Itagüí
Avanza con equidad para todos

PLAN DE ATENCIÓN INTEGRAL AL MAESTRO (PAIM)

2016 - 2021

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

SUBSECRETARIA DE RECURSOS EDUCATIVOS

MUNICIPIO DE ITAGÜÍ

NIT. 890.980.093 - 8
PBX: 373 76 76 • Cra. 51 No. 51 - 55
Centro Administrativo • Municipal de Itagüí (CAMI)
Código postal: 055412 • Itagüí - Colombia
www.itagui.gov.co

ISO 9001
SC-CER314190
NTCGP 1000
GP-CER314192

Contenido

1 MARCO TEORICO 3
2 MARCO LEGAL: 5
3 EL PAIM EN EL PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL Y EL EN PLAN EDUCATIVO MUNICIPAL. 5
4 ANTECEDENTES PARA LA CONSTRUCCION DEL PAIM: 6
5 OBJETIVO GENERAL 27
6 OBJETIVOS ESPECIFICOS 27
7 MODELO PARA DISEÑAR UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL 28
7.1 ESFERA PERSONAL 28
7.2 ESFERA SOCIOAFECTIVA 30
7.3 ESFERA OCUPACIONAL 31
8 EJES ESTRATÉGICOS DEL PAIM: 37
9 COMPONENTES ESTRATÉGICOS: 37
10 LAS LÍNEAS DE ACCIÓN: 38
10.2 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES 40
10.3 IMPLEMENTACIÓN 41
11 ALIADOS ESTRATÉGICOS: 42
12 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO: 42
13 PLAN DE ACCIÓN ANUAL: 43
14 BIBLIOGRAFIA 44

1 MARCO TEORICO

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. Se deben implementar políticas y procedimientos 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.

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.

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 complementarán 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)

El Plan de Atención Integral al Maestro, da cumplimiento a los lineamientos establecidos por la administración pública nacional y además permite mejorar las condiciones de vida de los docentes y directivos docentes porque:

- Dignifica y profesionaliza al personal al servicio de la educación.
- Fortalece la identidad profesional de los maestros y los directivos docentes.
- Genera en los servidores 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.
- Genera actitudes a partir de las cuales los servidores se sienten comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos del sistema educativo nacional.
- Fortalece la integración del servidor público y su familia a la cultura organizacional de las entidades y del sector.

- Restituye al servidor público su capacidad de servir tanto al gobierno y la administración como a la comunidad, para afirmar su convicción y certeza en la continuidad y pertinencia de su gestión.

- Convalida la certeza de que toda inversión pública en el bienestar de los servidores, redundará siempre en beneficios y bienestar público para todos.

- Atiende la necesidad de trabajar en las capacidades intelectuales de los docentes.

- Permite una mayor estabilidad laboral, al generar mejores condiciones de trabajo.

El Plan de Atención Integral al Maestro, PAIM, da cumplimiento a:

- La Misión del Municipio: *"Impulsar el desarrollo armónico del territorio enmarcado en las demandas del progreso, garantizar la provisión de bienes y servicios de consumo colectivo, esenciales para una vida digna, 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"*, en tanto que busca brindar bienestar laboral, familiar y social a cada docente y directivo docente con procesos orientados a favorecer el desarrollo integral y el mejoramiento del nivel de vida

- La Visión del Municipio*: "En el año 2025 Itagüí será un municipio territorial y socialmente equilibrado, con un avance significativo en el cierre de sus brechas y menos contradicciones en su desarrollo. Un municipio industrial, comercial y de servicios; competitivo y productivo; social y culturalmente responsable, equitativo, seguro y pacífico; educado, saludable, incluyente y que reconoce sus grupos poblacionales, con énfasis en la garantía de derechos de la infancia, adolescencia y juventud. Con gobernanza y articulado en lo urbano-rural, integrado y con desarrollo regional sustentable, fortalecido institucionalmente para un buen gobierno y servicios con calidad. Itagüí, la ciudad de la alegría, que avanza con equidad para todos"* en tanto que eleva los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencias y sentido de partencia de los docentes y directivos docentes

- Las políticas de Calidad del Municipio "*El Municipio de Itagüí se compromete con el desarrollo social y regional sustentable, la satisfacción efectiva de las necesidades básicas de la comunidad y demás partes interesadas, con énfasis en la garantía de sus derechos en condiciones de equidad, haciendo de este un territorio fortalecido institucional y culturalmente, articulado en lo urbano y lo rural, con gobernanza, potenciando la gestión transparente de los recursos y la*

prestación de servicios con calidad a través del mejoramiento continuo de sus procesos".

2 MARCO LEGAL:

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.

Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.

Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998

Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.

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.

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 No. 1075 del 26 de mayo de 2015: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación"

3 EL PAIM EN EL PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL Y EL EN PLAN EDUCATIVO MUNICIPAL.

El PAIM, en sus componentes y en su plan de acción, se ajusta al logro del objetivo del Plan Decenal de Educación PEM **2014 – 2023 "ITAGÜÍ, EDUCADA INCLUYENTE SOSTENIBLE E INNOVADORA".** "*Garantizar una educación con calidad, contextualizada, incluyente y eficiente que permita el acceso y la permanencia en ambientes de aprendizaje y tiempos escolares suficientes, desde la primera infancia*

hasta la educación superior, para consolidar un municipio competente, innovador y con desarrollo sostenible que proporcione una formación integral, con énfasis en el manejo de competencias, el pensamiento crítico, tecnologías de la información y comunicación, bilingüismo e investigación, centrado en el desarrollo humano de los individuos y sus familias para lograr la democracia y la convivencia pacífica" en tanto que es posible si se brinda una atención integral a los docentes y directivos docentes que los lleve a generar mayor compromiso en el desempeño de su labor y, de esta forma, mejorar los procesos de enseñanza y de gestión y en consecuencia de aprendizaje de los estudiantes; una motivación que los lleve y los comprometa aún más con el mejoramiento de la calidad educativa y del entorno escolar.

En la línea estratégica 3: Eficiencia educativa con gestión humana y transparente. "...se pudieron visibilizar y priorizar las siguientes problemáticas: Instituciones educativas con débiles procesos en materia de sistemas de gestión de la calidad, insuficiente inversión en el mejoramiento de condiciones de bienestar y formación del recurso humano (directivo, administrativo y docente) cualificado para garantizar una educación con calidad y población docente con necesidades de formación"; EL PEM, reconoce la gran importancia de los directivos docentes y docentes en la gestión de las políticas educativas y privilegia su bienestar con la construcción e implementación del PAIM.

La atención integral es una necesidad sentida de los docentes, quienes han expresado y manifestado en diferentes momentos la importancia de desarrollar programas de bienestar docente donde sean ellos los protagonistas.

En virtud a lo establecido en la norma, para promover una atención integral y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar docente, estarán enmarcados dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

4 ANTECEDENTES PARA LA CONSTRUCCION DEL PAIM:

Para la construcción del PAIM 2016-2021, se tomaron como base los análisis de los resultados de la Encuesta realizada a los docentes y de los análisis de las incapacidades del 2016.

Caracterización de la Población:

La población objetivo del Plan de Atención Integral al Maestro, son los docentes y directivos docentes de las instituciones educativas del municipio de Itagüí; distribuida como se relaciona en el siguiente cuadro, y que corresponde a la planta viabilizada por

el Ministerio de Educación Nacional mediante oficio 215-EE-060983 de junio de 2015 expedido por el Director de Fortalecimiento y Gestión Territorial y adoptada mediante Decreto 577 de junio de 2015 por la Alcaldía de Itagüí.

Para conocer y comprender la forma como los docentes de cada establecimiento educativo perciben su realidad laboral, se identificaran las necesidades mediante un apropiado diagnóstico que constituya una herramienta esencial para implementar la intervención necesaria de manera que se realice un cambio planificado que conduzca a un mayor bienestar y a una mayor productividad.

Si, bien existen varias formas para realizar el diagnóstico, utilizaremos la encuesta, ya que permite una gran cobertura y establecer comparaciones entre distintos grupos, además de ser una herramienta válida y confiable.

Es así, que lo que se propone es detectar los intereses y principales motivaciones del docente, para diseñar un plan de bienestar, que tenga un impacto positivo, sustentado en sus intereses y que busque que el servidor se sienta a gusto y aumente su sentimiento de orgullo y satisfacción por el trabajo que realiza.

Encuesta de bienestar docente

La encuesta tiene como propósito, conocer las necesidades de cada uno de los docentes y directivos docentes y poder a partir de sus solicitudes, diseñar el Plan de Atención Integral al Maestro – PAIM -, que garantice el mejoramiento de la calidad de vida en la escuela e incrementar el sentido de pertenencia y la satisfacción en el desempeño de sus funciones de cada uno de los docentes y administrativos

Universo a encuestar

El total de la planta docente de las instituciones educativas oficiales del municipio de Itagüí, al momento de la encuesta, asciende a 1272 docentes, de los cuales el 66.66% son mujeres y el 33.33% restante hombres.

Detalle de la encuesta:

PREGUNTA	OPCIONES DE RESPUESTA
Teléfono de contacto	
Dirección de residencia	
Correo electrónico	
Área de desempeño	

PREGUNTA	OPCIONES DE RESPUESTA
Antigüedad: Seleccione una de las siguientes opciones	Entre 0 y 5 años
	6 a 10 años
	11 a 15 años
	16 a 21 años
	Más de 21 años
Escolaridad: Seleccione una de las siguientes opciones	Bachiller
	Técnico
	Profesional
	Posgrado
	Magister
	Otro
Estado Civil: Seleccione una de las siguientes opciones	Soltero (a)
	Casado (a)
	Viudo (a)
	Unión libre
	Separado
Número de hijos: Seleccione una de las siguientes opciones	1
	2
	3
	4
	Más de 4
	Ninguno
Hijos con edades entre: Marque las entradas que correspondan	Ninguno
	0 a 5 años
	6 y 10 años
	11 y 15 años
	16 y 18 años
	mayor de 18 años
Seleccione las actividades de su preferencia de acuerdo con las siguientes opciones: (Puede seleccionar más de una actividad).	Deportivas
	Recreativas
	Artísticas y culturales
	Promoción y prevención de la salud
	Preparación prejubilado
	Atención sicológica
	Otra
De las siguientes actividades propuestas indique la de su interés: DEPORTIVAS	Fútbol
	Microfútbol
	Baloncesto
	Voleibol
	Tenis de mesa
	Natación
	Baile
	Escuelas deportivas
	Gimnasio

PREGUNTA	OPCIONES DE RESPUESTA
	Yoga
	Otra
De las siguientes actividades propuestas indique la de su interés: RECREATIVAS	Caminatas ecológicas
	Vacaciones recreativas hijos
	Paseos familiares
	Otra
De las siguientes actividades propuestas indique la de su interés: ARTÍSTICAS Y CULTURALES	Semana Cultural
	Cine
	Teatro
	Conciertos
	Visita a museos
	Show de talentos
	Cursos artísticos y culturales
	Otra
De las siguientes actividades propuestas indique la de su interés: CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS	Pintura
	Escultura
	Cocina
	Guitarra
	Baile
	Otra
De las siguientes actividades propuestas indique la de su interés: INTERVENCIÓN DE FORTALECIMIENTO BIENESTAR LABORAL	Prejubilados
	Integración empleados
	Encuentro de parejas
	Crecimiento personal
	Fortalecimiento de competencias
	Liderazgo
	Otra
De las siguientes actividades propuestas indique la de su interés: PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL	Salud oral
	Salud visual
	Salud auditiva
	Prevención cardiovascular
	Prevención del cáncer
	Prevención de lesiones deportivas
	Manejo del estrés y ansiedad
	Prevención de adicciones
	Ergonomía
	Brigadas de emergencia
	Esquemas de vacunación
	Salud nutricional (control del peso)
	Otra
Posee vivienda propia	Si
	No

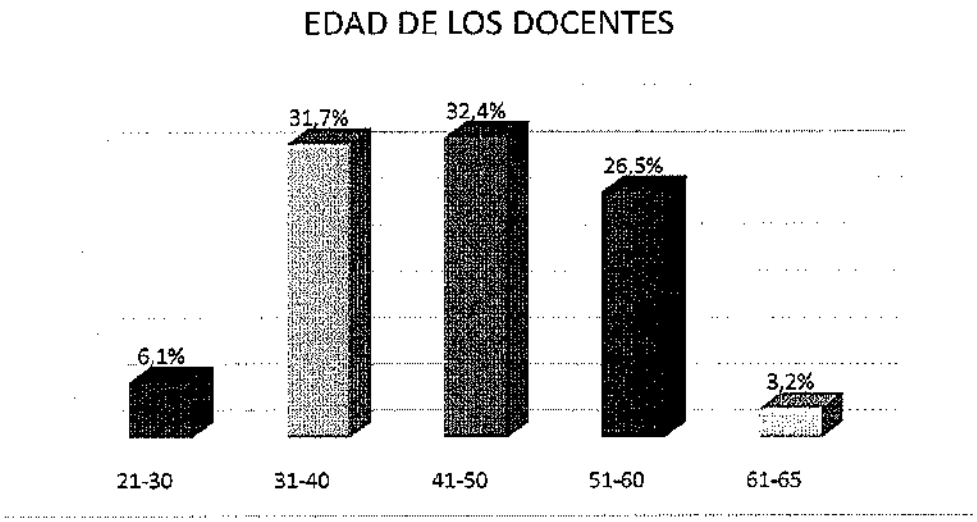
La encuesta se colgó en la página de la Secretaría de Educación www.semitagui.gov.co, para que desde allí pudiera ser diligenciada por cada uno de los docentes y directivos docentes.

Análisis de los resultados de la encuesta

La encuesta estuvo a disposición de los docentes en la página de la Secretaria de Educación desde el día 25 de julio de 2016 hasta el 26 de octubre de 2016; fue diligenciada por 726 docentes, equivalente al 57.1% del total de la población docente de las instituciones públicas oficiales del municipio de Itagüí.

Edad de los docentes

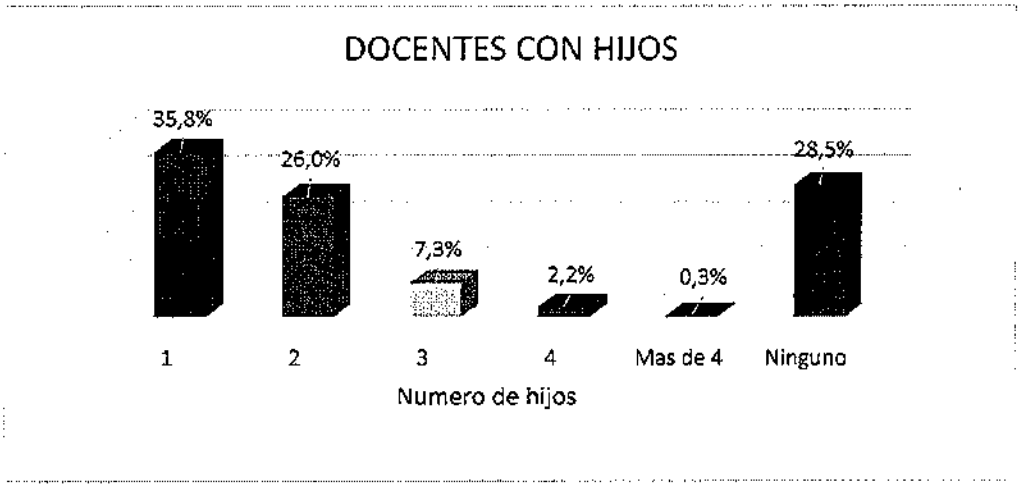
La edad de los docentes se hizo con la totalidad de los docentes que están en la planta, ya que la base de datos que posee la Secretaria de Educación posibilita el análisis del 100% de los docentes y no solo de los que diligenciaron la encuesta. Los resultados se agruparon por edades en rangos de 10 años, lo que nos permite observar como el mayor grupo de los docentes se encuentran entre los 30 y 50 años;



Fuente: con base en la planta del mes de octubre de 2016.

Docentes con hijos

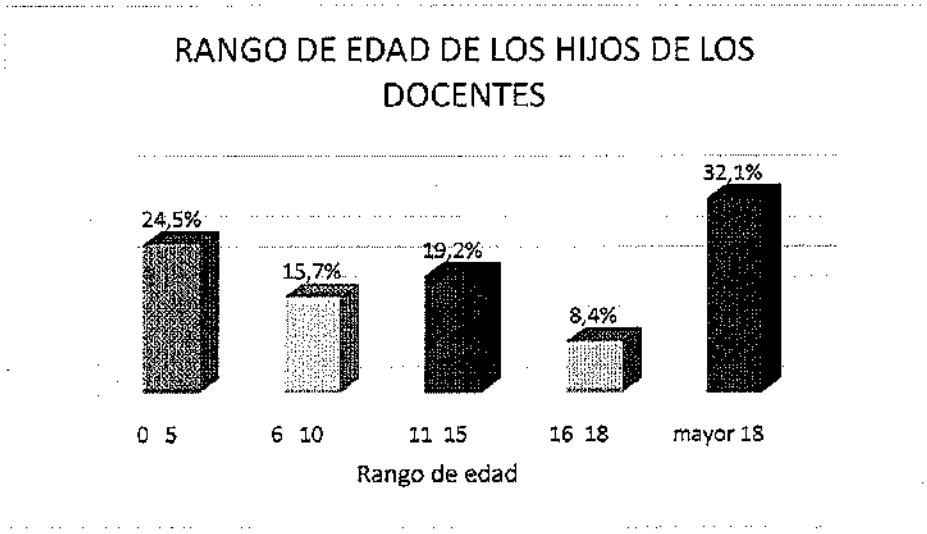
El 71.5% de los docentes encuestados tienen hijos, el 35.8% tienen un (1) hijo, el 28.5% no tienen hijos, el 26% tienen dos hijos; tan solo el 2.5% tienen más de cuatro hijos.



Fuente: Encuesta de Bienestar Docente 2016.

Edad de los hijos de los docentes

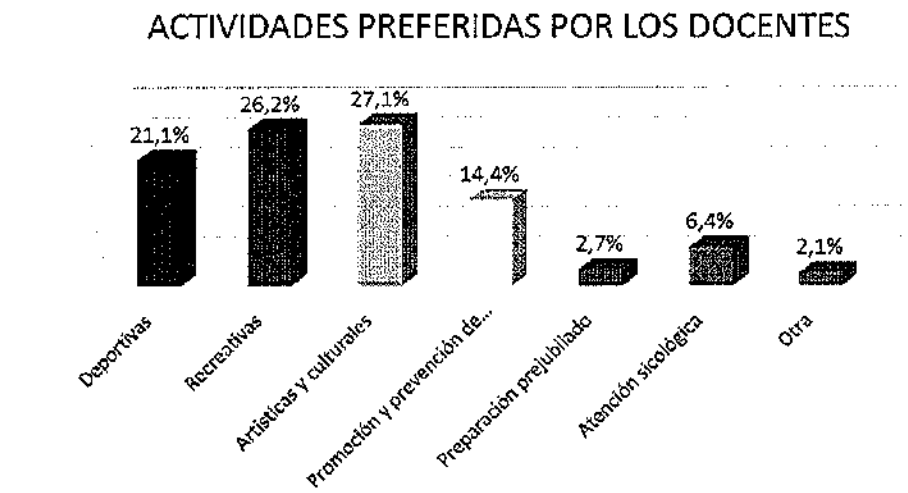
Entre los docentes que tienen hijos, priman los mayores de 18 años con un 32.1%, seguidos por los menores de cinco años con el 24.5%; vemos así como los docentes tienen en su mayoría hijos menores de edad.



Fuente: Encuesta de Bienestar Docente 2016.

Actividades preferidas por los docentes

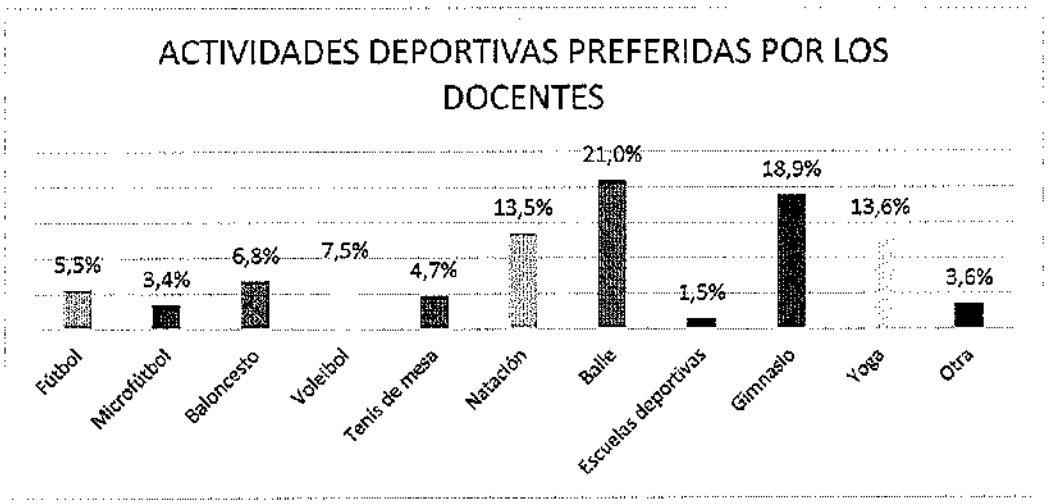
Claramente son las actividades artísticas y culturales (27.1%) las de mayor demanda por parte de los docentes, seguidas por las actividades recreativas (26.2%) y deportivas (21.1%); se destaca, que entre las actividades menos atractivas para los docentes son las de atención psicológica (6.4%)



Fuente: Encuesta de Bienestar Docente 2016.

Actividades deportivas más solicitadas

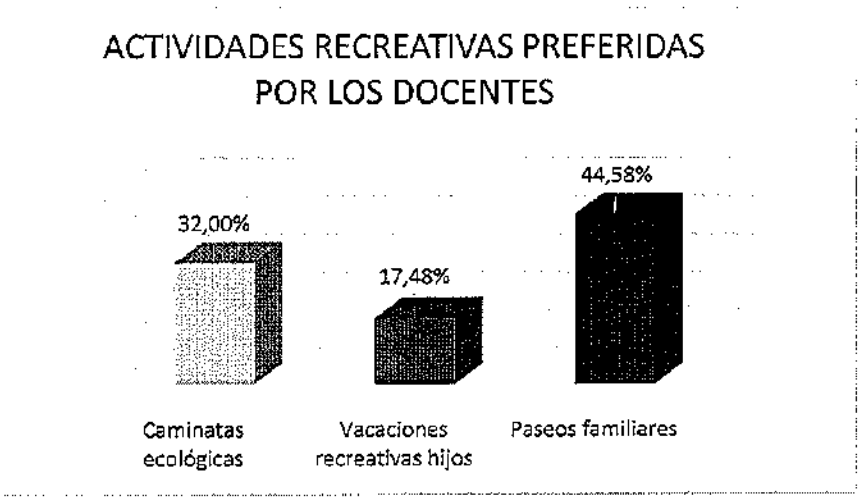
Dentro de la oferta puesta a conocimiento de los docentes, es el baile (21%) la que prima entre las preferencias de los docentes; seguida por la gimnasia (18.9%), yoga (13.6%) y natación (13.5%).



Fuente: Encuesta de Bienestar Docente 2016.

Actividades recreativas solicitadas

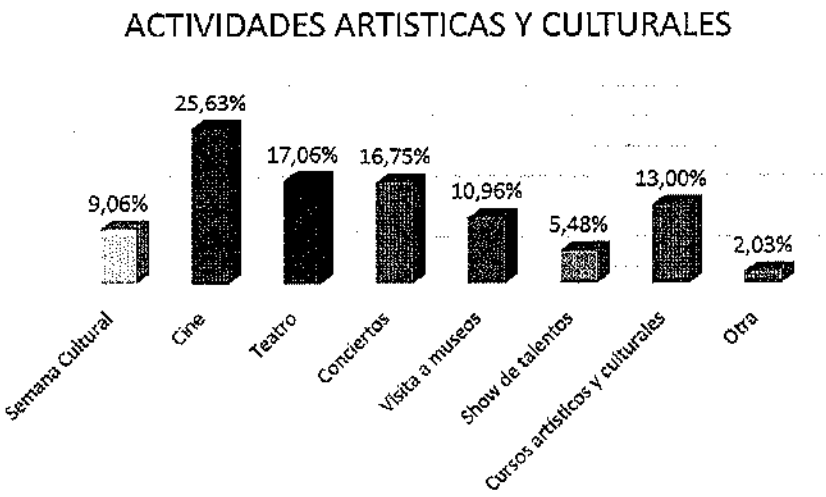
Los paseos familiares (44.58%) y las caminatas ecológicas (32.00%) se encuentran entre las actividades recreativas que más les gusta a los docentes.



Fuente: Encuesta de Bienestar Docente 2016.

Actividades artísticas y culturales

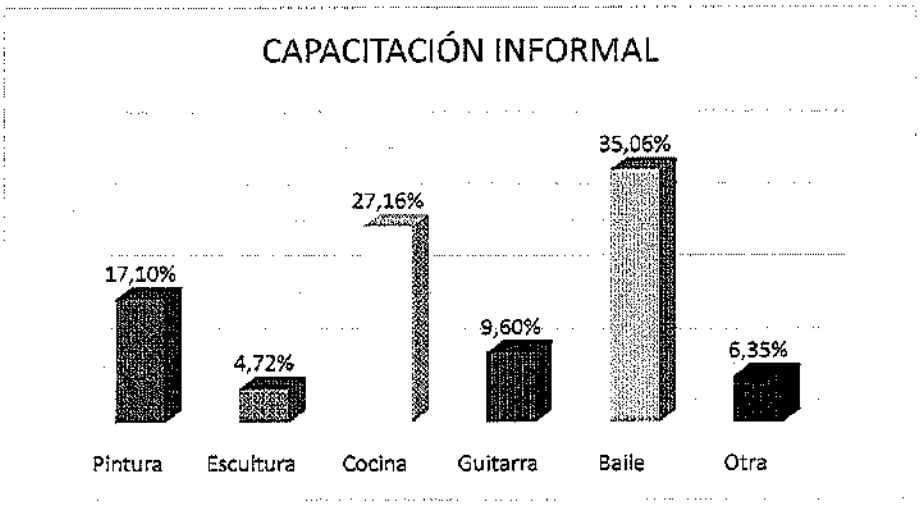
Entre estas actividades, es el cine la actividad más solicitada por los docentes con una preferencia del 25.63%, seguida por el teatro (17,06%) y los conciertos (16.75%)



Fuente: Encuesta de Bienestar Docente 2016.

Capacitación informal

Tanto entre las actividades deportivas como en las recreativas, es el baile una de las actividades que más solicitan los docentes; solicitan en este caso también ser capacitados en cursos de cocina y pintura. (Ver gráfico)

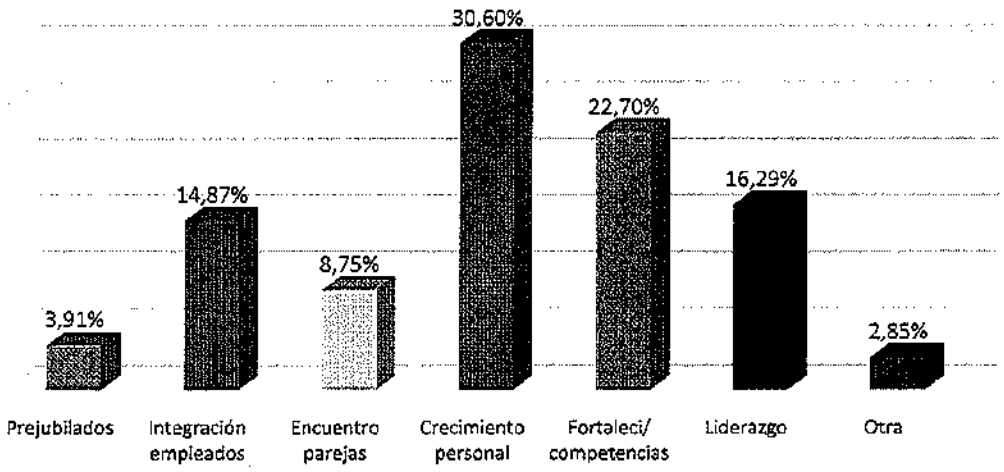


Fuente: Encuesta de Bienestar Docente 2016.

Actividades de intervención para el fortalecimiento del bienestar laboral

Las actividades para el fortalecimiento del crecimiento personal son las de mayor solicitud de los docentes, seguida por el fortalecimiento de las competencias laborales y las de liderazgo.

FORTALECIMIENTO DE BIENESTAR LABORAL

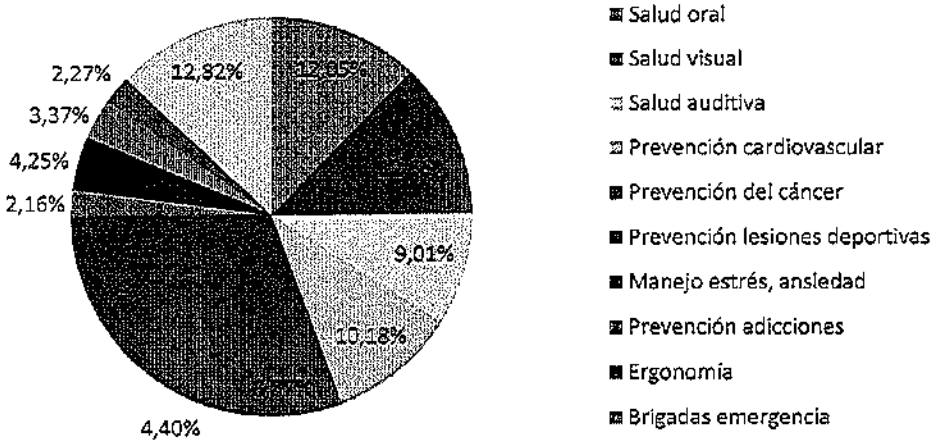


Fuente: Encuesta de Bienestar Docente 2016.

Requerimiento de actividades de promoción y prevención de la salud integral

El estrés, el manejo de la ansiedad, salud nutricional y visual, están entre las de mayor demanda por parte de los docentes. Ver grafico

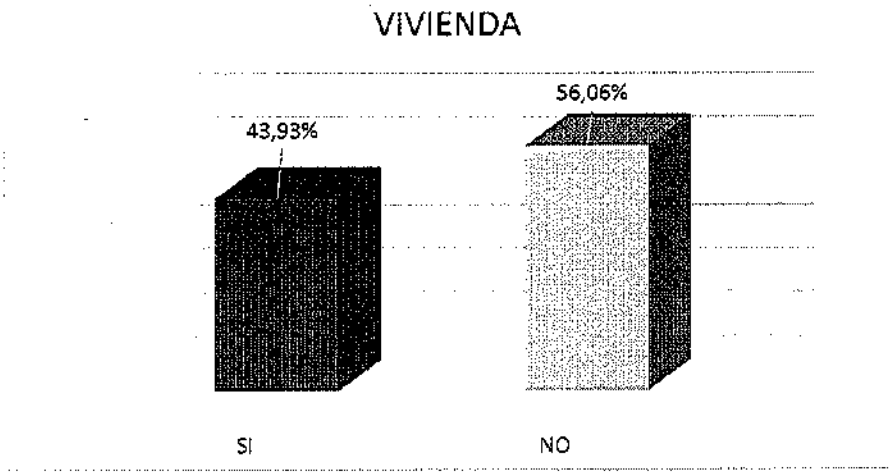
ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD INTEGRAL



Fuente: Encuesta de Bienestar Docente 2016.

Vivienda

A la pregunta sobre la tenencia de vivienda propia el 56.06% de los encuestados respondió que no la posee en tanto que el 43.93% si posee vivienda.



Fuente: Encuesta de Bienestar Docente 2016

Para un diagnóstico más amplio se realizó el estudio de las enfermedades que más aquejan a los docentes y directivos docentes de nuestro municipio:

Análisis de las incapacidades de los docentes de las instituciones educativas oficiales del municipio de Itagüí 2016.

En el país, e incluso a nivel internacional, la Salud Ocupacional siempre ha estado orientada hacia las actividades que involucran grandes esfuerzos físicos o a las desarrolladas a nivel industrial; la actividad docente no ha sido considerada como peligrosa ni como un trabajo exigente, sin embargo ella conlleva grandes cargas estresantes que afectan de manera importante las condiciones de salud de quien la ejerce.

La enseñanza se caracteriza hoy en día por pertenecer al conjunto de profesiones consideradas altamente estresantes, ya que cada día resulta más evidente que el estrés al que se enfrentan los docentes trae como resultado efectos adversos y serias implicaciones sobre sus comportamientos y actitudes, lo cual influye significativamente en la calidad de la enseñanza, además de los casos a nivel individual, organizacional y gubernamental. Por otra parte se ha demostrado que altos niveles de estrés y niveles

bajos de satisfacción en el personal docente se relacionan con el bajo desempeño y con otras conductas que tienen consecuencias negativas para el servicio que prestan.

Los docentes son un grupo en riesgo evidente de padecer enfermedades no sólo mentales sino físicas; algunos factores desencadenantes de este riesgo están en algunas personas con comportamiento hostil, ausencia de herramientas para hacer frente a situaciones particulares, falta de apoyo social, docentes de edad avanzada, alto número de estudiantes por aula, el cuestionamiento continuo de la profesión, problemas de conducta e indisciplina en las aulas, bajos salarios, escasa promoción, la percepción de que todo el mundo sabe y opina de la educación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce a los profesores como la primera categoría profesional bajo riesgo de contraer enfermedades profesionales de la voz, lo que repercute tanto en su desempeño laboral como en su participación en las actividades diarias; adicionalmente están expuestos a diferentes patologías ocupacionales que en su orden son: la depresión, nódulos laríngeos, artrosis de rodilla, tendinitis, trastornos de adaptación, laringitis con disfonía, lesiones de voz, entre otras, que sin lugar a duda hacen que la labor docente sea más difícil de desarrollar.

Una las principales condiciones generadoras de enfermedades en esta población son las condiciones ergonómicas inadecuadas, relacionadas con sobrecargas de trabajo cuantitativas y cualitativas, manipulación de materiales, trabajos con video-terminales y mobiliarios de trabajo inadecuados e insuficientes. Adicionalmente condiciones ambientales como una mala iluminación y ruido que dificultan el desarrollo de las tareas

> "....la docencia es un trabajo estresante que con mucha frecuencia afecta a la salud y la capacidad de los docentes para desempeñar sus tareas, aprovechar el máximo de sus habilidades y capacidades. Los riesgos para la salud del docentes involucran no solo estrés, sino también fatiga física y mental, problemas respiratorios, osteomusculares y visuales..."[1]

La actividad docente presenta como condiciones de trabajo prevalecientes:[2]

- Esfuerzo respiratorio: uso de la voz.
- Esfuerzo visual asociado a problemas de iluminación, uso de videoterminales, esfuerzo de acomodación.

---

[1] Lozada M, Maria Amparo. "La docencia: ¿un riesgo para la salud? En www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxiii1_2.pdf

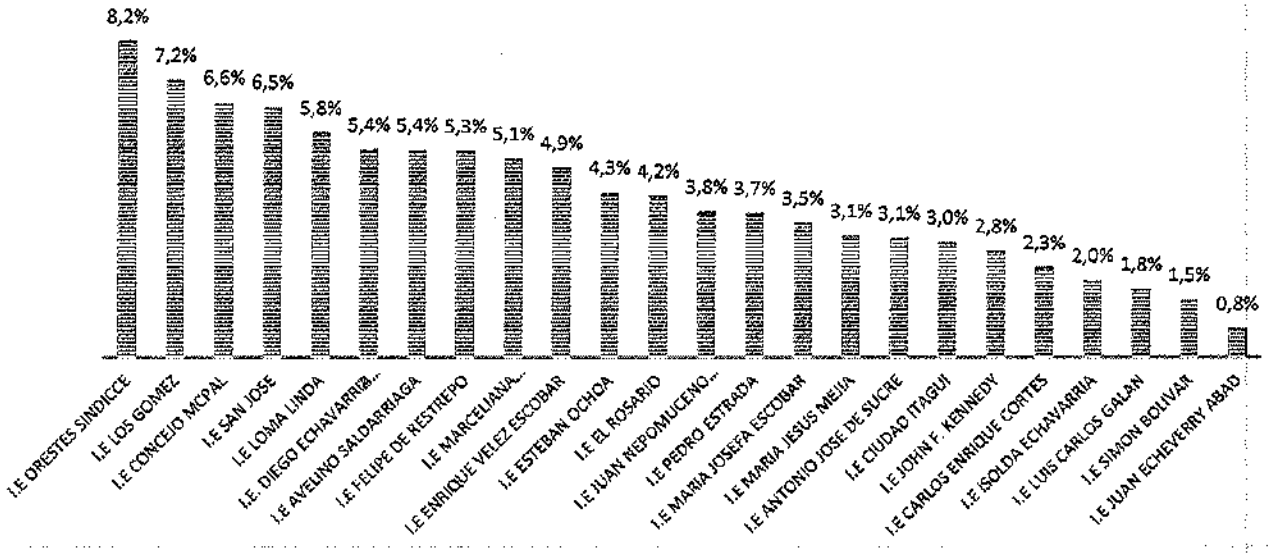
[2] Ídem

- Carga física estática: postura prolongada de pies en el aula y sedente en actividades administrativas y de estudio, planos de trabajo inadecuado, no diseño ergonómico de los puestos de trabajo.
- Carga física dinámica: transporte y movilización de equipos y materiales para la docencia.
- Carga cognitiva: atención sostenida complejidad versus rapidez esfuerzo de memoria.
- Factores psicosociales: Organización de tareas, prolongación de jornadas laborales, sobrecargas de tareas, estilos de mando y tomas de decisiones altamente jerarquizados.

En el análisis se identifican las condiciones de salud del personal docente adscrito a las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Itagüí, cuáles son las patologías más frecuentes y cuáles de ellas originan mayor número de incapacidades y ausentismo; y a partir de allí construir con el apoyo de la Fundación Medico preventiva, la Caja de Compensación Comfama y otros operadores actividades que conduzcan a mejorar las condiciones de salud, a mejorar los niveles de permanencia de los docentes en el institución y su bienestar y que estén enmarcadas en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo – SG-SST.

En el año 2016, las 24 instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Itagüí sumaron 9005 días de incapacidad, 17.6%% menos que en el 2015 donde los días de incapacidad sumaron 10931 días. En este periodo la Institución educativa Orestes Sindicce fue la que mayor participación tuvo en los días de incapacidad con un 8.2%; equivalente a 734 días, seguidamente están las Instituciones Educativas Los Gómez con 7.2% (644 días), Concejo Municipal 6.6% (592), San José 6.5% (582).

DÍAS DE INCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES, MUNICIPIO DE ITAGÜÍ 2016. (%)



Fuente: Base de datos Fundación Medicopreventiva 2016

DÍAS DE INCAPACIDAD EN LAS 24 INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE ITAGÜÍ 2016

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	DÍAS DE	% DÍAS DE
I.E ORESTES SINDICCE	734	8,2%
I.E LOS GÓMEZ	644	7,2%
I.E CONCEJO MUNICIPAL	592	6,6%
I.E SAN JOSÉ	582	6,5%
I.E LOMA LINDA	523	5,8%
I.E. DIEGO ECHAVARRÍA MISAS	484	5,4%
I.E AVELINO SALDARRIAGA	483	5,4%
I.E FELIPE DE RESTREPO	480	5,3%
I.E MARCELIANA SALDARRIAGA	463	5,1%
I.E ENRIQUE VÉLEZ ESCOBAR	441	4,9%
I.E ESTEBAN OCHOA	384	4,3%
I.E EL ROSARIO	376	4,2%
I.E JUAN NEPOMUCENO CADAVID	340	3,8%
I.E PEDRO ESTRADA	336	3,7%
I.E MARIA JOSEFA ESCOBAR	313	3,5%
I.E MARIA JESÚS MEJÍA	283	3,1%
I.E ANTONIO JOSÉ DE SUCRE	278	3,1%
I.E CIUDAD ITAGÜÍ	268	3,0%
I.E JOHN F. KENNEDY	248	2,8%
I.E CARLOS ENRIQUE CORTES	210	2,3%
I.E ISOLDA ECHAVARRÍA	180	2,0%
I.E LUIS CARLOS GALÁN	160	1,8%

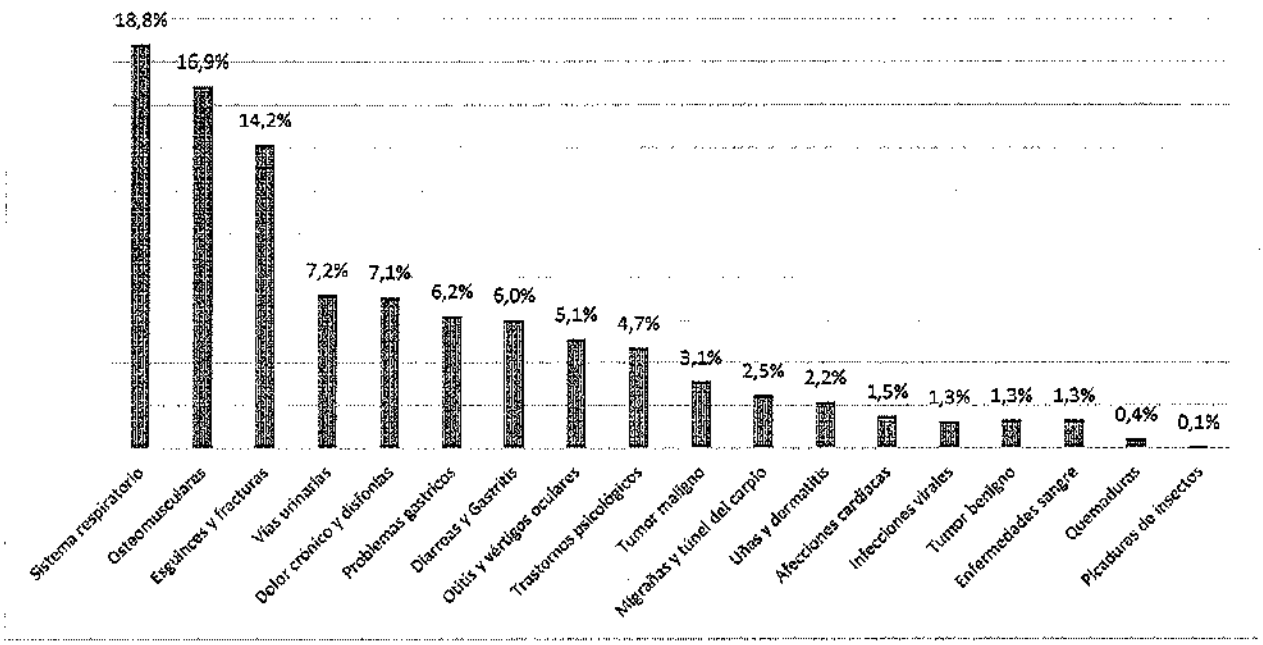
INSTITUCIÓN EDUCATIVA	DÍAS DE	% DÍAS DE
I.E SIMÓN BOLÍVAR	135	1,5%
I.E JUAN ECHEVERRY ABAD	68	0,8%
TOTAL	**9005**	

Fuente: Base de datos Fundación Medicopreventiva 2016

Enfermedades que generan mayor ausentismo[3]

En el 2016 las enfermedades que afectaron el sistema respiratorio fueron las que ocasionaron mayor número de días de incapacidad; esta condición generó 1272 días de ausentismo, equivalente al 18.8% de ausentismo; de este grupo de enfermedades hacen parte la bronquitis, faringitis, sinusitis, amigdalitis y asma. En segundo lugar se encuentran las afectaciones osteomusculares con 1141 días de incapacidad (16.9%); con el 14.2% están los esguinces y fracturas, las cuales originaron 957 días de incapacidad. (Ver gráfico 2 y tabla Nº2).

Gráfico 1: ENFERMEDADES QUE ORIGINARON MAYOR AUSENTISMO EN LAS 24.INSTITUCIONES DE ITAGÜÍ 2016



Fuente: Base de datos Fundación Medicopreventiva 2016

[3] En este apartado se excluirá la maternidad y sus relacionados, que aunque generan importantes días de incapacidad no se considera una enfermedad.

Tabla 1: ENFERMEDADES QUE ORIGINARON MAYOR AUSENTISMO EN LAS 24 INSTITUCIONES DEL MUNICIPIO DE ITAGÜÍ. 2016

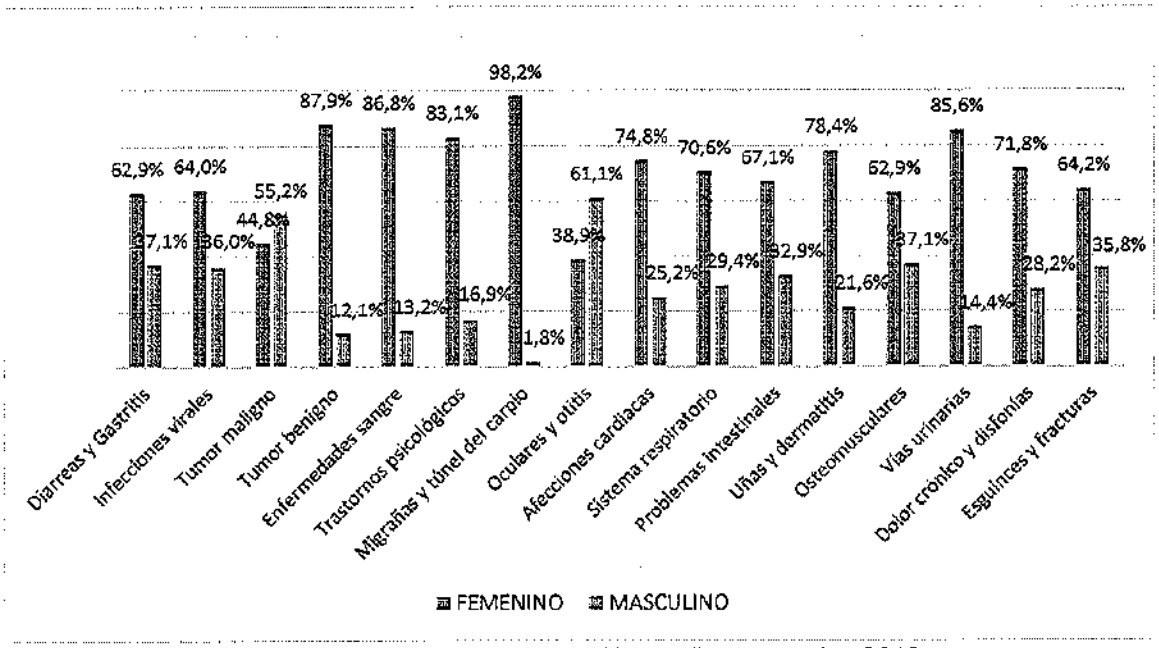
ENFERMEDAD	DIAS	%
Sistema respiratorio	1272	18,8%
Osteomusculares	1141	16,9%
Esguinces y fracturas	957	14,2%
Vías urinarias	486	7,2%
Dolor crónico y disfonías	479	7,1%
Enfermedades intestinales	419	6,2%
Fiebre por dengue clásico y disentería	407	6,0%
Otitis y vértigos oculares	347	5,1%
Trastornos psicológicos	320	4,7%
Tumor maligno	212	3,1%
Migrañas y túnel del Carpio	169	2,5%
Uñas y dermatitis	148	2,2%
Afecciones cardiacas	103	1,5%
Infecciones virales	86	1,3%
Tumor benigno	91	1,3%
Enfermedades sangre	91	1,3%
Quemaduras	30	0,4%
Picaduras de insectos	5	0,1%

Fuente: Base de datos Fundación Medicopreventiva 2016.

Enfermedad por género.

Del total de docentes incapacitados durante el 2016 el 71.2% fueron mujeres (555) y el 28.8% restante hombres (224). (Ver tabla); Las mujeres son afectadas en mayor número por migrañas y túnel del carpo, tumores benignos, enfermedades de las vías urinarias; salvo en dos casos los días de incapacidad de los hombres supera ampliamente el de las mujeres, y es el caso de un docente quien está afectado por un carcinoma y otro docente con un desprendimiento de retina que los han incapacitado por más de 130 días a cada uno. (Ver grafica).

Tabla 2: DIAS DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD Y GÉNERO

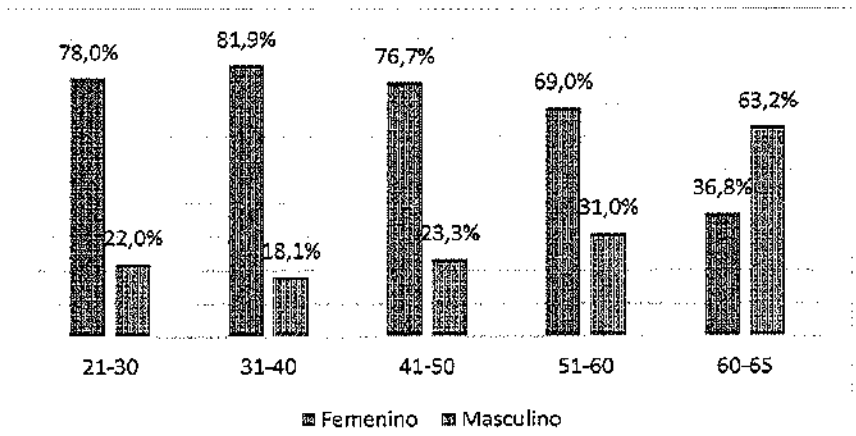


Fuente: Base de datos Fundación Medicopreventiva 2016

Incapacidad por grupos de edad.

El mayor número de días de incapacidad se encuentra en el rango de edad de 31 a 40 años, con un importante número de días de incapacidad en el grupo femenino (2788 días); seguidamente se encuentra el grupo de edad de 51 a 60 años con 2593 días de incapacidad, también primando el grupo femenino. Los que menos días de incapacidad tienen son los docentes que están en el rango de edad de 23 a 30 años de edad. (Ver grafica).

Tabla 3: PORCENTAJE DE DIAS DE INCAPACIDAD POR SEXO Y RANGO DE EDAD



Fuente: Base de datos Fundación Medicopreventiva 2016

Análisis comparativo de las principales enfermedades 2015-2016.

Al realizar un comparativo 2015 – 2016 de las enfermedades que ocasionaron mayor ausentismo encontramos que prevalecen las mismas enfermedades; las afecciones al sistema respiratorio, las osteomusculares, los esguinces y fracturas, dolores crónicos y disfonías; sin embargo hay que destacar la importante disminución que se observa en el los días de incapacidad entre el 2015 y 2016, el cual fue de 1926 días (17.6%).

Hay que destacar la importante disminución que tuvieron dos de las enfermedades consideradas laborales, tales como la afectación del túnel de carpo que disminuyo en un 64.3% y las afecciones psicológicas que disminuyeron en 48.1%. Las enfermedades respiratorias que también tuvieron una disminución importante del 11.7%, la importancia de la disminución radica en que es una enfermedad que ausenta gran número de docentes de las aulas, ya que es rotativa y frecuente y afecta a los docentes por varios periodos en el año. (Ver tabla).

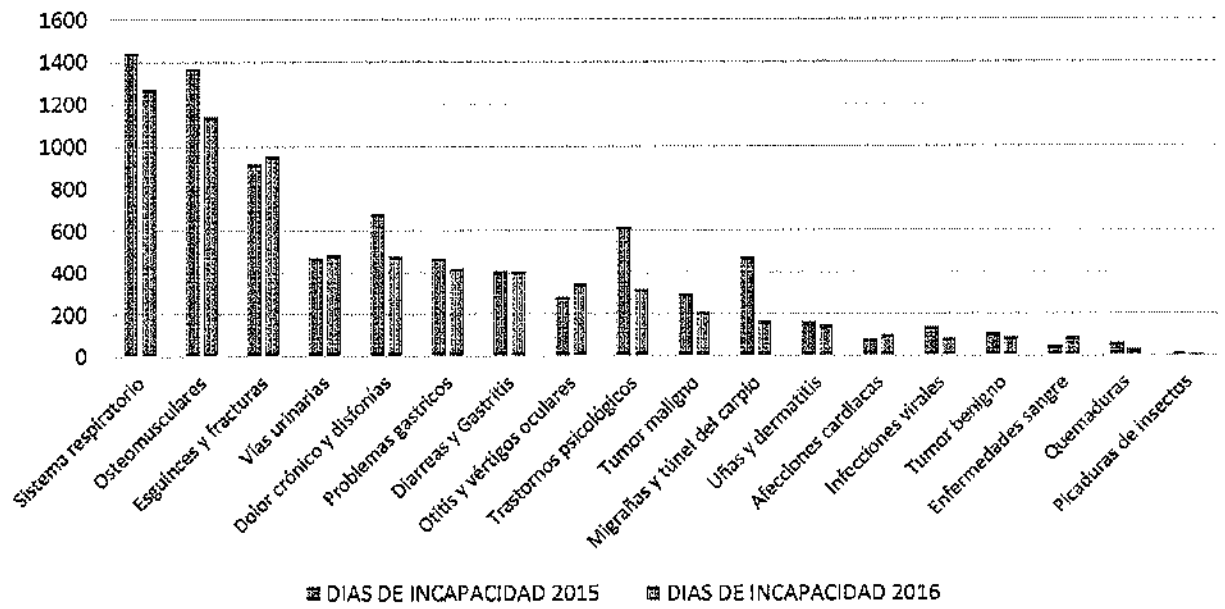
Tabla 4: VARIACION DE LOS DIAS DE INCAPACIDAD 2015-2016

ENFERMEDAD	DIAS DE	DIAS DE	Variación
Sistema respiratorio	1440	1272	-11,7%
Osteomusculares	1368	1141	-16,6%
Esguinces y fracturas	919	957	4,1%
Vías urinarias	472	486	3,0%
Dolor crónico y disfonías	680	479	-29,6%
Problemas gástricos	469	419	-10,7%
Diarreas y Gastritis	406	407	0,2%
Otitis y vértigos oculares	285	347	21,8%
Trastornos psicológicos	617	320	-48,1%

ENFERMEDAD	DIAS DE	DIAS DE	Variación
Tumor maligno	300	212	-29,3%
Migrañas y túnel del carpo	474	169	-64,3%
Uñas y dermatitis	164	148	-9,8%
Afecciones cardiacas	83	103	24,1%
Infecciones virales	141	86	-39,0%
Tumor benigno	111	91	-18,0%
Enfermedades sangre	47	91	93,6%
Quemaduras	62	30	-51,6%
Picaduras de insectos	8	5	-37,5%

Fuente: Base de datos Fundación Medicopreventiva 2016

Ilustración 1: COMPARACIÓN DE LOS DÍAS DE INCAPACIDAD 2015-2016:



Fuente: Base de datos Fundación Medicopreventiva 2016

La especificidad del trabajo docente exige altas cargas de trabajo intelectual, de memoria, percepción y uso de la voz como la principal herramienta de comunicación. Esta condición propia de la profesión genera grandes cargas de estrés que originan enfermedades de origen psicológico tales como la depresión, trastornos de ansiedad, esquizofrenia y demás.

Las enfermedades que afectan el sistema respiratorio fueron las que originaron mayor ausentismo docente, pues 363 docentes fueron incapacitados 1272 días, esta situación afecta a todas las instituciones educativos en sus procesos académicos, pues se pierde la continuidad, lo que termina afectando la calidad educativa.

Con el fin de disminuir el número de docentes incapacitados por esta situación, se deberán implementar campañas de autocuidado con el apoyo de la Fundación Medico preventiva y los hospitales asentados en el municipio; también se puede realizar jornadas de vacunación contra la influenza.

Las enfermedades osteomusculares, esguinces y fracturas están generando importantes incapacidades en el Municipio, las afecciones al sistema musculo esquelético es considerada como una de las que más afectan a los docentes, los dolores de espalda, cuello, espasmos musculares, túnel del carpo son algunas de las enfermedades puntuales que padecen día a día los docentes; asociadas en muchos casos a las malas posturas, al trabajo repetitivo, al uso de calzado inadecuado, al levantamiento de cargas etc.

La sensibilización y capacitación a los docentes para que acojan las recomendaciones que se les brinden desde el área de salud ocupacional será la tarea más importante desde la Secretaria de Educación, las campañas de sensibilización sobre el autocuidado puede generar impactos positivos al respecto.

Igual sucede con el cuidado de la voz, pues como principal herramienta del docente requiere cuidados especiales que solo pueden ser brindados por si mismos; disminuir la ingesta de alcohol y tabaco deberán estar presentes en campañas que pueden orientarse desde la Fundación Medicopreventiva.

Las enfermedades como el trastorno mixto de ansiedad y depresión y los trastornos depresivos no especificados se presenta básicamente por el agotamiento del que son víctimas los docentes al tratar con poblaciones jóvenes que exigen cada vez más a sus profesores; esta y otras situaciones genera el conocido síndrome de "*burn-out*" y que tiene como principal síntoma un profundo desgaste psicológico del maestro después de varios años de practicar su profesión; la falta de motivación, el trabajo monótono y repetitivo, así como a la ausencia de valoración emocional y de reconocimiento de su profesión se consideran como sus principales detonantes.

El alto número de días de incapacidad genera retrasos no solo en las actividades propias de los docentes, sino, interrupción de procesos con estudiantes, investigaciones, y también genera importantes cambios en el plano económico, pues cada docente que es incapacitado debe ser reemplazado y esto ocasiona sobrecostos adicionales.

Actividades propuestas para disminuir el número de días de incapacidad.

- Para disminuir el número de días de incapacidad por enfermedades respiratorias:

Campañas antitabaco.
Vacunaciones contra la gripe.
Talleres para el manejo de la voz.

- Enfermedades osteomusculares

Actividades para el fortalecimiento muscular, ejercicios de flexibilización y de relajación.
Actividades y ejercicios para el fortalecimiento de los músculos de la espalda.
Brindar información sobre el uso del calzado.

- Dolores crónicos y disfonías

Talleres para enseñar técnicas a los docentes sobre el manejo de la voz y que se realizaran con el apoyo de la Fundación Medicopreventiva.

- Trastornos psicológicos

Actividades de bienestar tales como los ciclos de cine, encuentro folclórico, juegos del magisterio, entre otras.

Conociendo los intereses, principales motivaciones y enfermedades más recurrente de los docentes y administrativos, se diseña un plan de bienestar, que tenga un impacto positivo, dejando de lado la intuición y la improvisación para que el servidor se sienta a gusto en su trabajo y aumente su sentimiento de orgullo y satisfacción por el trabajo que realiza.

Una vez conocidas las necesidades a satisfacer e identificar los recursos disponibles, se determinan las acciones a implementar en el programa de bienestar, ajustado a las realidades de los docentes y directivos docentes.

Durante el desarrollo de este Plan se adelantarán prácticas dirigidas a la medición periódica (por lo menos una vez cada dos años) del clima laboral del establecimiento educativo, con el fin de conocer la valoración de los directivos docentes y docentes con respecto a éste; e introducir acciones de mejora que aumenten su motivación y por ende redunde en beneficios para la entidad, tanto en el desempeño como en los niveles de productividad.

5 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos, con el ánimo de que su bienestar redunde en la vida familiar e institucional y en la calidad del servicio educativo que se presta.

6 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Conocer a través de un diagnóstico, las necesidades y requerimientos en temas de Bienestar de los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales de Itagüí.

- 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

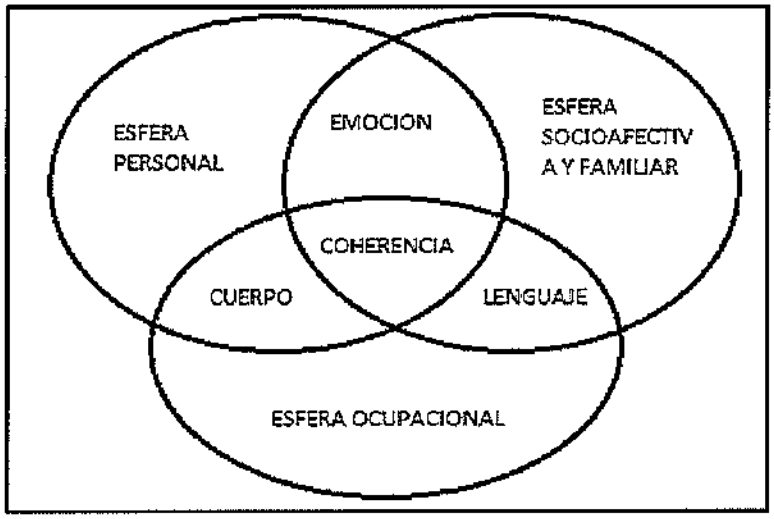
- Favorecer el desarrollo integral de los docentes y directivos docentes

Con este Plan de Atención Integral al Maestro PAIM, se promoverá el desarrollo humano, la apropiación de competencias socioemocionales, 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; partiendo del desarrollo del plan de acción de Bienestar y sus líneas de intervención.

7 MODELO PARA DISEÑAR UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

Con el fin de crear un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de formación, que sea semillero de servidores maestros, con alto sentido de pertenencia, unido a la satisfacción por trabajar en un entorno sano que les permita crecer permanentemente en todos los sentidos, se plantea el siguiente modelo para el diseño de programas de Bienestar Laboral, en el cual se pueden desarrollar las áreas de intervención anteriormente descritas.



7.1 ESFERA PERSONAL

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

Desarrollo de Carrera

Actividades que permiten identificar las áreas de proyección en virtud de las competencias del Servidor, dadas las posibilidades de poder aplicar allí sus intereses y capacidades.

Competencias docentes:

- De logro y acción
- De ayuda y servicio
- De influencia
- De liderazgo y dirección
- Cognitivas
- De eficacia personal

Desvinculación Laboral Asistida

- Es de gran importancia consolidar un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores docentes y directivos docentes, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.

- Es necesario fortalecer implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación.

- Se debe propender por que las entidades planeen, ejecuten y evalúen programas destinados a dar asistencia técnica oportuna a los servidores para su desvinculación de manera que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral.

Actividades Sugeridas:

- Programas de retiro en los cuales se tomen en cuenta los siguientes aspectos involucrados en la desvinculación:

- Aspectos emocionales: Dentro de los que se cuentan el apoyo para la asimilación de la nueva situación, reafirmación del autoesquema personal de cada servidor (autoestima, autoimagen, autoconcepto, autoeficacia) e información honesta y clara sobre los programas de desvinculación.

- Aspectos ocupacionales y de información: Es decir que los servidores conozcan las áreas ocupacionales que mayores posibilidades laborales ofrecen, además de los diferentes servicios de intermediación laboral.

- Preparación para un nuevo abordaje laboral: De modo que pueda adoptar mejores estrategias de búsqueda de empleo, técnicas de diligenciamiento de hojas de vida

de impacto y desensibilización respecto al temor de nuevas entrevistas de vinculación o de presentación de exámenes.

- Aspectos financieros: Estrategias para fomentar una cultura del ahorro, acceder a créditos y formas de organización cooperativa.

- Aspectos familiares: Hacer consciente a las familias sobre su nueva situación, evaluar el rol y estatus que cumple el empleado dentro de su familia, además de otros aspectos que tuvieren que ver con lo familiar y que se viesen afectados.

7.2 ESFERA SOCIOAFECTIVA

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.

Seguridad Social Integral

La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el Servidor y la Comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios:

Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la entidad.

El papel del área de Bienestar Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Actividades Sugeridas:

- Talleres y charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud del docente y su familia.

- Jornadas de exámenes médicos para la salud del hombre y la mujer.

- Jornadas de vacunación.

- Talleres de régimen pensional
- Talleres de riesgos profesionales
- Jornadas de asesoría institucional en temas de salud, pensión, riesgos profesionales, servicios de la Caja de Compensación, Vivienda.

Recreación y Cultura

Instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Actividades Sugeridas:

- Promoción de actividades culturales tales como la danza, música, canto, teatro, poesía, pintura.
- Actividades de integración deportiva en disciplinas deportivas individuales y de conjunto.
- Actividades ecológicas.
- Programas de acondicionamiento físico.
- Programas de vacaciones recreativas

7.3 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.

Clima Organizacional

Se relaciona con la percepción de los servidores docentes y directivos docentes, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidades y el Sector Educativo en general.

Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables de los programas de Bienestar puedan, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

Entre las variables que se pueden analizar en esta área se encuentran:

Orientación organizacional: Claridad y conocimiento en la visión, misión, políticas y objetivos institucionales y del sector.

Administración Talento Humano: Percepción del propio cargo, así como de los programas impartidos por las áreas de Recursos Humanos.

Estilo de dirección: Habilidades gerenciales del nivel directivo.

Comunicación e Integración: Estrategias de comunicación al interior de la entidad, y retroalimentación entre todos los niveles jerárquicos.

Trabajo en grupo: Nivel de compromiso y trabajo conjunto para lograr los objetivos institucionales.

Capacidad profesional: Conocimientos, habilidades, competencias y motivaciones del servidor.

Medio Ambiente Físico: Condiciones físicas que rodean el lugar de trabajo.

Generando programas que estimulen el clima organizacional, se afectarán favorablemente las condiciones de orden organizacional, personal y social presentes en la entidad, el sector y la comunidad. Las actividades que se lleven a cabo, inmediatas o de largo plazo, deberán incidir en los procesos humanos, es decir en las actitudes, creencias, interacciones, expectativas y percepciones de los servidores.

Actividades sugeridas

- Medición de clima organizacional con una periodicidad no mayor a dos (2) años.
- Sondeos de intereses y expectativas de los servidores.

- Estudios de diagnóstico de servicio.

Incentivos

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente.

La principal herramienta para determinar la excelencia, es la evaluación del desempeño, sin embargo es necesario incentivar el desarrollo de proyectos e iniciativas realizadas por los docentes y directivos docentes, encaminados a:

- Diseñar o mejorar métodos de enseñanza y aprendizaje para la comunidad escolar.

- Mejoramiento o creación de procesos misionales o transversales de la Entidad Educativa, la Secretaría de Educación o el Sector Educativo en general.

- Afianzar la práctica de valores y la conciencia de la responsabilidad social de la labor docente.

Actividades sugeridas

- Establecimiento de un plan de incentivos territorial, en el cual se reconozca el desempeño individual, el trabajo grupal, la investigación y el desarrollo de proyectos en pro del desarrollo y crecimiento del sector de la Educación.

- Reconocimiento público a los mejores docentes de cada entidad educativa de la región, elegidos por los alumnos.

- Reconocimiento público a los mejores directivos docentes de la región.

- Reconocimiento a los docentes y directivos docentes retirados del servicio por acceder a una pensión de vejez durante cada vigencia.

- Reconocimiento público a los docentes y directivos docentes por los años de servicios prestados al sector de la educación; 10, 15, 20, 25, 30, 35 o más años.

- Reconocimiento público a los docentes y directivos docentes de la región, por su participación "destacada" en actividades deportivas y/o culturales.

Estilos de Dirección: Es indispensable revisar las formas de dirección que ejercen Rectores y Coordinadores sobre los servidores docentes, sus estilos de supervisión, gerencia, coordinación y control.

Para que la supervisión y el control aporten positivamente a la calidad de vida laboral, esta se deben realizar con sentido pedagógico, permitiendo la participación de los docentes, de tal manera que las decisiones sean analizadas previamente y luego de adoptadas se realicen los ajustes requeridos.

Un líder no se debe apoyar sólo en su poder de coerción, derivado de su posición jerárquica, sino también en su poder de recompensa, siendo justo en el reconocimiento de los aciertos de sus colaboradores, así como en la autoridad que le otorga el conocimiento y la experiencia en los asuntos sujetos a decisión.

Actividades Sugeridas

- Talleres en Habilidades Gerenciales, tales como liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, toma de decisiones y otros temas relacionados.

- Reuniones periódicas de Grupos Primarios entre directivos y colaboradores, en los cuales además de tratar temas laborales, se incluyan contenidos de formación que fortalezcan la comunicación y el trabajo en equipo.

Cultura Organizacional: Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresan sus mitos, héroes, anécdotas, jerga, ritos y rituales.

La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.

Actividades Sugeridas

- Realizar estudios de medición de la Cultura Organizacional con una periodicidad no mayor a dos (2) años.

- Garantizar la participación de los servidores en programas de inducción y reinducción al servicio.

- Establecimiento de una carta de valores institucionales en la cual intervengan docentes y directivos docentes.

- Creación de himnos, imágenes, lemas, historias, que afiancen la identificación con la institución.

Gerencia del Cambio: El mejoramiento continuo tanto de los servidores como de las entidades es una necesidad que les exige estar en proceso permanente de cambio.

La Gerencia del Cambio es un proceso de reflexión, decisiones personales y acciones concertadas sin ninguna clase de presión, para asumir con seguridad y comodidad las variaciones en las condiciones internas y externas en el ámbito tanto laboral como personal.

El cambio no es fácil, ya que, por lo regular, hace salir a las personas de un ámbito que les da seguridad y comodidad para obligarlas a ser y a hacer las cosas de forma diferente, lo cual casi siempre les implica un riesgo. Sin embargo, es la condición para lograr cada vez más calidad de vida.

Actividades Sugeridas:

- Para que el cambio de las personas o de las entidades sea generador de crecimiento y calidad de vida, deberá diseñarse una estrategia que permita reunir ciertas condiciones:

- Ser resultante de un proceso de reflexión, de decisiones personales y de una serie de acciones concertadas por todos los participantes en el proceso, sin que haya presión externa de ninguna clase.

- Ser capaz de movilizar recursos preexistentes en las personas y en las entidades aún no desarrollados, pero que están en ellas en forma latente y virtual y de los cuales deben tomar conciencia.

- Ser cambios que afecten positivamente no sólo a las personas o a las entidades, sino que también incidan en el mejoramiento del entorno que les es propio: clima organizacional, ambiente externo que rodea a las entidades, mejor servicio, etc.

- Ser integrador de varias dimensiones, tales como lo físico, lo emocional, lo cognoscitivo, lo espiritual, lo operativo.

Solución de Conflictos: Aunque el Bienestar Social Laboral se proyecta hacia la atención de los intereses comunes y al éxito de la entidad, conciliando las necesidades

humanas básicas con sus respectivos satisfactores, a través de actividades de promoción del desarrollo humano y por vías de consenso, siempre habrá posibilidad de que colisionen factores que de manera individual o grupal propicien conflictos que requieren un manejo diferente a los procesos ya mencionados.

El conflicto puede estar motivado por múltiples factores objetivos, por ejemplo por desacuerdo respecto a las metas o a los métodos con que se alcanzan las mismas, porque se da algún cambio organizacional, por choques de personalidad o de valores, percepciones y puntos de vista contrarios, etc.

Es necesario que el conflicto se administre para estimular a los individuos a buscar métodos de solución de los mismos o partiendo del supuesto de que los problemas que surgen pueden afrontarse y resolverse.

Actividades Sugeridas:

La 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, resaltando la conciliación como principal medida de solución de conflictos al interior de las entidades. Como medidas de prevención en este tema se recomiendan:

- Realizar programas preventivos en manejo de riesgos psicosociales.
- Programas formativos en estilos de dirección, autoridad y responsabilidad.
- Creación de un comité de convivencia bipartito que defina un procedimiento interno a seguir en situaciones de conflicto.
- Talleres de programación neurolingüística
- Acompañamiento individual a agresores y agredidos.

Salud Ocupacional: Tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

Estos programas deben llevarse a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) a la cual se encuentre vinculada la entidad.

La determinación de las bases para la organización y administración de salud ocupacional de los docentes lo establece el decreto 1655 del 2015.

Actividades Sugeridas:

- Conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional.
- Medición de factores de riesgo psicosocial para intervención.
- Estudios de perfil demográfico y morbilidad sentida.
- Programa de pausa laboral activa.

8 EJES ESTRATÉGICOS DEL PAIM:

Los *ejes* son las áreas que permiten a la Secretaría de Educación enfocar el Plan a la atención integral de los docentes y directivos docentes: Social, Laboral y Personal.

El eje personal y social se enmarca en el ámbito de la protección y los servicios sociales a los que hace referencia el artículo 22 del Decreto No. 1567 de 1998, mientras que el eje laboral se clasifica en el ámbito de la calidad de vida laboral

- **Social:** (Acompañamiento) aquí se hace necesario brindar oportunidades que busquen una mejora en la calidad de vida, y que de bienestar a la persona individual y que repercuta en su familia. Esto implica desarrollar actividades de salud, recreación, cultura, deporte y reconocimiento social.

- **Laboral:** (Ingreso) generar alternativas para que las instituciones educativas y la Secretaria de Educación orienten a todos docentes y directivos docentes en el fortalecimiento de las competencias comportamentales, comunes y funcionales. Que permitan generar acciones desde la misma atracción a la labor, remuneración, acogida, incentivos motivacionales, mejoramiento del clima y fortalecimiento de la cultura laboral.

- **Personal:** (Desarrollo) generar acciones que otorguen beneficios individuales a los servidores acorde con sus intereses.

9 COMPONENTES ESTRATÉGICOS:

Están compuestos por líneas de acción que facilitan, a un nivel intermedio, la implementación del PAIM los cuales se desarrollan mediante temáticas que involucran distintas actividades.

Los componentes son:

Atracción: actividades que apuntan al enamoramiento de la profesión docente a través del acompañamiento en el que hacer docente.

Inducción: "Acogida al Servicio Educativo"; son las actividades dedicadas a desarrollar acciones de bienvenida del nuevo servidor público al servicio educativo.

Clima y Cultura Laboral: actividades que apuntan al mejoramiento de las relaciones interpersonales, ambiente laboral y sentido de pertenencia.

Esparcimiento: Corresponde al conjunto de actividades dedicadas al disfrute de los docentes y directivos docentes en las actividades recreativas, culturales, ecológicas y deportivas; que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia.

Seguridad y Salud en el trabajo: Tiene como finalidad desarrollar acciones orientadas a proteger y mantener la salud física, mental y social los docentes, directivos docentes en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que afecten su productividad.

Reconocimiento Social: Orientado a propiciar acciones que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los docentes y directivos docentes en el cumplimiento de sus labores. Está dirigido a reconocer e incentivar el desempeño excelente, así como conmemorar fechas especiales.

Liderazgo: Desarrollar y potenciar las habilidades de los directivos docentes en cuanto a comunicación, Delegación, Retroalimentación y trabajo en equipo.

Beneficios: Permiten brindar a los docentes y directivos docentes mejoras para su bienestar profesional, personal y laboral por medio de actividades encaminadas a tal fin.

10 LAS LÍNEAS DE ACCIÓN:

Son el conjunto de actividades que facilitan la gestión a un nivel micro, al definir las acciones y las metas a seguir de manera detallada, desagregado para cada uno de los componentes en un plan de acción anual a saber:

Seguridad: Panorama de riesgos y plan de emergencias de los establecimientos educativos

Salud: Control y seguimiento a la ejecución de los programas de prevención de enfermedades laborales y comunes, medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad industrial, que deben realizar las: ARL, EPS, Cajas de Compensación, Prestadores de Servicios de salud del Magisterio, Fiduciaria encargada de la Administración del Fondo del Magisterio.
Actividades Recreativas: Vacaciones Recreativas, actividades artísticas, ecológicas, intelectuales y artesanales.

Eventos Culturales: Celebración día del maestro, día del administrativo, día de la mujer, día del hombre, día del orientador, día del directivo docente, día del niño.

Actividades Deportivas: Desarrollo de la cultura deportiva en los establecimientos educativos con apoyo de las cajas de compensación, cooperativas, institutos de recreación y deporte y asociaciones sindicales y gremiales.

Capacitación: Se refiere a las acciones de formación a través del programa de Inducción; luego, a los dos años de su vinculación actualizar a los docentes acerca de su quehacer y de la norma por medio del programa de Reinducción.

Fortalecimiento de Competencias Personales: Preparar a los docentes y directivos docentes para su desvinculación del servicio educativo, a través del programa de pre pensionados.

Desarrollo Laboral: Actividades que fomenten el mejoramiento del clima laboral y consolidación de cultura.

10.1 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de Calidad de Vida Laboral:

- Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional.
- Desarrollar programas de readaptación laboral.

- Incorporar el tema de Bienestar Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos en el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, y pluralismo.
- Promover la institucionalización de ceremonias, ritos, historias, valores, simbología organizacional, que desarrollen una cultura corporativa que propicie clima laboral favorable.
- Coordinación, comunicación, seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso del funcionario y su familia.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
- Participación de funcionarios en diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Laboral.
- Evaluación de intereses y competencias para la reubicación de los servidores públicos.

10.2 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos:

Gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios. Cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Los objetivos que se persiguen al desarrollar programas relacionados con esta área son:

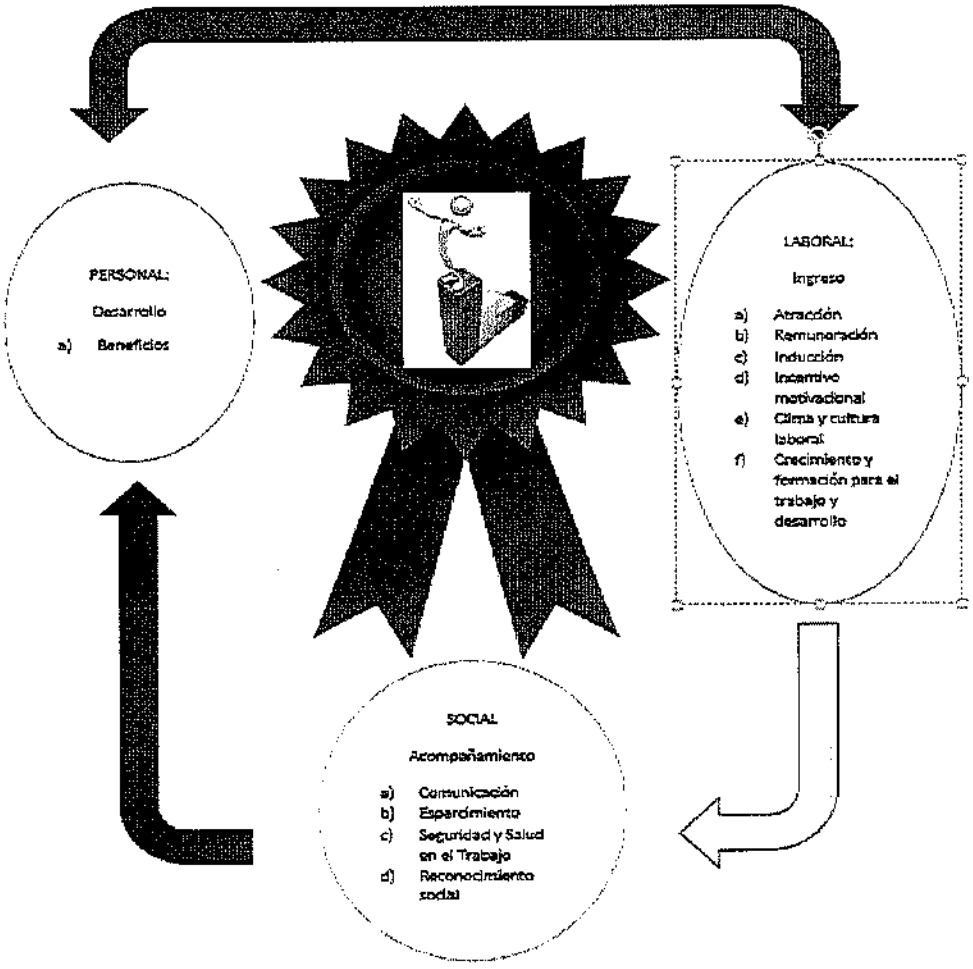
Proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente de la salud y la capacidad económica de los servidores y sus familias.

Mantener la salud física, mental y social de los servidores docentes y directivos docentes.

Propiciar el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación de los servidores, para lograr una mayor socialización y desarrollo.

Apoyar y motivar a los servidores en su ingreso a programas educativos formales que permitan afianzar su profesión y ascender en la carrera docente.

A continuación se describen algunos de los temas más relevantes de esta área, al momento de diseñar un programa de Bienestar Laboral.



10.3 IMPLEMENTACIÓN

Para la implementación del PAIM, se diseñarán y elaborarán los planes de acción anuales, los cuales integrarán el enfoque, ejes, componentes, líneas de acción, objetivos,

justificación, actividades, fechas, cobertura, indicadores, presupuesto y responsable. Para la implementación se dispondrá de diferentes actores responsables a saber:

Secretaría de Educación: Apropiar los recursos que permitan la implementación del plan de acción anual del PAIM

Área de Recursos Educativos: Será la encargada de socializar e implementar el Plan Integral de Atención al Maestro, del seguimiento y la retroalimentación, el ajuste permanente de las actividades que se realicen y gestionar aliados estratégicos

Instituciones Educativas: juegan un papel importante con la construcción e implementación del plan de bienestar docente de la institución educativa, como parte del Proyecto Educativo institucional, mucho más cuando este plan forma parte del PAIM

También es responsabilidad promover la participación activa de los docentes y directivos docentes en cada una de las actividades desarrolladas para su bienestar.

11 ALIADOS ESTRATÉGICOS:

a) **Cajas de Compensación Familiar:** Tendrán como tarea ayudar y fortalecer el proceso de implementación de las acciones de acuerdo con sus énfasis y competencias. Su participación será estratégica para cualificar el desarrollo de las actividades y mejorar la atención a los docentes y directivos docentes.
b) **Cooperativas:** Serán aliados estratégicos para la implementación de las líneas de acción recreativas, programas de desarrollo personal, participación espontánea y desarrollo humano; igualmente apoyarán en la divulgación de las actividades con sus afiliados.

c) **Aseguradoras de Riesgos Profesionales (ARL):** Contribuirán a fortalecer los asuntos relacionados con el componente de seguridad y salud, en especial con el desarrollo de las actividades planeadas en lo referente a la prevención del riesgo.

d) **Entidades Prestadoras de Salud (EPS):** Estas entidades acompañarán las actividades del componente de seguridad y salud, en especial los temas de salud.

12 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:

Se realizará monitoreo y seguimiento a los indicadores, validará y retroalimentarán las acciones desarrolladas. Se utilizaran dos criterios de análisis:

Por medio de indicadores se medirán la participación, grado de satisfacción y el impacto de las actividades en el mejoramiento del clima laboral de los docentes, directivos docentes y administrativos.

13 PLAN DE ACCIÓN ANUAL:

El Plan de Acción Anual contiene la planeación estratégica detallada de las acciones que se desarrollarán durante el año acorde con el PAIM, para una adecuada programación, ejecución y control, siendo necesario establecer para cada una de ellas la identificación del área y acción correspondiente; y para cada actividad, clasificada en los tres ejes, 8 componentes y las líneas de acción.

- **Líneas de Acción**: Actividades a desarrollar.
- **Alcance:** Planteados para el desarrollo de las líneas de acción.
- **Actividades:** Acciones planificadas que levaran a cabo los docentes, directivos docentes y administrativos.
- **Fecha(s) de ejecución**: Momento(s) del año en el que se realizará la actividad.
- **Cobertura:** Descripción de la población que se espera atender, población Objetivo a quién(es) está dirigida la actividad.
- **Indicadores:** Permite identificar las diferencias existentes entre los resultados planeados y obtenidos como base para la toma de decisiones, fijar el rumbo y alinear los esfuerzos hacia la consecución de las metas establecidas con el fin de lograr el mejoramiento continuo del plan.
- **Presupuesto:** Recursos asignados para el cumplimiento del plan.
- **Responsable(s)**: Quien se encarga de coordinar y viabilizar la ejecución de la actividad.
- **Evaluación**: Evidencia de resultados de la ejecución de la actividad y niveles de satisfacción de los usuarios. Es preciso tener en cuenta que no necesariamente deben abarcarse todas las acciones posibles en cada área.

14 BIBLIOGRAFIA

Plan de desarrollo Municipio de Itagüí **"ITAGÜÍ AVANZA CON EQUIDAD PARA TODOS 2016-2019"**

Plan Decenal de Educación PEM **2014 – 2023 "ITAGÚÍ, EDUCADA INCLUYENTE SOSTENIBLE E INNOVADORA"**.

Ministerio de Educación Nacional, Dirección de Descentralización, Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo "**GUÍA PARA DISEÑO PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL SECTOR DOCENTE", 2009.**

Ministerio de Educación Nacional: **"PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FORTALECIMIENTO A LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS".**
En: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190205_archivo_pdf_plan.pdf.

GUILLERMO LEÓN RESTREPO OCHOA
Secretario de Educación y Cultura

BLANCA LIRIAM ORTIZ VASCO.
Subsecretaria Recursos Educativos

Revisó: Hector Guillermo Torres Giraldo
P.U Abogado Recursos Educativos

Proyectó: Olga Rocío Bejarano Castañeda
P.U. Bienestar Docente