



**Alcaldía
de Itagüí**

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

**SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN DE
RECURSOS EDUCATIVOS.**

MUNICIPIO DE ITAGUI.



TABLA DE CONTENIDO

ALCANCE	7
ENFOQUE	8
OBJETIVOS PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	12
OBJETIVO GENERAL	12
OBJETIVOS ESPECIFICOS PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	12
RESPONSABLE DEL PLAN	13
ESFERAS PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	13
ESFERA PERSONAL	13
ESFERA SOCIOAFECTIVA Y FAMILIAR	15
ESFERA OCUPACIONAL	15
CLIMA ORGANIZACIONAL	16
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	17
COMPONENTE DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	19
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	19
MISIÓN	19
VISIÓN	19
PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES	20
ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO	21
CONTEXTO INTERNO	21
Empleo Público en Colombia	21
Estructura Orgánica del Municipio de Itagüí	21
DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO	31
SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	33
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	37
1¿Qué es Seguridad y Salud en el Trabajo?	37
2. Funcionamiento del SG-SST en las Instituciones Educativas de Itagüí	37



3. Programas del SG-SST del Magisterio	38
4. Niveles de Participación en el SG-SST	38
A. Fiduciaria Administradora y Vocera del Fondo (FOMAG / Fiduprevisora)	38
B. Entidades Territoriales Certificadas (Secretaría de Educación de Itagüí)	39
C. Directivos Docentes (Rectores y Coordinadores)	39
5. Ciclo PHVA y Responsabilidades de Ley	39
Responsabilidades del Directivo Docente (Rector):	39
Responsabilidades de Coordinadores y Docentes (En conjunto con COPASST):	40
6. Objetivos e Indicadores del SG-SST	40
7. Comités de Participación en el SG-SST	41
8. Compendio Normativo Aplicable	41
9. Matriz de Peligros y Riesgos (Guía Técnica Colombiana GTC 45)	41
10. Gestión de Accidentes de Trabajo (AT) en el Magisterio	42
11. Instructivo de Radicación en Portal FOMAG (Módulo Horus)	42
12. Estilos de Vida Saludable y Pausas Activas	44
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	45
MARCO LEGAL	47



INTRODUCCIÓN

La Subsecretaría de Administración de Recursos Educativos elabora el Plan Estratégico de Talento Humano para docentes y directivos docentes del Municipio de Itagüí, 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.

El Plan Estratégico de Bienestar Docente 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
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 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 se encuentra alineado con los proyectos y metas establecidos en el Plan de Desarrollo “Itagüí, Somos Todos” 2024-2027, en lo contenido en la DIMENSION: EQUIDAD SOCIAL Y GARANTIA DE DERECHOS LÍNEA ESTRATEGICA 5: EDUCACION PARA TODA LA VIDA

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, contribuyendo al mejoramiento de los procesos administrativos y técnicos e impactando en la calidad de vida de los docentes, directivos docentes, así como en la comunidad en general.

En el marco del Plan de Desarrollo Territorial “Itagüí, Somos Todos”, en su dimensión EQUIDAD SOCIAL Y GARANTÍA DE DERECHOS en su Línea estratégica 5: EDUCACION PARA TODA LA VIDA

que tiene como propósito Trabajar en la transformación positiva de la educación en la ciudad de Itagüí, centrándose en la dignificación de la labor docente como actor fundamental en la innovación de la educación. La Subsecretaría de Recursos Educativos apoya a través del Programa 21: “EN ITAGÜÍ, DIGNIFICAMOS Y DESARROLLAMOS LA PROFESIÓN DOCENTE”, apoya a través de



estrategias, la función administrativa y operativa de la escuela, apuntando al **bienestar de todos los actores de la comunidad educativa**, de cara al reconocimiento de la labor escolar como eje de la transformación de la sociedad.

- a) el Plan de Acción de Bienestar Docente de conformidad con los proyectos y metas establecidos en el PLAN DE DESARROLLO 2024 – 2027 “Itagüí Somos Todos”, en lo contenido en la DIMENSION: EQUIDAD SOCIAL Y GARANTIA DE DERECHOS LÍNEA ESTRATEGICA 5: EDUCACION PARA TODA LA VIDA. PROGRAMA 21: EN ITAGUI, DIGNIFICAMOS Y DESARROLLAMOS LA PROFESION DOCENTE

Estructura del plan de acción vigencia 2026:

1. El plan contiene un (1) programa tomado del Plan de Desarrollo Municipal: PROGRAMA 21: EN ITAGUI, DIGNIFICAMOS Y DESARROLLAMOS LA PROFESION DOCENTE.
2. El plan contiene un (1) Proyecto: Apoyo al desarrollo de los procesos educativos, administrativos y de bienestar en las Instituciones Educativas de Itagüí
3. El plan contiene seis (6) componentes estratégicos en los que se considera se abarca todo lo necesario para dar cumplimiento de manera integral a lo establecido en el plan de desarrollo municipal y en los lineamientos para la estructuración de los planes anuales de bienestar laboral de las entidades territoriales certificadas en educación; pero además de mejoramiento de la calidad de vida de los docentes y directivos docentes, a saber
 - a) ACTIVIDADES ENFOCADAS AL BIENESTAR FISICO
 - b) PROGRAMA PARA EL BIENESTAR EMOCIONAL Y LA SALUD MENTAL RECONOCIMIENTOS
 - c) PROGRAMAS NORMATIVOS DE BIENESTAR LABORAL REINDUCCION
 - d) PROGRAMA DE INCENTIVOS
 - e) ENFOQUE DE GENERO
 - f) ASISTENCIA TECNICA Y ACOMPAÑAMIENTO TERRITORIAL





4. Los componentes tienen especificados actividades precisas, algunas de ley, otras necesarias para dar cumplimiento al plan de desarrollo y otras las contempladas por el MEN en el plan de asistencia técnica para el año 2026.
5. Adicionalmente contiene la fecha de ejecución, población objetivo y los responsables.

El programa de bienestar docente busca **diagnosticar las necesidades de los funcionarios, planear acciones, promover el bienestar físico y emocional, reconocer los logros, preparar para el retiro, mejorar el ambiente laboral y hacer seguimiento a los resultados**, con el apoyo de las Secretarías de Educación y el Ministerio de Educación Nacional.

PLAN DE DESARROLLO; ITAGÜÍ SOMOS TODOS.

TÍTULO II. DIMENSIÓN 2: EQUIDAD SOCIAL Y GARANTÍA DE DERECHOS

SECCIÓN I

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. EDUCACIÓN PARA TODA LA VIDA.

ARTÍCULO 40°. Esta línea estratégica, busca promover la garantía de la educación inclusiva, equitativa y con calidad, generando oportunidades de aprendizaje durante todas las etapas de vida; aborda las apuestas por el bienestar y la garantía de derechos de la población desde la educación inicial, dando continuidad a todos los elementos fundamentales del desarrollo integral de la ciudadanía y del tejido social.

DIMENSIÓN	LÍNEA	PROGRAMA
2. Equidad social y garantía de derechos	5. Educación para toda la vida	17. En Itagüí, la escuela es para todos.
		18. Todos en una escuela incluyente, innovadora y con calidad.
		19. La educación inicial pensada para todos.
		20. Educación superior para todos
		21. En Itagüí, dignificamos y desarrollamos la profesión docente

ARTÍCULO 45°. PROGRAMA 21. EN ITAGÜÍ, DIGNIFICAMOS Y DESARROLLAMOS LA PROFESIÓN DOCENTE. Este programa pretende, a través de diferentes estrategias, mejorar las condiciones de bienestar de los docentes, para fortalecer las gestiones administrativas,





Alcaldía de Itagüí

principalmente en la dignificación de su labor como actor fundamental en la transformación de la escuela.

Es por ello que se aportará a la transformación positiva de la educación, promoviendo el reconocimiento de los aprendizajes previos, desarrollo personal y profesional de los docentes, directivos docentes y administrativos de las instituciones educativas del Municipio de Itagüí.

EN ITAGÜÍ, DIGNIFICAMOS Y DESARROLLAMOS LA PROFESIÓN DOCENTE						
INDICADOR DE RESULTADO	LÍNEA BASE	AÑO BASE	FUENTE	UNIDAD	META CUATRIENIO	TENDENCIA
Maestros vinculados a la Secretaría de Educación de Itagüí que cuentan con posgrado	70	2023	Humano en línea	Porcentaje	75	Incrementar

PRODUCTO	INDICADOR DE PRODUCTO CATÁLOGO MGA	UNIDAD	LÍNEA BASE	FUENTE	META CUATRIENIO	2024	2025	2026	2027	ORIENTACIÓN
83. Servicio de Apoyo Financiero para el Fortalecimiento del Talento Humano	Funcionarios apoyados _ Plan de bienestar estímulos e incentivos.	Número	1237	Plan de Desarrollo Municipal 2020-2023	1237	1237	1237	1237	1237	No acumulada
84. Servicio educativo	Establecimientos educativos en operación _ IE oficiales y/o privadas intervenidas para mejorar los procesos administrativos y la calidad de vida según demanda	Número	24	Plan de Desarrollo Municipal 2020-2023	34	34	34	34	34	No acumulada
85. Servicio de docencia escolar	Docentes del nivel inicial, preescolar, básica o media contratados... Nóminas generadas oportunamente a los directivos, docentes y administrativos.	Número	1237	Plan de Desarrollo Municipal 2020-2023	1237	1237	1237	1237	1237	No acumulada

Fuente: Plan de Desarrollo "Itagüí somos todos".





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 DEL PLAN

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 y de acuerdo a los lineamientos del MEN.

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. En el ámbito de lo personal se fundamenta el proyecto de vida, que en todas las etapas de la vida del individuo se revisa, se reformula y se confronta con el quehacer profesional y el propio plan de carrera, entendido este como el componente fundamental del verdadero bienestar de las personas; Los desarrollos y



exploración de otras habilidades, competencias y expectativas que complementan la formación individual.

La esfera personal 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:** condiciones laborales con relación a la satisfacción de las labores que se realizan; el grado en que un trabajo resulta emocionante o desafiante proporciona una sensación de logro, cuando los empleados perciben que el trabajo que realizan es atractivo, están más dispuestos a cumplir, lo que estimulará la capacidad de trabajar y generar interés para completar la tarea asignada y aumentar así la satisfacción por el trabajo; se miden aspectos tales como autonomía, retos, variedad de tareas, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimientos o habilidades, o sobre cargas de trabajo y labores repetitivas.
2. **Prácticas en el trabajo:** condiciones laborales con relación a la adaptación subjetiva a la situación laboral, satisfacción de aprender, desaprender y lograr los objetivos, se miden aspectos tales como trabajo en equipo, solución de problemas, programas de inducción y reinducción, sistemas de comunicación.
3. **Factores que afectan el entorno.** condiciones laborales con relación las relaciones consigo mismo y con los demás, así como en ambiente interno y externo, así como con los elementos estructurales de la organización, se miden factores como forma de liderazgo, interés por el trabajador, 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; Los estudiosos de estos temas han encontrado que los cambios y disfuncionalidades en la familia y en las relaciones afectivas, así como la pérdida de identidad, el estrés, la incertidumbre, la desconfianza y la desmotivación son entre muchos otros, problemas asociados con la constitución de vínculos y relaciones sociales y afectivas que afectan el desempeño laboral del docente; esta esfera constituye en un soporte primordial para la estabilidad y la calidad de vida de los docentes y directivos docentes. El objetivo central es fortalecer y desarrollar las modalidades de interacción entre las personas que a su vez tienen consecuencias psicológicas relacionadas con las transformaciones en el sistema de representación del mundo y construcción de identidades

- 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

Es la esfera que tiene incidencia directa en la calidad del desempeño profesional del docente y directivo docente, así como de las realizaciones en el desarrollo de carrera. Tiene como fines principales garantizar un adecuado desarrollo profesional y desempeño en las mejores condiciones de formación, actualización permanente, medios físicos, instrumentales y ambientales, orientando el trabajo con creatividad y logro, manteniendo el equilibrio entre lo emocional y lo laboral que son los mejores soportes para el fomento de la calidad educativa 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 busaca 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, en 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. A continuación, se describen las actividades a desarrollar es esta esfera:

- 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.

CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional es una característica importante en el sector educativo, ya que permite identificar variables positivas o negativas que pueden afectar el desarrollo académico y relacional de la comunidad educativa,

La satisfacción determina o influencia la eficiencia de los empleados y se encuentra directamente relacionada con la eficacia y desempeño de los empleados y equipos de trabajo; de ahí la relevancia de buscar un buen clima laboral, pues tiene un impacto profundo en la motivación, las actitudes y la satisfacción de los empleados a nivel individual.





Un Clima Laboral deteriorado, trae consecuencias negativas para la productividad y el logro de objetivos y resultados, pues conlleva a que los empleados pierdan el entusiasmo por su trabajo, y ello se refleja en mayores niveles de ausentismo, lentitud e indiferencia las tareas y como consecuencia la bajas en la productividad. Así, el personal se retira psicológicamente de sus labores y predomina la actitud de cumplir exactamente con lo mínimo requerido.

Para Méndez (2006) la medición a través de instrumentos se orienta hacia la identificación y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los empleados, a partir de las percepciones y actitudes que tienen sobre el tema y que influyen en su motivación laboral. En este orden de ideas, el objetivo de la medición es hacer un diagnóstico sobre la percepción y la actitud de los empleados específicamente en las dimensiones que elija el investigador. Con estos resultados, el propósito es recomendar acciones específicas que permitan modificar sus conductas para crear un clima organizacional que logre mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de metas por la acción del talento humano.

Ambiente físico:	Características estructurales:	Ambiente social:	Características personales:	Comportamiento organizacional:
• comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.	• como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera.	• que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.	• como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera.	• 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 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
- Facilitar la construcción y ejecución del Proyecto Educativo Institucional y del sistema colombiano de formación de educadores

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 que se desarrolla en los siguientes niveles de formación, así:

- **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.



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.

CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

MISIÓN

Promover el desarrollo integral y sostenible de Itagüí, trabajando de manera colaborativa y participativa con la comunidad, el sector privado y las instituciones públicas, garantizando el acceso a bienes y servicios públicos que mejore la calidad de vida de todos los ciudadanos, primando el respeto a los derechos humanos, la protección del medio ambiente y la promoción de una convivencia pacífica y segura.

A través de una gestión eficiente y transparente, buscamos fortalecer la gobernabilidad, la participación ciudadana y la rendición de cuentas, asegurando que los recursos públicos se utilicen de manera responsable y en beneficio del bienestar común. Así mismo, nos enfocamos en potenciar el desarrollo económico y el empleo, creando oportunidades para el crecimiento empresarial, la innovación y la formación profesional de la población.

VISIÓN





Alcaldía de Itagüí

“Itagüí en 2027 se consolidará como una ciudad líder, moderna, segura y sostenible que promueve la inclusión y equidad de sus habitantes para brindar una mejor calidad de vida en un entorno dinámico, innovador y participativo, fomentando el bienestar integral desde la primera infancia hasta la edad adulta”.

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.

Justicia

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.



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 público

Ilustración 3. El sistema de empleo público en Colombia



Estructura Orgánica

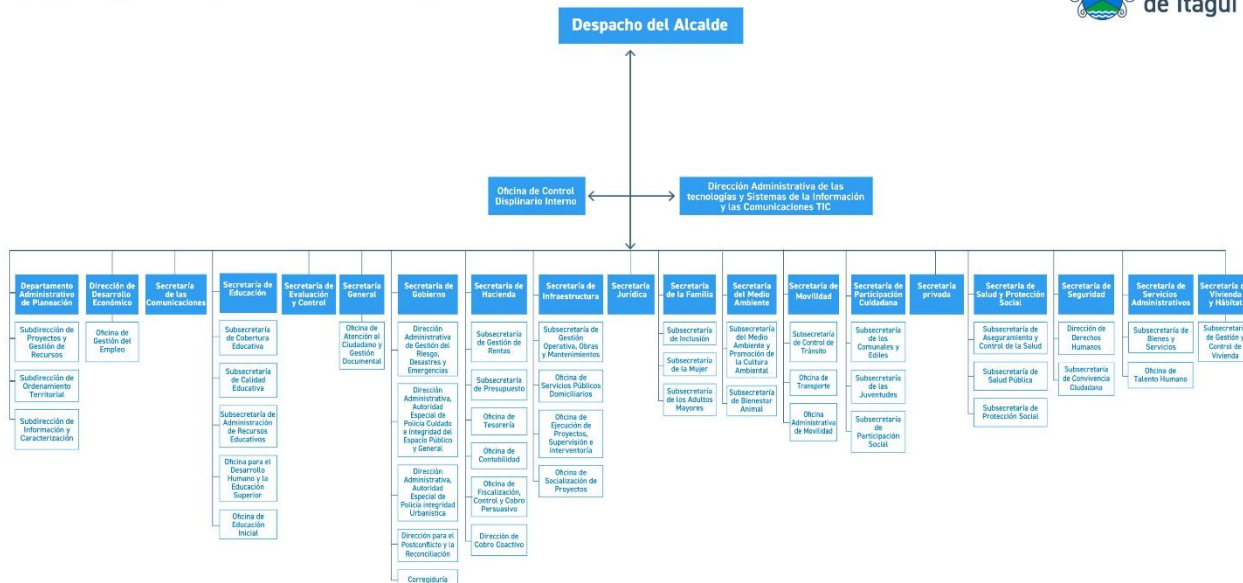
Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2018

La estructura organizacional de la alcaldía de Itagüí está compuesta por: El despacho del Alcalde, El Departamento Administrativo de Planeación, 17 Secretarías de Despacho, la Dirección de Desarrollo Económico, Dirección Administrativa De Las Tecnologías y Sistemas De La Información y Las Comunicaciones TIC y la Oficina de Control Disciplinario Interno (ver Imagen) (ver Imagen)



Alcaldía de Itagüí

Organigrama Alcaldía de Itagüí



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. Dentro de sus áreas se encuentra la **Subsecretaría de Administración de Recursos Educativos** que tiene como propósito garantizar el adecuado funcionamiento del sistema educativo mediante la eficiente operación de los procesos de gestión humana, atendiendo todas las situaciones relativas a la relación laboral con los docentes, directivos docentes y personal administrativo adscrito a la Secretaría de Educación.



DESPECHO DEL ALCALDE

- SECRETARÍA DE EVALUACIÓN Y CONTROL**
 - DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES TIC**
- OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO**
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN**
 - Subdirección de Proyectos y Gestión de Recursos
 - Subdirección de Ordenamiento Territorial
 - Subdirección de Información y Caracterización
- DIRECCIÓN DE DESARROLLO ECONÓMICO**
 - Oficina de Gestión del Empleo
- SECRETARÍA DE COMUNICACIONES**
- SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**
 - Subsecretaría de Cobertura Educativa
 - Subsecretaría de Calidad Educativa
 - Subsecretaría de Administración de Recursos Educativos
 - Oficina para el Desarrollo Humano y la Educación Familiar
 - Oficina de Gestión Escolar
- SECRETARÍA GUBERNA**
 - Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documental
- SECRETARÍA DE GOBIERNO**
 - Subsecretaría de Gestión del Desarrollo y Desarrollo y Emergencias
 - DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA, AUTORIDAD FISCAL DE POLICÍA (Código e Integridad del Espacio Público y General)**
 - DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA, AUTORIDAD ESPECIAL DE POLICÍA, INTEGRIDAD URBANÍSTICA**
 - Oficina para el Desarrollo Humano y la Educación Familiar
 - Oficina de Gestión Escolar
- SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA**
 - Subsecretaría de Gestión de Rutas
 - Subsecretaría de Presupuesto
 - Oficina de Insumos
 - Oficina de Contabilidad
 - Oficina de Fiscalización, Control y Cobro Perceptivos
 - Oficina de Cobro Coactivo
- SECRETARÍA DE JUSTICIA**
 - Subsecretaría de Gestión Penal, Juvenil y Mediación
 - Oficina de Servicios Públicos Diversificados
 - Oficina de Gestión de Procesos, Supervisión e Intervención
 - Oficina de Socialización de Proyectos
- SECRETARÍA DE LA FAMILIA**
 - Subsecretaría de Indicadores
 - Subsecretaría de la Mujer
 - Subsecretaría de los Adultos Mayores
- SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE**
 - Subsecretaría del Medio Ambiente y Promoción de la Cultura Ambiental
- SECRETARÍA DE MOVIMIENTO**
 - Subsecretaría de Control de Tráfico
 - Oficina de Transporte
 - Oficina Administrativa de Movilidad
 - Subsecretaría de Participación Social
- SECRETARÍA DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL**
 - Subsecretaría de Asesoramiento y Control de la Salud
 - Subsecretaría de Salud Pública
 - Subsecretaría de Protección Social
- SECRETARÍA DE SEGURIDAD**
 - Dirección de Derechos Humanos
 - Subsecretaría de Convenciones Ciudadanas
- SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS**
 - Subsecretaría de Bienes y Servicios
 - Oficina de Telefonía Humana
- SECRETARÍA DE VIVIENDA Y MOVILIDAD**
 - Subsecretaría de Gestión y Control de Vivienda

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





Alcaldía de Itagüí

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	DANDE	UBICACIÓN
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ENRIQUE VÉLEZ SEDE PROVIDENCIA	105360000407	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANTONIO JOSÉ DE SUCRE	105360000296	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOHN F. KENNEDY	105360000318	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ISOLDA ECHAVARRIA.	105360000385	Urbana
I.E. JUAN NEPOMUCENO CADAVID	105360000415	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL ROSARIO	105360000431	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA FELIPE DE RESTREPO	105360000474	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ORESTE SINDICI	105360000491	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA AVELINO SALDARRIAGA	105360000628	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA AVELINO SALDARRIAGA SEDE UNION	105360000903	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA AVELINO SALDARRIAGA SEDE OLIVARES	105360001560	Rural
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS CARLOS GALAN	105360000857	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO ECHAVARRIA MISAS	105360001055	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARÍA JESÚS MEJÍA	105360001063	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARÍA JESÚS MEJÍA SEDE PRIMARIA	105360000393	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SIMÓN BOLÍVAR	105360001098	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LOMA LINDA	105360001357	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS E. CORTES	105360001390	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELIANA SALDARRIAGA	105360001934	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA BENEDIKTA ZUR NIEDEN	105360002141	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDAD ITAGUI - SEDE PRINCIPAL	105360002299	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDAD ITAGUI SEDE TABLAZO	105360001004	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDAD SEDE MARIA BERNAL	105360001179	Urbana
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LOS GÓMEZ - SEDE PRINCIPAL	205360000151	Rural
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LOS GÓMEZ SEDE AJIZAL	105360001161	Rural
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIA JOSEFA ESCOBAR - SEDE PRINCIPAL	205360001254	Rural



NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	DANDE	UBICACIÓN
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SEDE JUAN ECHEVERRY ABAD	105360000172	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 Secretaría 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 Secretaría 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 2023 se realizó concurso de méritos con 263 docentes para periodo de prueba, el cual duro hasta octubre del 2025 la mayoría ya tienen derechos de carrera.

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Empleos

DENOMINACION DEL CARGO	PLANTA NECESIDADES
DOCENTES	1282
DOCENTE DE AULA	1094
DOCENTE DE ORIENTADOR	24
DOCENTE DE JORNADA ÚNICA	33
DOCENTES PARA EL PROGRAMA DE TUTORIAS PARA EL APRENDIZAJE Y LA INFORMACION INTEGRAL (PTA/FI 3.0)	17
DOCENTES PLANTA TEMPORAL PRIMERA INFANCIA (JARDIN)	27
DOCENTES DIRECTIVOS	87
RECTORES	24
COORDINADORES	62
ADMINISTRATIVOS	29

Perfiles según el área





**Alcaldía
de Itagüí**

ÁREAS	NÚMERO DE DOCENTES
Ciencias Económicas y Política	2
Ciencias Naturales Física	20
Ciencias Naturales Química	28
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	64
Ciencias Sociales	85





Educación Artística - Artes Plásticas	31
Educación Artística - Danzas	1
Educación Ética y en Valores	12
Educación física recreación y Deporte	37
Educación Religiosa	8
Filosofía	8
Humanidades y Lengua Castellana	112
Idioma Extranjero Inglés	82
Matemáticas	105
Media Técnica	121
Preescolar	118
Primaria	400
Tecnología de Informática	48
Total general	1282





Distribución de la población por sexo:

POR SEXO	
FEMENINO	MASCULINO
857	425

Distribución de la población por escalafón docente.

ESCALAFON 2277	ESCALAFON 1278
208	1074

GRADO ESCALAFON	NÚMERO DOCENTES
12	3
13	11
14	194
1A	18
1B	2
1C	3
1D	2
2A	173
2AE	43
2AM	27
2B	36
2BE	15
2BM	9
2C	43
2CE	34
2CM	8
2D	18





GRADO ESCALAFON	NÚMERO DOCENTES
2DE	26
2DM	6
3AD	4
3AM	226
3BD	9
3BM	170
3CD	4
3CM	107
3DD	4
3DM	87
TOTAL	1282

Caracterización por nivel de educación

NIVEL EDUCATIVO	NRO DOCENTES
Doctorado en Educación	13
Doctorado en Otras Areas	8
Especialización en Educación	48
Especialización en otras áreas	246
Licenciado	222
Magister en Educación	282
Magister otras áreas	373
Normalista Superior	23
Profesional	66
Tecnólogo	1
(en blanco)	
Total general	1282



Caracterización por tipo de vinculación

TIPOS DE VINCULACIÓN	
DOCENTES DE AULA	
PROPIEDAD	983
PROVISIONALIDAD VACANCIA DEFINITIVA	87
PROVISIONALIDAD VACANCIA TEMPORAL	65
PERIODO PRUEBA	10
VACANCIA DEFINITIVA PRIMERA INFANCIA	27
DOCENTES ORIENTADOR	
PROPIEDAD	24
DIRECTIVOS DOCENTES	
COORDINADOR	
PROPIEDAD	52
PROVISIONALIDAD VACANCIA DEFINITIVA	10
RECTOR	
PROPIEDAD	21
PROVISIONALIDAD VACANCIA DEFINITIVA	3

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.





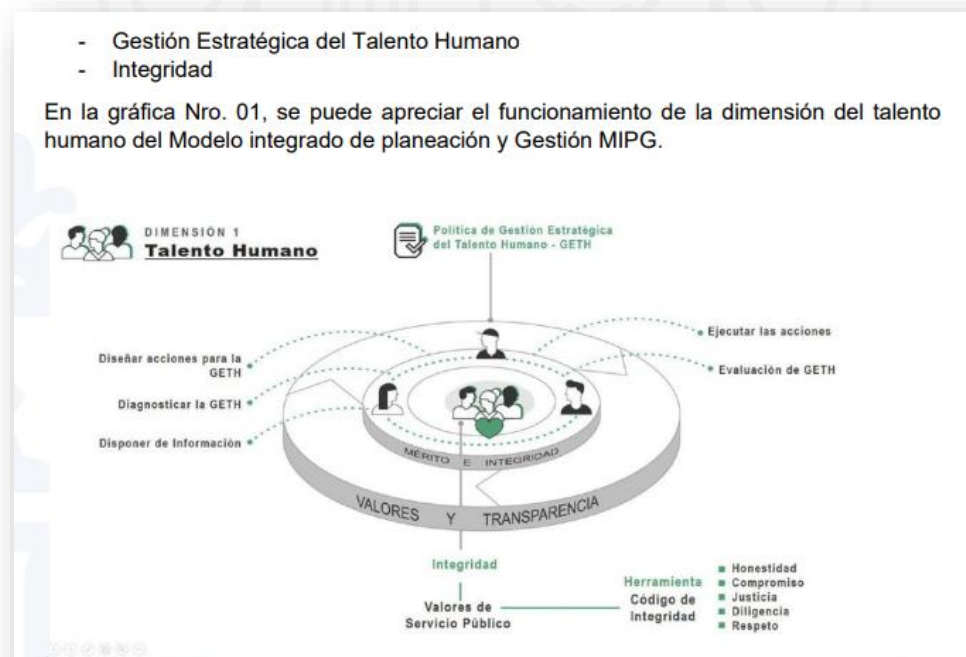
MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, 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)."

SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo de los colaboradores con el fin de proteger la salud y seguridad de cada uno de ellos sin importar el tipo de contrato que tengan con la empresa.

Desde el SG-SST se busca fomentar entornos de trabajo seguros y saludables al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general de todos los colaboradores de la organización reduciendo el ausentismo.

De acuerdo al Decreto 1655 del 2015 ARTÍCULO 2.4.4.3.3.2. *Fundamento*. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio se fundamenta en el desarrollo de procesos de prevención y atención permanente de la salud individual y colectiva de los educadores activos, mediante la formulación e implementación de actividades integrales e interdisciplinarias que intervengan directamente sobre la calidad del ambiente laboral e identifiquen y disminuyan los riesgos ergonómicos, físicos y psicosociales, y los demás a los que están expuestos los educadores, para prevenir y brindar atención integral cuando se presenten enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

¿COMO FUNCIONA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL MUNICIPIO DE ITAGÜÍ?

De acuerdo al Decreto 155 del 2015 ARTÍCULO 2.4.4.3.3.3. *Funcionamiento*. Con los recursos del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio se realizarán las funciones administrativas y operativas de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales serán contratadas,





coordinadas y supervisadas por la fiduciaria administradora y vocera del Fondo. Para el efecto, se conformará un equipo multidisciplinario de profesionales con especialización en seguridad y salud en el trabajo y/o afines, con licencias vigentes, que organizará, administrará y controlará la implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio.

¿CUALES SON LOS PROGRAMAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) DEL MAGISTERIO?

De acuerdo con el Decreto 1655 del 2015 Artículos 24.4.3.3.4.; 2.4.4.3.3.4.5.; 2.4.4.3.3.4.6.; 2.4.4.3.3.4.7, y 2.4.4.3.3.4.8 respectivamente los programas de SST del Magisterio son:

A. Programa de Medicina Preventiva:

Las actividades de este programa se orientan a la prevención y control de las patologías generadas por el estilo de vida de los educadores activos y por su entorno laboral, a través de las siguientes acciones:

1. Promover hábitos de autocuidado y de estilos de vida saludable.
2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica en articulación con los programas de Higiene y Seguridad Industrial, que incluyan acciones de capacitación grupal para la prevención de riesgos ocupacionales, procedimientos adecuados para evitar accidentes de trabajo, campañas masivas de vacunación y exámenes médicos.
3. Promover actividades de vida saludable que fomenten la salud física y mental de los educadores activos.
4. Analizar las condiciones de salud de los educadores activos que generen ausentismo laboral.
5. Realizar campañas sobre estilos de vida y trabajo saludable, tabaquismo, alcoholismo, drogadicción, prevención de las enfermedades de mayor mortalidad a nivel cardiovascular, cáncer uterino, de próstata y de seno, así como sobre enfermedades de alta incidencia en la sociedad, como diabetes, osteoporosis, afecciones gástricas y hemáticas, entre otras.
6. Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales.
7. Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades músculo-esqueléticas generadas por riesgos físicos o ergonómicos.
8. Diseñar y ejecutar actividades de prevención y promoción sobre riesgos laborales relacionados con la voz.
9. Realizar los perfiles del riesgo laboral de los educadores activos respecto de las enfermedades laborales de mayor incidencia en el desempeño de la labor docente y directiva docente.





B. Programa de Medicina del Trabajo Docente

Las actividades de este programa se orientan a la prevención del riesgo de las enfermedades laborales y su intervención oportuna para evitar el agravamiento de las patologías causadas por la labor docente, a través de las siguientes acciones:

1. Realizar valoraciones médicas de ingreso para establecer las condiciones de salud física y mental del educador que determinen su aptitud y las restricciones que pueda presentar para el desempeño del cargo como educador, antes de posesionarse en el mismo.
2. Realizar valoraciones médicas ocupacionales periódicas para determinar los riesgos laborales de mayor incidencia a los que se encuentran expuestos los educadores activos.
3. Realizar valoraciones médicas ocupacionales después de una incapacidad médica con el fin de determinar el estado de salud del educador activo.
4. Realizar valoraciones médicas de egreso para determinar el estado de salud del educador activo al retirarse del servicio, la cual deberá practicarse dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de ejecutoria de la resolución que dispone el retiro del servicio.
5. Investigar y analizar la ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales acaecidos y establecer las medidas preventivas y correctivas a que haya lugar.
6. Prestar asesoría en aspectos médicos laborales tanto en forma individual como colectiva a los educadores activos.
7. Organizar e implementar un servicio oportuno y eficiente de valoración y remisión a los diferentes servicios de salud de aquellos educadores activos que presenten urgencias médicas en el transcurso de su jornada laboral.

PARÁGRAFO. Las valoraciones médicas de que trata este artículo serán aplicables a todos los educadores activos actualmente afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

El registro de los resultados de las valoraciones médicas se efectuará en los formatos de historia clínica que defina el Consejo Directivo del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio para tal finalidad. La historia clínica está sometida a reserva y únicamente puede ser conocida por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la ley.

Con los resultados obtenidos en las valoraciones médicas se establecerán intervenciones focalizadas de atención y prevención individualizadas que serán contempladas dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

C. Programa de Seguridad Industrial

Las actividades de este programa se orientan a la identificación de las condiciones y los





factores de riesgo que provoquen o puedan provocar accidentes de trabajo, a través de las siguientes acciones:

1. Realizar inspecciones planificadas a los lugares de trabajo para la identificación de los factores de riesgo de accidentes de trabajo en los establecimientos educativos oficiales.
2. Implementar acciones correctivas para mejorar los niveles de seguridad industrial y las condiciones laborales en los establecimientos educativos oficiales.
3. Analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo y establecer el plan de acción para mitigar los riesgos y prevenir los accidentes de trabajo en los establecimientos educativos oficiales y reportar los hallazgos a las entidades nominadoras para coordinar las acciones de mejoramiento requeridas.
4. Actualizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de los establecimientos educativos y definir las rutas de señalización, la demarcación de áreas, vías de evacuación y detectar posibles factores de riesgo.
5. Conformar y capacitar brigadas de emergencia en primeros auxilios, evacuación, control de incendios y simulacros.
6. Organizar y desarrollar los planes de emergencias.
7. Implementar el programa de orden y aseo aplicable en las instalaciones del establecimiento educativo.
8. Elaborar y promover en articulación con el programa de Medicina Preventiva, las normas internas de seguridad y salud en el trabajo y el reglamento de higiene y seguridad industrial.
9. Informar a la fiduciaria administradora y vocera del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio sobre los accidentes de trabajo.

D. Programa de Higiene:

Las actividades de este programa se orientan a la identificación, evaluación y control de los factores

de riesgo y agentes ambientales que ocasionan las enfermedades laborales en los establecimientos educativos, a través de las siguientes acciones:

1. Identificar, clasificar y priorizar los factores de riesgo detectados en los establecimientos educativos oficiales.
2. Determinar los elementos de protección personal que se requieren en los establecimientos educativos oficiales.
3. Evaluar las condiciones ambientales en los establecimientos educativos oficiales.





4. Capacitar a los educadores activos para que conozcan los riesgos a que están expuestos y la forma de prevenir las enfermedades laborales.
5. Investigar y analizar las causas de las enfermedades laborales más frecuentes y reportarlas a las entidades territoriales nominadoras.

E. Atención de Urgencias

La atención de urgencias debe ser prestada en forma obligatoria por todas las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud, independiente de la capacidad socioeconómica de los educadores activos y del régimen al cual se encuentren afiliados.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

Alcance Institucional: Documento técnico y normativo diseñado para el personal docente, directivo docente y administrativo de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Itagüí.

1 ¿Qué es Seguridad y Salud en el Trabajo?

De acuerdo con el Decreto 1655 de 2015 (Artículo 2.4.4.3.3.2), el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio se basa en el desarrollo de procesos de prevención y atención continua de la salud individual y colectiva de los educadores activos.

Esto se logra mediante la formulación e implementación de actividades integrales e interdisciplinarias que mejoran la calidad del ambiente laboral, identifican y reducen los riesgos ergonómicos, físicos, psicosociales y de otra índole a los que están expuestos los educadores, con el fin de prevenir y brindar atención integral en caso de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

2. Funcionamiento del SG-SST en las Instituciones Educativas de Itagüí

Normatividad y Financiación: Conforme al Decreto 1655 de 2015 (Artículo 2.4.4.3.3.3), el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG) financia las funciones administrativas y operativas de SST.





Gestión y Administración:

- Serán contratadas, coordinadas y supervisadas por la fiduciaria administradora y vocera del Fondo (FIDUPREVISORA).
- Serán desarrolladas por un equipo multidisciplinario de profesionales especializados en SST o áreas afines.

Objetivo Principal: Organizar, administrar y controlar la implementación de SST en el Magisterio, garantizando condiciones seguras para los docentes y demás trabajadores del sector educativo.

Requisitos del Equipo SST:

- Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo y/o áreas afines.
- Licencias vigentes en SST expedidas por la autoridad competente.

3. Programas del SG-SST del Magisterio

Los programas clave del SG-SST están estructurados para prevenir riesgos laborales y promover el bienestar integral:

Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo: Control, seguimiento y monitoreo continuo de la salud de los trabajadores.

Programa de Higiene y Seguridad Industrial: Identificación, evaluación y control de riesgos presentes en el entorno laboral escolar.

Programa de Prevención y Atención de Emergencias: Conformación de brigadas, planes de evacuación, simulacros y respuesta oportuna.

Programa de Capacitación y Sensibilización en SST: Formación continua en prevención de riesgos y cultura del autocuidado.

Programa de Vigilancia Epidemiológica: Monitoreo sistemático de enfermedades laborales y factores de riesgo prioritarios.

Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales: Estrategias para la salud mental, clima organizacional y manejo del estrés laboral.

4. Niveles de Participación en el SG-SST

La ejecución y sostenibilidad del sistema requiere la acción articulada de cuatro niveles institucionales:

A. Fiduciaria Administradora y Vocera del Fondo (FOMAG / Fiduprevisora)

- Garantiza la implementación del SG-SST según los lineamientos del Consejo Directivo del





Fondo.

- Administra los recursos financieros y supervisa a los prestadores de servicios de salud.
- Verifica el desarrollo del sistema y su impacto real en la salud de los docentes.
- Paga las prestaciones económicas por accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Presenta informes periódicos de gestión y aplica medidas correctivas.
- Supervisa la correcta atención médica en casos de origen laboral.

B. Entidades Territoriales Certificadas (Secretaría de Educación de Itagüí)

- Implementa el SG-SST en las Instituciones Educativas Oficiales de su jurisdicción.
- Brinda asistencia técnica especializada en prevención de riesgos laborales.
- Informa a los educadores sobre normativas de seguridad y salud vigentes.
- Gestiona el riesgo laboral y promueve hábitos de vida saludable.
- Realiza evaluaciones médico-laborales y consolida perfiles de riesgo epidemiológico.
- Ejecuta campañas preventivas y programas de rehabilitación para docentes.

C. Directivos Docentes (Rectores y Coordinadores)

- Facilitan y lideran la implementación del SG-SST en sus establecimientos educativos.
- Conforman y respaldan el funcionamiento de los Comités Paritarios de SST (COPASST).
- Supervisan el cumplimiento de normas de seguridad y prevención de riesgos.
- Garantizan la participación e integración de los educadores en las capacitaciones de SST.
- Fomentan activamente la cultura del autocuidado en el entorno educativo.
- Participan en la planificación de estrategias institucionales de prevención.

5. Ciclo PHVA y Responsabilidades de Ley

El SG-SST se basa en el Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), proceso lógico y por etapas de aplicación obligatoria para empleadores públicos y privados según el Decreto 1072 de 2015 (Art. 2.2.4.6.1) y la Resolución 0312 de 2019.

Responsabilidades del Directivo Docente (Rector):

- **Asignación de Recursos:** Garantizar la asignación de recursos financieros, técnicos y humanos para las actividades de SST.
- **Consulta y Participación:** Asegurar la consulta y participación de los docentes en la identificación de peligros y en el COPASST.
- **Supervisión General:** Velar por la ejecución y cumplimiento efectivo de las políticas de seguridad y salud.
- **Comunicación Oficial:** Difundir la política e información del SG-SST a toda la comunidad



educativa.

Responsabilidades de Coordinadores y Docentes (En conjunto con COPASST):

- **Supervisión y Apoyo:** Supervisar y apoyar la implementación de las políticas y procedimientos de SST en sus respectivas áreas.
- **Identificación de Peligros:** Participar en la identificación de peligros, evaluación de riesgos y proponer medidas correctivas.
- **Capacitación:** Coordinar y participar activamente en los programas de capacitación y entrenamiento en SST.
- **Investigación de Incidentes:** Participar en la investigación de accidentes de trabajo para determinar causas y prevenir recurrencias.

6. Objetivos e Indicadores del SG-SST

1. Promover un entorno educativo seguro y saludable:

- Indicador: Número de accidentes e incidentes reportados por mes/trimestre.

2. Garantizar el cumplimiento de normativas de SST en la institución:

- Indicador: Porcentaje (%) de cumplimiento en auditorías internas del SG-SST.

3. Fortalecer la cultura de prevención en la comunidad educativa:

- Indicador: Número de capacitaciones y talleres realizados sobre SST por año.
- Indicador: Porcentaje (%) de participación de docentes y administrativos en actividades de seguridad.

4. Implementar y mejorar protocolos de emergencia:

- Indicador: Número de simulacros realizados por semestre.
- Indicador: Tiempo promedio de evacuación en simulacros de emergencia.

5. Reducir enfermedades laborales y mejorar el bienestar del personal:

- Indicador: Número de casos de enfermedades laborales reportadas.
- Indicador: Porcentaje (%) de satisfacción del personal en encuestas sobre condiciones de trabajo.

6. Optimizar la infraestructura y equipamiento de seguridad:

- Indicador: Número de mejoras realizadas en zonas de riesgo (señalización, extintores, iluminación, etc.).
- Indicador: Porcentaje (%) de aulas y oficinas con condiciones ergonómicas adecuadas.



7. Comités de Participación en el SG-SST

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Organismo conformado por representantes de los docentes y directivos. Su función principal es promover y vigilar el cumplimiento de las normas de SST dentro de la Institución Educativa, inspeccionar instalaciones e investigar incidentes.

Brigada de Emergencias de Docentes: Grupo de educadores capacitados y organizados para actuar de manera rápida y eficiente ante emergencias (sismos, incendios, primeros auxilios), con el objetivo de salvaguardar la vida de estudiantes, personal administrativo y demás trabajadores.

8. Compendio Normativo Aplicable

- **Decreto 1072 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).
- **Resolución 0312 de 2019:** Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Decreto 1655 de 2015:** Reglamento de SST para el personal docente afiliado al FOMAG.
- **Resolución 2404 de 2019:** Adopción de la batería de riesgo psicosocial.
- **Ley 1562 de 2012 (Art. 21):** Modificación del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.
- **Decisión 584 de la CAN:** Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Acuerdo 03 de 2024 del FOMAG:** Lineamientos del Consejo Directivo (Numeral 6, Art. 2. Aplica desde el 11 de diciembre de 2024).

9. Matriz de Peligros y Riesgos (Guía Técnica Colombiana GTC 45)

La aplicación de la GTC 45 permite identificar peligros en aulas, laboratorios, oficinas, patios y zonas comunes, evaluar niveles de riesgo y definir medidas de control:

- **Biológico:** Virus, bacterias, hongos, rickettsias, parásitos, picaduras, mordeduras, fluidos corporales.
- **Físico:** Ruido (aulas/patios), iluminación (deficiente/excesiva), vibración, temperaturas extremas, radiaciones.
- **Químico:** Polvos orgánicos/inorgánicos, fibras, líquidos, gases, vapores, humos, material particulado (laboratorios/aseo).
- **Psicosocial:** Gestión organizacional, características de la organización, relaciones interpersonales, interfaz persona-tarea, sobrecarga mental, jornada laboral.
- **Biomecánico:** Posturas prolongadas (de pie/sentado), esfuerzo vocal, movimientos





repetitivos, manipulación manual de cargas.

- **Condiciones de Seguridad:** Riesgo mecánico, eléctrico, locativo (pisos, escaleras), tecnológico, tránsito, riesgos públicos, trabajo en alturas, espacios confinados.
- **Fenómenos Naturales:** Sismos, terremotos, vendavales, inundaciones, deslizamientos, precipitaciones intensas.

10. Gestión de Accidentes de Trabajo (AT) en el Magisterio

Definición Legal: Cualquier evento repentino que ocurre por causa o con ocasión del trabajo y que genera una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte del trabajador.

Ruta de Atención e Intervención ante un Presunto AT:

1. **Atención Médica Inmediata:** Acudir al centro asistencial. No se requiere presentar testigos, fotos o FURAT para recibir la atención de urgencias.
2. **Reporte al Directivo Docente:** Informar inmediatamente al Rector o Coordinador. Es el insumo obligatorio para el diligenciamiento e ingreso del FURAT.
3. **Transcripción de Incapacidades:** Radicar la incapacidad médica según el instructivo de la plataforma FOMAG.

11. Instructivo de Radicación en Portal FOMAG (Módulo Horus)

1. ¿Quién puede expedir la incapacidad?

Para docentes activos afiliados al FOMAG, la incapacidad médica u odontológica debe ser expedida por:

- Médico tratante.
- Médico general de urgencias o consulta externa.
- Odontólogo.

Y debe pertenecer a la **red de prestadores contratada por el FOMAG**. Fomag - Fondo del magisterio FOMAG

2. Ya no se requiere transcripción por FOMAG

Cuando la incapacidad es expedida por un prestador de la red FOMAG, tiene plena validez administrativa y prestacional y no requiere transcripción ni certificación adicional por Fiduprevisora FOMAG. Fomag - Fondo del magisterio FOMAG

Esto es muy importante porque anteriormente se manejaba el concepto de "transcripción de incapacidad".





3. ¿Qué debe hacer el docente?

Una vez expedida la incapacidad, el docente debe entregarla a la **Entidad Territorial Certificada en Educación / Secretaría de Educación correspondiente**, siguiendo el procedimiento interno de la entidad.

La incapacidad debe contener, entre otros:

- Nombre e identificación del docente.
- Fecha de expedición.
- Diagnóstico o código.
- Número de días.
- Fecha de inicio.
- Fecha de terminación.
- Nombre, identificación, firma y registro profesional del médico.
- IPS que expide el certificado. Fomag - Fondo del magisterio FOMAG
-

4. ¿Qué debe hacer la IPS?

La IPS tiene la obligación de registrar/cargar la incapacidad en la plataforma definida por FOMAG, actualmente dentro del esquema de la plataforma HOSVITAL, al momento de su expedición o, como máximo, dentro de las 24 horas siguientes.

Lineamientos Clave de Soporte e Instrucciones Institucionales:

Tiempo de Reporte: Debe realizarse en el menor tiempo posible (idealmente dentro de las 48 horas posteriores al evento; margen máximo institucional de 1 semana).

Historia Clínica Obligatoria: Es un requisito legal indispensable. Sin ella se denegará la calificación del origen del accidente por falta de evidencia de daño orgánico o funcional.

Responsabilidad Legal: El reporte es responsabilidad exclusiva del Directivo Docente (Rector), no del docente afectado.

Eventos Especiales: Aplica para presuntos AT ocurridos en actividades lideradas o promovidas por la Secretaría (Juegos del Magisterio, Día del Maestro, prejubilados, encuentros folclóricos, etc.).





Estandarización para Nombrar Archivos:

- FURAT DOCENTE: NOMBRE COMPLETO DEL DOCENTE
- FORMATO DE SOLICITUD DE SERVICIOS: NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
- COPIA DE CEDULA: C.C DOCENTE NOMBRE COMPLETO

12. Estilos de Vida Saludable y Pausas Activas

Hábitos y comportamientos esenciales para mantener el equilibrio físico, mental y laboral:

- **Alimentación Saludable:** Consumo equilibrado de frutas, verduras y proteínas. Hidratación constante durante la jornada. Evitar excesos de cafeína, azúcares y alimentos ultraprocesados.
- **Actividad Física:** Incorporación sistemática de pausas activas e higiene postural. Realización de ejercicios de estiramiento para prevenir tensiones musculares.
- **Gestión del Estrés y Bienestar Mental:** Técnicas de respiración y relajación, fomento de un ambiente positivo en el aula y establecimiento de límites claros entre el trabajo y la vida personal.
- **Prevención de Enfermedades y Riesgos Laborales:** Mantenimiento de posturas adecuadas al escribir o estar de pie, uso de mobiliario ergonómico y asistencia a controles médicos periódicos.
- **Pausas Activas Docentes:** Breves sesiones de ejercicios físicos o técnicas de relajación durante la jornada laboral para reducir la fatiga, prevenir el agotamiento mental, mejorar la postura, estimular la circulación y aumentar la concentración en la labor pedagógica.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL MUNICIPIO DE ITAGÜÍ. ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

En el marco del SG-SST, se procura por involucrar estilos de vida saludable, en donde alimentarse de manera balanceada, dormir bien, practicar actividad física con regularidad y controlar los niveles de estrés, son considerados hábitos





saludables, ya que contribuyen de manera directa al fortalecimiento del sistema inmunitario.

El fomento de estilos de vida y trabajo saludable consiste en impulsar un plan de acción coordinado y con esfuerzo común entre trabajadores y la alta dirección, que promuevan la salud y prevengan la enfermedad, teniendo en cuenta que gran parte del día se permanece en el lugar de trabajo

PAUSAS ACTIVAS

Las pausas activas y descansos entre labores son necesarios para incrementar la creatividad y la productividad en el trabajo, prevenir lesiones osteomusculares e incluso mejorar el clima laboral y combatir la monotonía, también a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga, disminuir trastornos musculoesqueléticos y prevenir el estrés.



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.





Alcaldía de Itagüí

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.





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





**Alcaldía
de Itagüí**

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”


OSCAR ALEJANDRO SANCHEZ JARAMILLO
Asesor de Recursos Educativos


MARIA ROSA LAVERDE SERNA
PU Recursos Educativos

