

Misiones de Cooperación Técnica RIED

1ª Edición | 2014-2015



Bienestar Docente



Critical Thinking & Reading Comprehension



Critical Thinking & Reading Comprehension



Critical Thinking & Reading Comprehension



Critical Thinking & Reading Comprehension



Desarrollo Sostenible en Escuelas Rurales



Educación y Tecnologías



Métodos de Enseñanza



Pensamiento Critico, Matemáticas & Ciencias



Principals and School Management



Trayectoria Profesional Docente



Sciences Curriculum Revision

 Este informe fue producido por los Ministerios de Educación e instituciones participantes en la misión de cooperación técnica de la RIED.

País Solicitante: Perú	País Oferente: Colombia
Institución(es) solicitante(s):	Ministerio de Educación del Perú, MINEDU
Institución oferente:	Ministerio de Educación Nacional de Colombia, MEN
Fechas de la misión:	29/09/2014- 02/10/2014
Tema principal de la misión:	Política de bienestar docente
Objetivo general de la misión:	Conocer la experiencia del programa “Bienestar laboral sector docente” desarrollado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia con la finalidad de diseñar e implementar una política de bienestar docente en el Perú.
Representantes de los Ministerios participando en la misión:	<ul style="list-style-type: none"> • Mariela Perez-Costa, Coordinadora de Investigación de la Dirección de Innovación Docente del MINEDU* • Alessia de la Fuente, Analista de investigación de la Dirección de Innovación Docente del MINEDU* • Carmen Yaneth Perea, Psicóloga organizacional de la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo del MEN • Janeth Guevara, Psicóloga organizacional de la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo del MEN • Katherine Ward, Psicóloga organizacional de la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo del MEN <p>(*) Personas elaborando el informe. La Dirección de Innovación Docente se denomina ahora “Dirección de</p>
Número total de participantes en la misión de cooperación: Numero de representantes de los Ministerios: Número de participantes en las actividades (por ejemplo: número de profesores que asistieron a los talleres si este es el caso)	<ul style="list-style-type: none"> • MINEDU: 2 • MEN: 3 • Representante Externo RIED: 1 • Secretaría Educación Bogotá: 2 • Secretaría Educación Medellín: 6 • Secretaría Educación Armenia: 3



La Mejor Práctica

¿Por qué la institución oferente decidió llevar a cabo dicha práctica?

Por ser el programa líder de la Subdirección, el cual cuenta con aceptación por la Secretaría de Educación y desarrollo en su implementación. Adicionalmente, ha dejado buenos resultados como práctica, frente a los programas que se ofrecen a los maestros y hemos recibido retroalimentación de los beneficios de los programas.

¿Por cuánto tiempo se ha implementado dicha práctica en el país oferente?;

Desde su implementación en el 2010

¿Cómo se ha implementado?

La política de Bienestar se socializó con las entidades territoriales a través de una guía de los planes de bienestar, lo cual ha logrado impactar el desarrollo de los programas en cada Secretaría de Educación del País.

Sus logros y resultados.

1. Consolidación de una cultura de Bienestar Laboral en las E.T.C
2. Se fomentó la integración y fortalecimiento de estilos de vida saludable a través de la realización de la fase zonal nacional de los Juegos del Magisterio.
3. Creación de alianza con el FNA para acceder a subsidios y créditos de vivienda.
4. Preparación del Decreto para la reglamentación de los riesgos laborales del Magisterio.
5. Desarrollo conjunto con Fiduprevisora de un plan de capacitación a Veedores docentes del servicio de Salud.



La Misión de Cooperación Técnica

¿Cómo fue que su Ministerio se enteró de la mejor práctica del país o institución oferente?

En Julio de 2014, la Oficina de General de Cooperación y Asuntos Internacionales del Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) recibió la convocatoria de la Red Interamericana de Educación Docente (RIED) para participar en la primera edición de misiones de cooperación horizontal RIED. Esta oficina remitió la convocatoria a la Dirección General de Desarrollo Docente del MINEDU (DIGEDD), la que a su vez fue remitida a la Dirección de Innovación Docente (DID) debido a que los temas materia de la convocatoria se vinculaban a las líneas de acción comprendidas dentro de la Estrategia de Revalorización de la Carrera Docente del Ministerio de Educación del Perú, la cual busca hacer más atractiva la carrera docente en el sistema educativo público a través de medidas orientadas a promover el desarrollo profesional de los docentes y a mejorar las condiciones materiales y sociales en las que ejercen su labor.

Así, con el objetivo de aprender de la experiencia internacional en materia de políticas de atracción y retención de buenos maestros dentro de la escuela pública, el Ministerio identificó la política de bienestar docente colombiana como una política única en la región dado su carácter integral en favor del bienestar docente. La conceptualización de la noción del bienestar docente y el diseño de estrategias en torno a dicha noción fueron aspectos de la política de bienestar docente colombiana que para el MINEDU resultaron relevantes de estudiar.

La Misión de Cooperación Horizontal de la RIED se configuró así como una oportunidad valiosísima que no debía desaprovecharse dado que permitiría al MINEDU aprender y conocer de primera mano la buena práctica de la experiencia colombiana.

¿Por qué fue esta práctica (Misión de Cooperación Técnica) importante para su Ministerio?

El valor de esta misión radicó en tener la oportunidad de conocer –de primera mano y desde los mismos los protagonistas de la política- cuál fue el proceso del diseño e implementación de la política de bienestar docente colombiana, los retos y dificultades por los cuales se tuvo que pasar, las soluciones planteadas, los logros a la fecha, entre otros. La posibilidad de conversar e intercambiar experiencias y puntos de vista con los hacedores de la política y los tomadores de decisiones a partir de la realidad educativa de cada país permitió un aprendizaje muy valioso para el MINEDU. A partir de la comprensión de la realidad del docente peruano y de las experiencias exitosas en Colombia, ambos ministerios pudieron reflexionar y esbozar algunos lineamientos generales para el diseño de una política de bienestar docente en el Perú.

Sobre la implementación y ejecución de la práctica de cooperación.

La práctica de cooperación se llevó a cabo durante los días 29 Setiembre y 2 de Octubre del año 2014 en las ciudades de Bogotá, Medellín, y Armenia en Colombia.

El lunes 29 de Setiembre se realizó una sesión de inducción a la política de bienestar docente colombiana en el Ministerio de Educación Nacional en la ciudad de Bogotá. En esta sesión diversos expertos en el tema de bienestar docente compartieron con las especialistas del Ministerio temas referentes al diseño e implementación de la política. El mismo día durante la tarde, dos representantes de la Secretaría de Educación de Bogotá mostraron y explicaron a las especialistas del MINEDU la implementación del plan de bienestar docente “Soy SED” en la entidad territorial de Bogotá.

El martes 30 de Setiembre, las especialistas del MINEDU, en compañía de una representante del MEN y de la representante de la RIED, se desplazaron a la ciudad de Medellín, donde el equipo de bienestar docente de la Secretaría de Educación de Medellín expuso cada una de las líneas de acción que formaban parte del plan de bienestar docente en la entidad territorial de Medellín.

De igual manera, el miércoles 1 de Octubre, las especialistas del MINEDU, en compañía de una representante del MEN, y de la representante de la RIED, se desplazaron a la ciudad de Armenia donde las encargadas de bienestar docente de la Secretaría de Educación de Armenia organizaron una reunión a la que asistieron el Secretario de Educación, rectores de escuela de la zona, representantes de entidades especializadas en salud ocupacional y otros funcionarios. En la reunión se presentaron las distintas medidas y acciones que la Secretaría de Educación de Armenia venía implementando en materia de bienestar docente.

Finalmente, el jueves 2 de Octubre se realizó una sesión de cierre en el Ministerio de Educación Nacional con los representantes de dicha institución y del MINEDU. En ésta se elaboró un consolidado y un informe sobre lo aprendido en la Misión de Cooperación Horizontal, así como también un esbozo de los siguientes pasos necesarios para el diseño de una política de bienestar docente peruana.

¿Qué productos fueron generados a partir de esta práctica de cooperación (nuevas políticas, documentos, herramientas de enseñanza, etc.)?

Como resultado de la Misión de Cooperación, adquirió mayor relevancia dentro del MINEDU la importancia de contar con una política de bienestar docente que acompañe el proceso de implementación de la nueva Ley de Reforma Magisterial de 2012, a fin de dotar a los docentes con mejores condiciones materiales y sociales dentro de la escuela así como beneficios exclusivos y otras medidas orientadas a su salud.

Así, en marzo de 2015 se creó la Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente (antes Dirección de Innovación Docente), la que asumió formalmente dentro del MINEDU las funciones de diseño, promoción, implementación, y evaluación de políticas, estrategias y mecanismos en materia de bienestar docente, así como presupuesto orientado a dicho objetivo. A partir de entonces se ha conformado un equipo de especialistas encargados exclusivamente de atender los temas de bienestar docente y se dio inicio a una etapa de levantamiento de información para identificar las necesidades de bienestar de los docentes. Paralelamente, se han ido implementando algunas acciones concretas en materia de bienestar docente.

A continuación se resumen las acciones llevadas a cabo a la fecha:

Estructura organizacional

- o Modificación del Reglamento de Organización y Funciones del MINEDU y creación de la Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente (DIBRED).
- o Conformación del equipo de bienestar dentro de la DIBRED.

Estudios e investigaciones

- o Estudio sobre experiencias y buenas prácticas internacionales en materia de bienestar docente. Propuesta preliminar de dimensiones del bienestar docente según literatura y experiencia internacional.
- o Estudio para la elaboración de un modelo de seguridad y salud en el trabajo (SST) para los docentes: experiencia internacional en materia de SST para docentes, análisis de normatividad vigente, y propuesta de un modelo de SST para los docentes.
- o Encuesta sobre percepción y valoración social de la docencia en 16 ciudades del país.
- o Encuesta Electrónica de Bienestar Docente, aplicada a 205 docentes a nivel nacional la cual permitió tener una primera aproximación sobre la satisfacción laboral percibida por ellos.
- o Estudio de campo exploratorio y cualitativo para validar las dimensiones de bienestar docente planteadas por el equipo de bienestar de la DIBRED.
- o Diagnóstico sobre estado de salud docente y acceso a servicios de salud: exploración de alternativas de aseguramiento privado en salud para docentes.

Primeras acciones

- o Convenio entre el MINEDU y el Ministerio de Cultura del Perú: en temas de beneficios docentes como la entrada a museos y monumentos gratuitos o descuentos para espectáculos culturales. Campaña informativa sobre descuentos a docentes.
- o Estrategias para implementar acciones de bienestar docente: (i) envió semanal de Mensajes de Texto SMS dirigidos a docentes, informativos y motivacionales, (ii) envió de mensajes en las boletas de pago, también motivacionales e informativos.
- o Propuesta de Módulo “Ser docente en escuela pública” dentro del Programa de inducción a los nuevos docentes que ingresan a la Carrera Pública Magisterial, que busca brindar la información, estrategias y herramientas necesarias para facilitar su inserción

laboral, fortaleciendo competencias personales que promuevan su compromiso, identidad y ética docente.

o Propuesta de lineamientos de infraestructura escolar urbana y rural para el bienestar docente.

o Elaboración de contenidos comunicacionales sobre salud ocupacional docente para sensibilizar y prevenir estas entre los docentes, promoviendo de esta manera su bienestar físico (en proceso).

o Propuesta de definición de bienestar docente, que será discutida con otros actores.

o Acercamiento a Ministerio de Salud y a organismos internacionales (UNESCO y OIT) para identificar acciones conjuntas en materia de bienestar docente.

Siguientes pasos

o Elaboración de lineamientos de política de bienestar docente a nivel nacional. Validación con expertos y gobiernos regionales.

o Identificación y desarrollo de estrategias de implementación de los lineamientos de bienestar docente a nivel regional y local.



Después de la Misión de Cooperación Técnica

¿Cuál fue el impacto de la práctica de cooperación?

El impacto de la práctica de cooperación fue, en primer lugar, la toma de conciencia sobre la importancia de implementar una política de bienestar docente a nivel nacional como parte de la Estrategia de Revalorización de la Carrera Docente del MINEDU. En segundo lugar, y para alcanzar dicho objetivo, la introducción, dentro de la estructura organizacional del MINEDU, de la Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente, como una unidad dentro de la Dirección General de Desarrollo Docente, con funciones para el diseño, planificación, ejecución y evaluación de políticas de bienestar y reconocimiento docente, lo que a su vez se traduce en presupuesto, recursos materiales y humanos para la implementación de dichas políticas..

¿Qué actividades y acciones de seguimiento se han llevado a cabo para asegurar la continuidad de esta práctica y para compartir los conocimientos adquiridos durante la misión dentro y/o fuera de su Ministerio?

Dentro de la Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente se han conformado los equipos de reconocimiento y bienestar docente, los cuales tienen a su cargo el diseño e implementación de acciones, estrategias y políticas orientadas a reconocer el mérito y el buen desempeño docente, y a brindar a los maestros peruanos mejores condiciones materiales y sociales en el ámbito laboral y personal, respectivamente.

Las especialistas de la DIBRED que participaron de la Misión de Cooperación Horizontal de la RIED han compartido y trasladado todo el conocimiento y materiales recabados como consecuencia de la misión a los equipos de bienestar y reconocimiento, y participan activamente en las actividades de investigación y diseño de estrategias.

¿Cómo se han beneficiado los beneficiarios (docentes, instituciones, ministerios, etc.) de esta práctica (adquisición de conocimientos; mejora de la enseñanza en el aula de clase; etc.)? ¿Qué evidencia tiene para apoyar esta afirmación?

El MINEDU se ha beneficiado de la Misión de Cooperación Horizontal de la RIED mediante la transferencia de conocimiento desde el Ministerio de Educación de Colombia, lo que ha servido para impulsar el diseño de una política de bienestar docente en el país.

A partir de ello, los docentes de instituciones educativas públicas en el Perú se han visto beneficiados con la implementación de acciones priorizadas para su bienestar, mientras se elabora el diseño de la política de bienestar docente. Entre dichas acciones están el envío de mensajes de texto motivadores vía SMS, acceso gratuito a museos, monumentos, y espectáculos culturales, además de descuentos exclusivos en libros, entre otras.

Si bien todavía no se ha evaluado el impacto de dichas acciones, existe evidencia de tipo cualitativo sobre su implementación y sobre la favorable recepción de las mismas por parte de los docentes.

¿Qué retos ha enfrentado en la implementación de sus prácticas?

A continuación se listarán los principales retos que enfrenta la implementación de la política de bienestar docente peruana:

o **Coyuntura electoral:** La actual administración dará por terminado su mandato en julio de 2016 tras las nuevas elecciones presidenciales, por lo que la implementación de la política de bienestar docente puede verse afectada.

o **Tema nuevo:** La promoción del bienestar docente constituye una línea de acción nueva dentro del MINEDU, por lo que todo lo referente a diagnóstico, definiciones conceptuales y líneas de acción se han venido trabajando desde cero y constituyen un reto.

o **Relación entre el MINEDU y el magisterio:** como resultado de años de tensiones en las relaciones entre el magisterio peruano y el MINEDU, los maestros perciben al Ministerio como una entidad lejana y punitiva, por lo que la implementación de una política de bienestar tiene como reto adicional el contribuir a la mejora de la legitimidad entre los maestros.

o **Condiciones de base complejas:** Existen condiciones de base muy débiles sobre las cuales la política de bienestar tiene que desarrollarse (por ejemplo, sistema de nombramientos)

¿Qué lecciones ha aprendido de esta práctica de cooperación?

La principal y más importante lección de la Misión de Cooperación Horizontal RIED fue el componente vivencial de la experiencia. La misión permitió a especialistas del MINEDU aprender de primera mano sobre la experiencia colombiana en cuanto al diseño e implementación de su política de bienestar docente, tanto a nivel nacional como a nivel de sus entidades territoriales. Se pudo dialogar e intercambiar experiencias con los diseñadores e implementadores de la política, además de ver sus impactos directamente. Ello resulta mucho más valioso y más útil que aproximarse a las experiencias de otros países a través de la literatura o el acceso a sus portales institucionales, ya que permite una comprensión más directa y más profunda de las dinámicas y del proceso de implementación de las estrategias, así como también la posibilidad de establecer paralelos entre las realidades de ambos países cooperantes a fin de encontrar soluciones en conjunto.



Anexos

Adjunto se puede encontrar:

- Anexo 1: Nota de prensa elaborada por el boletín mensual del MINEDU sobre la Misión de Cooperación Horizontal RIED y la participación de especialistas del Ministerio en ella.
- Anexo 2: El Reglamento de Organización y Funciones del MINEDU de Marzo 2015, en la sección concerniente a la nueva Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente.
- Anexo 3: La publicidad referente al acceso gratuito a museos y monumentos para los docentes.
- Anexo 4: Información sobre la estrategia de envío de mensajes de texto SMS a docentes.
- Anexo 5: Memorias de la Misión de Cooperación Horizontal RIED Perú: Informe elaborado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia con el recuento detallado de las actividades realizadas durante los días que duró la misión.
- Anexo 6: Objetivos, logros y retos de la Política Integral de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo



Anexo 1



Texto: Nuestras colegas Mariela Pérez-Costa y Alessia de la Fuente, especialistas de la Dirección de Innovación Docente perteneciente a la Dirección General de Desarrollo Docente, acaban de regresar de Colombia con muchas ideas novedosas y todo lo aprendido en el intercambio de experiencias con el Ministerio de Educación de ese país.

Elas participaron en una misión de cooperación organizada por la Red Interamericana de Educación Docente (RIED) de la OEA en las ciudades de Medellín, Armenia y Bogotá, del 29 de setiembre al 02 de Octubre.

El propósito de esta misión fue conocer la experiencia del Ministerio de Educación de Colombia acerca del diseño e implementación de la política de bienestar docente en ese país, así como el trabajo que realizan las Secretarías de Educación de las entidades territoriales para implementar los lineamientos de política, provenientes desde el Ministerio. Todo ello con el objetivo de diseñar la política peruana de bienestar docente.

Cabe precisar que este viaje se desarrolló como parte de la implementación de la estrategia de revalorización docente.

Reglamento de **O**rganización y **F**unciones del Ministerio de Educación

Decreto Supremo
N° 001-2015-MINEDU



PERÚ

Ministerio
de Educación



Artículo 135.- Funciones de la Dirección General de Desarrollo Docente

La Dirección General de Desarrollo Docente tiene las siguientes funciones:

- a) Diseñar, conducir, supervisar y evaluar un sistema docente que integre y articule las políticas de evaluación, carrera, bienestar, reconocimiento, formación y contratación docente, en una perspectiva de desarrollo profesional permanente.
- b) Conducir y supervisar la formulación articulada de políticas, iniciativas legislativas y reglamentarias, y documentos normativos para la implementación y mejora del sistema docente.
- c) Proponer las políticas, planes y documentos normativos en materia de evaluación, carrera, bienestar, reconocimiento, formación y contratación docente.
- d) Evaluar el Sistema de Información Docente, en coordinación con los órganos competentes, así como proponer su regulación.
- e) Proponer, al órgano competente, el diseño del sistema de información para el aseguramiento de la calidad de la educación superior pedagógica, supervisar su funcionamiento.
- f) Proponer documentos normativos referidos al ingreso, promoción, titulación, traslado, convalidación, homologación, entre otros procedimientos de la educación superior pedagógica; así como los relativos a las condiciones básicas de calidad para la provisión de la educación superior pedagógica.
- g) Resolver en segunda instancia los recursos de apelación interpuestos contra los actos administrativos emitidos por la Dirección de Formación Inicial Docente, dando por agotada la vía administrativa.
- h) Proponer documentos normativos para la supervisión y fiscalización de las instituciones de educación superior pedagógica.
- i) Diseñar y proponer estrategias comunicacionales en el ámbito de su competencia, conforme a las disposiciones establecidas por el Ministerio.
- j) Supervisar el cumplimiento de funciones de las unidades orgánicas a su cargo, en el ámbito de su competencia.
- k) Otras que le sean asignadas por el Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica.

Artículo 136.- Estructura orgánica de la Dirección General de Desarrollo Docente La Dirección General de Desarrollo Docente tiene las siguientes unidades orgánicas:

- Dirección Técnico Normativa de Docentes
- Dirección de Evaluación Docente
- Dirección de Promoción de Bienestar y Reconocimiento Docente
- Dirección de Formación Inicial Docente
- Dirección de Formación Docente en Servicio

Artículo 137.- Dirección Técnico Normativa de Docentes

La Dirección Técnico Normativa de Docentes es responsable de proponer, implementar y evaluar los lineamientos de política y demás documentos normativos para el

desarrollo profesional de los docentes de educación básica y técnico-productiva; así como de su sistema de remuneraciones, pensiones y beneficios.

Artículo 138.- Funciones de la Dirección Técnico Normativa de Docentes

La Dirección Técnico Normativa de Docentes tiene las siguientes funciones:

- a) Elaborar, proponer y supervisar la implementación de lineamientos de política y demás documentos normativos para el desarrollo profesional de los docentes de educación básica y técnico-productiva.
- b) Elaborar, proponer y supervisar el cumplimiento de la normativa que regule las relaciones entre el Estado y los profesores de la carrera pública magisterial, así como de los profesores contratados, incluidas las disposiciones normativas en materia de acciones de personal y proceso disciplinario de docentes; así como emitir opinión e informes en dichas materias, absolviendo las consultas que efectúen los órganos del MINEDU, entidades, administrados y usuarios en general.
- c) Diseñar, proponer y supervisar la implementación de las políticas remunerativas aplicables a los docentes de educación básica y técnico-productiva.
- d) Brindar asistencia técnica a los órganos del Ministerio de Educación, así como a los gobiernos regionales y locales en las materias de su competencia, en coordinación con el órgano competente.
- e) Evaluar y supervisar el registro y pago de pensiones y otros beneficios del personal docente de educación básica y técnico-productiva.
- f) Conducir y supervisar la actualización de la información registrada en los sistemas informáticos relacionados con docentes de educación básica y técnico-productiva, en concordancia con las disposiciones de la Secretaría de Planificación Estratégica.
- g) Implementar, administrar, supervisar y evaluar la ejecución del sistema de remuneraciones, pensiones y beneficios del personal docente de educación básica y técnico-productiva; así como el escalafón magisterial.
- h) Dirigir y controlar la formulación de la Planilla Única de Remuneraciones, pensiones y beneficios del personal docente de educación básica y técnico-productiva.
- i) Otras que en el marco de sus competencias le sean asignadas por la Dirección General de Desarrollo Docente.

Artículo 139.- Dirección de Evaluación Docente

La Dirección de Evaluación Docente es responsable de proponer, implementar y supervisar los procedimientos de evaluación para el ingreso, permanencia, ascenso y acceso a cargos en la carrera pública magisterial; así como los procedimientos de contratación docente. Depende de la Dirección General de Desarrollo Docente.

Artículo 140.- Funciones de la Dirección de Evaluación Docente

La Dirección de Evaluación Docente tiene las siguientes funciones:

- a) Definir y especificar los criterios de evaluación de ingreso, permanencia, ascenso y acceso a cargos de la carrera pública magisterial.

- b) Diseñar e implementar las evaluaciones para el ingreso, permanencia, ascenso y acceso a cargos en la carrera pública magisterial.
- c) Diseñar e implementar los procesos de evaluación para la contratación docente y acompañar su implementación cuando corresponda.
- d) Brindar asistencia técnica a los Gobiernos Regionales en el marco de los procesos de evaluación contemplados en la Ley de Reforma Magisterial, en coordinación con el órgano competente.
- e) Apoyar a las direcciones responsables de la formación docente, en el diseño de estrategias que permitan mejorar su desempeño, a partir de los resultados de las evaluaciones.
- f) Elaborar y proponer normativa para las evaluaciones de ingreso, permanencia, ascenso y acceso a cargos en la carrera pública magisterial, en coordinación con los órganos de línea competentes; así como emitir opinión e informes en dichas materias, absolviendo las consultas que efectúen los órganos del MINEDU, entidades, administrados y usuarios en general.
- g) Otras que le sean asignadas por la Dirección General de Desarrollo Docente.

Artículo 141.- Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente

La Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente es responsable de diseñar, proponer, implementar y evaluar estrategias y mecanismos de promoción de bienestar, reconocimiento e innovación docente. Depende de la Dirección General de Desarrollo Docente.

Artículo 142.- Funciones de la Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente

Son funciones de la Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente las siguientes:

- a) Diseñar, proponer, implementar y evaluar estrategias y mecanismos de promoción de bienestar, reconocimiento e innovación docente, en el marco de sus competencias, así como emitir opinión e informes en dichas materias.
- b) Promover la asociatividad docente a través de estrategias que contribuyan a la innovación, mejora de la práctica pedagógica y fortalecimiento de su autonomía e identidad profesional.
- c) Identificar, sistematizar y difundir experiencias de innovación pedagógica y buenas prácticas docentes, llevadas a cabo en instituciones educativas públicas y privadas, a nivel nacional e internacional.
- d) Brindar asistencia técnica a los órganos del Ministerio de Educación, así como a los gobiernos regionales y locales en las materias de su competencia, en coordinación con el órgano competente.
- e) Formular y realizar estudios e investigaciones en materia de su competencia.
- f) Otras que en el marco de sus competencias le sean asignadas por la Dirección General de Desarrollo Docente.

Artículo 144.- Funciones de la Dirección de Formación Inicial Docente

Son funciones de la Dirección de Formación Inicial Docente las siguientes:

- a) Diseñar, formular, actualizar, supervisar y evaluar el Currículo Nacional y documentos normativos para la formación inicial de docentes en institutos y escuelas de educación superior pedagógica; así como emitir opinión e informes en dicha materia, absolviendo las consultas que efectúen los órganos del Ministerio, entidades, administrados y usuarios en general.
- b) Formular y realizar estudios e investigaciones en materia de su competencia.
- c) Formular documentos normativos e implementar planes relativos a las condiciones básicas para la provisión de servicios educativos a cargo de institutos y escuelas de educación superior pedagógica.
- d) Elaborar, formular, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas que regulan el funcionamiento de los institutos y escuelas de educación superior pedagógica, y la creación, ampliación, receso, cierre, reapertura y revalidación, entre otros.
- e) Formular y proponer normas académicas y administrativas referidas al ingreso, promoción, certificación, titulación, traslado, convalidación, homologación, entre otros, de los institutos y escuelas de educación superior pedagógica.
- f) Diseñar y proponer nuevos modelos de gestión institucional para los institutos y escuelas de educación superior pedagógica.
- g) Resolver en primera instancia los procedimientos administrativos de ampliación, receso, cierre, reapertura y revalidación, entre otros, relativos a los institutos y escuelas de educación superior pedagógica.
- h) Emitir opinión previa sobre la creación y autorización de funcionamiento de institutos y escuelas públicas de educación superior pedagógica, en el marco de la normativa aplicable.
- i) Evaluar y emitir opinión previa sobre las solicitudes de autorización de funcionamiento de institutos y escuelas privadas de educación superior pedagógica, en el marco de la normativa aplicable.
- j) Diseñar y administrar el registro de los títulos que emitan los institutos y escuelas de educación superior pedagógica.
- k) Imponer sanciones a los institutos y escuelas de educación superior pedagógica, en primera instancia administrativa, en el marco de la normativa aplicable.
- l) Efectuar seguimiento, supervisar y brindar asistencia técnica a las Direcciones Regionales de Educación, o las que hagan sus veces, en coordinación con los órganos competentes, en materia de acciones de supervisión y fiscalización de los institutos y escuelas de educación superior pedagógica.
- m) Otras que en el marco de sus competencias le sean asignadas por la Dirección General de Desarrollo Docente.

Artículo 145.- Dirección de Formación Docente en Servicio

La Dirección de Formación Docente en Servicio es responsable de proponer, implementar y evaluar los lineamientos de política y demás documentos normativos

para la formación en servicio de docentes. Depende de la Dirección General de Desarrollo Docente.

Artículo 146.- Funciones de la Dirección de Formación Docente en Servicio

Son funciones de la Dirección de Formación Docente en Servicio las siguientes:

- a) Diseñar, proponer, supervisar y evaluar los lineamientos de política y demás documentos normativos para la formación en servicio de docentes y directivos.
- b) Formular, conducir, supervisar y evaluar los programas de formación y capacitación para directores, subdirectores y profesores; así como proponer la normativa necesaria para su implementación y operatividad, y emitir opinión e informes en dichas materias.
- c) Formular y realizar estudios e investigaciones en materia de su competencia.
- d) Otras que en el marco de sus competencias le sean asignadas por la Dirección General de Desarrollo Docente.

Anexo 3

Lista de  **monumentos**
arqueológicos,  **museos** y 
lugares históricos
PARA DOCENTES

Gratis
1º domingo
1. de cada mes
Según ley 30260

Rumbo a la nota más alta

 **PERÚ** Ministerio de Educación

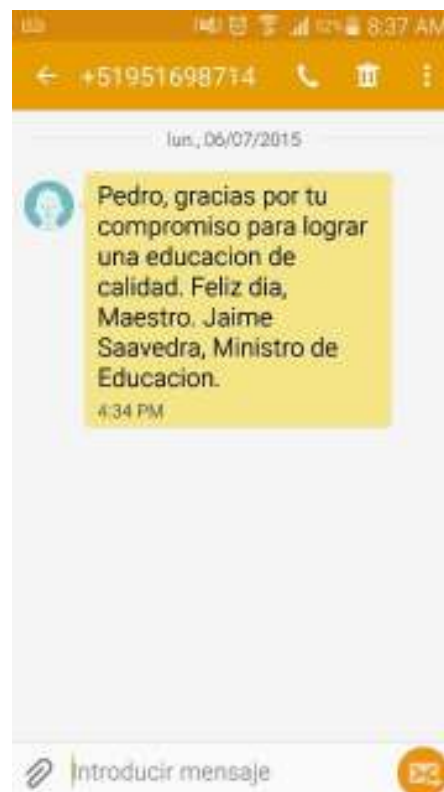


Anexo 4

Mensaje de texto enviado con ocasión del Buen Inicio del Año Escolar:




Mensaje de texto enviado con ocasión del Día del Maestro:



Aplicativo Web “SoMoS Docentes”

Plataforma virtual para que los docentes puedan inscribirse o actualizar su información a fin de recibir los mensajes de texto SMS.




Estimado docente: te presentamos el sistema de envío de mensajes de texto del Ministerio de Educación “Somos Docentes”, a través del cual podrás estar al tanto de todas las novedades que tenemos para ti. Para ello, solo deberás ingresar tu número de celular y tu correo electrónico. Bienvenido.

Complete los datos que garantizan su identidad

Tipo de documento:

Número de documento:

Código modular docente:


Actualizar imagen

Ingrese el texto de la imagen:

Aceptar

En caso no desees recibir más mensajes, solo deberás enviar un correo electrónico a: bienestardocente@minedu.gob.pe indicando en el Asunto: **DAR DE BAJA** e incluir tu número de celular.

Términos y condiciones de uso. El hecho de acceder a este servicio e introducir voluntariamente tu número de teléfono celular implica tu autorización para que el MINEDU te pueda enviar mensajes de texto para propósitos informativos.

Anexo 5

MISIÓN DE COOPERACIÓN HORIZONTAL RIED PERÚ MEMORIAS

**Sitios de Realización: Bogotá,
Medellín, Armenia.**

Fechas: Del 29 de Septiembre al 2 de
Octubre de 2014

La Subdirección de Recursos Humanos realizó el encuentro de experiencias exitosas del 29 de Septiembre al 2 de Octubre DE 2014, dirigido a dos representantes del Ministerio de Educación de Perú y una representante por parte de la OEA Organización de Estados Americanos.



En la foto: Mariela Pérez-Costa y Alessia de la Fuente (Ministerio de Perú), Mary Burns (Delegada OEA) y Omar Hernandez (Ministerio de Colombia)

Evento denominado “**EL BIENESTAR EN EL MEN Y SUS ENTIDADES TERRITORIALES CERTIFICADAS**” cuyo objetivo fue:

Conocer y Sistematizar las experiencias significativas del Ministerio de Educación Nacional y sus Entidades Territoriales Certificadas en el tema de Bienestar Docente para establecer los lineamientos de política de Bienestar del Ministerio de Educación de Perú.

Dado lo anterior, se presenta la sistematización de la información a modo de memoria de las actividades desarrolladas.

FECHA: 29 DE SEPTIEMBRE DE 2014

HORA: 8: 30 A.M.

PARTICIPANTES:

Mariela Pérez Costa – Bienestar Perú
Alessia De la Fuente – Bienestar Perú
Jeanette Sofía Rodríguez – Subdirector Recursos Humanos del Sector Educativo
José María Leiton – Subdirector Recursos Humanos del Sector Educativo
Omar Hernández – Dirección de Talento Humano
Luz Adriana Quintero – Subdirector Recursos Humanos del Sector Educativo
Gloria Caicedo – Subdirector Recursos Humanos del Sector Educativo
Iván Fernando Narváez - Subdirector Recursos Humanos del Sector Educativo
Janeth Guevara – Subdirector Recursos Humanos del Sector Educativo
Carolina Chaves - Cooperación Internacional
Carmen Yaneth Perea – Subdirector Recursos Humanos del Sector Educativo
Katherine Ward – Subdirector Recursos Humanos del Sector Educativo

AGENDA:

LUNES 29 DE SEPTIEMBRE DE 2014

8:30 am - 9:00 am: "Conozcamos la Estructura, Misión, Visión y Quehacer de las dependencias del Ministerio de Educación Nacional"

9:30 am - 10:00 am: "Rol de la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo en el sistema educativo Nacional".

10:00 am - 10:30 am: Incidencia de la Planta de Personal Docente En el Bienestar del Maestro y maestra en la educación.

10:45 am - 11:15 am: La Carrera Docente y su incidencia en el Bienestar del Maestro.

11:15 am - 12:00 pm: Los procesos en las Secretarías de Educación (Mapa de Ruta).

12:00 am - 12:30 pm: La Subdirección y su Gestión (Tres grupos en el marco de la matriz de asistencia técnica).

2:00 pm - 2:25 pm: Experiencias Exitosas en la implementación del programa de Bienestar Laboral MEN y las E.T.C.

2:45 pm - 3:15 pm: El Bienestar en el MEN, experiencias significativas.

3:15 pm - 4:15 pm: Experiencia Exitosa en la Implementación de la Política de Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo "SOY SED" (Metodología, análisis, resultados, lanzamiento y seguimiento).

4:30 pm - 5:30 pm: Sistema Colombiano en Formación de Docente

5:30 pm - 6:00 pm: Sistema Educativo del Ministerio de Perú

6:00 pm Evaluación y Cierre del Evento

1. APERTURA:

El Subdirector, explica el contexto actual de la Subdirección frente al nuevo cuatrienio y los cambios que se generan tras la posesión de la nueva ministra, como el rediseño de procesos, y el establecimiento de nuevas líneas de trabajo. Particularmente, la excelencia docente, jornada única, Colombia libre de analfabetismo, bilingüismo, educación superior (acceso, cobertura).

Es así que la Subdirección, tiene unos roles que jugar en la apuesta de: " Colombia la más educada", construyendo línea de trabajo directa con las instituciones Educativas; de allí que las nuevas propuestas que se plantean en este cuatrienio están direccionadas a generar acciones que impacten directamente en el establecimiento educativo.

Se transmite de igual forma a los asistentes, el plan de trabajo del equipo de Bienestar con respecto a la construcción de la política y se hace énfasis en que el diseño ha sido co – creado con las entidades territoriales que presentan un nivel de desarrollo superior; estos nuevos lineamientos parten de la definición de unos ejes básicos.

2. Aspectos relevantes del quehacer de la Subdirección de Talento Humano del MEN

- La Subdirección de TH tiene a su cargo los procesos de desarrollo del Talento Humano para el personal contratado por el MEN.
- El proceso de reinducción, se realiza cada dos años, como lo establece la ley colombiana.
- Desde hace 4 años aproximadamente, el objetivo de la dependencia ha sido establecer estrategias para hacer de las reinducciones, sesiones que no sean tan catedráticas. Sino más integrales y de carácter participativo que se centren en el **SER** y su aporte desde cada área de trabajo, ya sea misional o de apoyo.
- Una de las iniciativas del Ministerio de Educación Nacional (MEN), con respecto a la reinducción, fue crear una canción con el ánimo de expresar y transmitir lo que los servidores “sienten y quieren que otros sepan”. En la elaboración de la canción los grupos construían un pedazo sin conocer lo que estaban trabajando los demás. Se contó con la participación de los servidores con toda clase de vinculación y antigüedad de la planta del ministerio, y se contó con una empresa para su producción y edición. A su vez se hizo una coreografía de la canción donde cada gesto tenía un significado.
- El Ministerio cuenta en su parte administrativa con una Planta de 510 personas y 50 vacantes. También con formadores en las regiones y planta temporal, en total **700** personas en Planta.

3. Expectativas de los representantes de la cooperación frente a la misión en Colombia:

- **Mariela Pérez-Costa:** El equipo está conformado sólo por pedagogos, se está entendiendo la importancia de la interdisciplinariedad, nuevas ideas para aportar en el diseño de la política. Desde el año 2012 se creó la unidad de desarrollo docente, y tiene 3 subdirecciones (*evaluación*: que se encarga de la carrera, y de hacer pruebas para el ingreso y salida ordenada para el acceso a cargos; *trayectoria* y *bienestar docente*: salarios, procesos de contratación, términos de los contratos, y la dirección de *Innovación docente*: donde el propósito es promoverlos, revalorarlos, acompañarlos, ofrecerles mayor motivación). Por lo anterior, las expectativas del Ministerio de Educación de Perú es aprender todos los detalles y diseñar a partir de allí lo mejor con los mejores. El temor es que el diseño de distribución de Perú no sea equivalente al de Colombia, de repente que exista mayor descentralización que en el Perú, el objetivo está en cómo adaptar las políticas en su país.
- **Alessia De la Fuente,** posicionar al docente como un “actor”. Quieren reconocerlo, y hacer de su trayectoria una actividad reconfortante, “construir algo bonito”, algo que se pueda implementar a partir del próximo año, y que impacte en la calidad de vida de los profesionales. El gran temor que existe es que no se pueden hacer más cosas, por la estructura de las entidades estatales, ya que necesita estar articulado con otros ministerios como el de salud y de

- trabajo. El Reto a futuro es diseñar una política lo suficientemente ambiciosa, que sea difícil de borrar.
- **Mary Burns:** Como representante de la OEA, estará encargada de realizar grupos focales con los representantes de Bienestar de cada Ministerio, realizará también entrevistas como soporte de la misión y otros temas encargados por la OEA.

4. Servicios de la RIED para la comunidad educativa por Natalia Khayat

- Comunidad virtual: Es una red social, similar a Facebook para los docentes. Este espacio fue creado con la intención que todos puedan utilizar este espacio para compartir mejores prácticas, artículos de interés, etc...
- Webinars y banco de conocimiento: www.oas.org/cotep (aquí se puede colocar la información vigente de política, lo que estamos haciendo) Moocs FORMACION EN LINEA (habilidades de pensamiento crítico).

5. Presentación de los planes y programas del área de Bienestar del MEN para el personal de planta de la Entidad, Omar Hernández:

- Presentación de la Estructura Organizacional y el Macro proceso, para entender cómo se trabaja el Bienestar en la Planta del Ministerio de Educación de Colombia y del Sector Educativo.
- Exposición del Programa de Bienestar con las respectivas actividades que se realiza actualmente en el MEN
- Se hace énfasis en los principales logros, evolución y buenas prácticas

6. Incidencia de la Planta de personal Docente en el Bienestar del maestro en la educación por Gloria Caicedo.

Principales acciones del área:

- Proveer y definir en coordinación con las Entidades Territoriales (en adelante ET) la planta de personal.
- Responsables de la aplicación de normas salariales e incentivos
- Definen planta de cargos (unos criterios que tienen en cuenta son las matriculas, donde hay buena demanda, tienen que garantizar la educación a todos los niños matriculados)
- Control y seguimiento a la administración de la planta para que se distribuyan los docentes cuando exista un traslado, garantizando transparencia y agilidad.
- Seguimiento al reconocimiento de bonificaciones salariales (sobresueldos), por ejemplo, en zonas de difícil acceso, el docente necesita más de un medio de transporte y se le reconoce un incremento del 15% sobre su sueldo.

7. La Carrera Docente y su incidencia en el Bienestar del Maestro por Iván Fernando Narváez.

Principales acciones del área:

- La única forma de ingreso al servicio educativo es a través de un concurso público.
- Las Entidades Territoriales poseen una lista de elegibles y tienen la obligación de hacer la provisión de empleos en estricto orden que se encuentra.
- Evaluación de competencias (ascenso o reubicación) disciplinarias, complementarias y pedagógicas, es competencia del MEN y se soportan en el área de Calidad, se realiza anualmente, es una prueba que sirve para el aumento del salario. (Se presenta para ascenso).
- Evaluación del periodo de prueba: La realiza el rector, cuando ingresa. Aplican para los que ingresaron del 2002 en adelante.
- Evaluación del desempeño: La realiza el rector, anualmente (si la pierde dos años consecutivos, es retirado del servicio).

8. La Subdirección y su Gestión:

- *Sistema Humano:* Es una herramienta que fue diseñada para hacer seguimiento a los procesos del recurso humano en las entidades territoriales, el cual es un instrumento que cuenta con información para su gestión y a su vez el MEN posea información para la toma de decisiones, y a su vez es la base para las auditorias.
- *Indicadores para cada uno de los procesos:* seguimiento de cada E.T.C, armar un plan de asistencia técnica para hacer fortalecimiento y acompañamiento, el MEN tiene implementado un proceso de certificación en calidad de acuerdo al seguimiento realizado, la idea es que puedan mantenerla se pueda mostrar un excelente servicio. La certificación es un incentivo en sí mismo.
- *Plan de Asistencia Técnica:* Fortalecer la capacidad institucional y el desarrollo de las Secretarías de Educación en el área de Talento Humano.

9. Los procesos en la Secretaría de Educación por Jeanette Sofia Rodriguez.

- *Salud Laboral:* los indicadores nos dicen que las enfermedades son las que afectan el ausentismo, y de igual forma, el ambiente laboral. Por tal motivo, se encuentra en preparación una norma que permitiría facilitar el reemplazo de los docentes que se encuentran incapacitados y los que están siendo valorados para que no se afecte el servicio educativo.
- *Manejo de asuntos relacionados con el fondo de prestaciones del magisterio:* Los maestros tienen un régimen especial en Salud, es un sistema integral y cerrado, comprende en la salud (asistencia médica, para él y toda su familia), riesgos

laborales (productos del trabajo como docente y accidente laborales) y el mismo fondo atiende lo que tiene que ver con auxilios, cesantías y pensiones.

- El fondo empieza a partir de 1990, se crea como una cuenta de la administración para que la administre una Fiducia. El MEN hace de intermediario entre la Fiduprevisora y las E.T.C.
- *Comité Regional, de Prestaciones y Salud:* En cada región se encuentra conformado por el Secretario, el jefe de Recursos Humanos, un rector y un docente; es de periodicidad mensual, para solucionar los problemas de salud y de prestaciones. Cómo atiende el sistema educativo “Ni un minuto menos de clase”, por un impacto grande del ausentismo.
- *Incapacidades v/s Valoraciones laborales:* solicito una evaluación para saber si está en capacidad de seguir desempeñándose. Como resultado de ese estudio, se vio la necesidad de desarrollar un programa de Riesgos Laborales o Programa de Salud Ocupacional, como consecuencia del análisis de las incapacidades que impactan la salud del trabajador. El resultado, arrojó que *los 3 riesgos principales:* Sobreuso de la voz, Riesgo psicosocial, Lesiones músculo esqueléticos.

10. Experiencias exitosas en la implementación del Programa de Bienestar Laboral – Subdirección de Recursos Humanos:

- *Reinducción:* Le permite a los docentes y directivos docentes repensarse, en el ser del maestro y para donde van todos, se realiza cada 2 años, cada uno sabe la meta de gobierno, todos son vivenciales, todos aprenden desde la experiencia.
- *Encuentro de Rectores:* El objetivo de esta acción es desarrollar competencias gerenciales frente al liderazgo, los talleres duran 4 a 5 días. Este proceso lleva 4 años.
- *Alianzas estratégicas:* Es una estrategia que utilizan las secretarías de educación para maximizar su presupuesto; por tanto, buscan socios estratégicas como el Fondo Nacional del Ahorro (ahorro Voluntario) con mejor tasa preferencial y estudios de créditos más rápido, para el acceso a vivienda.
- *Juegos Nacionales del Magisterio:* Para esto se dispone de 3.200 millones, la idea es que estos juegos hagan parte del plan de los incentivos.
- *Política de Bienestar:* se está diseñando de cara a los nuevos planteamientos de la nueva Ministra, a los cuatrienios.

**En la página de www.mineducacion.gov.co/adelantemaestros se encuentra toda la información de consulta acerca del Programa de Bienestar Laboral. (En estructuración)*

11. Bienestar Laboral del personal de planta del Ministerio de Educación Nacional – Omar Hernández.

A continuación se relacionan los ejes que contemplan el Programa de Bienestar Laboral y las actividades asociadas:

- *Gente y Cultura:* Es el componente en el que se enmarcan los programas para el personal del MEN y se retroalimentan los procesos. Se identifica las necesidades del personal del MEN, también se habla de capacitación y de administración de personal.
- La normatividad orienta a trabajar en dos áreas de protección y servicios sociales, engloba las actividades de recreación, ocio y cultura y la protección por parte de las entidades de seguridad social, se articula con la salud en el trabajo de promoción y prevención, hábitos saludables, actividad física.
- *Eje de calidad de vida laboral:* condiciones de las personas durante su permanencia, los puestos de trabajo, dotación, y condiciones física del entorno.
- *Eje del Ser y del Desarrollo:* tiene en cuenta las dimensiones biológica, social, espiritual y psicológica.
- *Sistema de estímulos:* Deportivas, recreativas, vacaciones recreativas, artísticas, culturales, estudios e intervenciones para el mejoramiento de clima (se hace cada dos años), programa de incentivos, gestión del conocimiento.
- *Área de protección y servicios sociales:* stand de servicios, entidades de salud, programa de retiro asistido (10 años o menos para su pensión por vejez, salud, recreación, uso del tiempo libre, asesoría en el trámite formal de su pensión).
- *Vacaciones recreativas* (5 a 11 años) y los de 12 a 17 años (actividades fuera de la ciudad).
- *Servidores:* Gimnasio, con programación diaria con el apoyo de la Caja de Compensación y en las sedes de las Cajas escenarios deportivos, se inscribe de manera libre y espontánea.
- *Actividades recreativas y culturales:* Dirigido a los hijos de los servidores, capacitación no formal, arte y manualidades dependiendo la temporada, nos permiten ocupar otra población que no es tan activa y se vinculan los familiares de los servidores.
- *Celebración de secretarías y conductores:* Se realiza para resaltar su labor, como componente formativo.

- *Levantamiento del Diagnóstico:* Diseñan una encuesta de Bienestar, con las personas nuevas, gestionan el diligenciamiento, como insumo, orientadas a satisfacer los gustos y necesidades.
- *Modelo de gestión estratégica de Clima Organizacional,* lograr e identificar acciones entre las áreas sin necesidad de recursos. Planes de acción para mejorar el micro clima y luego se realiza un nuevo estudio para hacer mediciones comparativas.
- *Fortalecimiento del programa de inducción,* lo consideran un gran logro y son pilares para la Subdirección de Recursos Humanos, de una manera más amble y más tranquila

12. Experiencia Exitosa de la Secretaria de Educación Distrital de Bogotá, Política Integral de Bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo **“SOY SED”** presentada por la **Dra. Celmira Directora de Talento Humano y la acompaña la Profesional de Recursos Humanos, Xiomara Gamboa:**

- Implementación de la política, son ambiciosos intentando hacer un cubrimiento total, en el 2012 y 2013 se ha venido implementando, lo que ha permitido hacerlo de manera gradual.
- La Dra. Celmira explicó detalladamente la evolución del área de Bienestar hasta la etapa en que se encuentran actualmente, que es la implementación de la Política.
- Iniciaron con una encuesta de Clima Organizacional, muestra las escalas de medición y las variables: Cultura y Clima, Equipo y Liderazgo.
- En la actualidad el esfuerzo esta en concentrarse en promover la cultura del servidor en la SED.
- Se da a conocer la estructura de la política de Bienestar, el Marco conceptual y legal, con sus líneas de acción, dando explicación de cada actividad, experiencias exitosas en el desarrollo del plan de bienestar y finaliza la presentación con el video que evidencia el lanzamiento de la política **“SOY SED”**, comparten su calendario institucional donde se encuentra en detalle el cronograma de las líneas de acción del área de Bienestar.
- Finalmente hacen extensiva la invitación a las representantes del Ministerio de Perú a compartir de cerca estas experiencias en la Entidad.



*Celmira Martín Lizarazo
(Secretaria de Educación Distrital)*

13. Proceso de Formación Docente en el MEN por Claudia Pedraza:

Se dio a conocer las Finalidades de la formación de educadores: Formar un educador de la más alta calidad científica y ética. Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental de su saber. Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y el saber específico. Preparar educadores a nivel de pregrado y postgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo.



Claudia Pedraza Gutierrez – Subdirección de Fomento de Competencias (Min. Educación de Colombia)

Una educación de calidad es aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos y conviven en paz. Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país.

Una educación competitiva, es la que contribuye a cerrar brechas de inequidad, centrada en la institución educativa y en la que participa toda la sociedad.

Perfil del Educador: Sólida formación en teoría educativa, pedagógica y didáctica. Comprensión analítica y reflexiva acerca de los procesos de la enseñanza y el aprendizaje en los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos, en el reconocimiento de las diferencias individuales, culturales, étnicas y sociales. Conocimiento y apropiación de los principios pedagógicos. Pensamiento crítico constructivo y reflexivo que posibilita la innovación del saber pedagógico. Formación política y ciudadana.

FECHA: 30 DE SEPTIEMBRE DE 2014

HORA: 8: 30 A.M.

Ciudad: Medellín

Perfil Demográfico de la Secretaría:

Docentes: 11.000

Rectores: 205

PARTICIPANTES:

Mariela Pérez Costa - Bienestar Perú

Alessia de la Fuente - Bienestar Perú

Mary Burn - Representante OEA
Carmen Yaneth Perea - MEN
Yolanda Ariza - Secretaria Municipal de
Medellin
Ana Catalina Vásquez - Secretaria
Municipal de Medellin
Gloria Cecilia Giraldo - Secretaria
Municipal de Medellin
Johanna Orrego Montoya - Secretaria
Municipal de Medellin
Diana Patricia Mesa - Secretaria Municipal
de Medellin
Edgar Gaviria - Secretaria Municipal de
Medellín



Equipo Secretaria de Educación de Medellín, Mariela Pérez y Alessia de la Fuente (Ministerio de Perú), Carmen Yaneth Perea (Ministerio de Colombia) y Mary Burns (OEA)

1. Descripción del equipo:

El equipo de Bienestar está compuesto por 6 personas: (Psicóloga, Administradora de empresas presupuesto, dos trabajadores sociales y una tecnóloga en sistemas). Salud ocupacional hace parte del bienestar docente para minimizar los riesgos.

Grupo interdisciplinario: Abogado: para manejar la parte jurídica, apoyo de lo legal al grupo, en la parte de amenazados, Administrador de los recursos.

Por el manejo de la planta docente, desde la salud física y mental se trabaja el programa de salud ocupacional, ha sido exitoso unir salud ocupacional con bienestar.

Bienestar existía antes del 2011 con un enfoque hoy se fortaleció y hay nuevos programas. Antes había una persona con el perfil de trabajadora social. Hoy en día se fortaleció el equipo. Se le han agregado cosas.

2. Actividades que realiza la Secretaría

- Se realizan talleres en las brigadas de Salud, de acuerdo a las Estadísticas de la IPS
- La secretaria de Medellín a través de las brigadas de salud ayuda a prevenir para la salud de los Docentes, apoyados de la IPS.

3. Implementación de la Ruta de intervención en riesgo psicosocial:

- Intervención en psicología y trabajo social. Se trabaja de la mano de la Policía Nacional (protección del ciudadano).
- El equipo está conformado por: (1) Policía, Terapeuta (5 sesiones), (1) Asesoría Jurídica, Psicología (Salud Mental, sensibilizar a los docentes del autocuidado “**Abriendo Mentes**”) se remite a primeros auxilios psicológicos (psicología,

psiquiátrica, trabajo social). De acuerdo con un portafolio de servicios. (bipolar y stress, lo que más aqueja al docente).

4. Medición de Clima Organizacional:

- Se realiza en conjunto con la Fundación Medico Preventiva, grupo de psicólogos, fonoaudióloga y fisioterapeuta. Medición de estrés en las instituciones educativas.
- La encuesta es anónima, se pueden expresar con libertad.
- Se tratan temas a nivel general, se identifica mayor estrés, relaciones con directivos, planta física y relaciones interpersonales, acorde con el resultado se hace la socialización con el Rector.
- Se trabaja en conjunto con la Fundación Medico Preventiva y la Caja de Compensación Comfenalco.

5. Traslados: Amenaza, Salud Ocupacional y Posconflicto

- Posconflicto: Reinserción al margen de la ley, se apoya a las víctimas y victimarios.
- *Preparándome para el futuro*: Es el programa de pre - pensionados, con el que cuenta la Secretaria, está vigente desde hace un año. Y está siendo piloteado. Asisten 240 personas, preparación para el retiro. De acuerdo con el Régimen 2277 trabajan hasta los 65 años.

6. Otros Programas o actividades del Programa de Bienestar y su alcance

- Filtro de docentes entre 57 y 62 años “Otros caminos nuevas huellas”
- Encuentro con rectores: 192 Docentes 14 y 15 de agosto
- Comité de Convivencia Laboral: Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral
- Visitas a puestos de trabajo: Para verificar las condiciones de trabajo de los docentes, de acuerdo con las recomendaciones de salud ocupacional.
- El impacto se evalúa por la satisfacción de cada actividad y de acuerdo con la necesidad que se tenga en planta se activa el programa de bienestar

7. Oportunidades de Mejora, planteadas por el equipo de la Secretaria:

- Debe estar un médico que trabaje el tema de salud ocupacional en el equipo de bienestar.
- Comité de Docentes en situación de Riesgo: conformado por (IED, la IPS, Y La Secretaria de Educación).

- El área de Bienestar debe contar con presupuesto, profesionales capacitados y aliados estratégicos.

FECHA: 1 DE OCTUBRE DE 2014

HORA: 8: 30 A.M.

Ciudad: Armenia

PARTICIPANTES:

Álvaro Arias Velásquez - Secretario de Educación Municipal de Armenia

Mariela Pérez Costa - MINPERÚ

Alessia De la Fuente - MINPERÚ

Liliana Sepúlveda - Secretaria de Educación Municipal de Armenia

Javier García Sepúlveda - Secretaria de Educación Municipal de Armenia

Martha Cecilia Vásquez - Secretaria de Educación Municipal de Armenia

Guillermo Arturo Osorio – Rector Secretaria de Educación Municipal de Armenia

Leandro - Salud Ocupacional COMITET Sede IPS Secretaria de Educación Municipal de Armenia

Adela Mogollón – Rectora Secretaria de Educación Municipal de Armenia

Milena Arango - Secretaria de Educación Municipal de Armenia

Carmen Yaneth Perea Criollo – MEN

Mary Burns – Representante OEA

Perfil Demográfico de la Secretaría:

Instituciones Educativas: 20

Docentes: 1.800

Administrativos: 280

Rectores: 29



Equipo Secretaria de Educación de Armenia, Mariela Pérez y Alessia de la Fuente (Ministerio de Perú), Carmen Yaneth Perea (Ministerio de Colombia), Mary Burns (OEA)

1. Descripción del equipo:

El equipo está conformado por una psicóloga, quien trabaja de la mano de los rectores de los establecimientos educativos y la IPS.

Crean el Comité de bienestar y es liderado por el secretario de educación.

Leandro Uribe Psicólogo EPS, IPS y ARL COSMITEC: Desde salud ocupacional, que ofrece a las instituciones educativas. (Directora del programa, profesional salud ocupacional, médico laboral, fisioterapeuta, fonoaudióloga).

1. Programas o actividades del Programa de Bienestar y su alcance

- Los procesos que se hacen en la secretaria de educación son: Capacitación, Reinducción cada dos años, Inducción Anual.
- La principal fortaleza detectada es trabajar de la mano con los Rectores; por tal razón, se programan reuniones mensuales con ellos.
- Intervención en riesgo psicosocial: con el ministerio de la protección social
- Charlas acoso laboral, Taller con rectores: liderazgo, solución de conflictos, relaciones interpersonales.
- La mayoría de las actividades las exige el MEN, se pasa un informe trimestral y el seguimiento es por medio del Sistema Humano.
- El programa de vacaciones recreativas y vivienda: lo maneja la Caja de Compensación Comfenalco.
- Los deportes son liderados por el MEN, en incentivos la secretaria lleva a cabo dos reconocimientos.
- Se trabaja una política de reconocimiento del docente y del talento humano en el docente a través de encuentros. Se hacen actividades de yoga, reconocimientos a los docentes con mayor sentido de pertenencia, con buenas relaciones con los padres de familia. La buena comunicación padres – Docentes lo que genera bienestar de ambas partes.
- Cuando sabemos que nuestros maestros están satisfechos: cuando los niños hacen más de lo que pedimos, cuando los niños participan. Se evalúan las actividades y se ajustan acorde con estas evaluaciones, que se valoran en reuniones con el equipo directivo.
- Se miden indicadores: relaciones conflictivas, solicitudes de traslados, conflictos en las relaciones interpersonales. Hay mejoramiento institucional, mejorando el clima institucional.
- Cuando llega del ministerio piensan que es malo, por eso se fundamenta en el dialogo para que comprenda la importancia de hacer las actividades.
- Se elabora un calendario que se hace desde enero de las actividades que se plantean en la institución, reglas claras desde el primer día del año.
- El impacto se evalúa semestralmente se recogen las incapacidades y se revisa si las enfermedades han aumentado. Tienen el programa de vigilancia epidemiológica, donde se evalúa fonoaudiología, psicología y osteomuscular. Aplican 3 instrumentos, los califican, estandariza y sacan el resultado y solo entran los docentes que tienen la patología.
- *Salud Ocupacional*: Hacen la función en todas las instituciones educativas, se rigen a través de la FIDUPREVISORA, se desplazan a las instituciones para trabajar

prevención y promoción. A través de varios talleres. Les envían una matriz y esta debe ser desarrollada y dictan capacitación frente a estos temas. Van a las instituciones 2 veces por semestre. Todo en pro del bienestar y la salud de los docentes, de la mano de la secretaria quien brinda estos espacios.

2. Aspectos a considerar para la ejecución del plan de Bienestar

- Para hacer las actividades en ocasiones se necesita más voluntad que dinero, en algunas ocasiones no fueron exitosas unas actividades que se realizaron, ya que las instituciones educativas no programaron las personas.
- Prefieren acumular actividades y hacerlas todo un día completo. Por el manejo de los tiempos.
- Se hace gestión para conseguir apoyo por parte de los rectores, ellos financian a través de herramientas que se requieran.
- En los establecimientos se toman en cuenta los lineamientos de la Secretaria, con ambientes agradables, fomentado en valores y principios. El trabajo en equipo y seguimiento son los pilares de la buena relación educativa.

3. Oportunidades de mejora

- Se debería contar con pólizas de responsabilidad civil que cubra a las instituciones, docentes y rectores para no tener temor de que algo le pase a los estudiantes.
- En los procesos de capacitación a los docentes, se debe considerar que no cuentan con tiempo libre, por ello se debe tomar en cuenta que, citar a los docentes en jornada contraria es dificultoso; licenciar a los niños es dificultoso; debe haber un proceso donde él docente aprenda a interiorizar que es para su bienestar.
- Debe ser más una cultura que una actividad: Sugiere que semestralmente se tenga un día para el docente... Hacer convenios por parte de la secretaria para actividades que sean de su interés personal y participe por su cuenta y otras que se establezcan semestralmente. También hay que mejorar la comunicación interna.

Informe Final Misiones de Cooperación Técnica RIED

- El éxito en las actividades es hacer tomar conciencia al docente: en la medida que el docente conozca la necesidad que es para su bien participará, hay que mostrarle la importancia.
- En cuanto al programa de preparación para el retiro, no se ha tenido el éxito esperado ya que los docentes no están asistiendo.
- La dificultad mayor es el manejo del tiempo para ejecutar las actividades del programa de Salud Ocupacional, aunque por ley deben existir estos espacios.
- La parte asistencial de la EPS no tiene buena reputación, confunde con salud ocupacional, hoy en día a través de la sensibilización ha cambiado. Las actividades son buenas en la misma jornada laboral. No se tiene cobertura cuando es en jornada contraria.

- Cuando se presentan dificultades con el personal, quisieran (los rectores) poder invertir presupuesto en actividades relacionadas con la capacitación no formal, acorde con problemáticas detectadas en la institución.

4. Experiencias de los rectores en la implementación del Programa de Bienestar

- Los Rectores opinan que el Bienestar en el colegio empieza cuando en el colegio se le es claro al docente y se le dice para donde va (Inducción) dando a conocer la misión y visión. Cuando hay Gestión Estratégica (buena comunicación interna y externa), y se trabaja en pro de la mejora del clima escolar. Cuando se hace una autoevaluación Institucional (al final del año escolar) y con ella se hace plan de mejoramiento, cuando se hacen encuestas de satisfacción con los padres de familia, estudiantes y docentes para saber cómo van. Con el Gobierno Escolar (consejo directivo, académico, de padres), a medida que el docente sienta que hace parte de la institución favorece el bienestar. Se trabaje por fomentar el Clima Escolar (manual de convivencia, buenas prácticas), la Comités de Convivencia y el Reconocimiento donde los alumnos evalúan y postulan sus maestros, esto mejora el clima institucional.

- Los establecimientos Educativos participan en las actividades que lidera el MEN con los alumnos. Lo que más ayuda en el clima a parte de las celebraciones, porque no hay un presupuesto como tal, es la gestión con los proveedores y con ello se hace día del maestro, dándole la oportunidad al docente que demuestre sus talentos.



Equipo Subdirección de Recursos Humanos (MEN), Mariela Pérez y Alessia de la Fuente (Ministerio de Perú), y Mary Burns (OEA)

- Brindar herramientas para que no se sientan solos en su quehacer, en la Gestión académica; donde el docente navega, dependiendo del perfil que debo conocer como rector debo hacer una asignación académica, para darle las materias que sean afines a su pregrado.
- Una situación que deteriora el clima escolar son las problemáticas que surgen con los alumnos y el manejo que deben tener en los temas de inclusión. (Sordos, invidentes), cuentan con un modelo **AULA MULTIGRADUAL**, cuenta con un docente que enseña y una persona con modelo lingüístico (ejemplo un sordo que les enseña a los niños).

¡GRACIAS!

Anexo 6



OBJETIVO

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los docentes, directivos docentes y personal administrativo de los establecimientos educativos, a través de la implementación de los lineamientos de Política Integral de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, **"Calidad de vida en la escuela"** que repercuta en la vida familiar, misión institucional y mejoramiento del clima laboral.



LOGROS	RETOS
<ol style="list-style-type: none"> 1) Consolidación de una cultura de Bienestar Laboral en las E.T.C 2) Se fomentó la integración y fortalecimiento de estilos de vida saludable a través de la realización de la fase zonal nacional de los Juegos del Magisterio. 3) Creación de alianza con el FNA para acceder a subsidios y créditos de vivienda. 4) Preparación del Decreto para la reglamentación de los riesgos laborales del Magisterio. 5) Desarrollo conjunto con Fiduprevisora de un plan de capacitación a Veedores docentes del servicio de Salud. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Diseño de la política integral de Bienestar Laboral y Seguridad Social. 2) Socializar la normatividad relacionada con la reglamentación de los riesgos laborales del Magisterio. 3) Identificación del perfil individual de riesgo laboral y desarrollo de actividades de vigilancia epidemiológica conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial. 4) Creación de alternativas de tipo financiero y administrativo, que le permitan a las E.T.C. la provisión oportuna de las situaciones de vacancia temporal . 5) Consolidar las sesiones mensuales de los comités regionales de prestaciones y salud.





SERIE DE INFORMES: LOGROS Y RESULTADOS
Misiones de Cooperación Técnica RIED
1ª Edición | 2014-2015



**Organización de los
Estados Americanos**