



## ACTA DE REUNIÓN

Código: PM-FT-01

Versión: 05

Rige a partir de su publicación en  
el SIG

<b>Acta No</b>				6		<b>No aplica</b>	
<b>Fecha</b>	<b>Día</b>	<b>Mes</b>	<b>Año</b>	<b>Hora de inicio</b>	8:30 AM	<b>Hora de finalización</b>	10:00 AM
	26	10	2022				

### ASISTENTES A LA REUNIÓN

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Dependencia/Entidad</b>
Sonia Romero Torres	Secretaría General
Edna del Pilar Paez Garcia	Subdirección Talento Humano
Patricia Ovalle Giraldo	Subdirección Financiera
Karen Ezpeleta	Subdirección de Contratación
Luisa Fernanda Parra	Subdirección de Talento Humano
Dora Inés Ojeda	Unidad de Servicio al Ciudadano
José Orlando Cruz	Subdirección de Gestión Administrativa
Leslie Rodríguez Muñoz	Oficina Asesora Jurídica
Marcela Tamayo	Oficina Asesora de Planeación
María Helena Ordoñez	Oficina de Control Interno
Mónica Álvarez	Oficina de Tecnología y Sistemas de Información
Liliana Vargas López	Secretaría General
Guillermo Alfredo Rojas	Subdirección Talento Humano
Luz Helena Sánchez	Subdirección Talento Humano
Johana Durán	Subdirección Desarrollo Organizacional

### OBJETIVO DE LA REUNIÓN

Realizar sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el fin hacer seguimiento a temas clave de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en particular las políticas de Talento Humano, Integridad y Gestión Documental.



## Orden del Dia

01

Revisión por la  
Dirección del Sistema  
de Salud y Seguridad en  
el Trabajo

Subdirección de Talento Humano  
Luisa Fernanda Parra Norato.

02

Tablas de Retención  
Documental

Unidad de Atención al Ciudadano  
Dora Inés Ojeda

03

Propuesta Incentivos  
2022

Subdirección de Talento Humano  
Luisa Fernanda Parra Norato.

04

Informe sobre la Gestión  
realizada frente al conflicto  
de interés (aplicación del  
Protocolo y la Guía  
adoptada por el Ministerio)

Subdirección de Talento Humano  
Luisa Fernanda Parra Norato.

## TEMAS TRATADOS

1. Verificación del quorum: se cuenta con los miembros necesarios para deliberar.
2. Actualización Tablas de Retención Documental -TRD:

1

Contextualización y marco normativo TRD



01

Contextualización y marco normativo sobre las  
Tablas de Retención Documental (TRD).



- **LEY 594 DE 2000. Artículo 24**, será obligatorio para las entidades del Estado elaborar y adoptar las respectivas Tablas de Retención Documental TRD.
- **En el artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017**. Establece que en cada una de las entidades del orden nacional o territorial se debe integrar un "Comité Institucional de Gestión y Desempeño" encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, dentro del cual se incluye la política de Gestión Documental.

- **Acuerdo No.004 de 2019. Artículo 9°**. Aprobación. Las Tablas de Retención Documental – TRD o Tablas de Valoración Documental – TVD deberán ser aprobadas por el Comité Interno de Archivo integrado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño o quien haga sus veces, cuyo sustento deberá quedar consignado en el acta del respectivo comité.

**Artículo 23°**. Actualización. Las tablas de retención documental deberán actualizarse en los siguientes casos: ...  
numerales ...

*8. Cuando se generen nuevas series y subseries*

*9. Cuando se generen nuevos tipos documentales.*

*10. Cuando se hagan cambios en los criterios de valoración y, por lo tanto, se modifiquen los tiempos de retención documental y disposición final de las series y subseries.*

**Posteriormente se socializa la actualización de las TRD de las siguientes dependencias, con el fin de poner a consideración para aprobación de los miembros del comité:**

1100 Oficina de Cooperación Internacional

4000 Secretaría General

4001 Grupo de Atención al Ciudadano

4002 Grupo de Gestión Documental

4011 Grupo de Recaudo

4012 Grupo de Tesorería

4040 Subdirección de Talento Humano

4041 Grupo de Fortalecimiento de la Calidad de la Vida Laboral

4042 Grupo de Administración del Vínculo Laboral



3.1

● Tablas de Retención Documental actualizadas 2022



DEPENDENCIA	ACTUALIZACIÓN REALIZADA
1100 Oficina de Cooperación Internacional	Se creó nueva subserie <ul style="list-style-type: none"> <li>60.4 PLANES DE BIENES EN DONACIÓN</li> </ul> Se actualizó en las demás series y subseries el soporte del documento electrónico SGD por SGDEA
4000 Secretaria General	Se incluyó el nuevo tipo documental "acuerdos" en la subserie: <ul style="list-style-type: none"> <li>3.53 ACTAS DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL FONDO NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO- FOMAG</li> </ul>
4001 Grupo de Atención al Ciudadano	Se crearon las subseries: <ul style="list-style-type: none"> <li>5. 4 AUTOS</li> <li>20. 4 CERTIFICACIONES DE LEGALIZACIONES</li> <li>45. 16 INFORMES DE GESTIÓN PORSD DEPENDENCIAS</li> <li>45.28 INFORMES DE REGISTRO ÚNICO DE PETICIONES</li> </ul>
4002 Grupo de Gestión Documental	Se creó la serie <ul style="list-style-type: none"> <li>DERECHOS DE PETICIÓN</li> </ul>

● Tablas de Retención Documental actualizadas 2022



DEPENDENCIA	ACTUALIZACIÓN REALIZADA
4011 Grupo de Recaudo	Se incluyó en la subserie 76.1 RECAUDO DE RECURSOS ESTAMPILLA PRO-UNIVERSIDADES en el tipo documental de "comprobante de pago" el soporte PAPEL.  En la subserie 76.2 RECAUDO DE RECURSOS LEY 21 se eliminaron los siguientes tipos documentales: <ul style="list-style-type: none"> <li>Base de datos Información de pagos PILA</li> <li>Base de datos clasificación de aportantes</li> <li>Base de datos pagos entidades aportantes</li> </ul> Se actualizó en las demás series y subseries el soporte del documento electrónico SGD por SGDEA
4012 Grupo de Tesorería	Se eliminaron las subseries: 14. 1 BOLETINES DIARIOS DE TESORERÍA 21.6 CERTIFICADOS DE INEMBARGABILIDAD  Se crearon las series <ul style="list-style-type: none"> <li>35 DEVOLUCIONES</li> <li>37 EMBARGOS JUDICIALES</li> </ul> Se actualizó en las demás series y subseries el soporte del documento electrónico SGD por SGDEA



● **Tablas de Retención Documental actualizadas 2022**



DEPENDENCIA	ACTUALIZACIÓN REALIZADA
<b>4040 Subdirección de Talento Humano</b>	Se agregaron y modificaron los siguientes tipos documentales en la serie 43.HISTORIAS LABORALES: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Libreta Militar</li> <li>• Licencia de Conducción</li> <li>• Certificados de experiencia laboral</li> <li>• Tarjeta o registro profesional</li> <li>• Informe entrega de puesto de trabajo</li> <li>• Examen médico ocupacional</li> <li>• Notificación de embargos judiciales</li> <li>• Notificación sindicatos</li> <li>• Formulario solicitud y trámite de cesantías</li> <li>• Declaración juramentada por demanda de alimentos</li> </ul>
<b>4041 Grupo de Fortalecimiento de la Calidad de la Vida Laboral</b>	Se creo la subserie <ul style="list-style-type: none"> <li>• 70.23 PROGRAMAS MEDICINA PREVENTIVA</li> </ul>
<b>4042 Grupo de Administración del Vinculo Laboral</b>	En la subserie 79.3 REPORTES DE INCAPACIDADES se eliminó el tipo documental: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incapacidad</li> </ul> Se actualizó en las demás series y subseries el soporte del documento electrónico SGD por SGDEA

La Secretaria General solicita revisar las tablas de retención de la documentación que se genera en la supervisión del contrato de FOMAG, para analizar si se requiere una nueva serie que permita contar con la trazabilidad e información que se genere sobre el particular. La Unidad de Atención al Ciudadano hará la respectiva revisión e informará lo correspondiente en la siguiente sesión del Comité Institucional.

**Conclusión:** Se aprueban las modificaciones presentadas.

**3. Propuesta Plan de Incentivos 2022**

2 La Subdirección de Talento Humano presenta el programa de incentivos individuales y grupales para 2022:



1

Plan de Incentivos 2022



### Beneficiarios

Serán beneficiarios los servidores de Carrera Administrativa de cada nivel jerárquico

### Incentivos Ofrecidos

- Beca de Educación Formal
- Bono de Turismo
- Beca Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano
- Financiación de una publicación y/o una investigación
- Comisión de Estudios.

### Requisitos

Los servidores del Ministerio de Educación Nacional deberán reunir los siguientes requisitos para participar en el plan de incentivos de la Entidad (Decreto 1083 del 2015):

1

Acreditar tiempo de servicios continuos en el Ministerio de Educación Nacional no inferior a un (1) año.

2

No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección

3

Acreditar nivel de excelencia (sobresaliente Acuerdo 617 de 2018) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación (2021-2022).

2

Plan de Incentivos 2022



## Incentivos otorgados por nivel

Los incentivos por conferir a los mejores servidores de Carrera Administrativa de cada nivel para la vigencia 2022, serán los siguientes:

#### 1 Nivel Asistencial

Once millones de pesos (\$11.000.000) M/CTE, equivalentes a once salarios mínimos mensuales legales vigentes (11 SMMLV).

#### 2 Nivel Técnico

Nueve millones de pesos (\$9.000.000) M/CTE, equivalentes a nueve salarios mínimos mensuales legales vigentes (9 SMMLV)

#### 3 Nivel Profesional

Ocho millones de pesos (\$8.000.000) M/CTE, equivalentes a ocho salarios mínimos mensuales legales vigentes (8 SMMLV)

#### 4 Nivel Asesor

Cinco millones de pesos (\$5.000.000) M/CTE, equivalentes a cinco salarios mínimos mensuales legales vigentes (5 SMMLV).

Salario mínimo año 2022 \$1.000.000



2

● Plan de Incentivos 2022



## Incentivos otorgados por nivel

Los incentivos por conferir a los mejores servidores de Carrera Administrativa de cada nivel para la vigencia 2022, serán los siguientes:

### 1 Nivel Asistencial

Once millones de pesos  
**(\$11.000.000)** M/CTE,  
equivalentes a once salarios  
mínimos mensuales legales  
vigentes (11 SMMLV).

### 2 Nivel Técnico

Nueve millones de pesos  
**(\$9.000.000)** M/CTE,  
equivalentes a nueve salarios  
mínimos mensuales legales  
vigentes (9 SMMLV).

### 3 Nivel Profesional

Ocho millones de pesos  
**(\$8.000.000)** M/CTE,  
equivalentes a ocho salarios  
mínimos mensuales legales  
vigentes (8 SMMLV).

### 4 Nivel Asesor

Cinco millones de pesos  
**(\$5.000.000)** M/CTE,  
equivalentes a cinco salarios  
mínimos mensuales legales  
vigentes (5 SMMLV).

Salario mínimo año 2022 \$1.000.000



5

Plan de Incentivos 2022



## Incentivo Equipos de Trabajo

De conformidad con lo señalado en el **Decreto 1083 de 2015**, se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias del Ministerio.

### Requisitos:

1

Ser servidor de Carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y asistencial

2

El equipo deberá estar conformado por un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) integrantes

3

Un servidor solo podrá hacer parte de un equipo de trabajo

6

Plan de Incentivos 2022



### Reglas generales

1

Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participan en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se cuenta con expertos externos a través de la Universidad Nacional.

2

Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito con base en las evaluaciones obtenidas.

3

El Ministro, de acuerdo con lo establecido en el Plan de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

4

A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos o pecuniarios definidos.

### Incentivo a los mejores Equipos de Trabajo

#### 1 Primer Lugar

Un incentivo pecuniario por valor de Diecinueve millones de pesos (**\$19.000.000**) M/CTE, equivalente a diecinueve salarios mínimos mensuales legales vigentes (19 SMMLV).

#### 2 Segundo Lugar

Un bono de turismo social hasta por Once millones de pesos (**\$11.000.000**) M/CTE, equivalente a once salarios mínimos legales vigentes (11 SMMLV).

#### 3 Tercer Lugar

Un bono de turismo social hasta por Siete millones de pesos (**\$7.000.000**) M/CTE, equivalente a siete salarios mínimos legales vigentes (7 SMMLV).



Se proponen cinco temas, que se someten a votación del Comité Institucional para escoger uno alrededor del cual se presenten los proyectos de los equipos:

3

Plan de Incentivos 2022



### Temas sugeridos

#### 1. Innovación en el proceso de Asistencia Técnica:

A través de la Innovación en la Asistencia técnica se puede mejorar y/o fortalecer la capacidad de gestión de las secretarías de educación e instituciones de educación superior por medio de la transferencia de metodologías e instrumentos, que de manera coherente con las políticas y lineamientos del MEN estén enfocadas al aumento continuo de la cobertura, la pertinencia y calidad de la oferta educativa y la eficiencia del sector.

#### 2. Fortalecimiento de la Gestión Ambiental:

Prevenir la contaminación ambiental, identificar y gestionar aspectos ambientales significativos que puedan tener impactos en el ambiente, y tomar las medidas para mitigar la afectación al medio ambiente producto de las actividades realizadas en cumplimiento de las funciones del MEN.

#### 3. Mejoras en el portafolio de servicios:

Un portafolio de servicios que esté actualizado, disponible a través de distintos medios y elaborado en un lenguaje claro, amigable y comprensible facilita la interacción Estado – Ciudadano, permite tener mayor claridad sobre la entidad, los canales y medios habilitados para contactarse, las consideraciones para el acceso, disminuye el desgaste administrativo generado por el reproceso de solicitudes de no competencia y contribuye a mejorar la imagen de la Entidad.

#### 4. Toma de conciencia en seguridad de la información:

La concientización en seguridad de la Información ayuda a garantizar que los servidores estén mejor preparados y asuman la importancia, tanto para reconocer las amenazas de seguridad, como para tomar medidas apropiadas que minimicen los riesgos de la seguridad de la información.

#### 5. Actualización de los Activos de Conocimiento:

Promover el uso de los activos de conocimiento en el Ministerio y llevar a cabo su administración, mediante su identificación, clasificación y control, y la definición, implementación de estrategias y herramientas de difusión para que apalanquen la innovación del sector educativo.

Teniendo en cuenta lo antes señalado, los miembros del Comité por unanimidad escogen el tercer tema que corresponde a la **Mejora en el Portafolio de Servicios**.

La Secretaria General solicita aclaración sobre el mecanismo para determinar el mejor equipo de trabajo. El profesional de la Subdirección de Talento Humano informa que, una vez se publiquen los requisitos para participar, los servidores arman los equipos, se inscriben e inician un proceso de asesoría con la Universidad Nacional, de lo cual resulta un proyecto consolidado y se presenta al jurado que corresponde también a la Universidad Nacional, quien da un veredicto final del mejor equipo.

Se aclara que los incentivos para el mejor servidor por nivel se otorgan con base en la evaluación desempeño, si hay empate se aplican con criterios adicionales, tales como: antigüedad del servidor, si es madre cabeza de familia o si ha tenido anteriormente el reconocimiento.

**Conclusión:** Se aprueban los incentivos presentados y el tema de **Mejora en el Portafolio de Servicios** para los proyectos que postulan los equipos de trabajo.



## Conflicto de Interés

03

• Integridad



### Integridad

En cumplimiento de lo establecido en la ley 2013 de 2019 se realizó el análisis de los datos reportados en el aplicativo en línea de integridad y la planta de empleos permanente del Ministerio de Educación Nacional, ejercicio que arrojó los siguientes resultados: Se observó que, el 67% de los servidores del nivel directivo realizaron su reporte de conflicto de intereses en el aplicativo para la integridad pública.

Por lo tanto, para el tercer trimestre se realizará el requerimiento a los servidores de Libre Nombramiento y Remoción del nivel directivo y asesor con el fin de lograr el 100% de gestión.

En el mes de octubre se realizó la invitación a los servidores del nivel directivo a diligenciar y mantener actualizado su reporte de conflicto de intereses en el aplicativo de integridad, con el objetivo de lograr el 100% de gestión al término de la vigencia, para lo cual se brindará un apoyo permanente por parte de la subdirección.

3

La Secretaria General solicita que se implemente una estrategia, que asegure el diligenciamiento del formulario de conflicto de interés en el aplicativo por la integridad pública, por parte de los servidores obligados a ello. Así mismo, deberán actualizar la declaración de bienes y rentas los servidores obligados a ello.

También solicita que se revise en una mesa de trabajo particular la posibilidad de recibir asesoría internacional para esta temática.

## Revisión por la Dirección al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo- SSST

4

En el marco de la revisión al sistema teniendo en cuenta el Decreto 1072 de 2015 se presenta lo siguiente:



01

Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

### Cumplimiento Plan de Trabajo

Actividades programadas en el año 2022	% de cumplimiento
63	82,5 %

### Suficiencia de Recursos

DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN 2022	EJECUTADO
Contrato de Área Protegida	\$14'831.400	\$8'426.880
Contrato de Compensar (Compensar Salud Empresarial)	\$70'292.400	\$49'292.400 (En proceso de consolidación)
Compra de Tapabocas para bioseguridad	\$22'312.000	\$22'312.000
TOTAL	\$107'435.800	

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.

El 19 de mayo de 2022, en el marco del comité institucional de dicha fecha, se aprobó la política:

01

Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

### Cumplimiento Plan de Trabajo

Actividades programadas en el año 2022	% de cumplimiento
63	82,5 %

### Suficiencia de Recursos

DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN 2022	EJECUTADO
Contrato de Área Protegida	\$14'831.400	\$8'426.880
Contrato de Compensar (Compensar Salud Empresarial)	\$70'292.400	\$49'292.400 (En proceso de consolidación)
Compra de Tapabocas para bioseguridad	\$22'312.000	\$22'312.000
TOTAL	\$107'435.800	

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.



01

Sistema de Gestión  
Seguridad y Salud en el Trabajo



## Cumplimiento Plan de Trabajo

Actividades programadas en el año 2022	% de cumplimiento
63	82,5 %

## Suficiencia de Recursos

DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN 2022	EJECUTADO
Contrato de Área Protegida	\$14'831.400	\$8'426.880
Contrato de Compensar (Compensar Salud Empresarial)	\$70'292.400	\$49'292.400 (En proceso de consolidación)
Compra de Tapabocas para bioseguridad	\$22'312.000	\$22'312.000
TOTAL	\$107'435.800	

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.

Se presenta el listado de los indicadores del sistema:

01

Sistema de Gestión  
Seguridad y Salud en el Trabajo



## Cumplimiento Plan de Trabajo

Actividades programadas en el año 2022	% de cumplimiento
63	82,5 %

## Suficiencia de Recursos

DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN 2022	EJECUTADO
Contrato de Área Protegida	\$14'831.400	\$8'426.880
Contrato de Compensar (Compensar Salud Empresarial)	\$70'292.400	\$49'292.400 (En proceso de consolidación)
Compra de Tapabocas para bioseguridad	\$22'312.000	\$22'312.000
TOTAL	\$107'435.800	

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.



01

Sistema de Gestión  
Seguridad y Salud en el Trabajo



## Cumplimiento Plan de Trabajo

Actividades programadas en el año 2022	% de cumplimiento
63	82,5 %

## Suficiencia de Recursos

DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN 2022	EJECUTADO
Contrato de Área Protegida	\$14'831.400	\$8'426.880
Contrato de Compensar (Compensar Salud Empresarial)	\$70'292.400	\$49'292.400 (En proceso de consolidación)
Compra de Tapabocas para bioseguridad	\$22'312.000	\$22'312.000
TOTAL	\$107'435.800	

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.

01

Sistema de Gestión  
Seguridad y Salud en el Trabajo



## Cumplimiento Plan de Trabajo

Actividades programadas en el año 2022	% de cumplimiento
63	82,5 %

## Suficiencia de Recursos

DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN 2022	EJECUTADO
Contrato de Área Protegida	\$14'831.400	\$8'426.880
Contrato de Compensar (Compensar Salud Empresarial)	\$70'292.400	\$49'292.400 (En proceso de consolidación)
Compra de Tapabocas para bioseguridad	\$22'312.000	\$22'312.000
TOTAL	\$107'435.800	

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.



01

Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo



## Cumplimiento Plan de Trabajo

Actividades programadas en el año 2022	% de cumplimiento
63	82,5 %

## Suficiencia de Recursos

DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN 2022	EJECUTADO
Contrato de Área Protegida	\$14'831.400	\$8'426.880
Contrato de Compensar (Compensar Salud Empresarial)	\$70'292.400	\$49'292.400 (En proceso de consolidación)
Compra de Tapabocas para bioseguridad	\$22'312.000	\$22'312.000
TOTAL	\$107'435.800	

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.

01

Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo



## Cumplimiento Plan de Trabajo

Actividades programadas en el año 2022	% de cumplimiento
63	82,5 %

## Suficiencia de Recursos

DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN 2022	EJECUTADO
Contrato de Área Protegida	\$14'831.400	\$8'426.880
Contrato de Compensar (Compensar Salud Empresarial)	\$70'292.400	\$49'292.400 (En proceso de consolidación)
Compra de Tapabocas para bioseguridad	\$22'312.000	\$22'312.000
TOTAL	\$107'435.800	

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.

La no conformidad se relaciona en que no se reportó a la EPS un accidente de trabajo en los



tiempos establecidos.

01

Sistema de Gestión  
Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
NACIONAL

## Cumplimiento Plan de Trabajo

Actividades programadas en el año 2022	% de cumplimiento
63	82,5 %

## Suficiencia de Recursos

DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN 2022	EJECUTADO
Contrato de Área Protegida	\$14'831.400	\$8'426.880
Contrato de Compensar (Compensar Salud Empresarial)	\$70'292.400	\$49'292.400 (En proceso de consolidación)
Compra de Tapabocas para bioseguridad	\$22'312.000	\$22'312.000
TOTAL	\$107'435.800	

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.

01

Sistema de Gestión  
Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
NACIONAL

## Cumplimiento Plan de Trabajo

Actividades programadas en el año 2022	% de cumplimiento
63	82,5 %

## Suficiencia de Recursos

DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN 2022	EJECUTADO
Contrato de Área Protegida	\$14'831.400	\$8'426.880
Contrato de Compensar (Compensar Salud Empresarial)	\$70'292.400	\$49'292.400 (En proceso de consolidación)
Compra de Tapabocas para bioseguridad	\$22'312.000	\$22'312.000
TOTAL	\$107'435.800	

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.



01

Sistema de Gestión  
Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
NACIONAL

## Cumplimiento Plan de Trabajo

Actividades programadas en el año 2022	% de cumplimiento
63	82,5 %

## Suficiencia de Recursos

DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN 2022	EJECUTADO
Contrato de Área Protegida	\$14'831.400	\$8'426.880
Contrato de Compensar (Compensar Salud Empresarial)	\$70'292.400	\$49'292.400 (En proceso de consolidación)
Compra de Tapabocas para bioseguridad	\$22'312.000	\$22'312.000
TOTAL	\$107'435.800	

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.

01

Sistema de Gestión  
Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
NACIONAL

## Cumplimiento Plan de Trabajo

Actividades programadas en el año 2022	% de cumplimiento
63	82,5 %

## Suficiencia de Recursos

DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN 2022	EJECUTADO
Contrato de Área Protegida	\$14'831.400	\$8'426.880
Contrato de Compensar (Compensar Salud Empresarial)	\$70'292.400	\$49'292.400 (En proceso de consolidación)
Compra de Tapabocas para bioseguridad	\$22'312.000	\$22'312.000
TOTAL	\$107'435.800	

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.



01

Sistema de Gestión  
Seguridad y Salud en el Trabajo



## Cumplimiento Plan de Trabajo

Actividades programadas en el año 2022	% de cumplimiento
63	82,5 %

## Suficiencia de Recursos

DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN 2022	EJECUTADO
Contrato de Área Protegida	\$14'831.400	\$8'426.880
Contrato de Compensar (Compensar Salud Empresarial)	\$70'292.400	\$49'292.400 (En proceso de consolidación)
Compra de Tapabocas para bioseguridad	\$22'312.000	\$22'312.000
TOTAL	\$107'435.800	

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.

01

Sistema de Gestión  
Seguridad y Salud en el Trabajo



## Cumplimiento Plan de Trabajo

Actividades programadas en el año 2022	% de cumplimiento
63	82,5 %

## Suficiencia de Recursos

DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN 2022	EJECUTADO
Contrato de Área Protegida	\$14'831.400	\$8'426.880
Contrato de Compensar (Compensar Salud Empresarial)	\$70'292.400	\$49'292.400 (En proceso de consolidación)
Compra de Tapabocas para bioseguridad	\$22'312.000	\$22'312.000
TOTAL	\$107'435.800	

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.



01

Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

## Cumplimiento Plan de Trabajo

Actividades programadas en el año 2022	% de cumplimiento
63	82,5 %

## Suficiencia de Recursos

DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN 2022	EJECUTADO
Contrato de Área Protegida	\$14'831.400	\$8'426.880
Contrato de Compensar (Compensar Salud Empresarial)	\$70'292.400	\$49'292.400 (En proceso de consolidación)
Compra de Tapabocas para bioseguridad	\$22'312.000	\$22'312.000
TOTAL	\$107'435.800	

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.

La Secretaria General solicita que se revisen en mesas de trabajo particulares los siguientes puntos:

1. Ejercicio participativo para que los servidores propongan estrategias que permitan fortalecer las actividades del plan de bienestar y del plan de capacitación, y para que se perciba que las mismas agregan valor y atienden a las necesidades de todos.
2. Estrategia para acompañar a los servidores que se retiran de la entidad por pensión.
3. Estrategia para incrementar el uso del gimnasio como parte de la reducción de factores de riesgo psicosocial
4. Estrategias para involucrar más a los contratistas en los programas de SGSST
5. Revisión de los indicadores del SGSST que presentan sobrecumplimiento en las metas establecidas.

CONCLUSIONES/DECISIONES



<b>1</b>	<p>Los miembros del comité aprueban la actualización de las tablas de retención documental de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1100 Oficina de Cooperación Internacional</li> <li>4000 Secretaría General</li> <li>4001 Grupo de Atención al Ciudadano</li> <li>4002 Grupo de Gestión Documental</li> <li>4011 Grupo de Recaudo</li> <li>4012 Grupo de Tesorería</li> <li>4040 Subdirección de Talento Humano</li> <li>4041 Grupo de Fortalecimiento de la Calidad de la Vida Laboral</li> <li>4042 Grupo de Administración del Vínculo Laboral</li> </ul> <p>Lo anterior se remite a la Secretaria General para la firma y posteriormente publicar en el link de transparencia.</p>
<b>2</b>	Los miembros del comité aprueban la propuesta para el plan de incentivos 2022
<b>3</b>	Los miembros del comité dan recomendaciones para fortalecer el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo

<b>Compromisos adquiridos (Revisión próxima reunión)</b>		
<b>Compromiso</b>	<b>Fecha de límite de cumplimiento</b>	<b>Responsable</b>
Revisar las tablas de retención documental para FOMAG con el fin de proponer un ajuste, si es el caso, que permita consolidar toda la información que se genera en la supervisión del contrato	31 de diciembre de 2022	Unidad de Atención al Ciudadano
En el marco del tema de conflicto de interés, se sugiere realizar contingencia y acompañamiento por parte de talento humano a los directivos para que se cumpla lo estipulado por la norma a 31 de diciembre, adicionalmente realizar la verificación de la publicación de la declaración de renta.	31 de diciembre de 2022	Subdirección de Talento Humano
Realizar un reconocimiento especial a las personas que se retiran de la entidad antes de diciembre de 2022	31 de diciembre de 2022	Subdirección de Talento Humano
Revisar la caracterización de las personas que están próximas a retirarse de la entidad para realizar acompañamiento	31 de diciembre de 2022	



**ACTA DE REUNIÓN**

**Código: PM-FT-01**

**Versión: 05**

Rige a partir de su publicación en el SIG

Revisar un estímulo para que los servidores hagan uso del gimnasio, teniendo en cuenta los problemas de salud identificados, los cuales están relacionados con obesidad, triglicéridos y cardíacos	31 de diciembre de 2022	Subdirección de Talento Humano
Revisar la posibilidad de incrementar la meta de los indicadores que cuentan con un nivel de cumplimiento estable	31 de diciembre de 2022	Subdirección de Talento Humano
Tener en cuenta los temas de accesibilidad una vez se hagan las revisiones de los puestos de trabajo	31 de diciembre de 2022	Subdirección de Talento Humano

**ESPACIO PARA FIRMAS**

Si la reunión es presencial, diligencie los espacios para las firmas.

<b>Servidor</b>	<b>SONIA STELLA ROMERO TORRES</b>	<b>Servidor</b>	<b>EDNA DEL PILAR PÁEZ GARCÍA</b>
<b>Dependencia/Entidad</b>	Secretaría General - Presidente	<b>Dependencia/Entidad</b>	Subdirección de Desarrollo Organizacional – Secretaría Técnica