



ACTA DE REUNIÓN

Código: PM-FT-01

Versión: 05

Rige a partir de su publicación en
el SIG

Acta No						No aplica	
Fecha	Día	Mes	Año	Hora de inicio	8:30 AM	Hora de finalización	10:00 AM
	26	10	2022				

ASISTENTES A LA REUNIÓN

Nombres y Apellidos	Dependencia/Entidad
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 Día

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 Oyeda

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

Verificación del quorum: se cuenta con los miembros necesarios para deliberar.

1

1. Actualización Tablas de Retención Documental -TRD:

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 9º.** 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 23º. 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



ACTA DE REUNIÓN

Código: PM-FT-01

Versión: 05

Rige a partir de su publicación en
el SIG

3.1

• Tablas de Retención Documental actualizadas 2022



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

DEPENDENCIA	ACTUALIZACIÓN REALIZADA
1100 Oficina de Cooperación Internacional	Se creó nueva subserie <ul style="list-style-type: none">60.4 PLANES DE BIENES EN DONACIÓN Se actualizó en las demás series y subseries el soporte del documento electrónico SGD por SGDEA
4000 Secretaría General	Se incluyó el nuevo tipo documental "acuerdos" en la subserie: <ul style="list-style-type: none">3.53 ACTAS DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL FONDO NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO- FOMAG
4001 Grupo de Atención al Ciudadano	Se crearon las subseries: <ul style="list-style-type: none">5.4 AUTOS20.4 CERTIFICACIONES DE LEGALIZACIONES45.16 INFORMES DE GESTIÓN PQRSD DEPENDENCIAS45.28 INFORMES DE REGISTRO ÚNICO DE PETICIONES
4002 Grupo de Gestión Documental	Se creó la serie <ul style="list-style-type: none">DERECHOS DE PETICIÓN

3.1

• Tablas de Retención Documental actualizadas 2022



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

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">Base de datos Información de pagos PILABase de datos clasificación de aportantesBase de datos pagos entidades aportantes 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">35 DEVOLUCIONES37 EMBARGOS JUDICIALES Se actualizó en las demás series y subseries el soporte del documento electrónico SGD por SGDEA



3.1

• Tablas de Retención Documental actualizadas 2022



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

2. **Propuesta Plan de Incentivos 2022**

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



ACTA DE REUNIÓN

Código: PM-FT-01

Versión: 05

Rige a partir de su publicación en
el SIG

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



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 participen 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 no 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 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.

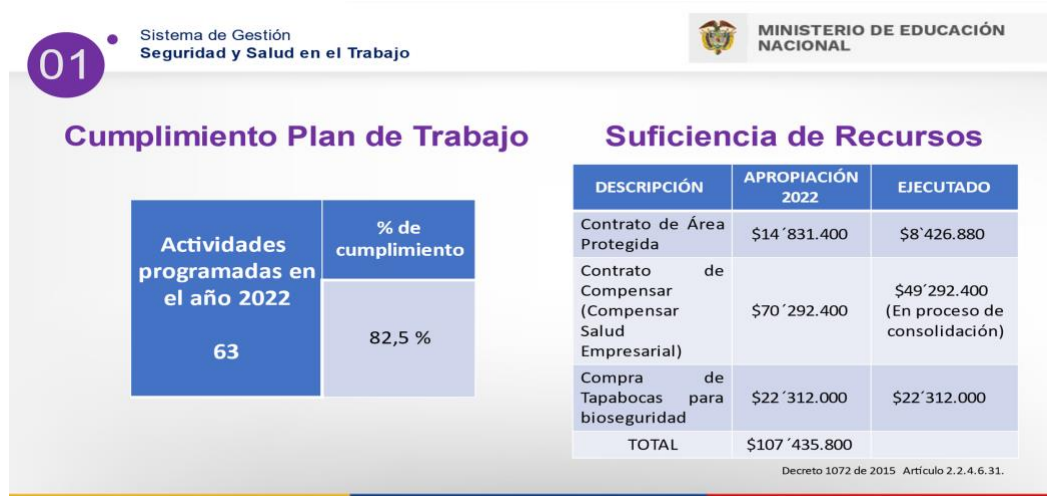
La Secretaria General solicita que se implemente una estrategia, que asegure el diligenciamiento del formulario de conflicto de interés en el aplicativo por la integridad pública, por parte de los servidores obligados a ello. Así mismo, deberán actualizar la declaración de bienes y rentas los servidores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

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



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

4

01

Sistema de Gestión
Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL



01

Sistema de Gestión
Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

Medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores.

- Actualizar módulo del SGSST en el SIG, garantizando la inclusión de todos los elementos de la gestión de SST en la Entidad.

- Actualizar información del micrositio de Talento Humano actualizando los aspectos relacionados con el SGSST, garantizando la inclusión de todos los elementos de la gestión de la seguridad y la salud en la Entidad.

- Verificar las fichas técnicas de los indicadores de resultado para garantizar que incluyan en la metodología de medición no solo a los servidores sino también a los contratistas. Como por ejemplo el indicador de Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo.

- Fortalecer la brigada de emergencias mediante un plan de capacitación focalizado con la ARL Positiva y el prestador del servicio de área protegida.

- Designación equipo de trabajo.

- Se realizó la verificación de indicadores y publicación en el SIG.

- Convocatoria, formación
entrenamiento y práctica.

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



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

Resultado de los indicadores

INDICADOR	PERIODICIDAD	ÚLTIMO REPORTE
Cantidad de vehículos inspeccionados	Trimestral	III Trimestre
Casos en rehabilitación	Semestral	I Semestre
Condiciones Subestándar	Trimestral	III Trimestre
Enfermedad laboral	Trimestral	III Trimestre
Estructura del SG-SST	Anual	
Incidencia de la enfermedad laboral	Anual	
Nivel de Cumplimiento del mantenimiento preventivo de vehículos	Trimestral	III Trimestre
Número de accidentes de tránsito por causa u ocasión de la labor en el periodo.	Trimestral	III Trimestre
Número de pruebas prácticas realizadas a conductores contratados por el MEN	Anual	
Participación en actividades de sensibilización en normas de tránsito y seguridad vial	Trimestral	III Trimestre
Porcentaje de ejecución de actividades de cultura de salud y seguridad desarrolladas	Trimestral	III Trimestre
Porcentaje de pruebas prácticas realizadas a conductores del MEN	Anual	
Prevalencia de la enfermedad laboral	Anual	
Proceso del SG-SST	Anual	
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Anual	
Pérdidas económicas por incidentes y accidentes de tránsito de los conductores propios del MEN	Trimestral	III Trimestre
Severidad de accidentalidad	Mensual	Septiembre
Tasa de accidentalidad vehicular	Trimestral	III Trimestre
Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Mensual	Septiembre
Cumplimiento de los requisitos legales	Semestral	I Semestre
Eficacia de las medidas de control	Semestral	I Semestre
Seguimiento a auditorías	Anual	



01

Sistema de Gestión
Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

Nuevas prioridades y objetivos estratégicos

- En línea con el objetivo de posicionar al proceso de Talento Humano como un proceso estratégico y no de apoyo, garantizar que el SGSST cumpla un papel protagónico mediante la implementación de los programas con un enfoque preventivo más que correctivo, para la nueva vigencia.

Identificación de peligros y el control de los riesgos

- Se han llevado a cabo capacitaciones por parte de la SDO en el módulo del SGSST del SIG, para el cargue completo de la matriz IPEVAR.
- La subdirección de Talento Humano ha designado un equipo para ejecutar dicho cargue, no obstante, se han tenido en cuenta tiempos adicionales como los que implica la curva de aprendizaje en el manejo de la plataforma y el número de registros a cargar.

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.



01

Sistema de Gestión
Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

Resultados y desempeño con los servidores y contratistas.

- Acceso permanente al SIG, para consulta de indicadores.
- Seguimiento mensual en el COPASST.
- Informes mensuales de avance en cumplimiento de objetivos.

Participación de servidores y contratistas.

- Actividades planificadas con cobertura total de la población como:
 - Pausas Activas.
 - Participación en la brigada.
 - Recomendaciones de salud y seguridad.
 - Reporte y corrección de condiciones inseguras.
 - Capacitaciones del PESV.
- Actividades planificadas con cobertura limitada a servidores como:
 - Exámenes ocupacionales periódicos.
 - Intervención de riesgo psicosocial a casos blanco.
 - Vacunación.

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 de la normatividad nacional vigente.

- Se cuenta con una matriz de identificación de requisitos legales la cual se actualiza de manera permanente.
- Se han llevado a cabo actividades colaborativas con la SDO y la oficina jurídica para la inclusión de la normatividad del SGSST en el normograma de la Entidad logrando a la fecha contar con una inclusión del 95% de los requisitos.

• **En proceso:** Realizar el cargue en el SIG de la matriz de requisitos legales para lo cual se están llevando validaciones por parte de la SDO y la STH de los campos para iniciar con el cargue de la información.

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.



01

Sistema de Gestión
Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

Resultado de la Auditoría Interna realizada en el mes de junio.

No Conformidades	Oportunidades de mejora
1	7

•Se cuenta con planes de mejoramiento, los cuales fueron revisados, aprobados y cargados en el SIG de manera conjunta con la SDO y con la OCI.

Cumplimiento de planes específicos.

La gestión del SGSST se apoya en los planes de:

- Comunicaciones.
- Capacitaciones.
- Emergencias.
- Estratégico de Seguridad Vial

Además de los programas de:

Medicina Preventiva y del Trabajo.
Seguridad e Higiene Industrial

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

Inspección sistemática de instalaciones y puestos de Trabajo.

•En lo corrido del año se han llevado a cabo 4 inspecciones 2 en sede CAN y 2 en sede Elemento, cuyos hallazgos han sido gestionados y cerrados satisfactoriamente con el apoyo de la SGA.

•Se han llevado a cabo inspecciones para gestionar condiciones inseguras reportadas por contratistas y servidores para controlar riesgos locativos y biomecánicos.

Vigilancia de las condiciones en los ambientes de trabajo.

En las vigencias 2021 y 2022

Se han llevado a cabo 4 mediciones higiénicas:

2 mediciones de Iluminación. - (Inadecuada - Intervención - Deficiente).

1 Medición de confort térmico. - Sin riesgo

1 Medición de ruido ocupacional. - Sin riesgo (excepto área de racks piso 2 tecnología)

En proceso: desarrollar plan de acción para prevenir la materialización del riesgo.

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.

01

Sistema de Gestión
Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

Vigilancia de las condiciones de salud de los servidores.

Se han puesto en marcha 2 estrategias:

•Activación del PVE cardiovascular para seguimiento de casos críticos de sobrepeso, problemas de colesterol o triglicéridos y problemas cardíacos.

•Realización de exámenes ocupacionales periódicos (315 servidores han asistido, pendientes 175).

Vigilancia de las condiciones en los ambientes de trabajo.

En las vigencias 2021 y 2022

Se han llevado a cabo 4 mediciones higiénicas:

2 mediciones de Iluminación. - (Inadecuada - Intervención - Deficiente).

1 Medición de confort térmico. - Sin riesgo

1 Medición de ruido ocupacional. - Sin riesgo (excepto área de racks piso 2 tecnología)

En proceso: desarrollar plan de acción para prevenir la materialización del riesgo.

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.



01

Sistema de Gestión
Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Se han presentado en lo corrido del año 12 eventos reportados a la ARL como accidentes de trabajo incluyendo servidores y contratistas:

MES	2021	2022
Enero	0	0
Febrero	0	1
Marzo	0	1
Abril	0	3
Mayo	1	2
Junio	0	0
Julio	0	0
Agosto	0	3
Septiembre	0	2
Octubre	2	0
Noviembre	0	0
Diciembre	0	0
TOTAL	3	12



Las principales causas están asociadas a factores personales como distracción, condiciones inseguras y participación de servidores en los juegos de la función pública y entrenamientos deportivos.

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.



01

Sistema de Gestión
Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Durante la vigencia 2022 se continua con los casos calificados como enfermedad laboral en primera instancia por EPS:

Dos (2) servidores con afectación en hombro (síndrome del manguito rotador, codo (epicondilitis), muñeca (túnel del carpo) y generalizado en el brazo por tendinitis:

- 1 servidora con calificación en firme desde el año 2014. Actualmente en proceso de rehabilitación y manejo paliativo del dolor con la ARL Positiva.
- 1 servidora con calificación en controversia por parte de la ARL Positiva en la Junta Regional de Calificación. Actualmente en proceso de rehabilitación con la ARL Positiva.

Una (1) servidora con afectación en ambas muñecas por síndrome del túnel del carpo:

- 1 servidora con calificación en firme desde el año 2019. Recibió operación en ambas manos. Actualmente en proceso de rehabilitación con la ARL Positiva.

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.

01

Sistema de Gestión
Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

Ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo.

PERIODO	META	EJECUTADO	FECHA	% DE AVANCE O VALOR ABSOLUTO
Enero	5	.07	2022-02-09	100 %
Febrero	5	.32	2022-03-08	100 %
Marzo	5	.22	2022-04-07	100 %
Abril	5	.19	2022-05-06	100 %
Mayo	5	.32	2022-06-07	100 %
Junio	5	.22	2022-07-08	100 %
Julio	5	.2	2022-08-09	100 %
Agosto	5	.43	2022-09-08	100 %
Septiembre	5	2.15	2022-10-12	100 %
Octubre	5			0%

Las principales causas de ausentismo están asociadas a padecimientos de origen común como gripe, influenza, gastroenteritis, accidentes de tránsito, entre otras, sin embargo, se evidencia que no se han presentado ausencias significativas por accidentes o enfermedades laborales.

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.



01

Sistema de Gestión
Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

Pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo.

PERIODO	META	EJECUTADO	FECHA	% DE AVANCE O VALOR ABSOLUTO
T 1	50000000	4558314	2022-07-21	100
T 2	50000000	1499400	2022-07-14	100
T 3	50000000	16073403	2022-10-21	100
T 4	50000000			0

Desde el punto de vista de Seguridad y Salud en el Trabajo se calcula trimestralmente el siguiente indicador:

Indicador: Pérdidas económicas por incidentes y accidentes de tránsito de los conductores propios del MEN.

A la fecha se calcula un valor de 22.131.117.

Las demás actividades de mantenimiento desarrolladas por la SGA son consideradas propias de la operación.



01

Sistema de Gestión
Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

Deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

- Recurso humano insuficiente para gestionar todos y cada uno de los programas del SGSST.
- Fortalecer la cultura de participación en exámenes médicos ocupacionales periódicos por parte de los servidores.
- Dificultades en el cumplimiento de actividades de acuerdo con los cronogramas propuestos por causas propias del Ministerio o por causas atribuibles a los proveedores.
- Documentos en proceso de actualización por cambio de normatividad y de aplicabilidad en el SGSST que se encuentra en el SIG.
- INDUCCIÓN

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.

01

Sistema de Gestión
Seguridad y Salud en el Trabajo



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

Se cuenta con un proyecto del Programa de rehabilitación Laboral el cual ya fue revisado y avalado por el asesor médico de la ARL en el cual se establecen los lineamientos del Programa de Rehabilitación, Reincorporación y Reubicación Laboral para el Ministerio de Educación Nacional.

En proceso: Surtir el trámite de aprobación por la STH, para solicitar a la SDO la publicación.

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31.



ACTA DE REUNIÓN

Código: PM-FT-01

Versión: 05

Rige a partir de su publicación en
el SIG

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

1	<p>Los miembros del comité aprueban la actualización de las tablas de retención documental de:</p> <ul style="list-style-type: none">1100 Oficina de Cooperación Internacional4000 Secretaría General4001 Grupo de Atención al Ciudadano4002 Grupo de Gestión Documental4011 Grupo de Recaudo4012 Grupo de Tesorería4040 Subdirección de Talento Humano4041 Grupo de Fortalecimiento de la Calidad de la Vida Laboral4042 Grupo de Administración del Vínculo Laboral <p>Lo anterior se remite a la Secretaria General para la firma y posteriormente publicar en el link de transparencia.</p>
2	Los miembros del comité aprueban la propuesta para el plan de incentivos 2022
3	Los miembros del comité dan recomendaciones para fortalecer el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo

Compromisos adquiridos (Revisión próxima reunión)

Compromiso	Fecha de límite de cumplimiento	Responsable
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



ACTA DE REUNIÓN

Código: PM-FT-01


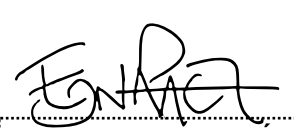
Versión: 05

Rige a partir de su publicación en
el SIG

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	
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.

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

(E)