Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ministerio de Educación Nacional

Enero 2019

La educación es de todos

Mineducación

Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Ministerio de Educación Nacional

INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades generadas por causa o con ocasión del trabajo; de la protección y promoción de la salud mediante el autocuidado y la adopción de hábitos laborales seguros.

Su objeto consiste en implementar las acciones necesarias para contribuir al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo, la preservación de la salud física y mental en los espacios laborales, así como la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, psicolaboral y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Con el fin de hacer de la Seguridad y Salud en el Trabajo un compromiso de todos (entidades, trabajadores y comunidad), el Estado Colombiano mediante la implementación del Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 determinó que las empresas deben adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones, mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de un proceso sistemático y por etapas basado en la mejora continua y en la gestión documental que evidencie el cumplimiento del proceso.

Por lo tanto, el Ministerio de Educación Nacional ha venido ajustando el Sistema Integrado de Gestión –SIG- en el marco del Decreto 1072 de 2015, y en concordancia con el artículo

"La seguridad de nuestra salud, está en nuestras manos"

Anónimo

BORRADOR

38 del Decreto 5012 de 2009, con el fin de estructurar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) como un sistema de referencia del –SIG; realizando esta labor a través de la Subdirección de Talento Humano, dependencia responsable de la planeación, elaboración y ejecución del SGSST, como parte de los procesos del Grupo de Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral y a cargo del Profesional Especializado de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Tal planeación, se ha venido adelantando con apoyo de los profesionales y asesores de la Subdirección de Desarrollo Organizacional, mediante el avance de mesas técnicas de acompañamiento y revisión, lo que ha implicado la inversión de recursos intangibles como tiempo, y tangibles como recursos humanos y recursos financieros, para garantizar la estructuración del Sistema de acuerdo con los lineamientos del mencionado Decreto.

Como resultado de dicho trabajo de estructuración se ha elaborado y ajustado el presente documento denominado: Manual integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo MEN.

Lo anterior, mediante la aplicación de los principios del ciclo PHVA, que permita dar respuesta y articulación a las necesidades del sector y la institución; y por otro, al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

En este sentido, el documento se estructura en cuatro planes:

a. Plan Básico, compuesto por los programas de estructura empresarial, programa de identificación y control de peligros y riesgos, programa de gestión de recursos, programa de gestión del cambio, programa de seguimiento de comités y grupos operativos de apoyo;

b. Plan de intervención conformado por los programas de medicina preventiva, medicina del trabajo, seguridad industrial, higiene industrial, prevención y control de emergencias, seguridad vial, seguimiento a contratistas y proveedores;

c. Plan Avanzado conformado por el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de la Entidad (vigilancia riesgo biomecánico, vigilancia riesgo cardiovascular, vigilancia riesgo visual, vigilancia riesgo auditivo, vigilancia riesgo respiratorio, vigilancia riesgo psicosocial), seguimiento al estado de salud (valoraciones medico ocupacionales, diagnóstico de condiciones de salud, perfil sociodemográfico, morbilidad sentida), teletrabajo, plan de comunicaciones.

d. Plan Especializado compuesto por revisión de alta dirección, auditorías y planes de mejoramiento.

BORRADOR

Tabla de Contenido

Capítulo I: Contexto de la Entidad

a. Historia y conformación

b. Funciones del Ministerio

c. Plan Estratégico Institucional

-Estructura del sector educativo

-Marco estratégico sectorial e institucional

-Plan Marco de Implementación

-Plan Nacional Decenal de Educación

-Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022

d. Metas Educativas 2021: La educación que queremos para la generación de los bicentenarios

-Propósito Superior

-Objetivos Estratégicos

-Visión

-Misión

BORRADOR

f. Estructura organizacional:

-Modelo Integrado de Planeación y Gestión

*Sistema Integrado de gestión

*Política del SIG

*Objetivos del SIG

*Alcance del SIG

*Exclusiones del SIG

*Enfoque de Procesos

-Plan Estratégico de Talento Humano

*Objetivos

*Marco conceptual de la gestión estratégica de Talento Humano

Capítulo II: Del Plan estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo

a. De la población del MEN

-Diagnóstico de condiciones de salud

-Encuesta de Morbilidad Sentida

-Accidentalidad

-Enfermedad Laboral

BORRADOR

b. Del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

-Obligatoriedad Legal

-Principales Conceptos

-Lineamientos y Políticas del Sistema

-Estructura y Programas

-Comités y Grupos operativos de emergencias

-Cronograma 2019

BORRADOR

La educación es de todos
Mineducación

CAPÍTULO I: CONTEXTO DE LA ENTIDAD

a. Contexto y conformación:

A través de la Secretaría del Exterior (Ministerio de Gobierno) se atendían los asuntos educativos antes de 1880, luego, con la Ley 10 que se promulgó en ese mismo año, se creó en reemplazo, la Secretaría de Instrucción Pública, institución que asumió los temas educativos durante seis (6) años. En 1886 con la Ley 7ª del 25 agosto, se crea el Ministerio de Educación Nacional bajo el nombre de Ministerio de Instrucción Pública[1].

En junio de 1923, cambia el nombre por el de Ministerio de Instrucción y Salubridad Pública; y a partir del 1º de enero de 1928, se identifica con el nombre de Ministerio de Educación Nacional, acorde a lo dispuesto en la Ley 56 del 10 de noviembre 1927, bajo el gobierno de Miguel Abadía Méndez y el Ministro de Instrucción y Salubridad Pública José Vicente Huertas.

Dentro de la normatividad vigente para el sector se destaca:

- Ley 115 de 1994. Por medio de la cual se expide la Ley General de Educación
- Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
- Ley 715 de 2001. Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.
- Decreto único reglamentario 1075 de 2015 que compila y ordena toda la normatividad del sector educativo, simplificando la normatividad educativa vigente en Colombia.

BORRADOR

[1] https://www.mineducacion.gov.co/portal/Ministerio/Informacion-institucional/85243:Creacion

b. Funciones del ministerio de educación

Las funciones y competencias que asume el Ministerio de Educación Nacional se orientan a la generación de políticas, lineamientos, directrices y estándares para dotar al sector educativo de un servicio equitativo, incluyente y de calidad, desde la atención a la primera infancia hasta el nivel de educación superior. Así mismo, le compete apoyar a las Entidades Territoriales en la adecuada gestión de los recursos del sector, bajo los principios de descentralización, cobertura, calidad, eficiencia y pertinencia. Adicionalmente, es función del Ministerio velar por la calidad de la educación, mediante el ejercicio de las funciones de regulación, inspección, vigilancia y evaluación. En este sentido y en línea con lo establecido en el Decreto 5012 de 2009 el Ministerio tiene la labor de:

- Formular la política nacional de educación, regular y establecer los criterios y parámetros técnicos cualitativos que contribuyan al mejoramiento del acceso, calidad y equidad de la educación, en la atención integral a la primera infancia y en todos sus niveles y modalidades.
- Preparar y proponer los planes de desarrollo del Sector, en especial el Plan Nacional de Desarrollo Educativo, convocando los entes territoriales, las instituciones educativas y la sociedad en general, de manera que se atiendan las necesidades del desarrollo económico y social del país.
- Dictar las normas para la organización y los criterios pedagógicos y técnicos para la atención integral a la primera infancia y las diferentes modalidades de prestación del servicio educativo, que orienten la educación en los niveles de preescolar, básica, media, superior y en la atención integral a la primera infancia.
- Asesorar a los departamentos, municipios y distritos en los aspectos relacionados con la educación, de conformidad con los principios de subsidiaridad, en los términos que defina la ley.
- Impulsar, coordinar y financiar programas nacionales de mejoramiento educativo que se determinen en el Plan Nacional de Desarrollo.
- Velar por el cumplimiento de la ley y los reglamentos que rigen al Sector y sus actividades.
- Evaluar, en forma permanente, la prestación del servicio educativo y divulgar sus resultados para mantener informada a la comunidad sobre la calidad de la educación
- Definir lineamientos para el fomento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecer mecanismos de promoción y aseguramiento de la

BORRADOR

calidad, así como reglamentar el Sistema Nacional de Información y promover su uso para apoyar la toma de decisiones de política.

- Dirigir la actividad administrativa del Sector y coordinar los programas intersectoriales
- Dirigir el Sistema Nacional de Información Educativa y los Sistemas Nacionales de Acreditación y de Evaluación de la Educación
- Coordinar todas las acciones educativas del Estado y de quienes presten el servicio público de la educación en todo el territorio nacional, con la colaboración de sus entidades adscritas, de las Entidades Territoriales y de la comunidad educativa
- Apoyar los procesos de autonomía local e institucional, mediante la formulación de lineamientos generales e indicadores para la supervisión y control de la gestión administrativa y pedagógica.

b. Plan Estratégico Institucional:

-Estructura del sector educativo

La prestación del servicio educativo se estructura a lo largo del gobierno nacional y subnacional (regional, departamental, territorial, municipal y local). Siendo el nivel nacional o central el ente que se encarga de la formulación de política, la financiación, la regulación del servicio, la asignación de recursos del Sistema General de Participaciones (SGP), la asistencia técnica, el seguimiento y control, la evaluación de resultados y la inspección y vigilancia. A cambio, el nivel subnacional o descentralizado asume la dirección, planificación, administración y presta el servicio educativo en condiciones de equidad, eficiencia y calidad.

De otra parte y bajo el ciclo de formación por el que transita el ser humano, el sector educativo se estructura en cuatro (4) niveles educativos: (i) Educación Inicial y Preescolar, (ii) Educación Básica y Media, (iii) Educación Superior y, (iv) Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH).

Bajo estos dos (2) arreglos institucionales y conforme al Decreto 1075 de 2015, participan diferentes actores y partes interesadas, siendo el Ministerio de Educación Nacional (MEN), el ente rector de la política pública educativa y cabeza del sector.

De igual forma, hacen parte del nivel central:

- Los Órganos de Asesoría y Coordinación Sectorial: Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la

BORRADOR

Educación (CONACES), Comisión Pedagógica Nacional de Comunidades Negras, Comités Regionales de Educación Superior (CRES), y Comisión Nacional de Trabajo y Concertación de la Educación para los Pueblos Indígena.

- Los Fondos Especiales: Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, Fondo Especial de Créditos Educativos para Estudiantes de las Comunidades Negras y Fondo Nacional de las Universidades Estatales de Colombia.

- Las Juntas, Foros y Comités: Junta Nacional de Educación (JUNE), Foro Educativo Nacional y Comité Nacional de Convivencia Escolar.
- Las Entidades Adscritas: Instituto Nacional para Ciegos (INCI), Instituto Nacional para Sordos (INSOR), Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional (INFOTEP) de San Andrés y Providencia, Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional (INFOTEP) de San Juan del César, Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional (ISER) e Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez.

- Las Entidades Vinculadas: Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior (ICETEX), Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES) y Fondo de Desarrollo de la Educación Superior (FODESEP).

A nivel descentralizado, las Entidades Territoriales Certificadas (ETC) o Secretarías de Educación Certificadas integran el gobierno subnacional y hacen parte de ellas, los departamentos, distritos y municipios certificados, quienes ejercen la administración de la prestación del servicio educativo en el territorio de su jurisdicción en los niveles de educación inicial, preescolar, básica y media a través de los establecimientos educativos (EE). Las ETC departamentales responden por la prestación del servicio educativo de todos sus municipios no certificados. Actualmente, el sistema educativo cuenta con 95 ETC.

Por su parte, las Instituciones de Educación Superior (IES) son las entidades que, con arreglo a las normas legales, y el reconocimiento oficial, prestan el servicio público de la educación superior en el territorio colombiano.

A nivel transversal, el Ministerio se articula con otros actores del nivel central como: Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), el Ministerio de Trabajo (Min Trabajó), el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MINTIC), el Ministerio de Salud, el Ministerio de Cultura, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento para la Prosperidad

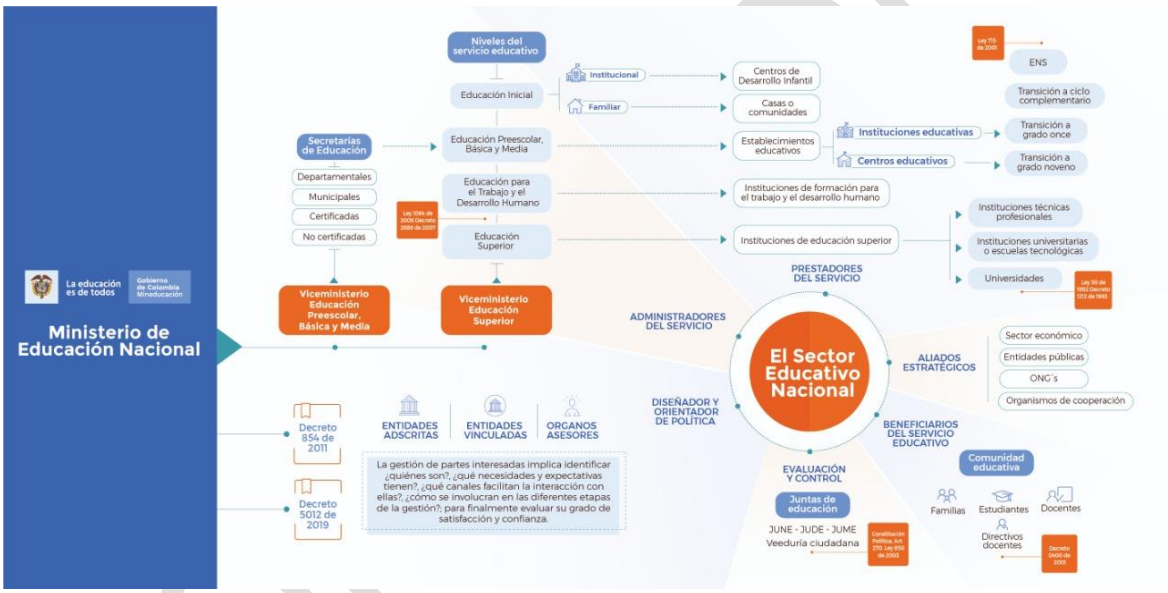
BORRADOR

Social (DPS) y la Presidencia de la República. La siguiente figura, muestra los actores relevantes del sector:

La familia, los rectores, docentes, estudiante y la ciudadanía en general; hacen parte de la comunidad educativa y son actores relevantes en la educación y como agentes del sector, son de gran importancia para el Ministerio y se convierten en pieza fundamental para mejorar las directrices de política pública educativa en el país, siendo un vínculo importante para determinar las necesidades del sector y la oferta institucional existente en educación.

En la siguiente figura se muestran los actores y partes interesadas del sector:

Figura 1. Actores Relevantes y Partes Interesadas del Sector Educativo



Fuente: MEN, 2018

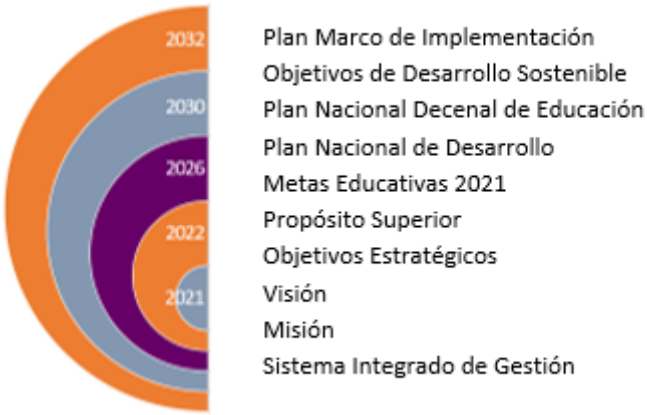
A partir de la identificación de las necesidades sentidas de la comunidad educativa en general, el Ministerio establece estrategias y programas que dan respuesta y solución a dichas problemáticas y establece una ruta de acción a partir de un marco estratégico institucional que da línea al sector educativo.

-Marco estratégico sectorial e institucional

El marco estratégico del MEN se construye a partir de los lineamientos sectoriales e institucionales que demarcan la gestión educativa y dan respuesta a las necesidades sentidas del sector. Dentro de los lineamientos sectoriales se encuentran los compromisos adquiridos en agendas internacionales educativas (los

objetivos de desarrollo sostenible y las metas educativas 2021) y los lineamientos sectoriales nacionales (Plan Marco de Implementación, Plan Nacional Decenal de Educación y el Plan Nacional de Desarrollo). Por su parte, los lineamientos institucionales como el propósito superior, la misión, la visión y los objetivos estratégicos; apuntan y se articulan hacia una estrategia sectorial. La siguiente figura agrupa los lineamientos estratégicos a partir del horizonte de tiempo proyectado para cada uno ellos. Posteriormente, se explica cada uno de ellos.

Figura 1. Marco estratégico institucional



Fuente: MEN, 2018

-Plan Marco de Implementación

En cumplimiento de las disposiciones del Punto 6.1.1 del “Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera”, suscrito entre el Gobierno y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC- EP) el 24 de noviembre de 2016, y refrendado por el Congreso de la República el 2 de diciembre del mismo año, se elaboró el Plan Marco de Implementación (PMI), el cual orienta las políticas públicas para el cumplimiento del Acuerdo Final durante los próximos 15 años, y facilitará su seguimiento por parte de las diferentes instancias dispuestas para este fin.

Este documento contiene el conjunto de pilares, estrategias, productos, metas trazadoras e indicadores necesarios para la implementación del Acuerdo Final, desde los diferentes frentes que deben ser abordados para el cumplimiento de las

La educación es de todos
Mineducación

metas. Las siguientes figuras presentan los desafíos contenidos en el PMI en materia de educación.

Figura 2. Desafíos del Plan Marco de Implementación para educación preescolar, básica y media.

Fuente: MEN, 2018

BORR

Figura 3. Desafíos del Plan Marco de Implementación para educación superior

Fuente: MEN, 2018

-Plan Nacional Decenal de Educación

El Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026, PNDE 2016-2026 traza la ruta de Colombia en Educación en los próximos 10 años, hacia “un sistema educativo de calidad que promueva el desarrollo económico y social del país, y la construcción de una sociedad cuyos cimientos sean la justicia, el respeto y el reconocimiento de las diferencias”. Este documento surge de un proceso de construcción colectiva, con una amplia participación municipal, departamental, regional y nacional, de los colombianos de todas las ciudades y etnias.

Como resultado de este ejercicio, se definieron 10 lineamientos estratégicos que permitirán resolver los desafíos planteados a 2026, los cuales se mencionan a continuación:

1. Regular y precisar el alcance del derecho a la educación.
2. Construcción de un sistema educativo articulado, participativo, descentralizado y con mecanismos eficaces de concertación.
3. Establecimiento de lineamientos curriculares generales, pertinentes y flexibles.
4. Construcción de una política pública para la formación de educadores.
5. Impulsar una educación que transforme el paradigma que ha dominado

BORRADOR

hasta el momento.

6. Impulsar el uso pertinente, pedagógico y generalizado de las nuevas diversas tecnologías para apoyar la enseñanza, la construcción de conocimiento, el aprendizaje, la investigación y la innovación, fortaleciendo el desarrollo para la vida.
7. Construir una red sociedad en paz sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género.
8. Dar prioridad al desarrollo de la población rural a partir de la educación.
9. La importancia otorgada por el estado a la educación se medirá por la participación del gasto educativo en el PIB y en el gasto del Gobierno, en todos sus niveles administrativos.
10. Fomentar la investigación que lleve a la generación de conocimiento en todos los niveles de la educación.

Figura 6. Lineamientos Plan Decenal de Educación

Fuente; MEN

La educación es de todos
Mineducación

-Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022

El artículo 339 de la Constitución Política establece la elaboración de Planes Nacionales de Desarrollo, los cuales incluyen los propósitos y objetivos nacionales de largo plazo, así como las metas y prioridades de la acción estatal a mediano plazo y las estrategias y orientaciones generales de la política económica, social y ambiental que serán adoptadas por el Gobierno.

El Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022: pacto por Colombia, pacto por la equidad, en cabeza del presidente Iván Duque, está basado en una ecuación del bienestar: Legalidad + Emprendimiento = Equidad, con la cual se busca acelerar el crecimiento económico, la creación de empleo formal y la reducción de la pobreza.

El documento de Bases del Plan considera 15 pactos estructurantes y 9 pactos regionales. El Pacto por la equidad entiende a la equidad como la igualdad de oportunidades para la inclusión social y productiva de todos los colombianos. Dentro del grupo de oportunidades para la inclusión social se encuentra la línea de educación de calidad para un futuro con oportunidades para todos, cuya apuesta es avanzar hacia la universalización de la educación preescolar, mejorar el acceso, permanencia y calidad de la educación básica y media, haciendo énfasis en la reducción de brechas entre zonas urbanas y rurales, implementar una agenda de impulso para la educación superior y la consolidación de una alianza que permita mejorar la calidad y pertinencia de la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Esta apuesta se materializa a través de los siguientes objetivos estratégicos:

- Objetivo 1: Gradualidad en la gratuidad en el acceso a educación superior para población vulnerable.
- Objetivo 2: Reconocimiento de la excelencia académica.
- Objetivo 3: Fortalecimiento de la educación superior pública.
- Objetivo 4: Cierre de brechas regionales y urbano-rurales.
- Objetivo 5: Transformación del sistema de aseguramiento de la calidad.
- Objetivo 6: Solidaridad para el acceso de nuevos estudiantes
- Objetivo 7: Diversificación de fuentes y portafolio del ICETEX
- Objetivo 8: Formación de capital humano de alto nivel

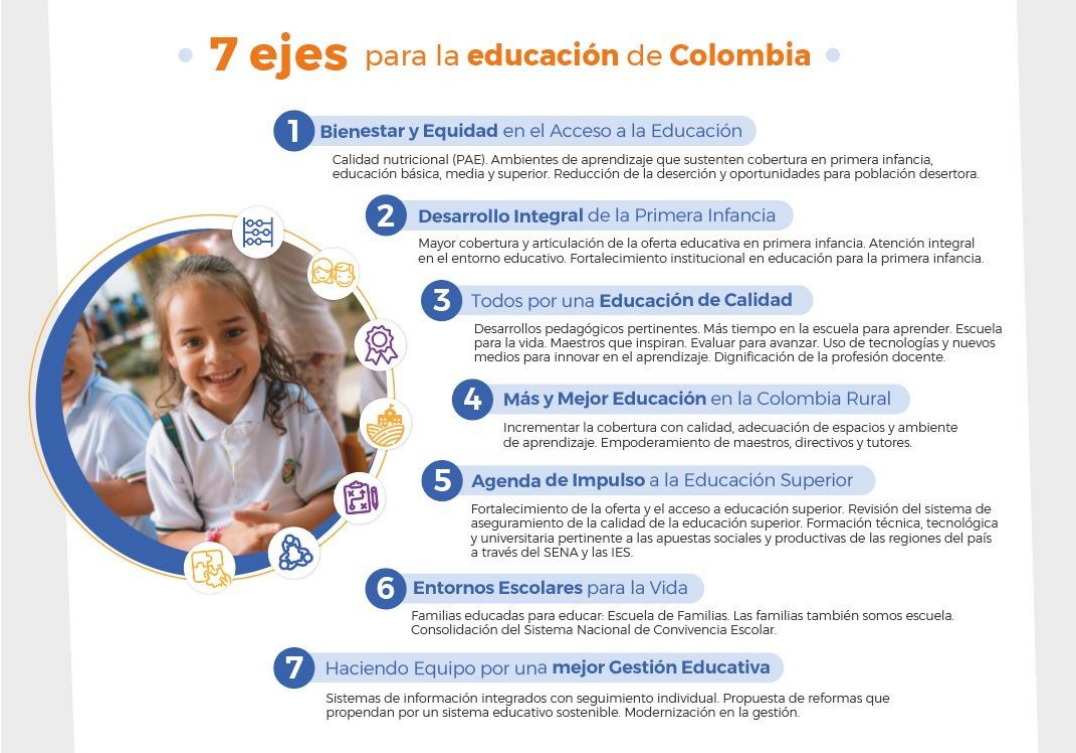
A partir de esta definición, el Ministerio de Educación liderará la construcción del Plan Sectorial, para el cual se proponen inicialmente los siguientes ejes estratégicos:

1. Bienestar y Equidad en el acceso a la educación
2. Desarrollo integral de la Primera Infancia

BORRADOR

3. Todos por una educación de Calidad
4. Más y Mejor Educación en la Colombia Rural
5. Agenda de Impulso a la Educación Superior
6. Entornos Escolares para la Vida
7. Haciendo Equipo para una mejor Gestión Educativa

Figura 7. Ejes Sector Educación Desafíos a 2022



Fuente, MEN

d. Metas Educativas 2021: La educación que queremos para la generación de los bicentenarios

Las metas educativas 2021 surgen en el año 2008, como un acuerdo de los ministros de Educación iberoamericanos por “mejorar la calidad y la equidad en la educación para hacer frente a la pobreza y a la desigualdad y, de esta forma, favorecer la inclusión social”. En ese sentido, se definieron un conjunto de 11 metas generales para el cumplimiento de este objetivo. Adicionalmente, se realizaron estimaciones de los costos asociados al cumplimiento de las metas y se evaluaron las posibles fuentes de financiación que podrían aprovechar los países para lograrlo. Por último, se establecieron alternativas de metodologías de medición y evaluación de las acciones que cada país emprendería en el marco de estas metas. A continuación, se describen las metas definidas:

1. Reforzar y ampliar la participación de la sociedad en la acción educadora
2. Lograr la igualdad educativa y superar toda forma de discriminación en la educación
3. Aumentar la oferta de educación inicial y potenciar su carácter educativo
4. Universalizar la educación primaria y la secundaria básica, y ampliar el acceso a la educación secundaria superior
5. Mejorar la calidad de la educación y el currículo escolar
6. Favorecer la conexión entre la educación y el empleo a través de la educación técnico-profesional (ETP).
7. Ofrecer a todas las personas oportunidades de educación a lo largo de toda la vida
8. Fortalecer la profesión docente
9. Ampliar el espacio iberoamericano del conocimiento y fortalecer la investigación científica
10. Invertir más e invertir mejor
11. Evaluar el funcionamiento de los sistemas educativos y del proyecto «metas educativas 2021»

Figura 8. Metas Iberoamericanas 2021

Fuente, MEN

La educación es de todos Mineducación

Bajo estos parámetros, la vigencia 2018 cierra con una taxonomía estratégica enmarcada en los siguientes elementos, los cuales serán ajustados a los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo Pacto por Colombia Pacto por la Equidad, durante la construcción del plan sectorial en la vigencia 2019.

-Propósito Superior

En 2025 Colombia tendrá un sistema de educación de alta calidad para todos. La educación generará igualdad de oportunidades y desarrollo económico, permitiendo la transformación social del país, mayor equidad y la consolidación de la paz.

Participarán de este proceso -en el cual la educación será la principal prioridad nacional- los padres de familia, los niños y jóvenes, profesores, gobierno y la sociedad civil. Habrá una financiación adecuada para tener la mejor educación de América Latina.

-Objetivos Estratégicos

1. Mejorar los resultados en lenguaje, ciencia y matemáticas, medidos por pruebas estandarizadas
2. Brindar acceso con calidad a la educación superior
3. Transformar y fortalecer la gestión y la cultura institucional.

-Misión

Lograr una educación de calidad que forme mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, competentes, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen con sus deberes y conviven en paz. Una educación que genere oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país.
Lograr una educación competitiva, pertinente, que contribuya a cerrar brechas de inequidad y en la que participa toda la sociedad.

-Visión

En el 2018, el Ministerio de Educación es la entidad líder del Gobierno Nacional, con reconocimiento internacional, que atrae a los mejores talentos y está 100% orientada a hacer de Colombia el país mejor educado de América Latina en el 2025. Es una entidad innovadora, creativa, eficiente, generadora de investigación y

BORRADOR

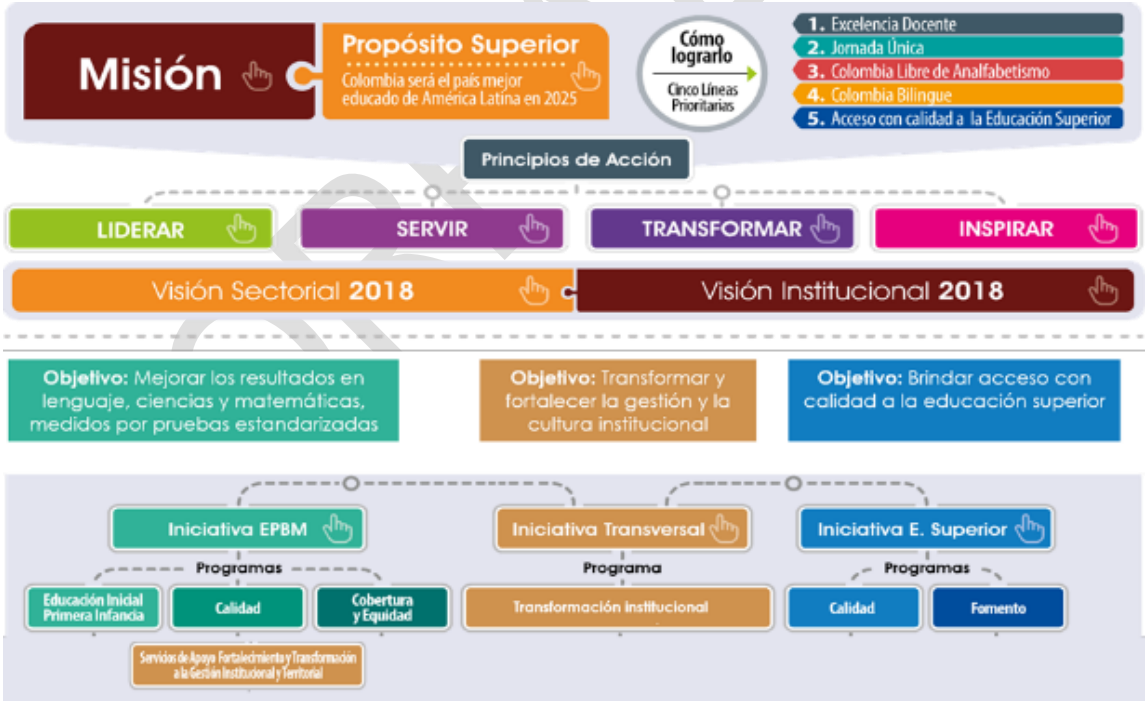
conocimiento para el país y para el mundo. Es una entidad ejemplar por su ejecución.

Este propósito se logrará gracias a la renovación de una cultura organizacional que le ha apostado a una estructura de trabajo más flexible y horizontal, donde es posible equilibrar vida y el trabajo y donde prima la confianza y el compañerismo.

Sus funcionarios se sienten orgullosos y felices de trabajar en el MEN para lograr una mayor productividad y eficiencia. Promueve un balance entre la vida personal y profesional de sus funcionarios, con un ambiente organizacional moderno, incluyente y generador de espacios y sentimientos de bienestar. Todo esto la convierte en la entidad más deseada para trabajar.

En la siguiente figura se resume la actual taxonomía estratégica:

Figura 9. Taxonomía estratégica MEN 2018



Fuente, MEN

f. Estructura Organizacional

Desarrollas todas las estrategias planteadas para la construcción y avance hacia el propósito superior y los objetivos estratégicos, requiere de toda una estructura interna institucional que soporte todos los procesos de gestión y trámites administrativos que se requieren, así como la adecuada atención a las necesidades de las partes interesadas del sector. Por ello, a través del Sistema Integrado de Gestión (SIG) se promueve y facilita la mejor continua en la gestión que realiza el Ministerio de Educación Nacional en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

-Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Los resultados obtenidos en la última medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión a través de FURAG fueron los siguientes:

Resultados FURAG por sectores

2017
Puesto 7 de 24 sectores

Resultados por Sector Administrativo
Rama Ejecutiva Orden Nacional

Promedio*
77.1

Ciencia y Tecnología	87.9	Hacienda y Crédito Público	77.9
Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	83.5	Inteligencia Estratégica y Contrainteligencia	77.9
Planeación	82.4	Justicia y del Derecho	77.8
Relaciones Exteriores	81.9	Vivienda, Ciudad y Territorio	77.5
Presidencia de la República	81.7	Minas y Energía	76.6
Inclusión Social y Reconciliación	80.1	Defensa Nacional	75.4
Función Pública	79.6	Salud y de la Protección Social	75.4
Educación Nacional	79.6	Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural	73.9
Deporte	79.6	Transporte	73.5
Información Estadística	78.6	Interior	73.4
Comercio, Industria y Turismo	78.3	Cultura	73.2
Trabajo	78.0	Ambiente y Desarrollo Sostenible	72.3

2016
Puesto 22 de 24 sectores

Sector	Puntaje
CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION	89,27
PLANEACION	87,82
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	86,00
INTELIGENCIA ESTRATEGICA Y CONTRAINTELIGENCIA	85,29
FUNCION PUBLICA	85,09
RELACIONES EXTERIORES	85,00
TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES	85,00
DEPORTE	84,09
AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	84,00
ESTADISTICAS	82,27
COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO	82,00
MINAS Y ENERGIA	81,09
SALUD Y PROTECCION SOCIAL	79,55
TRANSPORTE	78,18
TRABAJO	78,09
INCLUSION SOCIAL Y RECONCILIACION	76,64
HACIENDA Y CREDITO PUBLICO	76,09
VIVIENDA CIUDAD Y TERRITORIO	76,00
CULTURA	75,45
JUSTICIA Y DEL DERECHO	75,45
DEFENSA	74,27
EDUCACION	73,45
AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	73,27
INTERIOR	69,82

BORRADOR

La educación es de todos
Mineducación

Resultados FURAG Grupo par

Entidades	Índice de Desempeño Institucional
SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	88,25
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	84,87
MINISTERIO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES	84,8
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	84,69
MINISTERIO DE EDUCACIÓN	83,94
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL	83,92
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE	80,69
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	80,61
MINISTERIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO	80,33
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA	79,93
MINISTERIO DEL INTERIOR	78,72
DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICIA NACIONAL*	78,24
INSTITUTO NACIONAL DE VIAS	77,95
ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA	77,87
MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	77,75
INSTITUTO GEOGRAFICO AGUSTIN CODAZZI	77,32
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VICTIMAS	77,06
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES	76,66
MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA	76,27
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL	76,04
MINISTERIO DE TRANSPORTE	75,65
MINISTERIO DEL TRABAJO	74,78
MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO	74,71
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	73,18
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL	70,78

Resultados FURAG por política

Políticas	Ministerio de Educación Nacional	Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior - Mariano Ospina Perez	Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación	Instituto Nacional para Sordos	Instituto Nacional para Ciegos	Fondo de Desarrollo de la Educación Superior	Instituto Técnico Nacional de Comercio "Simon Rodriguez"	Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar	Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional	Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional del Departamento de San Andres	Escuela Técnologica Instituto Técnico Central
Talento Humano	77,29	83,07	86,1	76,02	76,63	73,6	75,09	76,73	75,11	71,11	80,11
Integridad	80,1	86,17	90,79	83,37	78,65	71,62	74,37	80,4	78,03	75,96	74,63
Planeación Institucional	79,6	82,28	85,09	78,66	85,11	75,68	81,18	84,44	74,45	72,38	75,62
Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	76,19	80,7	86,07	72,77	65,93	72,44	83,79	82,36	78,59	73,78	63,39
Racionalización de Trámites	73,64	73,76	79,09	70,52	75,53	73	72,94	75,23	71,07	71,07	77,01
Participación Ciudadana	80,19	82,85	90,03	86,12	82,27	71,83	75,09	78,75	76,19	73,76	79,77
Servicio al Ciudadano	78,65	76,71	80,83	77	78,61	76,32	78,27	80,83	80,83	80,83	80,83
Seguridad Digital	75,46	81,52	81,67	80,49	81,06	70,19	78,76	81,82	60,27	55,5	80,09
Gobierno Digital	80,57	82,9	88,41	81,09	81,57	77,77	81,21	78,92	75,71	72,07	82,24
Transparencia, acceso a la Información	80,55	88,84	85,88	82,61	84,01	73,5	80,94	80,57	73,76	71,47	80,46
Gestión Documental	80,46	87,28	81,3	84,04	85,44	73,41	89,41	83,08	72,16	68,68	79,4
Gestión del Conocimiento	77,79	75,76	89,86	73,37	77,12	75,42	79,65	79,16	72,51	66,68	79,46
Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	78,15	84,34	92,57	75,72	74,15	72,22	80,08	77,9	76,02	71,42	74,25
Control Interno	79,33	82,03	88,4	79,38	79,08	75,08	81	81,38	74,34	72,98	76,33

La educación es de todos
Mineducación

Resultados FURAG por dimensión

En cada una de las entidades del sector se realizaron una vez recibidos los resultados los autodiagnósticos propuestos por el DAFP para efecto de identificar las brechas existentes y avanzar en la implementación del Modelo.

*Sistema Integrado de Gestión

Figura 11. Modelos referenciales Modelo Integrado de Gestión

Fuente, MEN

La educación es de todos
Mineducación

*Política del SIG

El MEN se compromete a implementar, sostener y mejorar continuamente el SIG, articulando sus procesos de manera armónica y complementaria: para dar cumplimiento a los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y demás normatividad legal aplicable, con el fin de garantizar la eficacia, eficiencia, efectividad y el respeto por el medio ambiente en el logro de los objetivos institucionales y la satisfacción del cliente y partes interesadas. La política del SIG se desarrolla a través de los siguientes modelos referenciales:

Calidad: diseñar y ejecutar estrategias que satisfagan las necesidades de los grupos de interés y prestar servicios que cumplen con los estándares definidos que contribuyen al cumplimiento de la misión y visión del Ministerio.

Ambiental: mejorar el desempeño ambiental de la entidad, a través de la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación ambiental, la identificación de aspectos que pueden producir impactos ambientales significativos, el establecimiento de controles operacionales que permiten responder a las condiciones ambientales cambiantes de la entidad en cumplimiento de las obligaciones legales.

Seguridad y Salud en el Trabajo: implementar ambientes de trabajo seguros que permitan el bienestar de las personas, gestionar los riesgos y peligros mediante actividades de prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, así como la promoción de hábitos de vida saludable.

Seguridad de la Información: identificar, gestionar y reducir los riesgos a los cuales se expone la información, asegurando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de esta en la entidad, así como la continuidad de las operaciones del Ministerio de Educación Nacional y la consolidación de una cultura de seguridad que permita el cumplimiento de los requisitos legales y contractuales vigentes.

Control Interno: evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación, implementando acciones encaminadas al desarrollo de los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación.

BORRADOR

*Objetivos del SIG

En el marco del modelo propuesto el SIG tiene los siguientes objetivos:

Cuadro 3. Objetivos del SIG

COMPONENTE	OBJETIVO DEL SIG
Calidad	1) Aumentar los niveles de satisfacción del cliente y partes interesadas.
	2) Fortalecer la prestación de los servicios orientados al mejoramiento de la cobertura, calidad, eficiencia y pertinencia de la educación.
	3) Fortalecer el desempeño de los procesos establecidos en el Ministerio de Educación Nacional.
	4) Fortalecer la aplicación de mecanismos de autocontrol y de evaluación para garantizar la mejora continua.
Ambiental	5) Mejorar el desempeño ambiental en cumplimiento de las obligaciones legales y otras aplicable; previniendo la contaminación y contribuyendo a la protección del medio ambiente.
Seguridad y Salud en el Trabajo	6) Proteger la seguridad y salud de los servidores y colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
Seguridad de la Información	7) Proteger los activos de información de amenazas internas y externas que puedan afectar la privacidad, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información del Ministerio o la privacidad de los titulares de la información.
Todos	8) Facilitar el cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la mejora en los resultados de los índices de buen gobierno.

Fuente, MEN

A los objetivos del SIG se les realiza seguimiento trimestral a partir del cumplimiento de las actividades del Plan de Acción y los indicadores de procesos asociados a cada uno de ellos, de acuerdo con lo establecido en la Guía para la Planificación Medición y Seguimiento de los Objetivos SIG código PM-GU-03.

La medición con corte a septiembre de 2018 es la siguiente:

BORRADOR

Cuadro 4. Medición de objetivos del SIG

Objetivo	% cumplimiento 2018 Plan de Acción	% cumplimientos indicadores	% acumulado
1. Aumentar los niveles de satisfacción del cliente y partes interesadas.	100,00%	100%	100,00%
2.Fortalecer la prestación de los servicios orientados al mejoramiento de la cobertura, calidad, eficiencia y pertinencia de la educación.	97,55%	N.A.	97,55%
3. Fortalecer el desempeño de los procesos establecidos en el Ministerio de Educación Nacional.	99,96%	100%	99,98%
4.Fortalecer la aplicación de mecanismos de autocontrol y de evaluación para garantizar la mejora continua	95,91%	100%	97,95%
5. Mejorar el desempeño ambiental en cumplimiento de las obligaciones legales y otras aplicable; previniendo la contaminación y contribuyendo a la protección del medio ambiente.	99,98%	100%	99,99%
6. Proteger la seguridad y salud de los servidores y colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.	99,98%	100%	99,99%
7. Proteger los activos de información de amenazas internas y externas que puedan afectar la privacidad, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información del Ministerio o la privacidad de los titulares de la información.	100,00%	N.A.	100,00%
8. Facilitar el cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la mejora en los resultados de los índices de buen gobierno.	94,75%	100%	97,38%
			99,10%

Fuente, MEN

Se observa que las actividades del Plan de Acción y los indicadores del SIG asociados con cada uno de los objetivos SIG, tienen un nivel adecuado de cumplimiento con respecto a las metas establecidas.

BORRADOR

*Alcance del SIG

El alcance del Sistema Integrado de Gestión -SIG del Ministerio de Educación Nacional comprende la prestación de servicios y entrega de productos misionales relacionados con el diseño, implementación, evaluación de política e instrumentos de política en educación y la atención al ciudadano.

Este alcance considera factores internos y externos pertinentes para el logro de sus propósitos institucionales, los requisitos legales y otros requisitos aplicables.

El anterior alcance aplica a todos los procesos del MEN, los cuales interactúan para la realización de los servicios y productos que se entregan a las partes interesadas y aplica para todas las sedes físicas en las cuales opera el Ministerio.

*Exclusiones

NTC ISO 9001:2015: Numeral 7.1.5.2. Recursos de seguimiento y medición - trazabilidad de las mediciones. Se excluye este numeral teniendo en cuenta que la trazabilidad de las mediciones NO es un requisito aplicable al MEN, por cuanto las mediciones realizadas por la entidad no requieren de equipos que deban calibrarse o verificarse.

NTC ISO 14001:2015: No aplican exclusiones.

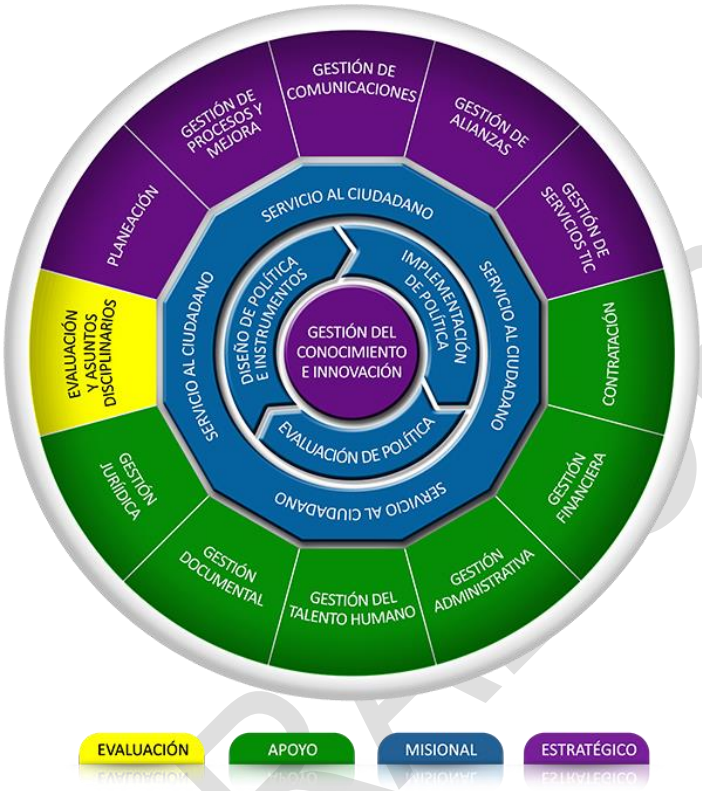
NTC ISO 27001:2013, Decreto 1072 de 2015, ISO 45001, Decreto 1078 de 2015 y Decreto 2573 de 2014: No aplican exclusiones.

*Enfoque de Procesos

El Ministerio de Educación Nacional, de acuerdo con el enfoque de procesos ha definido el siguiente mapa de procesos:

BORRADOR

Figura 12. Mapa de Procesos MEN



Para llegar a este nuevo mapa de procesos, el cual entró en vigencia a partir de febrero del 2018 con la Resolución 1760, se realizó un análisis integral de la cadena de valor del Ministerio, reduciendo de 66 a 17 procesos, haciéndolo mucho más práctico y entendible por parte de los usuarios.

Se ha avanzado en la actualización de documentos asociados a este nuevo mapa de procesos, para lo cual el 100% ya fueron migrados a la nueva estructura, no obstante, en cuanto al avance en la actualización de fondo y contenido en los documentos se tiene el siguiente avance con corte a 30 de septiembre.

BORRADOR

-Marco conceptual de la gestión estratégica del talento humano

Según el diagnóstico realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo-BID para la generación del índice de desarrollo del servicio civil en Latinoamérica, Colombia se ubica en el quinto lugar y evidencia que para los años 2011-2013 el país avanzó seis puntos frente al año 2004, a este crecimiento se le atribuye la expedición de normas como la Ley 909 de 2004 y sus consecuentes mejoras frente a la institucionalidad del sistema y la creación de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC como uno de los órganos rectores del empleo público junto con Función Pública, así como también al establecimiento de políticas específicas de Gestión del Talento Humano. Esto permite evidenciar un esfuerzo conjunto para mejorar el desempeño del servicio civil, pero también evidencia que el avance no ha sido el esperado y que es necesario desarrollar e implementar las acciones que permitan que la normatividad se refleje y tenga un mayor impacto en el desarrollo del servicio civil, pues aún existen aspectos de la Gestión del Talento Humano que permanecen en niveles similares a los de diez años atrás, lo cual configura un amplio escenario de mejora para el empleo público en Colombia.

En consecuencia de lo anterior, la Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

BORRADOR

Creación de valor público

Fuente: DAFP, 2018

Esta estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del Talento Humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

Dimensión Talento Humano MIPG

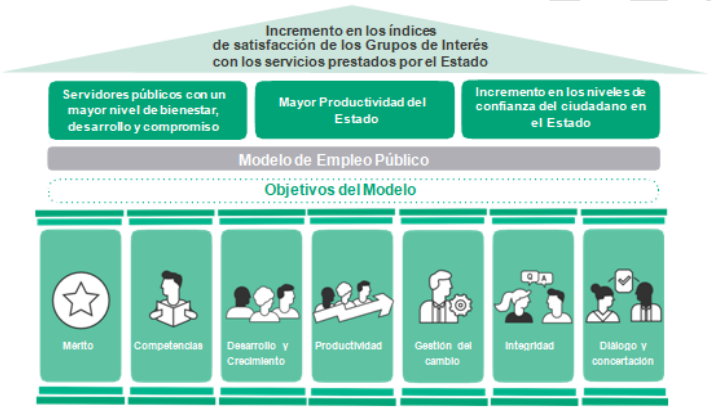
Fuente: DAFP, 2017

BORRADOR

La educación es de todos
Mineducación

La estrategia de implementación de la política de GETHal articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

Marco de la política de empleo público



Fuente: DAFP, 2017

La política de GETH se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el

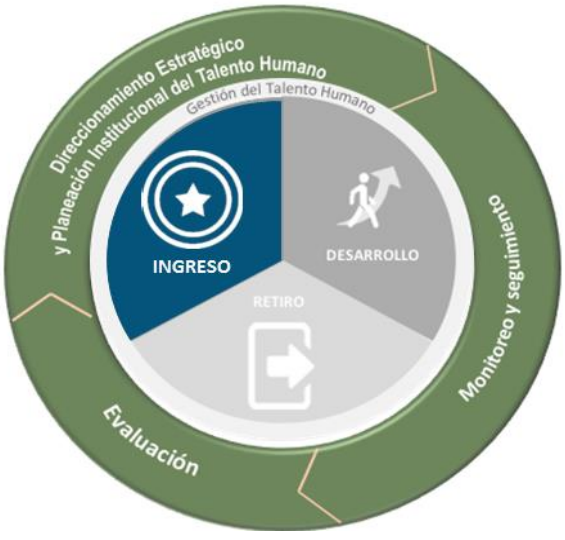
BORRADOR

propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017).

En ese orden de ideas, la estrategia apunta a que las entidades públicas colombianas logren que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

Modelo de empleo público



Fuente: DAFP, 2017

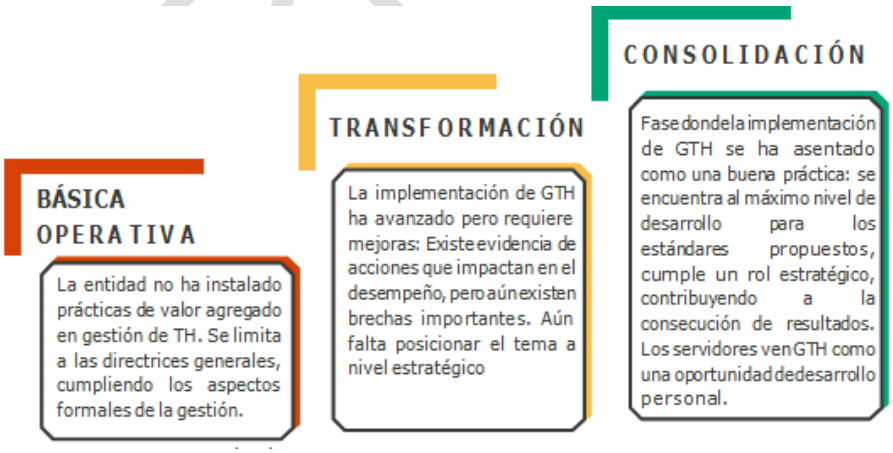
Así se puede entender la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el

La educación es de todos
Mineducación

nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnostico derivado a través de la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica. El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

Niveles de madurez de la gestión estratégica del Talento Humano



Fuente: DAFP, 2016

Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH se puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con

La educación es de todos Mineducación

base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”, estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

Rutas de creación de valor

Fuente: DAFP, 2017

BORRADOR

Capítulo II: Del Plan estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo

a. De la población del MEN

-Diagnóstico de condiciones de salud

Las valoraciones médicas ocupacionales hacen parte de las actividades de medicina preventiva y del trabajo que toda entidad debe contemplar en su sistema de seguridad y salud en el trabajo. Dichas evaluaciones son actos médicos y como tal deben cumplir con los requisitos de ley como confidencialidad, integralidad científica, consentimiento informado.

El resultado de las evaluaciones médicas constituye una información fundamental para conocer las condiciones de salud de la población trabajadora, y con esta poder implementar programas de prevención y conservación de salud de los trabajadores, buscando mejorar la eficiencia y la productividad de los procesos del recurso humano dentro de la empresa.

A continuación, se presenta el detallado de las condiciones de salud del Ministerio de Educación Nacional a partir del análisis de los resultados de la valoración médico ocupacional de cada trabajador teniendo presente la aptitud frente al cargo, incluyendo recomendaciones de acuerdo con los hallazgos encontrados con corte a diciembre 2018:

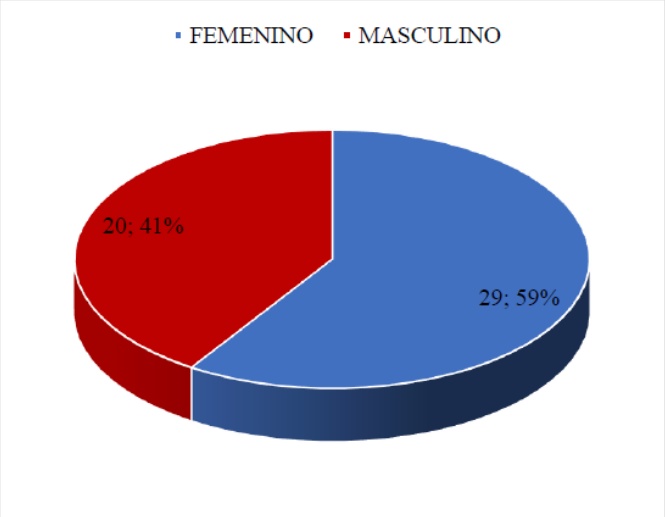
TIPO DE EXAMEN	REALIZADO
EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL INGRESO	51
EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL EGRESO	23
VISIOMETRIA	49
OPTOMETRIA	1
AUDIOMETRÍA	1
LABORATORIOS	
GLICEMIA	1
PERFIL LIPIDICO	1

BORRADOR

La educación es de todos
Mineducación

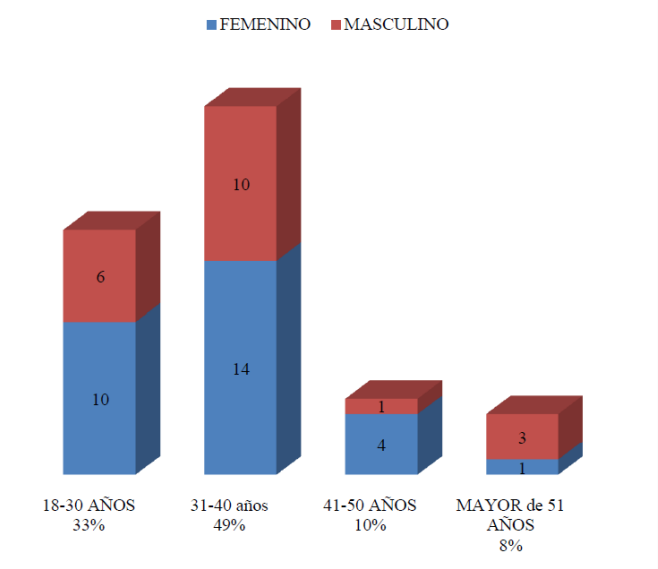
VARIABLES:

a. Variables demográficas:



GRÁFICA 1. DISTRIBUCIÓN SEGÚN GÉNERO

En esta gráfica, se evidencia que el Sexo Femenino predomina entre los trabajadores con un 59% de participación, mientras que el Sexo Masculino cuenta con una participación del 41% sobre el total de la población.

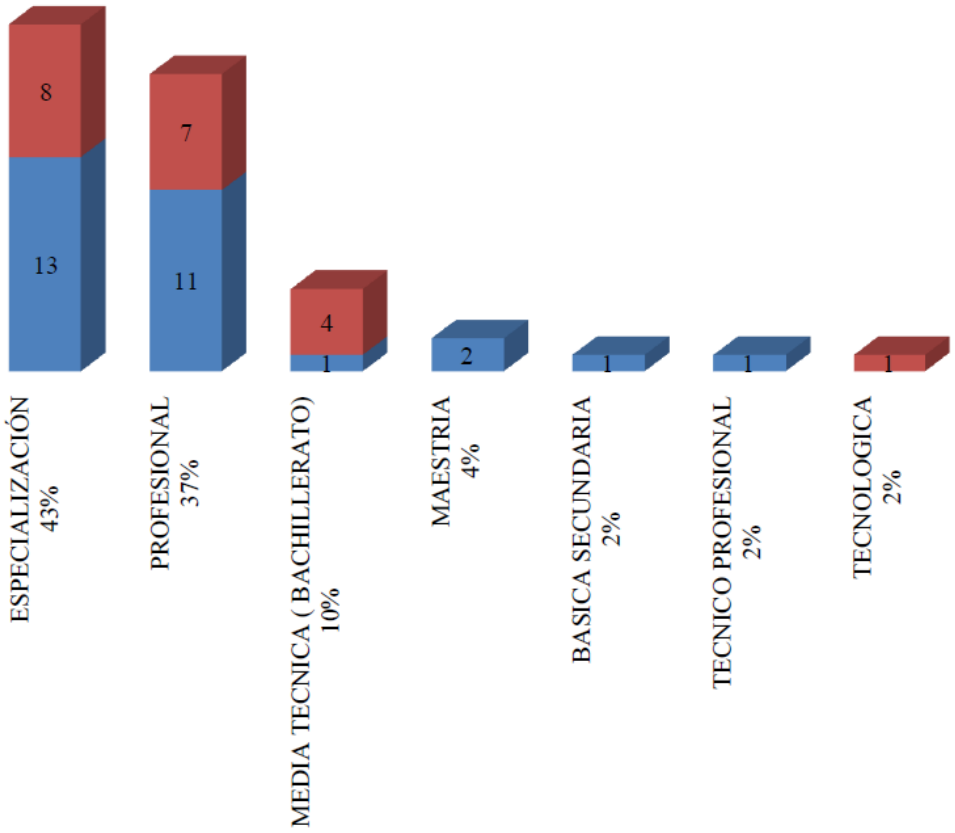


GRÁFICA 2. DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL GRUPO DE EDAD

De acuerdo con la edad registrada de los trabajadores evaluados, se determinaron 4 grupos de edad, cuyo rango se encuentra entre los 23 y 59 años,

La educación es de todos
Mineducación

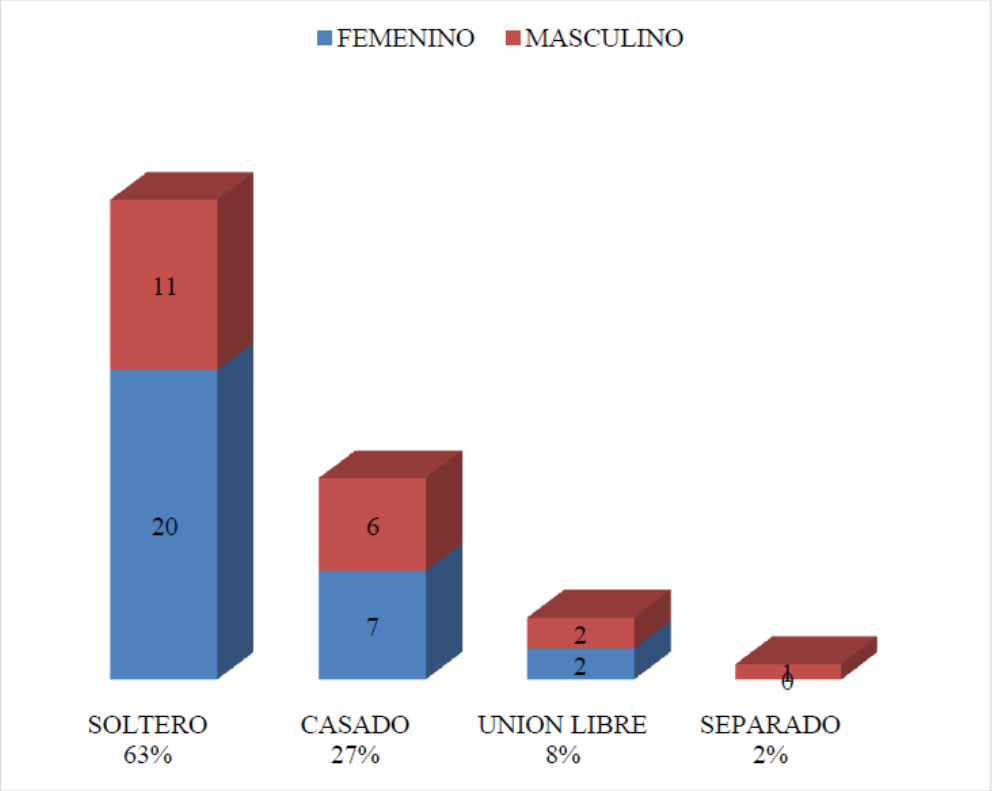
con una edad promedio de 34.5 años. En la gráfica 2, se encuentra el grupo de edad de 18 a 30 años con el 33%, el de 31 a 40 años con una participación del 49% el grupo de edad de 41 a 50 años con una participación del 10% y un grupo de mayores de 51 años con una participación del 8%. Obteniendo una población trabajadora en mayor proporción adulta joven.



GRÁFICA 3. DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESCOLARIDAD

En la gráfica 3, de acuerdo con la información suministrada por los trabajadores valorados, se determinó el nivel de escolaridad, universitario pregrado con el 37%, especialización 43%, maestría 4%, seguido de media técnica(bachillerato) 10%, básica secundaria el 2%, tecnológico con el 2% y técnico profesional con el 2%.

La educación es de todos
Mineducación

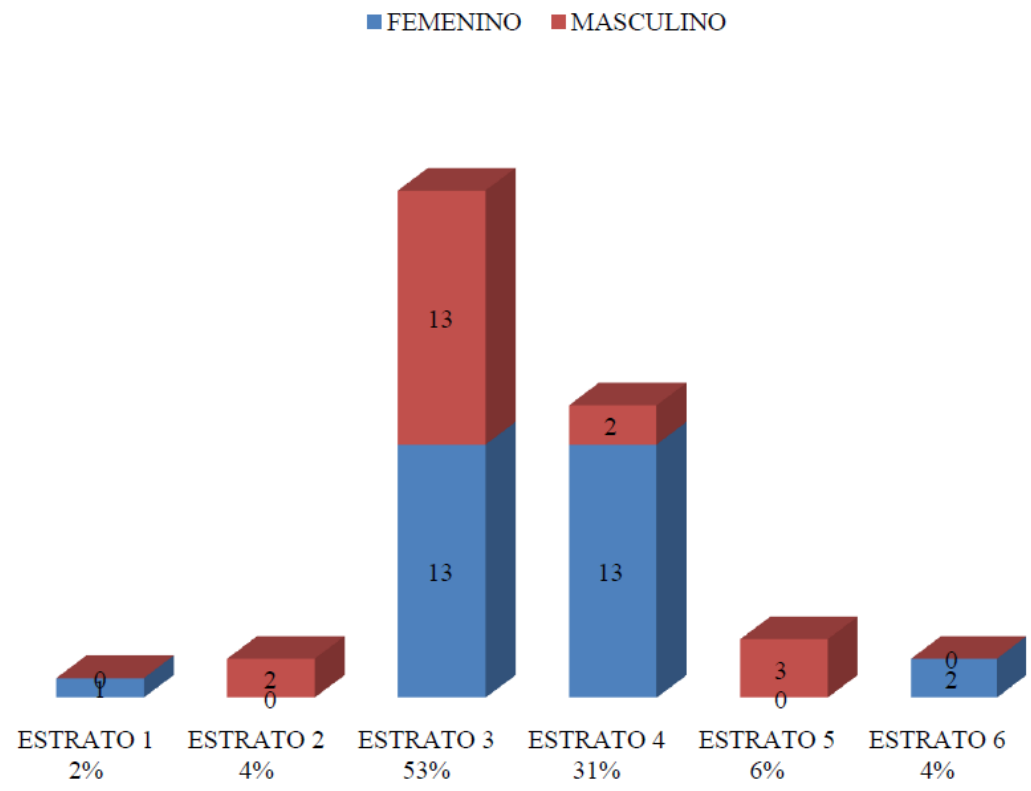


GRÁFICA 4. DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL ESTADO CIVIL

En la gráfica 4, se registró el estado civil de los trabajadores examinados. Se puede observar que el total de la población tiene una relación civil estable dada por convivencia así: soltero 63%, casado el 27%, unión libre 8%, y separado el 2%.

BORR

La educación es de todos
Mineducación

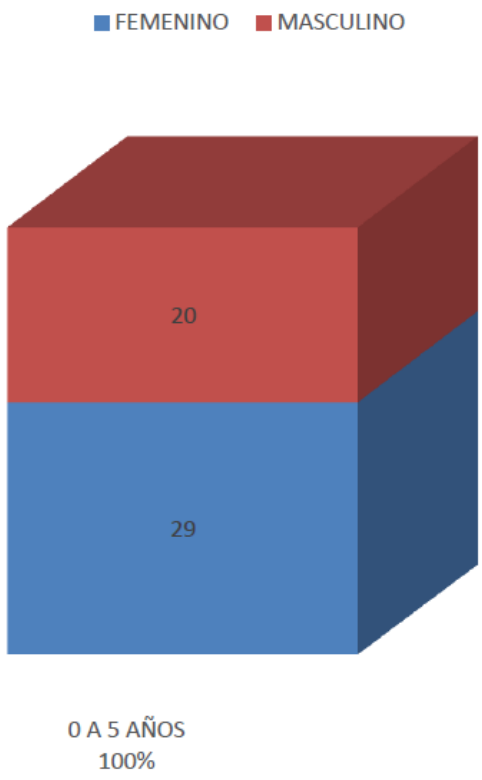


GRÁFICA 5. ESTRATO SOCIOECONÓMICO

BORR

Del total de trabajadores evaluados en Examen médico ocupacional, el 53% pertenecen al estrato 3, el 31% en el 4, en estrato 5 el 6%, en igual proporción con el 4% están los de estrato 2 y 6, por último, se encuentran los que refieren estar en estrato 1 con el 2%.

La educación es de todos
Mineducación



GRÁFICA 6. DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD

Según la información entregada por los trabajadores en el momento de la valoración médica, se encontró que el 100% lleva en la compañía entre 0 a 5 años de antigüedad en la empresa. Algunos de los pacientes que realizaron el examen de ingreso reportan antigüedad en la entidad, sin embargo, al ser examen de ingreso se integran epidemiológicamente como nuevos.

BORRADOR

La educación es de todos
Mineducación

b. Antecedentes por exposición laboral:

RIESGO	AGENTE	NO DE TRABAJADORES EXPUESTOS	PORCENTAJE
FISICOS	ILUMINACION	12	24%
	RADIACION NO IONIZANTE	3	6%
	RUIDO	1	2%
	TEMPERATURA	1	2%
QUIMICOS	HUMOS	1	2%
	ROCIOS	1	2%
	POLVOS	2	4%
BIOMECANICOS	MANEJO DE CARGAS	2	4%
	POSTURAS FORADAS	1	2%
	MOVMIENTOS REPETITIVOS	46	94%
	VIDEO TERMINAL	45	92%
	DISEÑO DE PUESTO	3	6%
PSCIOLABORAL	ORGANIZACION DEL TRABAJO	6	12%
	INTERRELACION	6	12%
	HUMANO	15	31%
RIESGOS DE SEGURIDAD	MECANICOS	6	12%
	ELECTRICOS	5	10%
	LOCATIVOS	27	55%
	ORDEN PUBLICO	3	6%

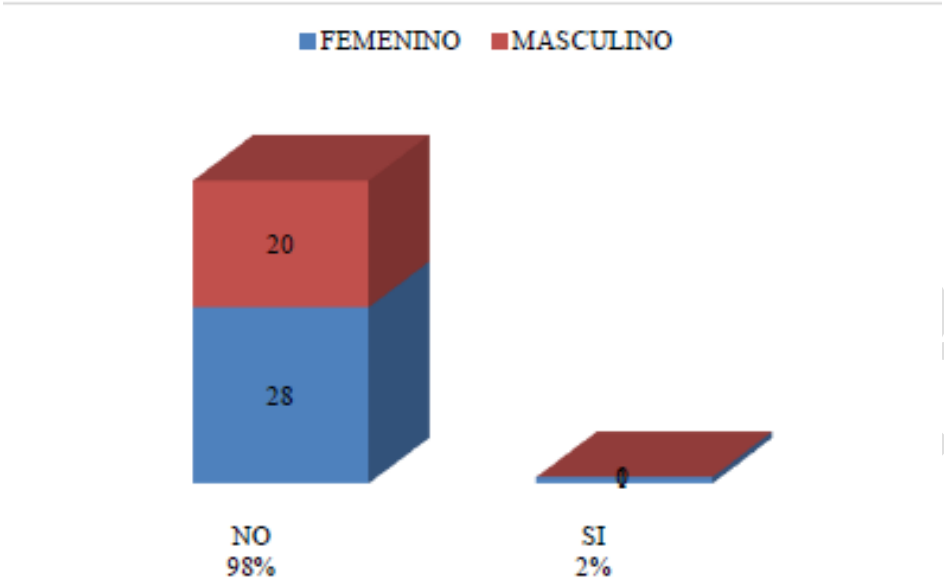
TABLA 2.DISTRIBUCIÓN SEGÚN RIESGO

*Los porcentajes se calculan sobre el total de los trabajadores para cada riesgo"

Dada que esta información es subjetiva es importante correlacionarla con la matriz de peligros para lograr hacer una intervención adecuada y objetiva.

La educación es de todos
Mineducación

Accidente laboral



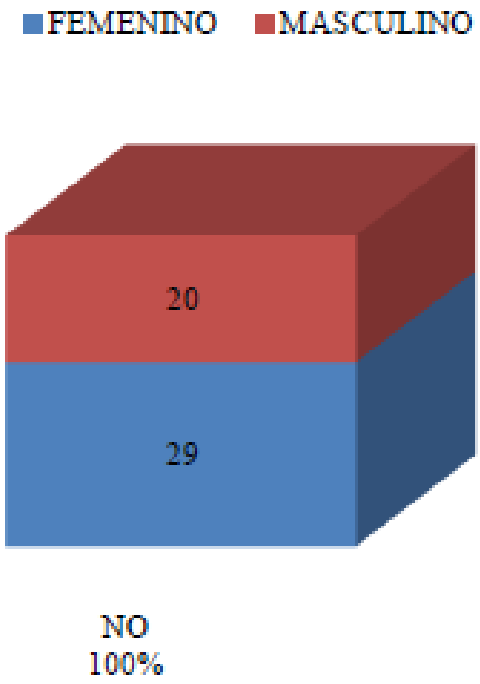
GRÁFICA 7. DISTRIBUCIÓN DE ACCIDENTE LABORAL

En la gráfica 7 se observa que el 2% (representado por 1 trabajador), de la población evaluada, manifiesta que presentó en algún momento de su vida algún accidente de índole laboral. A continuación, se muestra si los accidentes ocurridos fueron reportados, la fecha de ocurrencia y su respectiva descripción.

BORRADOR

La educación es de todos
Mineducación

Enfermedad Laboral:



GRÁFICA 8. DISTRIBUCIÓN POR ENFERMEDAD LABORAL

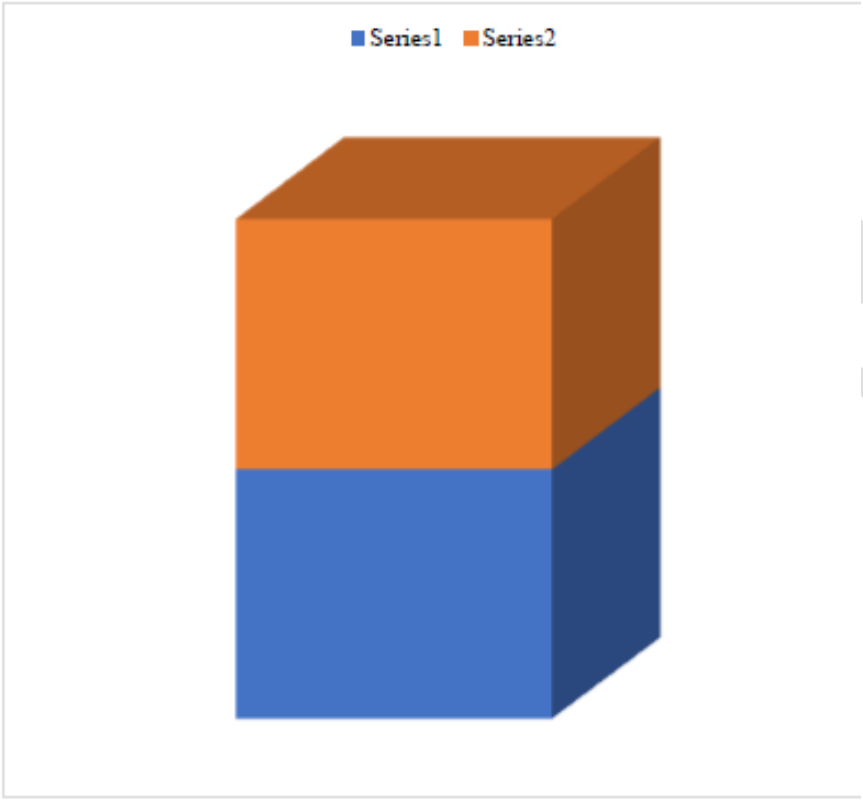
En la gráfica 8 se observa que el 100% de la población refiere no tener enfermedad laboral a la fecha calificada, ni en proceso de calificación al momento del examen

BOR

La educación es de todos
Mineducación

c. Otros riesgos en salud:

Tabaquismo



GRÁFICA 9. DISTRIBUCION SEGÚN CONSUMO DE TABACO

El 78% de la población niega consumo de tabaco, el 20% son fumadores y el 2% exfumadores.

BORRADOR

La educación es de todos
Mineducación

ANALISIS Y CONCLUSIONES DE LAS EVALUACIONES

• Se realizaron Exámenes Médicos a 72 trabajadores especificados así: 51 realizaron examen médico ingreso, 23 exámenes de egreso 1 optometría, 49 visiometria, 1 audiometrías, 1 glicemia, 1 perfil lipídico. Sin embargo, para el análisis epidemiológico y estadístico se tomaron en cuenta los exámenes de ingreso, a nivel epidemiológico no es significativo los exámenes de egreso. 2 pacientes reportan doble atención y se tiene en cuenta el examen más reciente. Por lo cual la muestra para el informe fue de 49 exámenes de ingreso, 48 visiometria, 1 optometría, 1 audiometría, 1 glicemia y 1 perfil lipídico. Lo cual hace que la muestra sea casi homogénea, el diagnostico evidencia un estado de salud de acuerdo con la realidad de la empresa.

• El objeto de este estudio corresponde a 59% mujeres y el 41% hombres. El 82% de la población se encuentra en un rango de edad menores de 40 años, seguido de los que se encuentran entre los 41 a 50 años con el 10% y el 8% mayor de 51 años. El 100% de la población está vinculada a la empresa entre cero y cinco años, Algunos de los pacientes que realizaron el examen de ingreso reportan antigüedad en la entidad, sin embargo, al ser examen de ingreso se integran epidemiológicamente como nuevos. La mayoría de la población es adulta joven, por lo cual se debe prevenir el riesgo osteomuscular y cardiovascular.

• Adicionalmente, la población cuenta con estudios universitarios así: universitario pregrado con el 37%, especialización 43%, maestría 4%, seguido de media técnica(bachillerato) 10%, básica secundaria el 2%, tecnológico con el 2% y técnico profesional con el 2%. En el momento el 35% se encuentran en una relación de pareja estable dada por convivencia (casado el 27% y unión libre el 8%), lo cual general estabilidad tanto emocional como laboral, ya que tener una red de apoyo familiar puede ayudar a la disminución de los riegos psicosociales y la incidencia de patologías crónicas

• Dentro de los cargos de toda la población evaluada se encuentra que el 98% son administrativos, lo cual nos indica que deben hacerse de manera más rigurosa los

49

BORRADOR

La educación es de todos Mineducación

• Exámenes Médicos periódicos para prevenir o detectar patologías de origen común o inherente a su labor; así mismo amerita intervención en medidas de prevención de riesgos al interior de la empresa, que incluya entre otras la actualización permanente y socialización de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.

• Los principales riesgos referidos por los colaborados según su percepción e informados al médico durante el interrogatorio o anamnesis en el momento de la consulta son: biomecánico, de seguridad y psico laborales.

• El riesgo biomecánico fue identificado en los trabajadores así: movimientos repetitivos con el 94%, video terminal con el 92%, representado por todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana. Siendo también un factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, equipos, máquinas y herramientas cuyo tamaño forma, peso, tamaño, y diseño pueden provocar sobreesfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia lesiones osteomusculares y fatiga física. Se debe tener presente aquel conjunto de actividades extra ocupacionales (oficios domésticos, prácticas deportivas y pasatiempos como manualidades, uso de instrumentos musicales, videojuegos) que también contribuyen a la afectación del trabajador

• El riesgo psicosocial fue identificado en el 31% de la población en el agente humano, seguido en igual proporción organización del trabajo e interrelaciones con el 12%, estos son originados por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo, características de la tarea, estructura de la compañía, características del cargo, relaciones interpersonales, características de liderazgo entre otros además de factores externos.

BORRADOR

La educación es de todos
Mineducación

- La exposición a riesgo público fue referida en los trabajadores. Se refiere básicamente a factores de riesgo derivados de situaciones de agresión intencional de seres humanos contra seres humanos, contra intereses privados de las personas, ó, contra algunas comunidades (actos delictivos), y en los que se vean involucrados trabajadores de manera directa o indirecta Para el caso específico se reportan 55% de exposición a agente locativo.

- Se identificó un porcentaje de la población que consume licor un 14% refiere consumo ocasional, un 4% en forma mensual y un 2. % en forma quincenal, el Consumo de tabaco en el 20% de la población

- Se evidencia actividad física en el 35% trabajadores con una frecuencia semanal, el 27% diaria y mensual el 2%. y un 37% de inactividad o sedentarismo en los trabajadores evaluados.

- El 1%, representado en 1 trabajador, refieren haber sufrido algún accidente laboral en lo corrido de su vida.

- Ningún trabajador reporta enfermedad laboral calificada o en proceso de calificación.

- El 14% de los trabajadores reportan presentar algún tipo de sintomatología en cualquiera de los sistemas al momento de la anamnesis.

- Se encontró un porcentaje de la población con IMC que indica obesidad en un (10%) y sobrepeso en un (29%), lo cual puede estar asociado a sedentarismo, malos hábitos alimenticios, entre otros. Esto favorece a la aparición de patologías cardiovasculares como infartos, enfermedad cerebrovascular. La obesidad es una condición clínica individual que se ha convertido en un problema muy serio de salud pública y que predispone a enfermedades cardiovasculares, diabetes, osteoartrosis, algunas formas de cáncer etc.

- De los diagnósticos establecidos por sistema corporal se determinó mayor proporción de diagnósticos visuales, seguido de metabólicos y endocrinos, cardiovascular y vascular periférico, osteomuscular, auditivos, dermatológico, gastrointestinal, hematológico, inmunológico y renal.

BORRADOR

La educación es de todos Mineducación

- En sistema osteomuscular se evidencia una relación marcada entre las patologías encontradas y las alteraciones a nivel estructural y funcional de columna entre las que se destaca: cifosis postural, dedos de mano deformes, escoliosis, ganglion, gonartrosis, hallux valgus y lumbago, trastornos osteomusculares asociadas a trauma acumulativo por movimientos repetitivos o posturas forzadas y mantenidas durante la jornada laboral.

- Las principales patologías del sistema endocrino, metabólico son las alteraciones del peso sobrepeso con el 29%, obesidad con el 10% y bajo peso con el 2%, seguido de alteraciones de la glándula tiroides hipotiroidismo con el 6% y bocio no toxico con el 2%, seguido de trastorno del metabolismo de las lipoproteínas (hipercolesterolemia 2%) y otras alteraciones metabólicas como hiperglicemia.

- Las principales patologías del sistema auditivo y respiratorio según el resultado de audiometría y valoración médica se encontraron principalmente rinofaringitis aguda con el 4%, hipoacusia no especificada con el 2% y, rinitis alérgica con el 2%. Estos pacientes requieren controles anuales y las medidas de higiene y seguridad industrial tendientes a garantizar la conservación auditiva de los trabajadores y además ser incluidos en un programa de vigilancia epidemiológico específico para control ruido a los trabajadores con hallazgos auditivos.

- Según resultados de las valoraciones visuales de optometría se evidencia que el único trabajador a quien se realizó presento alteraciones visuales refractivas y de segmento anterior, en cuanto a las visiometrías el 21% de la población es emétrope, el 52% presentaron alguna alteración visual corregido, el 19% no corregido y el 8% parcialmente corregido, bien sea de tipo refractivo, en segmento anterior o patología que amerita intervención y seguimiento en la EPS.

BORRADOR

La educación es de todos
Mineducación

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones esta encaminadas al fortalecimiento del equipo de seguridad y salud en el trabajo, orientando diversas actividades de promoción y prevención en salud para mantener el mayor bienestar físico, mental y social de sus trabajadores y contribuir en la disminución del riesgo de accidentes y enfermedades laborales. El plan de estrategias de comportamiento está dirigido a favorecer el bienestar de los trabajadores, por ello es de suma importancia fomentar la participación en todas las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

Se recomienda iniciar con una etapa de educación y capacitación a los trabajadores son el fin de brindar información necesaria sobre riesgos a los que están expuestos, y los efectos en la salud y la forma de mitigar el impacto de estos sobre las condiciones individuales. Para esta actividad es necesario es necesario la revisión y actualización de la matriz de riesgos e identificación de peligros.

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Capacitación sobre autocuidado	Integrar la salud como un hábito de vida y trabajo
Capacitación en sistema OSTEOMUSCULAR: trauma acumulativo que afectan la zona cervical, dorso lumbar y los miembros superiores e inferiores. Asociación a factores de riesgo, tratamiento y prevención.	Autoconciencia de la postura corporal y realineación. Aprendizaje de ejercicios de estiramiento y calentamiento de espalda y miembro superior, con el fin de compensar las alteraciones osteomusculares presentadas por las exigencias laborales, disminuyendo la posibilidad de presentar dolores e incomodidad durante la jornada laboral. Pausas activas
Capacitación en hábitos de vida saludable	Incentivar la actividad física regular, los adecuados hábitos de alimentación, los

La educación es de todos Mineducación

	efectos del tabaquismo y del consumo de licor
Capacitación en conservación visual	Incentivar cuidado visual, uso de lentes, pausas visuales

- Continuar los controles médicos en la EPS para la población que requiere seguimiento de patologías como afecciones metabólicas, cardiovasculares, Osteomusculares entre otras presentes en los trabajadores.

- De acuerdo con las características de la población y el tipo de actividad económica que se realiza es importante establecer programas de control dirigidos a nivel de: Prevención de enfermedad laboral y Prevención de patologías agravadas por el trabajo.

- La OMS recomienda realizar actividad física en sesiones de 10 minutos, como mínimo a fin de obtener mayores beneficios para la salud, los adultos debe dedicar hasta 300 minutos semanales a la práctica de actividad física moderada aeróbica, o bien 150 minutos semanales de actividad física aeróbica vigorosa, o una combinación equivalente de actividad moderada y vigorosa.

- Capacitar en la identificación de factores de riesgo vascular periférico, y sus consecuencias en el individuo.

BORRADOR

La educación es de todos
Mineducación

-Encuesta de Morbilidad Sentida:

La Organización Internacional del Trabajo en su publicación del 2013, destaca como la naturaleza de las enfermedades laborales se ha modificado, asociado a los cambios tecnológicos, sociales y económicos, de forma tal que van en aumento patologías como los trastornos músculo esqueléticos y los trastornos mentales.

Es evidente que las tendencias de las enfermedades varían de un país a otro; sin embargo, en la mayoría de los casos ocupan los primeros lugares los Desórdenes Músculo Esqueléticos – DME.

Las estadísticas internacionales de morbilidad ocupacional evidencian, como los DME se han convertido en uno de los temas de mayor preocupación en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. El creciente aumento de los casos de DME debería ser considerado como una fuerte señal de disfuncionamiento de los sistemas de trabajo y asociarse a actividades arduas y a modos de organización que requieren transformaciones.

La Organización Mundial de la Salud estima que en el 2009 más del 10% de todos los años perdidos por discapacidad correspondían a casos de desórdenes músculo esqueléticos y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo - OSHA señala que algunos estudios indican que el costo de los DME de miembro superior se encuentra ente el 0,5% al 2% del PIB. La Comisión Europea señala que los DME son la principal causa de ausentismo (49,9% de todas las ausencias de más de 3 días) y de incapacidad laboral permanente (60%).

Los desórdenes músculo esqueléticos (DME) de miembro superior y espalda, son una fuente importante de problemas de salud en el trabajo y en salud pública, debido a los costos humanos, sociales y profesionales de las molestias y restricciones derivadas de los DME en el trabajo y en la vida privada. También, porque un DME genera secuelas funcionales a veces irreversibles, con limitación y reducción de la capacidad de trabajo, lo que en algunos casos ocasiona la pérdida de la actividad profesional de un individuo.

BORRADOR

La educación es de todos
Mineducación

El impacto en las empresas se refleja en la disminución de la productividad a causa del incremento progresivo de DME. Adicionalmente, en el futuro cercano se prevé un aumento de este fenómeno debido a los problemas de envejecimiento de la población trabajadora y por el efecto que está teniendo la intensificación del trabajo.

Se considera que la vigilancia de la salud y el control del medio ambiente de trabajo contribuyen a prevenir las enfermedades laborales. Una detección temprana de la patología y su correspondiente rehabilitación previene el deterioro de la condición de salud y favorece la reincorporación laboral del trabajador.

En cuanto a las tendencias de la enfermedad laboral en Colombia, según estadísticas Presidenciales del Ministerio de Salud y Protección Social y la Cámara Técnica de Riesgos Laborales de FASECOLDA, en 1994 se calificaron 1.215 enfermedades, con una tasa de 33,5 casos por cada 100.000 trabajadores/año. El número ha aumentado paulatinamente, de forma tal que en el 2009 se calificaron 6.068 enfermedades laborales con una tasa de 91 por cada 100.000 trabajadores/año y para el 2014 10.555 enfermedades de origen ocupacional, con una tasa de 118 por cada 100.000 trabajadores/año. En el 2010 los DME representaron el 84% del total de casos de EL, correspondiendo el Síndrome del túnel carpiano al 36%.

Al respecto, la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales 2013, reporta que en el periodo 2009-2012 hubo un incremento del 42% en el reconocimiento de la enfermedad de origen laboral, con un componente al igual que en el panorama internacional, principalmente derivado de los Desórdenes Músculo Esqueléticos, llegando al 88%. Las patologías que presentan mayor crecimiento en el reporte son: El Síndrome de Manguito Rotatorio con un aumento del 118% y las enfermedades de discos intervertebrales con un 112%.

En respuesta al contexto anterior, se consideró pertinente aplicar, la Encuesta de Morbilidad Sentida cuyo inicio de implementación se adelantó con el fin de hacer un diagnóstico actualizado sobre los síntomas y presencia de dolor en los servidores del MEN.

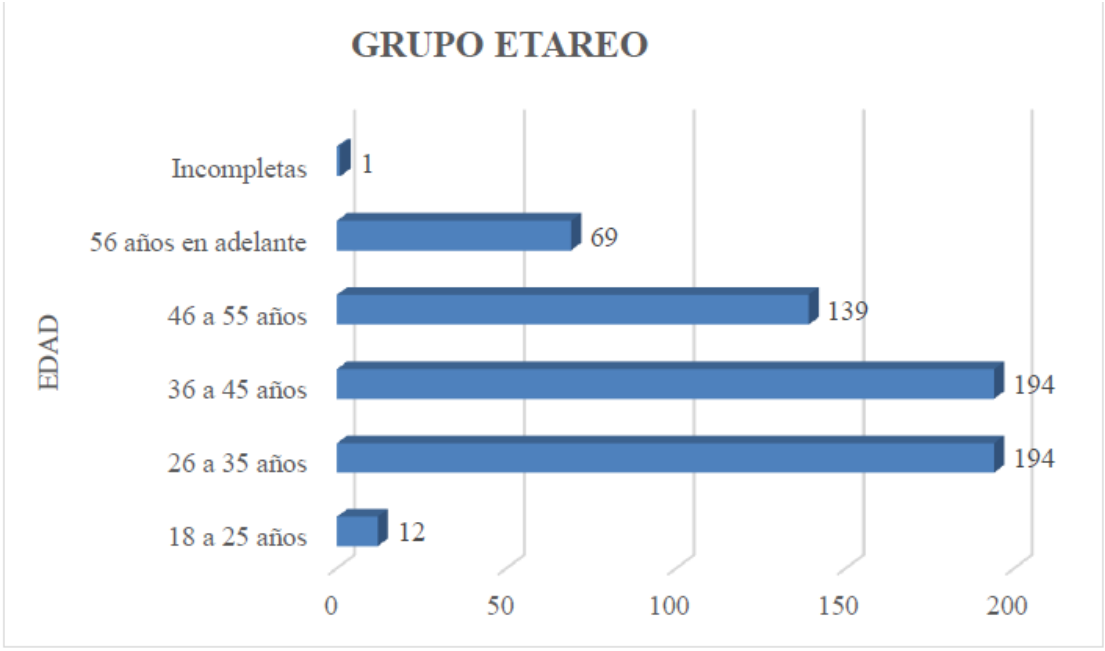
BORRADOR

Esta actividad, que se efectuó en cada puesto de trabajo de los servidores que quisieron participar, con el apoyo de especialistas de la ARL Positiva, se enmarca dentro de las acciones del Sistema de Vigilancia para la Prevención del Riesgo Biomecánico que adelanta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) dentro de su Programa de Medicina del Trabajo, que tiene como objetivo, prevenir, mitigar y controlar los factores de riesgo que puedan dar lugar a enfermedades musculo esqueléticas.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

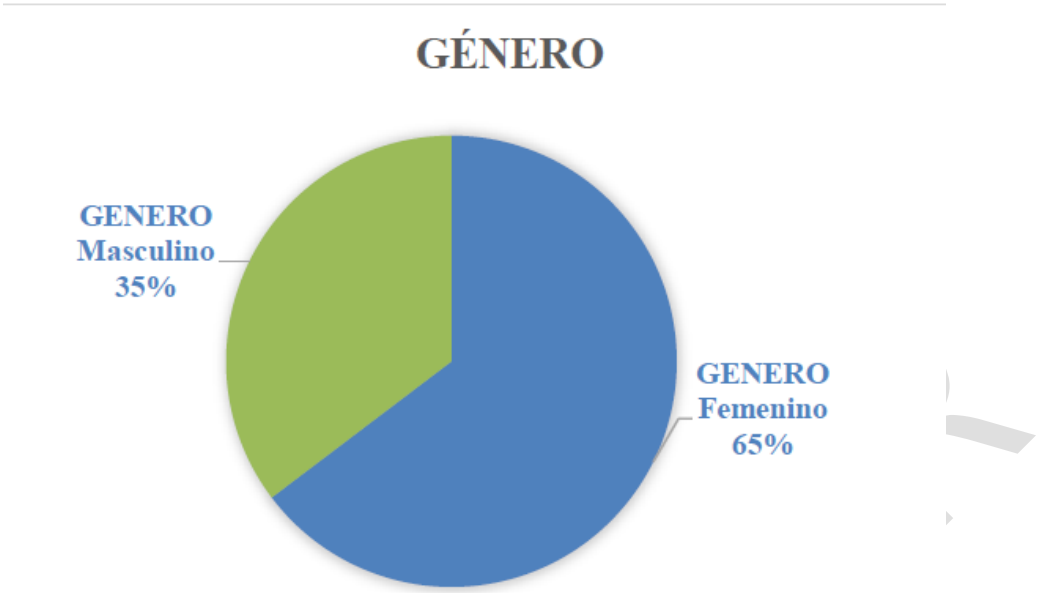
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN			
VARIABLE	**CATEGORÍAS**	**NUMERO**	**PORCENTAJE**
EDAD	18 a 25 años	12	2%
	26 a 35 años	194	32%
	36 a 45 años	194	32%
	46 a 55 años	139	23%
	56 años en adelante	69	11%
	Incompletas	1	0%
GENERO	Femenino	394	65%
	Masculino	215	35%
DOMINANCIA	Derecho	573	94%
	Izquierdo	25	4%
	Ambidiestro	9	1%
	Incompletas	2	0%
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	Menos de 1 año	185	30%
	1 a 5 años	307	50%
	6 a 10 años	52	9%
	11 a 15 años	17	3%
	16 años en adelante	47	8%
	Incompletas	1	0%

La educación es de todos Mineducación



El grupo etario más prevalente se encuentra en las edades entre los 26 a 35 años y 36 a 45 años obteniendo 32% para cada grupo etario. Se señala que los procesos de envejecimiento se inician de manera franca a partir de los 30 años de edad, considerando que es un factor de riesgo individual que exacerba otras comorbilidades y se asocia con la aparición de enfermedades crónicas degenerativas, factor que sumado a las condiciones de trabajo en este tipo de actividades. 2 funcionarios no registraron estos datos.

La educación es de todos
Mineducación

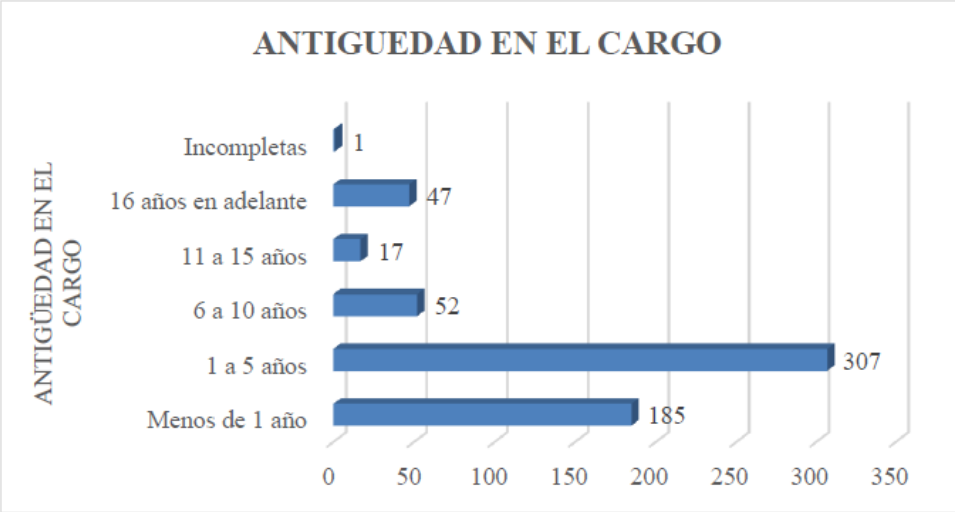


La población estudiada se representa con un 65% del sexo femenino y 35% correspondiente al género masculino.

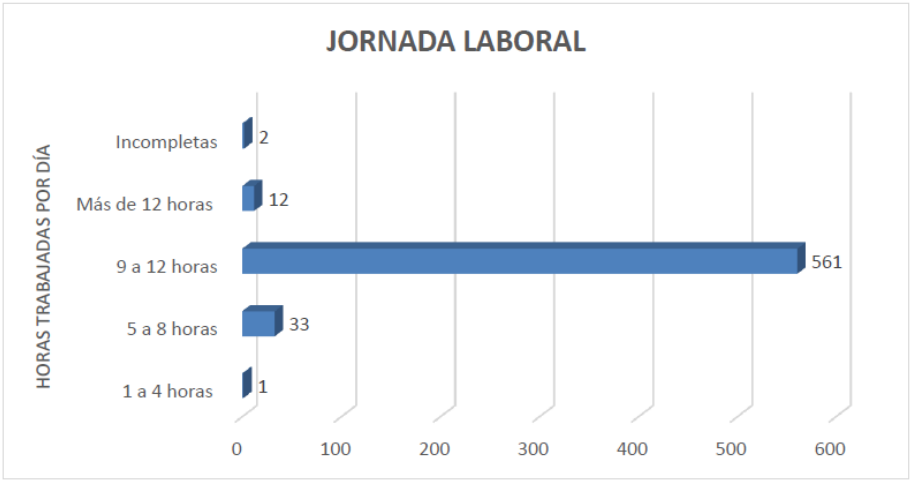
El sexo femenino es más propenso a desarrollar sintomatología en los segmentos como: hombro, codo, muñeca y mano y espalda baja. Secundario a la exposición a factores de riesgo por carga física debido al tipo de fibras musculares que se activan en cada actividad, características hormonales, antropometría y factores psicosociales como relaciones familiares y rol familiar.

BORRADOR

La educación es de todos
Mineducación



El 50% tiene una antigüedad entre 1 a 5 años, esta información es importante para conocer el tiempo de exposición en los cargos actuales, la periodicidad de las tareas de cada funcionario, con el fin de desarrollar estrategias de abordaje de salud y seguridad en el trabajo.



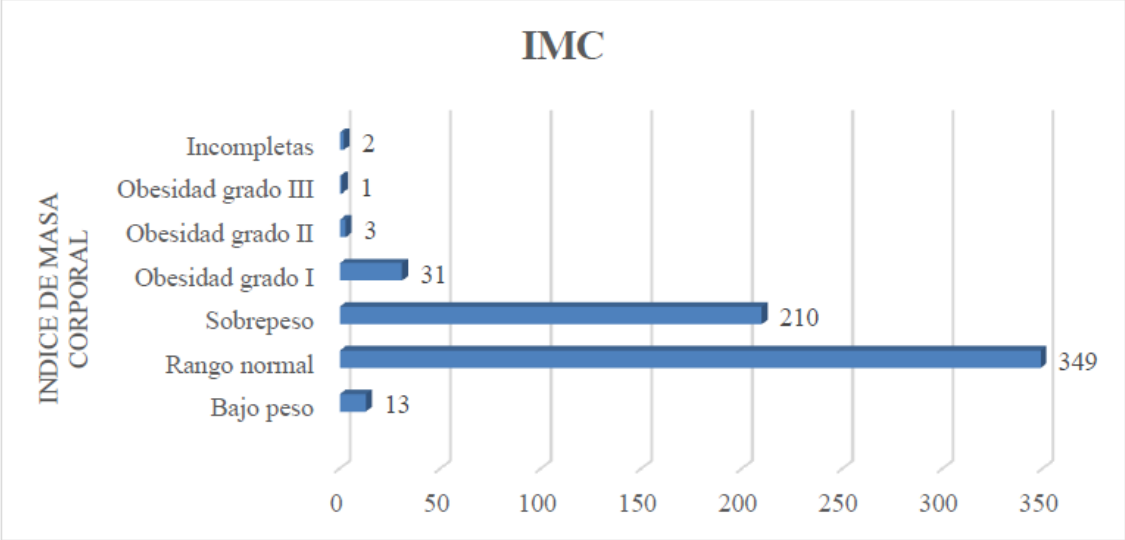
Un 92,1 % de los trabajadores refieren que laboran más de 8 horas al día, lo cual puede considerarse un factor de riesgo organizacional precursor de otras enfermedades no solo músculo esqueléticos como estrés, ansiedad y/o depresión.

La educación es de todos
Mineducación

HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE			
INDICE DE MASA CORPORAL	Clasificación IMC		
	Bajo peso	13	2%
	Rango normal	349	57%
	Sobrepeso	210	34%
	Obesidad grado I	31	5%
	Obesidad grado II	3	0%
	Obesidad grado III	1	0%
	Incompletas	2	0%
FUMA	Sí	76	12%
	No	533	88%
	1 a 5 cigarrillos	54	9%
CIGARRILLOS FUMADOS AL DÍA	6 a 15 cigarrillos	15	2%
	16 y más cigarrillos	1	0%
	Incompletas	6	1%
¿HACE CUANTO TIEMPO FUMA? (AÑOS)	Menos de 1 año	1	0%
	1 a 2 años	7	1%
	3 a 4 años	5	1%
	5 a 9 años	14	2%
	10 años en adelante	45	7%
	Incompletas	4	1%
ACTIVIDAD FISICA	Sí	345	57%
	No	264	43%
FRECUENCIA DE ACTIVIDAD FISICA	Diario	94	15%
	Dos veces a la semana	57	9%
	Tres veces a la semana	73	12%
	Fines de semana	118	19%
	Incompletas	3	0%

En la recolección de los datos acerca del Índice de masa corporal referido por los trabajadores (IMC), un 34% trabajadores tienen sobrepeso y el 6% Obesidad (I, II, III).

La educación es de todos
Mineducación



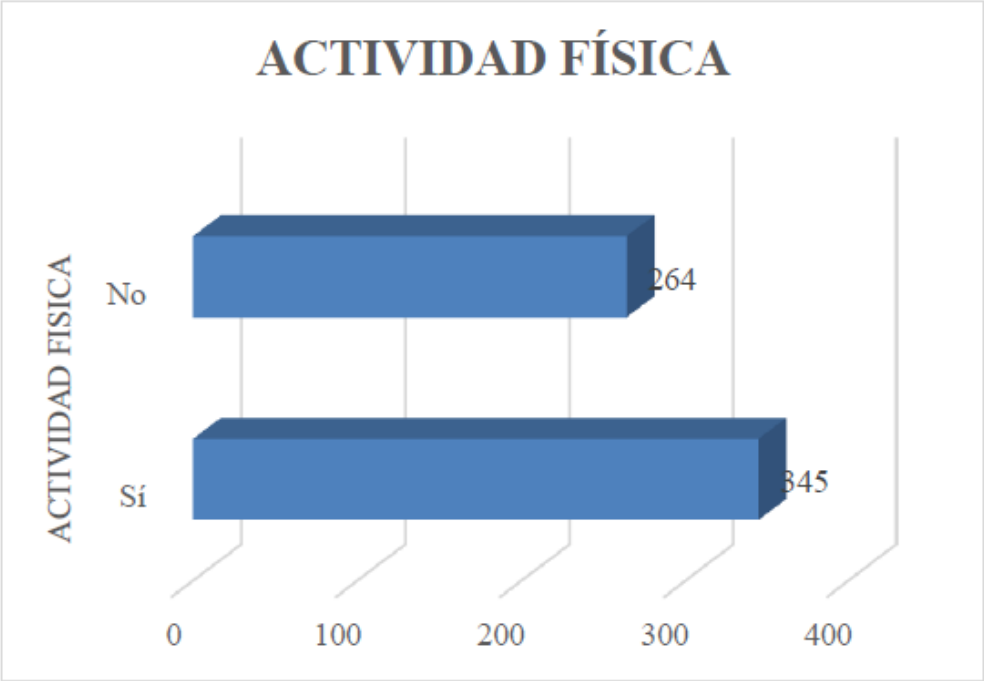
La obesidad está asociada a un mayor riesgo de padecer enfermedades severas y crónicas como la hipertensión arterial, diabetes Mellitus tipo II, hipercolesterolemia, enfermedad coronaria, accidente cerebro vascular, asma y artritis entre otras. Debido al crecimiento de la obesidad, paralelamente ha habido un crecimiento de estas enfermedades asociadas, lo que en la actualidad un aumento en el ausentismo laboral de los trabajadores que la padecen.

Las enfermedades musculo esqueléticas como la osteoartritis o dolor lumbar son más frecuentes, es sabido que estas se relacionan al impacto del sobrepeso sobre los huesos y articulaciones.

Los ambientes laborales de mucho estrés pueden impulsar a la persona hacia el sobrepeso. Lo mismo ocurre en caso de trabajos bajo la modalidad de turnos rotativos, o cuando se ha implementado un sistema de jornadas laborales muy extensas.

BORRADOR

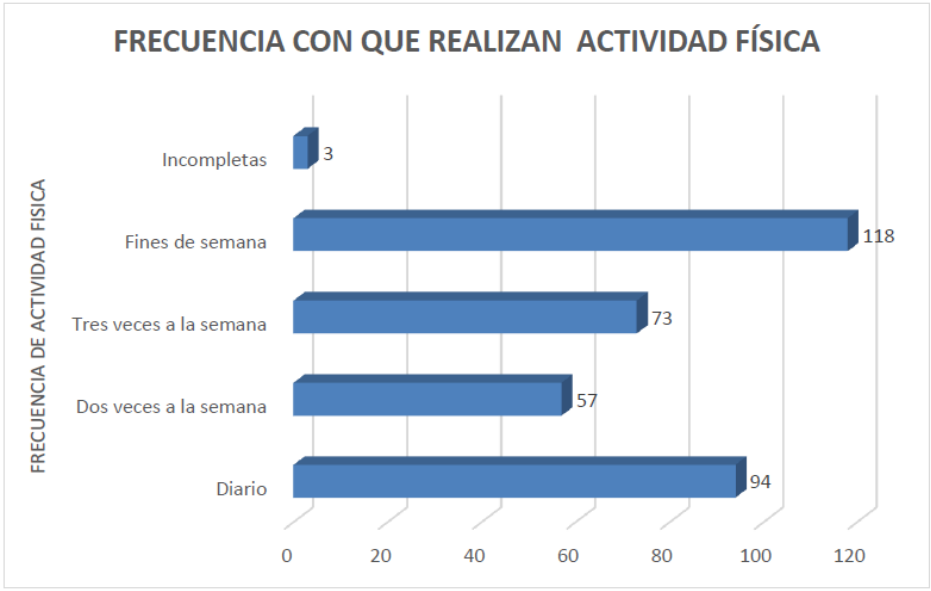
La educación es de todos
Mineducación



El 57% de la población realiza actividad física y un 43% son sedentarios. Es necesario que la práctica de actividad física sea continua (tres veces mínimo por semana) al tener múltiples beneficios como mejorar el aporte de oxígeno a los tejidos conectivos de manera que controla alteraciones a nivel músculo esquelético y vascular.

BORRA

La educación es de todos
Mineducación



La frecuencia con que se realiza actividad física reportada por los 345 trabajadores encuestados que respondieron afirmativamente, se comporta de la siguiente manera: 34,2% los fines de semana, el 16,2% corresponde a dos veces a la semana, el 27,2% realiza actividad física diario y el 21,1 % tres veces a la semana.

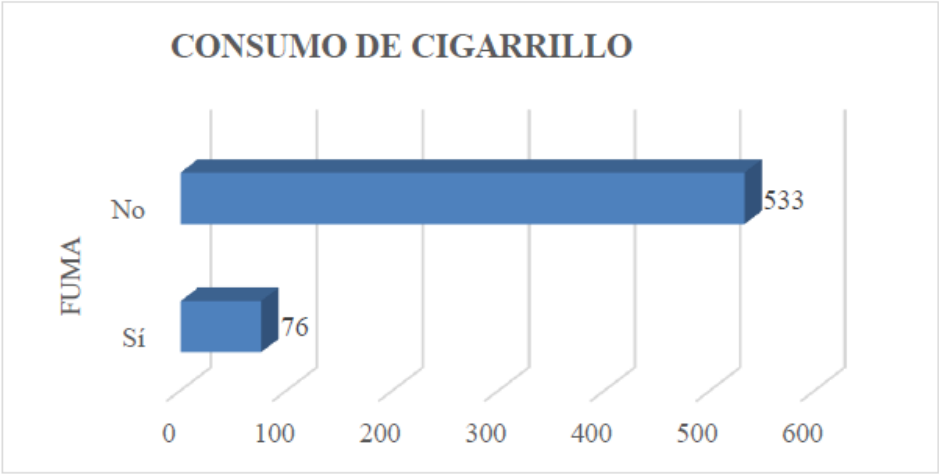
Entre las actividades físicas que efectúan los trabajadores se encuentra que el 100% es de carácter cardiovascular realizando caminatas, trote, correr, ciclismo y de carácter competitivo fútbol y basquetbol.

La actividad física continua y controlada se identifica como un factor protector de múltiples comorbilidades y para el caso de los DME, se señala que la actividad física continúa (tres veces mínimo por semana) mejora el aporte de oxígeno a los tejidos conectivos de manera que controla alteraciones a nivel músculo esquelético y vascular.

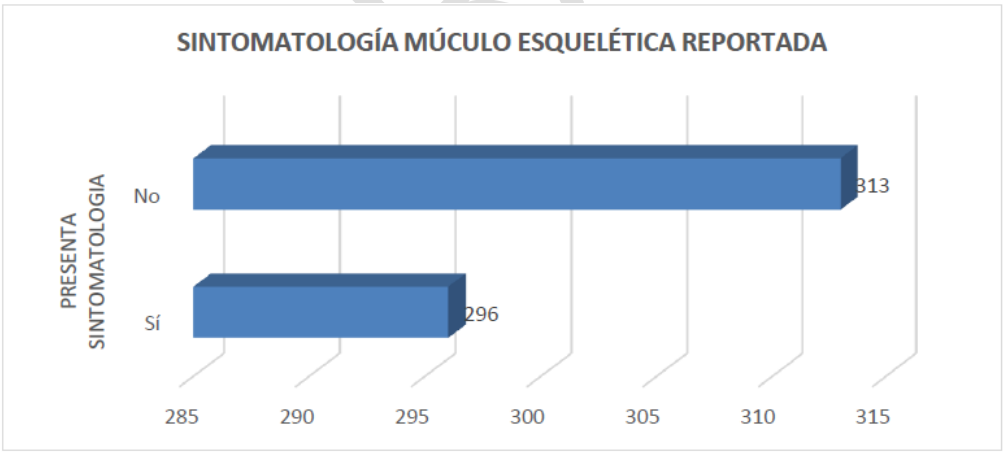
Se debe tener en cuenta que las actividades de trabajo administrativo promueven el sedentarismo por el tipo de tareas que se realizan, ya que demandan mayor interacción en una postura sedente por más de 75% de su jornada laboral y la interacción continua con video terminales, finalmente este aspecto debe considerarse desde el programa de medicina preventiva el cual debe planificar actividades y diseñar programas enfocados a la detección de sintomatología y auto cuidado de este tipo de población.

BORRADOR

La educación es de todos
Mineducación



En relación al hábito de fumar el 88% de la población tiene un factor protector en su salud, reportan que no fuman y el 12% de la población, refieren que consumen cigarrillo convirtiéndose en un factor de riesgo en la salud con la posibilidad del desarrollo de osteoporosis, reducción de aporte de oxígeno a los huesos, probabilidad de sufrir lesiones en tendones y también puede estar relacionado con un mayor riesgo de dolor lumbar y artritis reumatoide.

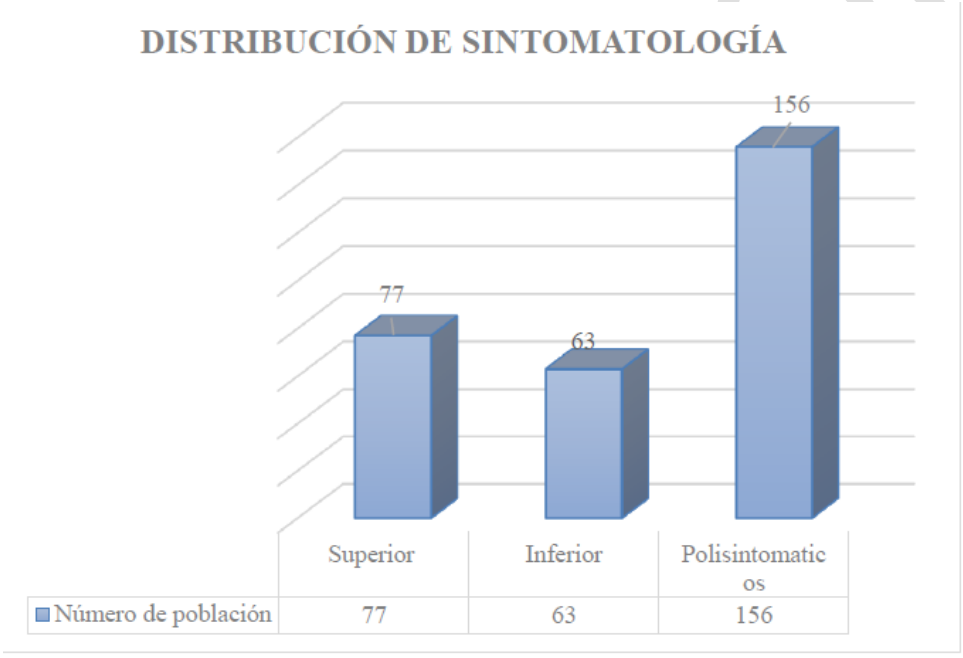


El 51,3% de trabajadores evaluados reportan estar asintomáticos (no reportan molestia, dolor u otra alteración.), el 48,6% reportan presentar sintomatología en uno o varios segmentos corporales.

La educación es de todos
Mineducación

De acuerdo al nivel del dolor referido por los funcionarios sintomáticos, el 20% de la población presenta dolor leve en una calificación de 1 a 3, el 22% de la población está en una calificación de 4 a 7 (moderado) según la Escala Análoga Verbal para el dolor. Finalmente, estos aspectos deben considerarse desde el programa de medicina preventiva, destacando la importancia de planear, diseñar programas y actividades enfocadas a la detección de sintomatología y auto cuidado de este tipo de población.

El 7% (refiere sintomatología severa con calificación superior a 8, es importante realizar seguimiento y control a estos casos para evitar posibles enfermedades de origen laboral o general.



En la recolección de la información la población trabajadora se identifica que, de los 296 trabajadores sintomáticos, el 53% de la población refiere ser polis sintomáticos (dolor o sintomatología en varias partes del cuerpo), el 26% refiere sintomatología a nivel del cuadrante superior con mayor predominio en segmento de cuello, espalda alta y muñeca-mano.

La sintomatología en el cuadrante inferior es del 21%, en donde el segmento más comprometido es espalda baja y rodilla.

La educación es de todos
Mineducación

ANÁLISIS DE LA SINTOMATOLOGÍA Y CONDICIONES DE SALUD MÚSCULO ESQUELÉTICA

La distribución de la sintomatología musculo esquelética tiene una tendencia específica en los siguientes segmentos corporales: cuello, espalda alta y muñeca para miembros superiores y en los segmentos de espalda baja y rodillas en miembros inferiores.

La sintomatología reportada puede estar asociada al tipo de trabajo que realizan los funcionarios, está determinada por las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo, donde se pueden presentar pantallas por debajo del ángulo de visión, adopción de posturas en sedentes prolongados, posturas no confortables, exposición a movimientos repetidos de alta frecuencia al digitar, con posturas prolongadas en sillas en regulares condiciones según las áreas revisadas, inadecuada higiene postural generando compensaciones posturales que conllevan a sintomatología músculo esquelética.

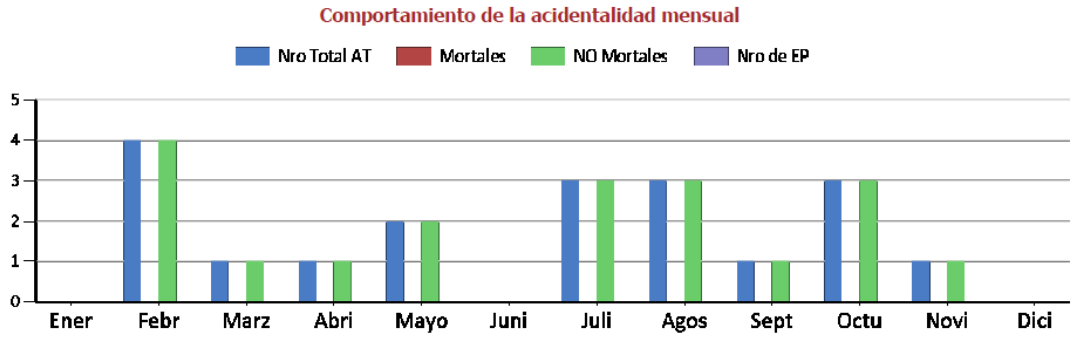
Es importante resaltar que la inactividad física y el sobrepeso que se evidencia en algunos funcionarios y la presencia de enfermedades de tipo general como artrosis, fibromialgia, entre otras pueden ser generados de sintomatología musculo esquelética, la cual no está relacionada directamente con la actividad de trabajo.

De acuerdo a la clasificación de la criticidad de la sintomatología un 5,7 % de los funcionarios se encuentran en un nivel alto y en medio un 20,6%, requiriendo de educación específica en el puesto de trabajo, recomendaciones terapéuticas individualizadas y evaluación músculo esqueléticas, seguimiento por médico de la EPS médico y por el equipo de seguridad y salud en el trabajo de la entidad.

BORRADOR

La educación es de todos
Mineducación

-Accidentalidad:



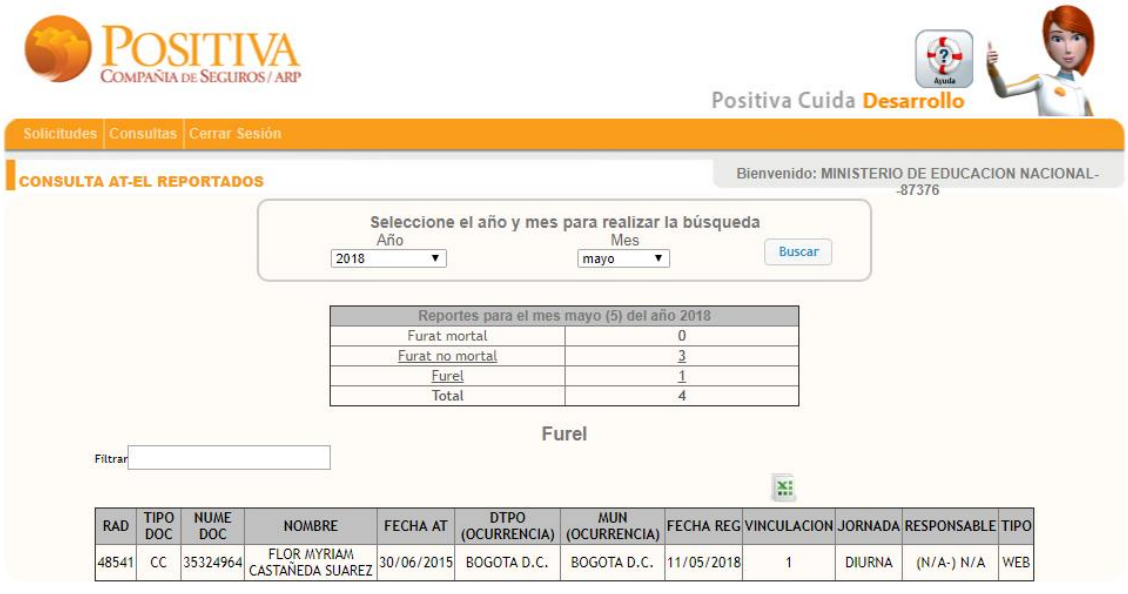
Análisis Integral de la Accidentalidad:

En Noviembre (día 23), la entidad reportó 1 accidente ante la ARL, donde el mecanismo del accidente fue la caída de personas (1); la parte del cuerpo afectada - miembros inferiores (1); el sitio de ocurrencia - otras áreas comunes (1); tipo de accidente - propio del trabajo (1); el género - femenino (1).

La entidad no reporto durante el mes de noviembre casos de enfermedades laborales ante la ARL, sin embargo durante el año se han realizado actividades de prevención de riesgos prioritarios como son Riesgo Biomecánico y cardiovascular.

Durante la vigencia 2018, se presentaron 18 accidentes, de los cuales el 88,8% se presentaron por actos inseguros (imprudencias) cometidos por los servidores, el 11% por condiciones inseguras que requerían reparaciones locativas; siendo el tipo más común de lesión el de contusiones múltiples.

-Enfermedad Laboral:



La educación es de todos
Mineducación

Durante la vigencia 2018, se presentaron 2 casos de calificación de enfermedad laboral por desórdenes musculoesqueléticos en miembros superiores.

BORRADOR

La educación es de todos
Mineducación

b. Del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

-Obligatoriedad Legal:

- **Decreto 1072 de 2015:** El Decreto 1072 de 2015, del 26 de mayo de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), reguló desde las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales, juntas de calificación de invalidez, entre otros.

Este decreto aplica para las entidades del sector trabajo, así como las relaciones jurídicas derivadas de los vínculos laborales y a las personas naturales o jurídicas que en ellas intervienen.

Con respecto a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, este decreto en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 determina los lineamientos bajo los cuales debe implementarse el mencionado Sistema basado en el ciclo PHVA y en la mejora continua.

En este acápite el Decreto 1072 de 2015 absorbió por completo lo estipulado en el Decreto 1443 de 2014.

- **Normatividad aplicable.**

Las demás normas aplicables que sirven como base y guía para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se describen en la Matriz de requisitos Legales y otros aplicables encontrada en el SIG de la Entidad.

BORRADOR

La educación es de todos Mineducación

-Principales Conceptos:

Accidente Laboral: Para poder determinar si el hecho es un accidente podemos basarnos en lo descrito en el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012 como: "*Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte"*. Esto quiere decir, que accidente de trabajo es el que se produce por estar haciendo la labor para la que fui contratado.

Enfermedad Laboral: está definida en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012, que indica que es toda aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad **laboral** o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Acto o Comportamiento inseguro: Se refieren a todas la acciones y decisiones humanas, que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el trabajador, la producción, el medio ambiente y otras personas. También el comportamiento inseguro incluye la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras.

Administradora de Riesgos Laborales: Entidades que tienen como objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores contra Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que puedan ocurrir en el trabajo que desarrollan.

AFP: Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías.

Conato: Fase o etapa inicial de un incendio.

Concepto y clasificación de lesión: La Organización Mundial de la Salud, define la lesión como "Toda alteración del equilibrio biopsicosocial" y la definición clínica de lesión es: "La alteración funcional orgánica o psíquica consecutiva a factores internos o externos". Desde el punto de vista jurídico encontramos que el artículo 288 del Código Penal vigente para el Distrito Federal, hace mención del concepto de lesión y a la letra dice: "Bajo el nombre de lesión se comprende no solamente las heridas, escoriaciones, contusiones, fracturas, dislocaciones, quemaduras, sino toda alteración de la salud y cualquier otro daño que deje huella material en el cuerpo humano, si estos efectos son producidos por causa externa".

BORRADOR

La educación es de todos Mineducación

-Lineamientos y Políticas del Sistema:

El Ministerio de Educación Nacional, a través de la Secretaría General, se compromete a destinar los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para el diseño, planeación, ejecución, verificación y mejora continua del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; estableciendo acciones encaminadas a prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales, la promoción de hábitos de vida saludables y la promoción de la Protección a la Vida y a la Salud de sus servidores, contratistas, visitantes y partes interesadas así como el cuidado del medio ambiente.

Este compromiso significa:

- Cumplir con la normatividad Legal vigente en Colombia y otros, en materia de Seguridad, Salud en el Trabajo y ambiente.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles a partir del seguimiento continuo a los peligros incorporados a las actividades laborales desarrolladas por servidores y contratistas.
- Desarrollar programas de capacitación y formación en temas relacionados con Seguridad, Salud en el Trabajo y medio ambiente.
- Asignar responsabilidades respecto al Programa a todos los niveles de la organización (Alto, Medio, Bajo).
- Comunicar esta Política a nuestros funcionarios y demás partes interesadas.
- Ofrecer un lugar de trabajo seguro y saludable para servidores y contratistas, mediante la implementación y el mantenimiento de sistemas que prevengan los riesgos en derivados de las actividades diarias.
- Cumplir con las políticas y procedimientos institucionales y con todas las leyes y regulaciones locales aplicables.
- Mantener abiertos canales de comunicación efectivos con los servidores, contratistas, clientes, la comunidad y todas las personas de la entidad.
- Proporcionar los recursos necesarios para la instrucción, la capacitación y supervisión para garantizar la seguridad y salud de los servidores y contratistas en el ejercicio de su trabajo.
- Planificar, revisar y evaluar los resultados en salud y seguridad contra objetivos medibles y mejores prácticas de la industria, promoviendo la mejora continua.

BORRADOR

- Investigar, monitorear y reportar abiertamente el desempeño en salud y seguridad

Cada servidor y contratista es responsable de demostrar comportamientos de seguridad y salud apropiados y de informar sobre los posibles riesgos para ellos mismos y para los demás.

Objetivo General: Prevenir, mitigar y controlar los efectos generados por el grado de exposición a los riesgos del Ministerio de Educación Nacional y los propios o inherentes de la labor de servidores, personal temporal, contratistas y proveedores, cuyo impacto pueda dar lugar a la generación de accidentes, las lesiones y enfermedades; así como proteger y promover la salud de las personas que laboren, provean servicios o visiten el Ministerio de Educación Nacional.

Objetivos Específicos:

* Prevenir los accidentes y enfermedades laborales que puedan dar lugar a perturbaciones funcionales y físicas en los servidores y colaboradores del MEN, través de la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles; y el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en materia de riesgos laborales, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

* Ofrecer un lugar de trabajo seguro y saludable para servidores y contratistas, mediante la implementación y el mantenimiento de sistemas que prevengan los riesgos en derivados de las actividades diarias.

* Proporcionar los recursos necesarios para la instrucción, la capacitación y supervisión para garantizar la seguridad y salud de los servidores y contratistas en el ejercicio de su trabajo.

* Desarrollar programas de capacitación y formación en temas relacionados con Seguridad, Salud en el Trabajo y medio ambiente.

La educación es de todos Mineducación

Alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El presente documento va orientado a personal de carrera, planta temporal, contratistas (persona natural y jurídica), visitantes y personal tercerizado que desarrollen sus labores al interior del Ministerio de Educación Nacional.

Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Como indicadores de medición del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se proponen los siguientes, los cuales se encuentran registrados de manera detallada en la matriz de indicadores incluida en el SIG de la Entidad:

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION
ESTRUCTURA	Política de SST	Divulgación de la política de SST
	Objetivos y metas	Objetivos y metas de SST
	Plan de trabajo anual de SST y su cronograma	Plan de trabajo anual y cronograma
	Responsabilidades	Asignación de responsabilidades del SGSST
	Identificación de peligros y riesgos (Reporte de condiciones de trabajo peligrosas.	Método definido para la identificación de peligros
	Conformación y funcionamiento del Copasst	Conformación y funcionamiento del COPASST
	Recursos del SGSST	Asignación de Recursos Humanos, físicos y financieros
	Diagnóstico de condiciones de salud	Procedimiento para efectuar el diagnostico de las condiciones de salud de los trabajadores
	Plan de prevención y atención a emergencias	Plan de prevención y atención a emergencias
	Capacitación en SST	Plan de capacitación anual en SST
	Conservación de documentos	Estrategia de conservación de documentos

La educación es de todos
Mineducación

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION
PROCESO	Autoevaluación	Evaluación inicial del SG-SST
	Ejecución del plan de trabajo anual y su cronograma	Ejecución del plan de trabajo anual del SGSST y su cronograma.
	Ejecución del Plan de Capacitación en SST	Ejecución del plan de capacitación en SST
	Intervención de peligros identificados y riesgos priorizados	Intervención de los peligros identificados y riesgos priorizados
	Evaluación de las condiciones de Salud y trabajo realizadas el ultimo año.	Evaluación de las condiciones de salud y trabajo realizdas el ultimo año.
	Estadisticas de Enfermedad Laboral, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral.	Estadisticas SST
	Reporte e Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad Laboral	Porcentaje de accidentes/ incidentes investigados. Acciones correctivas, preventivas y de mejora
	Acciones generadas de las inspecciones de seguridad	Procentaje de acciones generadas en las inspecciones de seguridad
	Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales	Mediciones ambientales
	Programas de Vigilancia Epidemiologica	Desarrollo de los Programas de vigilancia epidemiologica deacuerdo con el analisis de condiciones de salud y de trabajo y riesgos priorizados.
	Simulacros	Procentaje de simulacros realizados

La educación es de todos
Mineducación

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION
RESULTADO	Indice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Es la relacion entre el numero total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un periodo multiplicado por K (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como numero de AT ocurridos durante el ultimo año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.
	Indice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Incapacidad	Expresa el total de AT incapacitantes ocurridos durante el ultimo año, por cada 100 trabajadores de tiempo completo.
	Indice de Severidad de Accidentes de Trabajo	Es la relacion entre el numero de dias perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K
	Indice de Lesiones Incapacitantes por A.T	Corresponde a la relacion entre los indices de frecuencia y severidad de Accidentes de Trabajo con Incapacidad. Es un indice global de comportamiento de lesiones incapacitantes que no tiene unidad, su utilidad radica en la comparacion entre diferentes periodos.
	Tasa Accidentalidad	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el período con el número promedio de trabajadores en el mismo período
	Indice de Frecuecia de Ausentismo	Incluye Enfermedad Comun, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.
	Indice de Severidad del Ausentismo	Es la relacion entre los dias de incapacidad por enfermedad comun y el total de HHT, multiplicado por 240.000
	Porcentaje de Tiempo Perdido	Muestra el porcentaje perdido en un año con relacion al tiempo programado.

La educación es de todos
Mineducación

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION
RESULTADO	Cobertura Induccion	Muestra el porcentaje de personas que reciben la induccion
	%Inspecciones realizadas	Muestra el porcentaje de Inspecciones
	Eficiencia condiciones mejoradas	Relación entre los efectos del sistema de gestion y los gastos correspondientes de recursos e insumos.
	% Condiciones mejoradas	Muestra el porcentaje de condiciones mejoradas
	Acciones correctivas	

Asignación Presupuesto para Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Asignación de Recursos humanos: Con el fin de garantizar la Administración Integral, el diseño, la ejecución, la evaluación y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se cuenta con el Profesional Especializado 2028-13 de la Subdirección de talento Humano, quien, para poder ejercer dicho cargo, deberá tener licencia vigente emitida por la Secretaría de Salud respectiva y avalada por el Ministerio de Salud.

- Asignación de recursos tecnológicos: El Profesional Especializado 2028-13 cuenta con los siguientes recursos: computador, acceso a internet ilimitado y apoyo de la Oficina Asesora de Tecnología y Comunicaciones para publicaciones en los diferentes canales con los que cuenta el Ministerio de Educación Nacional.

- Asignación de recursos financieros: Actualmente, mediante proceso de contratación pública, se cuenta con el servicio de área protegida para la atención de emergencias y urgencias ocurridas al interior del Ministerio de Educación.
- Asignación de recursos físicos: Actualmente en el Ministerio se cuenta con un área de primeros auxilios donde se encuentra: camilla, silla de ruedas y elementos para la prestación de servicios médicos en caso de una emergencia o urgencia.

BORRADOR

La educación es de todos Mineducación

-Estructura y Programas:

Seguridad y Salud en el Trabajo, es el 4° modelo referencial del SIG.

1

PLAN BÁSICO:

Lo conforman los programas enfocados al diseño del Sistema, los cuales son: Programa estratégico y estructural; de identificación, prevención y control de riesgos; de gestión de recursos; de gestión del cambio; Comités (COPASST y Convivencia) y Grupos de Apoyo (COE, Brigada, Coordinadores de Evacuación).

2

PLAN DE INTERVENCIÓN:

en este Plan están contemplados los programas enfocados a la intervención de los riesgos que debido a su potencial de daño y al tiempo de exposición, pueden dar lugar a la generación de accidentes y enfermedades laborales. Estos programas son: medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial, seguridad industrial, emergencias, seguridad vial y programa de contratistas y proveedores.

3

PLAN AVANZADO:

programas enfocados a la consolidación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de la entidad, según el diagnóstico de condiciones de salud de los funcionarios, así: biomecánico, cardiovascular, visual y respiratorio.

4

PLAN ESPECIALIZADO:

Contiene los programas enfocados a la revisión y mejora continua del Sistema: revisión por la alta dirección, auditorías y planes de mejoramiento.

-Cronograma 2019:

Ver anexo técnico.

BORRADOR

La educación es de todos
Mineducación