

MANUAL INTEGRAL DEL  
SISTEMA DE GESTIÓN DE  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO PARA  
Instituciones  
Educativas Oficiales

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE MEDELLÍN

AGOSTO DE 2020



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

*“Cada escuela puede convertirse en promotora de la salud y toda escuela promotora de la salud puede responder al reto de mejorar y apoyar la educación y la salud de los estudiantes y la del personal de enseñanza. A través del fomento de la salud y del aprendizaje con todos los medios a su alcance, toda escuela promotora de la salud constituye la base para construir un mundo mejor.”*

OMS. Iniciativa Mundial de Salud Escolar. 1996



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

**MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES**

INDICE

<b>1. OBJETIVO</b>	<b>6</b>
<b>2. ALCANCE</b>	<b>6</b>
<b>3. MATRIZ LEGAL</b>	<b>6</b>
<b>4. CONDICIONES GENERALES</b>	<b>7</b>
<b>5. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES</b>	<b>9</b>
5.1 INTRODUCCIÓN .....	9
5.2 INFORMACIÓN GENERAL – IDENTIFICACION EMPLEADOR.....	11
5.3 CENTROS DE TRABAJO INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	12
5.4 JORNADA LABORAL DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES .....	29
5.5 FORMAS DE VINCULACION LABORAL.....	31
5.6 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO.....	31
5.7 DESCRIPCION DEL PROCESO PARA LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES .....	33
5.8 ORGANIGRAMA ALCALDIA DE MEDELLIN .....	35
<b>6. SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>38</b>
6.1 OBJETO, CAMPO DE APLICACIÓN DEL SG-SST .....	38
6.2 TERMINOS Y DEFINICIONES .....	38
6.3 SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.....	42
6.4 POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST .....	43
6.5 OBJETIVOS DE LA POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -SST .....	46



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

<b>7. COMPONENTES DEL SISTEMA DE GESTION DE SST</b>	<b>46</b>
7.1 ORGANIZACIÓN DEL SG-SST – PLANEAR .....	46
7.1.1 ROLES Y RESPONSABILIDADES / DECRETO 1655 DE 2015 .....	47
7.1.2 CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	50
7.1.3 DOCUMENTACIÓN .....	51
7.1.4 CONSERVACION DE DOCUMENTOS .....	52
7.1.5 COMUNICACIÓN .....	52
7.1.6 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO .....	53
7.2 PLANIFICACION – PLANEAR .....	53
7.2.1 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS. ....	54
7.2.2 EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST.....	57
7.2.3 PLANIFICACIÓN DEL SG-SST .....	61
7.2.4 OBJETIVOS DEL SG-SST.....	63
7.2.5 DEFINICIÓN DE INDICADORES DEL SG-SST .....	64
7.2.6 ESTRUCTURACION DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL SST .....	65
7.2.7 CONFORMACION DE LOS COPASST .....	66
7.3 APLICACIÓN DEL SG-SST - HACER.....	67
7.3.1 GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y RIESGOS.....	67
7.3.2 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL.....	68
7.3.3 PREVENION, PREPARACION Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.....	70
7.3.4 EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACION.....	71
7.3.5 GESTION DEL CAMBIO	72
7.3.6 ADQUISICIONES	73



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

7.3.7 PLAN DE PROMOCION-PREVENCIÓN Y ATENCIÓN PSICOSOCIAL	74
7.4 AUDITORIA Y REVISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN - VERIFICAR.....	76
7.4.1 AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO	76
7.4.2 REVISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN	76
7.4.3 PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE EVENTO LABORAL	77
7.5 MEJORAMIENTO CONTINUO – ACTUAR.....	78
7.5.1 ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS	78
7.5.2 MEJORA CONTINUA.....	79
7.6 DISPOSICIONES FINALES .....	80
7.6.1 CAPACITACIÓN OBLIGATORIA- CURSO DE LAS 50 HORAS .....	80
7.6.2 SANCIONES .....	80
8. RECOMENDACIONES	80
9. CONCLUSIONES	81



## DOCUMENTOS ANEXOS

ANEXO # 1: PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

ANEXO # 2: ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA ALCALDIA DE MEDELLIN

ANEXO # 3: ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA I.E.O

ANEXO # 4: POLÍTICA SIG - SST

ANEXO # 5: REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ALCALDÍA DE MEDELLÍN

ANEXO # 6: INSTRUMENTO MATRIZ DE RIESGOS Y PELIGROS

ANEXO # 7: EVALUACIÓN INICIAL

ANEXO # 8: DEFINICIÓN DE INDICADORES

ANEXO # 9: PLAN DE TRABAJO ANUAL

ANEXO # 10: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ANEXO # 11: BASE DE DATOS MIEMBROS DEL COPASST I.E.O



PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

1. OBJETIVO

Diseñar e implementar un Manual Integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, estructurado como una Guía Técnica que documente los procesos del sistema y que posibilite a los Rectores un instrumento para la implementación y ejecución de las actividades que en materia de SST se llevaran a cabo en las Instituciones, con el firme propósito de dar respuesta y articulación a las necesidades institucionales y hacer operativa la normatividad vigente.

2. ALCANCE

El Manual Integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) aplica para las Instituciones Educativas Oficiales que incluye a los docentes y directivos docentes adscritos a la Secretaría de Educación del Municipio de Medellín.

3. MATRIZ LEGAL

El marco legal es la compilación de los requisitos normativos exigibles al empleador, que está dado por lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables:

NORMATIVIDAD	TITULO DE LA NORMA
Decreto 1072 de 2015 <u>Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6</u> Ministerio del Trabajo	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" <u>Capítulo 6:</u> Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 0312 de 2019 Ministerio del Trabajo	" Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo"
Decreto 1655 de 2015 Ministerio de Educación	"Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones"
Resolución 2404 de 2019 Ministerio de Trabajo	" Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones"



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

## MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

### 4. CONDICIONES GENERALES

La Educación es un derecho fundamental que está consagrado en la Constitución Nacional de 1991, la educación en Colombia está reglamentada por la ley 115 de 1994 o ley general de educación, esta ley rige tanto para instituciones públicas como privadas. La ley 91 de 1989 crea el Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio como una cuenta de la Nación, con el fin de administrar los recursos de seguridad social de los docentes afiliados, que incluye la prestación de servicios de salud y el pago de sus prestaciones económicas. También establece que el Fondo debe ser administrado por una entidad fiduciaria.

La prestación de los servicios médico-asistenciales se realiza a través de la contratación con entidades de salud de acuerdo con las instrucciones que imparte el Consejo Directivo del Fondo. Este sistema tiene un carácter de excepcionado del sistema de Seguridad Social de la ley 100 de 1993 y aplica con un modelo único y especial de salud ocupacional para el Magisterio.

Sin embargo, a pesar de lo anterior el Magisterio no cuenta con una estructura definida de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud para las Secretarías de Educación que garantice su implementación en las instituciones educativas oficiales.

Por lo anterior se hace necesario que las entidades territoriales certificadas en educación, asuman su rol de empleador y gestionen ante el actor principal (La Fiduprevisora) que es quien tiene la facultad de contratar los servicios de salud; la coordinación y articulación de acciones que posibiliten fijar estrategias conjuntas orientadas al diseño de programas de prevención de enfermedades profesionales, propias de la labor docente, tales como: lesiones de la voz, lesiones musculoesqueléticas y la salud mental, así mismo que programas de promoción de la salud con base en los perfiles ocupacionales del Magisterio, para la población docente.

Actualmente, las acciones de salud y seguridad en el trabajo desarrolladas en el sector educativo, corresponden a medidas puntuales, sin impacto significativo en las condiciones laborales de los docentes y directivos docentes, toda vez que no se ha cumplido con el marco regulatorio del Capítulo 3, Sección 2, Artículos: 2.4.4.3.2.1 y 2.4.4.3.2.2, del Decreto 1655 de 2015, relacionados con las funciones que de acuerdo a su nivel de participación, corresponde a los actores involucrados en relación con la seguridad y salud en el trabajo del Magisterio, como régimen especial.

Teniendo en cuenta las condiciones actuales anteriormente mencionadas, la Secretaría de Educación de Medellín ha venido diseñando el SG-SST, de conformidad con el Decreto 1072 de 2015, Decreto 1655 de 2015, en concordancia con el campo de acción definido en la Resolución 312 del 13 de febrero de 2019, con el fin de estructurar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Instituciones Educativas Oficiales, realizando esta labor a través de la Dirección Técnica de Talento Humano, como parte de los procesos de fortalecimiento de la Calidad de Vida de los docentes y directivos docentes, adscritos al Municipio de Medellín.





Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

Tal gestión, se ha venido adelantando con apoyo de la Universidad de Antioquia (Contrato Interadministrativo) y profesionales de apoyo de la Secretaría de Educación de Medellín, mediante el avance de la formulación y documentación de los procesos referentes a los elementos que conforman el sistema, tales como la política, organización, planificación y aplicación, enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).

En tal sentido, durante el año 2018 y 2019 se realizaron actividades pertinentes de seguridad y salud en el trabajo en las Instituciones Educativas, tales como:

- ✓ Identificación de factores de riesgo psicosocial a 3.873 docentes y directivos, mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en 135 Instituciones Educativas Oficiales, priorizadas por la SEM.
- ✓ Sistema de Vigilancia Epidemiológica, que incluyeron estudio de la Morbilidad Sentida, Estudio de Ausentismo Laboral por Incapacidad Médica y Estudio de Riesgo Psicosocial. (Año 2018).
- ✓ Estrategia de intervención colectiva con base en los resultados de los estudios obtenidos en el sistema de vigilancia epidemiológica realizado en el año anterior, mediante la realización de 14 festivales del Bienestar, beneficiando a 1.819 docentes y directivos docentes. (Año 2019).
- ✓ Conformación de los COPASST en el 100% de las IEO (229)
- ✓ Base de datos de 1.260 miembros del COPASST.
- ✓ Conformación de las brigadas de emergencia (incendio, primeros auxilios, evacuación) en 195 IEO.
- ✓ Capacitación virtual para miembros del COPASST, Certificada por la Universidad de Antioquia a 68 docentes y directivos docentes.

Como resultado de los avances antes descritos, surge entonces el interés de la Secretaría de Educación de Medellín, de dar continuidad al trabajo de estructuración que se viene desarrollando durante los años 2018 y 2019, proponiendo para este nuevo año 2020, la elaboración de un documento denominado Manual Integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, diseñado para las Instituciones Educativas Oficiales, como una Guía Técnica que en su contenido oriente el desarrollo de la base conceptual, documente los procesos del sistema fundamentados en los principios de mejora continua, permita contextualizar la situación actual y posibilite a los Rectores una herramienta legal para la implementación y ejecución de las acciones y actividades que en materia de SST se llevaran a cabo en las Instituciones.

Por lo tanto, es importante resaltar la relevancia de esta propuesta, la cual debe apropiarse e implementarse en cada institución educativa como un importante instrumento y herramienta que posibilitará la ejecución de acciones que coordinadas desde la Secretaría de Educación y articuladas con los Rectores, la cual permitirá promover y proteger la seguridad de la población docente,



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

prevenir lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a las cuales están expuestos los docentes y fomentar una cultura de prevención.

Un avance en este recorrido, lo constituye la materialización de este diseño documental en el que la Secretaría de Educación espera que esta apuesta se constituya en el pilar fundamental de una metodología aplicada, que pretende orientar el manejo de un ambiente laboral seguro y estilos de vida saludables como una oportunidad de mejora continua, con el ánimo de incidir positivamente en la calidad de vida de la población docente y directiva docente, generando una cultura del Cuidado, Autocuidado y Prevención en las Instituciones Educativas.

## 5 DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

### 5.1 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 empleadores), el Estado Colombiano mediante la implementación del Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, el Decreto 1655 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, 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.

En concordancia con esta normatividad y atendiendo las disposiciones de la legislación vigente; la Secretaría de Educación de Medellín con liderazgo de la Dirección Técnica de Talento Humano, tiene como propósito la estructuración del Manual Integral del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerado como un texto guía que documenta el proceso y orienta el desarrollo completo de los componentes del sistema, así mismo que se convierte en un instrumento que posibilita el diseño y



**MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES**

la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en las Instituciones Educativas Oficiales adscritas al Municipio de Medellín.

Para su efecto, el presente Manual Integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST para las Instituciones Educativas Oficiales, se estructurará a partir de un proceso sistemático, lógico y por etapas basado en la mejora continua y en la gestión documental que evidencie el cumplimiento del proceso, cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de conformidad con los requisitos para el diseño e implementación del SG-SST, plasmados en el DECRETO 1072 DE 2015 LIBRO 2, PARTE 2, TITULO 4, CAPITULO 6, con el desarrollo de los siguientes puntos:

**SISTEMA DE GESTION DE SST**

- Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo aplicación.
- Artículo 2.2.4.6.2. Términos y Definiciones.
- Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- Artículo 2.2.4.6.5. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Artículo 2.2.4.6.7. Objetivos de la Política de SG-SST

**ORGANIZACIÓN DEL SG-SST**

- Artículo 2.2.4.6.8/10. Roles y Responsabilidades
- Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en SST.
- Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.
- Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de Documentos
- Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación

**PLANIFICACIÓN DEL SG-SST**

- Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros y valoración de los riesgos.
- Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST
- Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del SG-SST.
- Artículo 2.2.4.6.18. Objetivos SG-SST
- Artículo 2.2.4.6.22. Definición de Indicadores del SG-SST
- Resolución 0213/2019. Estructuración del plan de Trabajo Anual SST
- Resolución 0312/2019. Conformación de los COPASST

**APLICACIÓN DEL SG-SST**

- Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos.
- Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control.
- Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Resolución 0213/2019. Ejecución Plan de Capacitación para los integrantes del COPASST
- Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del Cambio
- Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones
- Resolución 2402/2019. Plan de Promoción, Prevención Y Atención Psicosocial



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

#### AUDITORÍA Y REVISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN

Artículo 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del SG-SST

Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección.

Artículo 2.2.4.6.32. Proceso de Investigación de Accidentes de Trabajo

#### MEJORA CONTINUA SG-SST

Artículo 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas.

Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua.

#### DISPOSICIONES FINALES

Artículo 2.2.4.6.35. Capacitación Obligatoria.

Artículo 2.2.4.6.36. Sanciones.

El presente manual describe las disposiciones adoptadas por la Secretaría de Educación de Medellín, para cumplir con las políticas, los objetivos y los requisitos normativos, relacionados con la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST), aplicables a la actividad docente de la SEM, al igual que los requisitos exigidos por el Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6), la Resolución 0312 de 2019, el Decreto 1655 de 2015 y la legislación aplicable.

La aplicación y seguimiento del SG-SST es responsabilidad de la Dirección Técnica de Talento Humano de la Secretaría de Educación y del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo delegado por el área, sin embargo es un proceso que debe ser apropiado y divulgado con el apoyo de todos los docentes y directivos docentes, quienes son responsables de participar activamente en su implementación.

## 5.2 INFORMACIÓN GENERAL – IDENTIFICACION EMPLEADOR

### INFORMACION SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE MEDELLIN

Razón Social

Alcaldía Municipal de Medellín

Nit

890.905.211- 1

#### Secretaría de Educación de Medellín

El Decreto 883 de 2015 estableció que la Secretaría de Educación es una dependencia del nivel central, que tendrá como responsabilidad garantizar el acceso y la permanencia de niñas, niños, jóvenes y adultos de Medellín a un sistema educativo caracterizado por la calidad, la eficiencia, la efectividad y la pertinencia, que forme ciudadanas y ciudadanos comprometidos con su ciudad, su región y el país, para la construcción de una sociedad democrática, incluyente, equitativa y productiva.

Estructura de Desarrollo Administrativo de Educación

Tomado del Plan Educativo Municipal de Medellín (PEM) 2016/2027.

Su estructura Administrativa está conformada por:



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

- Despacho de la Secretaría de educación. Artículo 135
- Subsecretaría Administrativa y Financiera de Educación. Artículo 136
- Subsecretaría de Planeación Educativa. Artículo 137
- Subsecretaría de Prestación del Servicio Educativo. Artículo 138

Nombre de la Secretaria de Educación	Martha Alexandra Agudelo Ruiz
Dirección Principal	Carrera 52 N° 44B – 17
Teléfono	5148200
Dirección Pagina Web	<a href="https://medellin.edu.co">https://medellin.edu.co</a>
Correo Electrónico	<a href="mailto:atención.ciudadania@medellin.gov.co">atención.ciudadania@medellin.gov.co</a>
Operador Actividades de SST	Sumimedical
Empresa Prestadora de Servicios de Salud	RedVital
Población Docente y Directiva Docente	Docente= 10.792 Directivo Docente= 666 Total = 11.458 (15 Mayo de 2020)
Tipo de Riesgo	No se maneja tipo de riesgo-Régimen Especial
Responsables de Sg-SST	Ana Mercedes López Rincón

5.3 CENTROS DE TRABAJO INSTITUCIONES EDUCATIVAS

No.	CENTRO DE TRABAJO	DIRECCIÓN	TELÉFONO	# DOCENTES
1	Centro Educativo El Manzanillo	VDA EL MANZANILLO	3410940	12
2	Centro Educativo El Salado	CORREG SN ANTONIO DE PRADO	2860168	14
3	Centro Educativo Juan Andrés Patiño	C SANTA ELENA-VDA BARRO BLANCO	5381830	16
4	Centro Educativo La Aldea	VDA LA ALDEA	4461379	13



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

5	Centro Educativo Las Playas	VDA LAS PLAYAS	4272915	16
6	Centro Educativo Media Luna	CORREG SANTA ELENA-VDA MEDIA LUNA	5380236	19
7	Centro Educativo Pedregal Alto	CR 121 NO 69-136 VDA PEDREGAL ALTO	4274457	19
8	Centro Educativo Permanente Mazo	CORREG SANTA ELENA-VDA PUENTE MAZO	5669390	9
9	Centro Educativo Travesías El Morro	CR 143 NO 68-20-120 EL MORRO	4273766	19
10	Institución Educativa Alfonso López	CLL 2B NO 79-80	2383027	33
11	Institución Educativa Alfonso López Pumarejo	CLL 89A NO 72-50	2575852	71
12	Institución Educativa Alfonso Mora Naranjo	CL 58 28 58	3200510	30
13	Institución Educativa Alfonso Upegui Orozco	CR 48A NO 77-68	2118237/ 2110412	43
14	Institución Educativa Alfredo Cock Arango	VDA PAJARITO	4260345	42
15	Institución Educativa AltaVista	CR 72 NO 99-55	2671190	16
16	Institución Educativa Álvaro Marín Velasco	CRA 112 N° 13 111	2386781/ 3470521	27



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

17	Institución Educativa Alvernia	KR 42 A 76 28	2118264	37
18	Institución Educativa América	CLL82C NO 50C-126	2120609	49
19	Institución Educativa Ana De Castrillón	CR 110A NO 34-82	4922111	40
20	Institución Educativa Ángela Restrepo	IND KR 55 48 C SUR 90	3740170	61
21	Institución Educativa Antonio Derka Santo Domingo	KR 28 107 365	5293550	135
22	Institución Educativa Antonio Ricaurte	CLL 2 NO 80- 28	2384910	33
23	Institución Educativa Arzobispo Tulio Botero Salazar	CL 49 A 03 A 006	2267300	68
24	Institución Educativa Asamblea Departamental	KR 27 47 45	2218962/ 2699679	70
25	Institución Educativa Asia Ignaciana	CLL 122 NO 50A-14	4611821/ 4641433	74
26	Institución Educativa Aures	KR 96 A 77 E 15 IN 102	2640826	60
27	Institución Educativa Barrio Olaya Herrera	KR 101 C 58 44	4210567	48
28	Institución Educativa Barrio Santa Cruz	CL 103 43 A 45	5294058	37
29	Institución Educativa Barrio Santa Margarita	KR 105 B 62 68	4271046/ 4273895	66
30	Institución Educativa Barrio Santander	KR 78 C 104 F 78	4720572 - 4719978	59



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

31	Institución Educativa Bello Horizonte	IND CR 86 NO 77AB-53	2346584	34
32	Institución Educativa Bello Oriente	CL 83 B 25 C 06	5290858	46
33	Institución Educativa Benedikta Zur Nieden	CR 95 NO 42C-02	4967376/ 4967767	52
34	Institución Educativa Benjamín Herrera	CLL 25 NO 52-140	2653004	35
35	Institución Educativa Blanquizal	CR 92DD NO 57F 41	4383053	39
36	Institución Educativa Camilo Mora Carrasquilla	CLL 62D NO 94B-74	4260961	41
37	Institución Educativa Camilo Torres Restrepo	CR 49 NO 83- 34	2338044	20
38	Institución Educativa Campo Valdés	CLL 83 NO 47-33	2336897/ 2118234	41
39	Institución Educativa Capilla Del Rosario	CL 6 SUR 79 195	3410913	33
40	Institución Educativa Caracas	CL 54 33 67	2168993	43
41	Institución Educativa Carlos Alberto Calderón	VDA EL LLANOO	4273235	24
42	Institución Educativa Carlos Vieco Ortiz	CLL 42 NO 105-42	2533170	75
43	Institución Educativa Casd José María Espinosa Prieto	CL 100 74 A 25	2379168	42
44	Institución Educativa Cefa	CLL 50 NO 41-55	2175337	91





Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

45	Institución Educativa Ciro Mendía	CR 49 NO 98- 48	2360755	56
46	Institución Educativa Ciudad Don Bosco	CR 96B NO 78C-11	2642122	14
47	Institución Educativa Ciudadela Las Américas	CLL 111 NO 79-77	2730161	47
48	Institución Educativa Ciudadela Nuevo Occidente	CL 64 105 A 50	4273044	82
49	Institución Educativa Colegio Loyola Para La Ciencia y La Innovación	KR 64 AA 113 A 04	4648274	30
50	Institución Educativa Compartir	CR 62A # 42D SUR 26	2865591	37
51	Institución Educativa Concejo De Medellín	CR 82 NO 47A-65	2344598	125
52	Institución Educativa Corvide	CR 60D # 48 SUR 25	2865579	31
53	Institución Educativa Cristo Rey	CLL 2SUR NO 50D 30	2850778	39
54	Institución Educativa Cristóbal Colon	CLL 38 NO 92-93	2520535	50
55	Institución Educativa Débora Arango	CL 18 103 60	3411386/ 3433654	51
56	Institución Educativa Diego Echavarría Misas	CL 111 70 68	2732700	89
57	Institución Educativa Dinamarca	CL 91 65 119	2573923	62
58	Institución Educativa Doce De Octubre	CL 101 CC 82 E 72	4715975	65



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

59	Institución Educativa Eduardo Santos	CLL 43 NO 120C-77	4920920	66
60	Institución Educativa El Bosque	KR 58 85 B 081	5160365	39
61	Institución Educativa El Corazón	CLL 34B NO 116D-25	2528790	49
62	Institución Educativa El Diamante	CL 79 A 86 09	4416168	42
63	Institución Educativa El Limonar	Calle 57 Sur 65 - 63	2862293	29
64	Institución Educativa El Pinal	IND CL 56 25 AA 10	2223647	53
65	Institución Educativa El Playón	CLL 125 NO 51D 12	4630948	25
66	Institución Educativa El Salvador - Sede Escuela José De San Martín	CL 39 38 21	2169312	40
67	Institución Educativa El Triunfo Santa Teresa	IND CL 104 D 82 GG 20	4715017	53
68	Institución Educativa Enrique Olaya Herrera	CLL 71A NO 32-18	2911707	36
69	Institución Educativa Escuela Normal Superior De Medellín	KR 34 65 02	4039040	70
70	Institución Educativa Fátima Nutibara	KR 65 A 32 B 120	2655463/ 3513394	29
71	Institución Educativa Fe Y Alegría Aures	KR 95 89 73	2575489	30
72	Institución Educativa Fe Y Alegría El Limonar	CLL 4 4AESTE 155 EL LIMONAR	3370653	34



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

73	Institución Educativa Fe Y Alegría Granizal	CR 39A NO 104-23	5293564	42
74	Institución Educativa Fe Y Alegría José María V.	CL 121 48 67	4611223/ 4644146	37
75	Institución Educativa Fe Y Alegría La Cima	CLL 89 NO 38-61	2631727	100
76	Institución Educativa Fe Y Alegría Luis Amigo	CR 58 NO 84-40	2634812	39
77	Institución Educativa Fe Y Alegría Popular 1	CLL 120 NO 42 BB 10	5286518	62
78	Institución Educativa Fe Y Alegría San José	CL 86 92 60	4414908	33
79	Institución Educativa Fe Y Alegría Santo Domingo Sabio	CR 29 NO 110A-83	5721991	68
80	Institución Educativa Federico Carrasquilla	CL 108 43 B 17	2581781	60
81	Institución Educativa Federico Ozanam	CL 47 35 19	2397252	75
82	Institución Educativa Félix De Bedout Moreno	CL 108 70 39	4631980	36
83	Institución Educativa Félix Henao Botero	CL 52 23 51	2260203	55
84	Institución Educativa Finca La Mesa	CLL 118 NO 51A-03	2149151	111
85	Institución Educativa Francisco Antonio Zea	CR 82 NO 35-40	4119257/ 4119132	55
86	Institución Educativa Francisco Luis Hernández Betancur	IND CLL 87 NO 50AA-21	2585010/ 2368970	55



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

87	Institución Educativa Francisco Miranda	CR 51 C NO 79-56	2333510	70
88	Institución Educativa Fundadores	CR 101 47C 85	2528045	59
89	Institución Educativa Gabriel García Márquez	KR 8 A 57 A 93	2210507	62
90	Institución Educativa Gabriel Restrepo Moreno	KR 39 A 85 59	2631645	44
91	Institución Educativa Gabriela Gómez Carvajal	KR 32 34 06	2393159	53
92	Institución Educativa Gerardo Valencia Cano	CL 65 74 B 273	2300313	51
93	Institución Educativa Gilberto Alzate Avendaño	CLL 92 NO 51A-100	5717731/ 5221008	121
94	Institución Educativa Gonzalo Restrepo Jaramillo	CL 45 31 63	2696380/ 2697202	76
95	Institución Educativa Guadalupe	CL 95 A 92 B 44	5211282	65
96	Institución Educativa Héctor Abad Gómez	CL 50 39 65	2161258	84
97	Institución Educativa Héctor Rogelio Montoya	CL 20 34- 105	3870058/ 3870112	26
98	Institución Educativa Hernán Toro Agudelo	KR 45 72 80	2136830	44
99	Institución Educativa Horacio Muñoz Suescun	CLL 32 NO 86-35	2383383/ 2560374	59
100	Institución Educativa Inem José Félix De Restrepo	CR 48 NO 1- 125	2663443	211



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

101	Institución Educativa Javiera Londoño	CLL 53 NO 40-65	2396363/ 2393116	100
102	Institución Educativa Javiera Londoño Sevilla	CL 71 51 D 26	2336219	54
103	Institución Educativa Jesús María El Rosal	KR 72 95 20	3207380	48
104	Institución Educativa Jesús María Valle	CL 101 83 21	0	44
105	Institución Educativa Jesús Rey	CR 88 NO 77A-11	4218309/ 4219747	58
106	Institución Educativa Joaquín Vallejo Arbeláez	KR 19 59 C 175	2845326	83
107	Institución Educativa Jorge Eliecer Gaitán	CL 92 83 41	2578292	33
108	Institución Educativa Jorge Robledo	CL 65 87 74	4218450	45
109	Institución Educativa José Acevedo Y Gómez	CR 52C NO 12ASUR-23	2852539	70
110	Institución Educativa José Antonio Galán	KR 44 A 93 89	2363000	43
111	Institución Educativa José Asunción Silva	CLL 118 NO 64CC-68	2739516	36
112	Institución Educativa José Celestino Mutis	CL 65 45 15	2540988	30
113	Institución Educativa José Eusebio Caro	KR 50 A 93 77	2362561	54
114	Institución Educativa José Horacio Betancur	CR 121 NO 57-57	4271454	28
115	Institución Educativa José María Bernal	CR 70A NO 13A-19	3432086	38



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

116	Institución Educativa José María Bravo Márquez	CR 47 NO 74- 32	2635951	68
117	Institución Educativa José Roberto Vázquez	CR 37 NO 75- 2	2331414	87
118	Institución Educativa Juan De Dios Carvajal	CL 65 AA 36 39	2546018	45
119	Institución Educativa Juan De Dios Cock	CLL 88 NO 45-70	2118268	40
120	Institución Educativa Juan De La Cruz Posada	CL 62 39 22	2925480	75
121	Institución Educativa Juan María Céspedes	CLL 32B NO 76A-48	2386703	71
122	Institución Educativa Juan XXIII	CL 49 96 A 11	4461100	34
123	Institución Educativa Julio Cesar García	CLL 111A NO 65-26	2730139	41
124	Institución Educativa Juvenil Nuevo Futuro	KR 80 104 C 36	2673506	38
125	Institución Educativa Kennedy	KR 76 92 139	4428362	104
126	Institución Educativa La Asunción	CR 47 NO 99- 77	5217466	29
127	Institución Educativa La Avanzada	IND CR 27 NO 106BB-61	5721377	24
128	Institución Educativa La Candelaria	CL 106 32 100	5723241	61
129	Institución Educativa La Esperanza	CL 97 74 03	2375615/ 2373063	87
130	Institución Educativa La Independencia	CR 115 NO 39BD -06	4921988/ 4924489	77



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

131	Institución Educativa La Libertad	DG 17 DD 56 B 49	2267949	33
132	Institución Educativa La Milagrosa	CR 33 NO 36A-28	2699965	67
133	Institución Educativa La Pastora	CLL 45 NO 10A 30	2699390/ 2219330	27
134	Institución Educativa La Piedad	CR 81 NO 54- 71	2347999/ 4225004	38
135	Institución Educativa La Presentación	CL 7 56 8	2555481	32
136	Institución Educativa La Salle De Campoamor	CR 65B NO 4- 49	2851571	52
137	Institución Educativa La Sierra	CL 56 B 4 E 10	0	47
138	Institución Educativa Las Nieves	CLL 82 NO 39-69	5710070	32
139	Institución Educativa Lola González	CR 89A NO 47DD-71	2520405	85
140	Institución Educativa Loma Hermosa	CR 123 B N 53 B 5	4271116	30
141	Institución Educativa Lorenza Villegas De Santos	CR 47 NO 89- 79	2630023	61
142	Institución Educativa Lucrecio Jaramillo Vélez	KR 79 38 59	4122939	45
143	Institución Educativa Luis Carlos Galán Sarmiento	CL 57 C 23 200	2848292	84
144	Institución Educativa Luis López De Mesa	CL 84 74 60	4413003	49



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

145	Institución Educativa Lusitania - Paz De Colombia	CR 109 A 63 B 320	4273467	74
146	Institución Educativa Madre Laura	CLL 45 NO 22A-81	2690627	33
147	Institución Educativa Madre María Mazarello	CL 48 33 62	2167211	30
148	Institución Educativa Maestro Arenas Betancur	CL 98 A 65 125	2676475	40
149	Institución Educativa Maestro Fernando Botero	CL 104 E 74 109	2371235	52
150	Institución Educativa Maestro Pedro Nel Gómez	CLL 118 NO 70-42	2730323	50
151	Institución Educativa Manuel J. Betancur	IND KR 81 # 43 SUR 38	2860078	52
152	Institución Educativa Manuel José Cayzedo	CL 50 29 82	2217929	31
153	Institución Educativa Manuel José Gómez Serna	KR 71 97 101	4715574	39
154	Institución Educativa Manuel Uribe Ángel	KR 49 A 107 65	2581854	63
155	Institución Educativa Manuela Beltrán	KR 37 71 47	2841206	54
156	Institución Educativa Marco Fidel Suarez	KR 70 49 70	2301435	105
157	Institución Educativa María De Los Ángeles Cano Márquez	CL 103 33 D 75	5287740	75





Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

158	Institución Educativa María Montessori	KR 67 93 75	4713818	45
159	Institución Educativa Marina Orth	BELENO AGUAS FRIAS	3412359	17
160	Institución Educativa Mariscal Robledo	CLL 65 NO 84-87	2340009	57
161	Institución Educativa Mater Dei	CR 68 NO 42- 70	2303925	17
162	Institución Educativa Merceditas Gómez Martínez	CL 45 18 03	2692880	86
163	Institución Educativa Miraflores - Luis Eduardo Valencia García	CL 48 27 05	2697583/22 73199	54
164	Institución Educativa Monseñor Francisco Cristóbal Toro	CR 50D NO 90-49	2365286	70
165	Institución Educativa Monseñor Víctor Wiedemann	CLL 10C NO 6BESTE-32	2866365	53
166	Institución Educativa Montecarlo - Guillermo Gaviria Correa	KR 36 85 B 140	2639104	68
167	Institución Educativa Nicanor Restrepo Santamaría	CARRERA 97 # 69C-71	4379554	50
168	Institución Educativa Nuevo Horizonte	CR 37 NO 107AA-21	5722929/52 85638	52
169	Institución Educativa Octavio Calderón Mejía	KR 58 7 157	2554257	40



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

170	Institución Educativa Octavio Harry - Jacqueline Kennedy	CL 17 73 37	3432569/34 35934	37
171	Institución Educativa Pablo Neruda	CL 97 A 50 49	2367211/21 42283	35
172	Institución Educativa Pedregal	CLL 102 NO 74A-109	4783320	54
173	Institución Educativa Pedro Claver Aguirre	CR 67 NO 95- 118	4711791	35
174	Institución Educativa Pedro Luis Villa	KR 43 66 C 40	2116350	82
175	Institución Educativa Pedro Octavio Amado	CR 88A NO 18A-5	2385168	46
176	Institución Educativa Perpetuo Socorro	CR 92 NO 34D-53	2539037	31
177	Institución Educativa Picachito	KR 85 A 98 B 17	4761277	38
178	Institución Educativa Pradito	CL 38A SUR 66A 137	2862832	18
179	Institución Educativa Presbítero Antonio José Bernal Londoño, S.J.	CL 105 A 63 A 200	2730920	77
180	Institución Educativa Presbítero Juan J. Escobar	CL 62 128 120	4270220	52
181	Institución Educativa Progresar	CR 83A NO 106D 5	4232721	37
182	Institución Educativa Rafael García Herreros	CL 64 91 20	4263216	22
183	Institución Educativa Rafael Uribe Uribe	CR 83 NO 42C-54	2508252	43



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

184	Institución Educativa Ramón Giraldo Ceballos	KR 82 A 21 15	0	46
185	Institución Educativa Ramón Muñera Lopera	CR 30A NO 77-04	2636985	49
186	Institución Educativa Reino De Bélgica	CL 94 24 C 39	5722332	32
187	Institución Educativa Republica De Honduras	KR 50 B 97 A 30	2360743	49
188	Institución Educativa República De Uruguay	CL 91 A 70 A 123	2574945	60
189	Institución Educativa República De Venezuela	CLL 31C NO 89C-62	2388255	28
190	Institución Educativa Rodrigo Arenas Betancur	CL 81 # 94AA - 15	2573809	31
191	Institución Educativa Rodrigo Correa Palacio	CLL 103 NO 66-63	2677445	21
192	Institución Educativa Rodrigo Lara Bonilla	CR 25 NO 69D-35	2849094	44
193	Institución Educativa Rosalía Suarez	CR 77 NO 30A-53	2387380	51
194	Institución Educativa Samuel Barrientos Restrepo	CLL 44 NO 94-119	2531446	87
195	Institución Educativa San Agustín	CLL 88A NO 51B-91	2630607	34
196	Institución Educativa San Antonio De Prado - Sede Escuela Manuel María Mallarino	CLL 11A NO 10A-23	2864285	104
197	Institución Educativa San Benito	KR 56 54 A 25	2510634	25



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

198	Institución Educativa San Cristóbal	CR 131 NO 65-07	4274239	72
199	Institución Educativa San Francisco De Asís	CL 56 16 18	2690520	32
200	Institución Educativa San José Obrero	CR 14A NO 5- 99	2794321	71
201	Institución Educativa San Juan Bautista De La Salle	CL 93 40 42	5225237/52 15192	52
202	Institución Educativa San Juan Bosco	CL 82 50 C 10	2120355	40
203	Institución Educativa San Lorenzo De Aburra	CR 39 NO 79A 49	2331978	46
204	Institución Educativa San Nicolás	CR 45A NO 96 17	2360235/23 62565	27
205	Institución Educativa San Pablo	CLL 96 NO 36-45	2363305	89
206	Institución Educativa San Roberto Belarmino	CLL 32B NO 83 39	2562097	39
207	Institución Educativa San Vicente De Paul	CR 70 NO 79A-43	4423737	57
208	Institución Educativa Santa Catalina De Siena	CL 1 SUR 29 300	3541437/26 67989	29
209	Institución Educativa Santa Elena	CORREG SANTA ELENA- PARTE CENTRAL	5381304	42
210	Institución Educativa Santa Juana de Lestonac	CR 76A NO 103C-43	4711144/47 18714	41



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

211	Institución Educativa Santa Rosa De Lima	CLL 45G NO 80-95	2528123	64
212	Institución Educativa Santa Teresa	CR 52 NO 109A18	2584245	47
213	Institución Educativa Santo Ángel	CLL 2SUR NO 53-140	2853623	52
214	Institución Educativa Santos Ángeles Custodios	CR 65G NO 16A-12	2357397	36
215	Institución Educativa Sebastián De Benalcázar	CLL 103E NO 63D-185	2672090	27
216	Institución Educativa Sol De Oriente	IND CR 23 NO 56EH-200	2914389	84
217	Institución Educativa Sor Juana Inés De La Cruz	CL 103 EE 65 85	2678688	39
218	Institución Educativa Stella Vélez Londoño	CL 48 DD 99 F 99	4922768	40
219	Institución Educativa Tomas Carrasquilla	KR 88 68 109	2641122	26
220	Institución Educativa Tricentenario - Sede Escuela Tricentenario	CR 63A NO 94A-23	2671734	42
221	Institución Educativa Tulio Ospina	CL 60 51 48	5123594	42
222	Institución Educativa Vallejuelos	KR 104 C 62 20	4262975	34
223	Institución Educativa Vida Para Todos	KR 12 52 20	2260571	58
224	Institución Educativa Villa De La Candelaria	CL 77 A 90 D 35	2642310	39



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

225	Institución Educativa Villa Del Socorro - Sede Escuela Fidel A. Saldarriaga	KR 48 103 A 01	5218673	133
226	Institución Educativa Villa Flora	CL 76 AE 83 C 41	2348424	31
227	Institución Educativa Yermo Y Parres	CL 23 No 78 48	3471590	62
228	Instituto Técnico Industrial Pascual Bravo	CLL 73 NO 73A-227	4401830	95
229	Institución Educativa Alcaldía de Medellín	CLL 2B No 79 80	3419090	55

#### 5.4 JORNADA LABORAL DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

El Decreto 1850 de 2002 por el cual se reglamenta la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal, administrados por los departamentos, distritos y municipios certificados, y se dictan otras disposiciones, establece:

**Artículo 1º Jornada Escolar:** Es el tiempo diario que dedica el establecimiento educativo a sus estudiantes en la prestación directa del servicio público educativo, de conformidad con las normas vigentes sobre calendario académico y con el plan de estudios.

**Artículo 2º Horario de la Jornada Escolar:** El horario de la jornada escolar será definido por el rector o director, al comienzo de cada año lectivo, de conformidad con las normas vigentes, el proyecto educativo institucional y el plan de estudios, y debe cumplirse durante las cuarenta (40) semanas lectivas establecidas por la Ley 115 de 1994 y fijadas por el calendario académico de la respectiva entidad territorial certificada. El horario de la jornada escolar debe permitir a los estudiantes, el cumplimiento de las siguientes intensidades horarias mínimas, semanales y anuales, de actividades pedagógicas relacionadas con las áreas obligatorias y fundamentales y con las asignaturas optativas, para cada uno de los grados de la educación básica y media, las cuales se contabilizarán en horas efectivas de sesenta (60) minutos.

NIVEL	HORAS SEMANALES	HORAS ANUALES
Básica Primaria	25	1.000
Básica Secundaria y Media	30	1.200



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

Preescolar 20 800

**Artículo 11° Jornada Laboral:** Los directivos docentes y los docentes de los establecimientos educativos estatales deberán dedicar todo el tiempo de su jornada laboral al desarrollo de las funciones propias de sus cargos con una dedicación mínima de ocho (8) horas diarias. El tiempo que dedicarán los docentes al cumplimiento de su asignación académica y a la ejecución de actividades curriculares complementarias en el establecimiento educativo será como mínimo de seis (6) horas diarias, las cuales serán distribuidas por el rector o director de acuerdo con lo establecido en el artículo 7° del presente decreto. Para completar el tiempo restante de la jornada laboral, los docentes realizarán fuera o dentro de la institución educativa actividades propias de su cargo, indicadas en el artículo 9 del presente Decreto como actividades curriculares complementarias.

En consecuencia, es claro que los docentes de los establecimientos educativos estatales (incluidos los de educación media técnica) deben dedicar al cumplimiento de su asignación académica y a la ejecución de actividades curriculares complementarias en el establecimiento educativo, como mínimo seis (6) horas diarias y para completar el tiempo restante de la jornada laboral (dos horas restantes), los docentes realizarán fuera o dentro de la institución educativa actividades propias de su cargo, indicadas en el artículo 9 del Decreto 1850 como actividades curriculares complementarias, tales como la administración del proceso educativo; la preparación de su tarea académica; la evaluación, la calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos; las reuniones de profesores generales o por área; la dirección de grupo y servicio de orientación estudiantil; la atención de la comunidad, en especial de los padres de familia; las actividades formativas, culturales y deportivas contempladas en el proyecto educativo institucional, la realización de otras actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa e indirectamente en la educación; actividades de investigación y actualización pedagógica relacionadas con el proyecto educativo institucional; y actividades de planeación y evaluación institucional.

**Artículo 14° Calendario Académico:** Atendiendo las condiciones económicas regionales, las tradiciones de las instituciones educativas y de acuerdo con los criterios establecidos en el presente Decreto, las entidades territoriales certificadas expedirán cada año y por una sola vez, el calendario académico para todos los establecimientos educativos estatales de su jurisdicción, que determine las fechas precisas de iniciación y finalización de las siguientes actividades:

**1. Para docentes y directivos docentes:**

- a) Cuarenta (40) semanas de trabajo académico con estudiantes, distribuido en dos Períodos semestrales;
- b) Cinco (5) semanas de actividades de desarrollo institucional, y
- c) Siete (7) semanas de vacaciones.

**2. Para estudiantes:**

- a) Cuarenta (40) semanas de trabajo académico, distribuido en dos períodos semestrales;
- b) Doce (12) semanas de receso estudiantil.



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

### 5.5 FORMAS DE VINCULACION LABORAL

Tipo de Vinculación	Característica
Carrera Administrativa	Por ingreso a la carrera administrativa a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Decreto 1278 de 2002
Provisional Vacante Definitiva	Cuando se generan vacantes y no ha habido concurso de la CNSC. Sistema Maestro
Provisional Vacante Temporal	Para cubrir novedades debido a incapacidades, licencias, comisiones, y situaciones administrativas que se generan

### 5.6 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

El perfil sociodemográfico, profesional y académico de los docentes adscritos al Municipio de Medellín, corresponde al análisis y descripción de las características que sobre variables sociológicas y demográficas, nos permiten ilustrar la segmentación de nuestra población y posibilitar una herramienta básica dentro del modelo de Seguridad y Salud en el Trabajo, como insumo para la medición de los riesgos a diagnosticar.

Este perfil es un esbozo con los rasgos generales que definen la identidad de los docentes y directivos docentes de cada institución educativa, hace alusión al tamaño y las características generales del grupo de esta población, se constituye como un conjunto de datos que permiten definir el tamaño y las principales características sociales de todos los educadores en las Instituciones Educativas, como distribución sociodemográfica por edad, sexo, estrato, vivienda, tipo de contrato, antigüedad en el cargo, antigüedad en la Secretaría ... Ete.

La fuente de información requerida para estructurar el perfil sociodemográfico es suministrada por el SISTEMA DE INFORMACION HUMANO, que maneja la Secretaría de Educación de Medellín en enlace con el Ministerio de Educación Nacional (Soporte Lógico Ltda.), empresa que desarrolla la base tecnológica y soporta la gestión integral del proceso de recursos humanos del sector educativo, mediante su Tecnología Informática. Es importante precisar que los datos plasmados en el sistema humano, pueden presentar información que aún no haya sido actualizada, sin embargo, nos posibilitan tener una visión general sobre la población docente de la SEM. **Anexo # 1:** Perfil Sociodemográfico. A continuación, se presentan las gráficas que permiten ilustrar los resultados:



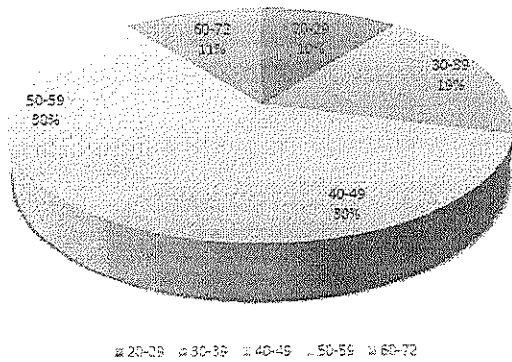


Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

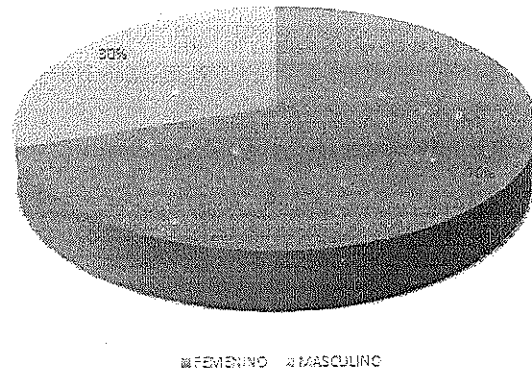
PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

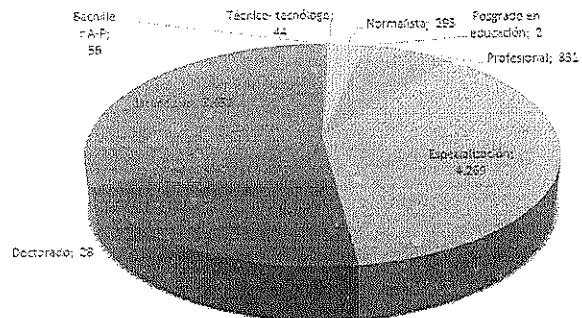
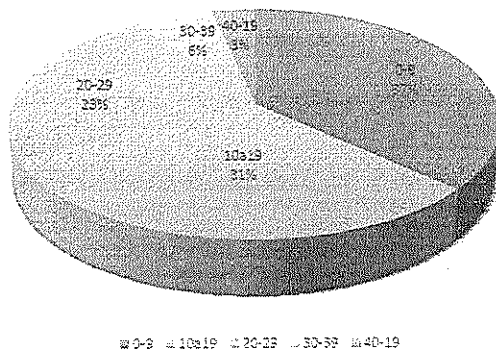
Edades



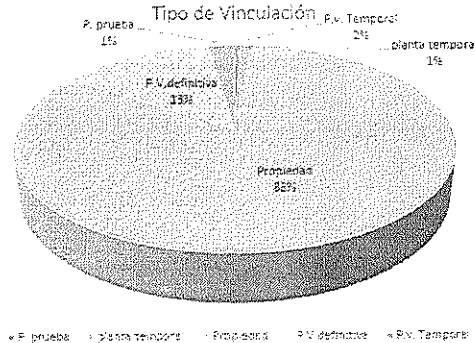
Genero



ANTIGUEDAD



Tipo de Vinculación





Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

#### 5.7 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO PARA LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

En el presente Manual se establecen las directrices generales por las que se regirá el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que la Secretaría de Educación de Medellín adopto como herramienta legal para poner a disposición de las I.E.O, con el firme propósito de brindar la orientación adecuada para el proceso de implementación del SG-SST en cada una de las Instituciones.

Por lo anterior, el material que se presenta a continuación aporta elementos técnicos, conceptuales y normativos, como insumo fundamental y hoja de ruta para la consolidación del Sistema y el desarrollo de acciones en pro de su puesta en marcha.

El alcance de este producto es suministrar a las I.E.O un diseño documental, como estrategia para la implementación armónica y coordinada del sistema en cada una de las I.E.O, con la ejecución de actividades encaminadas a fomentar la cultura del Autocuidado, la Prevención y a promover ambientes de trabajo seguros y saludables.

El Manual Integral que se presenta a continuación, toma como base metodológica para su aplicación, las bases específicas claramente tipificadas en la normatividad vigente, basadas en el Ciclo PHVA y la materialización de un diseño para presentar un proceso lógico y por etapas, compuesto por las siguientes fases:

#### Desarrollo del Proceso en I.E.O - Manual Integral en SG-SST

FASES DEL PROCESO	CONTENIDO
Fase Preliminar – Módulo de Estructuración	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Portada</li> <li>● Tabla de Contenido</li> <li>● Objetivo de la Propuesta</li> <li>● Alcance de la Propuesta</li> </ul>
Fase de Adecuación- Módulo Introductorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Condiciones Generales – Contexto</li> <li>● Introducción</li> <li>● Información General de la SEM</li> <li>● Centros de Trabajo- I.E.O</li> <li>● Jornada Laboral- Docentes y Directivos</li> <li>● Formas de Vinculación</li> <li>● Perfil Sociodemográfico de la población</li> <li>● Descripción del proceso para las I.E.O</li> <li>● Estructura Administrativa Alcaldía</li> </ul>



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

Fase de Diseño – Modulo de Formulación

- Estructura Administrativa de las I.E.O
- Objeto y Campo de aplicación
- Términos y Definiciones
- Sistema de Gestión y Seguridad
- Política SIG-SST Alcaldía
- Objetivos de la Política

Fase de Preparación – Modulo de Planeación

- Desarrollo Componentes del SG-SST:
- Organización del SG-SST
- Planificación del SG-SST
- Aplicación del SG-SST

Una vez diseñado y formulado el proceso documental y desarrollados los componentes del SG-SST, de conformidad con los lineamientos de la normatividad vigente, se procede a iniciar la fase que incluye la puesta en marcha del proyecto estratégico propuesto por la Secretaría de Educación de Medellín para ser implementada en las I.E.O.

Para lograr este objetivo, la Subsecretaria Administrativa y Financiera con Liderazgo de la Dirección Técnica de Talento Humano, conformará un equipo humano de SST, incluido una Técnica con licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo y aprobación del curso de capacitación de las 50, así mismo que la asignación de los recursos financieros, técnicos y tecnológicos requeridos para la aplicación y ejecución del proceso en la I.E.O, necesarios para el desplegar las siguientes actividades durante el año 2020:

Fase de Implementación- Modulo de Aplicación

- ✓ Revisión y Aprobación del Manual por la DTTH.
- ✓ Socialización del Manual a los Rectores y Directores de Núcleo.
- ✓ Sensibilización y Apropiación del Manual en cada I.E.O
- ✓ Implementación del Manual en el 100% de las I.E.O (Apoyo Tecnológico)
- ✓ Asistencia Técnica y coordinación de actividades por parte del equipo SST de la SEM.



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

**MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES**

**Fase de Evaluación - Modulo de Seguimiento**

- ✓ Aplicación del Instrumento para identificar riesgos y peligros en las IEO
- ✓ Plan de capacitación en SST para los miembros del Copasst, Brigadas de Emergencia, Comité de Convivencia Laboral y Jefes de Núcleo.
- Presentación de Resultados
- Plan de Mejora

**5.8 ORGANIGRAMA ALCALDIA DE MEDELLIN**

Anexo # 2: Estructura Administrativa del Orden Central

Anexo # 3: Estructura Administrativa I.E.O

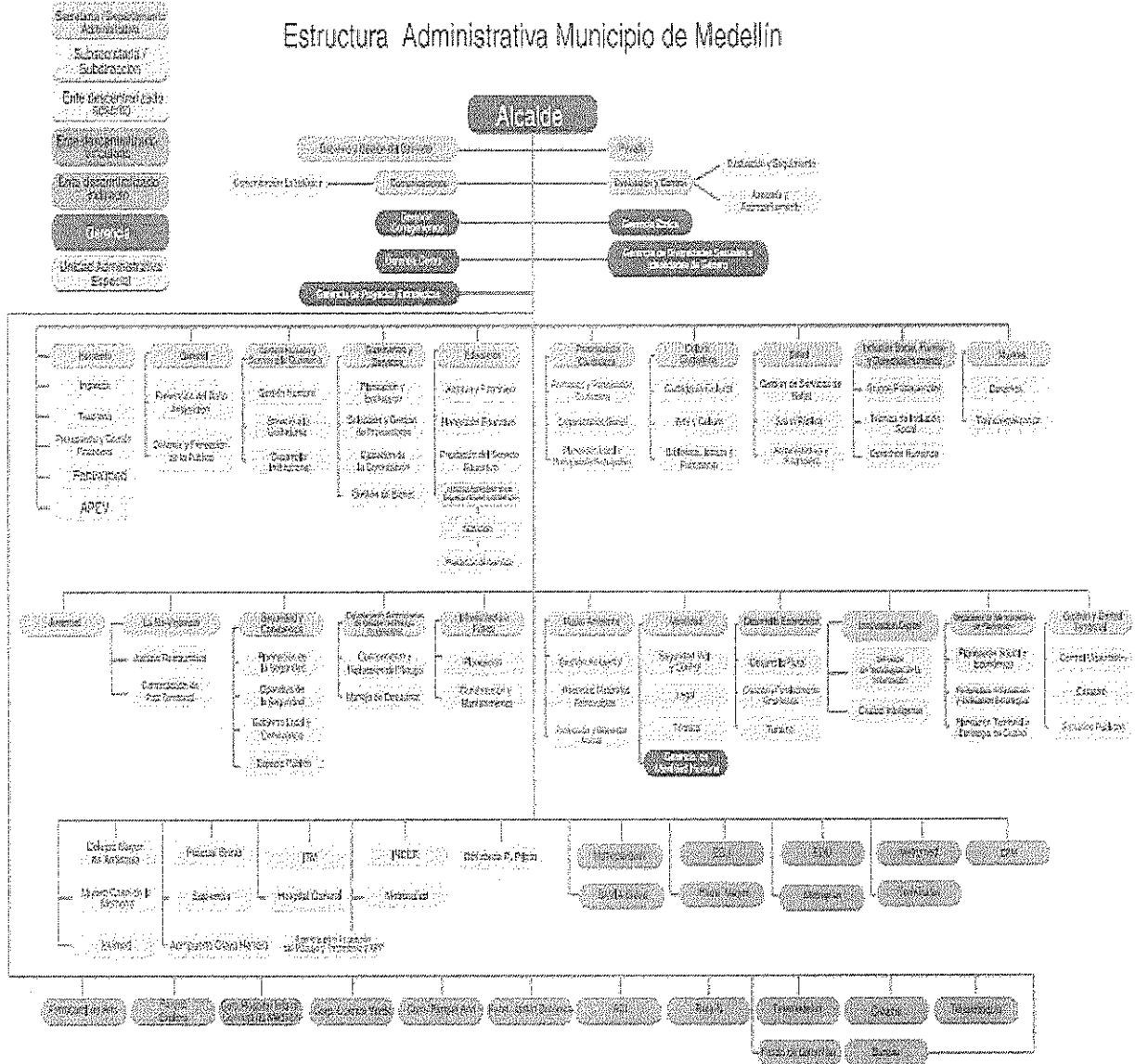


Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

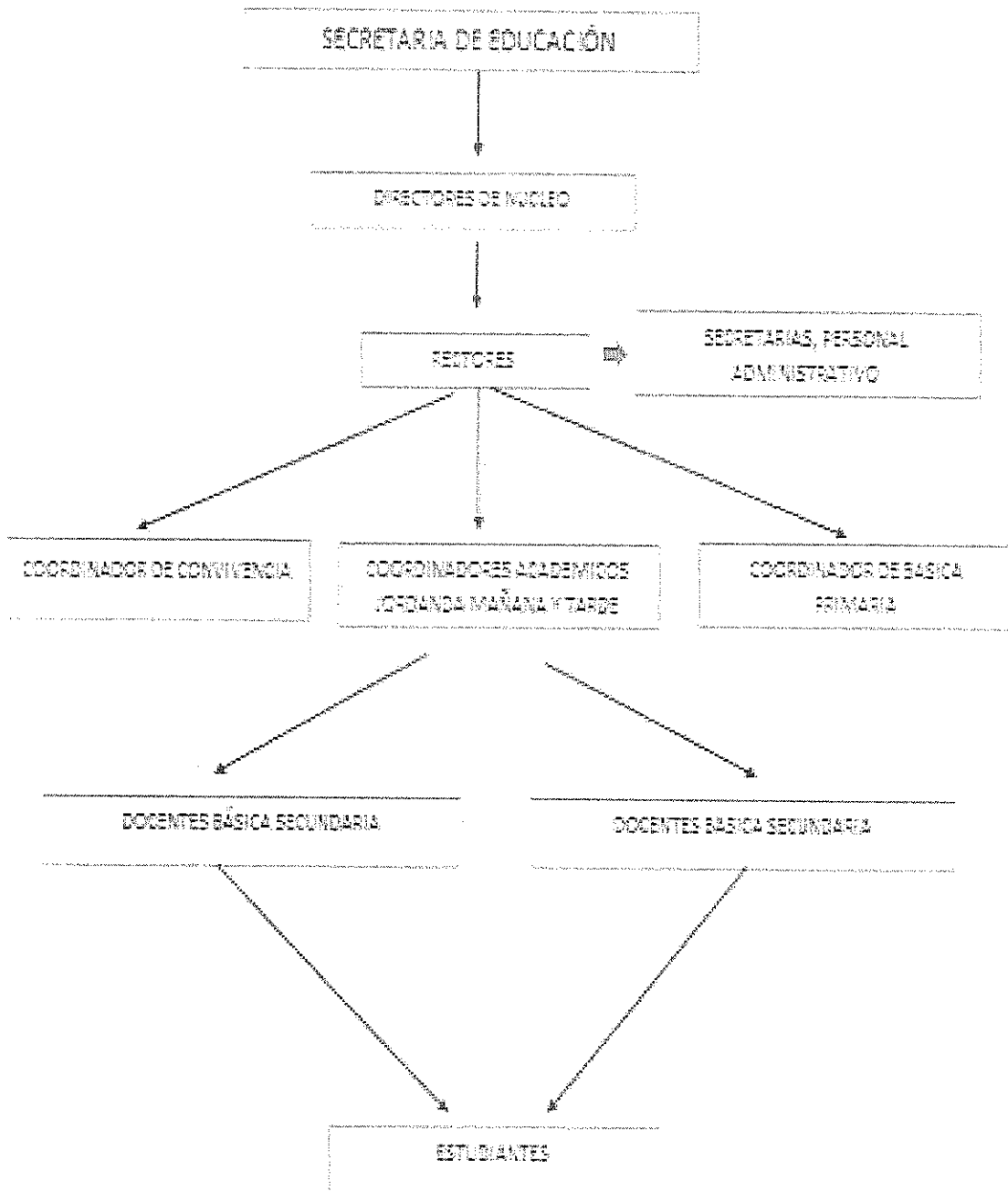
MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

Estructura Administrativa Municipio de Medellín





Estructura Administrativa I.E.O





## 6. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### 6.1 OBJETO, CAMPO DE APLICACIÓN DEL SG-SST

El Decreto 1072 de 2015, en su Artículo 2.2.4.6.1, tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos – privados y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes e independientes.

En el caso particular de la Secretaría de Educación de Medellín, el campo de aplicación es en las Instituciones Educativas Oficiales, adscritas al Municipio de Medellín.

### 6.2 TERMINOS Y DEFINICIONES

Para el desarrollo del presente Manual Integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las Instituciones Educativas Oficiales, aplican las definiciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 (Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, art 2.2.4.6.2):

**Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

**Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

**Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

**Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

**Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizarle.

**Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

**Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

**Autor reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

**Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

**Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

**Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

**Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.

**Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

**Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

**Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

**Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

**Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

**Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

**Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

**Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

**Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

**Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

**Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.





**Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

**Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

**Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

**Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

**No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

**Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

**Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

**Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

**Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

**Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

**Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

**Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

**Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

**Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

**Normas de Seguridad:** Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas o una combinación de estos. (Norma OHSAS18001:2007).

**Plan de emergencias:** Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

**Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

**Riesgos Laborales:** Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como laboral por el Gobierno Nacional.

**Salud:** Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.).

**Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

**Trabajo:** Es una actividad vital del hombre. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización.

**Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

**Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

**Accidente de Trabajo:** 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.

**Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través del Planear, Hacer, Verificar, Actuar.

**Condiciones de Salud:** Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.

**Condiciones de trabajo:** Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.

**Diagnóstico de condiciones de trabajo:** Resultado del procedimiento sistemático para identificar, localizar y valorar "aquellos elementos, peligros o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores"



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

**Diagnóstico de condiciones de salud:** Resultado del procedimiento sistemático para determinar “el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora”

**Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

**Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.

**Indicadores:** Medidas verificables para atender las demandas, necesidades y logros en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Factores de Riesgo:** Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.

**Incidente:** “Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos”. Resolución número 1401 de 2007.

**Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto 1443 de 2014, art. 3).

#### 6.3 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

La gestión en SST se aplica mediante la metodología del ciclo PHVA que permite planear las actividades y recursos, definir los métodos de control, verificación, responsables, criterio de aceptación, así como la implementación de las acciones para lograr los resultados planificados y el mejoramiento continuo, cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

A continuación se ilustra todo el proceso y la estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que la Secretaría de Educación de Medellín desarrollara, de acuerdo al alcance y posibilidades de su gestión como Entidad Territorial Certificada en Educación:

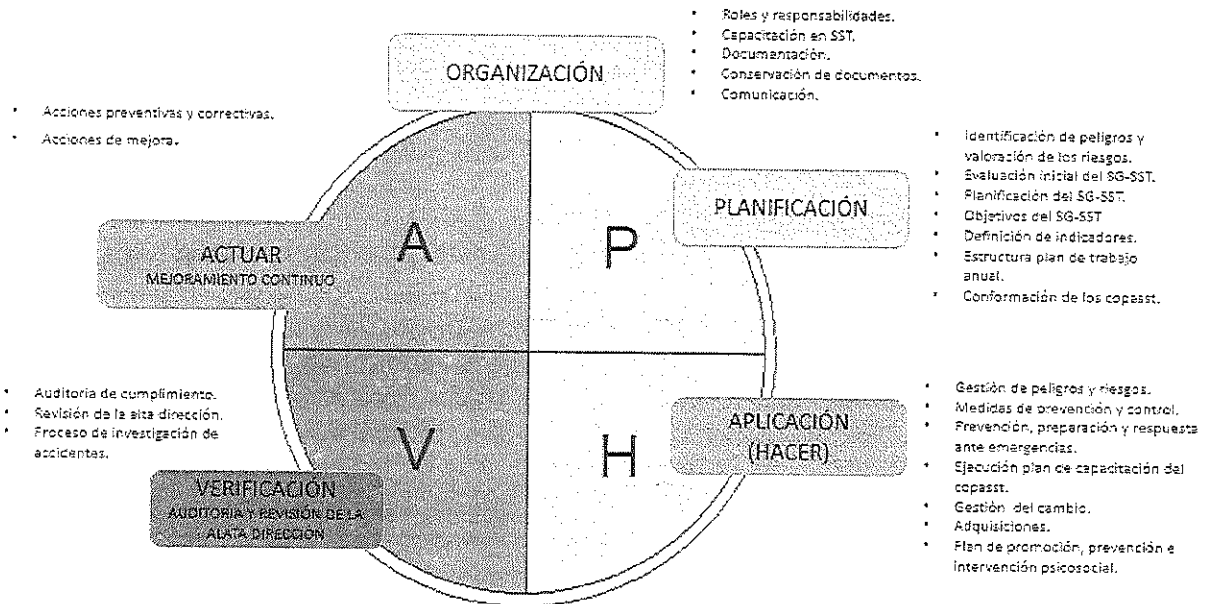


Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

#### ESTRUCTURA DEL SG-SST CICLO PHVA



#### 6.4 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

La Secretaría de Educación de Medellín, a través del Municipio de Medellín cuenta con un Sistema Integral de Gestión – SIG que posibilita, que, al interior de la entidad, nos organicemos administrativamente para lograr la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y demás partes interesadas.

##### Anexo # 4: Política SIG-SG-SST

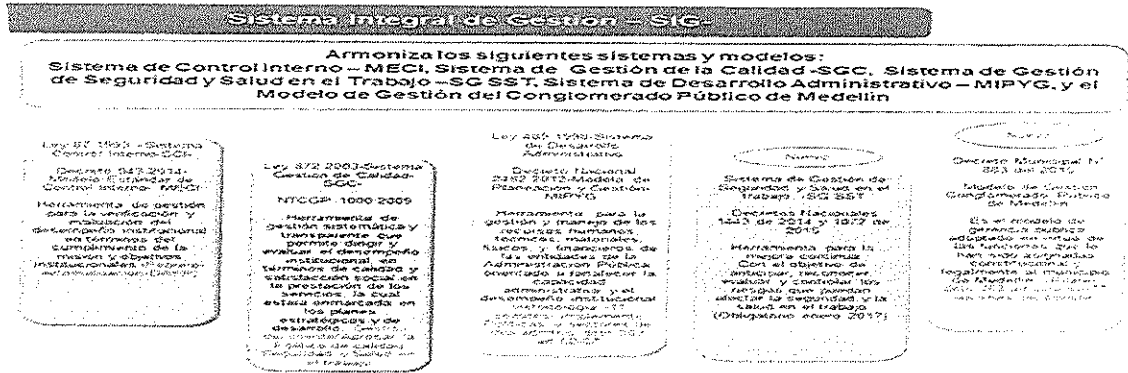
El SIG armoniza el Sistema de Control Interno SCI, el sistema de Gestión de la Calidad- SGC y el Sistema de Desarrollo Administrativo-SISTEDA; que, al ser ejecutados de manera organizada y coordinada con procesos de mejoramiento continuo, permite alcanzar los objetivos y metas de la entidad, para que esta, a su vez cumpla con sus obligaciones legales, además cuenta con el Modelo de Operación por Procesos – MOP para articular los mismos, como lo ilustra la siguiente imagen:



Aldia de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES



Así mismo, lo estructura en el Decreto N° 0739 del 6 de mayo de 2016, *“por medio del cual se crean, conforman y reglamentan los comités para el diagnóstico, planificación, implementación, revisión y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Municipio de Medellín”*. Para tal efecto, establece la siguiente Política del Sistema Integral de Gestión, en la cual se integra y articula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo al Sistema Integral de Gestión del Municipio de Medellín, nivel central, cumpliendo así con los requisitos de la normatividad expuesta en el Artículo 2.2.4.6.6, la cual se desarrolla en el marco general del Municipio de Medellín y deben adoptar las Instituciones Educativas, adscritas al Municipio de Medellín.

**SERVIDOR, ¿CONOCES EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG- SST?**

La Alcaldía de Medellín está alineada con la normatividad legal vigente y dentro del SIG contempla el SG-SST, esta política está integrada y vigente desde el 2019. Asimismo, tiene definidos los objetivos para el 2020 que buscan mantener el mejoramiento continuo del Sistema, de la cual se soporta en las responsabilidades que tenemos según el nivel dentro de la organización y que debemos rendir cuentas en la evaluación del desempeño como lo explica el procedimiento PR-GETH-15a PR-GETH Rendición de cuentas del SG-SST.

Conoce más el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud 2020.

DE DIES-091  
Política SIG vs SGSST

Decreto 2357 de 2019

Objetivos SG-SST 2020



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

Cód. DE-DIES-097	Documento específico	
Version. 5	DE-DIES Política del Sistema Integral de Gestión	Alcaldía de Medellín

La Administración Central del Municipio de Medellín es una entidad comprometida con el mejoramiento de su desempeño en términos de calidad, transparencia, seguridad y salud en el trabajo, cuidado del medio ambiente, seguridad de la información, satisfacción social de los ciudadanos y el desarrollo integral de su territorio.

Su gestión pública orienta la atención al ciudadano, con un modelo de gestión por procesos que consolida la memoria institucional y fomenta el autocontrol y la autogestión para alcanzar los resultados en términos de eficacia, eficiencia y efectividad esperados, contribuyendo al logro de los fines esenciales del Estado.

Para lograr estos propósitos, se garantiza el desarrollo de las competencias del talento humano para gestionar los procesos, la identificación de peligros, valoración de riesgos y controles de las condiciones que puedan afectar la seguridad y salud del personal, la infraestructura física que mejore el ambiente de trabajo, la prevención de la contaminación asociada a las actividades y funcionamiento interno y los sistemas de información que den soporte a los procesos y faciliten la toma de decisiones efectivas y la participación de los usuarios y partes interesadas, de acuerdo con la legislación vigente aplicable y otros requisitos.

Dada en Medellín, 31 de Mayo de 2019

FEDERICO GUTIÉRREZ ZULUAGA  
Alcalde



Centro Administrativo Municipal CAM  
Calle 44 N° 52-165, Código Postal 50015  
Línea de Atención a la Ciudadanía: (57) 42 44 122  
Conmutador: 365 0935 Medellín - Colombia



[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co)



## 6.5 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -SST

- ✓ Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, en las Instituciones Educativas del Municipio de Medellín.
- ✓ Proteger la seguridad y salud de los docentes y directivos docentes, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las Instituciones Educativas del Municipio de Medellín.
- ✓ Cumplir la normatividad Nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.  
Artículo 2.2.4.6.7

## 7 COMPONENTES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST

### 7.1 ORGANIZACIÓN DEL SG-SST – PLANEAR

El Decreto 1072 de 2015> Libro 2> Parte2> Título 4> Capítulo 6> Artículos > 2.2.4.6.8-9 y 10 definen las obligaciones de los empleadores, de las administradoras de riesgos laborales y las responsabilidades de los trabajadores, para el sector trabajo en general.

Teniendo en cuenta que de acuerdo con el mandato constitucional, el estado ha previsto un **régimen especial** para los Docentes y Directivos Docentes que prestan sus servicios en instituciones educativas oficiales, creando así, mediante la ley 91 de 1989, el Fondo nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, cuenta especial de la nación, administrada por la entidad fiduciaria FIDUPREVISORA, la cual es la encargada de contratar los servicios médicos para los docentes del sector estatal y considerando que su carácter de excepción implica que institucional y jurídicamente sean regidos por una normatividad específica; en adelante nos remitimos a las normas legales concebidas mediante el **DECRETO 1655 DE 2015**, "*Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones*", considerando que las disposiciones sobre las funciones y responsabilidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, previstas en esta SECCION 2, son aplicables a la fiduciaria administradora y vocera del patrimonio autónomo conformado con los recursos del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, a los prestadores de servicios de salud, a las entidades territoriales certificadas en educación y a los directivos docentes, como lo define el "**CAPÍTULO 3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LOS EDUCADORES AFILIADOS AL FONDO NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO**", Sección 2 Niveles de participación, así:



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

7.1.1 ROLES Y RESPONSABILIDADES / DECRETO 1655 DE 2015

NIVEL	RESPONSABILIDADES
<p><b>ARTÍCULO 2.4.4.3.2.1.</b> <i>Fiduciaria</i> <i>administradora y vocera</i> <i>del Fondo Nacional de</i> <i>Prestaciones Sociales del</i> <i>Magisterio.</i></p> <p>Es la encargada de garantizar, según los lineamientos del Consejo Directivo del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, la implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, mediante el cumplimiento de las siguientes funciones:</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementar el contenido organizacional y funcional del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio.</li> <li>2. Administrar los recursos del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio para la prestación de servicios de seguridad y salud en el trabajo a los educadores activos, a través de los prestadores de servicios de salud.</li> <li>3. Contratar y supervisar a los prestadores de servicios de salud en cuanto a la debida ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, con el apoyo del equipo multidisciplinario de profesionales de que trata el artículo 2.4.4.3.3.3 del presente Decreto.</li> <li>4. Pagar las prestaciones económicas causadas por accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de acuerdo con las normas aplicables a los educadores activos.</li> <li>5. Verificar y diagnosticar anualmente, junto con los prestadores de servicios de salud, el nivel de desarrollo e implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, la cobertura obtenida, el impacto logrado en el ambiente laboral y las condiciones de salud de los educadores activos en cada entidad territorial certificada en educación.</li> <li>6. Presentar un informe público anual de gestión, en el primer bimestre del año siguiente a la vigencia correspondiente, con los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, el cual será de carácter público, así como informes parciales anticipados que le solicite el Consejo Directivo del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.</li> <li>7. Identificar e implementar los correctivos que se deriven de la verificación del nivel de desarrollo e implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio y los informes de gestión respectivos, teniendo en cuenta el diagnóstico particular de cada región.</li> <li>8. Realizar el seguimiento y tomar las medidas necesarias para que a través de los prestadores de servicios de salud, se preste el servicio médico asistencial de forma oportuna, pertinente e integral, en caso de accidentes o enfermedades de origen laboral.</li> <li>9. Supervisar que los prestadores de servicios de salud elaboren el perfil del riesgo laboral de todos los educadores activos, enfatizando en los factores de riesgo de mayor incidencia en el desempeño de la labor docente y directiva docente.</li> <li>10. Supervisar que los prestadores de servicios de salud realicen acciones de prevención y atención oportuna de las enfermedades laborales de los educadores activos.</li> <li>11. Las demás actividades de coordinación y supervisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio.</li> </ol>
<p><b>ARTÍCULO</b> <b>2.4.4.3.2.2. Prestadores</b> <b>de servicios de salud.</b></p> <p>Son los encargados de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio en las entidades territoriales certificadas, mediante el cumplimiento de las siguientes funciones:</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Brindar asistencia técnica a las entidades territoriales certificadas en educación sobre programas de prevención y promoción de riesgos laborales.</li> <li>2. Informar y divulgar a los educadores activos las normas, reglamentos y procedimientos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio.</li> <li>3. Asegurar la gestión y el manejo adecuado del riesgo laboral en el Magisterio.</li> <li>4. Realizar programas que fomenten estilos de vida saludables en los educadores activos.</li> <li>5. Implementar planes de rehabilitación para la recuperación de los educadores incapacitados laboralmente.</li> <li>6. Diseñar y aplicar indicadores claros y precisos para medir el impacto de la labor docente y directiva docente en la salud de los educadores activos.</li> <li>7. Adoptar en coordinación con las entidades territoriales certificadas en educación, medidas para mitigar los riesgos laborales, así como el ausentismo laboral originado por enfermedad laboral o accidentes de trabajo, mejorar los tiempos de atención, reducir la severidad y siniestralidad, entre otros.</li> <li>8. Elaborar el perfil de riesgo laboral de todos los educadores activos con base en evaluaciones médico laborales, enfatizando en los factores de riesgo psicosocial, de la voz y del músculo esquelético.</li> </ol>





Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

	<p>9. Realizar acciones de prevención y atención oportuna de la enfermedad laboral de los educadores activos con base en los niveles de riesgo identificados en las evaluaciones médico laborales.</p> <p>10. Realizar campañas preventivas de salud dirigidas a los educadores activos de las entidades territoriales certificadas.</p> <p>11. Ejecutar las actividades de que tratan los artículos 2.4.4.3.3.4., 2.4.4.3.3.5., 2.4.4.3.3.6 y 2.4.4.3.3.7. Del presente Decreto.</p>
<p><b>ARTÍCULO 2.4.4.3.2.3.</b> <b>Entidades territoriales certificadas en educación.</b> En su calidad de entidades nominadoras de los educadores activos, les corresponde en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, las siguientes funciones:</p>	<p>1. Coordinar con la entidad fiduciaria encargada de la administración del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, la adopción y evaluación de las medidas necesarias para garantizar la ejecución permanente de acciones de Seguridad y Salud el Trabajo del Magisterio en los establecimientos educativos oficiales.</p> <p>2. Promover en coordinación con los prestadores de servicios de salud, el compromiso de autocuidado de los educadores activos en los establecimientos educativos oficiales.</p> <p>3. Facilitar y procurar que en los establecimientos educativos oficiales se conozcan e implementen los lineamientos, normas y procedimientos establecidos para la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>4. Fomentar en los educadores activos el compromiso y la participación activa en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio.</p> <p>5. Articular con los prestadores de servicios de salud, el uso de los espacios que se requieran para el desarrollo de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>6. Coordinar con los directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales y los prestadores de servicios de salud, la programación de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo para no afectar la prestación del servicio educativo.</p> <p>7. Facilitar la distribución de la información y los instructivos que publique el prestador de servicios de salud para la prevención y control de los riesgos asociados a la labor docente y directiva docente y sobre los programas de prevención del riesgo psicosocial, ergonómico y del manejo de la voz.</p> <p>8. Articular con los prestadores de servicios de salud, campañas de seguridad para el mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones y equipos y el cumplimiento en los establecimientos educativos de las normas y requisitos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>9. Intervenir efectivamente en la identificación y mejora de las condiciones desfavorables que puedan afectar el ambiente laboral en los establecimientos educativos oficiales.</p> <p>10. Adoptar los correctivos necesarios frente a los riesgos laborales identificados en coordinación con los prestadores de servicios de salud en los establecimientos educativos oficiales y en los perfiles individuales de riesgo de los educadores activos, e implementar las medidas necesarias para el reintegro a la actividad laboral del educador activo con limitaciones físicas.</p> <p>11. Vigilar y realizar el seguimiento a la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio en los establecimientos educativos oficiales.</p> <p>12. Solicitar a los prestadores de servicios de salud la realización de valoraciones médico laborales a los educadores activos que lo requieran y hacer seguimiento a su cumplimiento.</p> <p>13. Garantizar que los directivos docentes cumplan con sus funciones en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio.</p>
<p><b>ARTÍCULO 2.4.4.3.2.4.</b> <b>Directivos docentes.</b> Les corresponde en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, las siguientes funciones:</p>	<p>1. Conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio y facilitar su implementación en los establecimientos educativos oficiales.</p> <p>2. Facilitar y participar activamente en los procesos de conformación de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo y en las reuniones que se programen para tratar temas relacionados con la Seguridad y la Salud en el Trabajo de los educadores activos.</p> <p>3. Apoyar la implementación de los planes de intervención de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio y la aplicación de herramientas para el control de riesgos laborales en los establecimientos educativos oficiales.</p>



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

	<p>4. Conocer y analizar los desarrollos y resultados obtenidos como parte de la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio en los establecimientos educativos oficiales.</p> <p>5. Promover en los educadores activos el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo y verificar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>6. Procurar que los educadores activos de los establecimientos educativos oficiales, conozcan y sean capacitados en los usos y propiedades de los materiales, herramientas y equipos que manejan, así como en los riesgos inherentes a la actividad docente y directiva docente, en las medidas de control y de prevención, y en las condiciones de riesgo del lugar de trabajo.</p> <p>7. Favorecer las condiciones y promover la participación de los educadores activos en actividades de capacitación relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente.</p> <p>8. Promover el compromiso de autocuidado de los educadores activos en los establecimientos educativos oficiales.</p>
--	--

En atención a los aspectos antes mencionados y considerando la importancia que nuestros docentes y directivos tengan acceso a las actividades encaminadas a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad que conjuntamente se logran llevar a cabo si trabajamos de manera conjunta; la Secretaría de Educación de Medellín, viene gestionando ante las organizaciones involucradas, un **plan de Articulación** que posibilite el cumplimiento de las funciones según el nivel de participación y el desarrollo de los programas que a continuación se relacionan, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1655 de 2015.

ARTÍCULO 2.4.4.3.3.5. Programa de Medicina del Trabajo Docente.

ARTÍCULO 2.4.4.3.3.7. Programa de Higiene.

ARTÍCULO 2.4.4.3.3.6. Programa de Seguridad Industrial

ARTÍCULO 2.4.4.3.4.1. Vigilancia epidemiológica.

ARTÍCULO 2.4.4.3.4.2. Medición y evaluación.

ARTÍCULO 2.4.4.3.4.3. Vigilancia de enfermedades.

Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas para cada una de las entidades involucradas, alineándolas con los objetivos misionales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para los docentes y directivos docentes que permitan el direccionamiento y planeación institucional de manera conjunta.

Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se pueda identificar el estado actual y las necesidades de mejora derivado de la evaluación inicial, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico, que contiene un inventario de los requisitos que la Secretaría de Educación debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019. Con base en las variables allí contenidas, se logran priorizar las acciones y establecer un plan de mejoramiento, como punto de partida para la implementación del SG-SST.



En concordancia con esta declaración, la Secretaría de Educación es consciente de la importancia de la prevención de los riesgos laborales y por esta razón promueve un entorno laboral seguro y saludable en todas las actividades que desarrolla mediante divulgación de la política, medicina preventiva y del trabajo, entre otras actividades que permitan promocionar la salud y bienestar de los docentes y directivos docentes cuya gestión está encaminada a eliminar los riesgos a los que pueden estar expuestos los docentes durante la jornada laboral, con el propósito de prevenir la accidentalidad y enfermedades laborales.

### 7.1.2 CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Secretaria de Educación, tiene previsto inicialmente desarrollar un plan de capacitación para los 1.260 miembros del Copasst, los miembros de las brigadas de emergencia conformadas en 195 Instituciones Educativas y los integrantes del Comité de Convivencia Laboral. El contenido de la capacitación es el siguiente: Artículo 2.2.4.6.11.

#### Plan de Capacitación para miembros del COPASST- Contenidos

1. Introducción
2. Objetivos: General y Específicos
3. Socialización de la Política del Sistema Integral de Gestión SIG y Objetivos del SG-SST
4. Roles y responsabilidades de los diferentes actores del SG-SST – Régimen Especial
5. Comité Paritario De Seguridad Y Salud En El Trabajo (Copasst)
6. **Modulo I**
  - 6.1 Normatividad y Funcionamiento
  - 6.2 Periodo de los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - 6.3 Funciones y roles de los miembros del Copasst
  - 6.4 Reuniones del Comité y pasos a desarrollar
7. **Módulo II**
  - 7.1 Conceptos Básicos en Seguridad y Salud en el Trabajo
  - 7.1 Siglas en Seguridad Y Salud en el Trabajo
  - 7.3 Factores de riesgo y factores protectores en el Trabajo
  - 7.4 Cultura del Cuidado, Autocuidado y la Prevención
  - 7.5 Proceso de investigación de accidentes de trabajo
  - 7.6 Matriz de riesgo y valoración de peligros



Aldia de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

Posterior a la capacitación para los miembros del Copasst, la Dirección Técnica de Talento Humano formulará un plan de capacitación para el resto de docentes y directivos, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, considerando en su contenido los aspectos relacionados con la prevención y promoción de la seguridad y salud de la población docente y directiva de las IEO, de igual forma que identificará las necesidades de capacitación, acordes al nivel de actualización normativa.

El **Programa de Inducción**, la formulación del contenido del programa de inducción, va dirigido a los docentes y directivos docentes que ingresan por el concurso de la CNSC en carrera docente y los que ingresan en provisionalidad. El objetivo es brindar la información necesaria en aspectos generales y específicos, mediante un recorrido por las diferentes áreas de la Secretaría de Educación, incluyendo los aspectos relacionados con la prevención y promoción de la seguridad y salud de los docentes, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

**Programa de Reinducción**, tiene por objetivo Orientar y fortalecer la gestión educativa, de conformidad con la ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998 donde se establece la realización de jornadas de reinducción por Instituciones Educativas e incluye los aspectos relacionados con la prevención y promoción de la seguridad y salud de los docentes, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

#### 7.1.3 DOCUMENTACIÓN

Teniendo en cuenta que la Secretaría de Educación de Medellín se encuentra en la fase inicial del proceso (diseño e implementación) del SG-SST, se tendrán en cuenta los aspectos mencionados en esta normatividad. Se deja claro que la documentación del proceso estará almacenada en los archivos del NAS. Artículo 2.2.4.6.12.

1. Manual Integral de Seguridad y Salud en el trabajo para Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Medellín. En él se compila toda la información que en materia de SST se ha documentado para el proceso de implementación en las Instituciones Educativas.
2. Las Matrices de Riesgos y Peligros de las Instituciones Educativas Oficiales
3. Las Actas de Conformación de los Copasst 2019
4. La base de datos con los miembros del Copasst 2019
5. Plan de Trabajo Anual en SST
6. El programa de capacitación para los miembros del Copasst
7. Informe de resultados de aplicación de batería de riesgo psicosocial
8. Informes de la Universidad de Antioquia años 2018 y 2019



#### 7.1.4 CONSERVACION DE DOCUMENTOS

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. Artículo 2.2.4.6.13.

En este punto se requiere aclarar que la Secretaría de Educación no tiene acceso a la documentación de los docentes y directivos que tienen que ver con temas de salud como historias clínicas ocupacionales, diagnósticos y todo lo referente o que haga parte de la reserva clínica.

La Secretaria de Educación de Medellín, basada en los lineamientos generales de las tablas de retención documental acordes a la normatividad Nacional, garantiza la custodia de estos registros en la sede Escuela Del Maestro, donde se encuentran todas las historias laborales de los docentes y directivos docentes, además de toda la documentación de talento humano que se genera desde la Secretaria de Educación de Medellín, a partir de estas directrices se procedería a su gestión para un adecuado manejo del archivo. También cuenta con un sistema local de almacenamiento electrónico (NAS), el cual cumple con los criterios de seguridad para la conservación de la documentación y garantiza la preservación de la información. Todo lo referente a la documentación que se genere en adelante del Sistema de Gestión y el desarrollo de las actividades, estarán a cargo del responsable, delegado por la DTTH, en el sistema de almacenamiento NAS y en la herramienta informática Microsoft 365, por medio de la aplicación One Drive, tanto para la DTTH como para las instituciones educativas. El aplicativo permite situar en cada I.E.O el Manual Integral que contiene la documentación del proceso SG-SST, de manera estandarizada para todas las Instituciones, que posibilite la consulta de su aplicación.

#### 7.1.5 COMUNICACIÓN

La Secretaria de Educación de Medellín reconoce la comunicación como elemento clave para el desarrollo, mantenimiento y mejora de SG-SST; por ello cuenta con un grupo humano para su adecuada gestión, acatando los lineamientos y/o directrices que para este fin tiene el Municipio de Medellín, los cuales incluyen: la recepción, el direccionamiento a quien debe corresponder y la documentación de la respuesta a las comunicaciones de las partes externas e internas interesadas, debiéndose: Artículo 2.2.4.6.14.



Aldaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

- ✓ Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Garantizar que se dé a conocer la información que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se requiera para los docentes y directivos docentes.
- ✓ Disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los docentes y directivos en SST.

La definición de los medios y mecanismos para dar a conocer el SG-SST a los docentes y directivos docentes la estructuran los canales de comunicación para información y recolección de peticiones, quejas, reclamos y aportes de los docentes y directivos:

La inducción y reinducción, además de formaciones específicas en el SG-SST

- ✓ Carteleras
- ✓ Boletines
- ✓ Campañas de SST
- ✓ Reportes a través de la página web de la secretaria de Educación

#### 7.1.6 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El Reglamento Interno de Trabajo que se adopta en las IEO, corresponde al documento diseñado por la Administración Central (Municipio de Medellín), el cual se encuentra elaborado de acuerdo con las normas emitidas por el ministerio de trabajo y se encuentra publicado en lugar visible en la mayoría de los centros de trabajo. El contenido del reglamento debe estar publicado y divulgado por el Rector de cada IEO.

**Anexo # 5:** Reglamento Interno de Trabajo

#### 7.2 PLANIFICACION – PLANEAR

Es importante poner en contexto que la planificación hace parte del proceso de implementación del SG-SST, lo cual implica dirigir el funcionamiento en una secuencia sistemática, con uso de una metodología apropiada para recolectar información, realizar diagnósticos, pronósticos y obtener así resultados, en este sentido la planificación permite el establecimiento de acciones destinadas al cumplimiento de los objetivos establecidos por la Secretaría de Educación de Medellín, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es por esto que la planificación consiste en evaluar el estado actual del sistema, identificar los peligros existentes y valorar los riesgos presentes en la población docente, para que, a partir de dichos resultados, se plantee la estrategia que facilite la gestión de los riesgos asociados con las actividades desarrolladas en las Instituciones Educativas Oficiales, así como la implementación de las acciones para lograr los resultados planificados y el mejoramiento continuo.



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

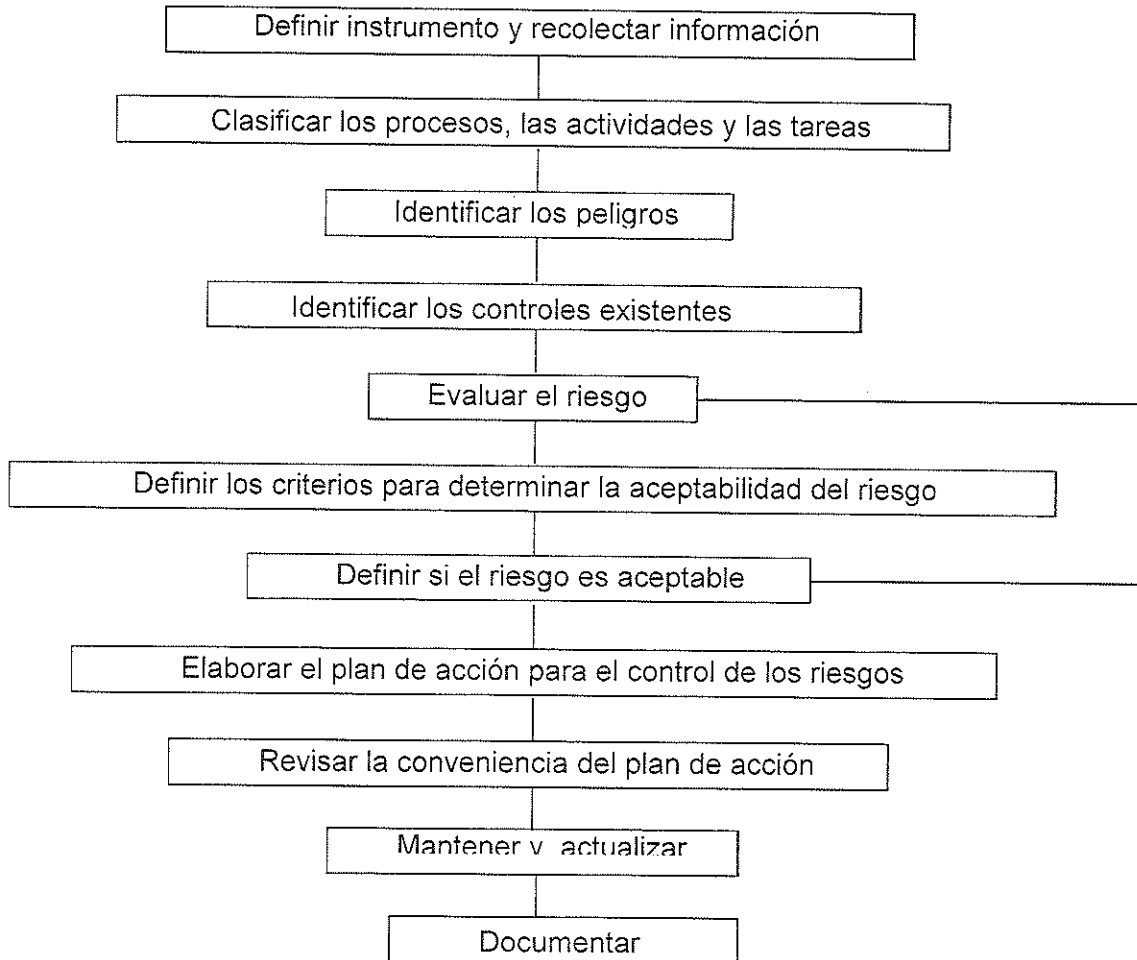
MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

**7.2.1 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS.**

En esta etapa se definen las fuentes de riesgo y eventos que puedan impactar el logro de las funciones de los docentes y directivos docentes en las Instituciones Educativas Oficiales. La identificación de peligros para la seguridad y salud en el trabajo, la evaluación y valorización de riesgos requiere de un proceso sistemático, dicho proceso debe permitir la generación de información sobre los peligros y riesgos a los que está expuesta la población docente. Para determinar sus condiciones laborales, la Secretaría de Educación de Medellín, adopta la metodología descrita en la Guía Técnica Colombiana GTC45, la cual presenta un marco integrado de principios, prácticas y criterios en la gestión del riesgo de seguridad y salud, y proporciona directrices para llegar a tal fin. Artículo 2.2.4.6.15. La matriz de riesgos, la cual sirve como herramienta de recolección de información para identificar peligros y valorar riesgos se elabora mediante las siguientes actividades:

- a) Seleccionar la metodología para identificación y valoración de riesgos; utilizando el análisis de contexto para los centros de trabajo (I.E.O).
- b) Definir el tipo de matriz de acuerdo con el tamaño. Para efectos de la GTC 45 se utilizara: 6 filas por 6 columnas.
- c) Definir el instrumento para recolectar la información GTC 45
- d) Diseñar el formato para aplicar en los centros de trabajo (I.E.O).
- e) Clasificar los procesos, las actividades y los procedimientos en los centros de trabajo.
- f) Identificar los peligros, valorar riesgos y determinar los controles existentes necesarios para el desempeño de la labor docente.
- g) Elaborar el plan de acción para el control de los riesgos identificados.
- h) Formular las medidas preventivas para el control de los peligros presentes.
- i) Realizar seguimiento y actualizar a los controles implementados.
- j) Documentar el seguimiento a la implementación de los controles establecidos en el plan de acción, que incluya responsables, fechas de programación, ejecución y estado actual, como parte de la trazabilidad de la gestión en seguridad y salud para los centros de trabajo.

RESUMEN DEL PROCESO



Para llevar a cabo este propósito, se hace necesario precisar que la valoración de los riesgos y peligros en el instrumento para recolección de información (Matriz), se realizó con base en estudios llevados a cabo por el Ministerio de Educación Nacional en el año 2019 “Capítulo II: Plan estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo para el sector docente, referidos por los resultados obtenidos de un diagnóstico de condiciones de salud y encuesta de morbilidad sentida de docentes y directivos docentes” para lo cual se presenta a continuación el resumen de los principales riesgos asociados a la población docente que vamos a valorar, haciendo énfasis en que el instrumento realizado ha sido estandarizado para aplicar en las Instituciones Educativas, sin embargo se tendrán en cuenta las particularidades cada una de las Instituciones, para lo cual se requerirá eliminar o adicionar riesgos existentes o ausentes, acordes a la realidad de cada centro de trabajo.





Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

RELACION DE RIESGOS ASOCIADOS AL SECTOR DOCENTE

RIESGOS Y PELIGROS ASOCIADOS A LA DOCENCIA			
RIESGO	AGENTE	DESCRIPCIÓN	ENFERMEDADES ASOCIADAS
FÍSICO	Iluminación	Falta o exceso de iluminación en las aulas, Retejos en el aula. Uso de luz artificial.	Trastornos y Fatiga Ocular Cefaleas
	Ruido	Exposición a altos niveles de ruidos generados en las aulas de clase por los estudiantes, con acústica inadecuada y alto número de estudiantes.	Lesiones del órgano auditivo. Discomfort auditivo
	Discomfort Térmico/ Radiaciones No Ionizantes	Exposición de los docentes de educación física a radiaciones solares, contaminantes físicos de naturaleza ambiental, no aptos para dictar clases.	Lesiones de la piel Insolación, golpe de calor.
QUÍMICO	Polvos Orgánicos e Inorgánicos	Exposición a agentes químicos derivados del medio ambiente e inherentes al contexto escolar por: líquidos, polvo inorgánico de la tiza, olor del marcador, productos de aseo y limpieza.	Afecciones respiratorias, alergias, dermatitis.
BIOLOGICOS	Virus	Exposición a patógenos causantes de enfermedades transmisibles vía contacto directo persona a persona determinada por el tiempo de exposición y el número de individuos por metro cuadrado dentro de las aulas.	Virus COVID-19 Enfermedades infecciosas de las vías respiratorias
BIOMECANICOS	Esfuerzo por Manipulación de Cargas	Traslado de insumos para dictar clase: libros, material de clase, exámenes, trabajos, cuadernos, p.c., proyector	Riesgo de afectación aparato locomotor, fatiga ocular y dolores musculares
	Postura Prolongada	La posición que adopta el docente en movimientos repetitivos por la	Patologías osteomusculares, (lumbagos no especificados, Problemas del túnel carpiano.
	Movimientos Repetitivos	Sobreesfuerzo o repetitivo de la voz como medio para transmitir el conocimiento, con alto nivel de ruido en el ambiente escolar, afectando las cuerdas vocales.	Alteraciones en el aparato fonador, estas van desde la abría hasta la aparición de nódulos y pólipos, en las cuerdas vocales
PSICOLABORAL	Factores de Riesgo Intra-Laboral	Características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar de los docentes y directivos, generando como consecuencia la imposibilidad de responder adecuadamente a las demandas de su trabajo.	Síndrome Burn-out o síndrome de estar quemado: (Agotamiento, malestar psicológico, sensación de baja competencia, disminución de la motivación del trabajo, problemas de ansiedad y depresión), Deterioro del clima laboral.
	Factores de Riesgo Extra-Laboral	Comprende las condiciones externas al medio laboral que están relacionadas con el entorno familiar, social, económica, y otras condiciones personales que pueden influir en la salud y bienestar de los Docentes y Docentes directivos e impactar su vida laboral o su vida personal.	Afección en relaciones afectivas y familiares. Agotamiento emocional. Sentimientos negativos hacia su labor profesional. Tensión psíquica emocional y cognitiva.
	Factores de Riesgo Estresantes	Conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento, frente a sensaciones de tensión, angustia o amenaza, provocada por diversos factores que exigen una demanda mayor a la que se piensa que se puede afrontar.	Trastornos psicodinámicos que se agrupan dentro del término genérico de estrés: Altos niveles de ansiedad, adicciones, trastornos mentales y de comportamiento, Disminución del rendimiento, deterioro de la comunicación, insomnio.
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Mecánico	Manejo inadecuado de herramientas de trabajo, Manipulación de elementos para preparación de talleres y actividades pedagógicas, corte punzantes como cosedera, tijeras y paños legalizadores	Lesiones en la piel, cortadas.
	Béctrico	Alta y baja tensión, Contacto indirecto con los equipos eléctricos para impartición de las clases: retroproyectores, ordenadores portátiles, proyectores de dispositivos Conexiones inadecuadas en el puesto de trabajo	Quemaduras, intoxicaciones y lesiones
	Locativo	Estructura física de la Institución Educativa con superficies irregulares para dictar clases y el desplazamiento, áreas de circulación interna limitadas, falta de rampas, inadecuada construcción de escaleras, Barandas en mal estado	Tropezones, Resbalones, Caídas, Golpes, Fracturas
	Público	Agresiones físicas o verbales entre compañeros, jefes y estudiantes. Amenazas por la comunidad educativa	Golpes, heridas, traumas físicos y psicológicos
FENÓMENOS NATURALES	Provenientes de la Naturaleza	Sismo, Terremoto, Vendaval, Inundación, Derrame, Presipitantes (lluvias, granizadas)	Posibles pérdidas humanas, estructurales, económicas y naturales.



Aldaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

## MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

Una vez diseñada la Matriz de Riesgos y Peligros y considerando que no es posible aplicar el instrumento en campo por la situación actual de la pandemia, la Secretaría de Educación de Medellín, dispondrá de un grupo de profesionales con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes realizará las actividades necesarias, incluyendo la capacitación para identificar los riesgos y peligros en cada una de las I.E.O (229) de forma virtual.

Es de tener en cuenta que la estructura de los centros de trabajo, está a cargo del área de Infraestructura, quienes son responsables de garantizar que las instalaciones locativas estén debidamente adecuadas para llevar a cabo sus funciones y cumplan con las condiciones de seguridad, para ello cuentan con un diagnóstico que les permite priorizar las necesidades de intervención estructural (mantenimiento, adecuaciones y reformas) de acuerdo a los recursos económicos asignados. En este sentido, los hallazgos que tengan que ver con los riesgos locativos, serán derivados al área de Infraestructura, para su respectiva intervención y plan de mejora.

El instrumento diseñado para recolectar la información (Matriz de riesgos y peligros), será presentado como un anexo al manual integral. **Anexo # 7:** Formato Matriz de Riesgos y Peligros

### 7.2.2 EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST

La evaluación inicial es el primer paso para el efectivo desarrollo del SG-SST, la cual sirve para realizar un diagnóstico de las condiciones actuales, que permita identificar las prioridades en seguridad y salud, de conformidad con las disposiciones establecidas en la normatividad vigente, con el fin de establecer el plan de trabajo y emprender las acciones necesarias que en materia de seguridad y salud se requieran en las Instituciones Educativas Oficiales. El diagnóstico tiene como alcance los docentes y directivos docentes de cada una de las Instituciones Educativas Oficiales, adscritas al Municipio de Medellín. Artículo 2.2.4.6.16.

Teniendo en cuenta lo anterior, se procedió a realizar la evaluación inicial, con base al esquema y los parámetros del proyecto de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para los empleadores, Resolución 0312 de 2019 dada por el ministerio de trabajo.

Para ello, según el proyecto de los estándares mínimos que plantea Ministerio de Trabajo, la estructura de desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se divide en 8 requisitos agrupando el Ciclo PHVA; la fase de **PLANEAR** contempla como requisito la Identificación y generalidades de la empresa, este caso los docentes afiliados al magisterio, así como de los centros de trabajo, los Recursos y Gestión Integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con un porcentaje máximo de calificación del 25%. La fase **HACER** incluye Gestión de la salud, Gestión de Peligros, Riesgos y Gestión de Amenazas con un porcentaje máximo de calificación del 60%; la fase de **VERIFICAR** contiene la Auditoría con un porcentaje máximo de calificación del 5% y la fase de **ACTUAR** comprende el mejoramiento con un porcentaje máximo de calificación del 10% de evaluación.



Aldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

De acuerdo a la forma estructural de los Requisitos, se tienen en cuenta 21 estándares, que evalúan el cumplimiento de la normatividad vigente del SG-SST. Para el método de calificación se toman los 21 estándares, que en su evaluación individual permiten identificar el cumplimiento sobre una base del 100%. Para la evaluación general de la matriz se tomó en cuenta la valoración porcentual establecida por el Proyecto de Estándares Mínimos del Ministerio de Trabajo que los califica de la siguiente forma:

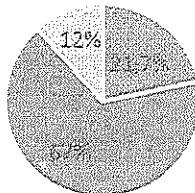
REQUISITO	PORCENTAJE	CICLO PHVA
Identificación y generalidades de la empresa	5%	PLANEAR 25%
Recursos	10%	
Gestión integral del SG-SST	10%	
Gestión de la Salud	20%	HACER
Gestión de peligros y riesgos	30%	60%
Gestión de amenazas	10%	
Auditoría	5%	VERIFICAR 5%
Mejoramiento	10%	ACTUAR 10%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	

RESULTADOS OBTENIDOS EVALUACIÓN INICIAL

Inicialmente se presentan los resultados porcentuales en términos de cumplimiento, en relación a los ítems evaluados y posteriormente los resultados porcentuales por ciclo PHVA:

CANTIDAD

■ CUMPLE ■ NO CUMPLE ■ NO APLICA





Aldia de Medellin  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

PORCENTAJES ESTANDARES MINIMOS POR ETAPAS			
Fase Cido PHVA	% Real	% Ideal	Observación
PLANEAR	9%	25%	Se identifica ausencia de documentacion en capacitaciones generales del SG-SSt, en la asignacion de recursos y responsable del mismo. Se identifica ausencia en documentacion base del Sistema como plan de trabajo, objetivos, indicadores, formatos de seguimientos, entre otros.
HACER	23%	60%	Se identifica ausencia de seguimientos en los subprogramas del sistema de gestion como: mecanismos de vigilancia referentes a condiciones de salud de los colaboradores, seguimiento a condiciones de seguridad industrial y mediciones ambientales de trabajo. Se identifica un no cumplimiento en la intervencion, sustitucion y eliminacion de los peligros y riesgo inherentes al trabajo.
VERIFICAR	0%	5%	Se identifica carencia de seguimiento y verificacion del SG-SST
ACTUAR	2,50%	10%	No se aprecia un plan de mejora donde se recomienden acciones de mejora, preventivas y correctivas que den avance en el SG-SST

Como se puede apreciar en el resumen anterior, la Evaluación Inicial según los estándares mínimos requeridos por la normatividad, arrojan un resultado de INCUMPLIMIENTO, lo que refleja la importancia de iniciar el proceso de implementación del Sistema de Gestión, dado que el estado actual en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, No Cumple los estándares mínimos en un peso porcentual del 67% y el resultado total obtenido es de 34.5%, lo que según los criterios de valoración, supone una escala de calificación CRITICA, según lo define la Resolución 0312 de 2019 en su artículo 27.

Sobre este resultado es importante considerar que el proceso de estructuración del SG-SST, se inició en el primer semestre del año en curso, partiendo de un diagnostico situacional que no tenía bases fundamentadas para haber cumplido los estándares requeridos, lo que puede justificar ítem con incumplimientos del 0%.

Es así que con base en el diagnostico encontrado se formularan las acciones de mejora en cada uno de las fases del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), comprendiendo que se debe especial énfasis en las acciones del Planear y Hacer, como base fundamental para continuar el ciclo. Estas acciones se consideran alcanzables para la Secretaría, en lo que se refiere a las funciones establecidas en el Decreto 1655 de 2015, de acuerdo a su nivel de participación, sin embargo se cuenta con el apoyo y alta disposición de la Administración Actual, en responsabilidad del Subsecretario Administrativo y Financiero para la puesta en marcha del proceso de implementación, así mismo que se cuenta con recursos financieros, humanos y técnicos para lograrlo.



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

Para lograr el alcance del 100% y de igual forma cumplir con la normatividad vigente, del Decreto 1655/15 y el decreto 1072/15 la Secretaría de Educación de Medellín deberá desarrollar las estrategias necesarias que le permitan la planificación e implementación del SG-SST, sin embargo sus acciones dependen en gran medida del compromiso y participación de la empresa de servicios de salud contratada por la Fiduprevisora (Red Vital), con quienes se requiere articular acciones conjuntas de prevención y promoción de la salud para los docentes y directivos docentes. Para lograr este propósito, también se requiere de una ARL que apoye los procesos de capacitación y participe activamente en el desarrollo de las actividades que se formulan en el plan de acción para mitigar los riesgos y peligros identificados en las Instituciones educativas, sin embargo los docentes no cuentan con este recurso.

**Anexo # 8:** Evaluación Inicial.

**IDENTIFICACION DE PRIORIDADES CONFORME RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)**

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos sobre la elaboración de la Evaluación Inicial, se describen las acciones que se van a ejecutar por la *Dirección Técnica de Talento Humano*, considerando lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019, el Decreto 1655 de 2015 son:

**PLANEAR:**

- ✓ Definir el Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, así como la respectiva asignación de responsabilidades en el mismo, al funcionario delegado por escrito.
- ✓ Asignar los recursos humanos, financieros y técnicos requeridos para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST; debidamente documentados.
- ✓ Incluir en la Inducción y Reinducción anual que se realiza a los docentes y directivos, el componente de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Diseñar y ejecutar un plan de capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo para los miembros del copasst, del comité de convivencia laboral y miembros de las brigadas de emergencias de las I.E.
- ✓ Diseñar y definir el plan de trabajo anual para el cumplimiento del SGSST, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades debidamente firmados.
- ✓ Adoptar un sistema de archivo o retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Aplicar la matriz legal en cada una de las I.E.O, identificando los principales riesgos que afectan el sector docente y tomando los correctivos necesarios para mitigar o prevenir los riesgos.



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

- ✓ Disponer de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Definir el procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.

#### HACER:

- ✓ Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos a los que se encuentran expuestos los docentes y directivos en cada I.E.O
- ✓ Implementar medidas de prevención y control (Plan de Acción) con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, biomecánicos, biológicos, químicos, condiciones de seguridad, psicosociales).
- ✓ Capacitar a los miembros del Copasst, del Comité de convivencia laboral, Miembros de las Brigadas de emergencia conformadas, Directores de Núcleo y Directivos docentes en SST.

#### VERIFICAR:

- ✓ Definir los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Conformar un programa de Auditoría, con personal idóneo y realizar una auditoría anual.
- ✓ Socializar los resultados de la gestión adelantada en materia de SST a la Alta Dirección y revisar una vez al año el SG-SST.

#### ACTUAR:

- ✓ Garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la matriz de riesgos, la medición de los indicadores del SG-SST entre otros, y las recomendaciones del COPASST; así mismo, las acciones derivadas de la revisión de la Alta Dirección.

### 7.2.3 PLANIFICACIÓN DEL SG-SST

Entendida la planificación como la previsión de las actividades presentes y futuras de una organización y está relacionada con la toma de decisiones referida a la definición de una política, establecimiento de unos objetivos y selección de una estrategia adecuada.

De acuerdo a la definición anterior la planificación es la aplicación de un proceso que conduce a decidir qué es lo que hay que hacer, cómo hay que hacerlo y como se evaluará aquello que hay que hacer, con posterioridad a haberlo hecho.



## MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

Teniendo en cuenta la normatividad vigente en el Decreto 1072/15, Artículo 2.2.4.6.17 la Planificación debe apuntar a:

- a) El cumplimiento con la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales.
- b) El fortalecimiento de cada uno de los componentes (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial, Auditoría y Mejora) del SG-SST.
- c) El mejoramiento continuo de los resultados en SST de la empresa.

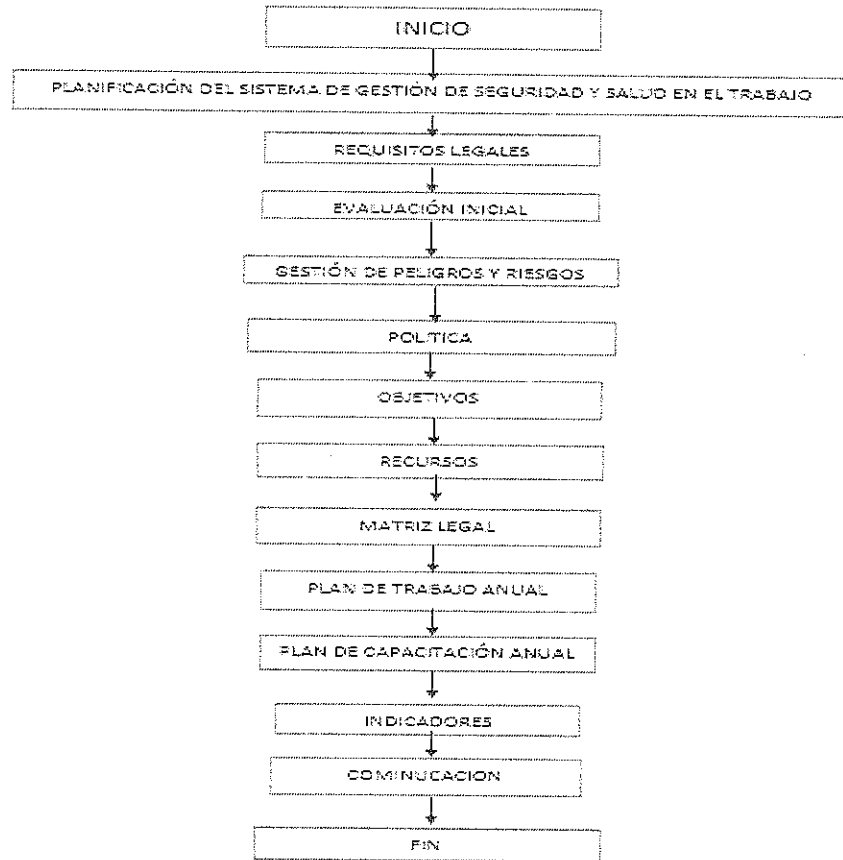
De igual forma la Planificación debe permitir:

- a) Definir las prioridades en materia de SST de la empresa
- b) Definir objetivos del SG-SST medibles y cuantificables.
- c) Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos.
- d) Definir indicadores que permitan evaluar el SG-SST.
- e) Definir recursos financieros, humanos, técnicos para la implementación del SG-SST

De esta manera, la planificación es la determinación de lo que se piensa o desea hacer, aplicada a una forma de lograr unos objetivos propuestos, con la toma de decisiones, es decir que la planificación está conformada por la planeación con la utilización más eficaz de los recursos disponibles, uso de metodologías para recolectar información, realizar diagnósticos, pronósticos y obtener así resultados.

Es importante poner en contexto que la planificación hace parte de un proceso de gestión que implica vincular e integrar sistémicamente a todos los actores que intervienen en la Seguridad y Salud de los trabajadores, es decir la ARL y la EPS, ya que para conseguir que sea competente debería ser adaptado al contexto específico del sector docente y que para ello, hay que buscar estrategias que permitan integrar a todos los niveles de participación que el Decreto 1655 de 2015 menciona en la sesión 2; sin embargo la Secretaría de Educación no cuenta con estos apoyos, de manera que la invitación del área de Talento Humano, es asumir por ella misma un importante reto en lo que a su nivel de participación se refiere y a tener una visión más global de lo que realmente implica la apropiación de este proyecto en las IEO y propiciar lugares de trabajo seguros para los docentes, además de minimizar los riesgos de accidentabilidad laboral con las herramientas que pueda generar, pero más allá del cumplimiento de la estructura de planificación, evaluación de los resultados y la mejora continua, es entrar en la era del cambio para construir un sistema de seguridad que proyecte la prevención de los riesgos existentes.

## MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES



### 7.2.4 OBJETIVOS DEL SG-SST

La Administración Municipal de Medellín, define los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2020, los cuales deben ser adoptados por la Secretaría de Educación de Medellín, para los docentes y directivos docentes adscritos a la Alcaldía de Medellín, los cuales son: Artículo 2.2.4.6.18.

1. Prevenir accidentes de trabajo del personal del Municipio de Medellín del nivel central
2. Prevenir la enfermedad laboral del personal del Municipio de Medellín del nivel central
3. Prevenir ausentismo de enfermedad común relacionada con el trabajo
4. Asignar los recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole, requeridos para el sostenimiento y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
5. Mantener y mejorar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos.

Considerando que las Entidades Territoriales Certificadas en Educación, además de adoptar los objetivos Institucionales, también deben atender los lineamientos del Ministerio de Educación





Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

Nacional y las necesidades particulares de las IEO; a continuación, se enuncian los objetivos con los cuales se compromete la Alta Dirección de la SEM:

**Objetivo General:** Prevenir, mitigar y controlar los efectos generados por el grado de exposición a los riesgos propios o inherentes de la labor docente y directiva docente, cuyo impacto pueda dar lugar a la generación de accidentes, lesiones o enfermedades, con el fin de crear una cultura del Cuidado, Autocuidado y la Prevención en las Instituciones Educativas.

#### Objetivos Específicos:

- ✓ Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos asociados a la labor docente en las Instituciones Educativas Oficiales.
- ✓ Establecer los controles y medidas de prevención que estén al alcance de la Dirección Técnica de Talento Humano.
- ✓ Fortalecer los conocimientos en SST, mediante la implementación del Plan de Capacitación Anual.
- ✓ Atender los requisitos normativos aplicables para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en las Instituciones Educativas Oficiales

#### 7.2.5 DEFINICIÓN DE INDICADORES DEL SG-SST

Teniendo en cuenta el alcance de la Secretaría de Educación en lo referente a la evaluación y medición de resultados, se formularon los indicadores de gestión según lo refiere el decreto 1072/15 que estipula la realización de tres tipos: Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado, los cuales se describen a continuación y se adjunta como anexo: Artículo 2.2.4.6.22.

**Anexo # 8:** Formulación de Indicadores



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

PROPUESTA DE INDICADORES DE SG-SST PARA LA SEM (AÑO 2020)

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE	DEFINICION
Estructura	Cumplimiento Legal	Matriz de requisitos legales
	Política de SST	Divulgación de la política de SST
	Objetivos y Metas	Divulgación Objetivos y Metas SST
	Plan de Trabajo Anual	Estructuración Plan de Trabajo Anual y Cronograma SST/
	Responsabilidades	Asignación de responsabilidades del SG
	Identificación de peligros y riesgos	Método definido para la identificación de peligros – GTC 45
	Conformación y funcionamiento de los Copasst	Conformación y funcionamiento de los Copasst
	Recursos del SG-SST	Asignación de Recursos: humanos, tecnológicos y financieros
	Capacitación en SST	Plan de capacitación anual en SST
Proceso	Autoevaluación	Evaluación Inicial del SG-SST
	Ejecución del plan de trabajo anual y cronograma	Actividades Cumplidas del plan de trabajo en SST
	Ejecución plan de Capacitación SST	Ejecución del plan de capacitación SST
	Gestión planes de acción (identificación de peligros y riesgos priorizados)	Definición de plan de acción en Matriz de Riesgos y Peligros
Resultados	Cobertura de Capacitación	Muestra el porcentaje de personas que reciben la capacitación
	Acciones Correctivas	% de no conformidades que tienen acciones correctivas o eficiencia de esas acciones

### 7.2.6 ESTRUCTURACION DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL SST

La formulación y diseño del Pal Anual de Trabajo y Cronograma de actividades se estructura partiendo del alcance que se tiene por las circunstancias de modo tiempo y lugar del año en curso, el cual se desarrollará en el segundo semestre del año 2020, considerando que las condiciones actuales de emergencia económica dilataron la dinámica normal de las actividades, así mismo que se utilizó el primer semestre para la planeación de actividades. Se adjunta como material anexo al manual. Resolución 0213/2019. Resolución 0312/2019.



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

**Anexo # 9:** Plan Anual de Trabajo

**Anexo # 10:** Cronograma de Actividades

#### 7.2.7 CONFORMACION DE LOS COPASST

El **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo** constituye un medio importante para promocionar la Salud laboral en todos los niveles de la Institución Educativa, buscar acuerdos con los directivos docentes en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros. Su objetivo principal es hacer seguimiento al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, al igual que canalizar las inquietudes de salud y seguridad de los Docentes y Directivos Docentes hacia la Secretaria de Educación o de acuerdo al caso.

En atención a los aspectos antes mencionados, la Secretaria de Educación atiende y ejecuta las acciones necesarias para dar cumplimiento al Decreto 1655 de 2015, Sección 5 Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cuanto a la Estructura: Artículo 2.4.4.3.5.1: *“Los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo se crearán en cada establecimiento educativo oficial y sus miembros se elegirán as”*:

*En los establecimientos educativos estatales con 10 a 49 educadores activos, un (1) representante directivo quien actuará como presidente y un (1) representante de los educadores quien asumirá como secretario.*

*En los establecimientos con 50 o más educadores activos, dos (2) representantes directivos, uno (1) de ellos actuará como presidente, y dos (2) representantes de los educadores, uno (1) de ellos actuará como secretario.*

*En aquellos establecimientos educativos que tengan menos de diez (10) educadores, se nombrará un (1) vigía en seguridad y salud en el trabajo.*

Considerando estas directrices, la Dirección Técnica de Talento Humano de la Secretaria de Educación de Medellín, conjuntamente con la Universidad de Antioquia, desplegaron las actividades requeridas y los lineamientos de conformidad con la normatividad vigente, para proceder a la conformación del 100% de los Copasst en las 229 IEO, como fase inicial del desarrollo de este procedimiento durante el año 2019. Para tal efecto se cuenta con una base de datos de **1.260** docentes y directivos docentes de cada una de las IEO, como miembros del COPASST.

En una segunda fase viene el desarrollo del proceso de capacitación y funcionamiento de los Copasst, para el 100% de sus miembros, incluyendo Directores de Núcleo (24) y miembros del Comité de Convivencia Laboral (10) y miembros de las brigadas de emergencia existentes, la cual se llevará a cabo durante el segundo semestre del año 2020.

**Anexo # 11:** Base de Miembros del Copasst



### 7.3 APLICACIÓN DEL SG-SST - HACER

Esta fase o componente del SG-SST, permite colocar en práctica las medidas de intervención propuestas en la Planificación, en donde se estableció un procedimiento de trabajo anual acorde a las prioridades en materia de seguridad, dando fundamentación a la aplicación con el fin de gestionar los peligros y riesgos una vez sean identificados y valorados al realizar la Matriz en las I.E.O priorizadas para este año y establecimiento de medidas de prevención y control orientadas a proteger a los docentes y directivos de accidentes laborales y enfermedad laboral.

#### 7.3.1 GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y RIESGOS

El objetivo de la gestión de los peligros y riesgos no necesariamente es eliminar el riesgo per se, considerando que hay circunstancia que no permiten su eliminación, sin embargo, lo que se busca es Mitigar la realización de los mismos mediante su previa identificación. De esta forma se definen planes de prevención. Actualmente se reconoce que la evaluación de riesgos es la base para una gestión activa de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Diagnóstico General de Condiciones de Trabajo (la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo), es una herramienta para el análisis, valoración, priorización y establecimiento de acciones de control a los riesgos existentes en las diferentes áreas y operaciones de las Instituciones Educativas; que ocasionen accidentes de trabajo o enfermedades de origen profesionales.

La población de Docentes y Directivos Docentes está expuesta a un conjunto de riesgos específicos en el ambiente de trabajo. Estos riesgos están ligados al origen de algunas enfermedades profesionales y a la ocurrencia de accidentes de trabajo, pudiéndose establecer claramente la relación causa - efecto entre el ambiente laboral y la patología desarrollada.

Los resultados de la IPEVR, son la base fundamental para el desarrollo de actividades encaminadas a la búsqueda del máximo de bienestar de los Docentes y Directivos Docentes, las cuales se reflejan a través del diseño e implementación del Programa de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO como mecanismo para la planeación, coordinación y ejecución de estas actividades.

Para llevar a cabo este propósito, se cuenta con el Procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, mediante un instrumento de recolección de información basado en la metodología de la Guía Técnica Colombiana GTC 45, la cual presenta un marco integrado de principios, prácticas y criterios en el marco de la gestión del riesgo de seguridad y salud, y proporciona directrices para llegar a tal fin. Con esto se lleva a cabo la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos – IPVER, la cual permite definir prioridades y situaciones a intervenir, con un enfoque proactivo para abordar las inquietudes y los problemas que tengan el



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

potencial de crear consecuencias no planeadas, inesperadas o no deseadas. Una mayor conciencia y conocimiento del riesgo resulta esencial para poder tomar decisiones más efectivas en las IEO y tener menos incidentes, además constituye un componente clave de la diligencia propia.

Los peligros y riesgos serán identificados mediante la aplicación del instrumento - Matriz de Riesgos y Peligros, realizada de forma virtual, al 100% (229) de las I.E.O, dando la participación a los directivos docentes y docentes miembros del COPASST, toda vez que no fue posible realizarlo de manera presencial por las particularidades de la pandemia. Con base en el análisis de los resultados, se procede a gestionar los riesgos identificados. Artículo 2.2.4.6.23.

#### 7.3.2 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL

Para la determinación de medidas de prevención y control, que van desde (sustitución, eliminación, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos de protección personal), se espera conocer las condiciones actuales de las IEO donde se aplique la Matriz, con el fin de establecer y adoptar las medidas correctivas y acciones preventivas tendientes a tomar los correctivos necesarios y las medidas de prevención, mediante un plan de acción que considere para cada actividad el plazo de su ejecución, la designación de responsables, la asignación de los recursos humanos requeridos y la aportación de materiales necesarios para su ejecución, con base en el análisis de pertinencia y priorización. Artículo 2.2.4.6.24.

A continuación, se presenta la propuesta y elaboración de la Matriz de Priorización con medidas de Prevención y Control con base en los principales riesgos y peligros asociados e inherentes a la labor docente:





**PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO**

**MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES**

### 7.3.3 PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Todas las empresas deben implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, de igual forma se debe mantener actualizada la identificación sistemática de amenazas y el análisis de la vulnerabilidad de las mismas que puedan afectar a la empresa; también deben contar con las medidas de protección acordes con las amenazas detectadas, las cuales deben ser capaces de responder eficaz y efectivamente a una emergencia para reducir la afectación al entorno, ambiente, personas y a la propiedad. Las empresas pueden articularse con las instituciones locales o regionales, tales como Bomberos de Colombia, Fondo Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, Dagred, Defensa Civil, Cruz Roja Colombiana, entre otros.

Para que cada empresa pueda implementar su Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias se requiere disponer de plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias para sus instalaciones y operaciones en todos los centros de trabajo, el cual busca definir e implementar acciones rápidas, coordinadas y confiables, que garanticen enfrentar los problemas más críticos que puedan presentarse en tales momentos como: seguridad de las personas, control de la emergencia misma y protección de bienes en particular aquellos de valor estratégico para la Empresa, incluyendo su imagen y el medio ambiente. Igualmente busca estimular una actitud preventiva en las actividades y decisiones cotidianas tanto de los ocupantes habituales u ocasionales como de quienes tienen responsabilidades administrativas por los recursos y las instalaciones. Artículo 2.2.4.6.25.

La Secretaría de Educación de Medellín, en liderazgo con la Subsecretaría de la Prestación del Servicio Educativo, dispone de un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias para las Instituciones Educativas Oficiales, mediante los **PLANES ESCOLARES DE GESTIÓN DEL RIESGO**, en los cuales se plantea la concepción de una política de prevención implementada que busca mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con dos énfasis: primero concientizar y sensibilizar la comunidad educativa sobre la importancia de la prevención y mitigación de los riesgos ante un desastre o fenómeno natural y segundo conocer las formas de reaccionar de manera eficaz y eficiente ante las contingencias que se puedan presentar. En este sentido, para el desarrollo de los Planes Escolares de Gestión del Riesgo, se consideran los siguientes aspectos:

1. Identificar sistemáticamente las amenazas que puedan afectar las IEO.
2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de las Instituciones para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua.
3. Analizar la vulnerabilidad de las Instituciones frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes.
4. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de personas expuestas, los bienes y servicios de las Instituciones.



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

5. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias.
6. Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos.
7. Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias.
8. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de las IEO frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de rutas de evacuación.
9. Informar, capacitar y entrenar a los miembros de las brigadas de emergencia, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial.
10. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de toda la comunidad educativa.
11. Conformar y capacitar, las brigadas de emergencias (Evacuación, Primeros Auxilios, Incendio, riesgo psicosocial), acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles.
12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.
13. Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en las IEO, articulándose con las instituciones locales o regionales pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres en el marco de la Ley 1523 de 2012, con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la Institución o en el nivel Institucional.

#### 7.3.4 EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACION

El programa de capacitación facilita el conocimiento requerido sobre el SG-SST, la identificación de peligros y el control de los riesgos relacionados con las funciones de los docentes y directivos docentes y describe todas las necesidades de formación, haciéndolo extensivo en primera instancia a los miembros del Copasst, a los Rectores, Coordinadores y directores de núcleo, así mismo que a los miembros del comité de convivencia laboral de la SEM y miembros de las brigadas de emergencia de las I.E.O que las tienen conformadas.

Estas capacitaciones deben ser impartidas por personal idóneo y en conformidad con la legislación vigente, para la correcta divulgación y apropiación de los temas y conceptos con el fin de identificar las acciones de mejoramiento continuo, procurando siempre el bienestar en cuanto a SST, de todos los docentes y directivos docentes de las Instituciones Educativas que pertenecen a la Secretaría de Educación de Medellín.

Para llevar a cabo este propósito, la Secretaria de Educación en asocio con Comfenalco Antioquia, realizara en el segundo semestres de 2020 un plan de capacitación virtual, dirigido a una población





Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

estimada de 1.600 docentes y directivos que conforman los Copasst, las brigadas de emergencias, el comité de convivencia laboral y los jefes de núcleo, con un despliegue de temas relacionados con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y todo lo relacionado con el funcionamiento del Copasst. Resolución 0213/2019. Ejecución Plan de Capacitación para los integrantes del COPASST.

El plan de capacitaciones que se tiene proyectado para el personal Docente y Directivo Docente se desarrollara en adelante para un periodo de un año, con actividades de formación, sensibilización, capacitación, y entrenamiento las cuales buscan controlar y de ser posible eliminar los riesgos que han sido identificados, y así disminuir la ocurrencia de incidentes o accidentes de trabajo causados por desconocimiento o mal desarrollo de la labor.

Al personal que ingrese a por la Comisión Nacional Del Servicio Civil, se le realizara la inducción incluyendo el contenido que en materia de SST como lo indica la normatividad vigente.

De igual manera desde el área de Talento Humano, se gestionará ante el SENA la acreditación de la capacitación de las 50 horas según Decreto 1572 de 2015 numeral 10, artículo 2.2.4.6.8. y la resolución 4927 de 2006 la cual cita "Como fomento de la cultura de la seguridad social, los procesos de capacitación de que trata el artículo anterior, está dirigido a la ciudadanía en general y en especial a":

1. Los responsables de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de cada empresa o institución.
2. Los integrantes de los Comités Paritarios de Seguridad y salud en el Trabajo.
3. Los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral.
4. Los integrantes de las Brigadas de Emergencias

#### 7.3.5 GESTION DEL CAMBIO

El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

Para garantizar que todos los cambios internos y externos de la SEM, ingresen con los riesgos controlados a las Instituciones Educativas, se deberá establecer un procedimiento para la gestión o administración de los cambios temporales o definitivos que incluyen:

- ✓ Cambios en instalaciones.
- ✓ Cambios en las condiciones de trabajo
- ✓ Cambios en la estructura organizacional.
- ✓ Cambios en las actividades de los servicios prestados.



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

El procedimiento se activa al identificarse cualquier posible cambio y finaliza al implementar las mejoras requeridas por el SG-SST (incluida la información y formación de los docentes y directivos docentes) que aseguren que el cambio ha sido asimilado por la organización sin generar desviaciones en su desempeño SST, para tal efecto serán considerados los temas que dan lugar a los posibles cambios en:

- ✓ Permanentemente se identifican los cambios de legislación.
- ✓ Cambios en las Tecnologías.
- ✓ Cambio de infraestructura, en las instalaciones y equipos de las Instituciones Educativas.
- ✓ Adecuaciones del sitio o puesto de trabajo en todas las Instituciones Educativas.
- ✓ Cambios de personal.
- ✓ Implementación de nuevos procesos y ejecución de nuevos proyectos.
- ✓ Cada que se presente un cambio los responsables de las áreas involucradas, informarán sobre los cambios que se van a presentar.
- ✓ El área de Seguridad y Salud en el Trabajo en compañía de las áreas involucradas analizan los riesgos que se puedan presentar por los cambios y los requisitos de Ley si aplica.

Basados en los riesgos identificados en Seguridad y Salud en el Trabajo establece las recomendaciones para hacer implementadas antes, durante y después del cambio y los a los cargos que se les debe comunicar, con base en los riesgos identificados y las recomendaciones establecidas se identifican los elementos del sistema de gestión que se verán afectados por el cambio y Ajustar o crear procedimientos o instrucciones de trabajo, divulgar y entrenar al personal. Artículo 2.2.4.6.26.

#### 7.3.6 ADQUISICIONES

La adquisición hace referencia a cualquier modalidad de contratación, convenio, concesión o provisión de bienes y/o servicios, inherentes a éstos, al cumplimiento de la función de la organización. Esta adquisición o compra debe realizarse en el marco del cumplimiento de los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo, por tanto, el empleador debe establecer y mantener un procedimiento que garantice la identificación y evaluación en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, en concordancia con las disposiciones adscritas al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la empresa.

Es importante precisar que este procedimiento se lleva a cabo directamente por la Alcaldía de Medellín y la Secretaría de Educación, desde el área de Talento Humano no se tiene alcance, en este sentido se da cumplimiento a la normatividad establecida en el Artículo 2.2.4.6.27, en lo referente a garantizar que se identifiquen y evalúen las especificaciones relativas a las compras y adquisiciones de productos y servicios de acuerdo a las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del SG-SST para las Instituciones Educativas Oficiales.



### 7.3.7 PLAN DE PROMOCION-PREVENCIÓN Y ATENCIÓN PSICOSOCIAL

La Secretaría de Educación de Medellín, comprometida con la Promoción, Prevención y acompañamiento Psicosocial para la población de docentes y directivos docentes, dando continuidad al proceso de identificación de factores de riesgo psicosocial, llevado a cabo durante el año 2018 y 2019 en 135 I.E.O. a 3.873 docentes y directivos docentes (Resolución 2402 de 2019); desplegara durante el segundo semestre de 2020 el siguiente plan de acompañamiento para docentes y directivos, en acuerdo contractual con la Caja de Compensación Comfenalco, con la ejecución de las siguientes actividades de Atención Psicosocial:

La Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia crea oportunidades de bienestar y desarrollo para los colaboradores, sus familias, las empresas y la comunidad, a través de servicios de valores diferenciados e integrales, en los Sistemas de Compensación Familiar, Seguridad y Protección Social, proporcionados con calidez, cercanía y sencillez.

Bajo los principios de equidad y justicia social Comfenalco Antioquia brinda al afiliado, a su núcleo familiar y a los usuarios en general, entre otros, servicios en prevención y promoción de la salud, en los cuales se incluye a la salud mental y emocional, por lo cual se ha contemplado una alternativa de acompañamiento que promueva acciones de bienestar con los cuales se estima llegar de manera personalizada y oportuna a cada uno de los asistentes.

Es por ello que para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social, un individuo o grupo debe estar en condiciones de identificar, gestionar y llevar a cabo sus aspiraciones, satisfacer sus necesidades y cambiar el entorno o adaptarse a él. Partiendo de lo anterior y teniendo como base los requerimientos más fuertes de la población docente del Municipio de Medellín, asociados en general a la salud mental, se dispone realizar una serie de intervenciones asociadas a la generación de bienestar individual, familiar, laboral y social a los docentes. De esta manera se presenta el siguiente texto, detallando los programas con los cuales se brindará atención a los participantes:

**OBJETIVO GENERAL:** Fomentar en los docentes el desarrollo de habilidades y competencias socioemocionales, que faciliten el enfrentamiento de exigencias y desafíos que trae la cotidianidad a través de prácticas que favorezcan su crecimiento personal, mejorando la interrelación del equipo docente con el entorno de la comunidad escolar, familiar y laboral, con los siguientes programas a desarrollar **Programa de Salud Mental:**

1. **Asesoría Psicológica Virtual:** Este tratamiento, no médico, ofrece un espacio de intervención sobre las psicopatologías clínicas, trastornos mentales, o dificultades de comportamiento, contribuyendo con la búsqueda del bienestar social de los Individuos.
2. **Formación Para El Desarrollo Personal:** Dadas la condiciones actuales, se ha considerado pertinente elaborar un acompañamiento que incluya la participación significativa de los



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

docentes a través de ejercicios individuales y colectivos, que conlleven a la elaboración de un constructo que propenda beneficios para las partes involucradas, a partir de la adquisición de herramientas útiles, personales y técnicas, para enfrentar las diferentes situaciones que se presentan en la cotidianidad. Se trata entonces de aprovechar una estrategia basada en la cooperación y apoyo entre personas que viven una misma situación, de manera que se contribuya a que cada participante pueda mejorar competencias y además de expresar sus dudas, miedos y emociones en medio de un entorno acogedor y donde va a encontrarse con otros sujetos que han pasado por lo mismo y van a comprenderse entre sí. Dicha estrategia son los grupos de apoyo se favorecen la interacción y la cooperación, no hay cabida a la jerarquía entre quienes participan de ellos y suelen estar mediados por un profesional, que dirige los encuentros ejerciendo como moderador y dedicándose a que todos los miembros puedan expresarse libremente y por igual.

3. **Ciclos De Salud Mental Dirigido: Directores De Núcleo y Rectores:** A su vez que avanzan los días en confinamiento, también se confinan las emociones y los pensamientos de los docentes. Este espacio pretende abrir las puertas del "confinamiento" desde un espacio seguro y amoroso para acompañar la transformación de estas emociones y pensamiento que a su vez nos ayudan a regular y mitigar el riesgo psicosocial. Acompañar un espacio de conocimiento, práctica y profundización para la armonización del cuerpo, la mente y las emociones a través de herramientas para el manejo de la energía mental, emocional y física en nosotros.

- ✓ **Temas Ciclo I**
- ✓ Introducción a nuestro sistema nervioso autónomo: Creando nuevas realidades internas, de la supervivencia a la creación.
- ✓ La respiración como Súper poder – Pranayamas, la extensión de la vida a partir de la respiración
- ✓ Los centros vitales del cuerpo – El cuerpo y su energía vital
- ✓ Constitutivos del bienestar I: Cultivando el equilibrio y desarrollando las habilidades de la resiliencia, la generosidad, la atención y la re significación positiva
- ✓ **Temas Ciclo II**
- ✓ Aceptación Radical y Resiliencia – Creando paz en nosotros a través de nuestra propia bioquímica
- ✓ Compasión y la energía del corazón – Creando coherencia en nuestro sistema nervioso y fortalecer nuestro sistema inmune
- ✓ Consciencia plena y el poder de la intención, el aquí y el ahora en la vida cotidiana
- ✓ La Consciencia plena y la despersonalización de emociones – las emociones como vía de conocimiento



## 7.4 AUDITORIA Y REVISION DE LA ALTA DIRECCION - VERIFICAR

Esta etapa está orientada al reconocimiento y aplicación de mecanismos para verificar el cumplimiento de la implementación del SGSST, el seguimiento y medición de la implementación basado en un procesos de auditoría y revisión por la alta dirección que permiten observar las falencias y fortalezas durante la implementación del SG-SST con el fin de establecer las acciones correspondientes al proceso de mejora continua.

### 7.4.1 AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO

La Auditoria de Cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), permite obtener evidencias para determinar la conformidad del SG-SST de acuerdo a los requisitos. Los resultados de la auditoría deben proporcionar información objetiva de los logros alcanzados, así como de las dificultades encontradas, de manera que cada conclusión sea soportada en evidencias claras en materia de seguridad y salud en el trabajo, las cuales orientarán soluciones enfocadas hacia el mejoramiento del sistema.

Teniendo en cuenta que durante este año se inició el proceso diseño, formulación e implementación del SG-SST para los docentes y directivos de la SEM y considerando que no se han ejecutado los componentes del sistema como un proceso lógico y por etapas; se tiene pendiente la estructuración de la auditoría, en el cual se defina la idoneidad del auditor, el alcance, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, lo cual se establecerá en adelante conforme se vaya desarrollando el proceso de ejecución e implementado las actividades que componen el sistema de gestión por el área de Talento Humano. Artículo 2.2.4.6.29.

### 7.4.2 REVISION DE LA ALTA DIRECCION

Su objetivo es inspeccionar la gestión que se ha realizado dentro de la organización, para cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo; ésta, debe incluir los resultados de las auditorías internas y las evaluaciones en lo referente al cumplimiento de los requisitos legales exigidos, de acuerdo con la naturaleza de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo. De igual forma debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud el trabajo y se controlan los riesgos. "Debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento".

En atención a los aspectos antes mencionados, se deja claro que este componente del sistema de gestión aún no se ha desarrollado. Artículo 2.2.4.6.31



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

#### 7.4.3 PROCESO DE INVESTIGACION DE EVENTO LABORAL

La investigación de las causas de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.32 y Resolución 1401 de 2007 expedida por el Ministerio del Trabajo, sin embargo para los docentes y directivos docentes del magisterio, se lleva a cabo un procedimiento que es liderado por el operador SUMIMEDICAL S.A.S, como consta en Acta de Adjudicación publicada el día 17 de septiembre de 2020, en el proceso de Invitación Pública N° 002-2020 FOMAG a través de la cual se realizó la adjudicación de la Región Occidente, a este operador, mediante el Contrato 12076-006-2020, el cual tiene por objeto Contratar la prestación de servicios de actividades de seguridad y salud en el trabajo para los directivos docentes y docentes afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio; cubre las siguientes actividades:

- ✓ Exámenes ocupacionales periódicos
- ✓ Exámenes ocupacionales de ingreso y egreso
- ✓ Exámenes ocupacionales para participar en eventos deportivos y folclóricos
- ✓ Evaluación post incapacidad
- ✓ Valoración por medicina laboral para emisión de recomendaciones médicas Laborales  
Evaluación médica ocupacional de reintegro laboral (con o sin reubicación)
- ✓ Análisis de puesto de trabajo
- ✓ Investigación de evento laboral (accidentes de trabajo / Enfermedad Laboral)

Es responsabilidad de todo el personal docentes y directivos docentes reportar al Rector o Coordinador de la Instituciones Educativas Oficiales pertenecientes a la SEM, todos los accidentes / incidentes con y sin lesión ocurridos dentro y fuera de las Instituciones Educativas, los cuales tengan relación directa o indirecta con la labor o funciones de docencia para la cual fue contratado. En adelante se describe el procedimiento que se lleva a cabo para investigar los accidentes laborales:

#### PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACION DE ACCIDENTES O INCIDENTES LABORALES

COMPONENTES DEL PROCESO	PROCEDIMIENTO / RESPONSABLE
1. REPORTE DEL ACCIDENTE	Es responsabilidad de la Institución Educativa, (Rector ó Coordinador) enviar el formato FURAT, debidamente diligenciado a los siguientes correos: <a href="mailto:reporte.accidentelaboral@sumimedical.com">reporte.accidentelaboral@sumimedical.com</a> <a href="mailto:ana.vasquez@medellin.gov.co">ana.vasquez@medellin.gov.co</a> Registrar en el asunto del correo el nombre y apellidos completos del docente o directivo docente accidentado con su # de documento de identidad.



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

#### 2. INVESTIGACIÓN DEL ACCIDENTE

La entidad designada por Fiduprevisora para realizar la investigación del accidente reportado es SUMIMEDICAL, quien le reporta a Red Vital la investigación.

#### 3. CALIFICACION DEL ACCIDENTE

RedVital es responsable de calificar el origen del accidente reportado e investigado por Sumimedical. Si el accidente fue calificado como origen laboral, se procede a hacer el cambio de las incapacidades que fueron generadas como contingencia de enfermedad común a accidente de trabajo. Una vez surtido este proceso, RedVital notifica a la Secretaría de Educación y al docente la calificación del accidente.

## 7.5 MEJORAMIENTO CONTINUO – ACTUAR

El mejoramiento continuo es una constante que debe mantener toda organización o empresa para garantizar la puesta en marcha de acciones preventivas, correctivas o de mejora con base en los resultados de supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

“Proceso de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño de este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización”. (Ministerio de Trabajo - Decreto Único 1072, 2015).

### 7.5.1 ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

Una vez desarrollados y ejecutados los componentes del SG-SST, la Dirección Técnica de Talento Humano, debe definir e implementar acciones correctivas o preventivas y contemplar una metodología que posibilite gestionar las no conformidades reales o potenciales que puedan influir en una desviación del SG-SST. Las acciones pueden ser derivadas, entre otras, de las siguientes actividades: Artículo 2.2.4.6.33: Acciones Preventivas y Correctivas

- ✓ Resultados de la identificación de riesgos y peligros en IEO
- ✓ Auditorías internas y externas
- ✓ Sugerencias de los docentes y/o directivos de las IEO
- ✓ Revisión por la Alta Dirección.
- ✓ Cambios en procedimientos o métodos de trabajo.



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

## PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

### MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

Las acciones están orientadas a:

- ✓ Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades
- ✓ La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medias preventivas y correctivas.
- ✓ Todas las acciones preventivas y correctivas, se documentan, son difundidas a todos los niveles pertinentes, se asignan responsables y fechas de cumplimiento.

#### 7.5.2 MEJORA CONTINUA

La Dirección Técnica de talento Humano, es consciente de la importancia y beneficios de la implementación de un SG- SST, razón por lo cual fomentará la mejora continua en el proceso de implementación del SG-SST en las IEO, en la medida que se van desarrollando los componentes del sistema y las actividades que lo integran, enfocando y direccionando a los docentes y directivos hacia las acciones Preventivas, Correctivas y Mejoras necesarias para el buen funcionamiento del sistema, con la pretensión de garantizar las normas aplicables al sistema con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos, considerando las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora: Artículo: 2.2.4.6.34

- a) Los cambios en legislación que apliquen a las IEO
- b) Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST
- c) Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos
- d) Los resultados de la evaluación y las recomendaciones de las auditorías
- e) Las recomendaciones presentadas por los miembros del COPASST
- f) Los resultados y análisis de los indicadores
- g) El resultado de la revisión por la alta dirección





**PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO**

**MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES**

## 7.6 DISPOSICIONES FINALES

### 7.6.1 CAPACITACION OBLIGATORIA- CURSO DE LAS 50 HORAS

Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, *Decreto 1443 de 2014, art. 35* y obtener el certificado de aprobación del mismo. Artículo 2.2.4.6.35

De igual forma se promoverá entre los miembros de los Copasst, la capacitación que será gestionada a través del SENA, quien tiene la potestad para realizar el curso y emitir la certificación

### 7.6.2 SANCIONES

El incumplimiento a lo establecido en el presente decreto y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto número 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, (*Decreto 1443 de 14, art. 36*) y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan. Artículo 2.2.4.6.36

## 8. RECOMENDACIONES

Se recomienda que las acciones plasmadas en el diseño y formulación del presente Manual, sean Acogidas, apropiadas e incorporadas por las IEO, en especial por los Directivos Docentes y miembros del Copast, con el fin de crear una cultura del Cuidado, Autocuidado y la Prevención, así mismo que el debido cumplimiento del decreto 1072 de 2015, teniendo presente los requisitos y documentos, para una correcta puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Institución Educativa.

Se sugiere a las IEO, contribuir de manera proactiva en el desarrollo de las actividades propuestas que en materia de SST se vayan a realizar en su Institución, con el propósito de incorporar el proceso de mejora continua en el desarrollo de sus funciones y en el apoyo a las gestiones que se requieran que posibiliten promover la salud y prevenir la enfermedad de los docentes y directivos.



Alcaldía de Medellín  
Secretaría de Educación

PROCESO: DIRECCIÓN TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

MANUAL INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

Para la SEM, se requiere llevar a cabo un plan de auditoría, el cual permitirá tener en cuenta la forma de ejecución de actividades, responsables, logrando establecer acciones correctivas y preventivas necesarias, a fin de mantener el compromiso por parte de las IEO y la alta Dirección, buscando alcanzar una mejor valoración frente a la calificación de estándares mínimos y auto evaluación.

9. CONCLUSIONES

La Secretaría de Educación de Medellín, con el liderazgo de la *Dirección Técnica de Talento Humano*, conscientes y comprometidas con la Salud y Seguridad de sus docentes y directivos docentes, en cumplimiento de sus objetivos estratégicos; pone a disposición de las Instituciones Educativas Oficiales la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del presente Plan, realizando construcciones frente a un panorama de un sistema que NO cuenta con la participación activa de los actores responsables, sin embargo con una orientación brindada que debe ajustarse en función de nuestras posibilidades como "Entidades Territoriales Certificadas en Educación", sustentados en las responsabilidades que nos competen en nuestro rol de empleador, dadas las limitaciones de no contar con la participación activa de una ARL y una EPS, para lograr el 100% del cumplimiento de los requerimientos plasmados en los estándares mínimos y en el ajuste de la evaluación inicial.

En consideración a este importante reto la DTTH asume la implementación el sistema en las I.E.O, logrando contar hoy con una ruta de actuación prioritaria en la que se definen las pautas y lineamientos básicos de la normatividad vigente, lo cual se constituye en una herramienta de orientación para los Rectores en lo referente a la aplicación y ejecución de actividades, lo que a partir del momento permitirá llevar a cabo mecanismos de control, evaluación y seguimiento, que de ser cumplidos en su totalidad nos permitirán fundamentar los principios de mejora continua, para lo cual se hace necesario que las Instituciones Educativas, apropien la responsabilidad de su Rol frente a este proceso, pasando de ser una obligatoriedad a un compromiso que deja beneficios, no solo en la seguridad de los docentes, sino una mejora en la competitividad de la Institución.

Finalmente, y en atención a los lineamientos Decretos 1072 de 2015, Decreto 1655 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019", Queremos extender nuestra invitación a trabajar articulados y de forma armonía en beneficio de todos. Reiterar que trabajamos para garantizar los procesos y asumir plenamente los compromisos que adquirimos con las I.E.O.

*"Juntos, trabajando en equipo con el objetivo común de brindar a los docentes y directivos docentes ambientes saludables y seguros; lograremos superar este reto histórico"*

FIRMAN:

JUAN ESTEBAN GRISALES CORREA	ANA MERCEDES LOPEZ RINCÓN
Director Técnico de Talento Humano	Profesional Universitaria - DTTH