

Antes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Después

Córdoba más Positiva

1^{er} Ruta regional
en Seguridad y Salud para la vida



Síguenos en redes con el #CórdobaMásPositiva



Positiva Prevención

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



LA RISA TIENE CONSECUENCIAS FAVORABLES PARA EL TRABAJO

EXPERTO LÍDER

*De la comunidad felicidad y
consciencia por la vida*

Roberto Machado
roberto@robertomachado.co
Contacto: +57 350 8492513



“LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.”



EVALUÉMONOS



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

**RUTA DE
CONOCIMIENTO**

1

AÑO 2022

TÍTULO

LA RISA TIENE
CONSECUENCIAS
FAVORABLES PARA EL
TRABAJO

01

TÍTULO

EL CAMINO DE LA ANSIEDAD
AL BIENESTAR

02

03

TÍTULO

BURNOUT: CÓMO
DETECTARLO Y TOMAR
MEDIDAS

04

TÍTULO

MANEJO DE CONFLICTOS

TÍTULO

CLAVES PARA PREVENIR
EL ACOSO LABORAL

05

06

TÍTULO

REEVALUACIÓN DE
OBJETIVOS Y METAS

07

TÍTULO

EL ARTE DE SER FELIZ
EN EL TRABAJO



TABLA DE CONTENIDOS

Momento 1

Momento 1

La risa. Definición
Estudios.
Cultura en las
organizaciones.



Momento 2

La risa tiene
consecuencias
favorables para
el trabajo



Momento 3

Ejercicios Practicos



OBJETIVO GENERAL

Abrirnos a un nuevo estado de conciencia donde la risa tiene más cabida cada vez para modificar nuestro estado de ánimo, habitualmente estresado debido a las demandas de la sociedad.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVO ESPECIFICO 1

Dar a conocer el
sinificado de la risa y
el humor.



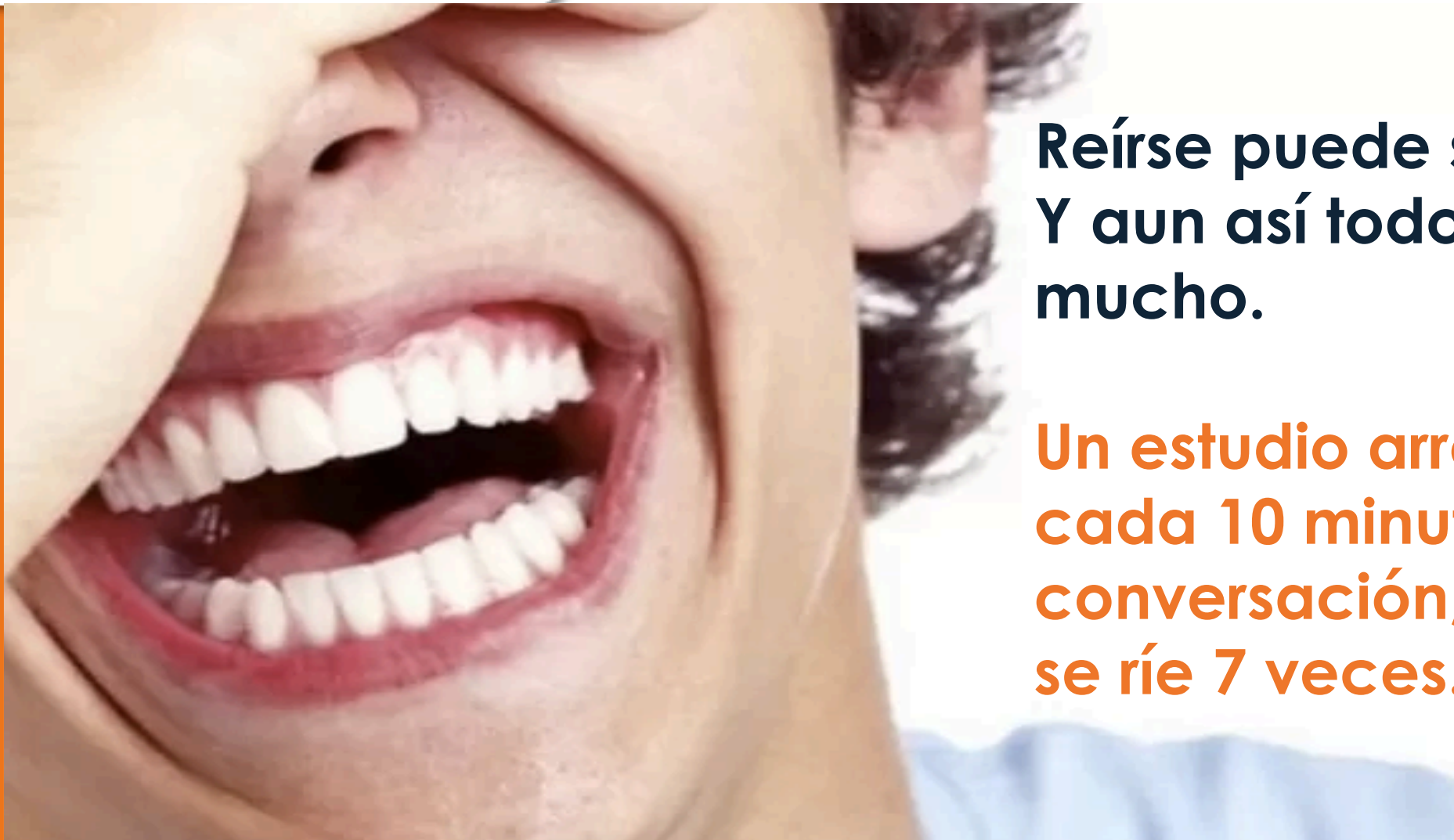
OBJETIVO ESPECIFICO 2

Promover la actitud
positiva por medio
de la risa en las
organizaciones



OBJETIVO ESPECIFICO 3

Demostrar ejercicios de
risa incondicional para
que lo puedan poner en
práctica en su ambiente
laboral.



**Reírse puede ser extraño.
Y aun así todos lo hacemos
mucho.**

**Un estudio arrojó que por
cada 10 minutos de
conversación, una persona
se ríe 7 veces.**

La risa es una expresión emocional no verbal y estos sonidos, que típicamente usamos para enganchar emociones fuertes, son más parecidos a llamados animales que a nuestro discurso habitual.





¿Podría la risa ser una forma de
construir una cultura de equipo más
fuerte y más creativa en el trabajo?



Reírnos con nuestros colegas ayuda a que nos relajemos y estemos más "inspirados".

LA RISA TIENE CONSECUENCIAS FAVORABLES PARA EL TRABAJO



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

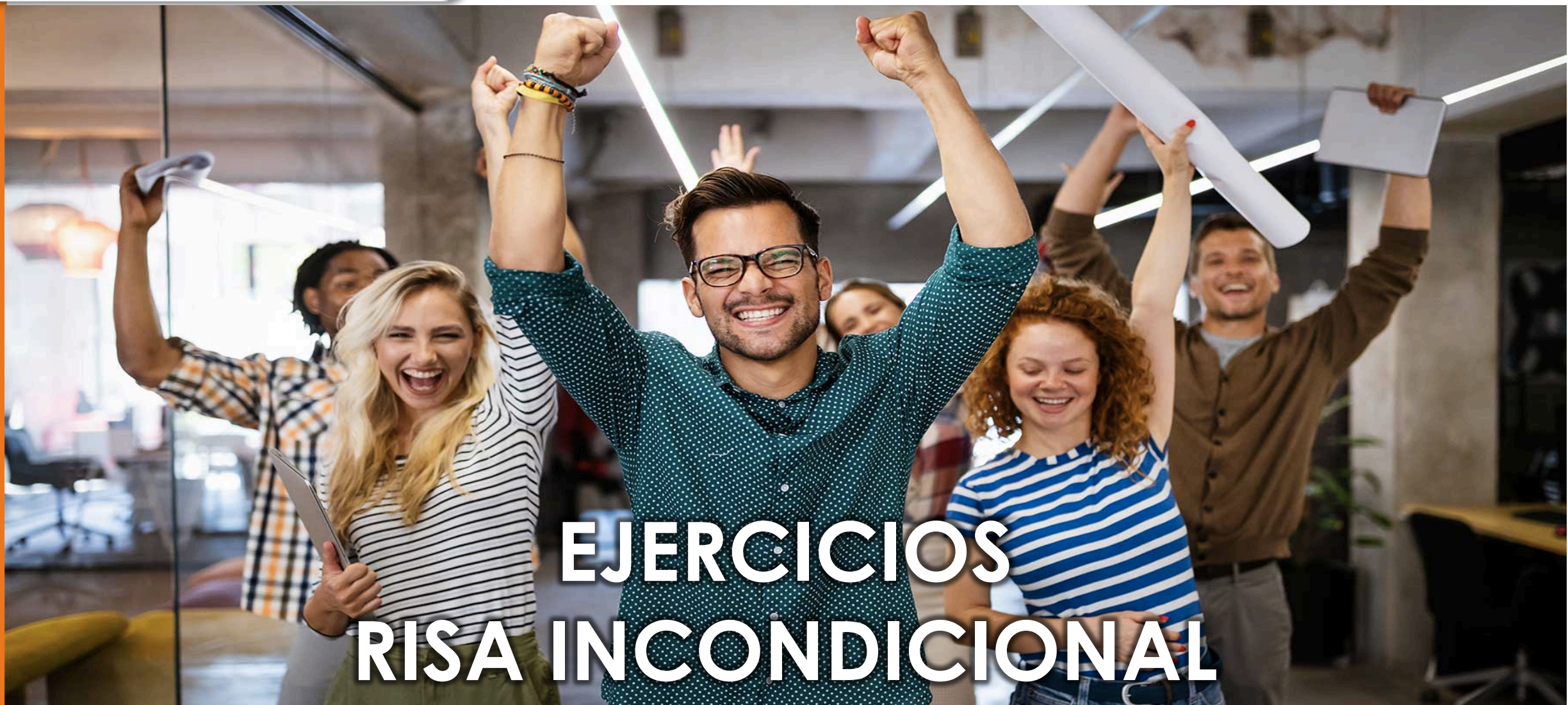
LA RISA TIENE CONSECUENCIAS FAVORABLES PARA EL TRABAJO

- 😊 La risa alivia el estrés, el aburrimiento.
- 😊 La risa aumenta el compromiso y el bienestar.
- 😊 Estimula la creatividad y la colaboración.
- 😊 Incita a la precisión analítica y la productividad.
- 😊 Alivia la carga mental e induce cambios físicos en su cuerpo
- 😊 Impulsa la circulación y ayudar a la relajación muscular.





Si un líder se burla del personal o cuenta chistes subidos de tonos, puede influenciar en su personal y que estos vean un camino para comportarse mal.



EJERCICIOS RISA INCONDICIONAL



EVALUÉMONOS



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



BIBLIOGRAFIA

- 1 Alta Diversión: Los Beneficios del humor en el trabajo. Eduardo Jauregui, Jesus Damian Fernandez
- 2 Laugther Yoga. Dr. Madan Kataria
- 3 Lidera con sentido del humor. Sergio de la Calle

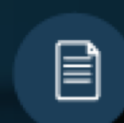
RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



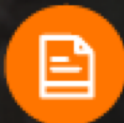
Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co

Antes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Después

Córdoba más Positiva

1^{er} Ruta regional
en Seguridad y Salud para la vida



Síguenos en redes con el #CórdobaMásPositiva



Positiva Prevención

Nuevos retos en salud psicosocial hacia el futuro del mundo del trabajo

PARA TODOS LOS PREVENCIONISTAS QUE DEDICAN SU VIDA A DARLE PODER A OTROS



**No
Sabe**



Congreso 2022

La Guajira más Positiva
Gestión Moderna
en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

No Puede



Congreso 2022

La Guajira más Positiva
Gestión Moderna
en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

**No
Quiere**



Congreso 2022

La Guajira más Positiva
Gestión Moderna
en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVO
ESPECIFICO 1

Incorporar



OBJETIVO
ESPECIFICO 2

Distinguir



OBJETIVO
ESPECIFICO 3

Apropiar

En **TIEMPOS DE**
CAMBIO, quienes están
Abiertos al
APRENDIZAJE se
ADUEÑARÁN DEL FUTURO

ERIC HOFFER

| Recursos |

Enseñanza

Aprendizaje

Capacitación

Formación

Entrenamiento

Inducción

Re-Inducción



EDUCACIÓN



Organización de las Naciones Unidas
para la Educación, la Ciencia y la Cultura



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud



JUSTICIA SOCIAL
TRABAJO DECENTE

BRECHAS EN LA EDUCACIÓN EN S.S.T. - COLOMBIA

Aunque se hagan esfuerzos de preparación técnica y académica, la logística y en especial **el refrigerio tienen la mayor importancia**

Los procesos educativos se realizan **fuera del horario laboral**

Las empresas tienden a **Educar siempre a los mismos**

La metodología siempre es igual, **lo hacen de manera magistral**

Se utiliza narrativa o' **expresiones muy técnicas**

No se hace diagnóstico de necesidades educativas o no se hace bien

En SST no se cuenta con mecanismos para saber lo **que pasa luego del proceso** de la acción educativa

Las acciones educativas siempre **contemplan los mismos temas**

El plan de capacitación de la empresa es **diferente al del SGSST**

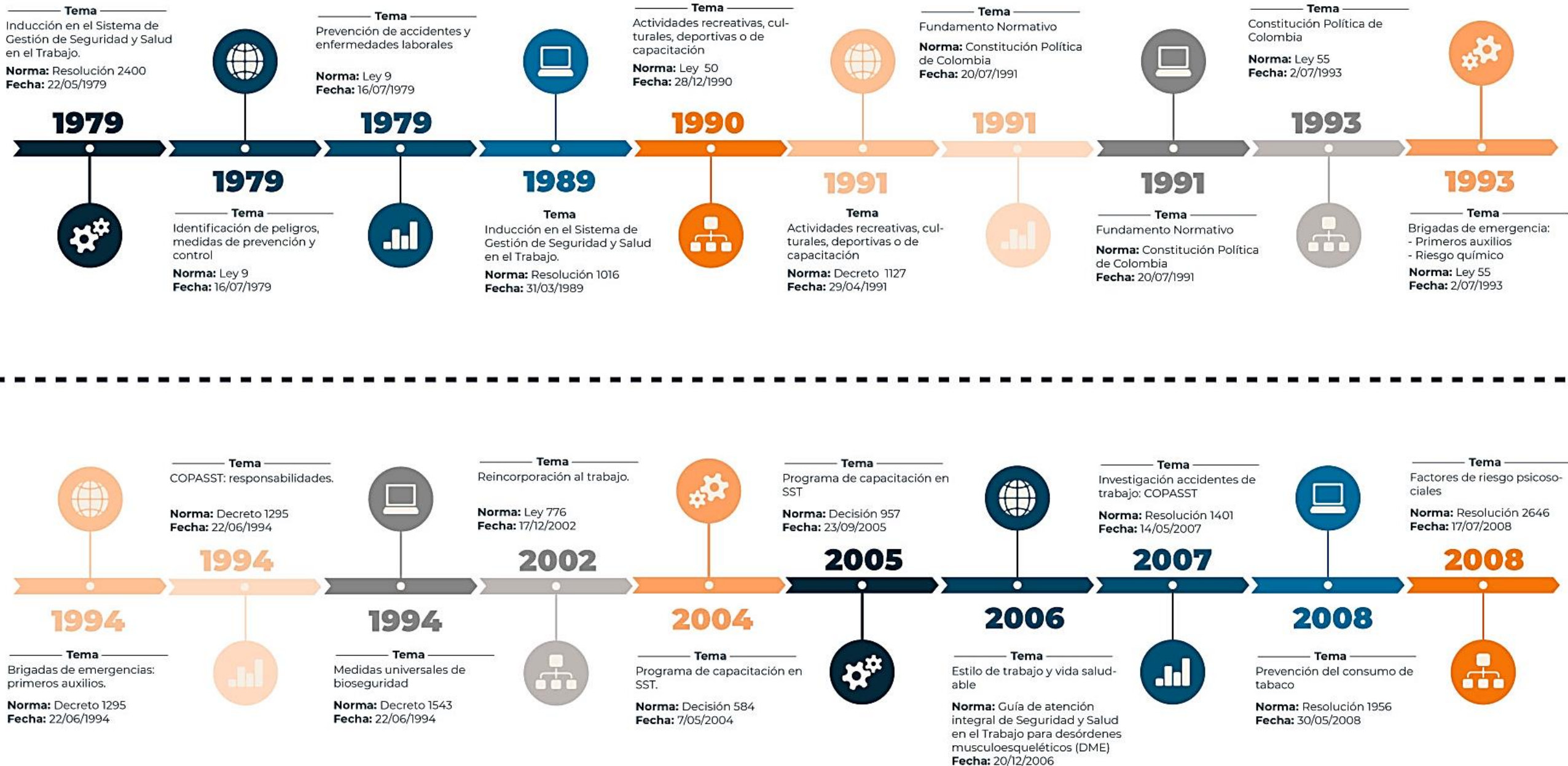
Los procesos educativos son impartidos **solamente por los jefes del área**

Las acciones educativas **no están representadas en competencias**

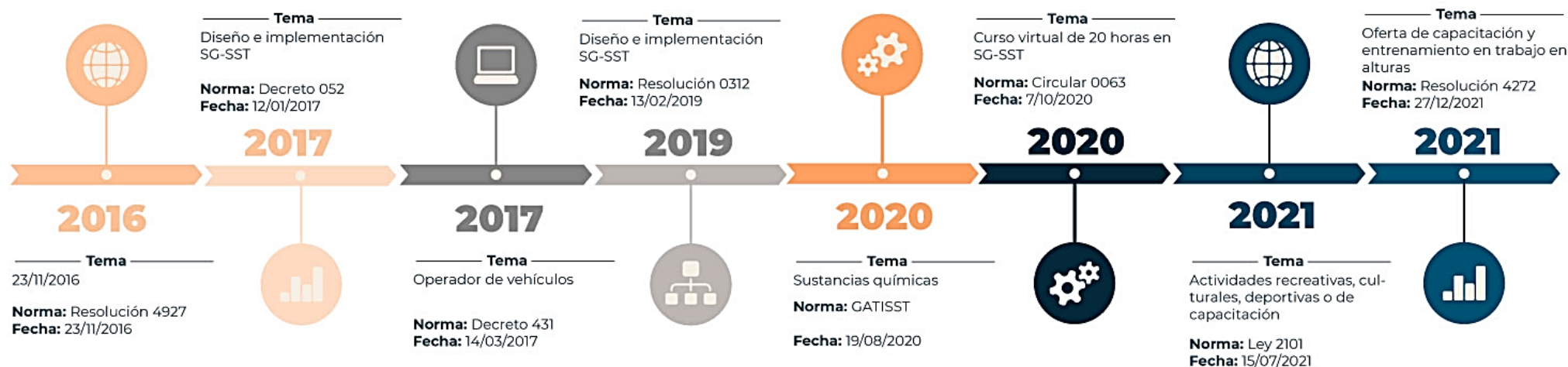
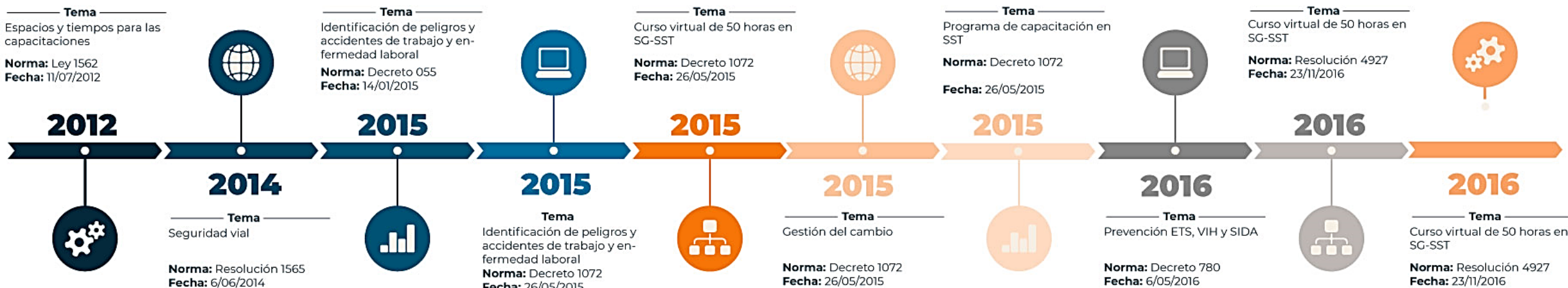
Las acciones educativas en SST **no siempre contribuyen al desarrollo profesional**



Matriz de Acciones Educativas en el Sistema General de Riesgos Laborales



Matriz de Acciones Educativas en el Sistema General de Riesgos Laborales



UN FUNDAMENTO DE ORDEN MUNDIAL



Organización
Internacional
del Trabajo

100

1919.2019



APRENDIZAJE
PERMANENTE
PARA TODOS



APOYAR A LAS
PERSONAS A
TRAVÉS DE LAS
TRANSICIONES



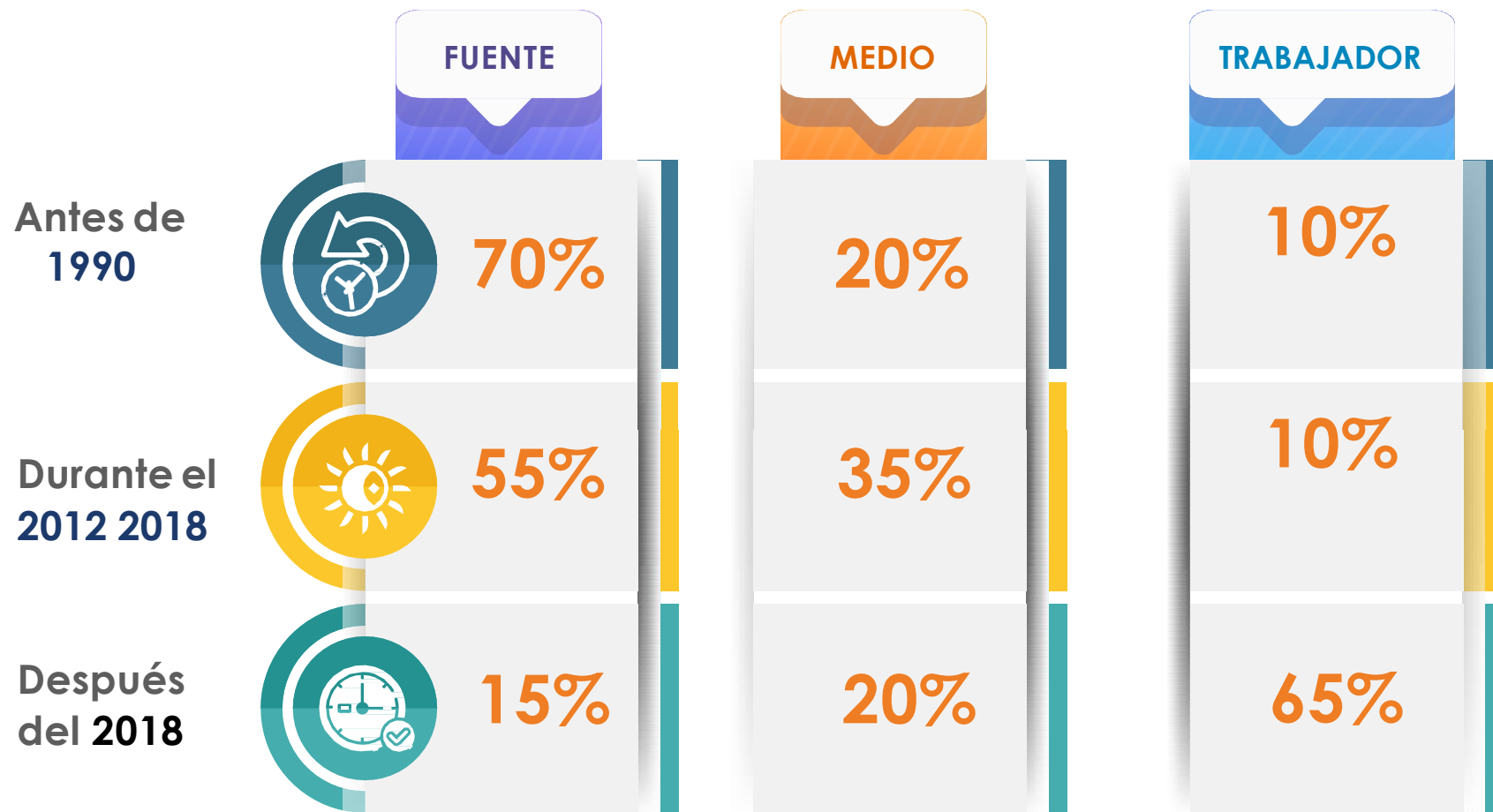
UN MODELO
TRANSFORMADOR
PARA LA IGUALDAD
DE GÉNERO



REFOZAR LA
PROTECCIÓN
SOCIAL

TENDENCIAS

de las Acciones Educativas en S.S.T.



FICHA TÉCNICA: UNIVERSO: Afiliados a Positiva asistentes a las acciones educativas del PNEP.

Qué retos enfrentamos?

**CAMINAR HACIA LA OPTIMIZACIÓN DEL FACTOR HUMANO: / REPENSARNOS
PARA AVANZAR**



El auge de la capacidad colectiva



Construyendo una Experiencia Laboral



Un diseño diferente



Recurso Humano 4.0



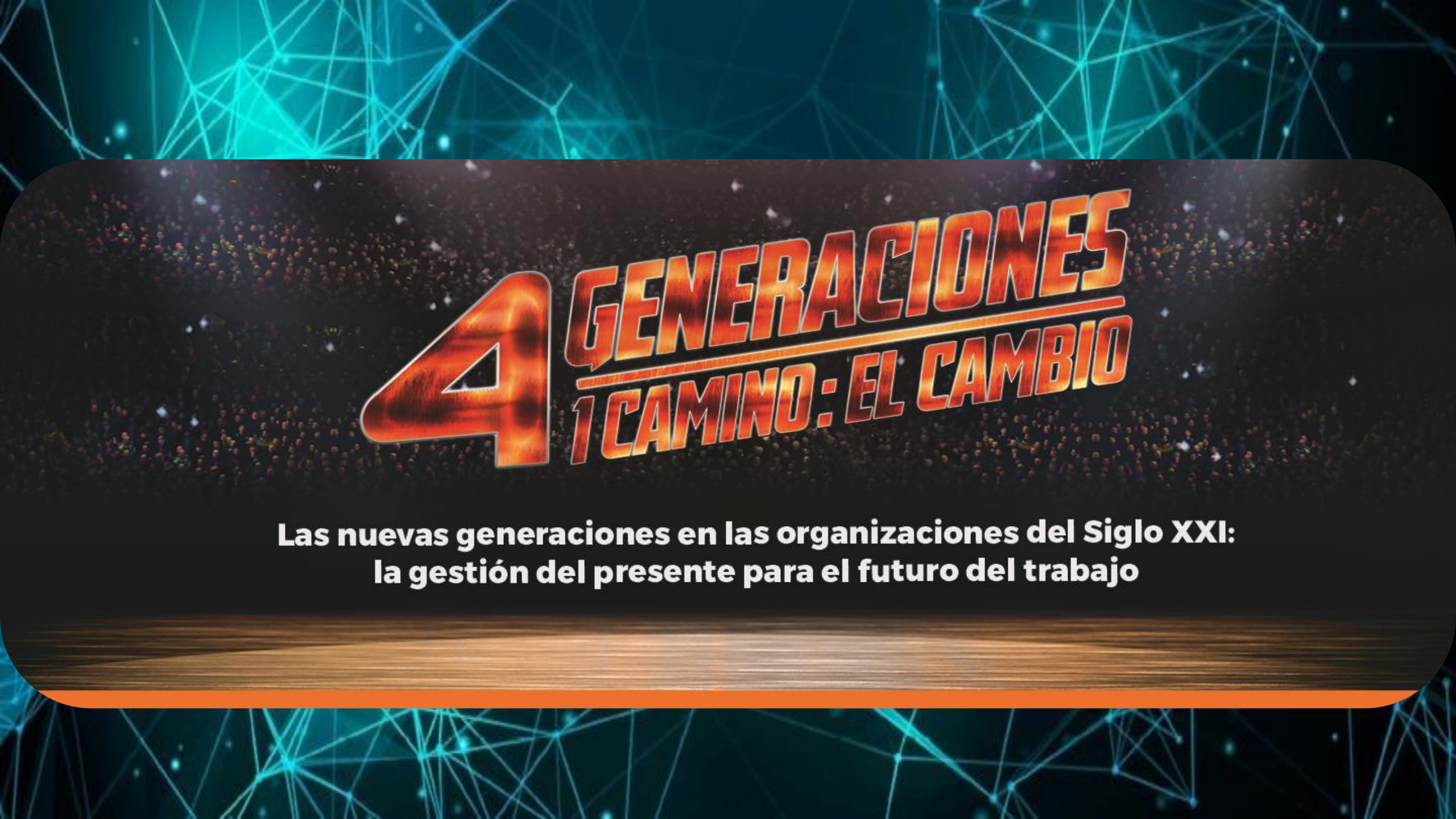
Liderazgo Renovado



Cultura Organizacional más futurista



Compromiso siempre vigente



4 GENERACIONES **1 CAMINO: EL CAMBIO**

**Las nuevas generaciones en las organizaciones del Siglo XXI:
la gestión del presente para el futuro del trabajo**

Caracterización de trabajadores Afiliados a POSITIVA:

17%

577.137



35%

1.150.962



48%

1.569.381



0.04%

1.168



Cambios necesarios para la Transformación Cultural

- El SER Humano PROTAGONISTA en los escenarios laborales
- Gestión Humana 4.0
- Liderazgo estratégico y Futurista
- Tecnología al alcance de Todos
- Indicadores Resilientes hacia la Transformación
- Competencias y capacidades al servicio empresarial



¿CUÁNTO VALES TÚ COMO PERSONA?

Que nadie llegue jamás a ti sin que al irse
se sienta un poco mejor y más feliz.
Santa Teresa de Calcuta

Nuevos elementos para la Gestión Psicosocial



El **Cambio** como
Aliado

Porque ha impulsado de manera acelerada una sentida necesidad de transformación tecnológica y digital



Re-aprender para
crecer

Necesitamos cambiar paradigmas y esquemas mentales que limitan o retrasan la evolución empresarial



Unir para
comprometer

Hoy más que nunca nos debemos la oportunidad de escuchar y ser escuchados, de participar en la cocreación de nuevas formas de HACER.. en el mundo del trabajo

El protagonista más importante eres TÚ!!

Factores Psicosociales

Hacia una mirada más estratégica.....



✓ Gestión empresarial

- ✓ Estilos de mando
- ✓ Modalidades de Pago
- ✓ Participación Laboral
- ✓ Mecanismos de Evaluación y desempeño
- ✓ Estrategias para el manejo de los cambios que se presentan en la empresa

Factores Psicosociales

Hacia una mirada más estratégica.....



✓ Organización del Trabajo

- ✓ Formas de comunicación
- ✓ Tecnología asociada al Trabajo
- ✓ Organización y Nuevas formas de trabajo
- ✓ Demandas Cualitativas y Cuantitativas
- ✓ Jornadas Laborales
- ✓ Educación

✓ Estilos de mando: Liderazgo

- Empoderador y no verticalizado
- Consciente y estratégico
- Vinculado a la estrategia Corporativa
- Facilitador y Potencializador
- Integrador
- Futurista



✓ Participación Laboral

- Equitativa e Igualitaria
- Respetuosa de las diferencias
- Consciente del conocimiento
- Movilizador de la experiencia

✓ Mecanismos de Evaluación y desempeño

- Promotor de Iniciativas
- Motivado hacia la modernización
- Brechas para la mejora
- Cero violencia y maltrato
- Habilidades y destrezas



✓ Estrategias para el manejo de los cambios que se presenten en la empresa

- Cambio como aliado
- Mente de principiantes
- Pensamiento de diseño
- Repensarnos como empresa y como trabajadores



HACIA DÓNDE DEBEMOS CAMINAR?

NUEVO MARCO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES:

- ✓ Gestión hacia el nuevo universo de riesgos emergentes (Nanotecnología, Tecno-adicción, Tecnoestrés, Imposibilidad de desconexión, otros)
- ✓ Mayor pertinencia en la Implementación de controles según los riesgos (Innovación y mejoramiento de tareas- acciones cooparticipativas).
- ✓ Perfiles ajustables de acuerdo con las capacidades y destrezas de las personas (Mirar a las personas antes que
- ✓ Trabajo colaborativo (Equipos de alto rendimiento)





NUEVA RESOLUCIÓN 2404 de 2019

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO **2404** DE 2019

(**22 JUL 2019**)

Por la cual se adopta la Bateria 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



ASPECTO CLAVE: REGLAMENTA
LA BATERIA DE EVALUACIÓN Y
LOS PROTOCOLOS DE
INTERVENCIÓN



NUEVA RESOLUCIÓN 2404 de 2019

LA RESOLUCIÓN EN CINCO PUNTOS:

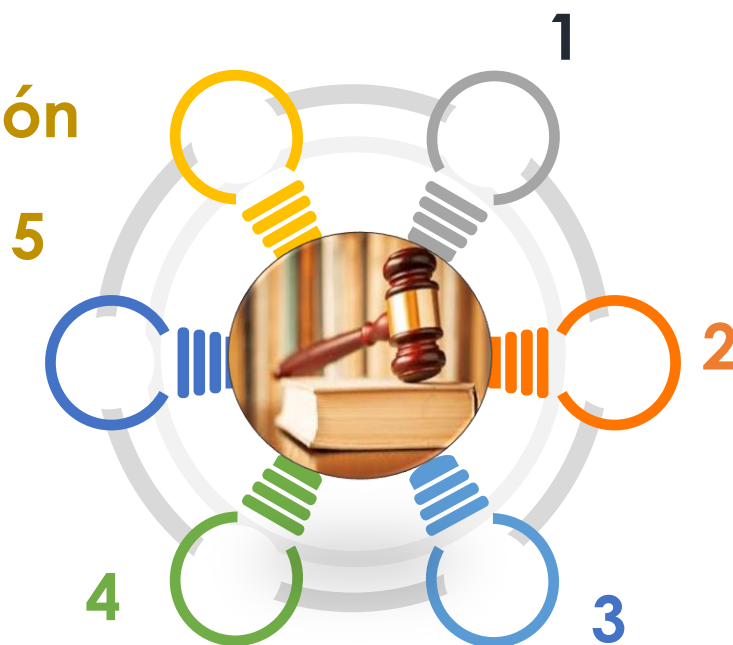
Batería de evaluación
y custodia

Consideraciones

Objeto

Periodicidad

Ámbito de aplicación





NUEVA RESOLUCIÓN 2404 de 2019

1. Consideraciones

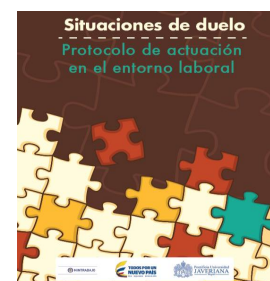
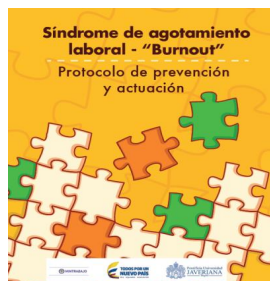
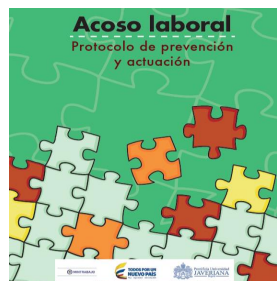
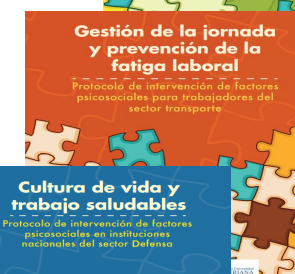
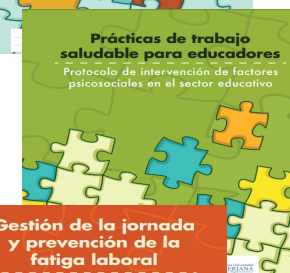
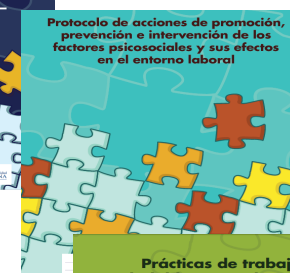
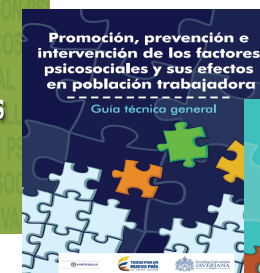
-  **Art. 9 Ley 1616 de 2013: Estrategias, programas y acciones en salud mental**
-  **Resolución 2646 de 2008 que define las responsabilidades de los diferentes actores**
-  **Elaboración de la batería de instrumentos de evaluación psicosocial 2009-2010**
-  **Elaboración de los protocolos de intervención psicosocial 2015**



NUEVA RESOLUCIÓN 2404 de 2019

2. Objeto

Adopción como **referentes técnicos mínimos obligatorios**, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, la batería de evaluación y las guías de intervención.





NUEVA RESOLUCIÓN 2404 de 2019

CUÁLES SON LOS REFERENTES OBLIGATORIOS?

Batería de
instrumentos para la
evaluación de factores
de riesgo psicosocial

BATERÍA

Promoción, prevención e
intervención de los factores
psicosociales y sus efectos
en población trabajadora

Guía técnica general

GUÍA TECNICA

Protocolo de acciones de promoción,
prevención e intervención de los
factores psicosociales y sus efectos
en el entorno laboral

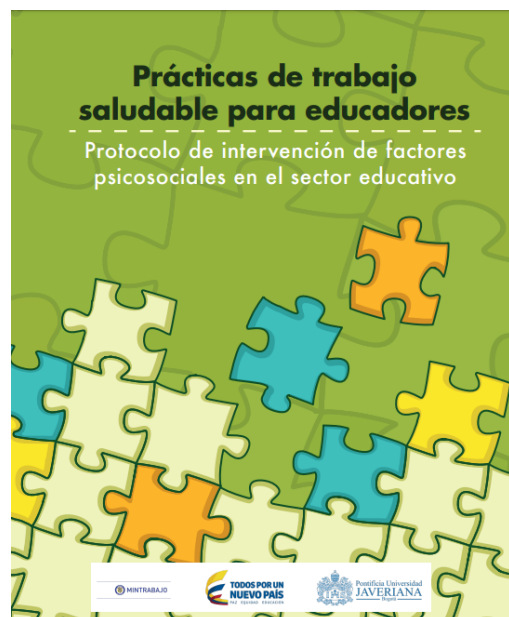
PROTOCOLO GENERAL



NUEVA RESOLUCIÓN 2404 de 2019

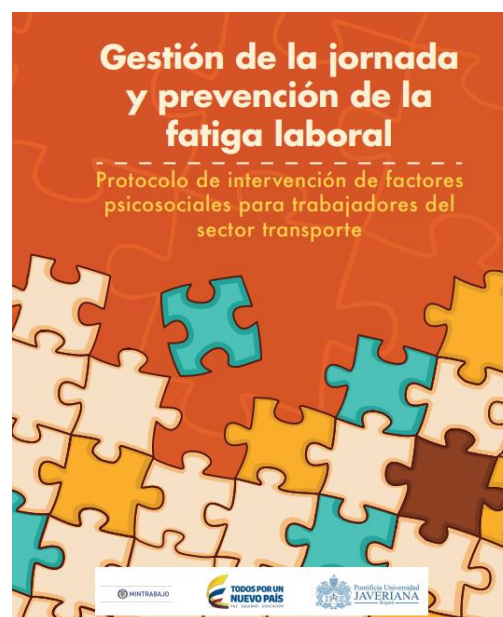
PROTOCOLOS DE INTERVENCIÓN POR SECTORES

1



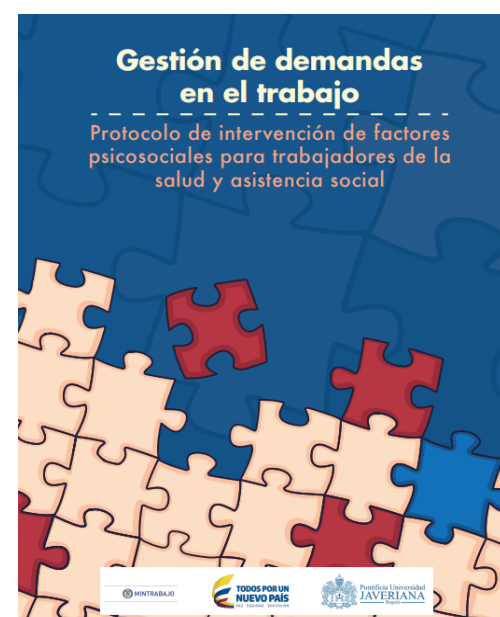
EDUCACIÓN

2



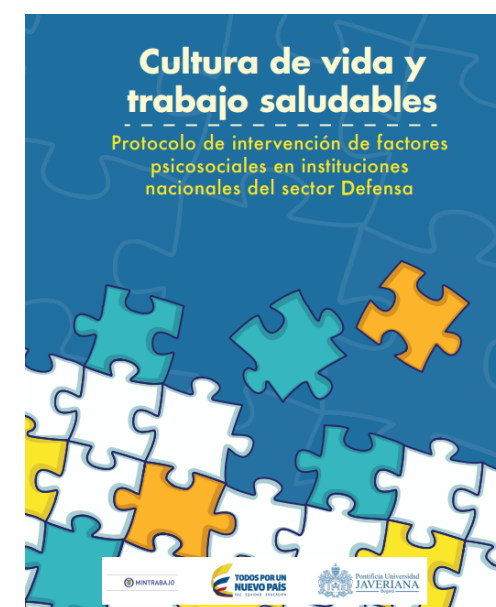
TRANSPORTE

3



SALUD

4



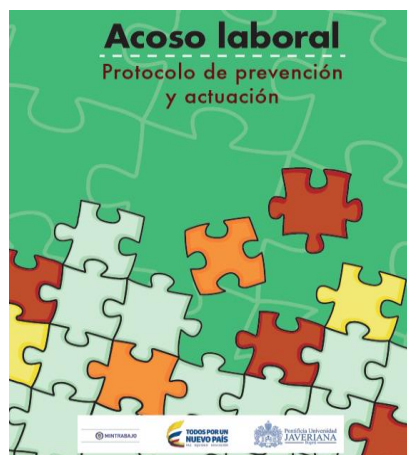
DEFENSA



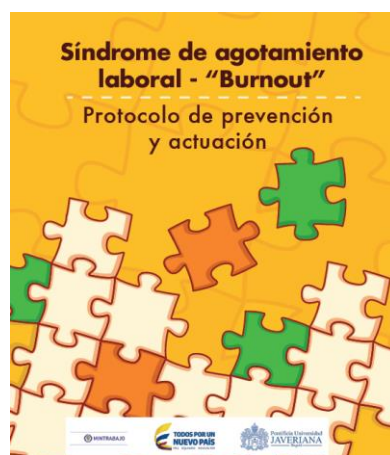
NUEVA RESOLUCIÓN 2404 de 2019

PROTOCOLOS DE INTERVENCIÓN TEMÁTICA

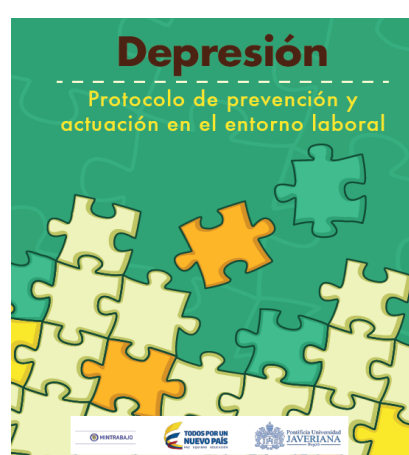
1



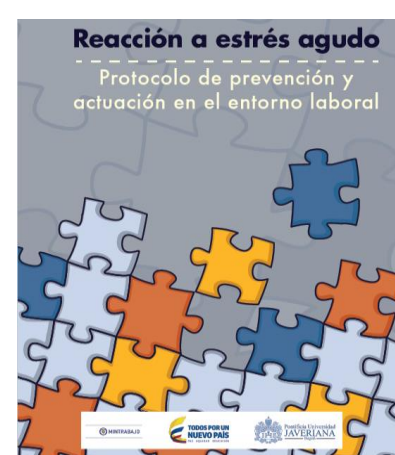
2



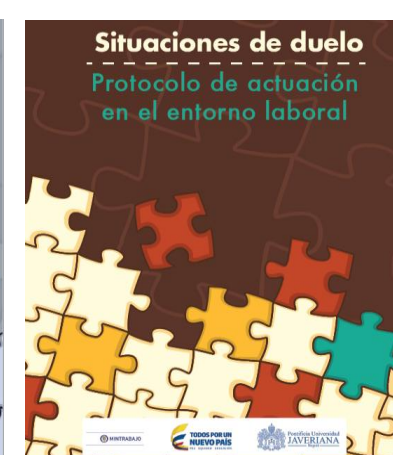
3



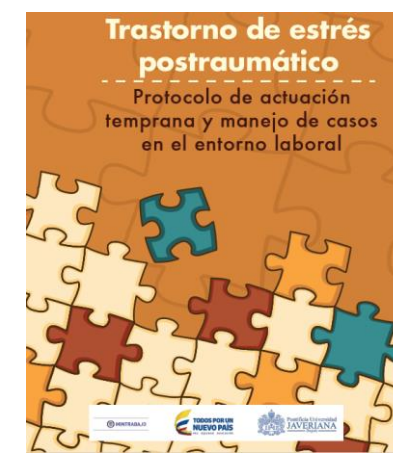
4



5



6



CAMINAR HACIA LA OPTIMIZACIÓN DEL FACTOR HUMANO: /APRENDIZAJE CON VALOR

Fomento de la función ejecutiva desde el componente cognitivo

Activación del pensamiento creativo

Escenarios de Prevención Inmersiva

Retención del nuevo Talento

Motivación para la Acción

TENDENCIAS HACIA LA OPTIMIZACIÓN DEL FACTOR HUMANO: **APRENDIZAJE CON VALOR**



Boot camps: (Campamentos formativos) Entrenamiento intensivo para la generación de competencias específicas

TENDENCIAS HACIA LA OPTIMIZACIÓN DEL FACTOR HUMANO: **APRENDIZAJE CON VALOR**



SPOC: Reuniones estratégicas en línea para la toma de decisiones



MENTORING: Rutas de entrenamiento personalizadas



Conviértete en un **influenciador sano y seguro**,
inspirando al cuidado de la vida.



El emprendimiento
es de todos

Mínhacienda

Nuestra estrategia

Compuesto por más de 10 Categorías técnicas organizadas por tipos de herramientas y recursos educativas



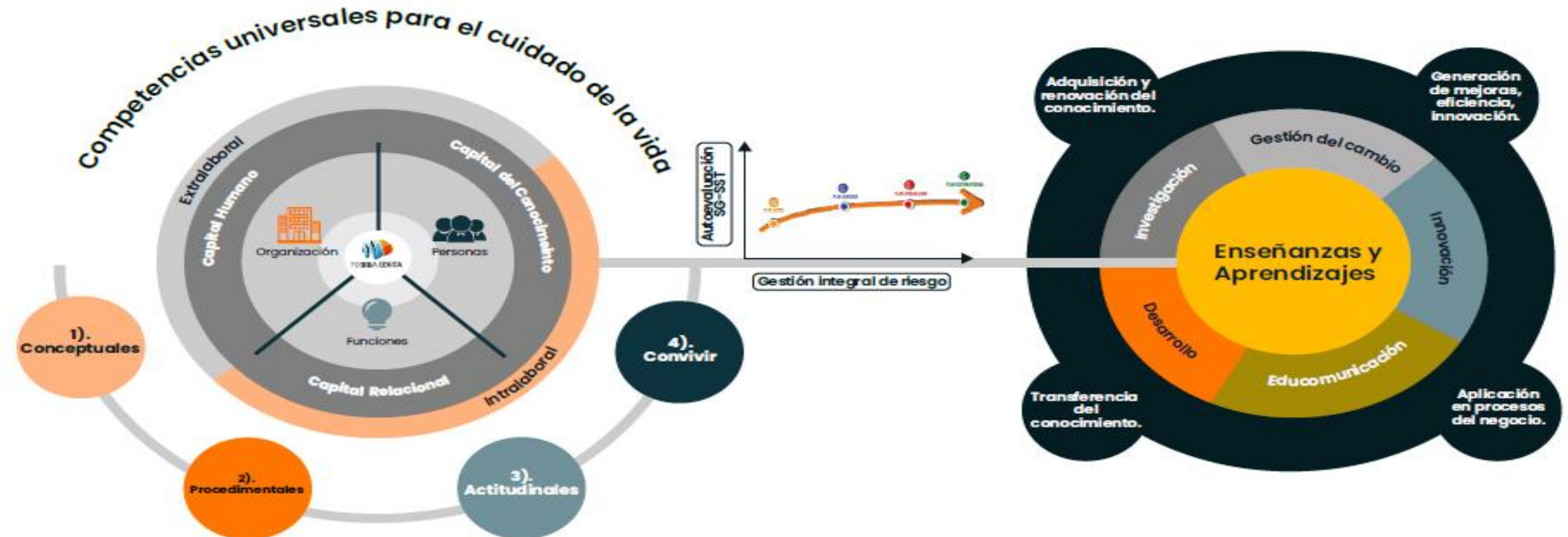
Bienvenid@s al
PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Cronograma 2022 >



Modelo

Gestión del Conocimiento Aplicado en Seguridad y Salud en el Trabajo



Nuestra estrategia

Compuesto por más de 10 Categorías técnicas organizadas por tipos de herramientas y recursos educativos



Consultar las normas

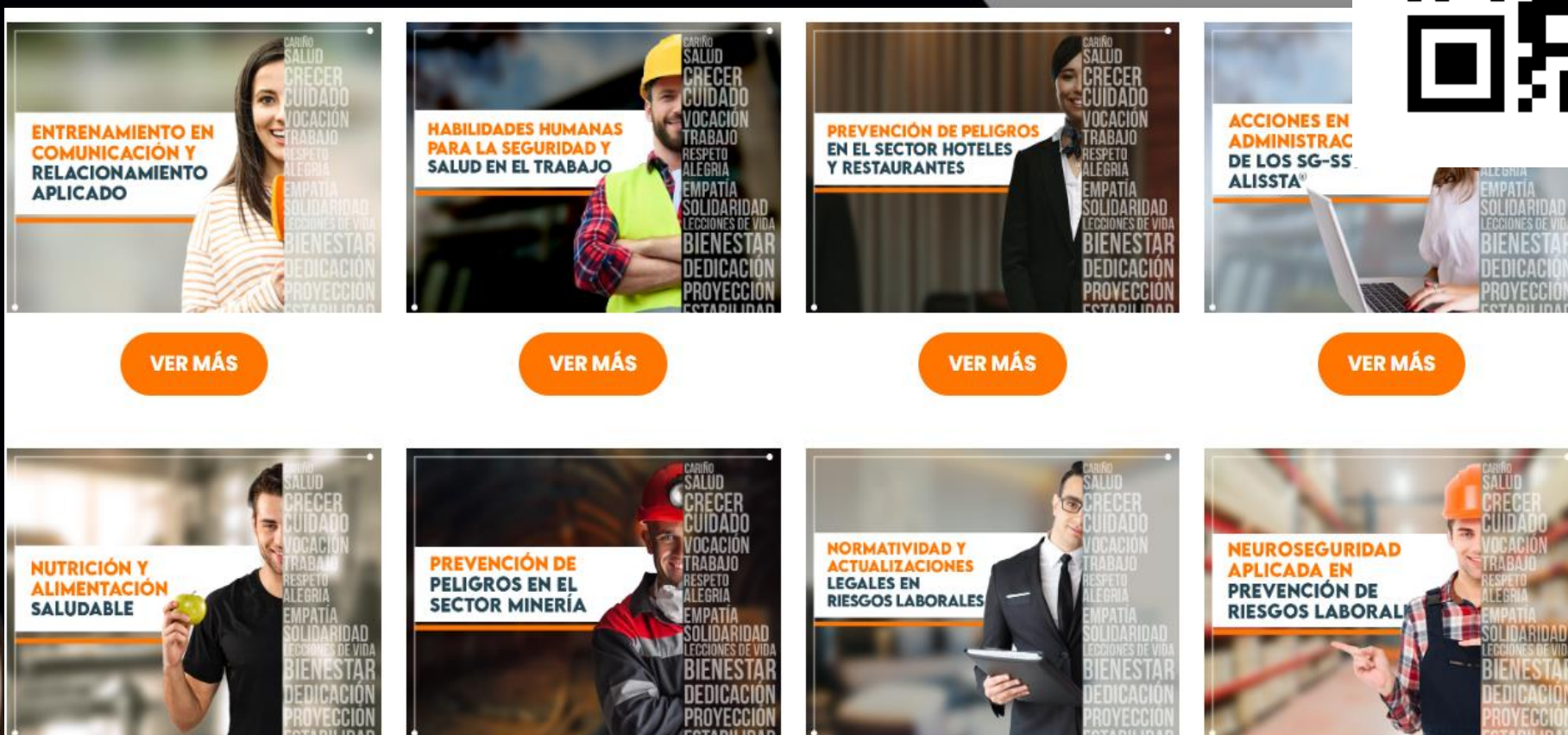
Norma	Fecha	Descripción	Alcance	Publicada	Subida	Ver
Decreto 1087 de 2007	2007-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1087 de 2007" que establece las condiciones de trabajo de los trabajadores en el sector de la construcción, en el marco de la Ley 1733 de 2014.	República de Colombia	2011-04-05	Vigente	Ver
Decreto 1087 de 2007	2007-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1087 de 2007" que establece las condiciones de trabajo de los trabajadores en el sector de la construcción, en el marco de la Ley 1733 de 2014.	República de Colombia	2011-04-05	Vigente	Ver
Decreto 1087 de 2007	2007-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1087 de 2007" que establece las condiciones de trabajo de los trabajadores en el sector de la construcción, en el marco de la Ley 1733 de 2014.	República de Colombia	2011-04-05	Vigente	Ver
Decreto 1087 de 2007	2007-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1087 de 2007" que establece las condiciones de trabajo de los trabajadores en el sector de la construcción, en el marco de la Ley 1733 de 2014.	República de Colombia	2011-04-05	Vigente	Ver
Decreto 1087 de 2007	2007-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1087 de 2007" que establece las condiciones de trabajo de los trabajadores en el sector de la construcción, en el marco de la Ley 1733 de 2014.	República de Colombia	2011-04-05	Vigente	Ver
Decreto 1087 de 2007	2007-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1087 de 2007" que establece las condiciones de trabajo de los trabajadores en el sector de la construcción, en el marco de la Ley 1733 de 2014.	República de Colombia	2011-04-05	Vigente	Ver
Decreto 1087 de 2007	2007-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1087 de 2007" que establece las condiciones de trabajo de los trabajadores en el sector de la construcción, en el marco de la Ley 1733 de 2014.	República de Colombia	2011-04-05	Vigente	Ver
Decreto 1087 de 2007	2007-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1087 de 2007" que establece las condiciones de trabajo de los trabajadores en el sector de la construcción, en el marco de la Ley 1733 de 2014.	República de Colombia	2011-04-05	Vigente	Ver
Decreto 1087 de 2007	2007-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1087 de 2007" que establece las condiciones de trabajo de los trabajadores en el sector de la construcción, en el marco de la Ley 1733 de 2014.	República de Colombia	2011-04-05	Vigente	Ver

SOY RESPONSABLE DEL SG-SST



Nuestra estrategia

Categoría 1. Comunidades Nacionales de Conocimiento en SST



Haz parte de la

RED NACIONAL DE COMUNIDADES

de enseñanza y aprendizaje en S.S.T.

01

OBJETIVO TÉCNICO

Control de siniestralidad (AT, Y EL)



1. Prevención de peligros en el sector minería.
2. Prevención de peligros en el sector agricultura.
3. Prevención de peligros en el sector construcción.
4. Prevención de peligros en el sector manufactura.
5. Prevención de peligros en el sector hoteles y restaurantes.
6. Prevención de peligros en el sector comercio.
7. Prevención de peligros en el sector educación.
8. Prevención de peligros biológicos.
9. Prevención de peligros físicos.
10. Prevención de riesgos eléctricos.
11. Prevención de peligros en el sector salud.
12. Prevención de peligros químicos.
13. Prevención de riesgos locativos.
14. Gestión de la seguridad vial.
15. Prevención de riesgos mecánicos.
16. Prevención en tareas de alto riesgo.
17. Salud y la seguridad en el trabajo en alturas.
18. Salud psicosocial.
19. Prevención de peligros en la administración pública.
20. Prevención de riesgos públicos.
21. Acciones educativas especiales en S.S.T.
22. Sistemas de vigilancia epidemiológica en S.S.T.
23. Salud músculo esquelética.

02

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Educación continua y estratégica



24. Felicidad y consciencia por la vida.
25. Muévete y contágate de prevención 2022.
26. Acción en la administración de los SG-SST - Alissta®
27. Gestión del conocimiento en familias seguras.
28. Neuroseguridad aplicada en prevención de riesgos laborales.
29. Innovación y liderazgo en seguridad y salud en el trabajo.
30. Entrenamiento en comunicación y relacionamiento aplicado.
31. Diplomado - desarrollo y gestión de la cultura de seguridad.
32. Habilidades humanas para la seguridad y salud en el trabajo.
33. Proyecto especial empresas Mipymes.

03

OBJETIVO FIDELIZACIÓN

Educación transversal (Básica en S.S.T. - Cumplimiento legal)



34. Normatividad y actualizaciones legales en riesgos laborales.
35. Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
36. Gestión de comités técnicos del SG-SST.
37. Brigadas de emergencia.
38. Gestión del riesgo de emergencias y desastres.
39. Prevención de peligros en el servicio doméstico.
40. Trabajo a distancia sano y seguro, estrategia integral.
41. Nutrición y alimentación saludable.
42. Educación ejecutiva.
43. Educación financiera y finanzas personales.



Haz parte de la RED NACIONAL DE COMUNIDADES de enseñanza y aprendizaje en S.S.T.

COMUNIDAD NACIONAL EN:



VER MÁS



Mes de la salud mental – 10 factores claves de éxito en su gestión
Fecha: octubre 1, 2021



El ciclo de la gestión psicosocial, no se detiene: cierre 2021, retos para el 2022
Fecha: diciembre 15, 2021



Positivamente saludable: Programa master
Fecha: diciembre 2, 2021



Manejo de conflictos para la promoción de ambientes de sana convivencia y prevención del acoso laboral
Fecha: noviembre 19, 2021



Mes de la salud mental: Recomendaciones para la alta dirección
Fecha: octubre 28, 2021



Prevención de la ansiedad y manejo de casos diagnosticados
Fecha: octubre 22, 2021



Primeros auxilios psicológicos: ¿Qué hacer? y ¿Qué no hacer?
Fecha: octubre 8, 2021



Mes de la salud mental – Entorno, características y trastornos
Fecha: octubre 4, 2021



+150

Nº de Videos



Presentaciones
técnicas

+140

Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Sabías que tenemos
+ de **750** cursos con más de
400 expertos internacionales
para la mejora de tu desempeño.

EDUCACIÓN PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL



Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Edúcate

Cursos del SG-SST
50 Horas y 20
Horas



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Diplomado gestión positiva en ...



Habilidades para la vida



Gestión de la seguridad basad...



Habilidades para la promoción ...



Seguridad y salud en el trabajo ...



Salud integral del trabajador



Manejo del duelo



Elementos de protección perso...

Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Teletrabajo vs trabajo en casa



Gestión emocional y bienestar



Administración y logística



Prevención de riesgos en el hogar...



Investigación incidentes y acci...



Comité paritario de seguridad ...



Brigada de emergencia



Limpieza y desinfección básica

Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Prevención de coronavirus (Co...



Normas de actuación frente al ...



Video terminales



Exposición a vibraciones



Riesgos generales de SST



Riesgo eléctrico



Primeros auxilios (internacion...



Prevención del estrés

Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Prevención plataformas eleva...



Prevención acoso laboral



Prevención para vigilantes de ...



Prevención para el socorrista



Prevención talleres de vehículos



Prevención en peluquerías



Prevención en atención telefó...



Prevención en soldadura

Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Formato de Recursos

1

Nanobits

Nuestra unidad de conocimiento más pequeña pero no menos sustanciosa. Estos cursos tienen información práctica y puntual. **Duran entre 5 a 7 minutos.**

2

Bits

Nuestro formato más reconocido. Aprende una habilidad clave en muy poco tiempo. tienen una **duración de 30 a 90 minutos.**

3

Programas avanzados

Profundiza una habilidad o conocimiento. Estos cursos están conformados por varios bits por lo que **pueden durar desde 6 hasta 10 horas.**

- **645 recursos educativos**
- **27.622 minutos académicos**
- **460 horas de educación real**

Categorías de Conocimiento



 ¿Qué categoría de conocimiento te interesaría fortalecer en los colaboradores?



Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional

POSITIVA
Comunidad de Seguros

UBITS

GUÍA ACADÉMICA

CURSO VIRTUAL
TRABAJO EN EQUIPO EN EL
NUEVO PRESENTE

Antes

Después

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

El seguro de vida

El seguro de vida

POSITIVA
Comunidad de Seguros

UBITS

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Objetivo:

Comprender la importancia de la comunicación en el interior de las organizaciones y el papel del colaborador en una comunicación efectiva.

Identificar los aspectos fundamentales para construir una estrategia de comunicación interna.

Reconocer el impacto de los medios de comunicación interna conforme a la audiencia, sus necesidades y la información que se quiere entregar, con el fin de promover la participación y la cultura organizacional.

Duración:

6 Horas

3 Módulos

- Trabajo en equipo**
 - ¿Cómo incorporarse exitosamente a un equipo de trabajo? **30 Minutos**
 - Trabajar con equipos de varias generaciones 2.0. **30 Minutos**
 - Herramientas para ser un buen miembro de equipo **30 Minutos**
- Autoliderazgo en el trabajo remoto**
 - Autoliderazgo en el trabajo remoto **30 Minutos**
- Comunicación**
 - Las 7 artes conversacionales de la comunicación asertiva 2.0. **30 Minutos**
 - Comunicación que destruye a los equipos de trabajo **30 Minutos**
 - Videollamadas corporativas: herramientas para una comunicación efectiva y funcional **30 Minutos**

Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Aspectos clave de la gestión...



Autoliderazgo en el trabajo ...



Bienestar: salud mental



Cerebro y emociones en n...



Como eliminar los hábitos t...



Cómo gestionar mi enojo



Cómo hacer frente a la tris...



Como realizar una present...

Co-certificado

GUÍA ACADÉMICA

CURSO VIRTUAL TRANSFORMACIÓN

PERSONAL DESDE LA
PERSPECTIVA DE ENTORNOS Y ESTILOS
DE TRABAJO SALUDABLE



GUÍA ACADÉMICA

CURSO VIRTUAL GESTIÓN

DE LA SALUD MENTAL
EMOCIONAL Y PREVENCIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES.



Nuestra estrategia

Categoría 4. Gamificación en Prevención: POSITIVA JUGANDO, mundo preventivo



Nuestra estrategia

Categoría 5. INSIGNIA DIGITAL



PROYECTO EMPRESAS FELICES

FASE 1
Ciclo educativo –
10 Conferencias



 Total de Inscripciones 4.136	 Total de Participaciones de Trabajadores 2.976
 Acciones Educativas 09	 Total de Participaciones de Empresas 2.083

FASE 2
Kit de reconocimiento



2.700 KITS

**Kit: 1 caja de 30 diplomas
E-book (instructivo o guía)
Pieza para emails (campana)**

**Prueba piloto
Sector Salud**

FASE 3
Videos educativos
sensibilización



3 VIDEOS

- Importancia del reconocimiento
- Casos de éxito
- Instructivo medical win

FASE 4
Set de 30 tarjetas
animadas



30 Tarjetas

POSIPEDIA



<https://posipedia.com.co/medical-win/>



PROYECTO EDUCACIÓN AUDITIVA

Proveedor Soundflix

OBJETIVO

Facilitar la memorización del autocuidado, una solución que permite abarcar otros canales de aprendizaje, permitiendo entender mejor los atributos a través de sonidos.



POBLACIÓN OBJETO

Trabajadores, directivos y responsables del SG-SST.



03

Audiocoaching

*Al mismo tiempo positiva
El universo del trabajo
Querido trabajo*



01

Canción educativa "Llego la hora"



CARACTERÍSTICAS

Generar Consciencia y reflexión sobre la cultura del autocuidado.

Entregar el mensaje en positivo, lecciones aprendidas.

Historia llamativa, motivacional.

Tiene el propósito de hacer que el oyente reflexione



Nuestra estrategia

Categoría 8. Documentos Técnicos



¿Cómo mantener la comunica...



¿Cómo mantener la productivi...



3 beneficios positivos para un...



6 acciones prácticas para fort...



6 acciones prácticas para fort...



Cartilla 1 (preventiva) Recome...



Cartilla 2 (contención) Recom...



Continúa tu trabajo creativo e...

CURSO

Directrices para la
Gestión de los Riesgos
Psicosociales

**Bajo GTC ISO
45003:2021**

Riesgos Psicosociales
Riesgos Psicosociales
Riesgos Psicosociales

*Válido para afiliados a Positiva Compañía de Seguros

CURSO

Herramientas de
Coaching para

**Liderar Equipos
de Gestión**

Herramientas de Coaching
Herramientas de Coaching
Herramientas de Coaching

*Válido para afiliados a Positiva Compañía de Seguros

CURSO

Respuesta a la Crisis

**y Resiliencia
Organizacional**

Resiliencia Organizacional
Resiliencia Organizacional
Resiliencia Organizacional

*Válido para afiliados a Positiva Compañía de Seguros

DIPLOMADO

ISO 45003:2021 GESTIÓN DE LA SALUD
—PSICOLÓGICA EN EL LUGAR DE TRABAJO—

POSITIVAMENTE SALUDABLE
MODALIDAD VIRTUAL



DIPLOMADO

ISO 45003:2021 GESTIÓN DE LA SALUD
—PSICOLÓGICA EN EL LUGAR DE TRABAJO—

POSITIVAMENTE SALUDABLE
MODALIDAD VIRTUAL



QUÉ TIENE POSITIVA PARA TI?

MODELO POSITIVAMENTE SALUDABLE

Triangulación de la Información Psicosocial de la empresa



- ✓ Competencias del SER que priorizan la gestión orientada en las personas: MASTER
- ✓ Fortalecimiento de la capacidad colectiva de las empresas: Resiliencia Organizacional
- ✓ Servicios de salud en el trabajo: Teleorientación Psicológica

QUE TIENE POSITIVA PARA TÍ?

1. POSITIVAMENTE MASTER

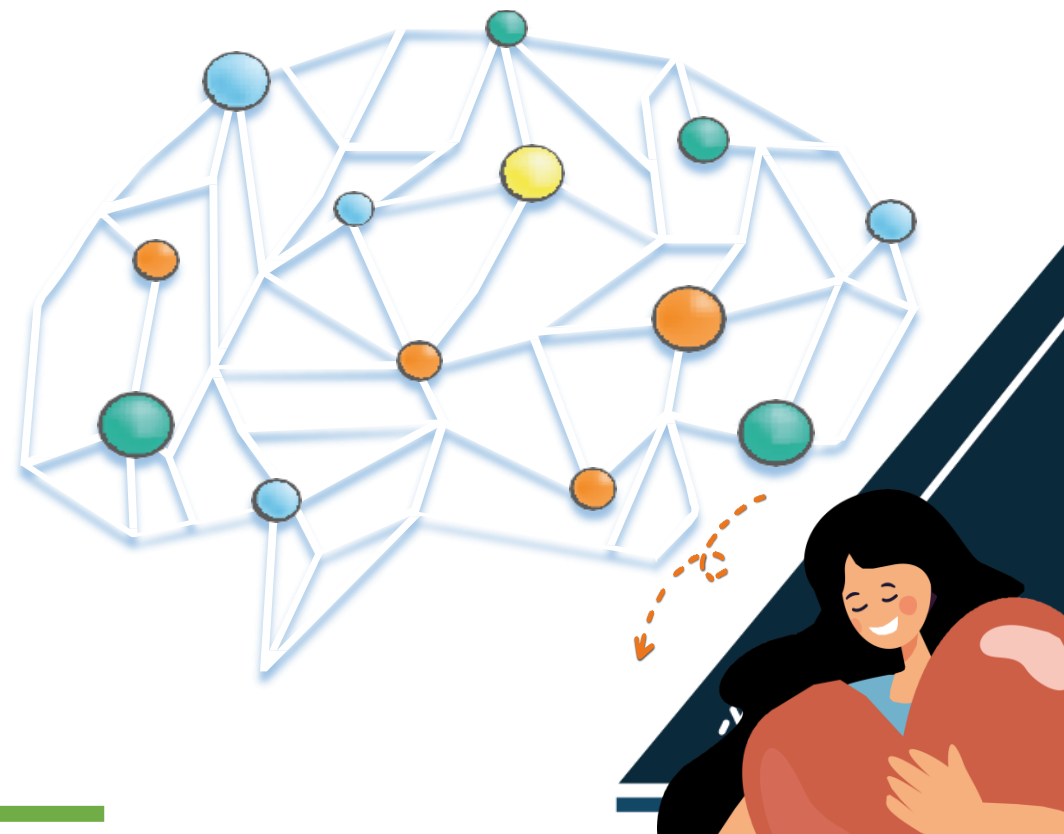
13 competencias del SER Formación virtual (AUTOGESTIONABLE) y Presencial (EN COORDINACIÓN)
26 HORAS DE DURACIÓN
Riqueza en Recursos Pedagógicos y didácticos para el aprendizaje de habilidades blandas.

5 PASOS:

1. Ingresa a POSIPEDIA – EDÚCATE
2. Haz CLICK EN positivamente MASTER
3. Insíbete
4. Recibirás por correo electrónico conformación y fecha de Inicio
5. Disfruta del programa

BENEFICIOS

Facilidad de Formación al 100% de los trabajadores
Fácil acceso (WEB)
Curvade aprendizaje por logros
Apropiación de herramientas de fortalecimiento de recursos personales
Impacto POSITIVO en las condiciones del SER en las Organizaciones



¿Qué es el PROGRAMA MÁSTER?



Es un programa exclusivo de **Positiva Compañía de Seguros S.A.**, que ha combinado y flexibilizado la utilización de canales virtuales sincrónicos y asincrónicos, buscando acompañar a las empresas en el mejoramiento del factor humano, la calidad de vida y salud mental de sus trabajadores, de tal manera que se logre un impacto positivo de los factores psicosociales, el entendimiento laboral de sus equipos y en general en la sostenibilidad económica y social, cumpliendo y superando los requerimientos legales que aseguren una gestión saludable con interactividad y facilidad en el acceso a la formación.

- Desarrollo personal
- Vida y salud
- Vida y familia
- Psicoeducación



QUE TIENE POSITIVA PARA TÍ?

2. RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

6 PASOS:

1. Ingresa a ALISSTA
2. Crea la CONVOCATORIA
3. Monitorea el COMPORTAMIENTO de la aplicación
4. Descarga las ESTADÍSTICAS
5. DESCUBRE que tan resiliente es tu empresa
6. POTENCIALIZA con nosotros los niveles de resiliencia de tu empresa!

BENEFICIOS

TECNOLOGÍA al alcance de Todos

FACILIDAD de acceso y convocatoria (Solo con un enlace por correo electrónico)

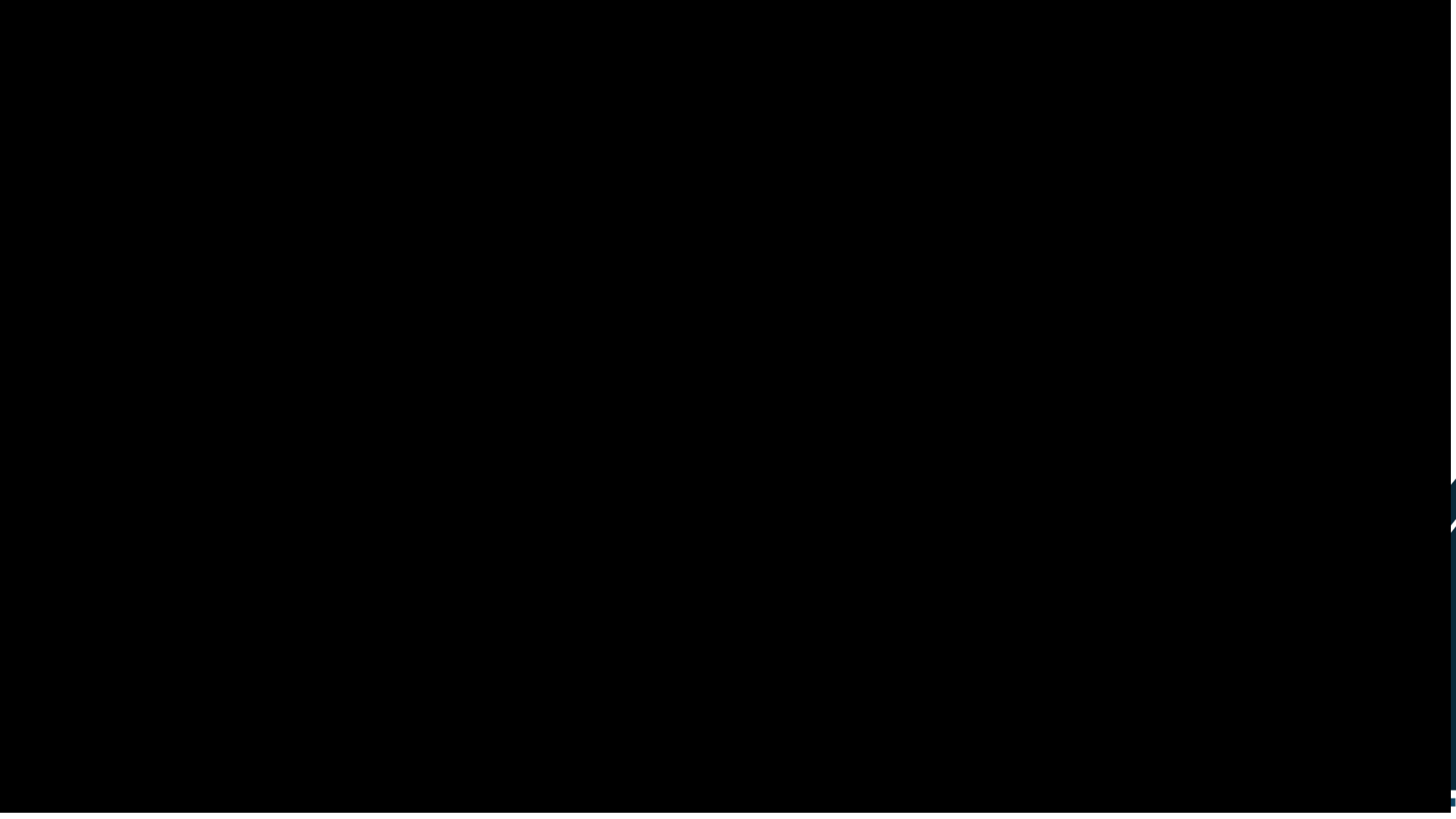
COBERTURA del 100% de los trabajadores

APLICABLE a las necesidades de hoy!

“FORTALECIENDO TU **SER** PARA UN MEJOR **HACER**”

Programa para el fortalecimiento de la capacidad colectiva que facilita procesos de cambio hacia la productividad y sostenibilidad empresarial de una manera sana, segura y mentalmente saludable.





Convocatoria Resiliencia Organizacional

GESTIÓN DE CUESTIONARIOS DE RESILIENCIA

CONVOCAR NUEVOS CUESTIONARIOS

CONSULTA POR USUARIO

Numero de Documento: ID Resiliencia: Vigencia:

BUSCAR **Mostrar Cargando**

CONSULTA POR USUARIO DE CONSULTA POR USUARIO

Fecha Registro Inicio: Fecha Registro Fin: ID Resiliencia: Vigencia:

Buscar

CUESTIONARIOS DE RESILIENCIA ACTIVOS O EN CONVOCATORIA

ID Resiliencia	Nombre	Estado	Fecha de Registro	Vigencia	Cuestionarios Finalizados / Ponderados	Progreso	Acciones
101	Resiliencia Administrativa	Activo	14/01/2021	2021	17	14.0%	
102	Convocatoria de Resiliencia Personal	Convocatoria - Finalizado	04/08/2021	2021	13	30.0%	
214	Resiliencia Teórica	Activo	15/01/2021	2020	14	25.0%	

CUESTIONARIOS DE RESILIENCIA FINALIZADOS

ID Resiliencia	Nombre	Estado	Fecha de Registro	Vigencia	Cuestionarios Finalizados / Ponderados	Progreso	Acciones
101	Resiliencia Administrativa	Finalizado	14/01/2021	2021	17	14.0%	
102	Convocatoria de Resiliencia Personal	Finalizado	04/08/2021	2021	13	30.0%	
214	Resiliencia Teórica	Finalizado	15/01/2021	2020	14	25.0%	

- Participación de TODOS los trabajadores incluyendo la cadena de valor.
- Invitación cargue masivo
- Invitación Individual
- Invitación por enlace público

QUE TIENE POSITIVA PARA TÍ?

3. TELEORIENTACIÓN PSICOLÓGICA

“POSITIVAMENTE A TU LADO”

Espacio de acompañamiento emocional en momentos difíciles con profesionales expertos en salud mental, que brindarán la orientación que necesitas, descubriendo la fuerza que hay en ti !

4 PASOS:

1. Ingresa al App CONEXIÓN POSITIVA
2. Ingresa tus datos y recibirás un correo electrónico
3. Espera ser contactado por nuestros profesionales
4. Mejora tus emociones con nuestras orientaciones!

BENEFICIOS

ACOMPANIAMIENTO para el mejoramiento emocional de tus trabajadores

CONFIDENCIALIDAD en el manejo de la información

APLICABLE a las necesidades de hoy!



Porque sabemos
que tus **emociones** y tu **corazón**
también requieren prevención...

Positivamente a tu lado tiene una solución...

Te presentamos nuestro Nuevo Servicio

¡En sólo 4 pasos recibe orientación especializada para fortalecer tus emociones y que ellas sean tu **mejor aliado!**

1 Descarga el App **Conexión Positiva** y logéate

 App **Conexión Positiva**

2 Ingresa a **Positivamente** a tu lado y diligencia tus datos



TERCERA EDICIÓN
REVISADA Y ACTUALIZADA



Colección Formación y desarrollo

Donald L. Kirkpatrick
James D. Kirkpatrick

Evaluación de acciones formativas

Los cuatro niveles

LOS 4 NIVELES DE MEDICIÓN

Nivel 1: Reacción	Grado en el que los participantes consideran que la participación es favorable, atractiva y relevante para sus trabajos.
Nivel 2: Aprendizaje	Grado en el que los participantes adquieren el conocimiento, las habilidades, la actitud, la confianza y el compromiso con base a su participación durante el entrenamiento.
Nivel 3: Comportamiento	Grado en el que los participantes aplican lo que han aprendido durante el entrenamiento cuando regresen a sus posiciones de trabajo.
Nivel 4: Resultados	Grado en el que se producen los resultados esperados del programa y estos contribuyen al resultados más alto de la organización.

“¿Es esto para lo que una organización existe, para hacer, entregar o contribuir a sus clientes o a la sociedad, a un alto nivel?”.

NIVEL 1

SATISFACCIÓN

Grado de participación

1 Satisfacción
Grado en el que los participantes consideran que la participación es favorable, atractiva y relevante para sus trabajos.

NET PROMOTER SCORE

¿RECOMEDARÍAS ESTE CURSO
A ALGÚN COMPAÑERO TUYO?

1 ————— 10

ESCALA DE LIKERT

TOTALMENTE EN
DESACUERDO

TOTALMENTE DE
ACUERDO

1 ————— 5

¿ESTE CURSO
RESOLVIÓ TUS NECESIDADES
DE ENTRENAMIENTO?

¿RECIBISTE
LA INFORMACIÓN
ADECUADA?

NIVEL 2

APRENDIZAJE

CONOCIMIENTO

¡Ya lo sé!

HABILIDADES

¡Lo puedo hacer ahora mismo!

ACTITUD

¡Creo que valdría la pena de
que se realice en el trabajo!

CONFIANZA

¡Yo creo que puedo hacerlo
en el trabajo!

NIVEL 3

COMPORTAMIENTO

Grado de APLICACIÓN

Es el reflejo de la extensión en el que los participantes aplican lo que han aprendido durante el entrenamiento cuando regresan a sus posiciones de trabajo.

NODOS DE
CONOCIMIENTO

CREACIÓN DE
SOLUCIONES

LÍDERES
INFLUYENTES

PERCEPCIÓN DEL RIESGO
(NTP 578 INSHT)
Y MEDICIÓN DE CULTURA

NIVEL 4

RESULTADOS

RA

Resultados de Aprendizaje

Enfoque centrado en el Responsable del SG-S.S.T. a uno centrado en el trabajador

Los resultados de aprendizaje son enunciados acerca de lo que se espera que el **TRABAJADOR** sea capaz de **hacer, comprender y/o sea capaz de demostrar una vez terminado un proceso de aprendizaje.**

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co

Antes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Después

Córdoba más Positiva

1^{er} Ruta regional
en Seguridad y Salud para la vida



Síguenos en redes con el #CórdobaMásPositiva



Positiva Prevención

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

EXPERTO LÍDER

De la comunidad legal:

JESÚS PALOMINO CERVANTES

Abogado.

Especialista en Derecho Laboral y
Seguridad Social



“LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.”



ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

OBJETIVO GENERAL

Brindar a los participantes las herramientas legales y jurisprudenciales que garanticen a las personas en situación de discapacidad la conservación de sus empleos y la recuperación de su salud, evitando a empleadores y contratantes repercusiones jurídicas y económicas.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVO ESPECIFICO 1

Estudiar el fundamento legal y jurisprudencial de la estabilidad ocupacional reforzada



OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer el trámite ante Mintrabajo para obtener la autorización de terminación del vínculo laboral de la persona en situación de discapacidad



OBJETIVO ESPECIFICO 3

Brindar opciones de solución prácticas ante las diferentes situaciones que puedan presentarse

ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

CONCEPTO

Sentencia SU-049/17
Corte Constitucional



ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

Derechos fundamentales constitucionales:

- Derecho al trabajo (Art. 25 Constitución Política).
- Derecho a la igualdad y no discriminación (Art. 13 Constitución Política).

Base normativa:

Ley 361 de 1,997, artículo 26.

- Protección frente al despido y la terminación unilateral.
- Indemnización a cargo del empleador (180 días de salario).

LEY 361 DE 1997

(febrero 7)

Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

. . . ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario . . .

(Ley 361 de 1997, art. 26)

Sentencia C-458 de 2015, Corte Constitucional:

la expresión “persona limitada” deberá reemplazarse por la expresión “personas en situación de discapacidad”

ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

“ . . .la Corte Constitucional considera que la estabilidad ocupacional reforzada no se ha de limitar a quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, sino a todas las personas en condiciones de debilidad manifiesta, evaluadas conforme a los criterios antes indicados y desarrollados por la jurisprudencia constitucional. “.

Corte Constitucional.

Sentencia SU-049 de 2017

Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

“Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, **los contratantes** y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.[95] De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes. “

Corte Constitucional.

Sentencia SU-049 de 2017

Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Persona en condición de discapacidad

Corte Constitucional.

Sentencia C-147 de 2017

Magistrada Ponente: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Declara la INEXEQUIBILIDAD de la expresión “al discapacitado”, contenida en el artículo 2° de la Ley 1145 de 2007

La SUSTITUYE por la expresión “**persona en condición de discapacidad**”

Artículo 2.2.1.1.5. Terminación del contrato por incapacidad de origen común superior a 180 días. De acuerdo con el numeral 15) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá darse sino al vencimiento de dicho lapso, sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, cuando a ello haya lugar, y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

(Decreto 1373 de 1966, art 4°)

Decreto 2351 de 1965, artículo 7. Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del patrono:

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días..

ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

Requisitos según la Corte Suprema de Justicia

1. Que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis:
 - a) con una limitación “moderada”= pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%,
 - b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o
 - c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%;
2. Que el empleador conozca de dicho estado de salud; y
3. Que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Corte Suprema de Justicia, M.P Dr. Gerardo Botero Zuluaga,
Sentencia SL 5163-2017 de Febrero 22 de 2017.

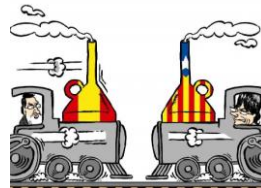
CORTE CONSTITUCIONAL

La estabilidad ocupacional reforzada no se ha de limitar a quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral

- moderada,
- severa o
- profunda,

sino a

todas las personas en condiciones de debilidad manifiesta.. “.



Corte Constitucional.
Sentencia SU-049 de 2017
Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

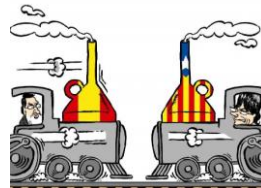
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

1. Que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis:
 - limitación “moderada” (PCL entre 15% y 25%),
 - “severa”, (PCL mayor al 25% pero inferior al 50%), o
 - “profunda” (PCL supera el 50%);
2. que el empleador conozca de dicho estado de salud; y
3. que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Corte Suprema de Justicia,
M.P Dr. Gerardo Botero Zuluaga,
Sentencia SL 5163-2017 de Febrero 22 de 2017.

CORTE CONSTITUCIONAL

- No requiere calificación de origen ni de PCL.
- Es obligatorio el permiso del Inspector de trabajo, cuya autorización constituye intervención del Estado.
- Orden de reintegro al empleador por vía de tutela.
- Generalmente la Indemnización no se reconoce en sede de tutela.
- Se requiere conocimiento previo del empleador sobre el estado de salud del trabajador.



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

- Se requiere calificación de PCL: Moderada (15% al 25%), Severa (25% - 50%), Profunda (superior al 50%).
- El permiso no es obligatorio cuando existe justa causa atribuible al trabajador (Sentencia SL-1360 de 2018).
- Orden de reintegro mediante Proceso Ordinario Laboral.
- La indemnización se reconoce solo por vía jurisdiccional ordinaria.
- Se requiere conocimiento previo del empleador sobre el estado de salud del trabajador.

CORTE CONSTITUCIONAL

4 meses
interponer demanda laboral

Juez Tutela:
Reintegro laboral



Acción de Tutela



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Casa – No Casa



Juez 2ª Instancia
Confirma/Revoca



Juez 1ª Instancia
Define litigio



Demanda Ordinaria Laboral

CAMBIO DE CRITERIO CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

*“a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa **que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.***

b)

c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.”

Corte Suprema de Justicia

Sala Casación Laboral.

Sentencia SL 1360 de 2018

Magistrado Ponente: Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Concepto 3440 de 2011

Ministerio de la Protección Social

Soportes documentales exigidos por MinTrabajo para autorización despido de persona limitada o en condición de discapacidad:

- Concepto, certificación o dictamen que tratamiento rehabilitación terminó, no puede culminarse o no es procedente..
- Estudios puestos de trabajo.
- Discriminación cargos en la empresa.
- Descripción competencias o funciones cada cargo versus perfil, aptitudes trabajador que va a desempeñar el cargo.
- Pruebas que empleador agotó todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral o que definitivamente no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.

Circular 049 de 2019

Ministerio del Trabajo

 El empleo es de todos Mintrabajo

CIRCULAR INTERNA 0049

PARA: DIRECCIONES TERRITORIALES, OFICINAS ESPECIALES,
COORDINADORES E INSPECTORES DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL.

DE: MINISTRA DEL TRABAJO.

ASUNTO: LINEAMIENTO INSTITUCIONAL.
Criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de
trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o
de debilidad manifiesta por razones de salud.

FECHA: 01 AGO 2019

Circular 049 de 2019

Ministerio del Trabajo

Aspectos a tener en cuenta por el Inspector de Trabajo para autorizar o negar la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por razones de salud:

- A. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido
- B. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva
- C. Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña
- D. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo laboral pero no alega justa causa de despido o causal objetiva, ni acredita haber agotado el proceso de reincorporación del trabajador en situación de discapacidad

Circular 049 de 2019

Ministerio del Trabajo

A. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido

Al respecto se precisa que acorde con los criterios jurisprudenciales aplicables, la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no puede desarrollarse fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, y en ese orden, el Inspector de trabajo debe considerar al menos, los siguientes aspectos:

- La posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio.
- Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa.
- Que el empleador en la solicitud de autorización señale específicamente la justa causa de despido, que deberá corresponder a alguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

En este punto, el Inspector de Trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST.

- Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual.
- Cuando la justa causa invocada sea el bajo rendimiento o el rendimiento deficiente, deberá demostrar también la previa realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo, para el trabajador con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

Circular 049 de 2019

Ministerio del Trabajo

- B. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva

Se consideran como causales objetivas de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado.

En ese sentido, cuando se invoquen causales objetivas de terminación del contrato o de la vinculación laboral, el empleador debe presentar por escrito la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral y los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva.

Cuando se invoquen las causales de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada y se trate de un trabajador que haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad manifiesta por razones de salud, el empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficiar a la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador. Entre tanto no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación, la solicitud de autorización de despido se tramitará bajo lo indicado en el literal siguiente, si en todo caso existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la misma organización.

Cuando en la solicitud de autorización de despido, se invoquen tanto justas causas como causales objetivas, el empleador deberá presentar los documentos requeridos como soporte para cada una de ellas, de acuerdo con los incisos anteriores; dicha solicitud se tramitará bajo un mismo procedimiento.

Así, una vez el Inspector de Trabajo haya verificado, establecido o constatado la existencia de la causal objetiva de terminación del vínculo laboral y haya determinado que el motivo de la solicitud de autorización no está relacionado directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad del trabajador, procederá a expedir la correspondiente autorización.

Circular 049 de 2019

Ministerio del Trabajo

- C. Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña

Siguiendo los criterios jurisprudenciales desarrollados, la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad física, sensorial o psíquica representa para el empleador que conoce su estado de salud, una serie de deberes que se concretan básicamente en lo siguiente: *"rehabilitación funcional y profesional, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios"*⁸. Esto, con la finalidad de preservar el empleo del trabajador, en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.

Por tanto, si el empleador acude ante el Ministerio del Trabajo y solicita la autorización para terminar el vínculo laboral del trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta y no alega justa causa de despido, deberá acreditar que llevó a cabo de manera razonable y diligente los ajustes administrativos y organizacionales que el proceso de rehabilitación y reincorporación ameritaba, soportando de manera suficiente y motivada las razones por las cuales manifiesta que la vinculación del trabajador en su condición de debilidad, excede sus posibilidades y resulta incompatible con la estructura administrativa o empresarial.

Circular 049 de 2019

Ministerio del Trabajo

C. Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña

Para el efecto, el Inspector de Trabajo deberá analizar los siguientes aspectos en el trámite de autorización, que le permitirán verificar el cumplimiento de las obligaciones del empleador⁹, a saber:

- La implementación al interior de la Empresa del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Se debe oficiar a la Administradora de Riesgos Laborales para que se informe sobre la participación del trabajador en los programas terapéuticos y en los tratamientos médicos necesarios para su recuperación y rehabilitación funcional y ocupacional.
- El acatamiento por parte del empleador de las recomendaciones médicas prescritas en favor del trabajador.
- Se debe oficiar a la Administradora de Riesgos Laborales para que se informe sobre la existencia de un proceso de rehabilitación laboral (si el trabajador tenía la posibilidad de reincorporarse al trabajo), en donde se determinen los recursos y las acciones adelantadas por la Empresa con la finalidad de equiparar las capacidades y aptitudes del trabajador en situación de discapacidad con las exigencias de desempeño en el ambiente laboral. Sobre el particular se considerará lo siguiente:
 - ✓ La discriminación de cargos en la empresa, para lo cual se exigirá dentro de las pruebas documentales la presentación del organigrama.
 - ✓ La existencia de los estudios de puesto de trabajo y las actividades de reintucción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador en ese cargo o en otros posibles.
 - ✓ La adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales que se desarrollaron para compensar las capacidades y aptitudes del trabajador, así como las acciones llevadas a cabo para garantizar la reincorporación o reubicación en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.
- Las razones de fondo y debidamente motivadas, expuestas por el empleador para manifestar que, con posterioridad al proceso de rehabilitación y reincorporación, el desarrollo de las actividades y funciones designadas al trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta resultó efectivamente **incompatible e insuperable** en el correspondiente cargo o en otro existente en la Empresa.

Circular 049 de 2019

Ministerio del Trabajo

D. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo laboral pero no alega justa causa de despido o causal objetiva, ni acredita haber agotado el proceso de reincorporación del trabajador en situación de discapacidad.

Para este tipo de casos, en atención a la protección constitucional que cobija a los trabajadores en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta, el Inspector de Trabajo negará la autorización de terminación del contrato de trabajo.

IV. TRÁMITE DE AUTORIZACIÓN PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO O LA RELACIÓN LABORAL

Una vez presentada la solicitud por parte del empleador, el Inspector de Trabajo informará al trabajador, mediante comunicación escrita y por correo electrónico cuando se conozca, el inicio del trámite de solicitud de autorización de terminación del contrato o de la relación laboral, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de la solicitud.

Iniciado el trámite administrativo, el Ministerio del Trabajo tendrá un término de quince (15) días hábiles para expedir la autorización o negar la solicitud en los casos de los literales A y B, término que iniciará una vez se encuentren todos los documentos completos; es de señalar que solo se realizará un requerimiento de información al empleador y de no cumplirlo dentro del término indicado, se declarará el desistimiento tácito de que trata el artículo 17 de la Ley 1437 de 2011, archivándose la solicitud sin perjuicio de que pueda instaurarse nuevamente.

En el caso del literal C del presente instructivo, el Inspector de Trabajo dispondrá de un término de 30 días hábiles para decidir la solicitud de despido.

Para interponer el recurso de reposición y apelación del presente trámite de autorización, se dispondrá de un término de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de notificación de la autorización o de la negación de la solicitud.

Las notificaciones se surtirán conforme a lo previsto en la Ley 1437 de 2011 - CPACA-. Cuando se conozca el correo electrónico del trabajador, adicionalmente se le enviará por este medio el asunto a comunicar o notificar.

Por justa causa de terminación

Derecho al debido proceso y a la defensa

Inmediatez y razonabilidad

Principio de legalidad

Por causa objetiva de terminación

Aquellas no atribuibles al empleador o trabajador

Si se invoca causal de expiración de plazo fijo pactado o terminación de obra se debe oficiar a EPS y ARL.

Por enfermedad insuperable e incompatible con el cargo desempeñado

Demostrar ajustes administrativos y organizacionales en la rehabilitación.

Implementación del SGSST al interior de la empresa

Informe de la ARL sobre asistencia del trabajador a procesos terapéuticos y tratamientos médicos

Acatamiento de las Decisiones Medico laborales por el empleador

Discriminación de cargos en la empresa, APT, re inducción y re entrenamiento

Adaptación del puesto de trabajo y garantías de reubicación y reincorporación.

**TRÁMITE ANTE EL
MINISTERIO DE TRABAJO**

Caso No Autorización Terminación Contrato trabajo

		REPÚBLICA DE COLOMBIA  Libertad y Orden Ministerio del Trabajo República de Colombia RESOLUCIÓN NÚMERO “por medio del cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo de trabajador en situación de discapacidad” LA SUSCRITA FUNCIONARIA DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRAMITES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES CONFERIDAS EN EL ARTUCLO 26 DE LA LEY 361 DE 1997, LA RESOLUCION N°000002143 DEL 28 DE MAYO DEL 2014, Y CONSIDERANDO
--	--	---

Caso No Autorización Terminación Contrato trabajo

En relación con el numeral 1., se observa que no fue aportado por la empresa el pronóstico de rehabilitación en relación con las labores desempeñadas, lo que hay en el expediente son unas recomendaciones laborales que podría inferir el despacho no limitan del todo al trabajador, si no que restringen o disminuye sus labores.

El anterior documento es indispensable para conocer, saber si el trabajador tiene posibilidades de rehabilitación o si por el contrario el concepto de rehabilitación no es favorable

Con respecto al numeral 5. La empresa no aportó documento alguno en el que demuestre haber intentado la reubicación laboral en otros puestos de trabajo y en su defecto que estos puedan empeorar el estado de salud del trabajador. E

Caso No Autorización Terminación Contrato trabajo

El empleador debe demostrar al despacho que no existen cargos compatibles con el estado de salud del trabajador, ya que no hay prueba que evidencie un análisis de todos los puestos de trabajo y que estos resultan incompatibles con el estado de salud del trabajador.

Para concluir no hay ningún documento que le indique al despacho que el trabajador no pueda ejercer sus labores, si no que puede laborar de manera restringida razón por la cual el despacho no puede autorizar el despido ya que no hay evidencia probatoria que muestre una incompatibilidad del trabajador con su puesto de trabajo y los cargos de la empresa.

Caso No Autorización Terminación Contrato trabajo

En mérito de todo lo anterior, el despacho

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Negar la autorización del despido del vínculo laboral suscrito entre la empresa
ciudadanía y el señor identificado con cedula de
ciudadanía , por las consideraciones expuestas en éste proveído.

Terminación vínculo laboral con persona en situación de discapacidad

- **TERMINACION UNILATERAL CONTRATO DE TRABAJO?**

No aconsejable

- **CONCILIAR?**

Recomendable

- **TERMINACION CONTRATO CON JUSTA CAUSA?**

PELIGROSO!!

- **SOLICITAR PERMISO MINTRABAJO?**

Aconsejable

- **RECUPERAR TRABAJADOR?**

Lo mejor!!

REINCORPORACION - REUBICACION

Reincorporación al trabajo.

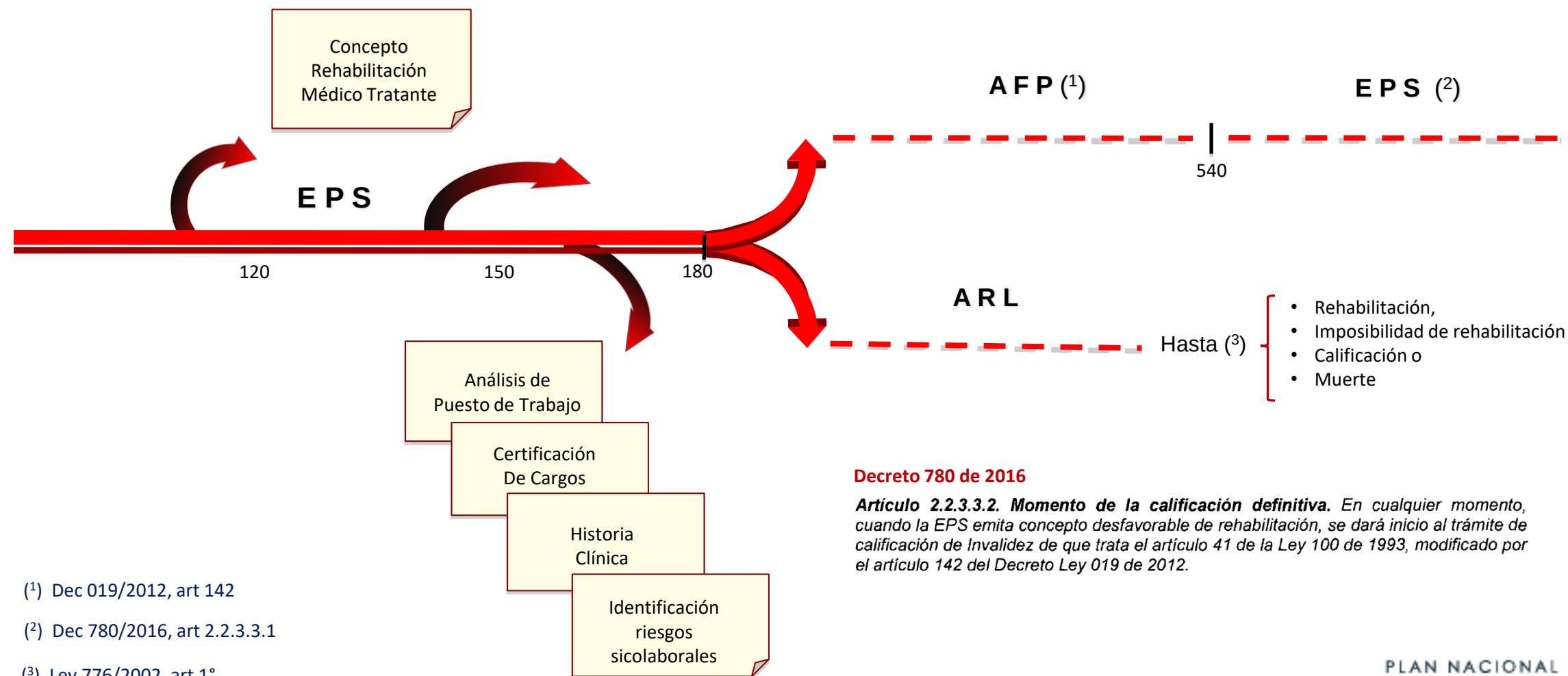
Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

(Ley 776 de 2002, art. 4°)

Reubicación del trabajador.

Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

(Ley 776 de 2002, art. 8°)



(1) Dec 019/2012, art 142

(2) Dec 780/2016, art 2.2.3.3.1

(3) Ley 776/2002, art 1°

Transcripción de Incapacidades





La transcripción es el acto mediante el cual NUEVA EPS traslada al formato único del sistema de información el certificado de incapacidad o licencia ordenada por el médico u odontólogo tratante.

Ten en cuenta que el **proceso de transcripción debe ser realizado por el afiliado** dentro de los 30 días siguientes a la expedición y únicamente es necesario para los certificados médicos emitidos por la red de atención no exclusiva de NUEVA EPS.

Desde tu celular, descarga la aplicación NUEVA EPS MÓVIL y selecciona en el menú la opción **Transcripción Incapacidades**. También puedes hacerlo desde tu computador o cualquier otro dispositivo con acceso a internet ingresando a nuestra web APP <https://app.nuevaeps.com.co/#/> y selecciona en el menú la opción Transcripción Incapacidades. Consulta el Paso a paso [aquí](#)

Anexa los **documentos correspondientes** en formato legible, según el tipo de incapacidad. No olvides que durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria únicamente podrás realizar tu trámite a través de estos canales no presenciales.

Resolución 2346 de 2007

Artículo 16. Reserva de la historia clínica ocupacional. La historia clínica ocupacional y en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:

1. Por orden de autoridad judicial.
2. Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando éste la requiera con fines estrictamente médicos.
3. Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
4. Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

Parágrafo. En ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional.

*José Palomino
Cervantes*
abogado

1 (ciudad y fecha)

Señores:
EPS _____
Dpto. Prestaciones Económicas
Ciudad _____

Apreciados Señores:

Con relación a su solicitud de la Historia Clínica del señor trabajador de nuestra empresa, como requisito para la transcripción y pago de incapacidades generadas por médicos no adscritos a la red, y en razón que dicha exigencia carece de fundamento jurídico, nuestra empresa ha decidido abstenerse de enviar tal documentación. Para ello nos apoyamos en la Resolución 2346 de 2007 y los Conceptos No. 566601 de Diciembre 27 de 2012 y 201711401883231 de Septiembre 25 de 2017, emanados del Ministerio de Salud y Protección Social.

El artículo 2346 de 2007 "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales" y el contenido de las historias clínicas ocupacionales" preceptúa en el artículo 1º lo siguiente:

Artículo 1º. Toda persona que requiera acceso a la historia clínica ocupacional" Concepto No. 566601 de Diciembre 27 de 2012 para que las EPS soliciten la documentación necesaria para la transcripción y pago de incapacidades generadas por médicos no adscritos a la red, y en razón que dicha exigencia carece de fundamento jurídico, nuestra empresa ha decidido abstenerse de enviar tal documentación. Para ello nos apoyamos en la Resolución 2346 de 2007 y los Conceptos No. 566601 de Diciembre 27 de 2012 y 201711401883231 de Septiembre 25 de 2017, emanados del Ministerio de Salud y Protección Social.

La Resolución 2346 de 2007 "Por la cual se regula el acceso a la historia clínica ocupacional y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y del artículo 16, lo siguiente:

parágrafo del artículo 16, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional en cualquier caso, el empleador tendrá acceso a la historia clínica ocupacional si el trabajador sufre una EPS requiera ser incapacitado por un periodo superior a los sesenta días consecutivos o bajo ese periodo.

[illegible]

* Al respecto nos permito y pago para el reconocimiento y pago de la reserva que goza la historia clínica, por la Ley 23 de 1981. De manera que si la entidad promotora de salud no tiene autorización del paciente o en los casos previstos por la ley, se le debe consultar la historia clínica, deberá el personal médico solicitante consensar la misma.

(Subrayas fuera de texto)

Las incapacidades generadas por médicos no adscritos a la red de la EPS, se lee como:

La incapacidad ha sido expedida por un galeno ajeno a la EPS, será procedente la denuncia transcripción de esta y con fundamento en este procedimiento, este trámite se denomina transcripción de esta

En cuanto a las incapacidades generadas por el anterior Concepto, lo siguiente:

* No obstante, si una incapacidad ha sido expedida por un galeno ajeno a la EPS, será preciso que la incapacidad se traslade al formulario oficial de ésta y con fundamento en este procedimiento se proceda al reconocimiento de la misma, este trámite se denomina trascrición de la incapacidad.

Especialista en
 Derecho Laboral y Seguridad Social
 Universidad Libre
 E-mail: teresa.galeano@ulb.edu.co
www.laborando.info
 Barranquilla, Col.

Handwritten signature

Especialista en
Derecho Laboral y Seguridad Social
Universidad Libre
E-mail: www.oliveros@hotmail.com
www.laborando.info
Barranquilla, Col.

Por otro lado, el Ministerio de Salud y Protección Social, mediante Concepto No. 201711401883231 de Sepiembre 25 de 2017, después de un acertado análisis de la normativa vigente relacionada con la reserva legal de que goza la Historia Clínica, concluye:

"... es claro que para efectos de tramitar incapacidades y licencias, no es necesario presentar copias de los empleados y estos a los trabajadores, sino de la historia clínica.

Por último, es necesario precisar que si una EPS exige copia de la historia clínica para efectos de tramitar incapacidades o licencias dicha situación está sujeta al control de la Superintendencia Nacional de Salud, para que se verifique que no exista un uso indebido del mismo que hubiere lugar.

En consecuencia, en virtud de lo anterior, se concluye que las copias de la historia clínica fuera de texto)

Dirección: Leblon, 1000
 E-mail: leblon@bancosantander.com
 Teléfono: 0052 3 606 1000
 Web: www.bancosantander.com

El Ministerio de Salud y Protección Social, mediante Concepto
 del 25 de Septiembre de 2017, después de un acertado análisis de la norma
 emitida con la reserva legal de que goza la Historia Clínica, concluye:

"Es claro que para efectos de tramitar incapacidades y licencias, no es procedente que las EPS envíen a los empleadores y estos a los trabajadores copia de la historia clínica.

Por último, es necesario precisar que si una EPS exige copia de la historia clínica o los
 efectos de tramitar incapacidades o licencias, dicha situación debe ser puesta
 la Superintendencia Nacional de Salud para que esta entienda frente a
 marco de lo previsto en el Decreto 2462 de 2015, efectúe la investigación
 a que hubiere lugar.

(sufrayes fuera de texto)

En consecuencia, solicitamos respetuosamente a la Superintendencia Nacional de Salud, en
 el marco de lo previsto en el Decreto 2462 de 2015, efectúe la investigación
 requerida para la historia clínica.

Atentamente,
 Los señores representantes de la EPS

En consecuencia, solicitamos respetuosamente se sirvan recibir y tramitar el presente escrito en el Departamento de Salud, para que esta entidad frente a casos puntuales y en el caso de radicarnos para los fines antes indicados.

Atentamente

Gerente Gestión Humana

Anexo:
Conceptos Nos.
71 de Diciembre 27 de 2012 y
401883231 de Septiembre 25 de 2017.
del Ministerio de Salud y Protección Social

SUSPENSION PRESTACIONES ECONOMICAS

Las entidades Administradoras de Riesgos Profesionales suspenderán el pago de las prestaciones económicas establecidas en el Decreto-le y 1295 de 1994 y en la presente ley, cuando el afiliado o el pensionado no se someta a los exámenes, controles o prescripciones que le sean ordenados; o que rehúse, sin causa justificada, a someterse a los procedimientos necesarios para su rehabilitación física y profesional o de trabajo. El pago de estas prestaciones se reiniciará, si hay lugar a ello, cuando el pensionado o el afiliado se someta a los exámenes, controles y prescripciones que le sean ordenados o a los procedimientos necesarios para su rehabilitación física y profesional o de trabajo.

(Ley 776 de 2002, art. 17)

Situaciones de abuso del derecho.

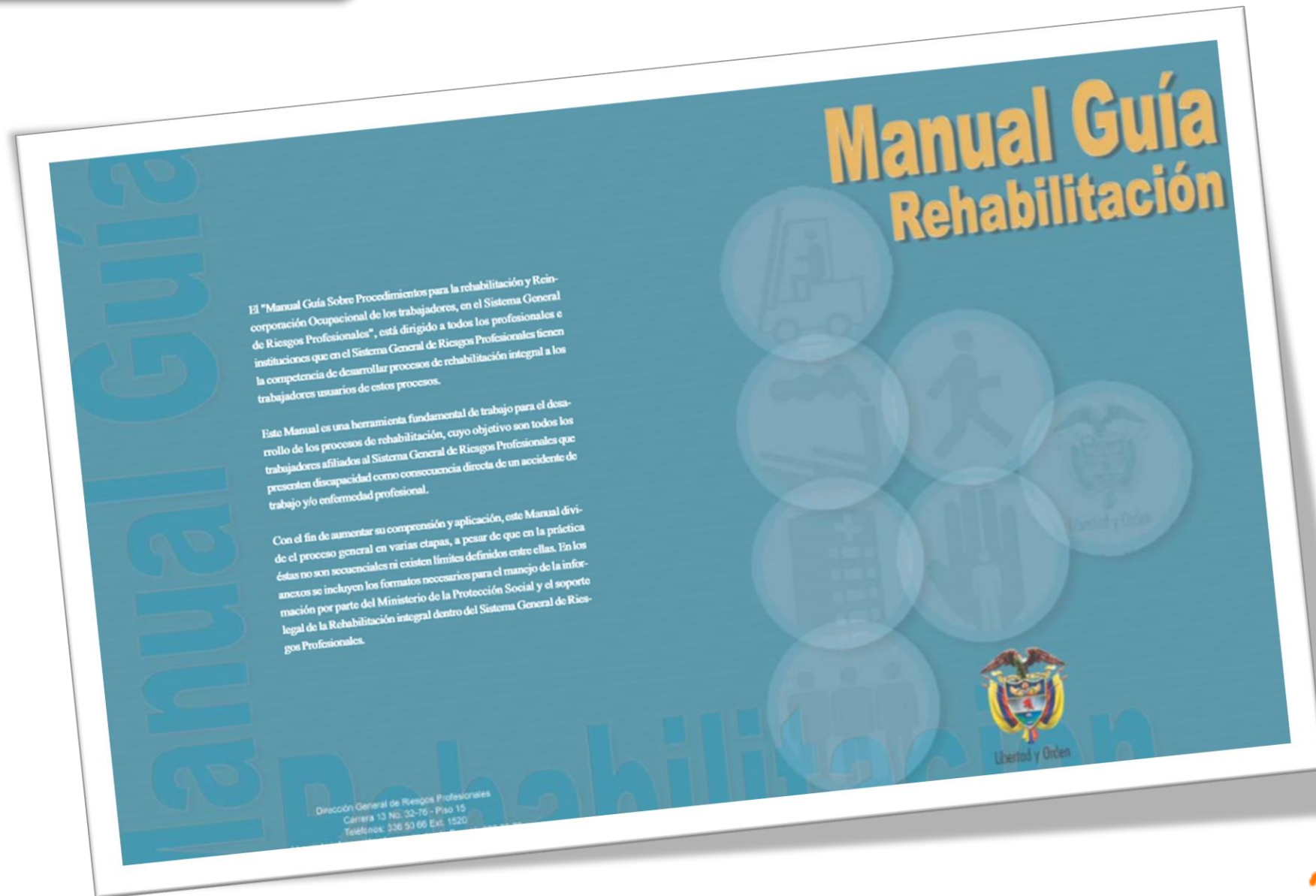
Decreto 780 de 2016, artículo 2.2.3.4.1.

1. Cuando se establezca por parte de la EPS o EOC que el cotizante no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación en al menos el 30% de las situaciones descritas.
2. Cuando el cotizante no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
3. Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad, para lo cual el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, quedando obligado a ello quien detecte tal situación.
4. La comisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.
5. Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.
6. Cuando se detecte que el cotizante busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-EOC como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
7. Cuando se efectúen cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con datos falsos.
8. Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos.

NO

- crear mecanismos que fomenten el no reporte de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.
- reconocer bonos, premios, por no reportar accidentes, enfermedades e incapacidades temporales, bajo políticas como cero accidentes.
- levantar, suspender las incapacidades.
- crear programas de reincorporación temprana sin el consentimiento del
 - trabajador,
 - del médico tratante y
 - sin que exista un programa de rehabilitación conforme a parámetros y guías establecidas por MinTrabajo.

Resolución 0312 de 2019, art 30



Gracias!

Jesús Palomino Cervantes

E-mail: jesus.palomino@hotmail.com

Cel: 310 640 3928

Ibagué, Colombia

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co

Antes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Después

Córdoba más Positiva

1^{er} Ruta regional
en Seguridad y Salud para la vida



Síguenos en redes con el #CórdobaMásPositiva



Positiva Prevención

EXPERTO LÍDER

Luana Betsy Polo Cortés,
Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional,
Master en Sistemas Integrados de Gestión y
Responsabilidad Social Empresarial y
Prevención de Riesgos Laborales.
Vicepresidencia de P y P



NUEVOS RETOS EN SALUD PSICOSOCIAL A NIVEL ORGANIZACIONAL BRECHAS Y PRINCIPALES ACCIONES PARA EL PRESENTE Y FUTURO DEL TRABAJO

Objetivo

Integrar en nuestros **esquemas mentales** nuevos elementos de gestión empresarial desde el componente psicosocial que **movilice** desde la alta dirección **acciones de valor** hacia la transformación del **factor humano** desde el presente hacia el futuro empresarial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVO
ESPECIFICO 1

Incorporar



OBJETIVO
ESPECIFICO 2

Distinguir



OBJETIVO
ESPECIFICO 3

Apropiar

Por qué este tema?

- La **cuarta** revolución industrial ha **transformado** el mundo del trabajo



Por qué este tema?

- En **coherencia** con esta revolución, los países deben contar con el **talento adecuado**



Por qué este tema?

- América Latina tiene la **mayor brecha de habilidades tecnológicas** en el mundo



Por qué este tema?

- Enfrentamos importantes **desafíos** de acceso, **equidad** y **productividad** en el escenario del trabajo



Nuevos elementos para la Gestión Psicosocial



El **Cambio** como
Aliado

Porque ha impulsado de manera acelerada una sentida necesidad de transformación tecnológica y digital



Re-aprender para
crecer

Necesitamos cambiar paradigmas y esquemas mentales que limitan o retrasan la evolución empresarial



Unir para
comprometer

Hoy más que nunca nos debemos la oportunidad de escuchar y ser escuchados, de participar en la cocreación de nuevas formas de HACER.. en el mundo del trabajo

El protagonista más importante eres TÚ!!

Cambios necesarios para la Transformación

- El SER Humano PROTAGONISTA en los escenarios laborales
- Gestión Humana 4.0
- Liderazgo estratégico y Futurista
- Tecnología al alcance de Todos
- Indicadores Resilientes hacia la Transformación
- Competencias y capacidades al servicio empresarial

Factores Psicosociales

Hacia una mirada más estratégica.....



✓ Gestión Organizacional

- ✓ Estilos de mando
- ✓ Modalidades de Pago
- ✓ Participación Laboral
- ✓ Mecanismos de Evaluación y desempeño
- ✓ Estrategias para el manejo de los cambios que se presenten en la empresa

✓ Estilos de mando: Liderazgo

- Empoderador y no verticalizado
- Consciente y estratégico
- Vinculado a la estrategia Corporativa
- Facilitador y Potencializador
- Integrador
- Futurista



✓ Participación Laboral

- Equitativa e Igualitaria
- Respetuosa de las diferencias
- Consciente del conocimiento
- Movilizador de la experiencia

✓ Mecanismos de Evaluación y desempeño

- Promotor de Iniciativas
- Motivado hacia la modernización
- Brechas para la mejora
- Cero violencia y maltrato
- Habilidades y destrezas



✓ Estrategias para el manejo de los cambios que se presenten en la empresa

- Cambio como aliado
- Mente de principiantes
- Pensamiento de diseño
- Repensarnos como empresa y como trabajadores



Factores Psicosociales

Hacia una mirada más estratégica.....



✓ Organización del Trabajo

- ✓ Formas de comunicación
- ✓ Tecnología asociada al Trabajo
- ✓ Organización y Nuevas formas de trabajo
- ✓ Demandas Cualitativas y Cuantitativas
- ✓ Jornadas Laborales
- ✓ Educación

Qué retos enfrentamos?

**CAMINAR HACIA LA OPTIMIZACIÓN DEL FACTOR HUMANO: / REPENSARNOS
PARA AVANZAR**



El auge de la capacidad colectiva



Construyendo una Experiencia Laboral



Un diseño diferente



Recurso Humano 4.0



Liderazgo Renovado



Cultura Organizacional más futurista



Compromiso siempre vigente



QUÉ TIENE POSITIVA PARA TI?

MODELO POSITIVAMENTE SALUDABLE

Triangulación de la Información Psicosocial de la empresa



Positivamente MASTER Resiliencia Organizacional



Atención psicológica
POSITIVAMENTE A TU LADO



- ✓ Competencias del SER que priorizan la gestión orientada en las personas: **MASTER**
- ✓ Fortalecimiento de la capacidad colectiva de las empresas: **Resiliencia Organizacional**
- ✓ Servicios de salud en el trabajo: **Teleorientación Psicológica**

QUE TIENE POSITIVA PARA TÍ?

1. POSITIVAMENTE MASTER

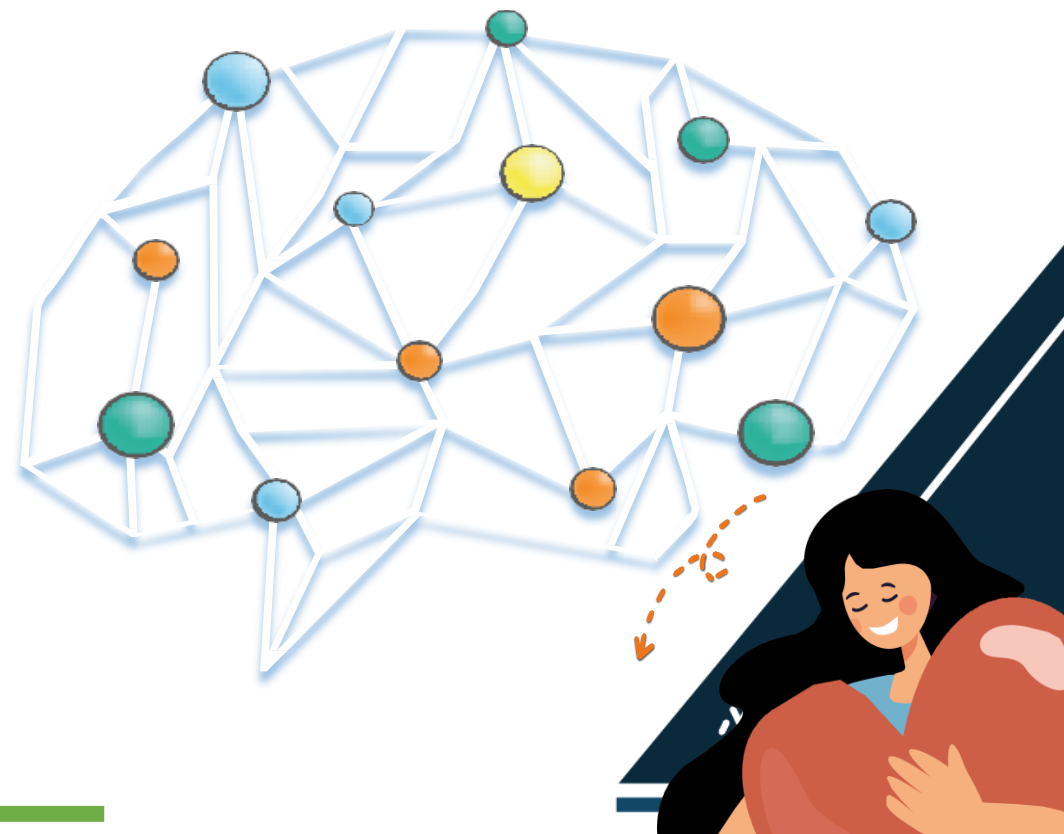
13 competencias del SER Formación virtual (AUTOGESTIONABLE) y Presencial (EN COORDINACIÓN)
26 HORAS DE DURACIÓN
Riqueza en Recursos Pedagógicos y didácticos para el aprendizaje de habilidades blandas.

5 PASOS:

1. Ingresa a POSIPEDIA – EDÚCATE
2. Haz CLICK EN positivamente MASTER
3. Insíbete
4. Recibirás por correo electrónico conformación y fecha de Inicio
5. Disfruta del programa

BENEFICIOS

Facilidad de Formación al 100% de los trabajadores
Fácil acceso (WEB)
Curvade aprendizaje por logros
Apropiación de herramientas de fortalecimiento de recursos personales
Impacto POSITIVO en las condiciones del SER en las Organizaciones





¿Qué es el PROGRAMA MÁSTER?



Es un programa exclusivo de **Positiva Compañía de Seguros S.A.**, que ha combinado y flexibilizado la utilización de canales virtuales sincrónicos y asincrónicos, buscando acompañar a las empresas en el mejoramiento del factor humano, la calidad de vida y salud mental de sus trabajadores, de tal manera que se logre un impacto positivo de los factores psicosociales, el entendimiento laboral de sus equipos y en general en la sostenibilidad económica y social, cumpliendo y superando los requerimientos legales que aseguren una gestión saludable con interactividad y facilidad en el acceso a la formación.

- Desarrollo personal
- Vida y salud
- Vida y familia
- Psicoeducación



QUE TIENE POSITIVA PARA TÍ?

2. RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

6 PASOS:

1. Ingresa a ALISSTA
2. Crea la CONVOCATORIA
3. Monitorea el COMPORTAMIENTO de la aplicación
4. Descarga las ESTADÍSTICAS
5. DESCUBRE que tan resiliente es tu empresa
6. POTENCIALIZA con nosotros los niveles de resiliencia de tu empresa!

“FORTALECIENDO TU **SER** PARA UN MEJOR **HACER**”

Programa para el fortalecimiento de la capacidad colectiva que facilita procesos de cambio hacia la productividad y sostenibilidad empresarial de una manera sana, segura y mentalmente saludable.



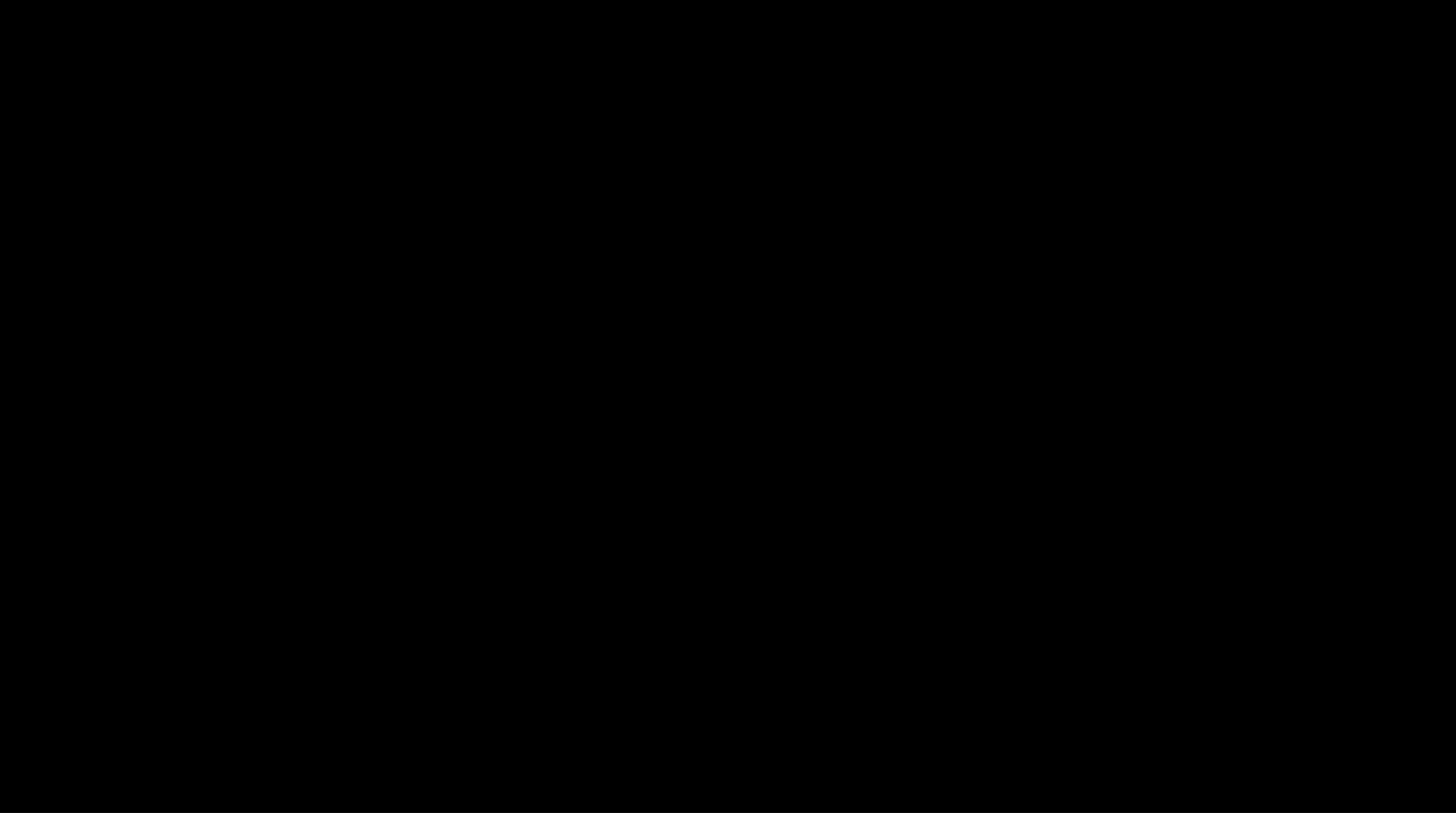
BENEFICIOS

TECNOLOGÍA al alcance de Todos

FACILIDAD de acceso y convocatoria (Solo con un enlace por correo electrónico)

COBERTURA del 100% de los trabajadores

APLICABLE a las necesidades de hoy!



PROGRAMA FORTALECIENDO TU **SER** PARA UN MEJOR **HACER**



1

Mapeo Organizacional



Es muy fácil con el Apoyo de la Tecnología!



Convocatoria Resiliencia Organizacional

GESTIÓN DE CUESTIONARIOS DE RESILIENCIA

CONVOCAR NUEVOS CUESTIONARIOS

CONSULTA POR USUARIO

Numero de Documento: ID Resiliencia: Vigencia:

BUSCAR **Mostrar CSV**

CONSULTA POR USUARIO DE CONSULTA DE USUARIOS

Fecha Registro Inicio: Fecha Registro Fin: ID Resiliencia: Vigencia:

Buscar

CUESTIONARIOS DE RESILIENCIA ACTIVOS O EN CONVOCATORIA

ID Resiliencia	Nombre	Estado	Fecha de Registro	Vigencia	Cuestionarios Finalizados / Ponderados	Progreso	Acciones
101	Resiliencia Administrativa	Activo	14/01/2021	2021	17	14.0%	
108	Convocatoria de Resiliencia Personal	Convocatoria - Finalizado	04/08/2021	2021	13	30.0%	
214	Resiliencia Teórica	Activo	15/01/2021	2020	14	25.0%	

CUESTIONARIOS DE RESILIENCIA FINALIZADOS

ID Resiliencia	Nombre	Estado	Fecha de Registro	Vigencia	Cuestionarios Finalizados / Ponderados	Progreso	Acciones
101	Resiliencia Administrativa	Finalizado	14/01/2021	2021	17	14.0%	
108	Convocatoria de Resiliencia Personal	Finalizado	04/08/2021	2021	13	30.0%	
214	Resiliencia Teórica	Finalizado	15/01/2021	2020	14	25.0%	

- Participación de TODOS los trabajadores incluyendo la cadena de valor.
- Invitación cargue masivo
- Invitación Individual
- Invitación por enlace público

QUE TIENE POSITIVA PARA TÍ?

3. TELEORIENTACIÓN PSICOLÓGICA

“POSITIVAMENTE A TU LADO”

Espacio de acompañamiento emocional en momentos difíciles con profesionales expertos en salud mental, que brindarán la orientación que necesitas, descubriendo la fuerza que hay en ti !

4 PASOS:

1. Ingresa al App CONEXIÓN POSITIVA
2. Ingresa tus datos y recibirás un correo electrónico
3. Espera ser contactado por nuestros profesionales
4. Mejora tus emociones con nuestras orientaciones!

BENEFICIOS

ACOMPANIAMIENTO para el mejoramiento emocional de tus trabajadores

CONFIDENCIALIDAD en el manejo de la información

APLICABLE a las necesidades de hoy!



Porque sabemos
que tus **emociones** y tu **corazón**
también requieren prevención...

Positivamente a tu lado tiene una solución...

Te presentamos nuestro Nuevo Servicio

¡En sólo 4 pasos recibe orientación especializada para fortalecer tus emociones y que ellas sean tu **mejor aliado!**

1 Descarga el App **Conexión Positiva** y logéate

 App **Conexión Positiva**

2 Ingresa a **Positivamente** a tu lado y diligencia tus datos



HACIA DÓNDE DEBEMOS CAMINAR?

NUEVO MARCO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES:

- ✓ Gestión hacia el nuevo universo de riesgos emergentes (Nanotecnología, Tecno-adicción, Tecnoestrés, Imposibilidad de desconexión, otros)
- ✓ Mayor pertinencia en la Implementación de controles según los riesgos (Innovación y mejoramiento de tareas- acciones cooparticipativas).
- ✓ Perfiles ajustables de acuerdo con las capacidades y destrezas de las personas (Mirar a las personas antes que
- ✓ Trabajo colaborativo (Equipos de alto rendimiento)



CAMINAR HACIA LA OPTIMIZACIÓN DEL FACTOR HUMANO: /APRENDIZAJE CON VALOR

Fomento de la función ejecutiva desde el componente cognitivo

Activación del pensamiento creativo

Escenarios de Prevención Inmersiva

Retención del nuevo Talento

Motivación para la Acción

TENDENCIAS HACIA LA OPTIMIZACIÓN DEL FACTOR HUMANO: **APRENDIZAJE CON VALOR**



Boot camps: (Campamentos formativos) Entrenamiento intensivo para la generación de competencias específicas

TENDENCIAS HACIA LA OPTIMIZACIÓN DEL FACTOR HUMANO: **APRENDIZAJE CON VALOR**



SPOC: Reuniones estratégicas en línea para la toma de decisiones



MENTORING: Rutas de entrenamiento personalizadas

TENDENCIAS HACIA LA OPTIMIZACIÓN DEL FACTOR HUMANO: **APRENDIZAJE CON VALOR**



DIGITAL BADGES: Insignias digitales, microcredenciales para el reconocimiento de habilidades



STACKABLES: Credenciales acumulables para el fortalecimiento de habilidades y destrezas integrales

BIBLIOGRAFIA

- 1 OIT, Doc. Trabajo Decente: Conferencia Internacional del Trabajo, 2018
- 2 OIT, Doc. Seguridad t Salud en el Cetro del Futuro del Trabajo, 2019
- 3
- 4 Ministerio del Trabajo, Resolución 2646, 2008

PREGUNTAS



1 Pregunta 1

2 Pregunta 2

3 Pregunta 3

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co