



Antes

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

Después

Congreso 2022

Arauca más Positiva

Gestión Moderna

en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

CON EL ACOMPAÑAMIENTO DE:



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo



ACREDITTA



WAYGROUP

REPÚBLICA COLOMBIANA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

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.**”

ACTUALIZACION LEGAL EN SST

OBJETIVO GENERAL

Conocer la normatividad legal en Seguridad y Salud en el Trabajo expedida durante el período Julio 2021 Julio 2022



CIRCULAR

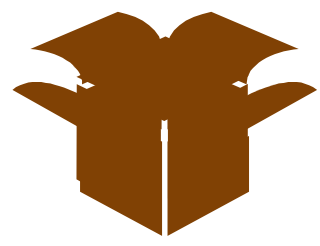
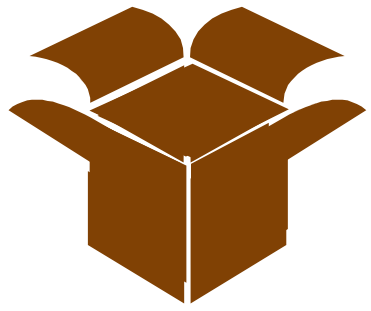
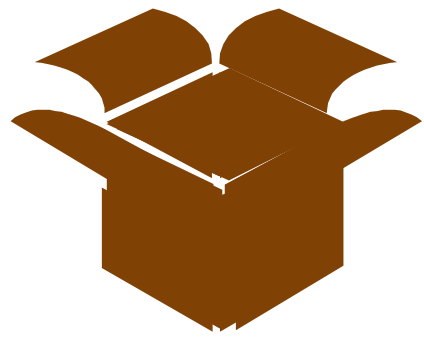
CONSTITUCION

RESOLUCION

Directivas

DECRETO


LEY



Fuentes de Consulta:

← → ↻ No es seguro | svrpubindc.imprenta.gov.co/diario/view/diariooficial/detallesPdf.xhtml ☆ 🏠 ⚙️ 👤



Aplicaciones Watch How Clothes... Nueva pestaña Google Google Google Corolla SE-G Especi... General del Ford Fo... Revista Digital | Nat... YouTube » Lista de lectura

 **DIARIO OFICIAL** Lunes 21 de Junio de 2021 04:34:25 PM
[Iniciar Sesión](#)

PDF Diario Oficial

Número de Diario: Tipo Edición: Fecha de Publicación:

[Volver al Listado](#)

Carrera 66 # 24-09 - Bogotá D.C. - Colombia
correspondencia@imprenta.gov.co
Encontrémos en:  

govco

[Inicio](#)
[El Plan de Gobierno](#)
[Transparencia y Acceso a la Información Pública](#)
[Atención y Servicio a la Ciudadanía](#)
[Participación](#)
[Finanzas](#)
[Normativa](#)
[Gobierno](#)
[Presidencia](#)

Conoce la hoja de ruta del Gobierno para combatir el Cambio Climático y alcanzar la Carbono Neutralidad.

EL CAMINO A CER

¡Únete a la estrategia por una Colombia más verde!

[VER VIDEO](#)

Especiales

¡Así avanza el Plan Nacional de Vacunación!

26
LOGROS
 2000 - 2021

Multimedia

Videos del Presidente del país Duque en el momento de la inauguración del Plan Nacional de Vacunación. 05 de julio de 2021.

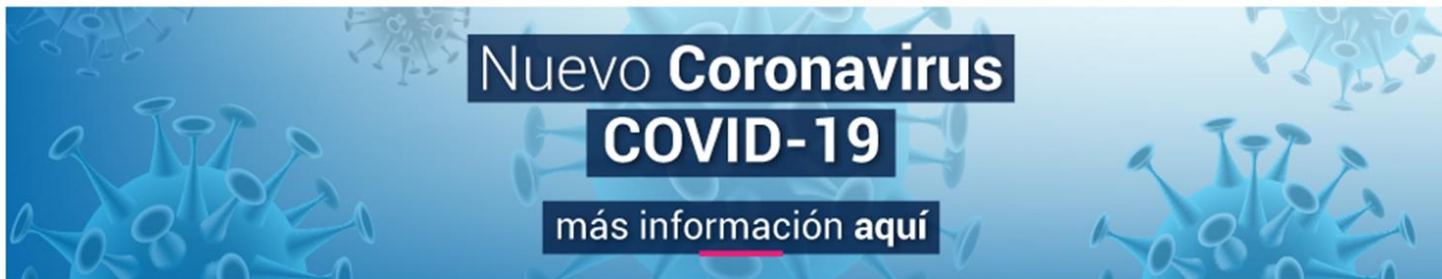
Conoce las cifras más recientes

Audios
 Informativo del Día: Caso de Niños con Síndrome de... 13 de julio de 2021. Registra 10 de julio de 2021.

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

minsalud.gov.co/Paginas/default.aspx

Watch How Clothes... Nueva pestaña Google Google Google Corolla SE-G Especi... General del Ford Fo... Revista Digital | Nat... YouTube Lista de lectura



Lunes, 21 de junio de 2021 | Inicio de sesión



Buscar Todo

Buscar

[Mapa del sitio](#) [Funcionarios](#) [Zona Interactiva](#) [English Version](#)

[Inicio](#) [Ministerio](#) [Salud](#) [Protección social](#) [Normativa](#) [Servicios al ciudadano](#) [Transparencia](#) [Centro de comunicaciones](#)

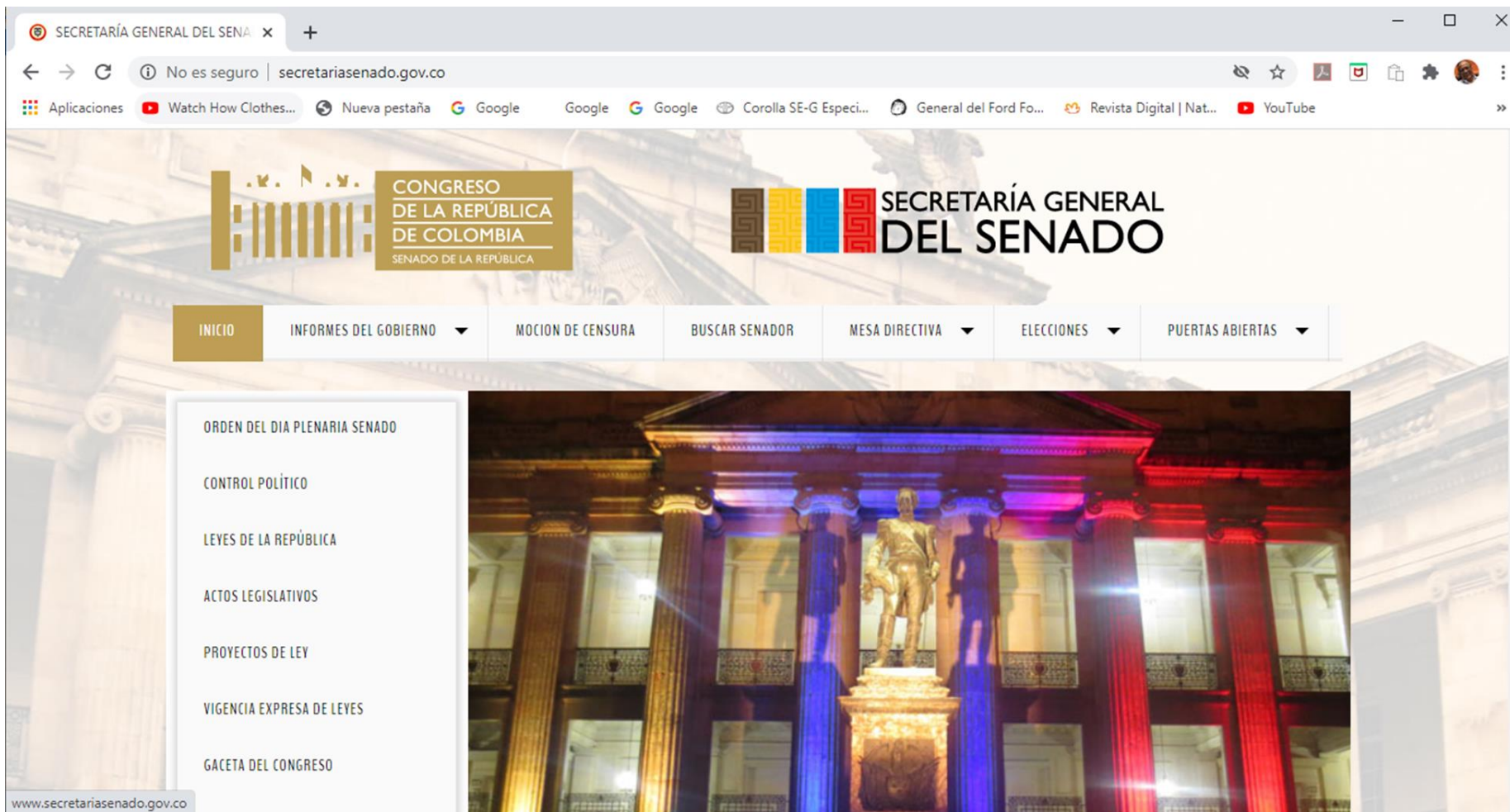


Enfermedad cerebrovascular, otra comorbilidad priorizada contra el covid-19

Minsalud invita a la población que haya sufrido de esta patología a inmunizarse contra el covid-19.

 **El empleo es de todos** **Mintrabajo**





The screenshot shows a web browser window with the URL `secretariasenado.gov.co`. The page header features the logo of the **CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA** (Senado de la República) and the **SECRETARÍA GENERAL DEL SENADO**. A navigation menu includes: **INICIO**, **INFORMES DEL GOBIERNO**, **MOCION DE CENSURA**, **BUSCAR SENADOR**, **MESA DIRECTIVA**, **ELECCIONES**, and **PUERTAS ABIERTAS**. A sidebar on the left lists: **ORDEN DEL DIA PLENARIA SENADO**, **CONTROL POLÍTICO**, **LEYES DE LA REPÚBLICA**, **ACTOS LEGISLATIVOS**, **PROYECTOS DE LEY**, **VIGENCIA EXPRESA DE LEYES**, and **GACETA DEL CONGRESO**. The main content area displays a photograph of the Senate building at night, illuminated with blue and red lights, with a golden statue in the center. The URL `www.secretariasenado.gov.co` is visible at the bottom left of the page.

SUIN-Juriscal MinJusticia

No es seguro | suin-juriscal.gov.co

Aplicaciones Watch How Clothes... Nueva pestaña Google Google Google Corolla SE-G Especi... General del Ford Fo... Revista Digital | Nat... YouTube

Suin Juriscal Sistema Único de Información Normativa

La justicia es de todos Minjusticia

Mapa del Sitio

Martes, 21 de Julio de 2020

Inicio ¿Qué es SUIN-Juriscal? Preguntas Frecuentes Glosario Contáctenos Registrarse Ingrese

Consulte la Directiva Presidencial del aislamiento inteligente y productivo. (Directiva 03 de 2020)

Ingresar Aquí

Busqueda

Escriba el término de búsqueda (Ej: Ley 100 de 1993)...

Consulte la normativa para la atención de la emergencia del COVID-19 Ingresar aquí

Compilación de la Legislación Ap x +

alcaldiabogota.gov.co/sisjur/consulta_tematica.jsp

Aplicaciones Watch How Clothes... Nueva pestaña Google Google Google Corolla SE-G Especi... General del Ford Fo... Revista Digital | Nat... YouTube



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

RÉGIMEN LEGAL DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría
Jurídica Distrital

Compilación de Normatividad, Doctrina y
Jurisprudencia

Inicio Consulta Temática Consulta Avanzada Consulta Orgánica Estatutos Planes de Desarrollo Códigos Relatoría

Búsqueda temática

Buscar

A B C D E
F G H I J
K L M N O
P Q R S T
U V W X Y
Z



A B
C D
E F
G H
I J
K L
M N
O P
Q R
S T
U V
W X
Y Z

academia virtual jp

YouTube

Principal Explorar Shorts Suscripciones Biblioteca Historial

Accede para dar "Me gusta" a los videos, realizar comentarios y suscribirte. **ACEDER**

Jesús Palomino Cervantes
9.4 K suscriptores

SUSCRIBIRSE

PÁGINA PRINCIPAL VIDEOS LISTAS DE REPRODUCCIÓN COMUNIDAD CANALES MÁS INFORMACIÓN

Diplomado "Decreto 1072 de 2015": Decreto Unico Reglament...
869 vistas · hace 9 meses
link de inscripción
<https://forms.gle/CYWX1kFte4nwWHQk8>
Un estudio completo e integral del Decreto 1072 de 2015, necesario para un mejor desempeño en tu profesión
... MÁS INFORMACIÓN

Videos subidos ▶ REPRODUCIR TODO

Diplomados Estándares Mínimos SG-Sst y Diseño... 1:50

Seguimos en cuarentena y mejorando! 6:24

Qué vaina: Resulté positivo! 13:54
885 vistas · hace 4 meses

Mi vacuna- día 002- ¿Cómo amanecí? 1:49

Mi vacuna- día 001 3:06
264 vistas · hace 6 meses



TRABAJO A DISTANCIA

Ley 2088 de Mayo 12 de 2021

Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones

Decreto 1662 de Diciembre 6 de 2021

Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado

Ley 2191 de Enero 6 de 2022

Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral

Decreto 555 de Abril 9 de 2022

Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto

Decreto 649 de Abril 27 de 2022

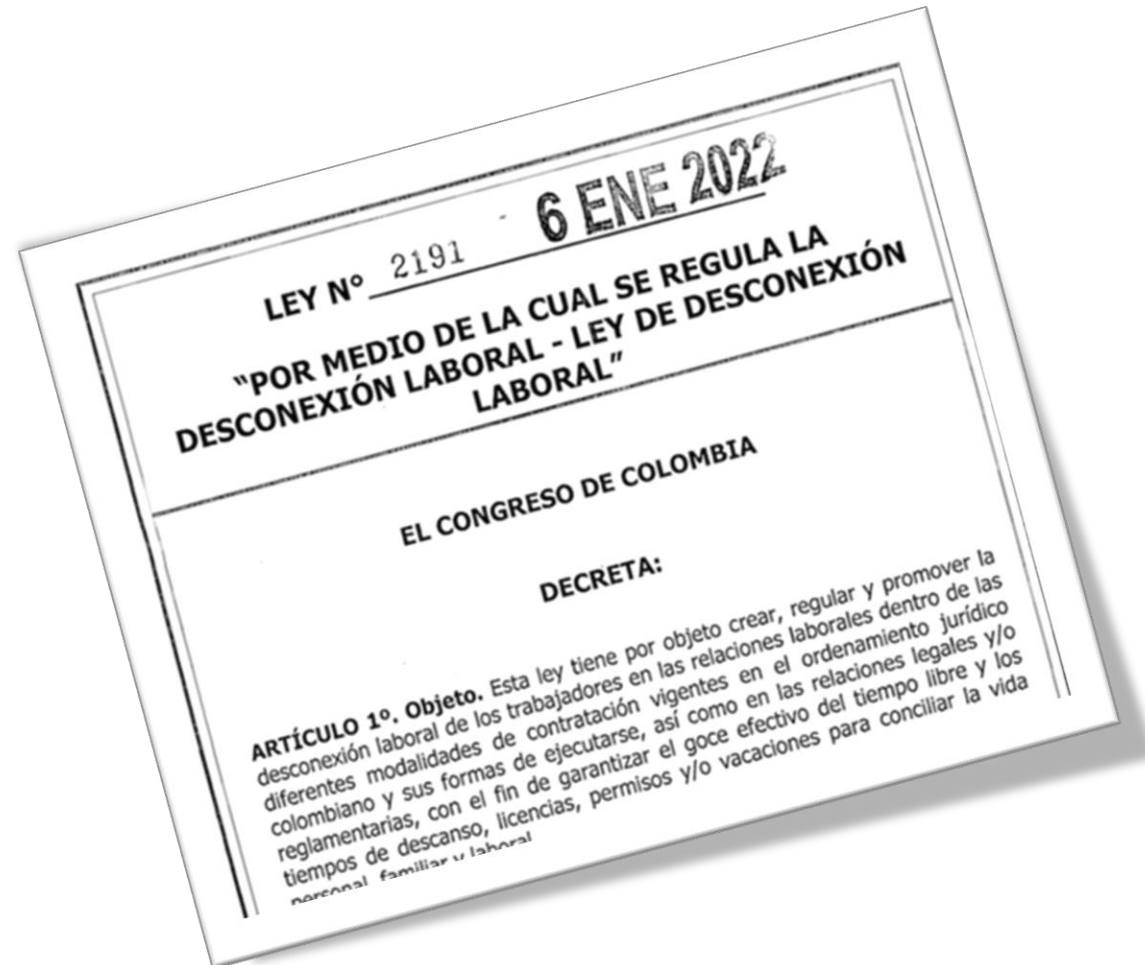
Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

Decreto 1227 de Julio 18 de 2022

Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo

Ley 2191 de Enero 6 de 2022

Por la cual se regula la desconexión laboral



Ley 2191 de Enero 6 de 2022

Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral

ARTÍCULO 3. DEFINICION DE DESCONEXION LABORAL. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Ley 2191 de Enero 6 de 2022

Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral

ARTÍCULO 5. POLITICA DE DESCONEXION LABORAL. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

Ley 2191 de Enero 6 de 2022

Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral

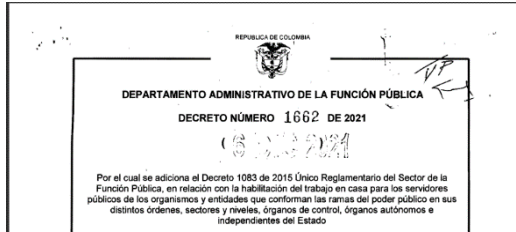
ARTÍCULO 6. EXCEPCIONES. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Aquellos que por la naturaleza de -la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Decreto 1662 de Diciembre 6 de 2021

Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado



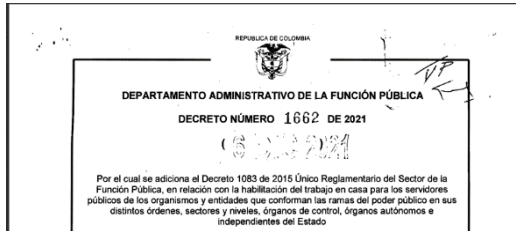


Artículo 2.2.37.1.3. Habilidadación para el trabajo en casa. La entidad que pretenda habilitar a uno o varios servidores para el trabajo en casa deberá hacerlo a través de un acto administrativo, comunicado o memorando motivado que debe contener, como mínimo, lo siguiente:

1. Descripción de la situación ocasional, excepcional o especial que permite otorgar la habilitación, en los términos del artículo 2.2.37.1.4.
2. La decisión sobre si los medios (instrumentos, equipos y demás herramientas) serán provistos por el servidor público o por la entidad.
3. Los nombres, tipo de vinculación, documentos de identidad, datos de contacto y dirección desde donde se van a prestar los servicios, de los servidores que sean habilitados. La dirección puede ser del domicilio, el lugar de trabajo compartido o cualquier lugar en el territorio nacional. Cualquier modificación de la dirección deberá ser informada y aprobada por la entidad y no podrá hacerse efectiva hasta que se expida la correspondiente modificación y notificación a la Administradora de Riesgos Laborales.
4. El período por el cual se otorgará la habilitación, que en ningún caso podrá ser superior a tres (3) meses. Así como, la indicación si la prórroga opera automáticamente o deberá expedirse un nuevo acto al cumplimiento del plazo previsto.

Parágrafo 1. Una vez cumplido el plazo y su prórroga contemplados por la Ley 2088 de 2021, la entidad podrá seguir prorrogando la habilitación del trabajo en casa, siempre y cuando, la situación ocasional, excepcional o especial permanezca en el tiempo. Una vez se acredite la superación de la situación, el servidor público deberá retornar al sitio de trabajo en un término máximo de hasta cinco (5) días.

Parágrafo 2. La habilitación para el trabajo en casa no podrá ser permanente en el tiempo.



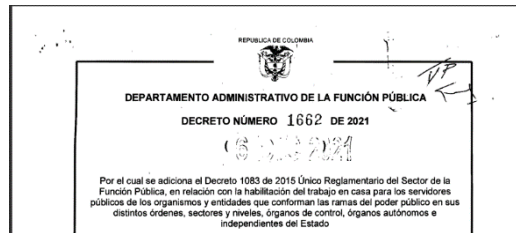
Artículo 2.2.37.1.4. Situaciones ocasionales, excepcionales o especiales. Se entiende por situación ocasional, excepcional o especial, aquellas circunstancias imprevisibles o irresistibles que generan riesgos para el servidor o inconveniencia para que el servidor público se traslade hasta el lugar de trabajo o haga uso de las instalaciones de la entidad.

La ocurrencia de la situación debe ser demostrable, para eso, deberá acudir a los actos administrativos emitidos por las autoridades nacionales, locales o institucionales, que las declaren o reconozcan. En todo caso, para la habilitación de trabajo en casa, se requiere que en el acto que determina la habilitación, se haga un resumen sucinto de las circunstancias de hecho y de derecho que están ocurriendo.

Parágrafo 1. La mera manifestación del hecho imprevisible o irresistible no es vinculante para la Administración y no genera derecho automático al servidor público a acceder a la habilitación del trabajo en casa. Cuando el servidor público se encuentre en alguna situación particular no podrá hacer uso de la habilitación del trabajo en casa, en su lugar podrá solicitar ante la administración la modalidad de teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008.

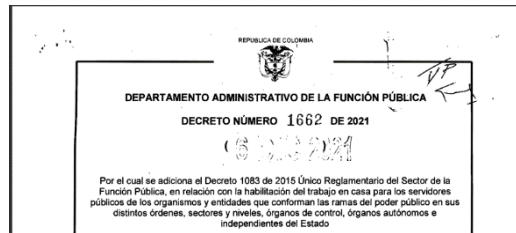
Parágrafo 2. Las entidades, organismos y órganos de que trata el presente capítulo deberán reportar a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentran afiliados los servidores públicos, la lista de las personas que durante las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales presten sus servicios a través de la figura de trabajo en casa.

Parágrafo 3. Cuando el servidor público se encuentre desempeñando sus funciones bajo la figura de trabajo en casa y éste se encuentre fuera de la sede habitual de trabajo, esto es, el domicilio de la entidad donde el servidor público labora, y le otorguen una comisión de servicios, para todos los efectos, la misma se otorgará desde la sede habitual de trabajo.



Artículo 2.2.37.1.5. Terminación de la habilitación de trabajo en casa. Al momento del vencimiento del plazo inicial o su prórroga, informado en el acto de habilitación, el servidor público deberá presentarse en el lugar de trabajo. En el caso de no hacerlo, aplicarán las sanciones contempladas en la normatividad vigente.

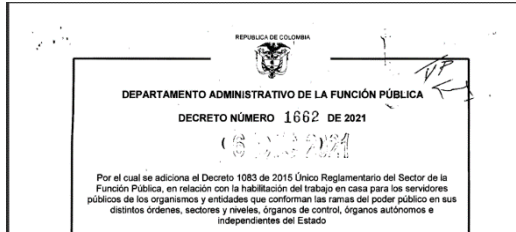
En todo caso, la entidad podrá dar por terminado unilateralmente la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación, evento en el cual deberá notificar con mínimo cinco (5) días de antelación la decisión al servidor público. En el término máximo de hasta cinco (5) días, el servidor deberá presentarse en el sitio de trabajo y en ningún caso se podrá sancionar al servidor por no presentarse al lugar de trabajo si no media la notificación previa en la que se informe sobre la terminación del trabajo en casa.



Artículo 2.2.37.1.6. Instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos. Durante la habilitación del trabajo en casa los servidores públicos podrán hacer uso de instrumentos técnicos, tecnológicos, digitales, colaborativos, administrativos, operativos de los cuales dispongan las entidades, organismos y órganos a quienes les aplica el presente capítulo, para el cumplimiento de los compromisos laborales, planes, programas, proyectos, productos, metas planeadas de acuerdo con las funciones asignadas y la planeación institucional.

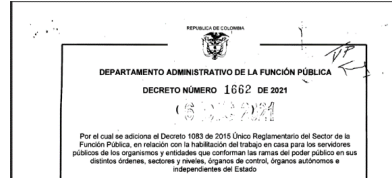
Parágrafo 1. En el caso de que el servidor público no pueda desarrollar sus funciones con los instrumentos de que disponga la entidad, organismo, u órgano y los propios para la habilitación del trabajo en casa, deberá desempeñarlas de manera presencial en la entidad.

Parágrafo 2. La evaluación del desempeño laboral se aplicará de acuerdo con la normatividad vigente en la materia.



Artículo 2.2.37.1.7. Derechos del servidor público habilitado para el trabajo en casa. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en la Constitución, el bloque de constitucionalidad, la ley, los reglamentos, y, en general, cualquier otro derecho válidamente adquirido, el servidor público habilitado para el trabajo en casa tendrá los siguientes derechos:

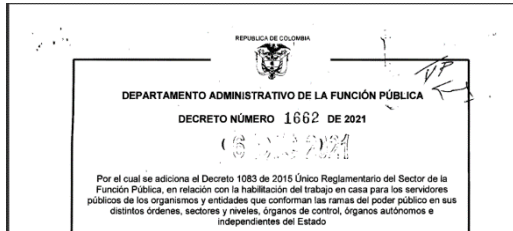
1. Las personas que desarrollan trabajo en casa realizarán las mismas actividades de manera virtual a las que regularmente desarrollan en su función habitual. Las labores encomendadas al servidor deben obedecer a la carga habitual de trabajo, sin sobrecargas adicionales o por fuera de la cotidianidad del servicio. En todo caso, debe tenerse en cuenta que se pueden presentar contingencias en el servicio que deben atenderse con el fin de evitar afectaciones en la prestación de los servicios que ofrece la entidad.
2. Las tareas encomendadas por la entidad deben ser ejecutadas de tal manera que permitan el descanso necesario al servidor y la coordinación de su vida personal y familiar con su vida laboral. Para el seguimiento de las tareas a cargo del servidor se deben precisar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación y aprobación o retroalimentación de los resultados. Los criterios para el seguimiento de las tareas de los servidores deben obedecer a estándares objetivos y descritos con anterioridad.
3. En todo caso es necesario tener en cuenta que en la prestación del servicio pueden presentarse contingencias que ameriten la atención del servidor y que, por ser excepcionales y necesarias, deben ser atendidas de forma prioritaria.
4. Cuando haya lugar al pago de horas extras a los servidores que tienen este derecho, las mismas le serán reconocidas.
5. Durante el periodo de trabajo en casa, se aplicará el procedimiento disciplinario vigente.
6. La entidad garantizará que las horas de trabajo al día se distribuyan al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo en casa, a las necesidades de los servidores y a la armonización de la vida familiar con la laboral. Este tiempo de descanso no se computa en la jornada diaria. Si la entidad tiene establecidos intermedios adicionales, estos deben mantenerse y aplicarse.
7. En el trabajo en casa la entidad reconocerá las licencias, permisos y demás situaciones administrativas a que haya lugar.



Artículo 2.2.38.1.8. Tratamiento de los riesgos laborales para el trabajo en casa.

Respecto de la gestión de riesgos laborales en los casos en que se habilite el trabajo en casa, la entidad, el servidor público y la Administradora de Riesgos Laborales, tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. La entidad pública debe incluir el trabajo en casa dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la entidad. Así mismo, adoptará las acciones que sean necesarias dentro de su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. La entidad pública deberá notificar a la Administradora de Riesgos Laborales la ejecución temporal de actividades del servidor desde su domicilio, el lugar de trabajo compartido o cualquier lugar en el territorio nacional, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar.
3. La Administradora de Riesgos Laborales incluirán el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención. Así mismo, suministrarán soporte a la entidad pública sobre la realización de pausas activas y demás actividades requeridas por las entidades, las cuales se deben incluir dentro de la jornada laboral de manera virtual.
4. La Administradora de Riesgos Laborales, deberá enviar recomendaciones sobre postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor del servidor público.
5. La entidad pública deberá realizar una retroalimentación constante con sus servidores sobre las dificultades que tenga para el desarrollo de su labor y buscar posibles soluciones.
6. Los servidores públicos deberán cumplir desde su casa, las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, procurar desde su casa el cuidado integral de su salud, así como suministrar a la entidad información oportuna, clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte su propia capacidad para trabajar, o pueda afectar, la de otros servidores de la entidad. Igualmente, es deber de los servidores, participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales, reportar accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente, participar en los programas y actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral que se adelanten por la entidad o la Administradora de Riesgos Laborales, y en general, cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto-Ley 1295 de 1994 y en la norma que lo modifique, sustituya o adicione.
7. La entidad debe contar y dar a conocer a los servidores los mecanismos de comunicación como correos electrónicos, sistemas de información y líneas telefónicas directas en las que se podrá reportar cualquier tipo de novedad derivada del desempeño de sus labores en trabajo en casa. De igual manera, instruirá a los servidores sobre cómo se debe efectuar el reporte de accidentes o incidentes de trabajo. De otro lado, las Administradoras de Riesgos Laborales deberán ajustar los Formatos Únicos de Reporte de Accidente de Trabajo de tal forma que incluyan la posibilidad de reporte de accidentes de trabajo sucedidos en la ejecución del trabajo en casa.
8. De igual manera, el Comité de Convivencia Laboral debe contar con los mecanismos que faciliten la comunicación con los servidores públicos, relacionados con la prevención de las conductas de acoso laboral y del procedimiento interno que se adelante, el cual deberá ser confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que ocurran en el lugar de trabajo.



Artículo 2.2.37.1.9. Programa de bienestar. Durante la habilitación del trabajo en casa, para el desarrollo de las actividades en el marco del programa de bienestar, las entidades, organismos y órganos a quienes les aplica el presente capítulo, a través de sus áreas de talento humano o quienes hagan sus veces, deberán adelantar las acciones que correspondan de manera virtual, presencial o híbrida, según su autonomía y necesidades institucionales. Para tal fin, podrán solicitar el acompañamiento de la Cajas de Compensación Familiar y de la Administradora de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.37.1.10. Programa de formación y capacitación. Para el desarrollo de las actividades en el marco del Plan Institucional de Capacitación, de acuerdo con los lineamientos que establece el Plan Nacional de Formación y Capacitación vigente, las entidades, organismos y órganos a quienes les aplica el presente capítulo, a través de sus áreas de talento humano o quienes hagan sus veces, deberán en lo posible gestionar las ofertas de capacitación de manera virtual.

Artículo 2.2.37.1.11. Canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios. Las entidades, organismos y órganos a quienes les aplica el presente capítulo, darán a conocer a los ciudadanos y usuarios en su página web, los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos tecnológicos y/o digitales que emplearán para el registro, peticiones, quejas, reclamos y demás procesos a su cargo, encaminados a la adecuada prestación del servicio para que no se afecte su continuidad y calidad.

Parágrafo. En aquellos eventos en que no se cuente con los medios tecnológicos y/o digitales para prestar el servicio en los términos antes mencionados, las entidades públicas deberán prestarlo de forma presencial, siempre y cuando las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales lo permitan".

Decreto 555 de Abril 9 de 2022

Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto



Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto

Artículo 2.2.1.6.6.3. Contenido del contrato de trabajo remoto. El contrato de trabajo remoto deberá contener por lo menos las siguientes cláusulas:

1. Las funciones que debe desarrollar el trabajador.
2. Las condiciones de trabajo, esto es, las condiciones físicas del puesto de trabajo en el que se prestará el servicio contratado.
3. La relación de los elementos de trabajo que se entregarán al trabajador remoto para el desarrollo efectivo de sus funciones, dentro de los que se incluyen las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como el costo del auxilio que pagará el empleador para compensar el costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía utilizados en la prestación del servicio contratado.
4. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador remoto.
5. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.
6. Las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al trabajador para que concurra al centro de trabajo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 16 de la Ley 2121 de 2021. Dentro de estas, podrán incluirse la ejecución de actividades recreativas, culturales y de bienestar a las que el trabajador deba asistir al centro de trabajo o al sitio recreativo que el empleador disponga.

Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto

Artículo 2.2.1.6.6.3. Obligaciones del empleador. El empleador tiene las siguientes obligaciones respecto del trabajo remoto: :

1. Allegar a la Administradora de Riesgos Laborales la copia del contrato de trabajo del trabajador remoto y diligenciar el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Informar a la Administradora de Riesgos Laborales el lugar elegido para la prestación del servicio, así como cualquier cambio de lugar, indicando la jornada semanal, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo. El cambio de lugar de trabajo o domicilio del trabajador remoto debe ser concertado con el empleador.
3. Incluir el trabajo remoto en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo remoto e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
5. Suministrar al trabajador remoto equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y garantizar que los trabajadores reciban formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
6. Entregar al trabajador remoto copia del contrato laboral y de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto

Artículo 2.2.1.6.6.3. Obligaciones del empleador. El empleador tiene las siguientes obligaciones respecto del trabajo remoto :

(. . .)

7. Verificar de forma virtual las condiciones de higiene y seguridad industrial del lugar donde el trabajador remoto desarrollará las funciones, con la asesoría de la ARL a la que se encuentre afiliado.
8. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana del trabajador remoto, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.
9. Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022.
10. Incluir el puesto de trabajo del trabajador remoto dentro de los planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
11. Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, retiro y post incapacidad, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, debido a situaciones particulares de salud del trabajador remoto, en el marco de lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adicione o sustituya.

Decreto 649 de Abril 27 de 2022

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa



Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

Artículo 1. Adición de una sección al Decreto 1072 de 2015. Adiciónese la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará de la siguiente manera::

**"SECCIÓN 7
TRABAJO EN CASA**

Artículo 2.2.1.6.7.3. Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales. Para efectos de la presente Sección, se entenderá por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo.

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

Artículo 2.2.1.6.7.4. Solicitud para la habilitación del trabajo en casa. Ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la habilitación del trabajo en casa podrá solicitarse por parte del trabajador a su empleador, por escrito, en medio físico o digital, en los términos señalados en las disposiciones contenidas en la presente Sección, así como las señaladas en la Ley 2088 de 2021. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa efectuada por el trabajador generará el derecho a optar por ella.

De igual manera, ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, el empleador podrá optar por la habilitación de trabajo en casa respecto de uno o varios de sus trabajadores, en una o varias dependencias de la empresa.

Parágrafo: La habilitación del trabajo en casa no modifica ni afecta los derechos y garantías establecidos en las normas laborales ni las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

Artículo 2.2.1.6.7.5. Procedimiento para la habilitación de trabajo en casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, todo empleador deberá contar con el siguiente procedimiento:

1. Si la solicitud es presentada por el trabajador, deberá remitirse comunicación por escrito al empleador de forma física o digital, indicando de manera clara la razón que la motiva, para lo cual deberá adjuntar prueba que acredite dicha solicitud.
2. El empleador revisará la procedencia de la causal invocada por el trabajador en un término no mayor a cinco (5) días y dará respuesta positiva o negativa al trabajador por escrito ya sea de forma física o digital.

(...)

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa




Artículo 2.2.1.6.7.6. Escrito para la habilitación de trabajo en casa.

(. . .)

5. Los canales de denuncia y queja para presentar inquietudes o reclamos por violación al derecho de desconexión laboral y/o acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y en la Ley 1010 de 2006, respectivamente.
6. La dirección desde la cual se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por el empleador a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella.
7. En caso de que el trabajador disponga de sus propios equipos para desarrollar la labor contratada, debe dejarse constancia del mutuo acuerdo existente para ello.
8. En caso de que los equipos sean suministrados por el empleador, debe señalarse la relación de equipos, herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador. ..
9. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador durante la habilitación del trabajo en casa.

Decreto 1227 de Julio 18 de 2022

Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo

<small>REPÚBLICA DE COLOMBIA</small> 		PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA SECRETARÍA JURÍDICA Revisó:  Aprobó: 
MINISTERIO DEL TRABAJO		
DECRETO NÚMERO 1227 DE 2022		
(18 JUL 2022)		
Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo		
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA		

Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo

“Artículo 2.2.1.5.5. *Eliminación de adición al Reglamento Interno de Trabajo y modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales.* La implementación del teletrabajo no requerirá adición al Reglamento Interno de Trabajo, ni modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales.”

Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo

“Artículo 2.2.1.5.18. Política Interna de Teletrabajo. El empleador o entidad pública, deberán adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio. Esta política deberá contener:

1. Relación de los cargos que pueden desempeñar sus funciones mediante el teletrabajo.
2. Requisitos de postulación en cuanto a competencias comportamentales, organizacionales y tecnológicas necesarias para ser teletrabajador.
3. Disposiciones para hacer real y efectiva la igualdad de trato.
4. Equipos y programas informáticos, plataformas y herramientas TIC, sistemas de información, repositorios virtuales y entorno TIC para poder desarrollar actividades como teletrabajador.
5. Condiciones sobre la confidencialidad de la información y secreto empresarial, así como protocolos para el respeto de la intimidad personal y familiar del teletrabajador. Para el caso del sector público se deberá tener en cuenta las disposiciones contenidas en la Ley 1712 de 2014, en lo relacionado con el derecho de acceso a la información pública.
6. Puntos de contacto para efectos de denuncias de acoso laboral; solicitudes al COPASST; requerimientos o anuncios al área de talento humano o quien haga sus veces; punto de contacto para reportar accidentes o enfermedades de trabajo.

7. Descripción de las medidas y actividades de prevención y promoción en favor del teletrabajador y su inclusión en el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.
8. Acciones incluidas en el plan de capacitación en temas inherentes al desarrollo efectivo del teletrabajo.
9. La descripción mínima del espacio de trabajo requerido, el cual incluirá la definición y tamaño del lugar necesario para establecer la estación de trabajo teniendo en cuenta el número de equipos de cómputo a utilizar y el tamaño de los equipos requeridos, de acuerdo con las funciones asignadas al trabajador o servidor público.

Parágrafo 1: La presente política debe ser adoptada por todas las entidades públicas, igualmente por aquellos empleadores del sector privado que no hubiesen adicionado su Reglamento Interno del Trabajo en lo referente al adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información.

Parágrafo 2: Ninguna de las disposiciones contenidas en la Política Interna de Trabajo desmejorará las condiciones y derechos laborales de los trabajadores que se señalen en su contrato de trabajo, acuerdo o convención colectiva de trabajo. Ante la existencia de contradicción entre alguno de estos y la Política Interna de Teletrabajo, siempre primará la más favorable para el trabajador conforme el principio constitucional de favorabilidad.”

Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo

“Artículo 2.2.1.5.19. Equipos y herramientas de trabajo. Le corresponde al empleador suministrar las herramientas de trabajo para la realización del teletrabajo, tales como equipos de cómputo, software y repositorios virtuales y programas requeridos para el desarrollo de la labor contratada. En todo caso, el teletrabajador asumirá la obligación del cuidado y uso correcto de las herramientas, siendo responsable único del uso indebido de los mismos.

Las partes podrán acordar que el trabajador o servidor ponga a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual, el teletrabajador se obliga a mantener en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio. El empleador no podrá solicitar de manera sobreviniente equipos diferentes a los acordados.

Si por causas imputables al empleador o a las empresas de servicios públicos domiciliarios, se interrumpe la posibilidad de adelantar el teletrabajo, el trabajador o servidor, deberá reportar este hecho a su empleador y no podrá ser objeto de sanciones.”

“Artículo 2.2.1.5.20. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos y acuerdo sobre exoneración de pago de servicios públicos al empleador o entidad pública. El empleador y el trabajador o servidor podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía.

Para la efectiva implementación del teletrabajo tanto en el sector público como en el sector privado, el trabajador o el servidor público, podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía, si así se acordara entre las partes.”

Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo

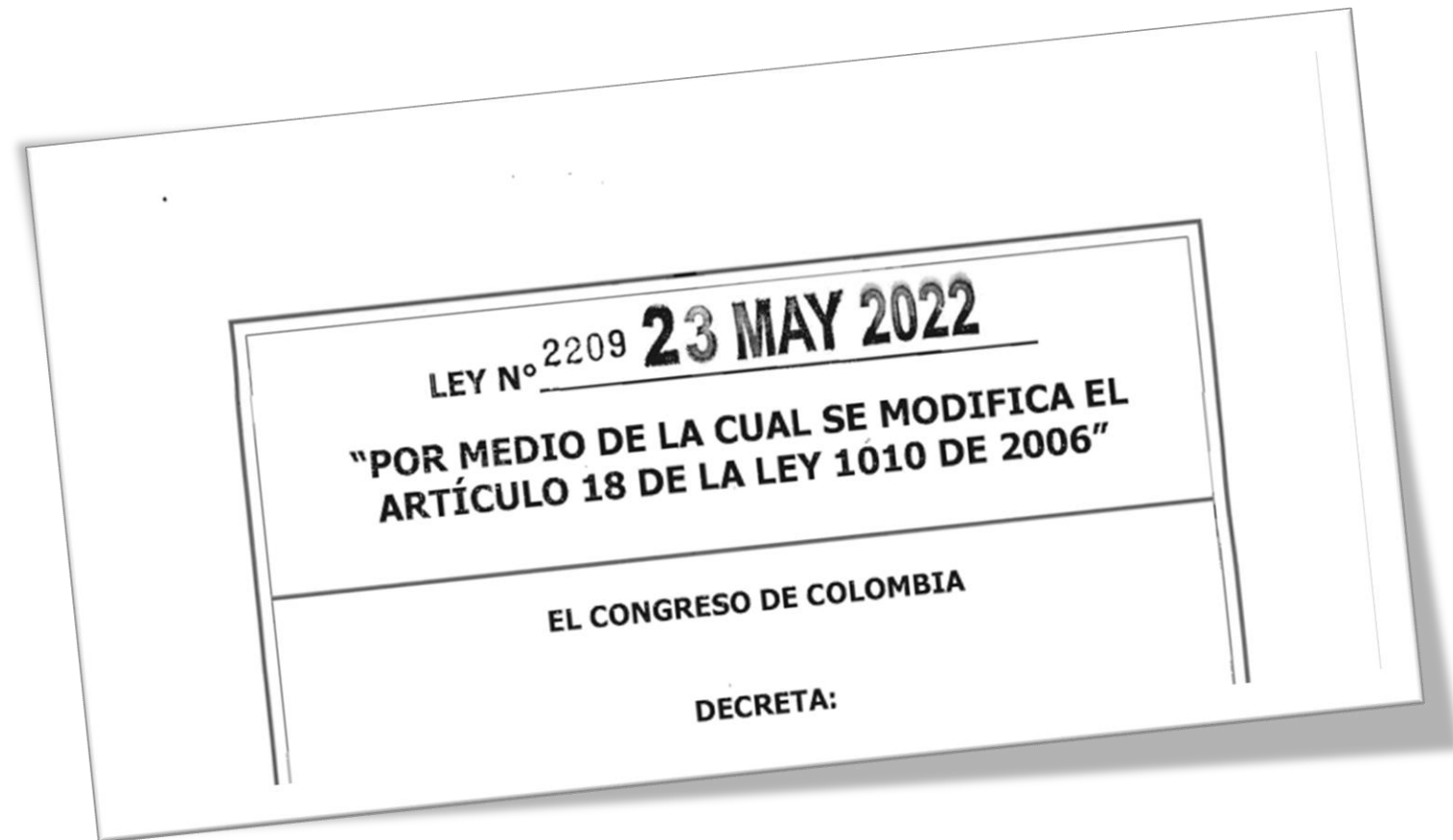
“Artículo 2.2.1.5.25. *Celebración del Día Internacional del Teletrabajo.* El Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MINTIC, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo promoverán la celebración del Día Internacional del Teletrabajo el 16 de septiembre de cada anualidad, con el objetivo de fomentar el teletrabajo en Colombia, incrementar los niveles de productividad, generar ciudades más sostenibles, promover la inclusión laboral, mejorar el bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos, trabajadores y servidores y fortalecer el uso efectivo de las TIC”.



ACOSO LABORAL

Ley 2209 de Mayo 23 de 2022

Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006



Ley 2209 de Mayo 23 de 2022

Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006

ARTÍCULO 10. Modifíquese el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, el cual quedará así:

Artículo 18. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.



CLASIFICACION ACTIVIDADES ECONOMICAS

Decreto 768 de Mayo 16 de 2022

Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones



Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones

Artículo 1. Objeto. Adoptar la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales, contenida en el anexo técnico que hace parte integral del presente Decreto.

Artículo 2. Campo de aplicación. El presente Decreto se aplica a los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL Y a los operadores de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA.

Parágrafo. Se exceptúa del ámbito de aplicación del presente decreto los trabajadores independientes que se afilien voluntariamente al Sistema General de Riesgos Laborales, a los cuales se aplicará la Tabla de Clasificación de Ocupaciones u Oficios más Representativos, establecida en el artículo 2.2.4.2.5.9 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones

Artículo 5. Clasificación de empresa. Cuando una actividad económica no se encuentre en la tabla contenida en el anexo del presente Decreto, la empresa y la Administradora de Riesgos Laborales - ARL efectuarán la clasificación de acuerdo con la actividad más afín contemplada en la tabla, para lo cual deberán tener en cuenta el peligro y riesgo laboral, las materias primas, los materiales o insumos que se utilicen, los medios de producción, procesos, almacenamiento y transporte.

Artículo 6. Modificación de la clase de riesgo de la empresa. Cuando por efecto de la actualización de la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas, la clase de riesgo de la empresa sea modificada, esta deberá cotizar por el valor inicial que le corresponda conforme con lo previsto en el artículo 2.2.4.3.5 del Decreto 1072 de 2015 o la norma que lo modifique o sustituya.

Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones

HOJA N° 5

DECRETO NÚMERO 768 DE 2022

Continuación del Decreto: "Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones"

Anexo técnico

I. ASPECTOS GENERALES

A. Estructura de la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas: La Tabla se encuentra conformada por un código de siete (7) dígitos que identifica la clasificación de las actividades económicas, al frente del cual se encuentra la descripción de la respectiva actividad. El mencionado código se compone de los siguientes dígitos:

1. Primer dígito: especifica la clase de riesgo: 1, 2, 3, 4 ó 5.
2. Dígitos del 2 al 5: Código de Clasificación Industrial Internacional Uniforme - Código CIIU Revisión 4 adaptada para Colombia
3. Dígitos 6 y 7: subactividad económica en igual clase de riesgo.

B. Clase de riesgo de la empresa. Para determinar la clase de riesgo en la que se clasifica la empresa se deberá proceder así:

1. Identificar el Código de Clasificación Industrial Internacional Uniforme - Código CIIU de la actividad económica principal, señalado en el Registro Único Tributario - RUT;
2. Ubicar el código identificado en la columna denominada "Código CIIU Rev. 4 A.C." de la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas
3. Para determinar el código adicional de la tercera columna de la tabla, se tendrá en cuenta la descripción de actividad económica final descrita en la cuarta columna de la misma.

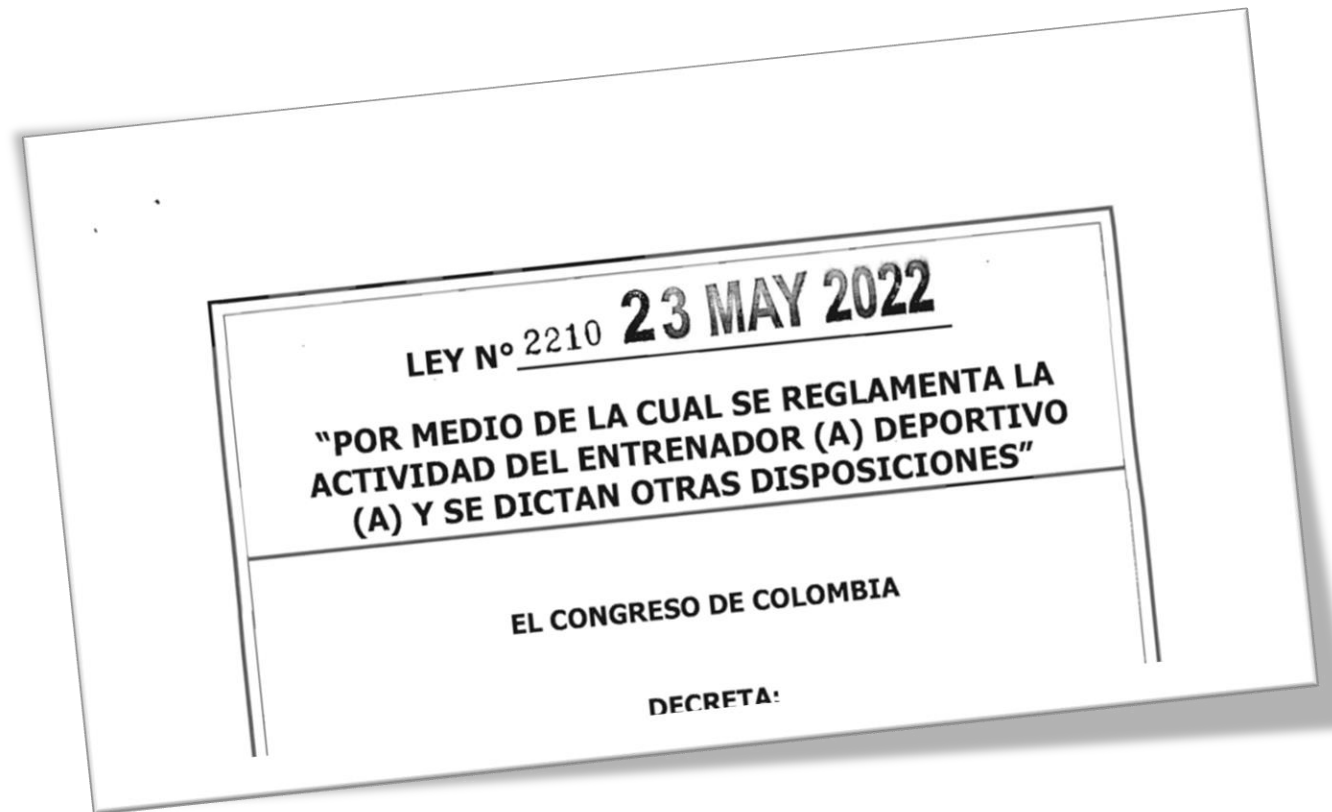
II. TABLA DE CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS PARA EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

CLASE DE RIESGO	CÓDIGO CIIU Rev. 4 A.C.	CÓDIGO ADICIONAL	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA FINAL
2	161	01	Actividades de apoyo a la agricultura, incluye al almacenamiento y depósito de café.
1	1312	01	Tejeduría de productos textiles, incluye producción de hilados, tejidos y similares a mano o con equipo no motorizado.
1	1312	02	Tejeduría de productos textiles, incluye la fabricación de artículos confeccionados de materiales textiles, a partir de tejidos de producción propia a mano o con equipo no motorizado.
1	1393	01	Fabricación de tapetes y alfombras para pisos, incluye la fabricación de tapices, esterres, tapetes a mano o con equipo no motorizado.
1	1410	01	Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel, incluye pequeños talleres, confección de prendas de vestir sobre medidas y/o en serie, sombreros y gorros, incluso de piel, confección de ropa y confección de partes de los productos mencionados.



Ley 2210 de Mayo 23 de 2022

Por medio de la cual se reglamenta la actividad del entrenador (a) deportivo (a) y se dictan otras disposiciones



Ley 2210 de Mayo 23 de 2022

Por medio de la cual se reglamenta la actividad del entrenador (a) deportivo (a) y se dictan otras disposiciones

ARTÍCULO 2°. Definición. Entrenador (a) deportivo (a) es el responsable de orientar con idoneidad procesos pedagógicos de enseñanza, educación y perfeccionamiento de la capacidad motriz específica de individuos que practican undeterminado tipo de deporte, disciplina o modalidad deportiva.

Esta orientación se realiza en niveles de formación deportiva, perfeccionamiento deportivo y de altos logros deportivos.

Ley 2210 de Mayo 23 de 2022

Por medio de la cual se reglamenta la actividad del entrenador (a) deportivo (a) y se dictan otras disposiciones

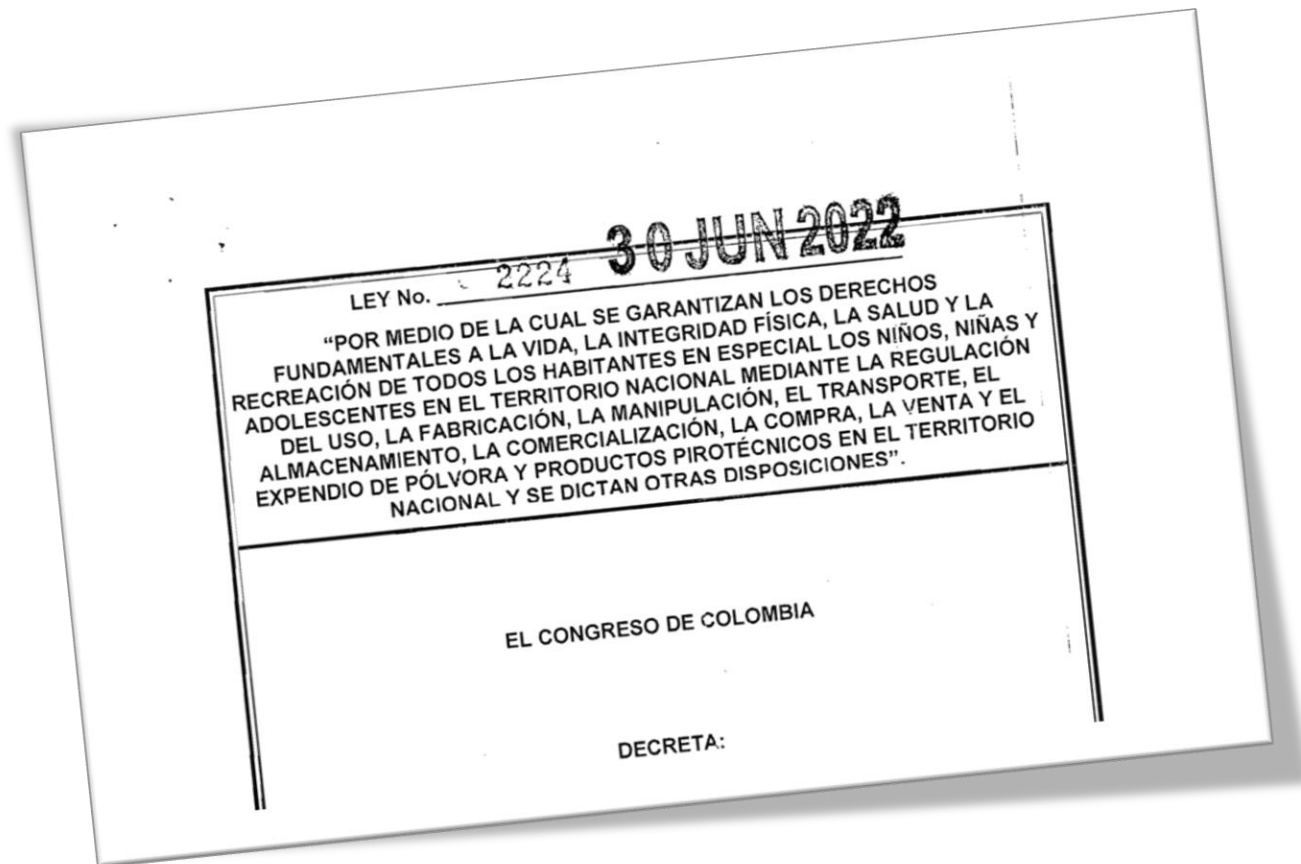
ARTÍCULO 8°. Requisitos para obtener la tarjeta de entrenador deportivo. Solo podrán ser matriculados en el Registro de Entrenadores Deportivos y obtener la tarjeta de entrenador deportivo, quienes:

1. Hayan adquirido el título académico de profesional universitario en deporte, educación física o afines, otorgado por Instituciones de Educación Superior oficialmente reconocidas por el Estado.
2. Hayan adquirido título en el nivel de formación tecnológico y técnico profesional en deporte o entrenamiento deportivo, otorgado por instituciones de Educación Superior oficialmente reconocidas o por el Sena, de acuerdo con las normas legales vigentes.
3. Hayan adquirido el título académico de profesional universitario en deporte, educación física o afines o título en el nivel de formación tecnológico y técnico profesional en deporte o entrenamiento deportivo, otorgado por Instituciones de Educación Superior que funcionen en países con los cuales Colombia haya celebrado o no tratados o convenios sobre reciprocidad de títulos y que sea equivalente al otorgado en la República de Colombia, siempre y cuando estos títulos hayan obtenido la convalidación del título ante las autoridades competentes, conforme con las normas vigentes sobre la materia.



Ley 2224 de Junio 30 de 2022

Por medio de la cual se garantizan los derechos fundamentales a la vida, la integridad física, la salud y la recreación de todos los habitantes en especial los niños, niñas y adolescentes en el territorio nacional mediante la regulación del uso, la fabricación, la manipulación, el transporte, el almacenamiento, la comercialización, la compra, la venta y el expendio de pólvora y productos pirotécnicos en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones



...regulación del uso, la fabricación, la manipulación, el transporte, el almacenamiento, la comercialización, la compra, la venta y el expendio de pólvora y productos pirotécnicos en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones

ARTÍCULO 2º. REGLAMENTACIÓN. En un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de esta ley, el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Defensa, Ministerio de Justicia, el Ministerio de Salud y el Ministerio del Interior expedirá una reglamentación técnica con criterios de evaluación de riesgo de acuerdo a la probabilidad de ocurrencia de una lesión sobre el uso, la fabricación, la manipulación, el transporte, el almacenamiento, la comercialización, la compra, la venta y el expendio en el territorio nacional de pólvora y productos pirotécnicos, considerando tendencias y experiencias de regulación internacional sobre el tema.

Así mismo, estipulará sanciones de carácter pecuniario entre uno (1) y doscientos (200) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes - SMMLV para toda persona natural o jurídica que incumpla dicha reglamentación.

Si en el marco de la contravención a esta reglamentación se afecta la vida y la integridad de terceros, o de bienes públicos o privados, o se fabriquen artículos pirotécnicos o fuegos artificiales que contengan fósforo blanco o clorhidrato, el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Defensa, Ministerio de Justicia y el Ministerio del Interior podrá estipular agravantes a la sanción pecuniaria de la que habla el inciso anterior entre cien (100) a trescientos (300) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV.

PARÁGRAFO. Esta reglamentación podrá determinar los artefactos pirotécnicos cuyo uso deba estar prohibido a particulares, salvo a que se trate de expertos en la manipulación de los mismos.



SECTOR MINERO

Ley 2250 de Julio 11 de 2022

Por medio del cual se establece un marco jurídico especial en materia de legalización y formalización minera, así como para su financiamiento, comercialización y se establece una normatividad especial en materia ambiental

Decreto 539 de Abril 8 de 2022

Por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto.

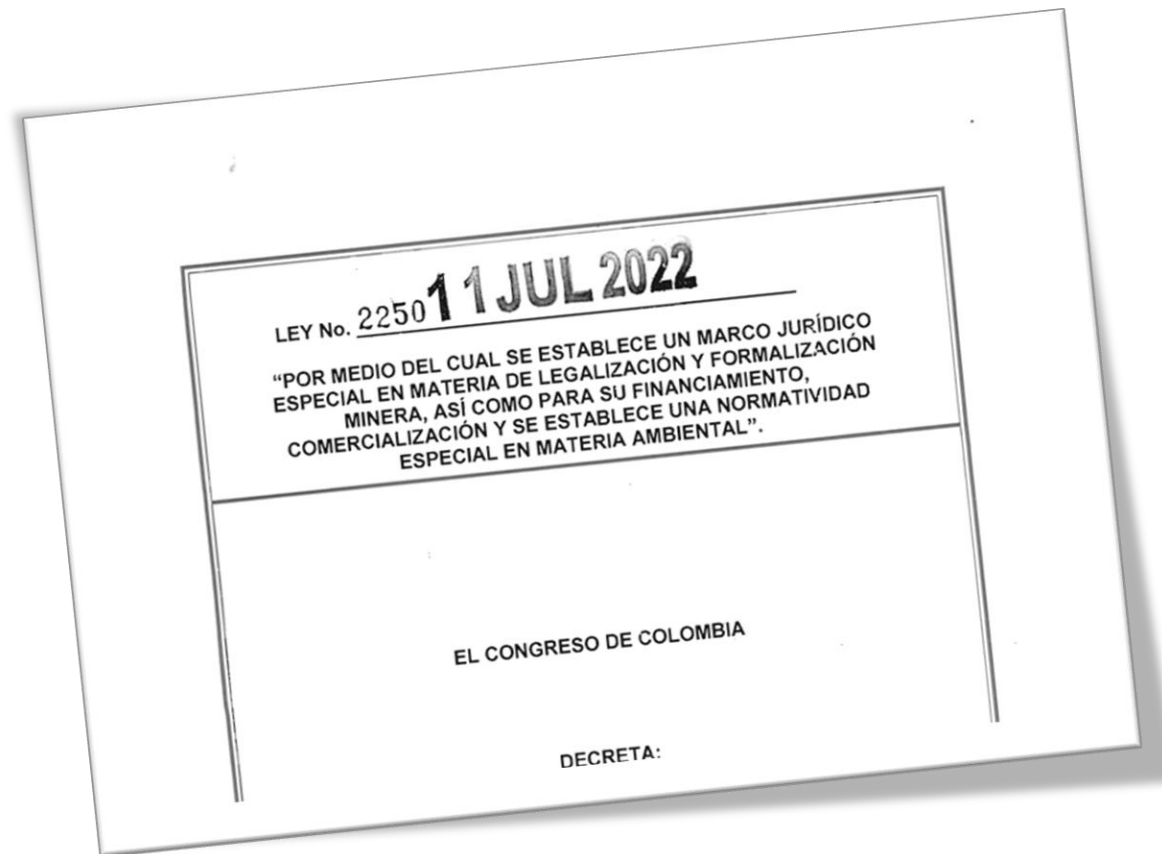
Decreto 944 de Junio 1° de 2022

Por el cual se modifica el Decreto 1886 de 2015

Comentario: El Decreto 1886 de 2015 establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas

Ley 2250 de Julio 11 de 2022

Por medio del cual se establece un marco jurídico especial en materia de legalización y formalización minera, así como para su financiamiento, comercialización y se establece una normatividad especial en materia ambiental



Por medio del cual se establece un marco jurídico especial en materia de legalización y formalización minera, así como para su financiamiento, comercialización y se establece una normatividad especial en materia ambiental

Artículo 2. Minería tradicional. Se entiende por minería tradicional aquellas actividades que realizan personas naturales o jurídicas, asociaciones o grupos de personas o comunidades o diferentes grupos asociativos de trabajo que explotan minas de propiedad estatal sin título inscrito en el Registro Minero Nacional, que acrediten que los trabajos mineros se vienen adelantando en forma continua a través del tiempo, mediante documentación comercial o técnica o cualquier otro medio de prueba aceptado por la ley colombiana que demuestre la antigüedad de la actividad minera, y una presencia mínima en una zona de explotación minera no menor a diez (10) años, contados a partir de la fecha de promulgación de la presente Ley.

Por medio del cual se establece un marco jurídico especial en materia de legalización y formalización minera, así como para su financiamiento, comercialización y se establece una normatividad especial en materia ambiental

Artículo 24. Sistema Nacional De Seguridad Minera – SNSM. Créese el Sistema Nacional de Seguridad Minera – SNSM con el objetivo de fortalecer la seguridad minera en el territorio nacional. En el marco de este sistema y a través de la Comisión Nacional de Seguridad Minera – CNSM, se articulará y coordinará con el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y los demás sistemas, órganos e instancias relacionadas con seguridad minera, la elaboración, implementación y seguimiento de la Agenda Nacional de Seguridad Minera. Las distintas instancias regionales, departamentales y territoriales de los sistemas que coordinan con la Comisión Nacional de Seguridad Minera – CNSM se articularán con las Comisiones Regionales de Seguridad Minera, con el objetivo de fortalecer la seguridad minera. Las Comisiones Regionales de Seguridad Minera – CRSM promoverán la implementación de la Agenda Departamental de Seguridad Minera, la cual se articulará con la Agenda Nacional en el marco del Sistema Nacional de Seguridad Minera – SNSM.

Parágrafo 1. La coordinación general y secretaria técnica de la Comisión Nacional de Seguridad Minera -CNSM, estarán a cargo del Ministerio de Minas y Energía.

Parágrafo 2. El Gobierno nacional reglamentará la organización, articulación y funcionamiento del Sistema Nacional de Seguridad Minera – SNSM, las erogaciones que se causen con ocasión de la implementación y ejecución del SNSM deberán consultar la situación fiscal de la Nación, la disponibilidad de recursos y ajustarse al Marco de Gasto de Mediano Plazo de cada sector involucrado, en consonancia con el Marco Fiscal de Mediano Plazo y demás normas orgánicas de Presupuesto

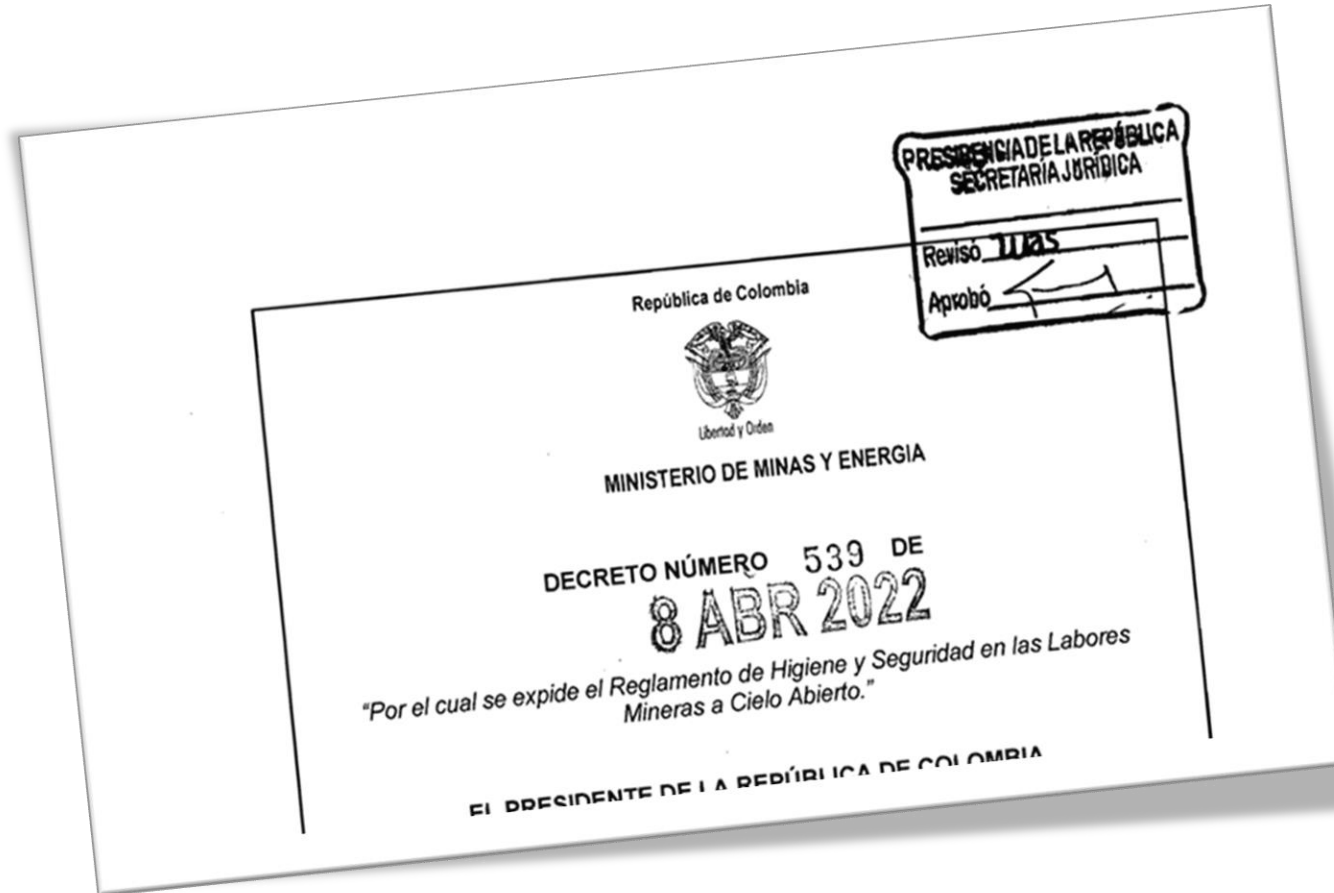
Por medio del cual se establece un marco jurídico especial en materia de legalización y formalización minera, así como para su financiamiento, comercialización y se establece una normatividad especial en materia ambiental

Artículo 25. Medidas de seguridad minera. Cuando en el desarrollo de la actividad minera amparada por una prerrogativa legal, ya sea a cielo abierto o subterránea, se detecte por parte de la autoridad competente riesgo inminente en las labores, se podrá ordenar de manera inmediata como medida de seguridad minera la suspensión de los frentes de trabajo comprometidos o el cierre total de la mina, que podrá ser temporal, mientras se implementan las acciones correctivas. Para dar aplicación a lo dispuesto en el presente artículo, se deberá atender lo considerado en los reglamentos de seguridad en las labores mineras subterráneas y a cielo abierto.

Parágrafo. El Ministerio de Minas y Energía en coordinación con la autoridad minera generaran estrategias de prevención en seguridad minera donde se priorizará a la pequeña minería y mineros tradicionales beneficiarios del Plan Único de Legalización y Formalización Minera.

Decreto 539 de Abril 8 de 2022

Por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto.



Artículo 1. Objeto. El presente Decreto tiene por objeto, establecer las normas mínimas para la prevención de los riesgos en las labores mineras a cielo abierto, en el territorio nacional; así como adoptar las medidas para la preservación de las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Están sometidas al cumplimiento del presente reglamento, las siguientes personas naturales y jurídicas que autorizadas por la ley desarrollen labores mineras a cielo abierto, en el Territorio Nacional:

- I. Titular Minero, su operador o subcontratista;
- II. Solicitantes de programas de legalización o de formalización minera siempre y cuando cuenten con autorización legal para su resolución;
- III. Beneficiarios de áreas de reserva especial;
- IV. Beneficiarios de autorizaciones temporales;
- V. Beneficiarios de mecanismos para el trabajo bajo el amparo de un título en la pequeña minería..

Por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto.

Artículo 5. Personal de Dirección Técnica y Operacional. La autoridad minera responsable de evaluar y aprobar el Programa de Trabajos y Obras (PTO), el Plan de Trabajos e Inversiones (PTI) y demás documentos técnicos establecidos en la ley para las actividades mineras autorizadas, verificará que en el mismo se considere el equipo técnico responsable de adelantar las labores mineras, de tal forma que éstas se desarrollen bajo condiciones seguras.

Parágrafo 1. El responsable de la aplicación y cumplimiento del presente reglamento debe vincular dentro del equipo de trabajo, a un profesional en seguridad y salud en el trabajo o profesional especialista en seguridad y salud en el trabajo, con licencia en salud ocupacional vigente y con formación en riesgos mineros con experiencia específica mínimo de un (1) año.

Parágrafo 2. Si en la jurisdicción donde se realiza la actividad minera no hay disponibilidad de profesionales con formación en una de las áreas de seguridad y salud en el trabajo, estas podrán ser desarrolladas por ingenieros de minas o tecnólogos en minas que tengan como mínimo dos años de experiencia certificada en seguridad minera, expedida por la empresa en la que haya laborado, de acuerdo con lo establecido en el literal c) del artículo 5 de la Resolución 4502 de 2012 o aquella norma que la modifique, complemente o sustituya.

- PROTOCOLOS PARA LA EJECUCIÓN DE LAS LABORES MINERAS.
- SELECCIÓN DE EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.
- CONDICIONES DE ALOJAMIENTO Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS
- TRANSPORTE DE EXPLOSIVOS AL INTERIOR DEL PROYECTO MINERO
- MAQUINARIA Y EQUIPOS
- PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS

Decreto 944 de Junio 1° de 2022

Por el cual se modifica el Decreto 1886 de 2015



Comentario: El Decreto 1886 de 2015 establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas

Artículo 3. Modificar el artículo 11 del Decreto 1886 de 2015, el cual quedará así:

“Artículo 11. Obligaciones del empleador minero. Están obligados al cumplimiento de este artículo los enunciados en el ámbito de aplicación del presente Reglamento, en lo siguiente:

1. Organizar e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, considerando los programas de vigilancia epidemiológica de conformidad con la normatividad vigente.
2. Cumplir con las disposiciones de saneamiento básico establecidas en las normas vigentes.
3. Asegurar la afiliación a los trabajadores dependientes e independientes, al Sistema General de Seguridad Social Integral (Salud, Pensiones y Riesgos Laborales).
4. Participar en la investigación de accidentes e incidentes de trabajo, de accidentes de trabajo graves y mortales, enfermedades laborales, analizar las estadísticas respectivas y elaborar los informes correspondientes.
Se debe enviar copia a la Autoridad Minera del informe de investigación de los accidentes graves y mortales reportados al Ministerio del Trabajo, así como a la Administradora de Riesgos Laborales, de conformidad con la normatividad vigente, para que haga parte del expediente minero.
5. Proveer los recursos financieros, físicos y humanos necesarios para el mantenimiento de máquinas, herramientas, materiales, instalaciones y demás elementos de trabajo.
6. Realizar capacitaciones de inducción y reinducción a todos los trabajadores, en lo concerniente a la gestión de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos con los controles implementados por el empleador minero, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento y demás normas vinculantes.
7. Se debe aplicar la normatividad vigente cuando se realicen trabajos en alturas o espacios confinados.
8. Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera permanente la exposición de los riesgos psicosociales en el trabajo, conforme a lo establecido en las normas vigentes.
9. Realizar campañas de prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.
10. Establecer medidas en la gestión integral del riesgo contra incendio para prevenir, detectar y combatir incendios y la ocurrencia de explosiones.
11. Realizar el mantenimiento y calibración periódica de los equipos de medición conforme con las recomendaciones del fabricante, con personal certificado y autorizado para tal fin.
12. Identificar, medir y priorizar la intervención de los riesgos existentes en las labores subterráneas y de superficie que estén relacionadas con estas, que puedan afectar la seguridad o la salud de los trabajadores.
13. Disponer de la documentación técnica y los registros actualizados que den cuenta de los aspectos relacionados con la seguridad en las labores mineras subterráneas que se desarrollan, los cuales podrán ser requeridos por las autoridades competentes.
14. Mantener calibrados los equipos de medición de gases y en las condiciones de operación establecidas por el proveedor.
15. Realizar las mediciones de oxígeno, metano, monóxido de carbono, ácido sulfhídrico y demás gases contaminantes, antes de iniciar las labores y durante la exposición de los trabajadores en la explotación minera y mantener el registro actualizado en los libros y tableros de control.
16. Contar con la señalización para las rutas de evacuación, a través de líneas de vida con elementos que indiquen el sentido de la salida y señales de seguridad o letreros que tengan materiales reflectivos fluorescentes o fotoluminiscentes.
17. Disponer de los registros de personal bajo tierra y asignar un responsable de su control y seguimiento, en el que quede constancia en cada turno, del acceso y salida de los trabajadores, así como, de los visitantes de la labor minera subterránea, para que en todo momento y en superficie se identifique a las personas que se encuentren en el interior, al igual que, su ubicación por áreas o zonas, de tal forma que puedan ser localizadas en un plano. La ubicación deberá hacerse preferentemente en tiempo real y de ser posible utilizando la tecnología actual que permita cumplir con la presente disposición. Tal registro deberá llevarse en medios impresos o electrónicos y conservarse al menos, por un (1) año.
18. Definir e implementar el procedimiento para la inducción sobre riesgos y medidas de seguridad para los visitantes.
19. Cumplir con lo establecido en el Estatuto de Prevención, Capacitación y Atención de Emergencias y Salvamento Minero.
20. Fomentar las competencias del personal a su cargo para la inserción de tecnologías limpias en los procesos, promoviendo el uso de productos sustitutos, y
21. Cumplir las demás normas del Sistema General de Riesgos Laborales que no estén establecidas en el presente Reglamento.”

SEGURIDAD VIAL



Decreto 1252 de Octubre 12 de 2021

Por el cual se modifica el literal a del artículo 2.3.2.1 del Título 2 de la Parte 3 del libro 2 y se sustituye el Capítulo 3 del Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 107 de 2015, Único Reglamentario del Sector Transporte, en lo relacionado con los Plane Estratégicos de Seguridad Vial

Ministerio de Transporte

Resolución 20223040040595 de Julio 12 de 2022

Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones

Decreto 1252 de Octubre 12 de 2021

Por el cual se modifica el literal a del artículo 2.3.2.1 del Título 2 de la Parte 3 del libro 2 y se sustituye el Capítulo 3 del Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 107 de 2015, Único Reglamentario del Sector Transporte, en lo relacionado con los Plane Estratégicos de Seguridad Vial





Artículo 2. Sustitúyase el Capítulo 3 del Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, el cual quedará así:

"CAPÍTULO 3

Planes Estratégicos de las entidades, organizaciones o empresas en materia de Seguridad Vial

Artículo 2.3.2.3.1. Planes estratégicos de las entidades, organizaciones o empresas en materia de Seguridad Vial. Además de las disposiciones contenidas en el artículo 12 de la Ley 1503 de 2011, modificado por el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, los Planes estratégicos de Seguridad Vial implementados por las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diez (10) unidades, o que contraten o administren personal de conductores, deben alinearse con el Plan Nacional de Seguridad Vial vigente o el documento que lo modifique o sustituya; y considerar las características propias de cada entidad, organización o empresa.

Artículo 2.3.2.3.2. Diseño, implementación y verificación. Las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado de las que trata el artículo 12 de la Ley 1503 de 2011, modificado por el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, deberán diseñar e implementar su Plan Estratégico de Seguridad Vial de acuerdo con su misionalidad y tamaño, así mismo deberán articularlo con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SGSST, según lo establecido en la metodología de Diseño, Implementación y Verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vial, que adopte el Ministerio de Transporte.

La verificación de la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial, se realizará por parte de las autoridades previstas en el artículo 1 de la Ley 2050 de 2020, de acuerdo con las condiciones y criterios que se establezcan en la Metodología para el Diseño, Implementación y Verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vial adoptada por el Ministerio de Transporte.

Para el caso del Sector Transporte, la verificación se realizará por las siguientes autoridades en el marco de sus competencias, de la siguiente manera:

Ministerio de Transporte

Resolución 20223040040595 de Julio 12 de 2022

Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones



Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La *“Metodología para el diseño, Implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial”*, contenida en la presente resolución, aplica a todas las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado obligadas a diseñar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial, según lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1503 de 2011, modificado por el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, así como al Ministerio de Trabajo, Superintendencia de Transporte y Organismos de Tránsito como autoridades de verificación a la implementación en el marco de sus competencias y de conformidad con el artículo 1 de la Ley 2050 de 2020.

Artículo 5. Vigencia y derogatorias. La presente resolución rige a partir de su publicación en el diario oficial y deroga la Resolución 1565 de 2014 del Ministerio de Transporte.



INDUSTRIA QUIMICA

Decreto 1347 de Octubre 26 de 2021

Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para adoptar el Programa de Prevención de Accidentes Mayores –PPAM

Decreto 1630 de Noviembre 30 de 2021

Por el cual se adiciona el Decreto 1076 de 2015, Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, en lo relacionado con la gestión integral de las sustancias químicas de uso industrial, incluida su gestión del riesgo, y se toman otras determinaciones

Decreto 1347 de Octubre 26 de 2021

Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para adoptar el Programa de Prevención de Accidentes Mayores –PPAM





Artículo 2.2.4.12.5. Definiciones. Para efectos del presente capítulo se entiende por:

(...)

Accidente mayor: todo acontecimiento repentino, como una emisión, un incendio o una explosión de gran magnitud, en el curso de una actividad en una instalación clasificada y que trascienda su perímetro, en el que estén implicadas una o varias sustancias químicas peligrosas y que exponga a los trabajadores, a la población, a los bienes, a la infraestructura o al ambiente a un peligro grave, inmediato o diferido. Un accidente mayor puede constituir un escenario de desastre, siempre y cuando cumpla con la generación de una afectación intensa, grave y extendida sobre las condiciones normales de funcionamiento de la sociedad.

(...)

Instalación clasificada: serán consideradas como instalaciones clasificadas aquellas con presencia de sustancias químicas en cantidades que igualen o superen al menos uno de los umbrales definidos en el Anexo 3 del presente capítulo denominado “*Listado de Sustancias Químicas Asociadas a Accidentes Mayores*” o que al aplicar la regla de la suma, definida en dicho Anexo, se obtenga un valor igual o mayor a uno (1).

(...)



Artículo 2.2.4.12.7. Listado de sustancias químicas asociadas a accidentes mayores y cantidades umbral. El listado de sustancias químicas asociadas a accidentes mayores y sus cantidades umbral se incluye en el Anexo 3 del presente capítulo. Dicho listado está constituido por dos (2) partes, así:

Parte 1. Listado de peligros con base en el Sistema Globalmente Armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos – SGA.

Parte 2. Listado de sustancias químicas específicas identificadas por su nombre y número CAS.



Artículo 2.2.4.12.8. Registro de instalaciones clasificadas. Los responsables de instalaciones con presencia de sustancias químicas incluidas en el Anexo 3 del presente capítulo denominado “*Listado de Sustancias Químicas Asociadas a Accidentes Mayores*” deben auto-clasificar las instalaciones que tengan a su cargo, como clasificadas o no clasificadas.

En caso de identificarse como instalación clasificada, el responsable de la instalación deberá registrarse ante el Ministerio del Trabajo, de acuerdo con los lineamientos que para tal fin expida esa cartera.

Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo definirá la información que deberán reportar los responsables de las instalaciones clasificadas, así como el mecanismo para el reporte y su periodicidad.

Parágrafo 2. El Ministerio del Trabajo en cumplimiento de sus funciones de inspección, vigilancia y control podrá realizar visitas a las instalaciones para verificar la realización de la auto-clasificación y si esta se ajusta a los parámetros definidos en el Artículo 2.2.4.12.7.



Artículo 2.2.4.12.9. Sistema de gestión de la seguridad para la prevención de accidentes mayores. El responsable de la instalación clasificada deberá implementar el Sistema de Gestión de Seguridad para la Prevención de Accidentes Mayores y articularlo con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El sistema de gestión de la seguridad para la prevención de accidentes mayores debe contar como mínimo con los siguientes elementos:

1. Política de prevención de accidentes mayores.
2. Información de seguridad.
3. Identificación de peligros, análisis y evaluación de riesgos.
4. Participación de los trabajadores.
5. Procedimientos de operación.
6. Entrenamiento.
7. Evaluación de contratistas.
8. Revisión de seguridad pre-arranque.
9. Integridad mecánica.
10. Permisos de trabajo.
11. Gestión del cambio.
12. Preparación y respuesta ante emergencias.
13. Investigación de incidentes y accidentes mayores.
14. Indicadores de desempeño.
15. Auditorías de cumplimiento.
16. Revisión por la dirección.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo emitirá los lineamientos y guías para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad para la Prevención de Accidentes Mayores y su articulación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



Artículo 2.2.4.12.10. Plan de emergencias y contingencias PEC. El responsable de la instalación clasificada debe incluir en su PEC los escenarios de accidente mayor, con el fin de mitigar, reducir o controlar flujos de peligros sobre elementos vulnerables presentes en la instalación y el entorno. Se deben incluir los mecanismos de organización, coordinación, funciones, competencias, responsabilidades, los recursos disponibles y necesarios para garantizar la atención efectiva de las emergencias que se puedan presentar, así como los procedimientos de actuación, y se deberá elaborar con la participación del personal de la instalación.

Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres – UNGRD definirá los estándares técnicos para la inclusión de los escenarios de accidentes mayores en los PEC, conforme con lo señalado en el Artículo 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 de 2015 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Presidencia de la República, adicionado por el Decreto 2157 de 2017 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

Parágrafo 2. Una instalación clasificada a través de su Plan de Emergencia y Contingencia PEC, llevará a cabo el proceso de manejo del desastre, establecido en el Plan de Gestión del Riesgo de Desastres de las Entidades Públicas y Privadas PGRDEPP para la instalación clasificada con riesgo de accidente mayor, en el marco del Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Presidencia de la República, adicionado por el Decreto 2157 de 2017 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan..



Artículo 2.2.4.12.12. Registro y reporte de incidentes y accidentes mayores. Los responsables de las instalaciones clasificadas deberán llevar registro de los incidentes y reportar la ocurrencia de cualquier accidente mayor en un término no superior a las veinticuatro (24) horas siguientes de la ocurrencia del evento. El reporte deberá ampliarse progresivamente hasta finalizar la respuesta a la emergencia, conforme a las características del evento y a los lineamientos que se definan al respecto.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo, con base en el apoyo técnico suministrado por los Ministerios de Ambiente y Desarrollo Sostenible y de Salud y Protección Social y la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres – UNGRD, definirá los lineamientos relacionados con el reporte de accidentes mayores y el nivel de severidad de los incidentes.



Artículo 2.2.4.12.13. Investigación de incidentes y accidentes mayores. Cuando se presente un incidente o accidente mayor, el responsable de la instalación clasificada deberá entregar al Ministerio del Trabajo un informe detallado en el que se analice la causa raíz del incidente o accidente, se indiquen las consecuencias inmediatas in situ, así como las medidas adoptadas para mitigar los efectos. El Ministerio del Trabajo podrá requerir la ampliación o mayor profundidad de la investigación adelantada por este. Lo anterior sin perjuicio de las investigaciones que corresponda adelantar a las autoridades competentes del orden nacional o territorial, en el marco de sus competencias.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo en coordinación con los Ministerios de Ambiente y Desarrollo Sostenible y de Salud y Protección Social definirá los lineamientos para la investigación de incidentes y accidentes mayores, así como el proceso de entrega de los informes de las investigaciones, por parte de los responsables de las instalaciones clasificadas.

Continuación del Decreto "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para adoptar el Programa de Prevención de Accidentes Mayores - PPAM".

ANEXO 3
DEL DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO
DECRETO 1072 DE 2015

LISTADO DE SUSTANCIAS PELIGROSAS ASOCIADAS A ACCIDENTES MAYORES

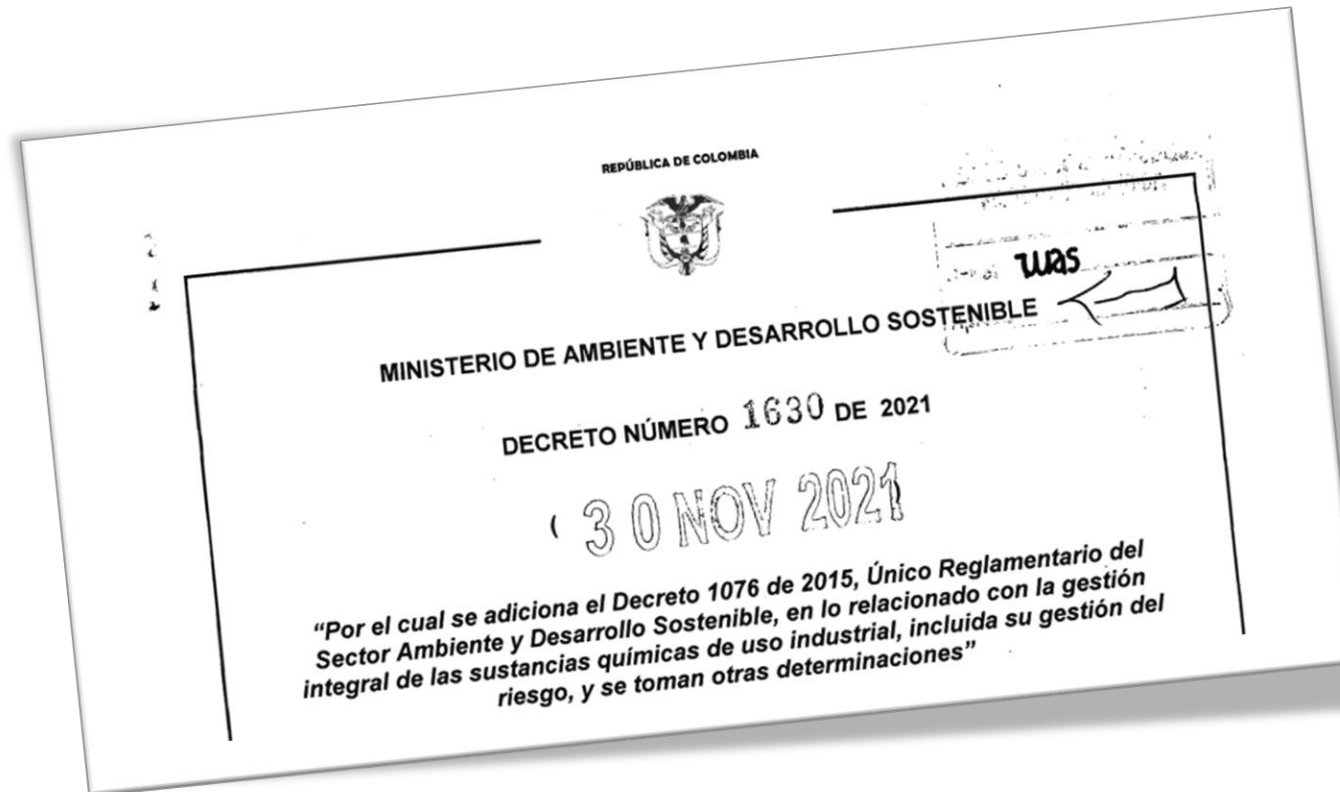
PARTE 1

Listado de peligros con base en la sexta edición del Sistema Globalmente Armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos – SGA

PELIGROS	Cantidades Umbral (toneladas)
PELIGROS PARA LA SALUD	
TOXICIDAD AGUDA – Categoría 1, todas las vías de exposición	20
TOXICIDAD AGUDA Categoría 2, todas las vías de exposición Categoría 3, vía de exposición por inhalación	200
TOXICIDAD ESPECÍFICA EN DETERMINADOS ÓRGANOS DIANA – EXPOSICIÓN ÚNICA Categoría 1	200
PELIGROS FÍSICOS	
EXPLOSIVOS Explosivos de las divisiones 1.1, 1.2, 1.3, 1.5 o 1.6 Sustancias o mezclas que tengan propiedades explosivas de acuerdo con el SGA y no pertenecan a las clases de peligro «peróxidos orgánicos» o «sustancias o mezclas que reaccionan espontáneamente»	50
EXPLOSIVOS Explosivos de la división 1.4	200
GASES INFLAMABLES Gases inflamables de las categorías 1 o 2	50
AEROSOLES INFLAMABLES Aerosoles «inflamables o extremadamente inflamables» de las categorías 1 o 2, que contengan gases inflamables de las categorías 1 o 2 o líquidos inflamables de la categoría 1	500 (neto)
AEROSOLES INFLAMABLES Aerosoles «inflamables o extremadamente inflamables» de las categorías 1 o 2, que no contengan gases inflamables de las categorías 1 o 2 o líquidos inflamables de la categoría 1	50 000 (neto)
GASES COMBURENTES Gases comburentes de la categoría 1	200
LIQUIDOS INFLAMABLES — Líquidos inflamables de la categoría 1, o — Líquidos inflamables de las categorías 2 o 3 mantenidos a una temperatura superior a su punto de ebullición o Otros líquidos con un punto de inflamación ≤ 60 °C, mantenidos a una temperatura superior a su punto de ebullición	50
LIQUIDOS INFLAMABLES — Líquidos inflamables de las categorías 2 o 3 cuando las condiciones particulares de proceso, por ejemplo, presión o temperatura elevadas, puedan crear peligros de accidentes mayores o Otros líquidos con un punto de inflamación ≤ 60 °C cuando las condiciones particulares de proceso, por ejemplo, presión o temperatura elevadas, puedan crear peligros de accidentes mayores	200
LIQUIDOS INFLAMABLES Líquidos inflamables de las categorías 2 o 3 no comprendidos en las categorías anteriores	50 000
SUSTANCIAS Y MEZCLAS QUE REACCIONAN ESPONTÁNEAMENTE Y PERÓXIDOS ORGÁNICOS Sustancias y mezclas que reaccionan espontáneamente de los tipos A o B o peróxidos orgánicos de los tipos A o B	50

Decreto 1630 de Noviembre 30 de 2021

Por el cual se adiciona el Decreto 1076 de 2015, Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, en lo relacionado con la gestión integral de las sustancias químicas de uso industrial, incluida su gestión del riesgo, y se toman otras determinaciones





MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

DECRETO NÚMERO 1630 DE 2021

30 NOV 2021

"Por el cual se adiciona el Decreto 1076 de 2015, Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, en lo relacionado con la gestión integral de las sustancias químicas de uso industrial, incluida su gestión del riesgo, y se toman otras determinaciones"

Artículo 2.2.7B.1.3.4 De las obligaciones del usuario. El usuario de sustancias químicas de uso industrial deberá sujetarse a lo que establezcan los programas de reducción y manejo del riesgo para el ambiente o para la salud definidos por el importador o fabricante en los casos que aplique, para lo cual cumplirá con las siguientes obligaciones:

1. Verificar que las sustancias químicas estén etiquetadas de acuerdo con el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA) y que cuenten con su respectiva Ficha de Datos de Seguridad (FDS), conforme con lo dispuesto en el Decreto 1496 de 2018 o las normas que lo modifiquen o sustituyan.
2. Informar al fabricante o importador, sobre los nuevos usos a que se destine la sustancia y que no se encuentren relacionados en el inventario de que trata el artículo 2.2.7B.1.2.2 del presente decreto. En el caso de ser aceptado el nuevo uso por el importador o fabricante, brindarle la información que se requiera para la formulación de la evaluación y el programa de reducción y manejo del riesgo, salvo aquella legalmente protegida.
3. Solicitar al importador o fabricante de las sustancias químicas de uso industrial que requieran programas de reducción y manejo del riesgo para el ambiente o para la salud, la información adicional que considere pertinente para implementar las acciones que les correspondan en dicho programa.
4. Realizar las acciones que les correspondan en los programas de reducción y manejo del riesgo para el ambiente o para la salud que defina el importador o fabricante, adaptadas a sus condiciones particulares de uso.
5. Informar a las autoridades competentes cuando se evidencie que el fabricante o importador no tenga disponible de manera permanente para los usuarios de sustancias químicas de uso industrial, los programas de reducción y manejo del riesgo para el ambiente o para la salud o en el caso de encontrar inconsistencias en la información disponible.



TRABAJO INFORMAL

Decreto 801 de Mayo 16 de 2022

Por el cual se adiciona el Capítulo 6 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, y se adopta la Política Pública de los Vendedores Informales



Por el cual se adiciona el Capítulo 6 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, y se adopta la Política Pública de los Vendedores Informales

Artículo 2.2.9.6.1. Objeto. El presente Capítulo tiene por objeto adoptar la Política Pública de Vendedores Informales, con el fin de garantizar los derechos a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo y a la convivencia en el espacio público.

La política pública para los vendedores informales tiene como finalidad esencial, ser una herramienta para el desarrollo de soluciones a la situación de precariedad de este sector y apunta a ampliar las capacidades y oportunidades de las personas hacia condiciones de igualdad y equidad, disminuyendo los niveles de pobreza y desigualdad. Mejorar las condiciones para la inclusión de la población trabajadora informal en el aprovechamiento del espacio público, y reconociendo la necesidad de conciliar dos derechos fundamentales en constante conflicto, por un lado, el derecho al trabajo y al mínimo vital, y por otro, el derecho al gozo del espacio público.

Artículo 2.2.9.6.2. Ámbito de Aplicación. La Política Pública que aquí se adopta está dirigida a todos los vendedores informales, organizaciones de vendedores informales del territorio nacional, a las entidades del orden nacional y territorial, y los demás actores interesados en garantizar los derechos de los vendedores informales a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo y a la convivencia en el espacio público.



AVIACION CIVIL

Decreto 997 de Junio 13 de 2022

Por medio del cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, Único Reglamentario del Sector Transporte, relacionado con la investigación de accidentes de aviación, seguridad operacional y seguridad de la aviación civil



Por medio del cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, Único Reglamentario del Sector Transporte, relacionado con la investigación de accidentes de aviación, seguridad operacional y seguridad de la aviación civil

Artículo 1°. Adiciónese el Capítulo 4 al Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, Único Reglamentario del Sector Transporte, el cual quedará así:

<CAPÍTULO 4

Disposiciones generales relacionadas con la investigación de accidentes e incidentes de aviación, seguridad operacional y seguridad de la aviación civil

Artículo 2.2.2.4.1. Objetivo de las Investigaciones. El objetivo de las investigaciones de accidentes e incidentes de aviación es determinar sus circunstancias y causas probables, con miras a la adopción de las medidas tendientes a la prevención de futuros accidentes e incidentes y no la determinación de culpa ni responsabilidad.

Artículo 2.2.2.4.2. Autoridad de Investigación de Accidentes (AIG). La autoridad a cargo de la investigación de accidentes de aviación en Colombia es la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, que cumplirá su función a través del Grupo de Investigación de Accidentes o quien haga sus veces.



COVID-19

Ministerio de Salud y Protección Social

Resolución 692 de Abril 26 de 2022

Por la cual se adopta el Protocolo General de Bioseguridad

Ministerio de Salud y Protección Social

Resolución 666 de Abril 29 de 2022

Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, 222, 738, 1315, 1913 de 2021 y 304 de 2022

Ministerio de Salud y Protección Social

Resolución 666 de Abril 29 de 2022

Por la cual se proroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, 222, 738, 1315, 1913 de 2021 y 304 de 2022



Por la cual se proroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, 222, 738, 1315, 1913 de 2021 y 304 de 2022

Artículo 1. Prorrogar hasta el 30 de junio de 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, 222, 738, 1315, 1913 de 2021 y 304 de 2022.

La emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aquí señalada, cuando desaparezcan las causas que le dieron origen.

Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, 222, 738, 1315, 1913 de 2021 y 304 de 2022

Artículo 2. Modificar el artículo 2 de la Resolución 385 de 2020, modificado por el artículo 2 de las Resoluciones 844, 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021 el cual quedará así:

“Artículo 2 Medidas. Con el objeto de prevenir y controlar la propagación de la COVID-19 en el territorio nacional y mitigar sus efectos, se deberán adoptar las siguientes medidas:

- 2.1. La ciudadanía deberá mantener las medidas de autocuidado y de bioseguridad establecidas por el Ministerio de Salud y Protección Social.
- 2.2. Las autoridades departamentales, distritales y municipales, en coordinación con las entidades responsables del aseguramiento y los administradores de los regímenes Especial y de Excepción, así como las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud — IPS, deben brindar información adecuada, transparente y veraz basada en la evidencia científica, sobre el proceso de vacunación para lograr mayor adherencia, y cobertura en la población y desarrollarán estrategias que permitan acelerar el ritmo de la vacunación contra el COVID-19, de acuerdo con las directrices que emita este Ministerio.
- 2.3. Las entidades promotoras de salud y las instituciones prestadoras de servicios de salud deben realizar demanda inducida para ubicar a las personas que no han accedido a la vacuna y al refuerzo contra el COVID-19, para agendarlas y aplicarles la vacuna, con especial énfasis en las mayores de 50 años y en aquellas que tienen comorbilidades.
- 2.4. Las entidades promotoras de salud, las entidades territoriales y las instituciones prestadoras de servicios de salud, en el marco de sus competencias, deben fortalecer la comunicación y educación en los ciudadanos para el manejo y prevención de la COVID-19.
- 2.5. Las entidades responsables del aseguramiento y sus redes de prestadores de servicios de salud garantizarán la atención en salud de la población afiliada.

(. . . .)

Ministerio de Salud y Protección Social

Resolución 692 de Abril 26 de 2022

Por la cual se adopta el Protocolo General de Bioseguridad



Artículo 1. Objeto. Adoptar el protocolo general de bioseguridad para el desarrollo de las actividades económicas, sociales, culturales y en la administración pública, contenido en el anexo técnico, el cual hace parte integral de esta resolución.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. Esta resolución aplica a los habitantes del territorio nacional, a todos los sectores económicos, sociales y culturales del país, a las entidades públicas y privadas nacionales y territoriales que integran el Estado colombiano, líneas de cruceros, operadores de aeropuertos, aerolíneas y explotadores de aeronaves, aerolíneas de pasajeros y de carga, agencias de aduana, operadores de puertos, los tripulantes de aeronaves de pasajeros y de carga, pasajeros de aerolíneas y de transporte marítimo internacional.

Artículo 3. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las Resoluciones 991 y 0843 de 2020, 1123, 2157 de 2021, así como las Resoluciones 350 y 111 de 2022.

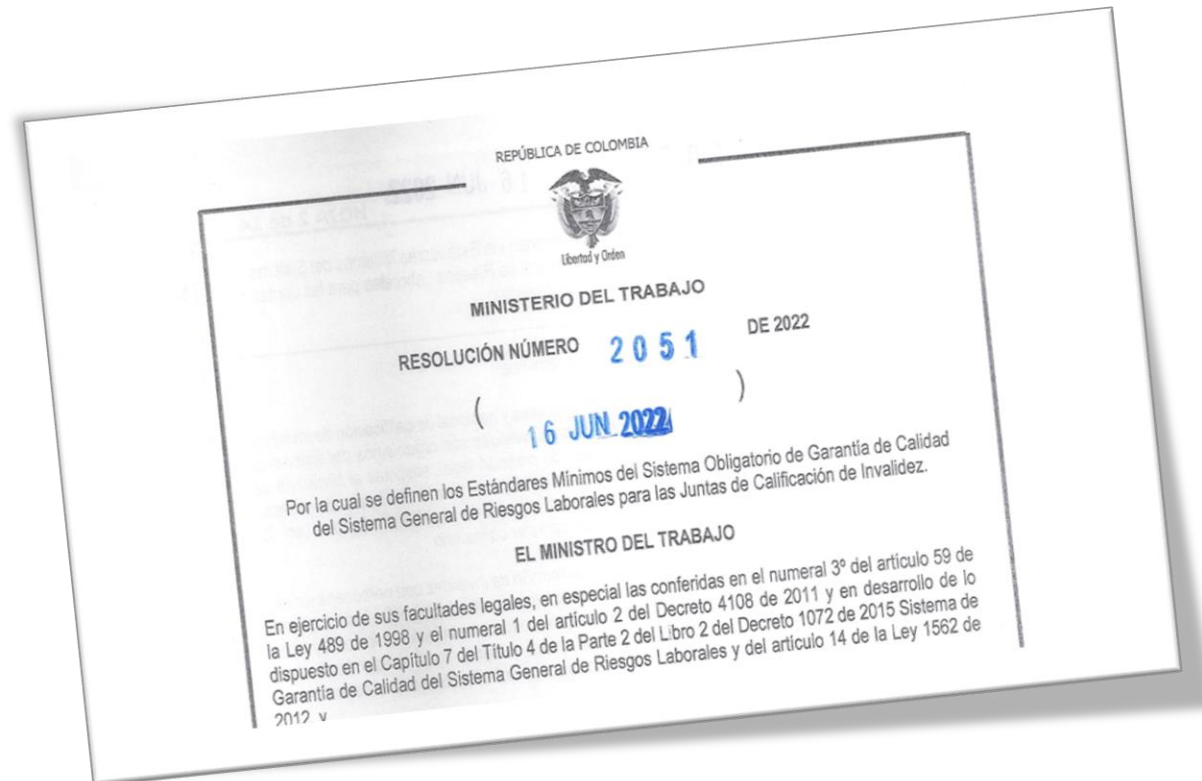


JUNTAS CALIFICACION DE INVALIDEZ

Ministerio del Trabajo

Resolución 2051 de Junio 16 de 2022

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para las Juntas de Calificación de Invalidez



Ministerio del Trabajo

Resolución 2051 de Junio 16 de 2022

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para las Juntas de Calificación de Invalidez

Artículo 3. Estándares Mínimos para las Juntas de Calificación de Invalidez. Son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de la capacidad operativa, tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de las Juntas de Calificación de Invalidez en el Sistema General de Riesgos Laborales.

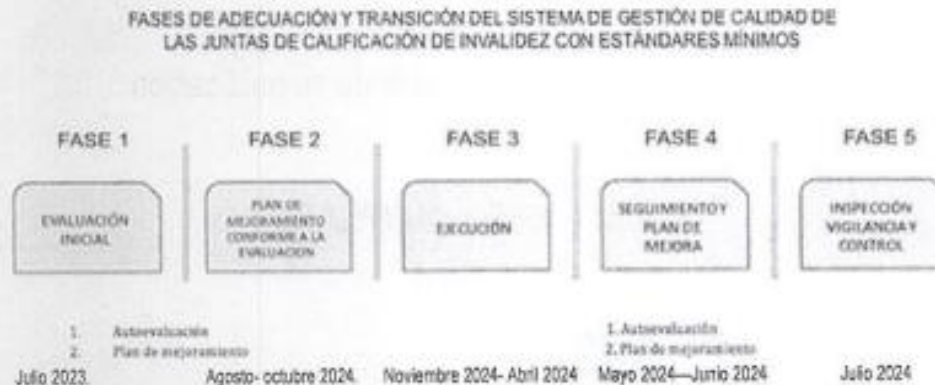
Parágrafo. La implementación de los estándares establecidos en la presente resolución, como componente del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, no exime a las Juntas de Calificación de Invalidez del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas vigentes del Sistema General de Riesgos Laborales y el Manual de Procedimiento para el Funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.

Ministerio del Trabajo

Resolución 2051 de Junio 16 de 2022

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para las Juntas de Calificación de Invalidez

Artículo 4. Fases de adecuación, transición y aplicación de los estándares mínimos por las Juntas de Calificación de Invalidez. Las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de la Calidad por parte de las Juntas de Calificación de Invalidez serán:

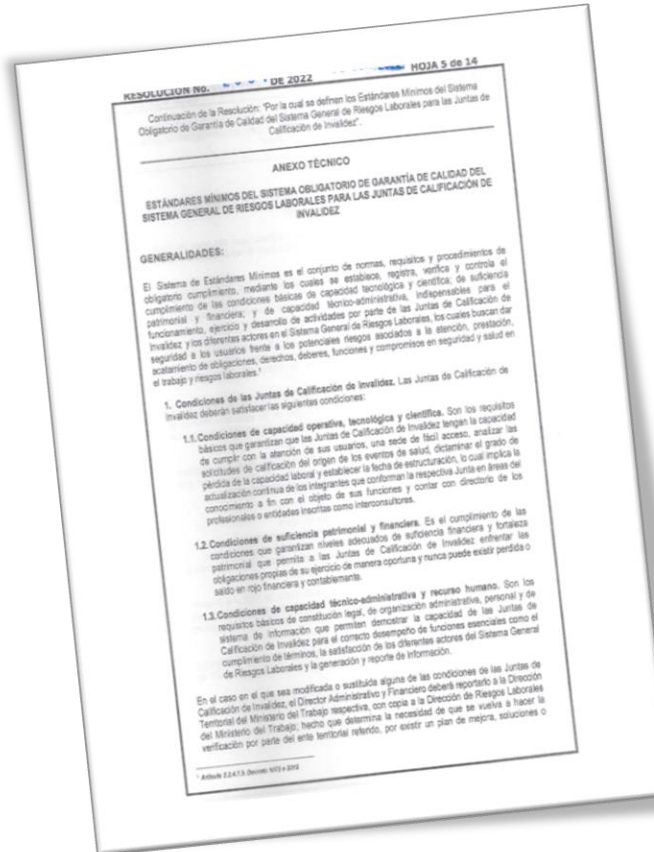


Entre julio de 2023 y julio de 2024 se implementarán los Estándares Mínimos del Sistema de Garantía de la Calidad de las Juntas de Calificación de Invalidez, de acuerdo con las fechas que se especifican en la gráfica.

Ministerio del Trabajo

Resolución 2051 de Junio 16 de 2022

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para las Juntas de Calificación de Invalidez



Ministerio del Trabajo

Resolución 2051 de Junio 16 de 2022

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para las Juntas de Calificación de Invalidez

4. Planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. En caso de no cumplir con los estándares mínimos, la Junta de Calificación de Invalidez debe establecer un plan de mejoramiento que debe contener como mínimo lo siguiente:
 - 4.1. Las actividades concretas por desarrollar.
 - 4.2. Los responsables de cada una de las actividades de mejora.
 - 4.3. Los diferentes recursos administrativos y financieros que se invertirán.
 - 4.4. El plazo establecido para el cumplimiento de cada actividad de manera detallada.
 - 4.5. Los fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades para el cumplimiento de los estándares mínimos.

El plan de mejora deberá ser enviado, a partir del mes de diciembre del 2023, a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo respectiva o a quien haga sus veces y copia a la Dirección de Riesgos Laborales, a través del correo electrónico solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co.

LICENCIAS EN SST



Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 1151 de Julio 6 de 2022

Por la cual se modifica la resolución 754 de 2021 en el sentido de sustituir su Anexo Técnico No. 1



31 MAY 2021

RESOLUCIÓN NÚMERO 0000754 DE 2021 HOJA N° 11

Continuación de la resolución "Por la cual se establecen los requisitos y el procedimiento para la expedición y renovación de la Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo"

ANEXO TÉCNICO No. 1
CAMPOS DE ACCIÓN PARA PERSONAS NATURALES

Perfil	Campo de acción
--------	-----------------

Perfil	Campo de acción
6. Profesional en seguridad y salud en el trabajo o su equivalente	6.1. Higiene Industrial, cuando lo acredite en su formación. 6.2. Seguridad Industrial, cuando lo acredite en su formación. 6.3. Investigación de accidentes de trabajo. 6.4. Educación. 6.5. Capacitación. 6.6. Diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

RESOLUCIÓN No. 1151 DE - 1 JUL 2022 Hoja No. 3 de 4

Continuación de la resolución "Por la cual se modifica la Resolución 754 de 2021 en el sentido de sustituir su Anexo Técnico No. 1"

ANEXO TÉCNICO No. 1
CAMPOS DE ACCIÓN PARA PERSONAS NATURALES

Perfil	Campo de acción
--------	-----------------

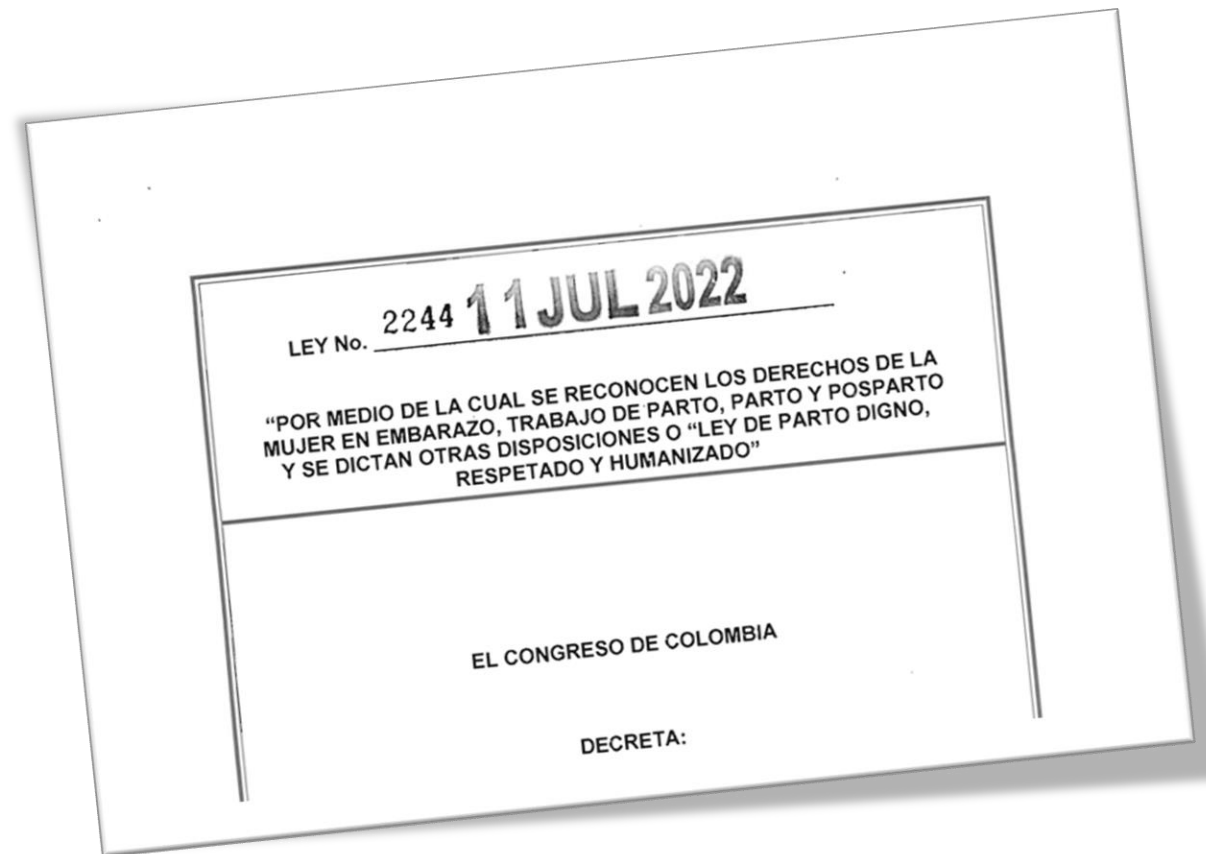
Perfil	Campo de acción
6. Profesional en seguridad y salud en el trabajo o su equivalente	6.1. Higiene Industrial, cuando lo acredite en su formación. 6.2. Seguridad Industrial, cuando lo acredite en su formación. 6.3. Investigación de accidentes de trabajo y enfermedad laboral de acuerdo con su competencia según formación académica. 6.4. Investigación en área técnica. 6.5. Educación. 6.6. Capacitación. 6.7. Diseño, administración y ejecución del Sistema de



DERECHOS DE LA MUJER

Ley 2244 de Julio 11 de 2022

Por medio de la cual se reconocen los derechos de la mujer en embarazo, trabajo de "parto, parto y posparto y se dictan otras disposiciones o "ley de parto digno, respetado y humanizado"



Por medio de la cual se reconocen los derechos de la mujer en embarazo, trabajo de "parto, parto y posparto y se dictan otras disposiciones o "ley de parto digno, respetado y humanizado

Artículo 1°. Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto reconocer y garantizar el derecho de la mujer durante el embarazo, trabajo de parto, parto, posparto y duelo gestacional y perinatal con libertad de decisión, consciencia y respeto; así como reconocer y garantizar los derechos de los recién nacidos.

Por medio de la cual se reconocen los derechos de la mujer en embarazo, trabajo de "parto, parto y posparto" y se dictan otras disposiciones o "ley de parto digno, respetado y humanizado"

Artículo 4°. Derechos. Todas las mujeres en proceso de gestación, trabajo de parto, parto, posparto, duelo gestacional y perinatal tienen los siguientes derechos:

1. A recibir atención integral, adecuada, veraz, oportuna y eficiente, de conformidad, a sus costumbres, valores, creencias y a su condición de salud.
2. A ser tratada con respeto y sin discriminación, de manera individual y protegiendo su derecho a la intimidad y confidencialidad, incluida la información sobre resultados de pruebas de laboratorio, a no recibir tratos crueles, inhumanos ni degradantes, a que se garantice su libre determinación y su libertad de expresión.
3. A ser considerada como sujeto de derechos y de protección especial, en los procesos de gestación, trabajo de parto, parto, posparto y duelo gestacional y perinatal de modo que se garantice su participación en dichos procesos, atendiendo su condición de salud.
4. A tener una comunicación asertiva con los prestadores de atención en salud durante la gestación, el trabajo de parto, el parto, posparto y duelo gestacional y perinatal mediante el uso de un lenguaje claro, fácil de entender, pertinente, accesible y a tiempo acorde a sus costumbres étnicas, culturales, sociales y de diversidad funcional de cada mujer.
5. A ser informada sobre una alimentación adecuada de acuerdo a sus requerimientos nutricionales en etapa de gestación, trabajo de parto y posparto por personal idóneo y con experiencia.
6. A que sea ingresada al Sistema de Salud y a ser atendida sin barreras administrativas.
7. A participar en un curso de preparación para la gestación, trabajo de parto, parto y posparto de alta calidad pedagógica y profundidad en los contenidos, basado en evidencia científica actualizada y con enfoque diferencial, con personal formado en acompañamiento a población gestante; que privilegie el

respeto por la fisiología, en espacios accesibles que garanticen la dignidad y comodidad, sin imponer el régimen de afiliación que tenga la mujer al Sistema de Seguridad Social.

8. A realizarse los controles prenatales recomendados según la evidencia científica actualizada, por niveles de atención, para garantizar la salud de la madre de acuerdo con su condición de salud.

9. A ser informada sobre sus derechos, sobre los procedimientos de preparación corporales y psicológicos para el trabajo de parto, el parto y el posparto, y sobre los beneficios, riesgos o efectos de las diferentes intervenciones durante la gestación, el trabajo de parto, el parto y el posparto, las causas y los efectos del duelo gestacional y perinatal, con información previa, clara, apropiada y suficiente por parte de los profesionales de salud, basada en la evidencia científica segura, efectiva y actualizada, y sobre las diversas alternativas de atención del parto, con el fin de que pueda optar libremente por la que mejor considere y en consecuencia, a decidir sobre el lugar y los actores del sistema de la salud encargados de su atención.

10. A ser informada sobre la evolución del trabajo de parto, parto y posparto, sobre el estado de salud del feto y del recién nacido y, en general, a que se le haga partícipe de las diferentes actuaciones de los actores del sistema de la salud y a que el obituario tenga información oportuna, y sus familiares de la evolución del trabajo de parto, parto y posparto, si la mujer así lo desea.

11. A presentar su plan de parto para fortalecer la comunicación con los actores del sistema de la salud y a que, a partir de la semana 32 de gestación, los controles prenatales sean realizados en el lugar donde se atenderá el parto y en lo posible, por los actores del sistema de la salud que lo atenderá en parto.

12. Al parto respetado y humanizado, basado en evidencia científica actualizada, con enfoque diferencial, teniendo en cuenta que las condiciones de salud de la mujer y del feto así lo permitan y su libre determinación. Lo anterior comprende las siguientes prácticas:

- a) Tacto vaginal, realizado en lo posible por el mismo agente de salud de turno para guardar mayor objetividad en la comparación de los mismos y de conformidad con los términos recomendados por la evidencia científica.
- b) Monitoreo fetal intermitente con el fin de conocer el estado de salud del feto y facilitar la movilidad, fisiología y comodidad durante el trabajo de parto.
- c) Ingestas de dieta líquida de acuerdo a las recomendaciones del médico, durante el trabajo de parto y post parto.
- d) Movimiento corporal con libertad y adopción de posiciones verticales durante el trabajo de parto y parto.
- e) Uso de métodos no farmacológicos y farmacológicos para el manejo del dolor durante el trabajo de parto.
- f) Pijo de acuerdo con la sensación fisiológica de la mujer en la etapa expulsiva avanzada, evitando en lo posible que sea dirigido por terceros.

13. A permanecer con el recién nacido en contacto piel a piel después del nacimiento, con el fin de facilitar el vínculo afectivo entre madre e hijo y estimular eficazmente el proceso de lactancia materna, cuando las condiciones de salud

de la mujer y del recién nacido lo permitan, de conformidad con la evidencia científica actualizada y la recomendación del médico tratante.

14. A recibir atención en salud idónea y oportuna durante la gestación, trabajo de parto, parto y posparto bajo protocolos ancestrales de comunidades étnicas, en el lugar de su elección, siempre y cuando se garanticen las condiciones de salud de la mujer, del feto o del recién nacido.

15. A recibir asistencia psicosocial, particularmente asistencia en salud mental, esta asistencia debe ser oportuna y de calidad con enfoque diferencial cuando así lo requiera y lo desee y en especial, en los procesos de duelo gestacional y perinatal, esta asistencia también se brindará al padre y la familia que así lo necesite.

16. A estar acompañada, si así lo desea la mujer, mismo por una persona de su confianza y elección durante el proceso de gestación, trabajo de parto, parto y posparto, o en su defecto, por una persona especialmente entrenada para darle apoyo emocional. Bajo ninguna circunstancia se podrá cobrar para hacer uso de este derecho.

17. A que todo procedimiento relacionado con su estado sea practicado por profesionales de la salud acreditados académicamente y con experiencia, sin perjuicio de las prácticas de medicina tradicional y ancestral de los grupos étnicos.

18. A que todo medicamento perteneciente al grupo de análogos de las prostaglandinas y anti prostaglandinas de uso en obstetricia, le sea suministrado en condiciones óptimas de higiene y sanidad, en Institutos Prestadores de Salud que cuenten, al menos, con atención de agencias gineco-obstétricas.

19. A que todo procedimiento de dilatación/evacuación y curetaje obstétrico sea realizado en condiciones óptimas de higiene y sanidad, en Institutos Prestadores de Salud que cuenten, al menos, con atención de agencias gineco-obstétricas.

20. A ser informada, basada en evidencia científica actualizada, desde la gestación, sobre los beneficios de la lactancia materna, a recibir apoyo para amamantar durante el posparto con asesoría oportuna, permanente y de calidad por un agente de salud experto en lactancia materna.

21. A no ser sometida a ningún procedimiento médico, examen o intervención cuyo propósito sea de investigación y docencia, salvo consentimiento libre, previo, expreso e informado manifestado por escrito.

22. A recibir información sobre las consecuencias físicas y psicológicas del posparto y sobre las indicaciones sugeridas de conformidad con sus condiciones de salud y basadas en la evidencia científica actualizada.

23. A recibir una cesárea humanizada, en caso de haberse agotado todas las condiciones de un parto fisiológico humanizado o sea solicitada de manera libre e informada por la mujer en el plan de parto por cesárea.

24. A ser informada sobre la viabilidad de tener un parto vaginal después de una cesárea y a tenerlo si así lo desea, de conformidad con las recomendaciones basadas en la evidencia científica actualizada, siempre y cuando se salvaguarden las buenas condiciones de salud del feto y de la mujer.

25. En los casos de duelo gestacional o perinatal, a tener acompañamiento de un equipo de agentes de la salud interdisciplinario con formación en duelo, para ayudar a la mujer y/o la familia a superar el duelo y a ser atendida en un lugar donde no tenga contacto con otras mujeres en gestación, trabajo de parto, parto o posparto y en las mejores condiciones posibles teniendo en cuenta su derecho y el de su familia a la intimidad.

26. A que le sea entregada su placenta por los actores del sistema de la salud o instituciones que presten la atención durante el parto y posparto, cuando así lo desee y lo solicite la mujer, según sus creencias.

27. A reclamar los gastos del parto, sin perjuicio de la responsabilidad compartida de los padres que surge desde la concepción.

28. Recibir un trato respetuoso por parte de los agentes de salud y la parte administrativa.

Parágrafo. Cuando el reconocimiento de la paternidad se realice antes del nacimiento, en virtud de lo establecido por la Ley 75 de 1998, los derechos reconocidos en los numerales 4, 7, 10, 15, 22 y 25 serán también reconocidos al padre.



RIESGOS SICOSOCIALES

Ministerio del Trabajo

Resolución 2764 de Julio 18 de 2022

Por medio de 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



Por medio de 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

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.* La presente Resolución se aplica a todos los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a los trabajadores en misión, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Por medio de 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

Artículo 3. Periodicidad de la Evaluación. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgo psicosocial de las empresas.

Las empresas en las cuales se ha identificado factores psicosociales intralaborales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales y requieren intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales.

En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial intralaboral medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años y requiere intervención, tanto en la fuente como en el trabajador.

La periodicidad de la evaluación anual o cada dos años, deberá establecerse a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales deben realizarse de forma inmediata.

Parágrafo. Para calcular el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de las empresas se debe establecer el promedio del puntaje bruto total de los trabajadores obtenido a través de la aplicación y calificación del cuestionario intralaboral, y posteriormente transformarlo utilizando la fórmula que se encuentra establecida en el Manual del Usuario de la Batería e identificar el nivel de riesgo en los baremos.

Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.

Por medio de 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

Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. La Batería está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo, así:

1. Instrumentos de la batería para la evaluación del Riesgo Psicosocial.

Los instrumentos que conforman la Batería y que deben ser utilizados para las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial son los siguientes:

- 1.1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- 1.2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- 1.3. Cuestionario para la evaluación del estrés.
- 1.4. Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).

La aplicación de los cuestionarios debe realizarse garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del usuario de cada uno de los cuestionarios de la batería. No pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos.

Parágrafo. A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta práctica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin.

La herramienta práctica publicada por el Ministerio del Trabajo, será la única que pueden utilizar las empresas para la aplicación virtual de la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la cual será de libre acceso y sin costo alguno para los usuarios.

El uso inadecuado de estos instrumentos, la no garantía de los derechos de autor, la reproducción o comercialización de los mismos, el no cumplimiento de los criterios de seguridad de información y de las condiciones de aplicación, acarreará las sanciones establecidas en la ley.

El Ministerio del Trabajo establecerá las variables de información sobre evaluación de factores de riesgos psicosociales por dominio, dimensiones y nivel de estrés; que deberán reportar las empresas al sistema de información de riesgos laborales.

1. Estudiar legislación SST

2. Requisitos legales aplicables

3. Procesos que aplica

4- Fuentes de Consulta

5. Diseño Matriz Legal

6. Conformar Comité Legal

7. Revisión y actualización Matriz Legal

8. Armonizar Matriz Legal y Matriz de Peligros

9. Evaluar cumplimiento requisito legal

10. Socializar Matriz Legal

Procedimiento
Identificación y Acceso al Requisito Legal

GRACIAS

Jesús Palomino Cervantes

E-mail: jesus.palomino@hotmail.com

Cel. 310 - 640 39 28

Ibagué, Colombia

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★

 **Posipedia**
www.posipedia.com.co



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

Congreso 2022

Arauca más Positiva

Gestión Moderna

en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

CON EL ACOMPAÑAMIENTO DE:



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

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**

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

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

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





18 de mayo, celebración del día mundial de la SST

Liderado por el Comité Seccional de SST



**20 de mayo, Certificación
Internacional en Entrenador Lúdico**





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



- 24 de agosto entrenamiento Brigadas de Emergencia
- 12 al 17 de septiembre semana de entrenamiento inmersivo

| Recursos |

Enseñanza

■ Aprendizaje ■

Capacitación

Habilidades específicas

Entrenamiento

Destrezas

Formación

Habilidades y Destrezas

Inducción

Proceso de Integración

Re-Inducción

Proceso de recordación y ReAprendizaje

No Sabe



¿Tienes un colaborador que sientes que tiene potencial pero tal vez no hace las cosas que esperas?

- **Saber Enseñar**
- **Saber Aprender**

**No
Puede**



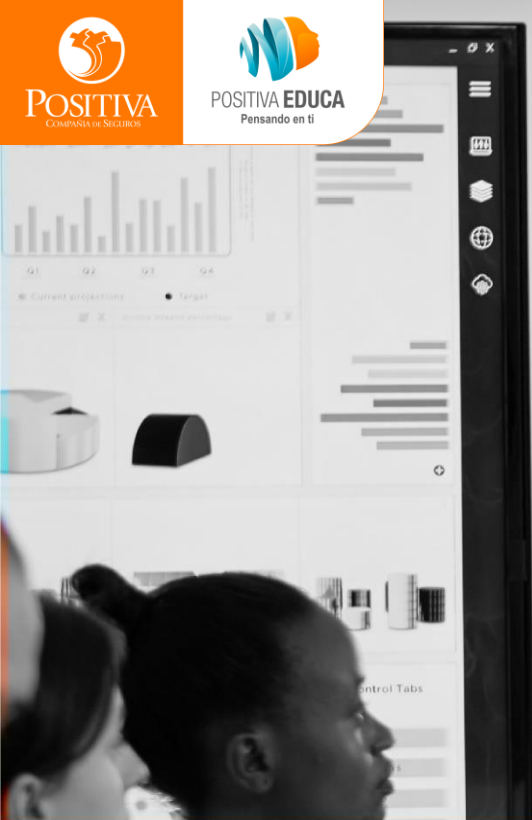
**No
Quiere**



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

ERIC HOFFER

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



POSITIVA
COMPANÍA DE SERVICIOS



POSITIVA EDUCA
Pensando en ti

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**

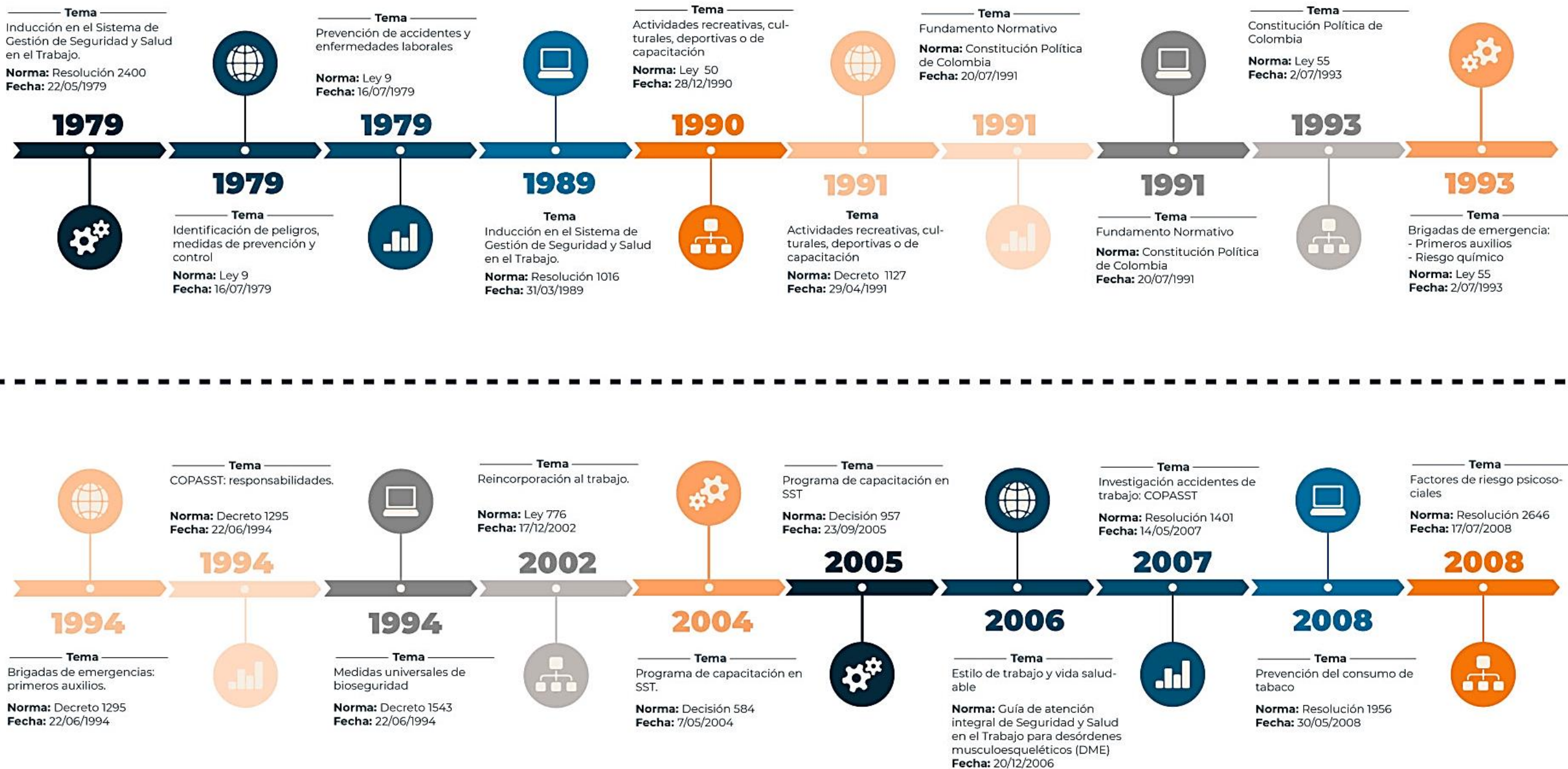
El plan de capacitación de la empresa es **diferente al del SGSST**

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

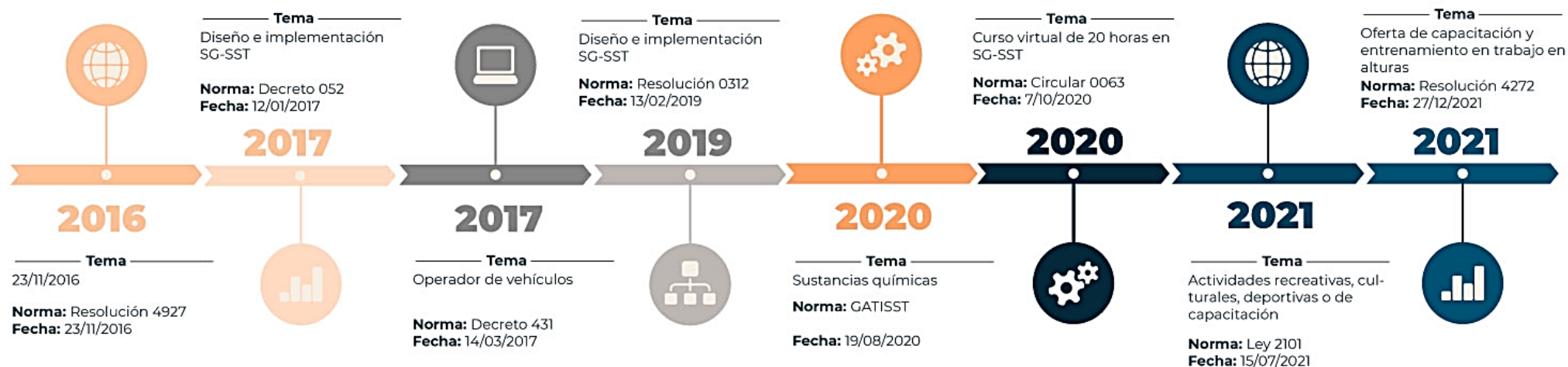
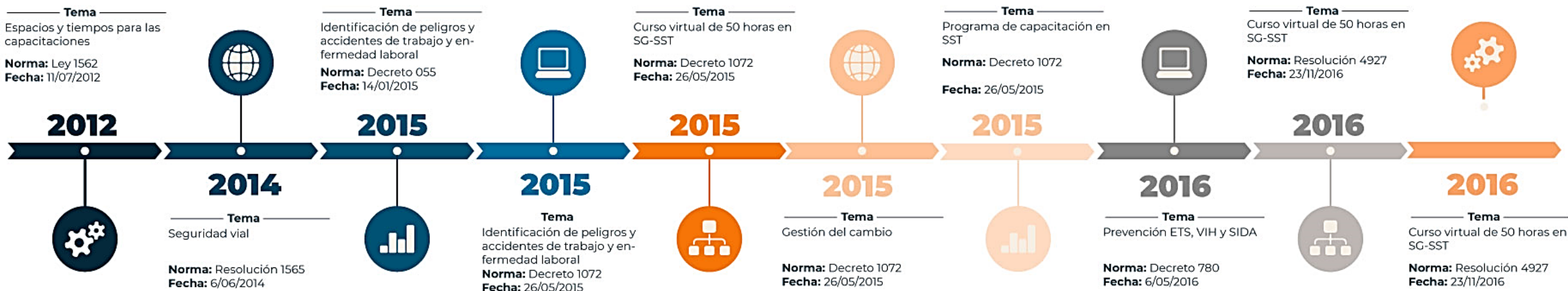
Las acciones educativas **no están representadas en competencias**

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



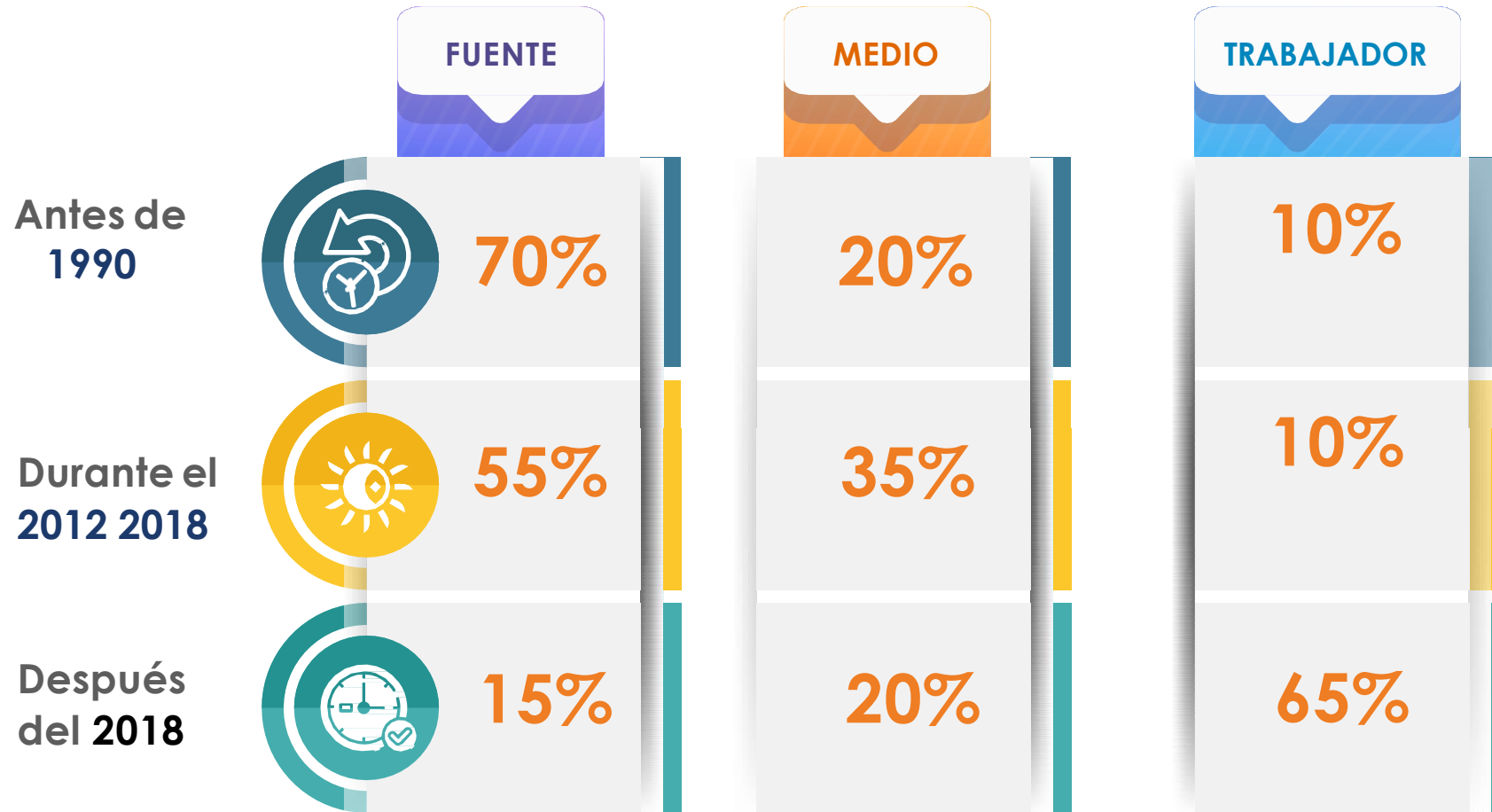
UN MODELO
TRANSFORMADOR
PARA LA IGUALDAD
DE GÉNERO



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.

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





¿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



Antes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.
2022

Después

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



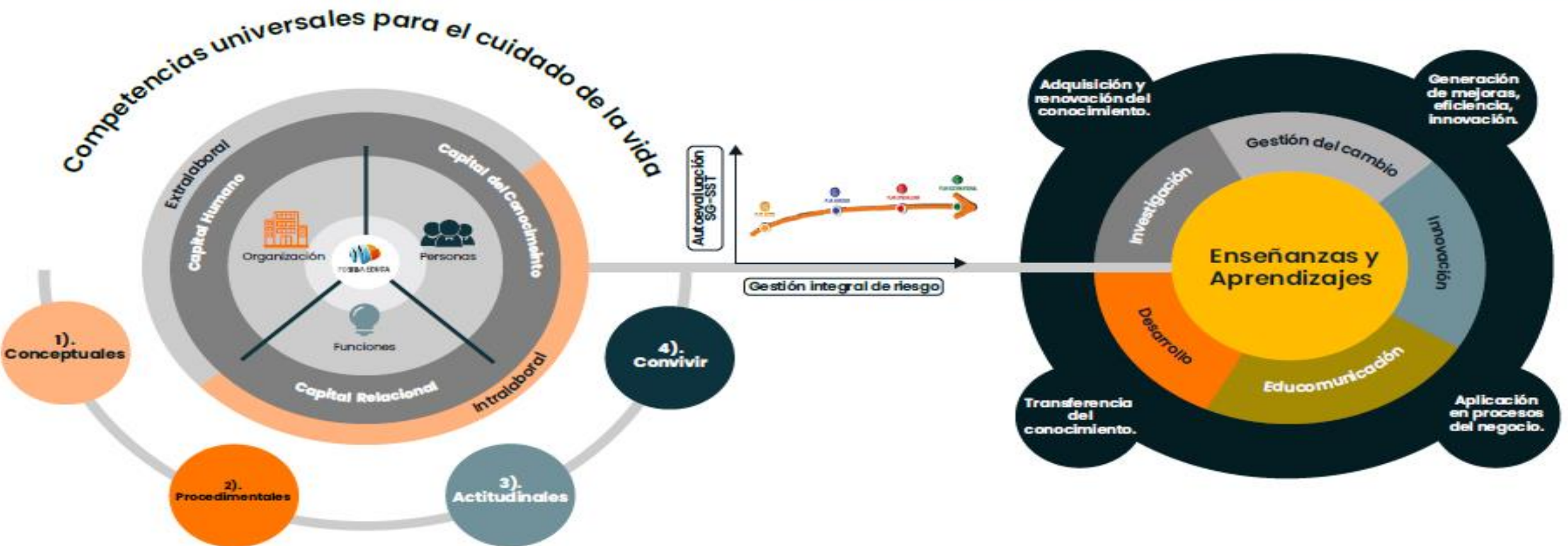
Bienvenid@s al
PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Cronograma 2022 >



Modelo

Gestión del Conocimiento Aplicado en Seguridad y Salud en el Trabajo



Ref. Modelo creado por Positiva Compañía de Seguros S.A.

Nuestra estrategia

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



VIDEOS DE PREVENCIÓN



PUBLICACIONES PREVENCIÓN



Juegos (Positiva Jugando)

Consultar las normas

Norma	Fecha	Descripción	Supuesto	Publicada	Subjet	Ver
Decreto 1887 de 2009	2009-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1887 de 2009" que establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de las Empresas de Comercio Exterior de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Convenio 158.	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los riesgos de los trabajos de comercio exterior.	2014-06-25	Vigente	Q
Decreto 1887 de 2009	2009-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1887 de 2009" que establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de las Empresas de Comercio Exterior de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Convenio 158.	"Cualificación de los centros de trabajo para el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud en el trabajo"	2014-06-25	Vigente	Q
Decreto 1887 de 2009	2009-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1887 de 2009" que establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de las Empresas de Comercio Exterior de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Convenio 158.	"Procedimientos de control de los riesgos de los trabajos de comercio exterior"	2014-06-25	Vigente	Q
Decreto 1887 de 2009	2009-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1887 de 2009" que establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de las Empresas de Comercio Exterior de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Convenio 158.	"Procedimientos de control de los riesgos de los trabajos de comercio exterior"	2014-06-25	Vigente	Q
Decreto 1887 de 2009	2009-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1887 de 2009" que establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de las Empresas de Comercio Exterior de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Convenio 158.	Mantenimiento de las instalaciones	2014-06-25	No Publica	Q
Resolución 1015 de 1988	1988-02-01	Organización Internacional del Trabajo, OIT, Convenio 158.	"Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los riesgos de los trabajos de comercio exterior"	2014-06-25	Vigente	Q

SOY RESPONSABLE DEL SG-SST



NORMATIVIDAD



PLAN NACIONAL DE EDUCACIÓN

Nuestra estrategia

Categoría 1. Comunidades Nacionales de Conocimiento en SST

A smartphone is shown held by two hands, displaying a grid of eight educational modules. Each module features a central image, a title, and a vertical list of related terms. Below each module is an orange button labeled 'VER MÁS'.

- ENTRENAMIENTO EN COMUNICACIÓN Y RELACIONAMIENTO APLICADO**
 - CARRERO
 - SALUD
 - CRECER
 - CUIDADO
 - VOCACION
 - TRABAJO
 - RESPECTO
 - ALEGRIA
 - EMPATIA
 - SOLIDARIDAD
 - LECCIONES DE VIDA
 - BIENESTAR
 - DEDICACION
 - PROYECCION
 - ESTABILIDAD
- HABILIDADES HUMANAS PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**
 - CARRERO
 - SALUD
 - CRECER
 - CUIDADO
 - VOCACION
 - TRABAJO
 - RESPECTO
 - ALEGRIA
 - EMPATIA
 - SOLIDARIDAD
 - LECCIONES DE VIDA
 - BIENESTAR
 - DEDICACION
 - PROYECCION
 - ESTABILIDAD
- PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR HOTELES Y RESTAURANTES**
 - CARRERO
 - SALUD
 - CRECER
 - CUIDADO
 - VOCACION
 - TRABAJO
 - RESPECTO
 - ALEGRIA
 - EMPATIA
 - SOLIDARIDAD
 - LECCIONES DE VIDA
 - BIENESTAR
 - DEDICACION
 - PROYECCION
 - ESTABILIDAD
- ACCIONES EN ADMINISTRACIÓN DE LOS SG-SS ALISSTA®**
 - CARRERO
 - SALUD
 - CRECER
 - CUIDADO
 - VOCACION
 - TRABAJO
 - RESPECTO
 - ALEGRIA
 - EMPATIA
 - SOLIDARIDAD
 - LECCIONES DE VIDA
 - BIENESTAR
 - DEDICACION
 - PROYECCION
 - ESTABILIDAD
- NUTRICIÓN Y ALIMENTACIÓN SALUDABLE**
 - CARRERO
 - SALUD
 - CRECER
 - CUIDADO
 - VOCACION
 - TRABAJO
 - RESPECTO
 - ALEGRIA
 - EMPATIA
 - SOLIDARIDAD
 - LECCIONES DE VIDA
 - BIENESTAR
 - DEDICACION
 - PROYECCION
 - ESTABILIDAD
- PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR MINERÍA**
 - CARRERO
 - SALUD
 - CRECER
 - CUIDADO
 - VOCACION
 - TRABAJO
 - RESPECTO
 - ALEGRIA
 - EMPATIA
 - SOLIDARIDAD
 - LECCIONES DE VIDA
 - BIENESTAR
 - DEDICACION
 - PROYECCION
 - ESTABILIDAD
- NORMATIVIDAD Y ACTUALIZACIONES LEGALES EN RIESGOS LABORALES**
 - CARRERO
 - SALUD
 - CRECER
 - CUIDADO
 - VOCACION
 - TRABAJO
 - RESPECTO
 - ALEGRIA
 - EMPATIA
 - SOLIDARIDAD
 - LECCIONES DE VIDA
 - BIENESTAR
 - DEDICACION
 - PROYECCION
 - ESTABILIDAD
- NEUROSEGURIDAD APLICADA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**
 - CARRERO
 - SALUD
 - CRECER
 - CUIDADO
 - VOCACION
 - TRABAJO
 - RESPECTO
 - ALEGRIA
 - EMPATIA
 - SOLIDARIDAD
 - LECCIONES DE VIDA
 - BIENESTAR
 - DEDICACION
 - PROYECCION
 - ESTABILIDAD

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 conciencia 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
N° de Videos

+140
Presentaciones técnicas

Nuestra estrategia

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



A tablet is held by two hands, displaying a promotional graphic. The graphic features a blue background with a world map and abstract geometric patterns. The text on the screen reads: 'Sabías que tenemos + de 750 cursos con más de 400 expertos internacionales para la mejora de tu desempeño.' Below this, it says 'EDUCACIÓN PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL'. At the bottom, there are two logos: 'POSITIVA' with the tagline 'Oportunidad en Seguridad' and 'POSITIVA EDUCA' with the tagline 'Felicidad y conciencia por la vida'. On the left side of the tablet screen, there is vertical text: 'VITTELADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA'.

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**


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



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



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...

Nuestra estrategia



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



**A veces se gana y a
veces se...**

Aprende



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...



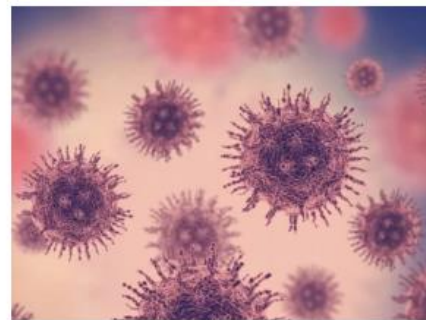
3 beneficios positivos para un...



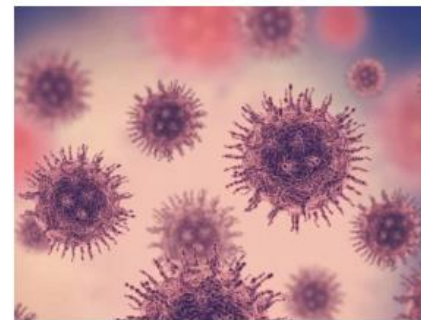
6 acciones prácticas para fort...



6 acciones prácticas para fort...



Cartilla 1 (preventiva) Recome...



Cartilla 2 (contención) Recom...



Continúa tu trabajo creativo e...



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.

N ET

P ROMOTER

S CORE

¿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

COMPOR TAMIENTO

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 MEDICION 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 ★

 **Posipedia**
www.posipedia.com.co



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

Congreso 2022

Arauca más Positiva

Gestión Moderna

en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

REPÚBLICA COLOMBIANA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA
S.E.

CON EL ACOMPAÑAMIENTO DE:



COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

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




Cristian Alonso R. MD, ESO, ME

Cristianalonso_r@hotmail.com

Contacto: +57 3165292972

- Medicina Laboral y del Trabajo
- Medicina Universidad Laboral
- Postgrado Salud Ocupacional UJTL
- Maestría en Educación U Sabana.
- Promoción y prevención EVES U de Antioquia
- Calificación de Origen U del Rosario

“**LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.**”



**INCAPACIDADES TEMPORALES,
GESTIÓN (ABUSO DEL DERECHO Y
FUERO DE SALUD) IMPORTANCIA
EN SST**

Situación de las incapacidades en Colombia

Hay más de
11.000 incapacidades diarias

Incapacidades crecen
a un ritmo de **22%** anual

Generan un gasto de aproximadamente
\$ 816 mil millones al año





Buscar productos, marcas y más...



 ¡Calienta la cabeza! Hasta 65% off

 Ingresar tu ubicación

[Categorías](#) [Historial](#) [Tiendas oficiales](#) [Ofertas de la semana](#) [Vender](#) [Ayuda / PQR](#)

[Crea tu cuenta](#) [Ingresar](#) [Compras](#)

También puede interesarte: maquina de tatuar - kit tatuaje - recordatorios bautizo - recordatorio baby shower - fuente poder tatuar

[Volver al listado](#) | [Otras categorías](#) > [Otros](#)

[Compartir](#) | [Vender uno igual](#)



Nuevo - 8 vendidos

Incapacidades Médicas

\$ 25.000

 36 cuotas de \$ 694




[Más información](#)

 **Envío gratis a nivel nacional**
Bogotá, Bogotá D.C.

[Más información](#)

Cantidad: 1 unidad  (992 disponibles)

[Comprar](#)

 **Compra Protegida**, recibe el producto que esperabas o te devolvemos tu dinero.

 Sumas 12 Mercado Puntos.



¿PROBABLE INCAPACIDAD FALSA?

COL MÉDICA
Medicina Prepagada
Usted no está solo.

11/106/14
CENTRO MÉDICO COLMÉDICA

Oscar Ivan Zuluaga
HC: 79.145.129

Se trata de paciente con Impresión
Diagnostica de Laringitis Aguda
quien requiere Incapacidad Medica
por cuatro dias

Desde: 11/106/14
Hasta: 14/106/14

COL MÉDICA
FABIAN ALBERTO VILLALBA
MÉDICO ESPECIALISTA EN NEUMOLOGÍA

FIRMA DEL MÉDICO
FIRMA DEL PACIENTE

¿?

FALSE

COL MÉDICA CENTRO MÉDICO COLMÉDICA

Fecha: 11/06/14
Nombre: Oscar Zuluaga Identificación: 79.145.129

SS: / TERAPIA RESPIRATORIA DOMICILIARIA No. ____

(2) Des SESION AL DIA, POR (4) cuatro DIAS

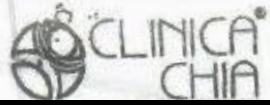
IDX: 0 Laringitis Aguda

NOTA: Se le informa al paciente que las Terapias Respiratorias Domicilianas, deben ser solicitadas a la línea de atención al usuario COLMEDICA al Teléfono 4010101 o 7464646 cuyas sesiones se iniciarán según agendamiento y programación del prestador asignado, se hace énfasis en el inicio del manejo farmacológico.

Firma del Usuario: _____

Firma y sello del Médico: _____

COL MÉDICA
FABIAN ALBERTO VILLALBA
MÉDICO ESPECIALISTA EN NEUMOLOGÍA



DÍA	MES	AÑO
28	08	18

Nombre Luz Miriam Avila Crespo Como _____

C.C.No. 10 95 45 8635 E.P.S. Florencia

Urgencias Hospitalización UCI Consulta externa

R. Obstetricia

Apto a consulta.

Av. 5a. - 11:00A

Sala 2 - 12:30 A

Alfredo S. Granada R.
Médico Especialista en Ginecología
y Obstetricia - Medicina Familiar
R.M. 219763

Calle 6 No 10-125
PBX 593 8080 - Fax 563 7691
Cita - Coordinación
www.clinicachia.com

ONS01-101-P01



Chía, 27 de Agosto de 2018.

Señora _____ García.
Directora de Gestión Humana.
Flores El Aljibe S.A.S.

Ref. Res _____
Validación Incapacidades.

Respetada Señora.

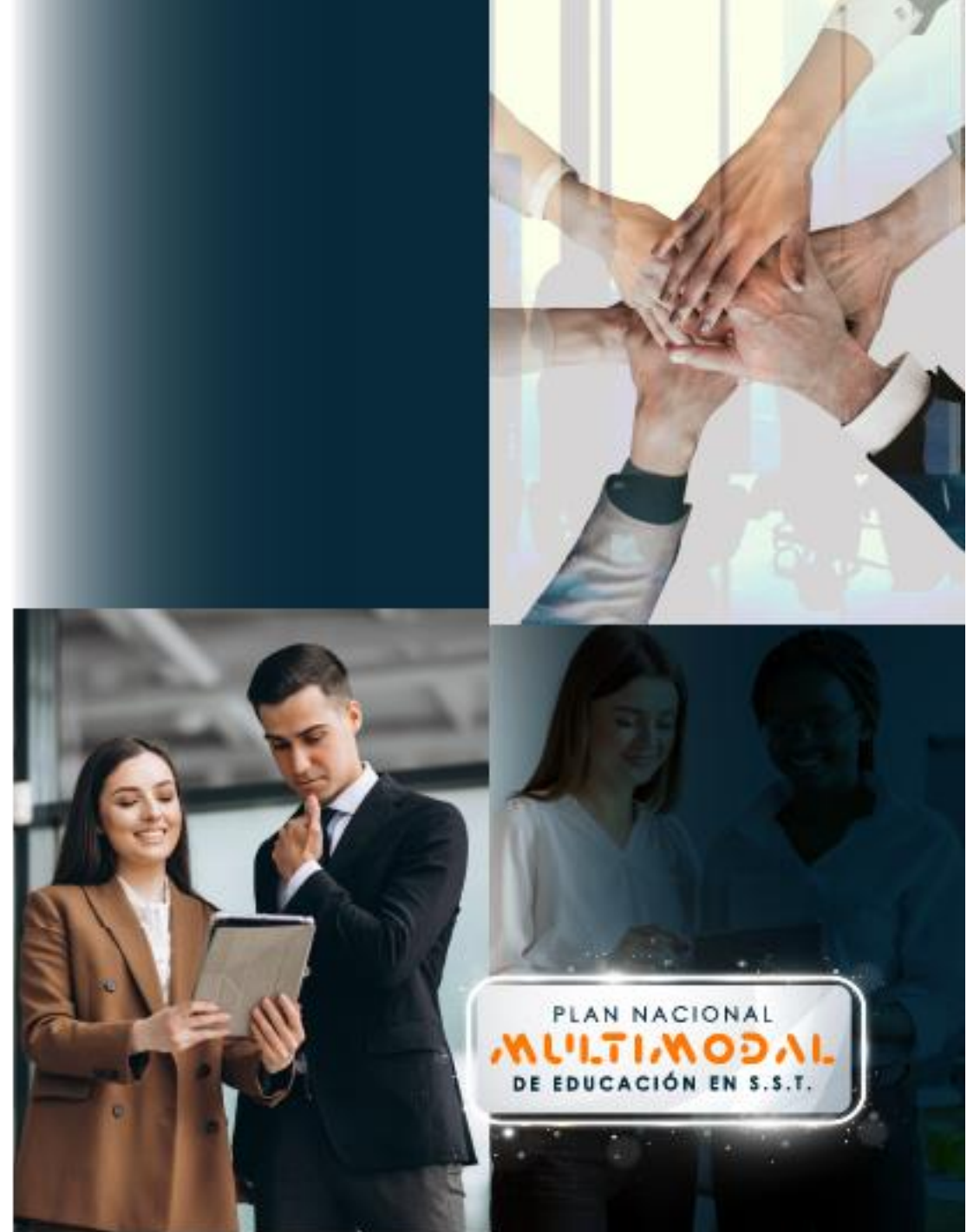
Por este medio, y atendiendo su requerimiento, nos permitimos aclarar que la certificación emitida el 18 de agosto de 2018 supuestamente por el Dr. Alfredo Granada de Clínica Chía, **NO corresponden con Incapacidades emitidas en nuestra Institución.**

Generamos la anterior claridad basados en la revisión del software operativo de la Clínica Chía en donde aparecen todos los registros de las atenciones brindadas en la Institución y aunque para la señora Luz Miriam Ávila se registran prestaciones, ninguna coincide con las fechas citadas por usted.

Agradecemos el tiempo empleado en hacemos esta solicitud que prende las alamas al interior de la Clínica, ya que aparentemente se está utilizando el nombre de la Institución en una forma fraudulenta.

Subgerencia de Gestión Asistencial.
Clínica Chía.
cc: Archivos

¿Qué es una Incapacidad Temporal?



Documento expedido por el medico u odontólogo tratante (Ley 23 de 1981)

INCAPACIDAD TEMPORAL

- Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su **capacidad laboral** por un tiempo determinado.

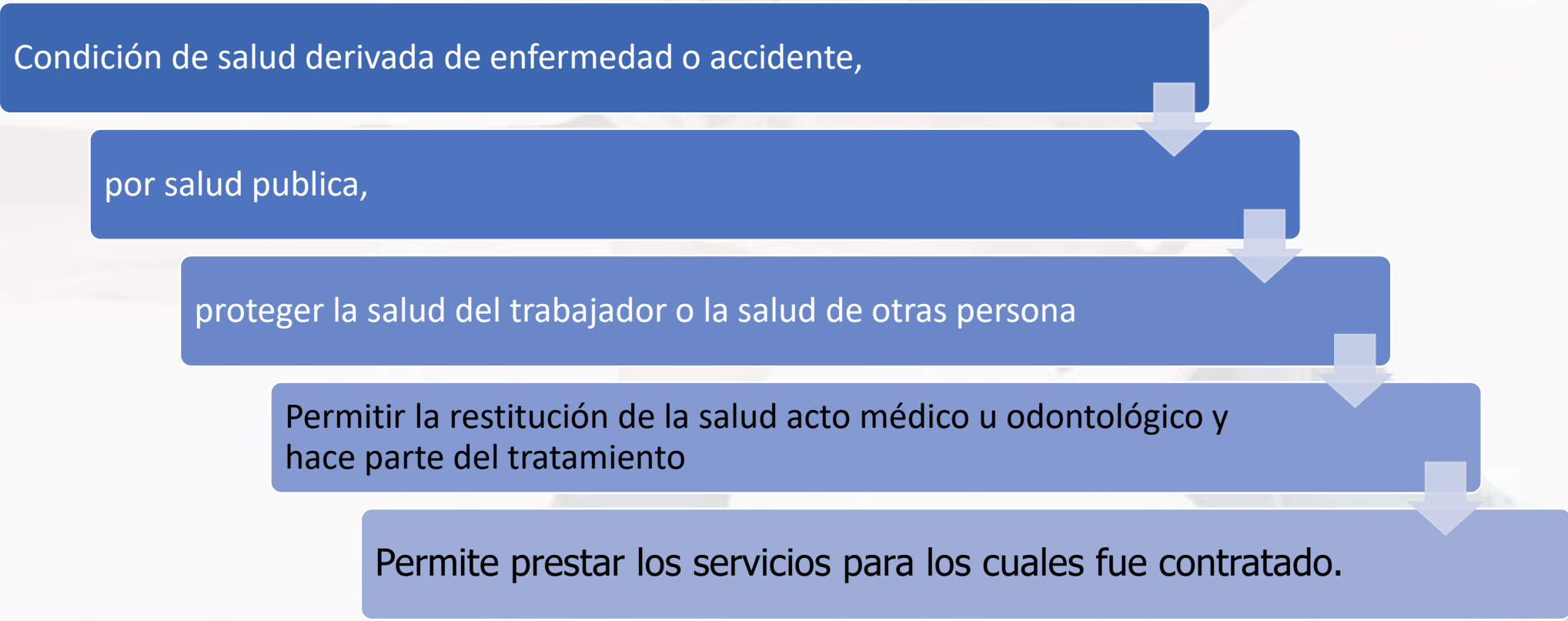
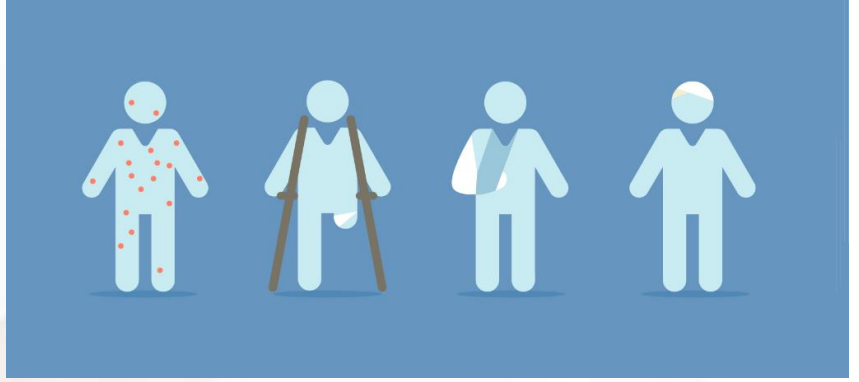
Artículo 2 y 3 Ley 776 de 2002.

Definición Incapacidad

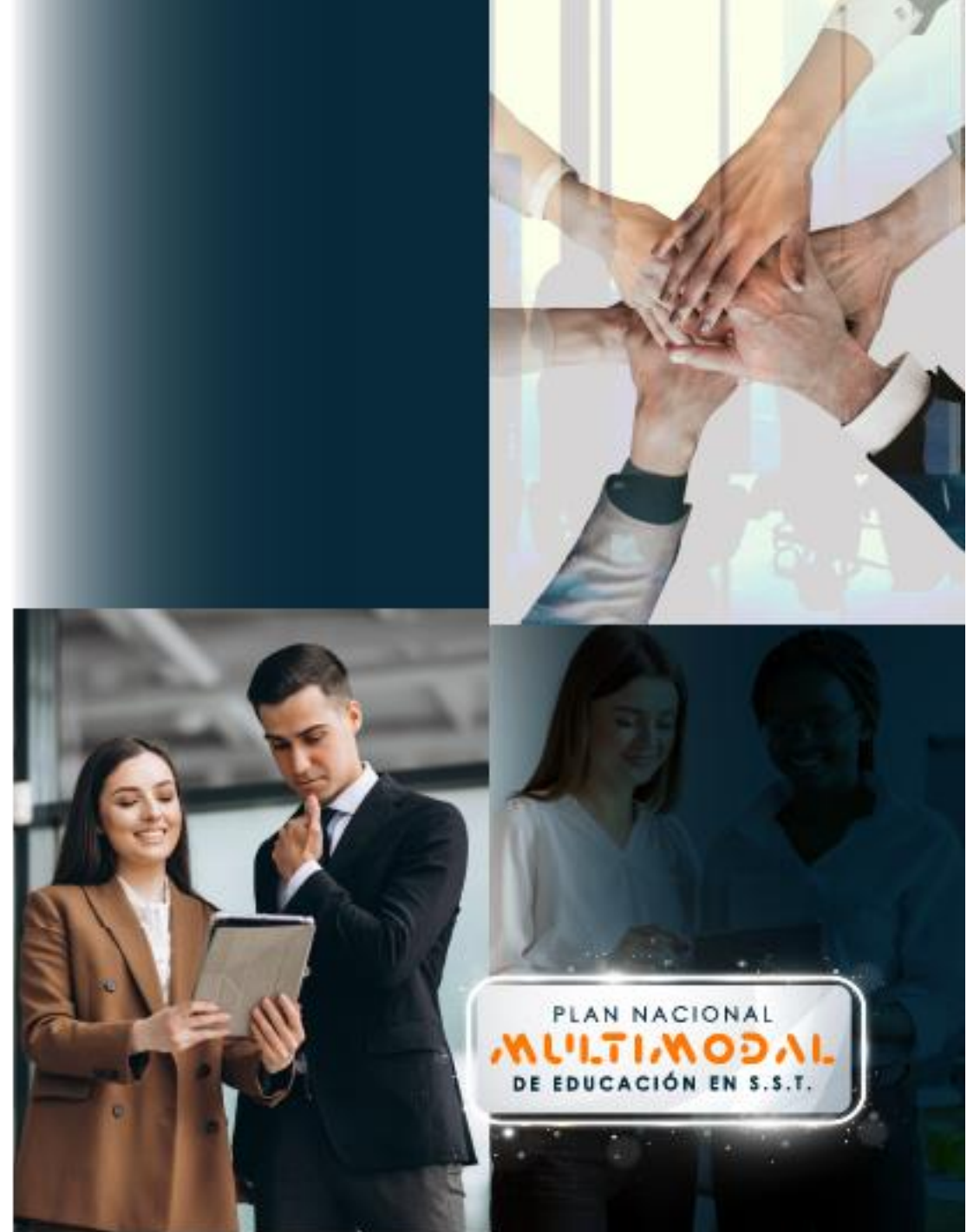
- Es el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EP –ARL a sus afiliados cotizantes no pensionados , por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual

(supersalud circular Externa N11 Art 1.3).

¿Por qué se emite una incapacidad?



Ahora unas preguntitas



INCAPACIDAD TEMPORAL

- JUAN SUFRE DE FIEBRE Y ERUPCIÓN CUTÁNEA, LE DIAGNÓSTICAN VARICELA POR LA CUAL CONSULTA, LA INCAPACIDAD DE 15 DIAS ES EMITIDA POR EL MÉDICO TRATANTE. ¿ES VÁLIDA ESTA INCAPACIDAD?



Download from
Dreamstime.com
This watermark comp image is for previewing purpose only.

17275503
Gabriel Blaj | Dreamstime.com



INCAPACIDAD TEMPORAL

- PEDRO, SUFRIÓ UNA FRACTURA Y ESTA EN RECUPERACIÓN POR LO CUAL TIENE UNA TERAPIA FÍSICA, TIENE MUCHO DOLOR, POR LO CUAL ES LA FISIOTERAPEUTA LE DA INCAPACIDAD POR 3 DIAS. ¿ES VÁLIDA ESTA INCAPACIDAD?



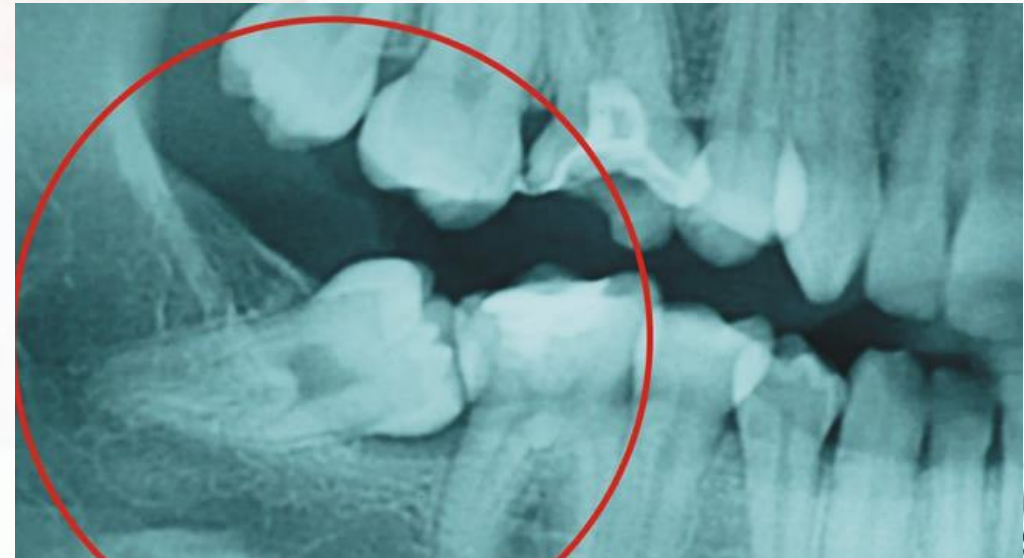
INCAPACIDAD TEMPORAL

- JORGE ES GOLPEADO POR SU ESPOSA QUIEN LE DEJA UN HEMATOMA PERIORBICULAR, EL MEDICO LEGISTA LE DA UNA INCAPACIDAD DE 15 DÍAS. ¿ES VÁLIDA ESTA INCAPACIDAD PARA FALTAR AL TRABAJO?



INCAPACIDAD TEMPORAL

- FRANCISCA ACUDE A SU ODONTOLOGO Y LE QUITAN SU MUELA CORDAL, DEL MAXILAR INFERIOR DEL LADO IZQUIERDO, LA INCAPACIDAD FUE EMITIDA POR 3 DIAS. ¿ES VÁLIDA ESTA INCAPACIDAD?



INCAPACIDAD TEMPORAL

- DANIELA TIENE DEPRESIÓN POSTPARTO SU PSICOLOGA TRATANTE LE DA INCAPACIDAD POR 15 DÍAS ¿ES VÁLIDA ESTA INCAPACIDAD?.



INCAPACIDAD TEMPORAL

- DANIELA TIENE DEPRESIÓN POSTPARTO SU PSIQUIATRA TRATANTE LE DA INCAPACIDAD POR 15 DÍAS ¿ES VÁLIDA ESTA INCAPACIDAD?..



Quienes son competentes para emitir una incapacidad temporal en Colombia



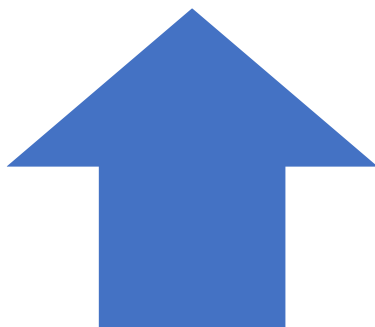
Diferencia



Incapacidad



Licencia



De la incapacidad temporal



Inhabilidad física, psicológica y social (salud Pública) por la patología



Perdida de la capacidad laboral
TEMPORAL

Componentes



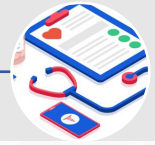
La expedición de certificados constituye un acto de carácter profesional libre y responsable ante las autoridades competentes.



Debe exigir la presencia física del paciente o de la madre y debe realizar la valoración clínica



Diligenciarse en forma veraz, legible y completo.



Constancia del certificado expedido en la HC.

Tipos de Incapacidades por el origen



IT enfermedad laboral X
 accidente de trabajo —

IT enfermedad común X
 accidente común —

IT accidentes de tránsito X

No son IT
 Licencias de aborto, maternidad y paternidad

IMPORTANCIA DE LA INCAPACIDAD COMO GENERADORA DE UN POSIBLE FUERO

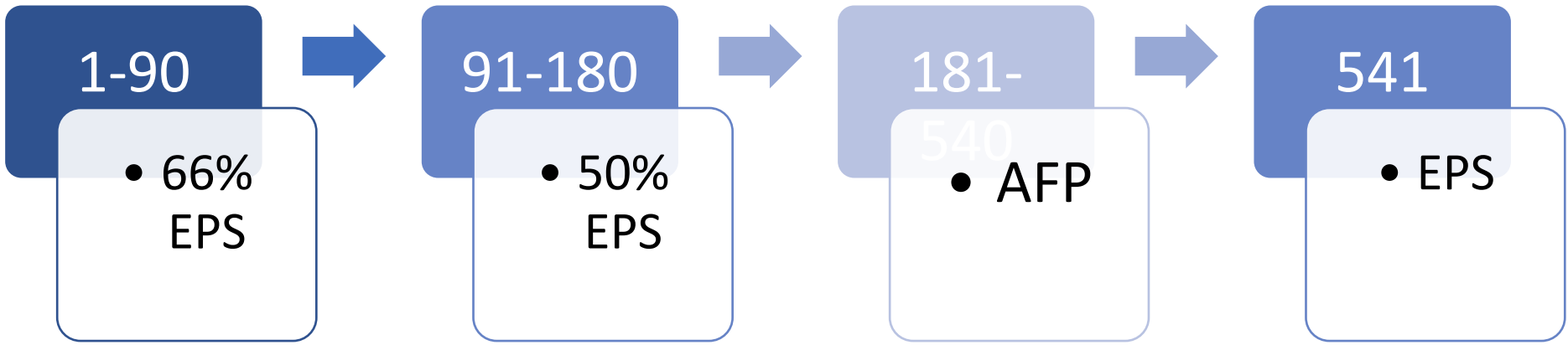




Tachones o
enmendaduras
¿Escaneado? Tipo de
papel.

Certificado del medico u odontólogo a
transcribir con la siguiente información:

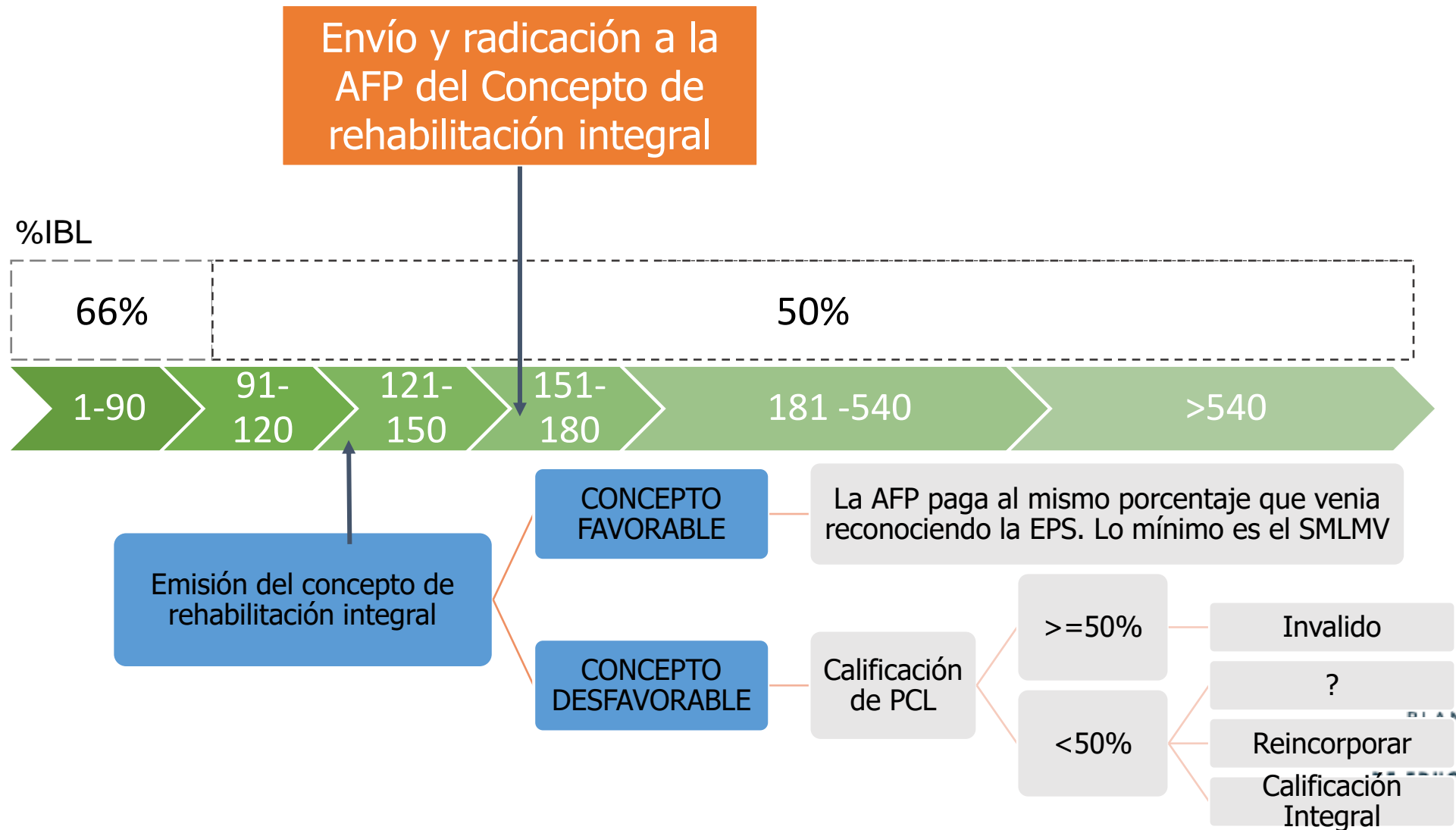
- Nombre de la entidad y/o nombre del medico u odontólogo tratante.
- Lugar y fecha de expedición.
- Nombre del afiliado y número del documento de identidad.
- Diagnostico clínico (CIE 10)
- Fecha de iniciación y duración de la incapacidad.
- Número del registro profesional y firma del medico u odontólogo que expide la incapacidad o la licencia.



EL AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD DE ORIGEN COMÚN NO PODRA SER INFERIOR AL SALARIO MINIMO LEGAL VIGENTE

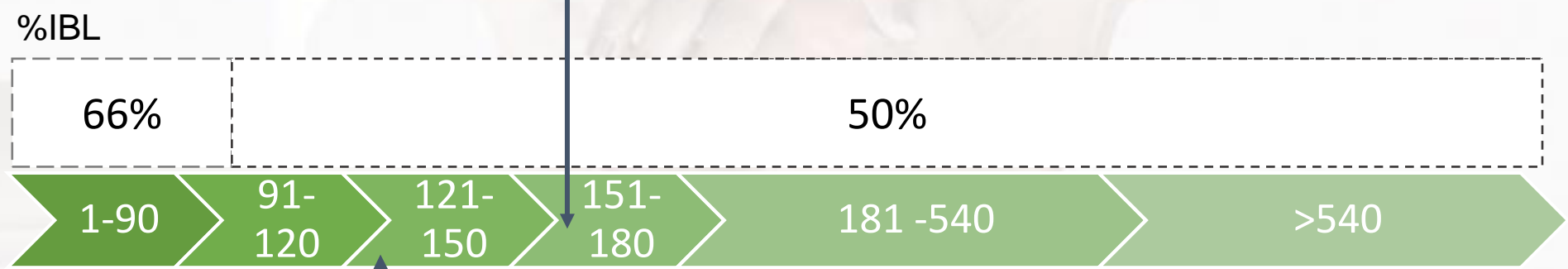
Por los primeros 180 días paga directamente el empleador y realiza el trámite de transcripción y recobro ante la EPS – EL TÉRMINO DE TRANSCRIPCIÓN LO DETERMINA CADA EPS

¿Cómo se valor la condición médica en una incapacidad continua?



¿Cómo se valor la condición médica en una incapacidad continua?

Envío y radicación a la AFP del Concepto de rehabilitación integral



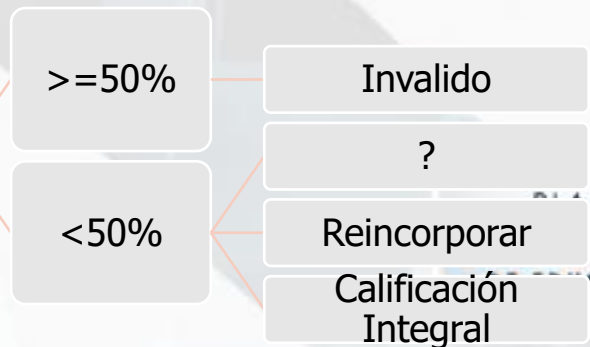
Emisión del concepto de rehabilitación integral

CONCEPTO FAVORABLE

La AFP paga al mismo porcentaje que venia reconociendo la EPS. Lo mínimo es el SMLMV

CONCEPTO DESFAVORABLE

Calificación de PCL





1-2 días

3 – 90 días

91 – 180 días

181 – 540 días

541 días o más

- A cargo del empleador

- A cargo de la EPS
Corresponde **66.66%** del IBC
Recobrable ante la EPS

- A cargo de la EPS
Corresponde **50%** del IBC
- Recobrable ante la EPS

- A cargo del Fondo de Pensiones
Corresponde **50%** del IBC

- A cargo de la EPS
Corresponde **50%** del IBC

- incapacidad con cargo a sus propios recursos

- paga la incapacidad y recobra ante la EPS

- paga la incapacidad y recobra ante la EPS

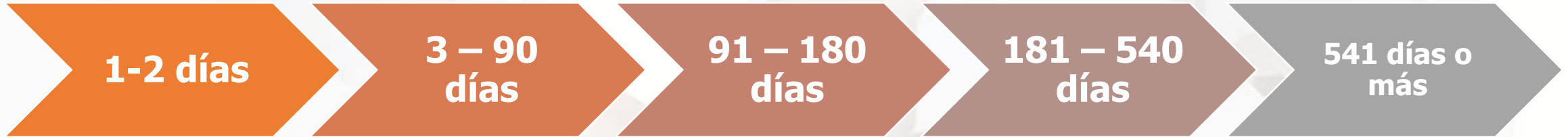
- ninguna obligación

- trámite administrativo con la EPS pendiente por definir

Concepto Rehabilitación

EPS Revisiones Periódicas de Incapacidades por Enfermedad General de Origen Común

Ningún pago por incapacidad podrá ser inferior a 1SMLMV



1-2 días

- A cargo del empleador

Corresponde al **66.66%** del IBC

- incapacidad con cargo a sus propios recursos

3 – 90 días

- A cargo de la EPS
Corresponde **66.66%** del IBC
Recobrable ante la EPS

- paga la incapacidad y recobra ante la EPS

91 – 180 días

- A cargo de la EPS
Corresponde **50%** del IBC
- Recobrable ante la EPS

- paga la incapacidad y recobra ante la EPS

Concepto Rehabilitación

181 – 540 días

- A cargo del Fondo de Pensiones
Corresponde **50%** del IBC

- ninguna obligación

EPS Revisiones Periódicas de Incapacidades por Enfermedad General de Origen Común

541 días o más

- A cargo de la EPS
Corresponde **50%** del IBC

- trámite administrativo con la EPS pendiente por definir

Ningún pago por incapacidad podrá ser inferior a 1SMLMV

PRESTACIONES ECONOMICAS

Riesgos Laborales

Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente el que ocurrió el accidente de trabajo

- **y hasta el momento de** su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte.

como Para la enfermedad profesional será el mismo subsidio calculado desde el día siguiente de iniciada la incapacidad correspondiente a una enfermedad diagnosticada profesional.

Requisitos para el Reconocimiento de Incapacidades > a 540 días



1

Concepto favorable,
requiere

No recuperación
a pesar de protocolo de
tratamiento

2



3

Enfermedades
concomitantes que
prolongan el tiempo de
recuperación

RECOMENDACIONES



Base de datos que identifique las acumulaciones de IT. Visita domiciliaria.

Revisiones Periódicas de Incapacidades por Enfermedad General de Origen Común

Concepto de rehabilitación que responda a las condiciones de salud del trabajador.

Herramientas EPS DECRETO 1333



Revisiones Periódicas de Incapacidades por Enfermedad General de Origen Común





Concepto de rehabilitación que responde a las condiciones de salud del trabajador

Secuelas anatómicas y funcionales **c/u Pronostico**

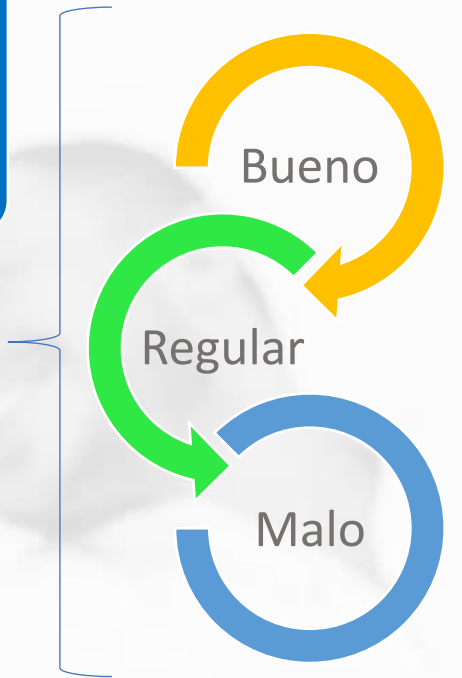
Estado Actual

Terapéutica posible

Pronostico de Recuperación

Fechas de Tratamiento concluido, estudios complementarios, rehabilitación y complicaciones

¿Favorable o desfavorable?



Que hacer :Trazabilidad, contenido y manejo en la empresa con el médico de SST para conocer su impacto



Herramientas EPS Decreto 1333 / 2018

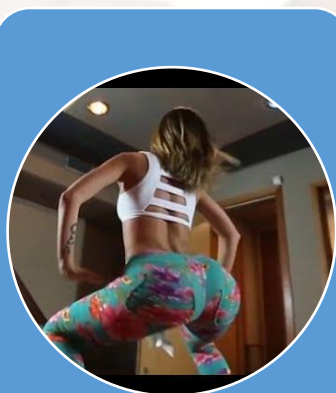
Tipos de abusos del derecho



El trabajador no seguido el tratamiento, terapias, exámenes, controles o no cumple con las recomendaciones (30%).



No asistencia a valoraciones a exámenes o valoraciones para la Calificación PCL.



Durante la Incapacidad emprende actividad alterna que impide su recuperación y deriva ingresos



Detección de presunta alteración o posible fraude en la IT



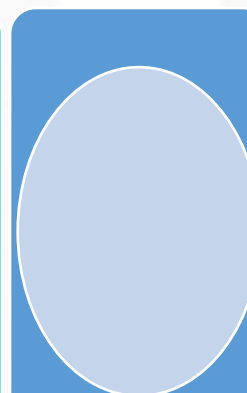
Actos o Conductas del usuario contrarias a su estado de salud.



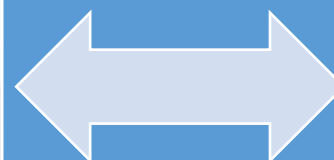
Fraude al otorgar la certificación de la Incapacidad.



Cobros con Datos Falsos



Búsqueda reconocimiento y pago de IT por la EPS y ARL.



CONSECUENCIAS DE LA DETECCIÓN Y COMPROBACIÓN DE ABUSO DEL DERECHO

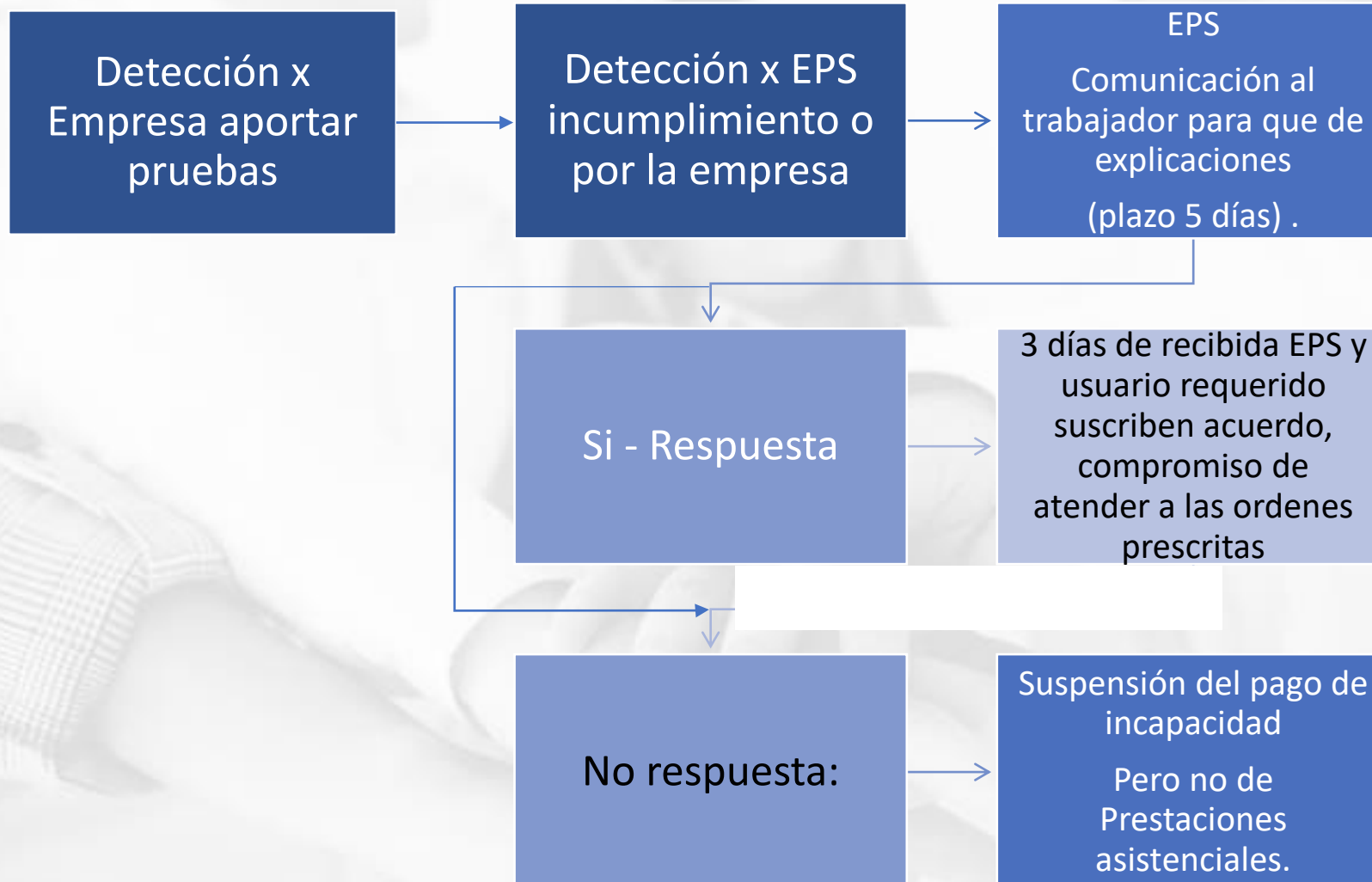
SUSPENSION
DE LA
PRESTACIÓN
POR IT (EPS)

MANEJO EN
FISCALIA
GENRAL DE
LA NACIÓN

FUERO DE
SALUD NO
SOPORTADO



Herramientas EPS Decreto 1333 /2018



Identificarlo, y adicional entender manejo frente a la EPS y el sistema

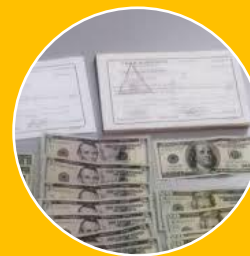
Tipos de casos para seguimiento



Incapacidades Continuas
Mayores de 180 días



Incapacidades
discontinuas



Incapacidades Falsas
Casos de abuso del
derecho



Incapacidades con
problemas de
continuidad por Tiempo
o por diagnóstico



RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★

 **Posipedia**
www.posipedia.com.co



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

Congreso 2022

Arauca más Positiva

Gestión Moderna

en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

CON EL ACOMPAÑAMIENTO DE:



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

SGS



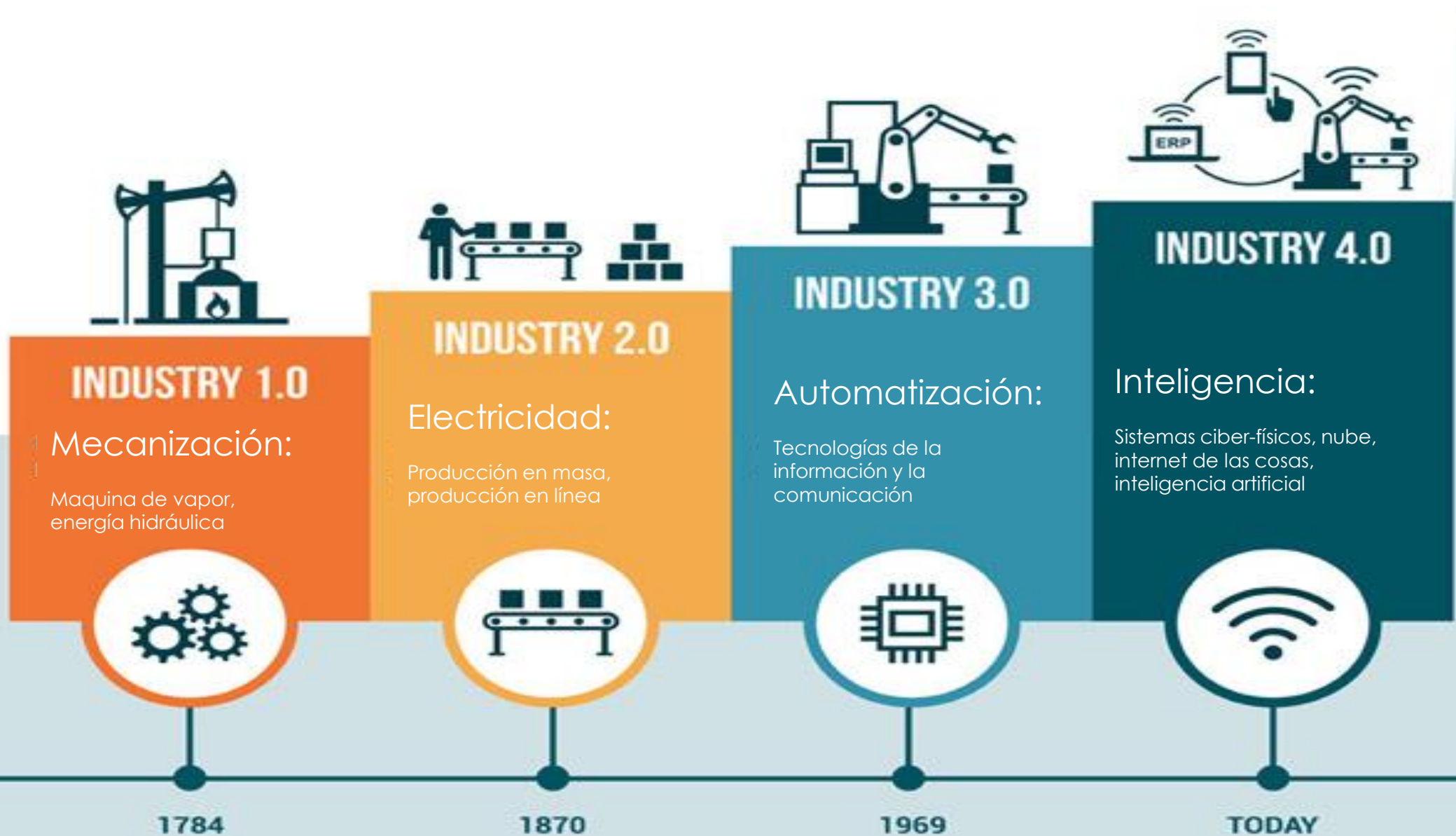
ACREDITTA



WAYGROUP

OBJETIVO GENERAL

Presentar modelos de innovación y tecnologías de frontera desarrolladas por Positiva para hacer una mejor gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en pro de entornos de trabajo saludables y la prevención y el control de los eventos laborales



Máquinas, herramientas, equipos



...1970

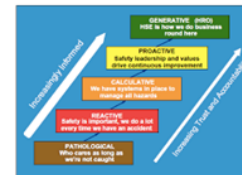
“Edad de Oro”



“Human Error”

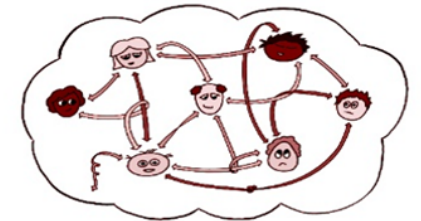


Socio técnico (ergonomía)
Reglamentación y SG-SST
Cultura
SBC
HRO “Confiabledad”
“Normal Accident Theory”



1980 – 1990...

¿Y ahora, 30 40 años después, un cambio de paradigma?

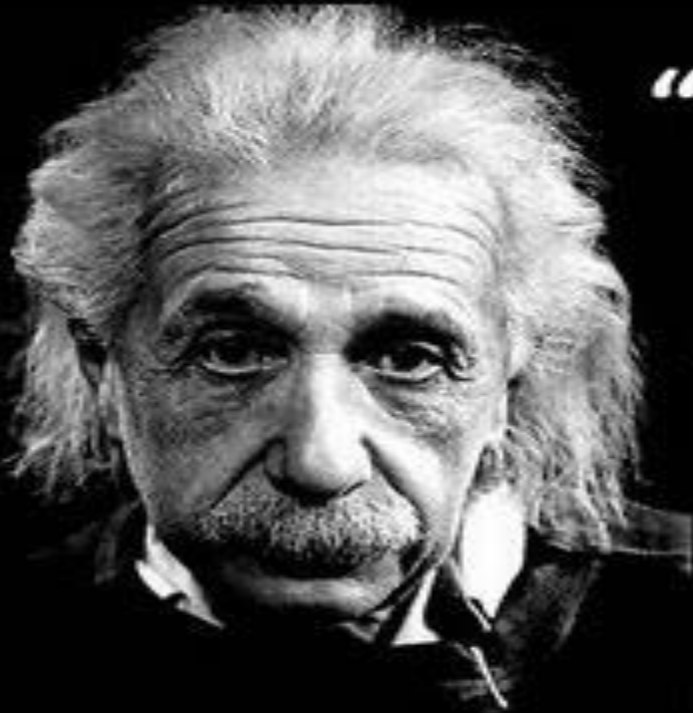


Organizar para la Complejidad - BetaCodex Network White Paper No. 12 & 13

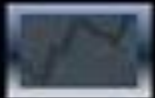
La necesidad de reconocer y convivir con la complejidad.

- Ingeniería de Resiliencia
- Safety Differently
- Safety II
- HOP
- organización y liderazgo conscientes
- ...

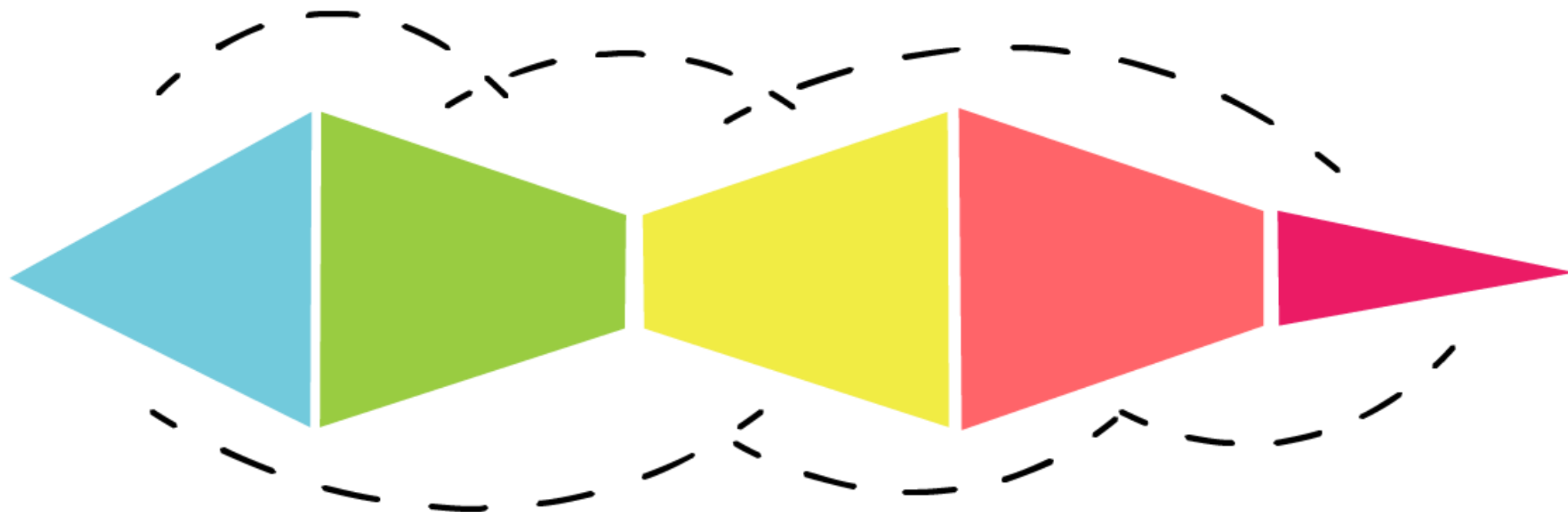
Fuente:Le-Coze RE Seminar Junio 2021



“Si buscas resultados distintos no hagas siempre lo mismo”.

Experium.es 

¿CÓMO PUEDO INNOVAR?



Empatía



Definición



Ideación



Prototipado



Testeo



DEFINIR EL PROBLEMA

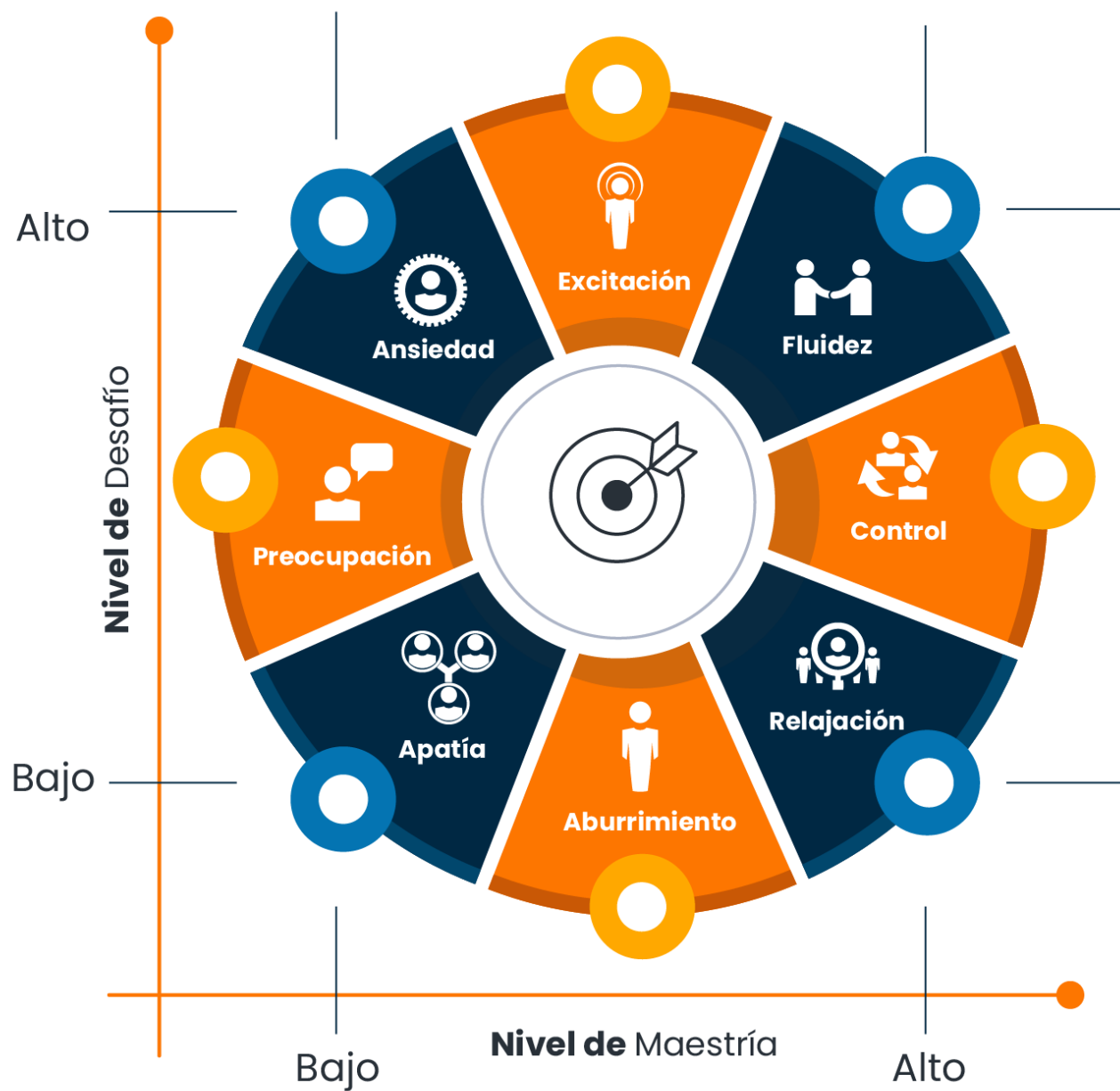
Identificar dónde está el problema



Escuchar al trabajador



ENAMÓRENSE EL PROBLEMA



GENERAR SOLUCIONES



Problemas que no podemos resolver



Aquellos que no tenemos el conocimiento, las herramientas o la habilidad para poder resolverlos



Falta de técnica o desconocimiento

Aquellos que tenemos todos los conocimientos y la información necesarios para resolverlo, pero que no damos con la solución



Fijaciones mentales

“Si tuviera una hora para resolver un problema gastaría 55 minutos pensando acerca del problema y 5 minutos pensando sobre la solución”

Albert Einstein

INNOVACIÓN

FIJACIÓN FUNCIONAL



FIJACIÓN ESTRUCTURAL



FIJACIÓN RELACIONAL



INNOVACIÓN



Inspecciones
Fumigación
Tareas riesgosas

Monitoreo de gases
MMC
Apoyo emergencias

ANÁLITICA DE DATOS
BIG DATA
INTELIGENCIA ARTIFICIAL



Problemas actuales de información



Tardanza: Los datos llegan tarde, las acciones de control llegan tarde



Especificidad: Soluciones generalizadas y poco específicas



Infraestructura: pobre y falta de preparación



ANÁLITICA DE DATOS

- Datos sin procesar
- Información significativa
- ¿Qué pasó?

Descriptiva



- Responder preguntas
- ¿Por qué pasó?

Diagnostico



- Resolver problemas
- Pronosticar tendencias
- ¿Qué podría pasar?

Predictiva



- Acelerar/ automatizar Procesos
- ¿Cómo tomar mejores decisiones?

Prescriptiva



ANÁLITICA DE DATOS

DATOS

Fuente

Calidad

Minería

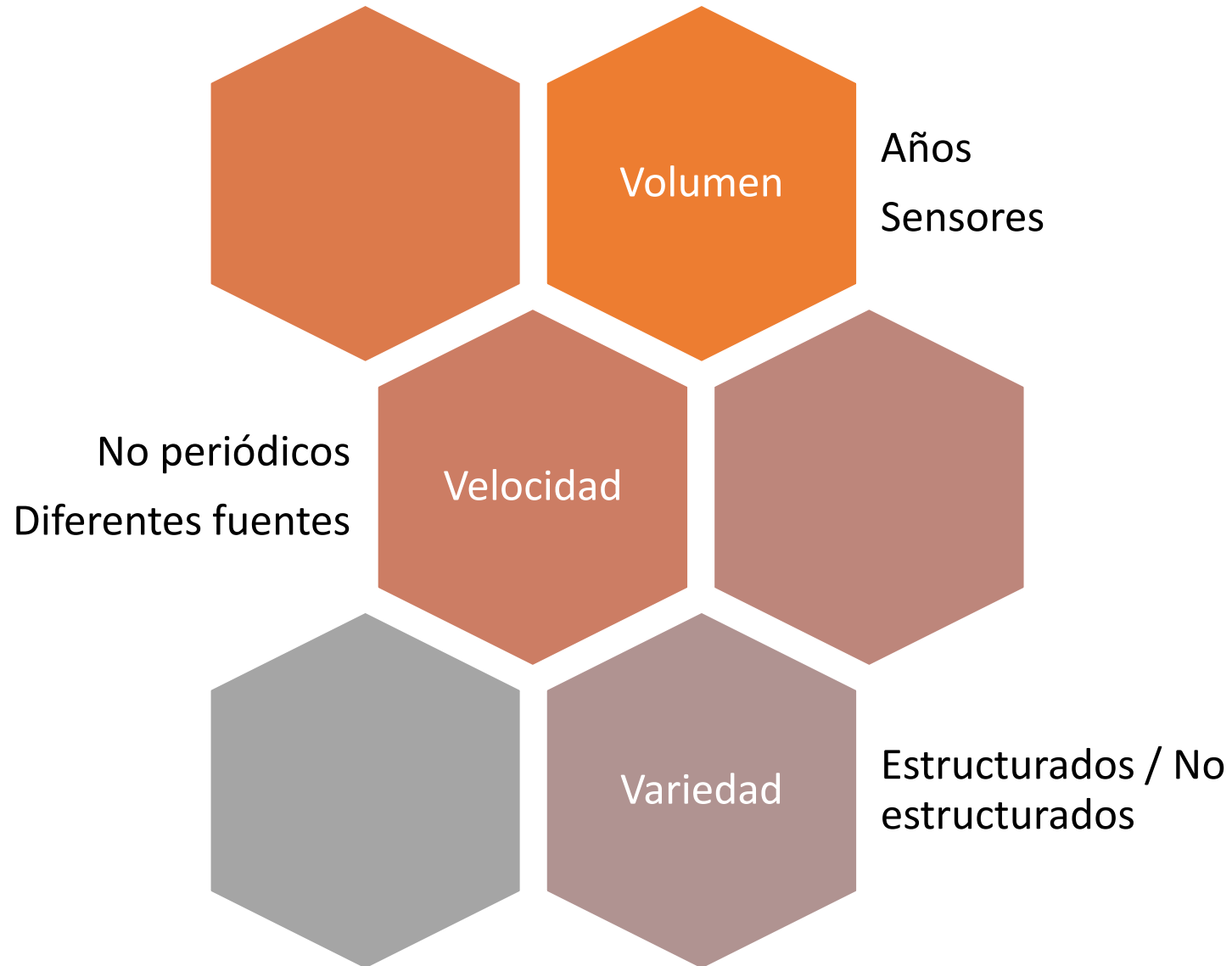
EQUIPO DE TRABAJO

Interdisciplinario

Técnico

Tecnológico

BIG DATA



INTELIGENCIA ARTIFICIAL



SALUD



ROBÓTICA



COMERCIO



INTERNET DE LAS COSAS



CIBERSEGURIDAD



FINTECH Y SEGUROS



INTELIGENCIA DE NEGOCIOS Y
ANALÍTICA

¿POR QUÉ ES URGENTE?



Prepararnos y anticiparnos a crisis futuras



Optimizar tiempos de identificación de riesgos y necesidades



Buen uso de los datos para mejorar la calidad de vida de los trabajadores



Observatorio de Riesgos Laborales Positiva

OBSERVATORIO

DE RIESGOS LABORALES

OBJETIVO

Generar y divulgar conocimiento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita movilizar y orientar la toma de decisiones del gobierno nacional con miras a la construcción de políticas públicas en pro de entornos de trabajo saludables y la prevención y el control de los eventos laborales



Visión del proyecto



*Fase 1: Trabajadores Formales

Beneficios

1. Implementar **inteligencia artificial** para soportar la toma de decisiones y políticas públicas
2. **Referenciar** la situación del mercado de Riesgos Laborales y la evolución del SGRL
3. Contar con la **información más reciente**, tanto interna como externa a nivel nacional.
4. Reconocer **patrones** que no son identificables ante el ojo humano
5. Generar **valor agregado** a partir de un trabajo interdisciplinar (epidemiología clínica, analítica en salud y sistemas de información)

INFORMES

Publicaciones **Nosotros**

Informe de Procesamiento de lenguaje natural



La Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece el análisis de datos estadísticos y de sistemas de información como la fuente que permite presentar evidencia del mundo real de la situación de los riesgos laborales y de esta forma establecer estrategias y acciones preventivas nacionales, regionales o sectoriales....

Informe de COVID-19



Una de las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional frente a la crisis originada por la pandemia del SARS-COV-2 fue, a través de los Decretos 538 y 676 de 2020, declarar el coronavirus (COVID-19) como una enfermedad laboral directa en los trabajadores del sector salud....

Informe de accidentes de trabajo externo año 2020



La Organización Internacional del Trabajo (OIT) resalta la importancia de los informes anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que sirven como herramienta fundamental para presentar el panorama...

Informe de enfermedad laboral externo año 2020



La Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) considera la enfermedad laboral como aquella condición adquirida como resultado de exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que la persona se ha visto obligado a trabajar...

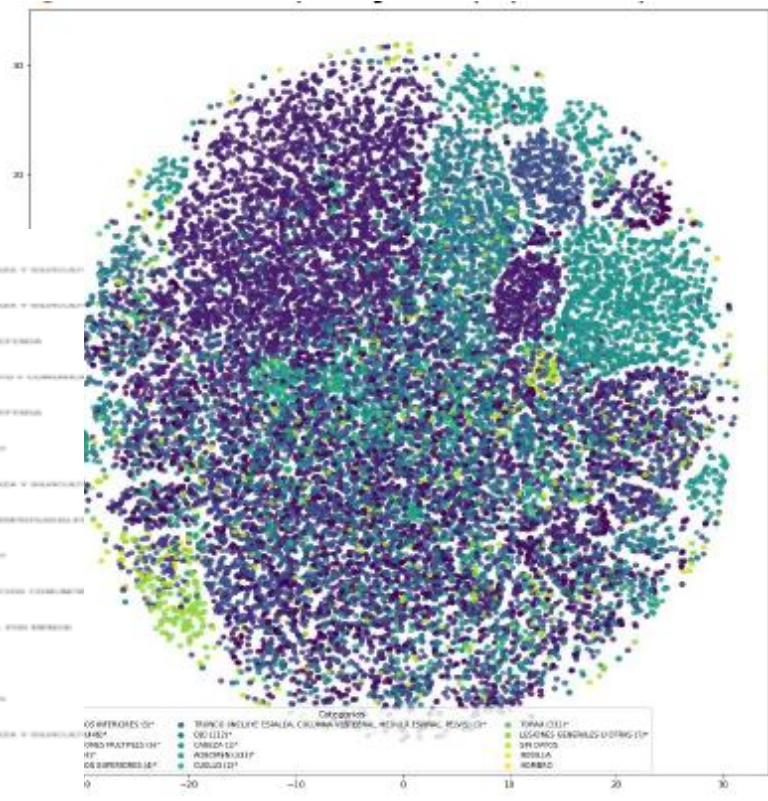
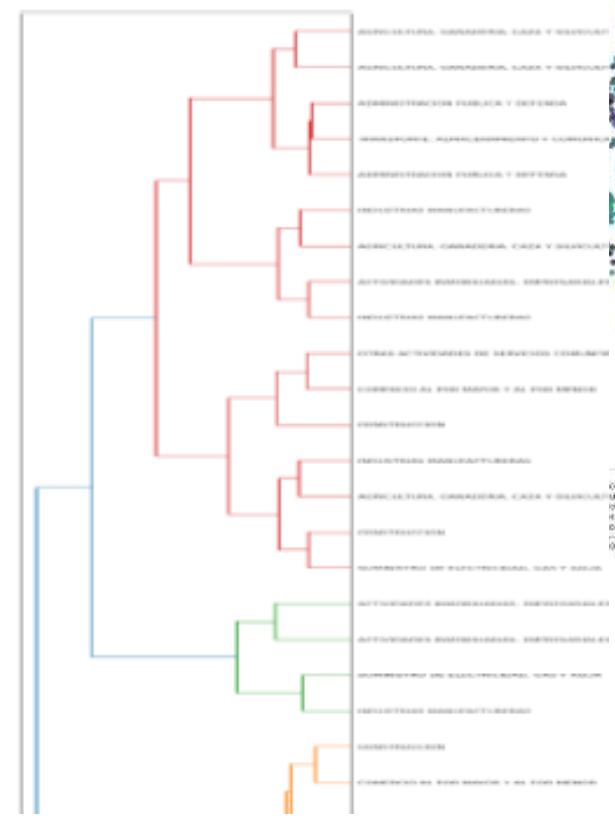
Informes de accidentes de trabajo interno año 2020

Informes de enfermedades laborales interno año 2020

PLN – Descripción AT



Una década de promoción y prevención en Accidentes de Trabajo
 Procesamiento de lenguaje natural de FURAT y PQRD



Cobertura

Accidentes laborales

Enfermedades laborales



Mantenerse seguro y saludable

Cobertura

Accidentes laborales

Enfermedades laborales



COVID-19



Mantenerse seguro y saludable

FILTROS Y SEGMENTACIÓN

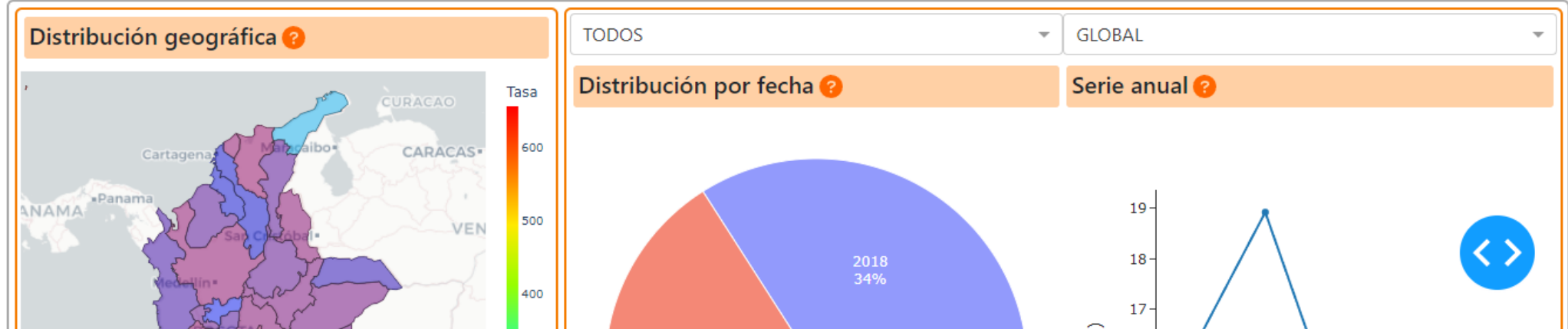
Accidentes laborales internos (Positiva) [PDF](#) [Excel](#)

	ANUAL	TASAS	TOTALES	x TODOS	x	
	2018	2022	x100	MITAD AÑO	NO APLICA	x TODOS

TODOS	NOMBRE GRUPO EMPRESARIAL	RAZON SOCIAL
-------	--------------------------	--------------

Geográficas	Personas	Descripción
-------------	----------	-------------

Información anual en tasas de accidentes laborales totales (x100) dentro de Positiva ARL entre 2018-2022 a nivel COLOMBIA.



Tablero Empresarial



POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

SALIN EDUARDO AVELLANEDA
PINZON SALIR

ADMINISTRADOR SISTEMA

- Empresa
- Liderazgo Gerencial
- Política
- Organización
- Planificación
- Aplicación
- Reporte e Investigación

Revisión por la Dirección

Administración del Sistema

Configuración Maestros

Observatorio



Tablero Empresarial

Accidentes laborales internos (Positiva)

Mi empresa | Mi actividad económica | Mi tamaño de empresa | Mi riesgo laboral

ANUAL | 2018 | 2022 | x100 | TOTALES | MITAD AÑO | NO APLICA | TODOS

Geográficas | Personas | Descripción | Comparativas

Información anual en tasas de accidentes laborales totales (x100) dentro de Positiva ARL entre 2018-2022, para la entidad: rv logística y proyectos sas, a nivel COLOMBIA.

ACCIDENTES TOTALES

Masculino:220 Femenino:25

ACCIDENTES MORTALES

Masculino:0 Femenino:25

ACCIDENTES NO MORTALES

Masculino:220 Femenino:0

2020 | 2021

Reporte interno de cobertura

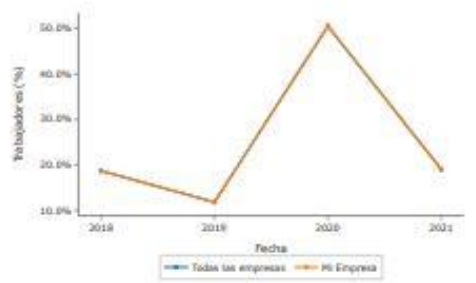
INFORMACION DE LA EMPRESA

Tipo de documento: NI | Número de documento: 900997453

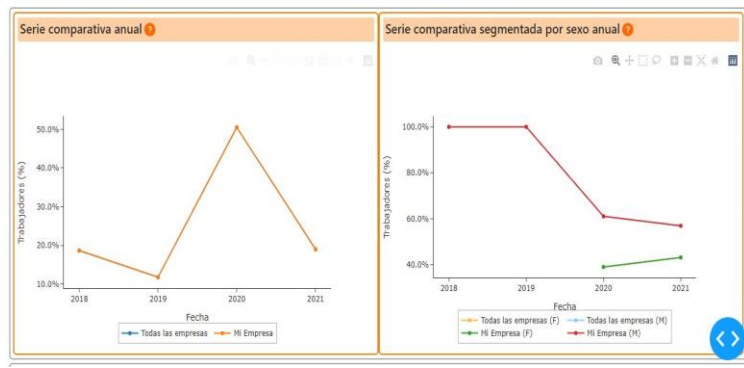
Nombre: RV LOGISTICA Y PROYECTOS SAS | Número de trabajadores: 305

A continuación se presenta el reporte anual durante el periodo comprendido entre 2018 y 2022 con los datos de mitad de periodo del número de Trabajadores afiliados a Positiva ARL de la entidad [RV LOGISTICA Y PROYECTOS SAS]. Esta información corresponde a todos los departamentos para todos los sectores económicos en todas las actividades económicas.

- En 2022 el número de Trabajadores afiliados a Positiva es 58 lo que equivale a un aumento de 1,75 puntos porcentuales respecto a la fecha inicial.
- En el año 2021 el número de Trabajadores hombres a Positiva es 33 lo que equivale al 56,9%, mientras que el número de mujeres es 25 lo que equivale a 43,1%.



- Entre el periodo de 2018 y 2022, el 2020 fue el año que más Trabajadores registro en mi empresa con (154) trabajadores.
- El departamento con mayor cantidad de afiliados es NARIÑO con 58 Trabajadores (100,0%), cubriendo un 100,0% del total de afiliados a el sistema de riesgos laborales en el país.



Cobertura internos (Positiva)

Mi empresa | Mi actividad económica | Mi tamaño de empresa | Mi riesgo laboral

ANUAL | 2018 | 2022 | x100 | TRABAJADORES | MITAD AÑO | NO APLICA | TODOS

Geográficas | Personas | Comparativas

Información anual en trabajadores de cobertura interna (x100) dentro de Positiva ARL entre 2018-2022 para la entidad: rv logística y proyectos sas; a nivel COLOMBIA.

TOTALES

305

Distribución geográfica | TODOS

Cobertura externos (Fasecolda)

Mi empresa | Mi actividad económica | Mi tamaño de empresa | Mi riesgo laboral

ANUAL | 2020 | 2022 | MITAD AÑO | NO APLICA | SGR | TODOS

Información General | Comparativas

Información anual en trabajadores de cobertura externa (x100) en Fasecolda entre 2020-2022 para sector(es) económico(s) de: ,construcción; para actividad(es) económica(s) de: ,otros trabajos de terminación y acabado); a nivel COLOMBIA.

SGR | Distribución geográfica | Distribución por fecha | Serie anual



Salin Eduardo Avellaneda Pinzón
Salin.avellaneda@positiva.gov.co
Contacto: +57 321 3436224



PREGUNTAS

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★

 **Posipedia**
www.posipedia.com.co



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

Congreso 2022

Arauca más Positiva

Gestión Moderna

en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

CON EL ACOMPAÑAMIENTO DE:



REPÚBLICA COLOMBIANA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

INVESTIGACIÓN DE LA ENFERMEDAD LABORAL UN TEMA POCO EXPLORADO





Cristian Alonso R. MD, ESO, ME

Cristianalonso_r@hotmail.com

Contacto: +57 3165292972

- Medicina Laboral y del Trabajo
- Medicina Universidad Laboral
- Postgrado Salud Ocupacional UJTL
- Maestría en Educación U Sabana.
- Promoción y prevención EVES U de Antioquia
- Calificación de Origen U del Rosario

Normativa aplicable en Investigación de EL



Ley 1562 de 2012



Decreto 1072 de 2015



Resolución 312 DE 2019

Normativa aplicable en Investigación /EL COVID -19



Enfermedades laborales
directas decreto 1477 art. 3
Sección II parte A



decreto 676 art 1 COVID -19
Personal Salud



decreto 538 de 2020 articulo
13 Ley 1562 de 2012



Ley 1562 de 2012. Artículo 11. Servicios de Promoción y Prevención, Del total de la cotización las actividades mínimas de P Y P en el SGRL por parte de las Entidades ARL serán las siguientes: **Actividades básicas programadas** y evaluadas conforme a los indicadores de RL para las empresas correspondiente al cinco por ciento (5%) del total de la cotización, como mínimo serán las siguientes: Literal g) **Investigación de los AT y EL** que presenten los trabajadores de sus empresas afiliadas.

Por que realizar investigación de Enfermedad laboral (EL)

Decreto 1072 de 2015

- Artículo 2.2.4.1.6. AT y **EL** con **muerte del trabajador**. Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un **AT** o de una **EL**, el **empleador deberá adelantar, junto con el COPASST o el Vigía de SST**, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, **una investigación** encaminada a **determinar las causas del evento** y **remitirlo** a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de RL del MT. Recibida la investigación por la **Administradora**, ésta **lo evaluará y emitirá concepto** sobre el evento correspondiente, **y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador**, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.
- Dentro de los **diez (10) días** hábiles siguientes a la emisión del concepto por la ARL, ésta lo remitirá junto con la investigación y la copia del informe del empleador referente al AT o del evento mortal, a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo, según sea el caso, a efecto que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar.

Reporte

- Artículo 2.2.4.1.7. **Reporte** de accidentes y **enfermedades** a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. Los **empleadores** reportarán los accidentes graves y mortales, **así como las enfermedades diagnosticadas como laborales**, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los **dos (2) días hábiles** siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las ARL y EPS y lo establecido en el artículo 2.2.4.1.6. del presente Decreto.

Resolución 312 DE 2019

A que empresas aplica:

de 11 a 50 trabajadores Riesgo I, II o III
(Capítulo II, Art 9)

De mas de 50 riesgo I,. II, III, IV y V y de 50 o
menos Riesgo IV y V. (Capitulo III, Numeral 9)
Reporte e investigación de los AT EL

REPORTE INVESTIGACIÓN (Capítulo III, Numeral 9) DE AT Y EL

Criterio:

- Investigar los incidentes y todos los AT y las Enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales con la participación del del COPASST, PREVINIENDO LA POSIBILIDAD de que se presenten nuevos casos

Modos de Verificación:

- Verificar por medio de un muestreo si se investigo los incidentes, AT y las EL ...

ASESORÍA, ASISTENCIA Y ACOMPAÑAMIENTO
TÉCNICO PARA EL DISEÑO... Numeral 9 Reporte e
investigación de los AT EL (Art 12)



¿Existen metodologías para investigar la enfermedad laboral?

Metodologías para Investigar la Enfermedad Laboral



Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales – Guía práctica para inspectores del trabajo

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2015



GUÍA DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL BOGOTÁ, NOVIEMBRE DE 2017



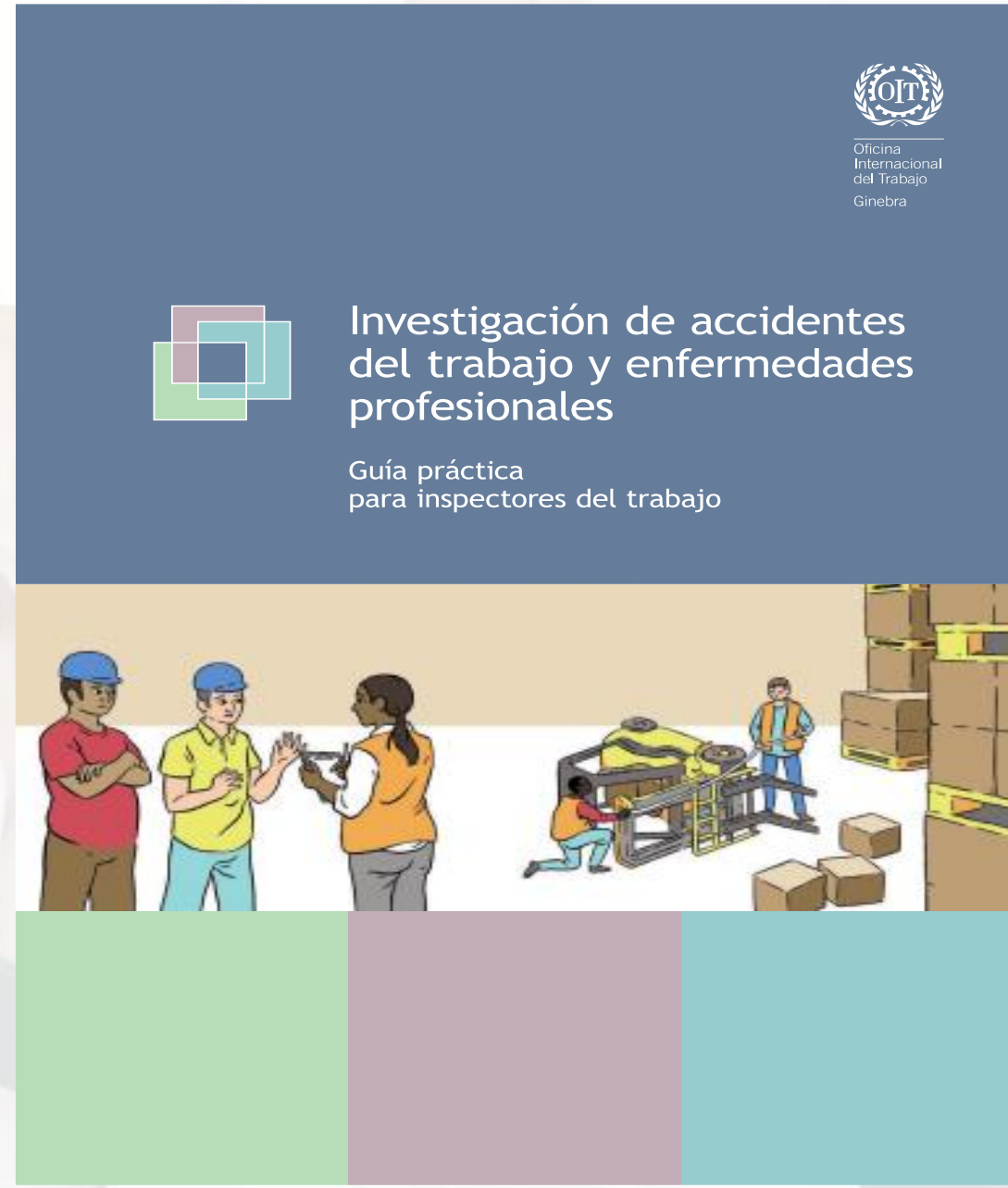
ANDALUCIA
GUÍA ORIENTATIVA PARA LA INVESTIGACIÓN DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES POR LOS EMPRESARIOS





Región de Murcia
Protocolo de investigación de enfermedades profesionales




- *Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales – Guía práctica para inspectores del trabajo*
- Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2015
- ISBN: 978-92-2-329419-9 (impreso) ISBN: 978-92-2-329420-5 (web pdf)
- https://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCM_S_346717/lang-es/index.htm




Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

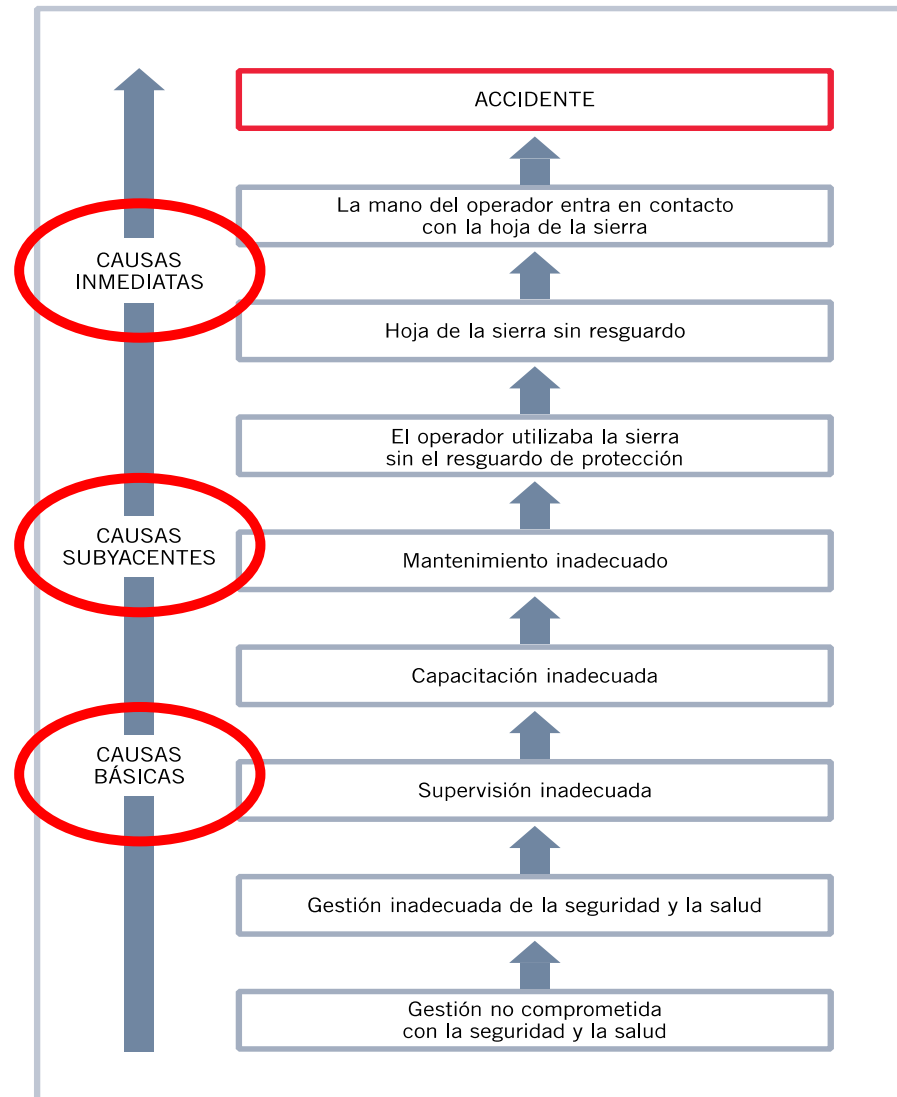
 Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Guía práctica para inspectores del trabajo



Al llevar a cabo las investigaciones, los inspectores deben saber que los accidentes son el resultado de causas múltiples (inmediatas, subyacentes y básicas) o fallos en un sistema.

El diagrama siguiente muestra una cadena causal:



MINISTERIO DE SALUD

GUÍA DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES,
ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
BOGOTÁ, NOVIEMBRE DE 2017

<https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Procesos%20y%20procedimientos/GTHG03.pdf>

Enfocada hacia AT

TABLA DE CONTENIDO

- 1.OBJETIVO
- 1.ALCANCE
- 1.ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 1.DOCUMENTOS ASOCIADOS A LA GUÍA
- 1.NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS EXTERNOS
- 1.DEFINICIONES (SI APLICA)
- 1.ACTIVIDADES PARA LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES
 - 1.7.1. Reporte de Incidentes o Situaciones Inseguras.
 - 1.5 7.2. Reporte del accidente
 - 1.5 7.3. Proceso de investigación.
- DIVULGACIÓN RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES
- DIAGRAMA DE FLUJO PARA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES
- RESPONSABILIDADES EN LAS INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES LABORALES
- FUNCIONES DEL EQUIPO INVESTIGADOR DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO
- 10.DIVULGACIÓN RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES
- DIAGRAMA DE FLUJO PARA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES.



 CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INVESTIGACIÓN Enfermedad Laboral

Modelo Causalidad de Pérdidas
Análisis de la Cadena Causal



1 FALTA DE CONTROL

Sin un Sistema de Prevención, con sus normas y procedimientos, y sin un control del mando adecuado se da origen a la secuencia de causa-efecto.

- Sistemas Inadecuados
- Estándar Inadecuado
- Cumplimiento Inadecuado

2 CAUSAS BÁSICAS

Corresponden a las causas raíces que generan el evento problema.

- Factores personales
- Factores de Trabajo

3 CAUSAS INMEDIATAS

Son las circunstancias que a través del tiempo llevan a una enfermedad laboral.

- Modos de operación inadecuados
- Sobrecarga laboral

4 ENFERMEDAD LABORAL

Corresponde al evento indeseable, objeto de la investigación cuando la prevención y el control ha fallado. (Desorden para trauma acumulativo).


- Síndrome del túnel Carpiano

5 PÉRDIDA

Daños a las personas, a los equipos y al proceso.

- Pérdida de movilidad (dolor e inflamación)

www.codess.org.co

Síguenos en


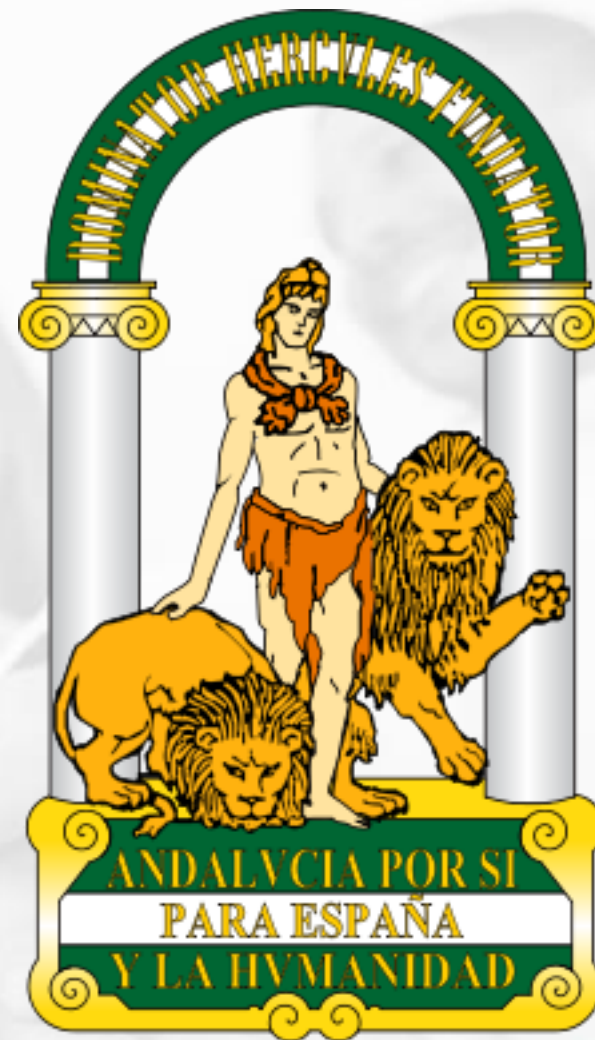

 codess / @codessco



Andalucía

GUÍA ORIENTATIVA PARA LA INVESTIGACIÓN DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES POR LOS EMPRESARIOS

https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/GuiaInvEEPP_v0.pdf



CODIFICACIÓN DE CAUSAS IDENTIFICADAS

Causas relacionadas

Gestión de la prevención

- Plan de O y P RL
- Evaluación de FRO
- Ausencia de recursos preventivos

Vigilancia de la salud

- Protocolos o de Guías científicas)
- No periódica y documentada
- No informada a los representantes de los trabajadores
- Trabajadores especialmente sensibles
- No comunicación de los daños, No vacunación

Medidas preventivas específicas

- Medidas fuente
- Medio extracción localizada y/o ventilación general
- EPP

medidas organizativas específicas

- Rotación de puestos
- Señalización de riesgos
- Procedimientos de trabajo
- Gestión de compras
- Cambio de puestos de trabajo
- Formación

Protocolo de investigación de enfermedades profesionales

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Parte de identificar los peligros y los factores de riesgo

Servicio de Higiene Industrial y Salud Laboral

Empresa:.....
Trabajador:.....

Protocolo de Investigación de Enfermedades Laboral Región de Murcia e Instituto de Seguridad y Salud Laboral.

- Contenido:
 1. Datos del trabajador
 2. Datos de la empresa
 3. Datos médicos
 4. Datos de puesto de Trabajo
 5. Causas relativas a la Exposición
 1. Grupos de Exposición
 1. Agente químico
 2. Agente biológicos
 3. Agente Físico
 4. Posturas Forzadas y movimientos repetitivos...
 5. Agentes Carcinogénicos
 6. Causas relativas a la Gestión de la prevención.
 7. Otros Dato (Exposición extralaboral)
 8. Conclusión de la Investigación
 9. Medidas preventivas a adoptar en el puesto de trabajo
 10. Personas que han realizado la investigación
 11. Resumen de la Investigación para enviar a la empresa

5. Causas relativas a la exposición

Cumplimentar el cuadro correspondiente al grupo de enfermedad que se investiga.

➤ Grupos 1, 4, y 5 (agentes químicos, inhalación de sustancias y afecciones cutáneas)

Agentes relacionados con la enfermedad*	Tiempo de exposición (horas/día)	Nivel ambiental ⁽¹⁰⁾	Fecha de la medición	Vía de entrada
			__/__/__	
			__/__/__	
			__/__/__	

* Es necesario considerar todos los estudios higiénicos de los que se disponga

➤ Grupo 3 (agentes biológicos)

Agentes biológicos relacionados con la enfermedad*	Grupo del agente biológico 2, 3, 4 ⁽¹¹⁾	Posible mecanismo de transmisión	Exposiciones accidentales previas relacionadas con la enfermedad

* Es necesario considerar todos los estudios higiénicos de los que se disponga

➤ Grupo 2, (agentes físicos) A, B, H, I, J, K, L, M

Agentes físicos relacionados con la enfermedad*	Tiempo de exposición (horas/día)	Nivel ambiental ⁽¹⁰⁾	Fecha de la medición	Parte del cuerpo expuesta
			__/__/__	
			__/__/__	
			__/__/__	

Exposición a vibraciones*

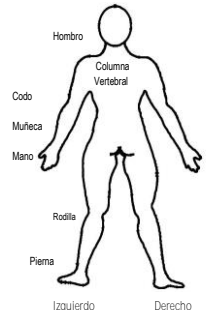
Tipo de herramienta	Nivel de aceleración (m/s ²)	Tiempo de exposición	Fecha de la medición

* Es necesario considerar todos los estudios higiénicos de los que se disponga

➤ Grupo 2, (posturas forzadas, movimientos repetidos) C, D, E, F, G

a) Posturas*

REGIÓN ANATÓMICA⁽¹²⁾



POSTURA	Mantenido	Movimiento	Ángulo articular forzado ⁽¹⁴⁾
Desviación cubital/ radial de muñeca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Pronación de codo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Supinación de codo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Flexión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Extensión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Abducción de brazo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Aducción de brazo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Compresión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Postura de pie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Postura sentado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Postura de rodillas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tiempo exposición			

b) Movimientos repetidos*

<input type="checkbox"/> Ciclos de trabajo menores de 30 segundos	<input type="checkbox"/> Tareas en las que durante el 50% del ciclo se realizan movimientos similares
---	---

c) Manipulación manual de cargas (solo para pesos superiores a 3 kg)*

Tarea:	Peso:	<input type="checkbox"/> Agarre bueno	Giro:
<input type="checkbox"/> Levantamiento <input type="checkbox"/> Empuje	Frecuencia (levantamientos/minuto):	<input type="checkbox"/> Agarre regular	SI <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Arrastre <input type="checkbox"/> Transporte	Tiempo de exposición:	<input type="checkbox"/> Agarre malo	NO <input type="checkbox"/>

d) Factores de la organización*

<input type="checkbox"/> Sobrecarga de trabajo
<input type="checkbox"/> Ausencia de pausas
<input type="checkbox"/> Falta de control sobre la tarea
<input type="checkbox"/> Trabajo monótono

e) Aplicación de fuerzas*

<input type="checkbox"/> Ligero
<input type="checkbox"/> Moderado
<input type="checkbox"/> Duro
<input type="checkbox"/> Muy duro

f) Indicar si hay utilización de herramientas vibratorias (mano-brazo)

* Es necesario considerar todos los estudios ergonómicos de los que se disponga

➤ Grupo 6 (agentes carcinogénicos)

Identificación de los agentes relacionados con la enfermedad*	Tiempo de exposición (meses)	Nivel ambiental ⁽¹³⁾	Fecha de la medición	Parte del cuerpo expuesta
			__/__/__	
			__/__/__	
			__/__/__	

* Es necesario considerar todos los estudios higiénicos de los que se disponga

• Observaciones:

.....

.....

.....

Tipos de efectos



Enfermedad laboral



Enfermedades Laboral Directa



Enfermedad común agravada por el trabajo



Enfermedad Intercurrente

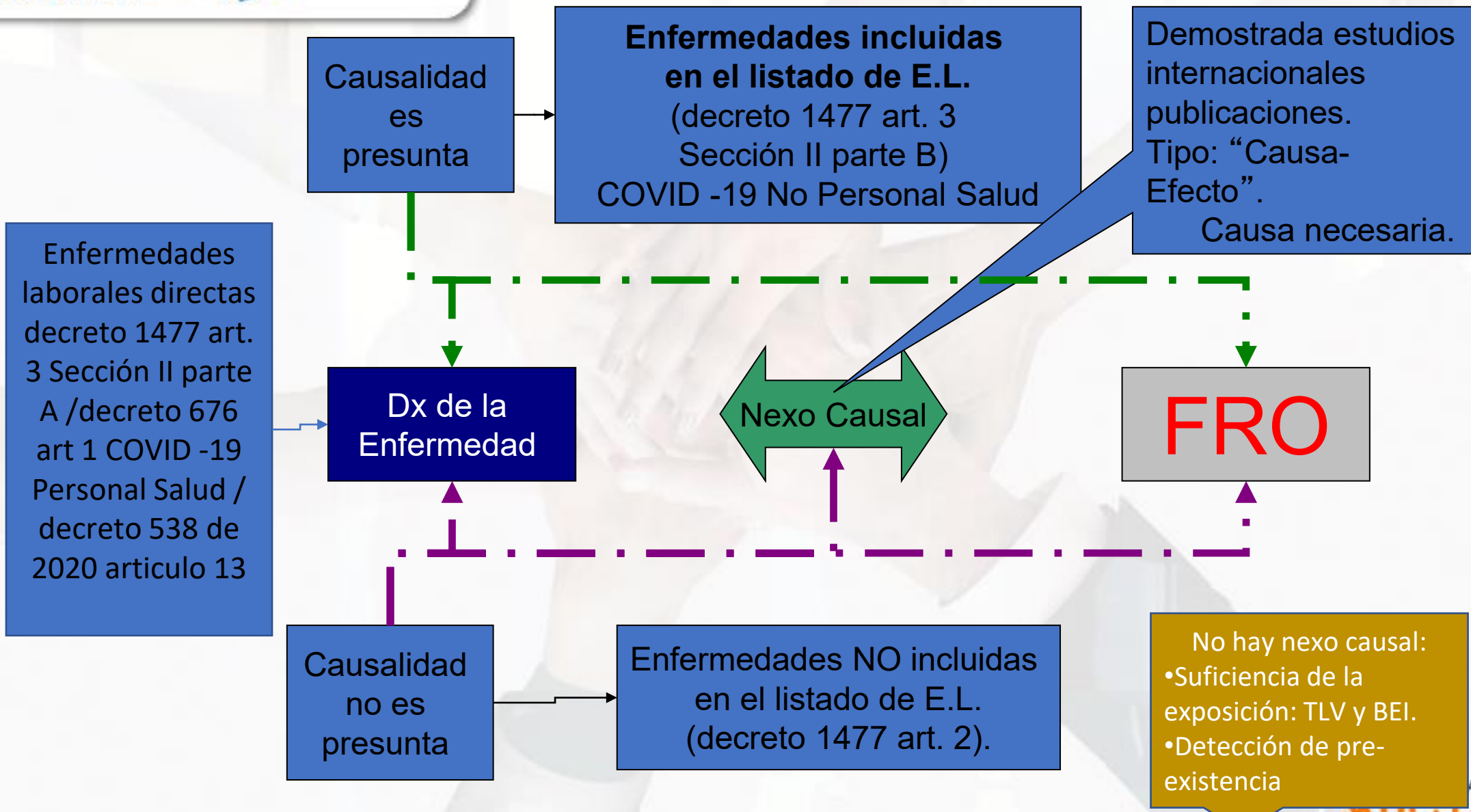


Enfermedad Para-ocupacional.



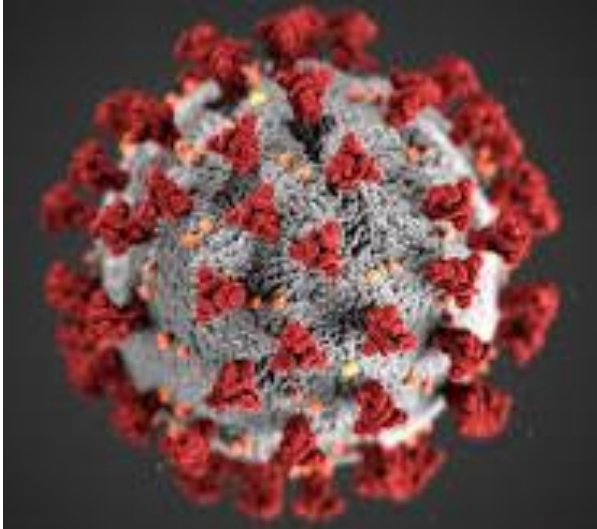
AT

Listado de Enfermedades Laborales



Causa
FACTOR DE
RIESGO

virus SARS-CoV-2



NEXO CAUSAL

EFFECTO
AT / EL / EC

COVID-19 (acrónimo
del inglés coronavirus disease 2019)





ENFERMEDAD LABORAL DIRECTA

Soporte Legal:

Sección II parte A del **decreto 1477 de 2014**

Decreto 538 de 2020 artículo 13

Artículo 1 del decreto **676 de mayo de 2020** que modifico el artículo 4 del decreto 1477, en su inciso segundo

SECCIÓN II:

GRUPO DE ENFERMEDADES PARA DETERMINAR EL
DIAGNÓSTICO MÉDICO

PARTE A

ENFERMEDADES LABORALES DIRECTAS

1. Asbestosis.
2. Silicosis.
3. Neumoconiosis del minero de carbón.
4. Mesotelioma maligno por exposición a asbesto.

COVID-19 Virus Identificado (U071)

COVID-19 Virus no Identificado (U072)

PARTE B

ENFERMEDADES CLASIFICADAS POR
GRUPOS O CATEGORIAS

- Grupo I Enfermedades infecciosas y parasitarias
- Grupo II Cáncer de origen laboral
- Grupo III Enfermedades no malignas del sistema hematopoyético
- Grupo IV Trastornos mentales y del comportamiento
- Grupo V Enfermedades del sistema nervioso
- Grupo VI Enfermedades del ojo y sus anexos
- Grupo VII Enfermedades del oído y problemas de fonación.
- Grupo VIII Enfermedades del sistema cardiovascular y cerebro-vascular
- Grupo IX Enfermedades del sistema respiratorio
- Grupo X Enfermedades del sistema digestivo y el hígado
- Grupo XI Enfermedades de la piel y tejido subcutáneo
- Grupo XII Enfermedades del sistema músculo-esquelético y tejido conjuntivo
- Grupo XIII Enfermedades del sistema genitourinario
- Grupo XIV Intoxicaciones
- Grupo XV Enfermedades del sistema endocrino

Calificar / Investigar

- EL en firme
- Identifica FR causales / protectores
- Debe generar un **plan de intervención** de las causas



Calificar



Investigar

- Presuntas Enfermedades
- Define la **cobertura** por parte de la entidad de seguridad social la ARL o EPS
- Obliga al **reporte** de la nueva **enfermedad laboral**.



Una buena **investigación** identificará las causas, la prevención y las medidas de protección necesarias para romper la cadena causal.



Una **calificación** de Origen identificará los determinantes para asignar peso y si es laboral o no ya no puede romper la cadena causal.

¿Quién lo hace?

INVESTIGAR

Empresa /Médico SST

Área de SST

Higiene / Ergonomía/ psicología

COPASST

CALIFICAR

1ra Oportunidad (EPS-ARL-AFP Cia de seguros).

1ra instancia JRCI

2^{da} instancia JNCI

Justicia Ordinaria Laboral

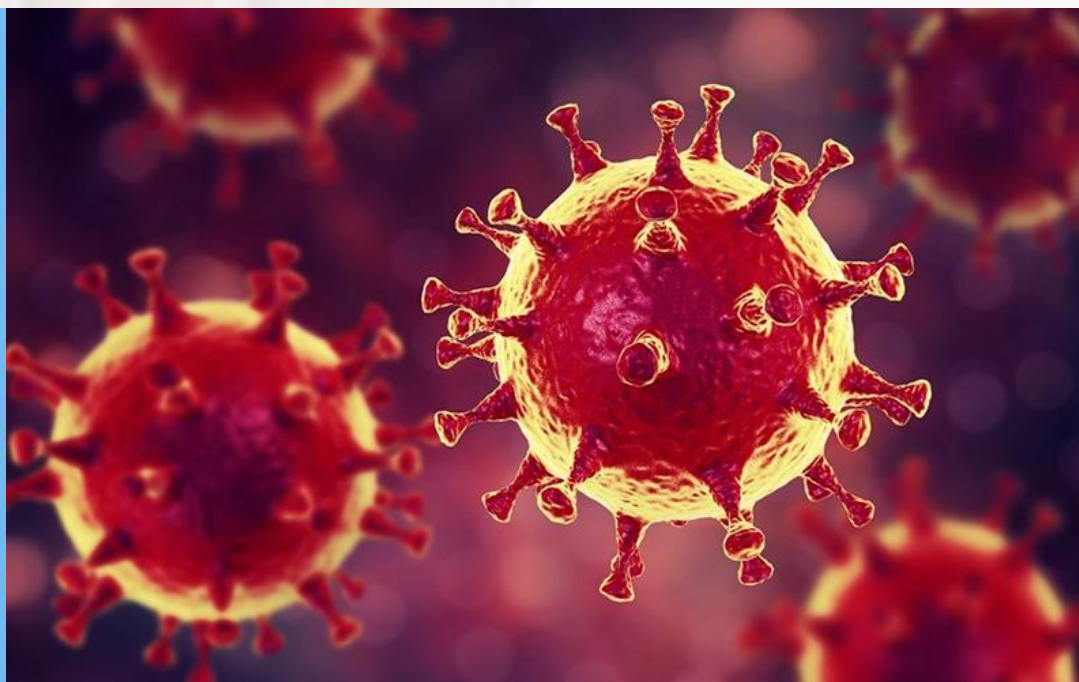
Metodo



cristianalonso_r@hotmail.com

1. OBJETIVO:

- Describir el **método sistemático para la Investigación y Análisis** de casos de Enfermedad Laboral por en la empresa y con base en los hallazgos plantear las diferentes estrategias de prevención y por ende evitar nuevos casos de enfermedad laboral.



Metodología de la Investigación Procedimiento para la investigación de la EL

PASOS A SEGUIR PARA INVESTIGAR

Recibir la notificación de la calificación de origen

PROCEDIMIENTOS

RESPONSABLE

MATERIALES Y REGISTROS

ESPECIFICACIONES

ITEMS DE CONTROL



Se recibe notificación (EPS, ARL, JRCI -JNCI), Calificación del origen laboral de una(s) ELde un trabajador de la empresa.



EMPRESA



Carta de notificación y carta de conformidad de la ARL.
Notificación de la empresa ante JRCI o JNCI (formato de delegación del representante legal para notificarse). Caso en la base de datos de EL



Deberá verificar que el dictamen esta en firme y ejecutoriado



Notificación de la empresa de la calificación.

RESPONSABLE: Empresa

Radicación del reporte de la EL

PROCEDIMIENTOS

RESPONSABLE

MATERIALES Y
REGISTROS

ESPECIFICACIONES

ITEMS DE
CONTROL



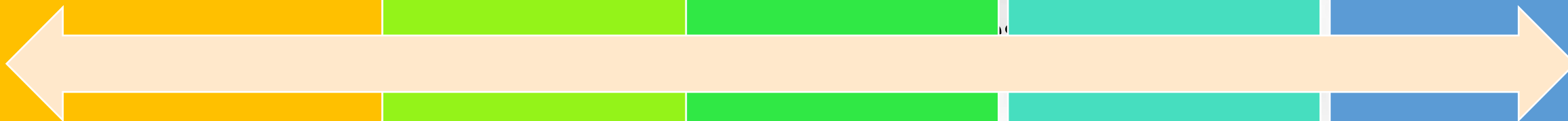
Radical en el ente territorial del MT la calificación de origen de la EL emitida por cualquiera de las entidades competentes, acompañada por una carta de radicación de la empresa..

EMPRESA

Carta de reporte de la calificación de la EL ante el ente territorial del Ministerio de Trabajo.
Carta de notificación de la ARL o entidad calificadora.

Certeza de que el dictamen de la EL en firme y ejecutoriado y que no quedan instancias pendientes, si alguna de las partes decide llevar el caso ante la JOL.

Carta radicada ante la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo..



OPERACIÓN

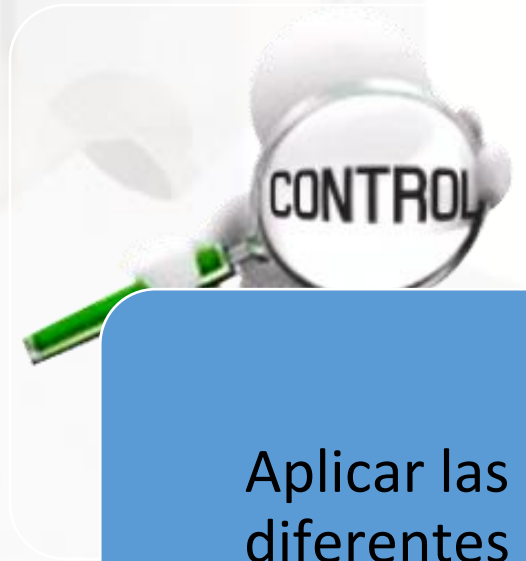
Realizar la investigación de los criterios



La investigación y análisis de la información bajo la **teoría de determinantes de salud de Lalonde**, y la **determinación de causalidad bajo los criterios Higiénico, de Seguridad, médico y de Nexo causal epidemiológico o Legal** cuando sea necesario



Formato de investigación.



Aplicar las diferentes herramientas y modelos para analizar

Responsable: Comité de Investigación de EL

Conformar y reunir el equipo de investigación de EL



Los miembros: Analista de SST, MD de SST - MD Jefe del área, Directores de GH, miembro de COPASST

OBJ: fuentes de información, agenda para la investigación y personas a involucrar



EMPRESA



Modelo de actas: documentos a utilizar en la investigación de EL (ver listado), los responsables y fechas de compromiso para aportarlos, personas involucradas y agenda.

El líder de la Investigación, define tiempos de la reunión y la agenda.



Documentos necesarios

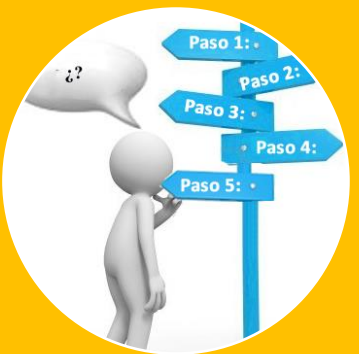


Documentos necesarios



Realizar la investigación de los criterios

PROCEDIMIENTOS



La investigación y análisis de la información recolectada se realiza bajo la teoría de determinantes de salud de Lalonde, y la determinación de causalidad bajo los criterios Higiénico, de Seguridad, médico y de Nexos causal epidemiológico o Legal cuando sea necesario

RESPONSABLE



Comité de Investigación de EL.

MATERIALES Y REGISTROS



Formato de investigación.

ESPECIFICACIONES



Documento del modelo de determinantes de salud en de Lalonde

ITEMS DE CONTROL



DETERMINANTES



Concepto de Determinantes de Salud

Definición: Factores que influyen en la salud individual, que interactuando en diferentes niveles de organización, determinan el estado de salud de la población.

Concepción Biologista (fines siglo XIX).

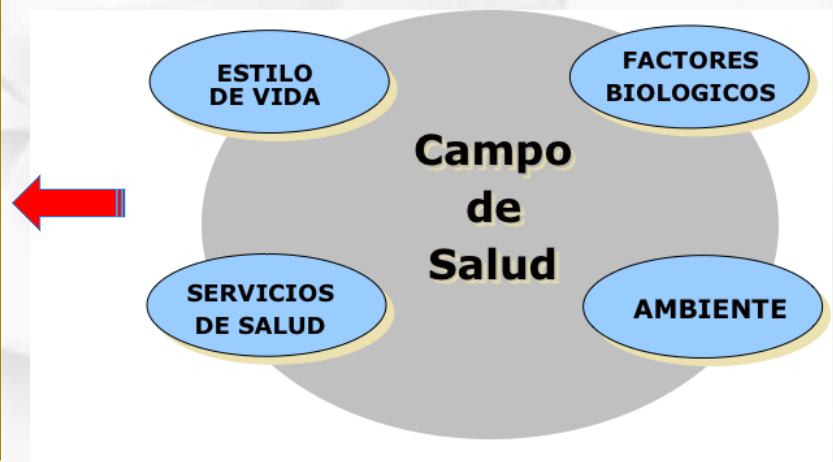
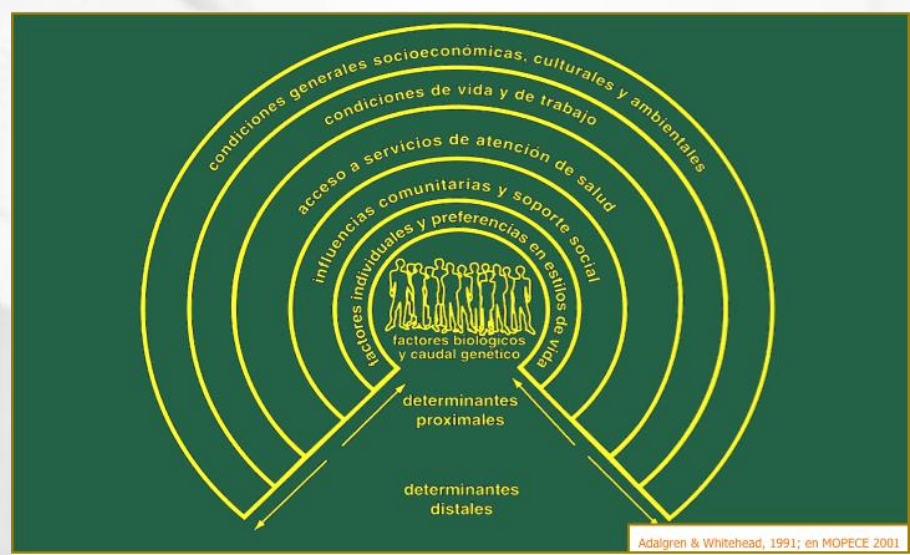
Modelo ecológico o triadecológico



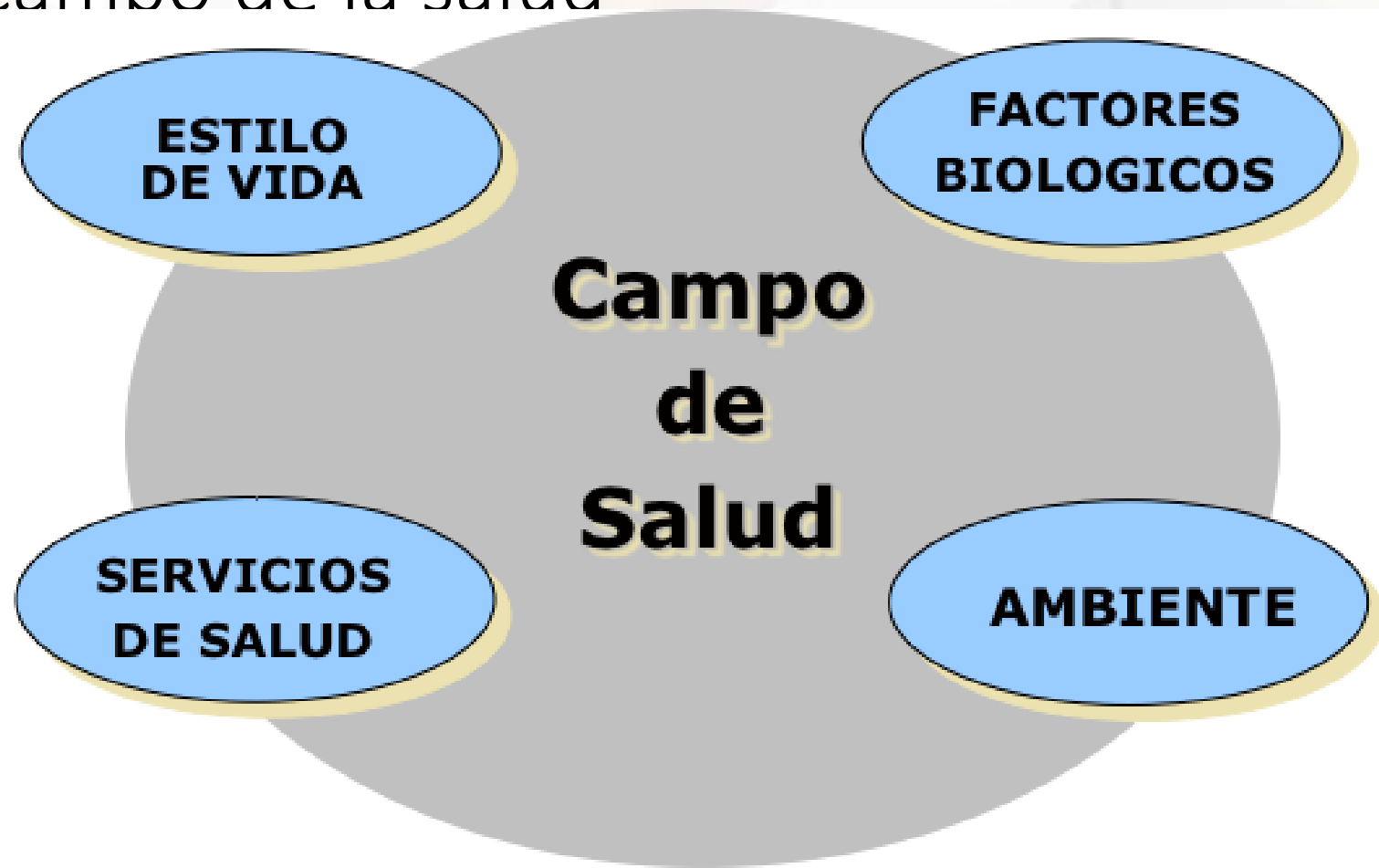
Multinivel

Concepto de campo de la salud

La salud es un campo multidimensional y difuso resultante de...



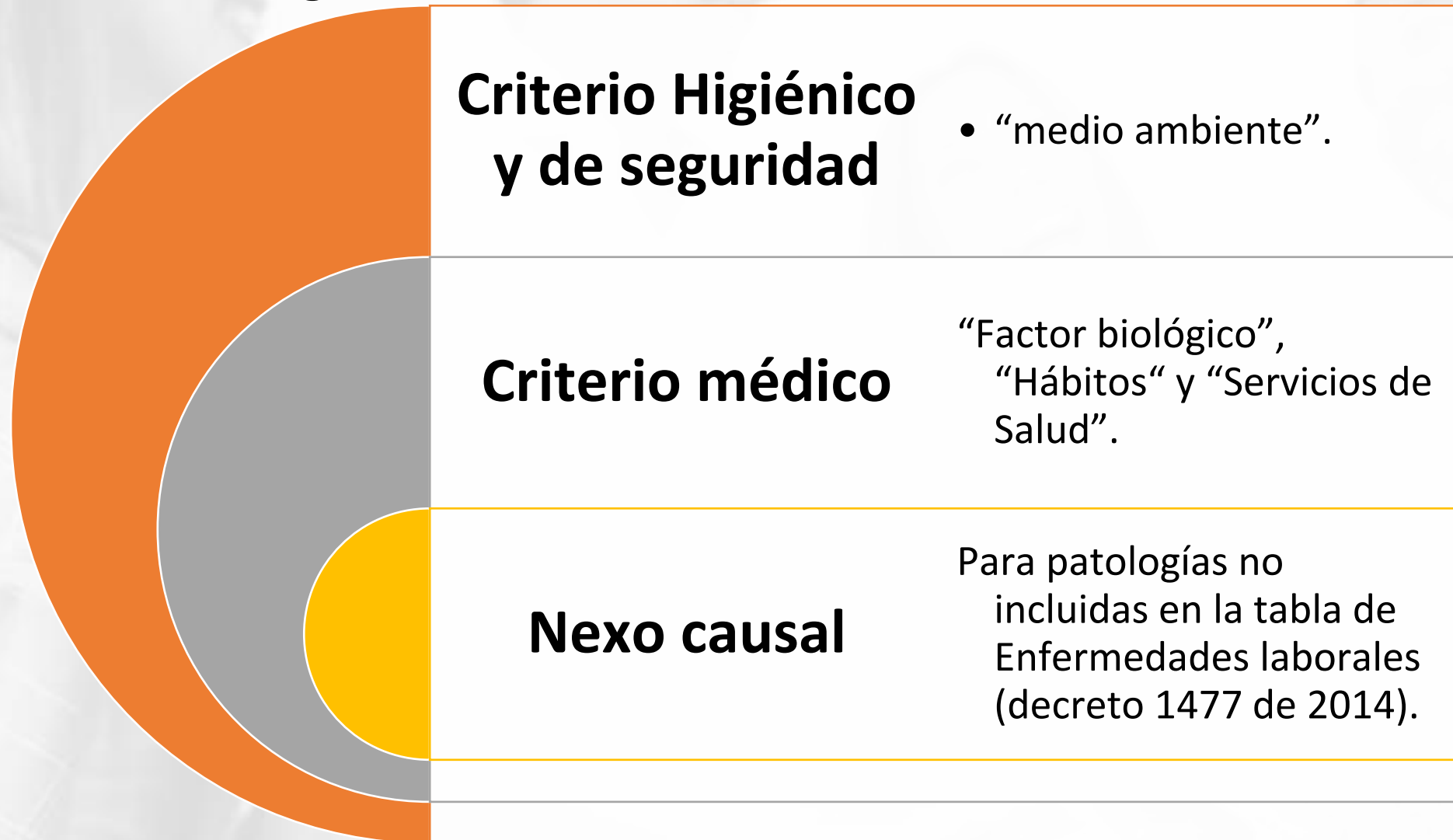
Concepto de campo de la salud



MARC LALONDE. A NEW PERSPECTIVE ON THE HEALTH OF CANADIANS. 1975

La salud es un campo multidimensional y difuso resultante de...

El análisis de causalidad de cada determinante se realiza mediante la aplicación de los siguientes criterios:



BIOLOGIA HUMANA

Definición: Se refiere a los elementos correspondientes a las características propias del ser humano que están en su herencia genética, constitución, desarrollo y envejecimiento y que en su mayoría no son intervenibles.



FACTORES DE LA BIOLOGÍA HUMANA

Características generales:

Edad: edad mayor a 60 años.

Genero: masculino.

IMC: >30 / 40 (circular 030 / 2020)

Alteraciones genéticas

deficiencia de alfa 1 antitripsina para el caso del COVID-19 u otras anomalías genéticas relacionadas con pulmones o corazón que agravan la condición.

Condiciones de Salud

Embarazo / Lactancia

Infecciones virales como influenza, adenovirus, parainfluenza, adenovirus, virus sincitial respiratorio, rinovirus, metapneumovirus humano, SARS...

Seguimiento biológico de los SVE

Biomarcadores (Tipo de examen o prueba) y BEI (Índice biológico de exposición por sus siglas en ingles), RT-PCR / IgM / IgG

Otros: Aplica para exposiciones que implican otros FR / P con órgano blanco el pulmón (silicosis, asbstosis, neuoconiosis del minero de carbón y *autoreporte de síntomas respiratorios*).

Registro estadístico de EL

Incidencia, Prevalencia e interpretación. . **Si aplican para riesgo o peligros biológicos virales.**

**Condiciones de Salud: Vulnerabilidad
verificar en el listado de patologías
relacionadas con el COVID- 19 OMS:**

Identificar población trabajadora con mayor riesgo a

través de una encuesta rápida de estado de salud (de los datos que tenga al interior del SGSST) que puede generar mayor riesgo a los trabajadores como:

- Trabajadores que tienen alteraciones o enfermedades cardiovasculares.
- Trabajadores que cursan con hipertensión arterial.
- Trabajadores que cursan con diabetes.
- Trabajadores diagnosticados con cáncer en tratamiento activo.
- Trabajadores con alteraciones o problemas respiratorios
- Trabajadores con dislipidemias, obesidad y enfermedades autoinmunes.
- Trabajadores con enfermedad hepática crónica, enfermedad pulmonar crónica, enfermedad renal crónica, inmunodeficiencia
- Trabajadoras en embarazo
- Trabajadores mayores de 60 años con alguna de las patologías referidas.

Circular 030 de 8 de Mayo
de 2020 Min Salud

<https://www.cdc.gov/spanish>

Criterios para definir el Riesgo/ Vulnerabilidad y Semaforización

Item	Vulnerabilidad		
	Verde	Amarillo	Rojo
Semaforo			
Vulnerabilidad	Sin Vulnerabilidad	Bajo	Alto
Edad	< 60 años	> o = de 60 años	Cualquier edad
Peso	IMC < 30	IMC > 0 =30	IMC > 0 =40
Patologías definidas como de vulnerabilidad	Ninguna	Con algún Diagnóstico de vulnerabilidad pero Clínicamente estables/controlados	2 o más diagnósticos simultáneos de patologías que lo clasifican como vulnerables y/o obesidad patología vulnerable descompensado o con inadecuado manejo
Embarazo	NA	embarazo en segundo trimestres	embarazo último trimestre
Factor Epidemiológico	no presenta riesgo evidente	riesgo similar al de la comunidad	con riesgo epidemiológico

Matriz de riesgo individual

Factores de riesgo	Niveles de severidad (criterios clinicos)			
	1	2	3	4
Edad	< 60	> 60 a < 65	> 65 a <70	> 70
Genero	Femenino	Masculino	Sin evidencia	Sin evidencia
Fumador	No fumador	Sin evidencia	fumador actual	fumador actual
Diabetes	Sin Diabetes	Bien manejada con dieta e insulina, sin daño en organo blanco.	Bien manejada con dieta e insulina, sin daño en organo blanco.	Pobremente manejada (con hiperglicemia)y/o con daño en órgano blanco
IMC	IMC < 30	IMC > 30 a < 35	IMC > 35 a < 39.9	IMC > 40 o IMC > 35 a < 39.9 y síndrome metabólico
Hipertensión arterial	Presion arterial normal sin tratamiento.	Con diagnostico de hipertensión bien controlado	Hipertension diagnosticada, pobremente controlada	Hipertensión arterial resistente al tratamiento con 3 clases de antihipertensivos y/o con daño en organo blanco

SINDROME DE TUNEL CARPIANO

- **Suceptibilidad familiar** (estatura, diámetro de la muñeca, grosor del ligamento anular del carpo)
- **EDAD:** incidencia cuarta década de la vida entre 35 y 42 años.
- **ANATOMICAS:**
 - Disminución del tamaño del túnel: Oseas, ligamentarias del carpo, o entidades inflamatorias como AR.
 - Aumento contenido del canal: tumores neurinoma, lipoma, mieloma, hipertrofia sinovial, mala consolidación de fxs, callo óseo, tofos gotosos, amilodosis, hematomas (secundarios a txs, hemofilia o anticoagulación)
- **TRAUMATICAS:** FX Colles, huesoso del carpo
- **FISIOLOGICAS:** Neuropatías, diabetes tipo I alteraciones del balance de líquidos (embarazo, eclampsia, mixedema, hemodialis crónica, estado del sueño (por estasis venosa), enfermedad de Raynaud.



SINDROME DE MANGUITO ROTADOR Y OTRAS PATOLOGIAS ASOCIADAS

- **EDAD:** Mayor frecuencia en la cuarta, quinta y sexta década.
- **GENERO:** Predominante género femenino.
- **ANATOMICAS:** Acrómion tipo 3 (Gancho)
- **FISIOLOGICAS:** Alteraciones del sueño
- **TRAUMATICAS:** Considerar eventos traumáticos en segmentos comprometidos



DIAGNOSTICO DIFERENCIAL

SINDROME DE TUNEL CARPIANO

- Radiculopatía cervical (C6),
- desordenes de plexo braquial
- neuropatia periferica,
- sindrome de vibracion brazo-mano,
- sindrome del pronador ,
- Sindrome de Kienbock
- Osteoartritis,
- Artritis reumatoidea,
- dolor cervical miofacial,
- Neuropatia diabetica,
- Neuropatia isquemica monomielica,
- Epicondilitis lateral,epicondilitis medial,
- Mononeuritis multiple.

SINDROME DE MANGUITO ROTADOR Y OTRAS PATOLOGIAS ASOCIADAS

- Hombro congelado
- Radiculopatía cervical,
- Artrosis acromio-clavicular
- Tendinitis bicipital,
- Tendinitis calcificada,
- Neuropatia supra-escapular,
- Neoplasia,
- lesiones SLAP,
- Artrosis gleno-humeral,
- enfermedades viscerales con dolor referido a hombro
- Fibromialgia, artritis gotosa, distrofia simpatico-refleja, sindrome de Parsonage-Turner

ESTILO DE VIDA

Definición: Patrones de comportamiento determinados por la interacción entre: características personales, interacciones sociales y las Condiciones de vida socioeconómica y ambiental. OMS (1997). Designa la manera de vivir, pautas individuales de conducta determinadas por factores socioculturales y personales



EJEMPLO ESTILOS DE VIDA:

SINDROME DE TUNEL CARPIANO

- Actividades deportivas (levantamiento de pesas, voleyball, baloncesto, deportes de raqueta)
- Actividades vocacionales como bordar, tejer, pintar, uso de instrumentos musicales y domesticas como lavar, planchar, restregar, barrer y trapear.
- Alcoholismo, exposiciona a solventes, uso de drogas alcohol, cigarrillo y cafeina,

SINDROME DE MANGUITO ROTADOR Y OTRAS PATOLOGIAS ASOCIADAS

- Consumo de cafeina y tabaco,
- actividades deportivas que requieren esfuerzos sobre el nivel de la cabeza (utilizacion de raquetas, lanzamientos, levantamiento de pesos, movimiento repetido y constante como la natación , polo acuatico, esqui)
- Antecedentes de episodios previos de dolor en hombro.

SERVICIOS DE SALUD

- **Definición:** Se refiere a los recursos de la seguridad social, del individuo y de la empresa, que influyen dependiendo de las características del uso, efectos adversos, oportunidad, continuidad y barreras administrativas entre otros.



SERVICIOS DE SALUD

Concepto de rehabilitación::

“Certificado de rehabilitación” estado de rehabilitación para casos con secuelas que ameritaron procesos de rehabilitación integral.

Duración en el proceso diagnóstico:

Cuando aparecieron los signos y síntomas (listado OMS - CDC) y cuando se aplicaron las pruebas. (historia inmunológica)

Atención hospitalaria:

¿se realizó?, fecha de inicio, fecha finalización

4. MEDIO AMBIENTE

Definición: cualquier contaminación del aire, suelo o agua que afecta la salud del individuo, tanto si la contaminación es física, química, biológica o la llamada sociocultural o sicosocial (dependencia, violencia, estrés, competitividad).



Estudio del factor de riesgo: Se define la labor, tipo de estudio, método, resultado que incluye el valor, el parámetro de comparación o TLV y la interpretación causal o no.

- Evaluación de Puesto de Trabajo (Riesgo Biomecánico - patologías debidas a lesiones por trauma acumulativo- LTA, Desordenes Musculo Esqueléticos- DME)

EPT



- Evaluaciones ambientales (ejemplo: sonometrías, iluminación, material particulado).

AMBIENTAL



- Evaluación de Riesgos Psicosociales (Resolución 2646 de 2008).
- Nueva metodología Fasecolda

PSICOSOCIAL



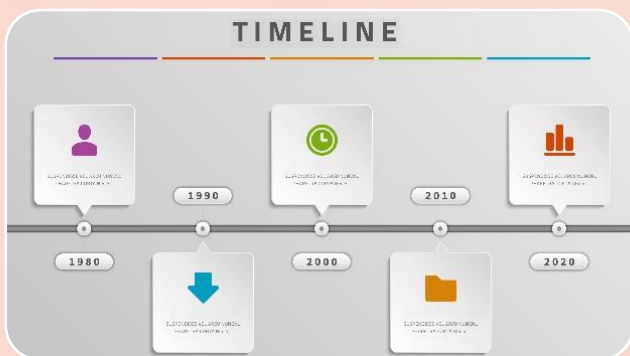
Antecedentes de la exposición al factor de riesgo: Antecedentes de la exposición al factor de riesgo en la empresa actual y en las anteriores: área, cargo u oficio, tiempo de exposición en meses y años, listado de labores desarrolladas (criterio: dos años antes de la aparición de síntomas), horas al día de la labor y restricciones para la misma con fecha de inicio de las restricciones.

Análisis de causalidad

Antecedentes de exposición al FRO

Métodos de Trabajo

Estudio del FR



Se analiza el área, el cargo u oficio desempeñado, el tiempo de exposición en los puestos de trabajo actuales o anteriores de otras empresas.

Análisis los cargos y labores, jornada, materias primas (variedad de flor), materiales de trabajo, máquinas y equipos, EPP.

GATISO.

(ambiental, puesto de trabajo o psicosocial), el método (OWAS, NIOSH...), el valor encontrado en el ambiente (resultados) y el estándar de comparación (TLV),

Análisis: influencia de estos en la patología

iniciar por la empresa actual

“factor causal” “factor protector” “no causal”:

TIPOS DE EVALUACION DEL PELIGRO



**peligros físicos,
químicos,
biológicos**

Existencia, concentración y la suficiencia del mismo para causar la patología, Medición Ambiental
comparación con el límite permisible (TLV ACGIH...)



**peligros
biomecánicos**

- # de movimientos por ciclo de trabajo (movimiento repetitivo)
- Postura en los ejes (desviaciones radial o cubital...)
- Fuerza aplicada, Comparación estándar interno del método utilizado (NIOSH, OCRA, REBA, RULA, Cadenas Cinéticas, Método Renault, Job Strain Index (ISO 1128,) causal? cuando está por encima.

**peligros
psicosociales**



- Intralaborales,
 - Extralaborales e
 - Individuales.
- Causalidad en un individuo se evalúa el peso de cada factor según el tipo de patología por el "Protocolo para la determinación de las patologías derivadas del estrés".
Ministerio de la Protección Social, Bogotá 2004.

EJEMPLO :

SINDROME DE TUNEL CARPIANO

- **Posicion uso de la muñeca** (flexion y extension de dedos, muñeca la desviacion cubital o radial que implique agarre, pronacion y supinación combinada con el movimiento repetitivo en ciclos de trabajo)
- **Fuerza ejercida** en trabajo dinamico por manipulaci6N de pesos en extension y flexion de dedos y la mano.
- **Posturas inadecuadas** (presion sobre la palma frecuente o prolongada)
- **Vibracion segmentaria** derivada del uso de herramientas.
- **Temperaturas extremas** frio

SINDROME DE MANGUITO ROTADOR Y OTRAS PATOLOGIAS ASOCIADAS

- **POSTURAS MANTENIDAS, PROLONGADAS O FORZADAS DE HOMBRO:**
 - Posturas superiores a 45° (supraespinoso).
 - Abduccion, flexion y elevacion del hombro que sobrepasan los 60° con riesgo generador de hombro doloroso.
 - Repeticiones del hombro actividades ciclicas en flex, ext y abd o rotacion del hombro (tendinitis del hombro) asociacion entre repeticion y postura forzada.
- **MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE HOMBRO:**
 - Actividades que involucran ciclos demovimiento repetitivo en flexion,extension,abd o rotacion de la articulacion del hombro.
 - Movimientos repetidos o posturas en flexion de codo pueden relacionarse con hombro doloroso (el biceps braquial en su porcion larga se origina en hombro participando de la estabilizacion y de la cabeza humeral y tambien fleja el codo) hacen posible su compromiso, aún sin elevacion de hombro.
- **FUERZA** RELACIONADA CON LA MANIPULACION DE CARGAS, MOVIMIENTOS FORZADOS Y CARGAS ESTATICAS DE MMSS.
- EXPOSICION A **VIBRACION** DEL MS (SEGMENTARIA)
- FACTORES **PSICOSOCIALES** ASOCIADOS
- FACTORES DE **CARGA FISICA** PARA RIESGO EN HOMBRO

Área	Personal de salud o paciente	Actividad	Tipo de EPP o actividad
Urgencias, Hospitalización, Unidades de Cuidado Intensivo, Salas de cirugía, Consulta externa.	Personal asistencial	Contacto directo con el paciente en procedimientos que no generan aerosoles	<input type="checkbox"/> Mascarilla quirúrgica <input type="checkbox"/> Visor, careta o gafas. <input type="checkbox"/> Bata manga larga antilíquido. <input type="checkbox"/> Guantes no estériles. <input type="checkbox"/> Vestido quirúrgico debajo de la bata que se retira al final del turno: <input type="checkbox"/> Opcional: Gorro
		Contacto directo con el paciente en procedimientos que generan aerosoles	<input type="checkbox"/> Respirador N95 <input type="checkbox"/> Visor, careta o gafas. <input type="checkbox"/> Bata manga larga antilíquido <input type="checkbox"/> Guantes no estériles. <input type="checkbox"/> Vestido quirúrgico debajo de la bata que se retira al final del turno <input type="checkbox"/> Opcional: Gorro
		Procedimiento quirúrgico	<input type="checkbox"/> Respirador N95 <input type="checkbox"/> Visor, careta o gafas. <input type="checkbox"/> Bata manga larga anti líquido. <input type="checkbox"/> Guantes estériles. <input type="checkbox"/> Vestido quirúrgico debajo de la bata que se retira al final del turno <input type="checkbox"/> Gorro <input type="checkbox"/> Polainas
	Personal de limpieza	Entrar a la habitación	<input type="checkbox"/> Mascarilla quirúrgica <input type="checkbox"/> Bata manga larga anti líquido <input type="checkbox"/> Guantes de caucho <input type="checkbox"/> Mono gafas de protección personal para material orgánico o químico <input type="checkbox"/> Botas o zapato cerrado

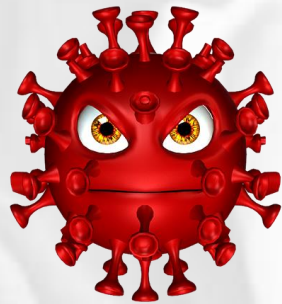
Recomendaciones de EPP para personal de salud según el área de atención para COVID-19. Consenso IETS- ACIN publicada en página web ministerio Nuevo Coronavirus COVID-19 Ministerio de Salud y Protección Social

PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN



SST, MD de SST - Jefe del área, GH - TH, miembro de COPASST

Linea de tiempo: historia Natural de la enfermedad



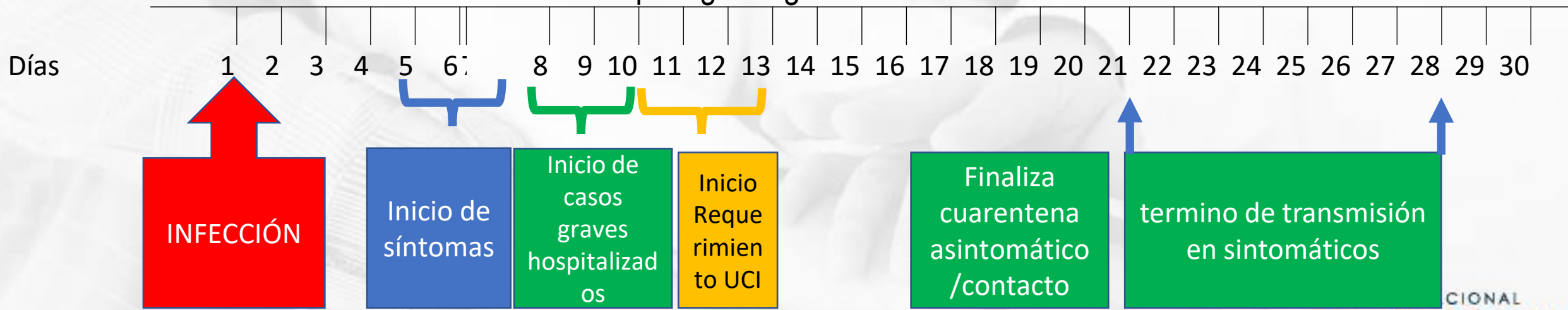
Sintomas del covid-19*

Sintomas más comunes

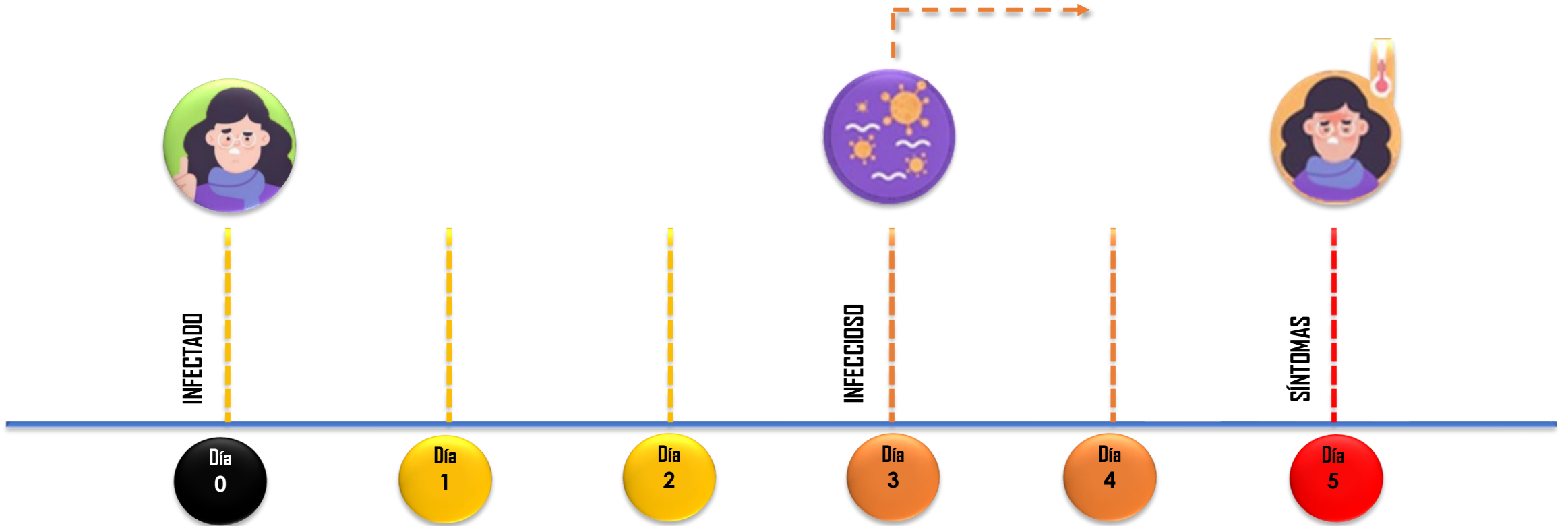
- Tos
- Fiebre
- Cansancio
- Congestión nasal
- Secreción nasal
- Dolor de garganta
- Dolor de cabeza
- Diarrea
- Fatiga
- Dificultad para respirar**



Representación de la cinética de producción de anticuerpos IgM e IgG contra SARS-CoV-2.

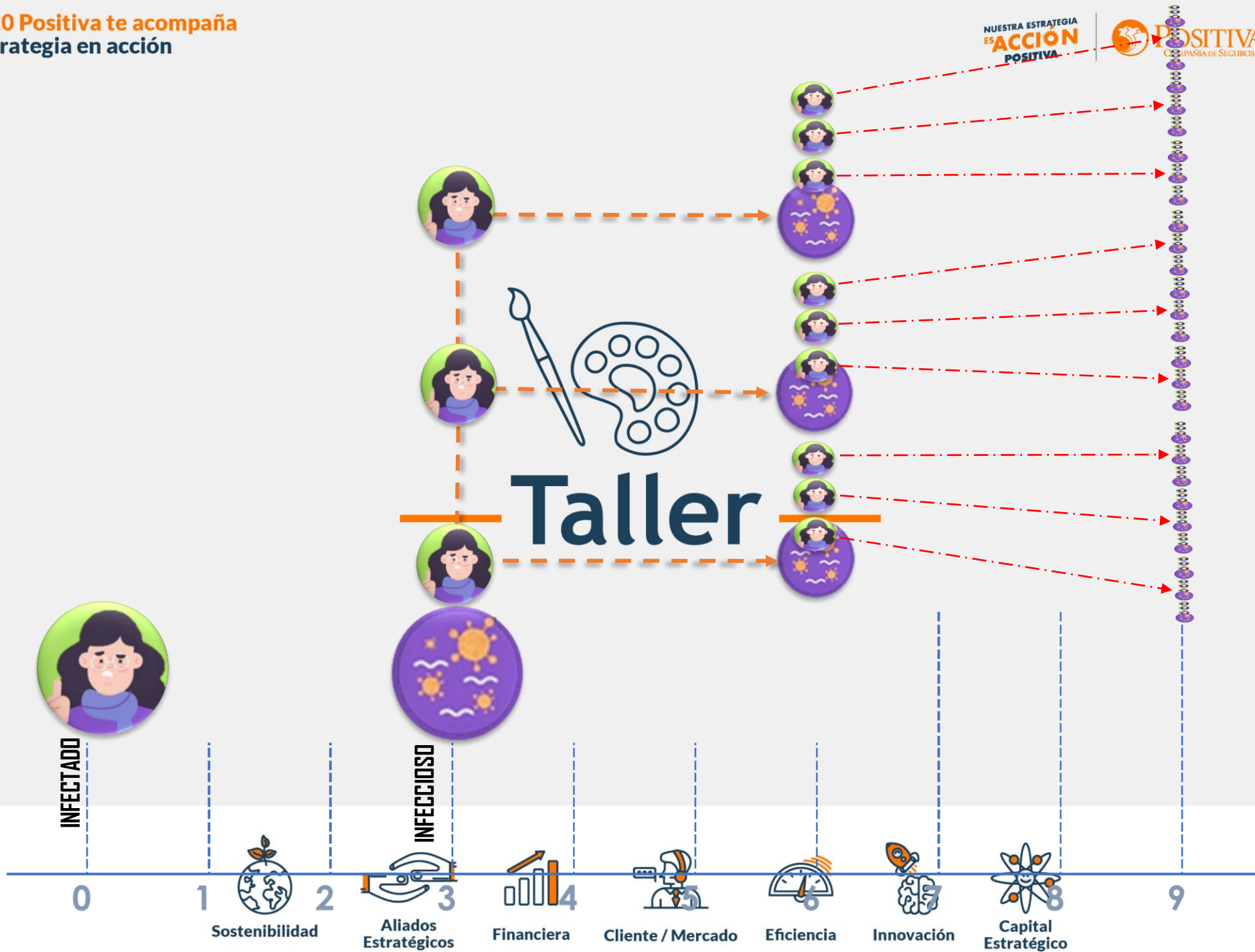


TIME LINE



En este 2020 Positiva te acompaña con una estrategia en acción

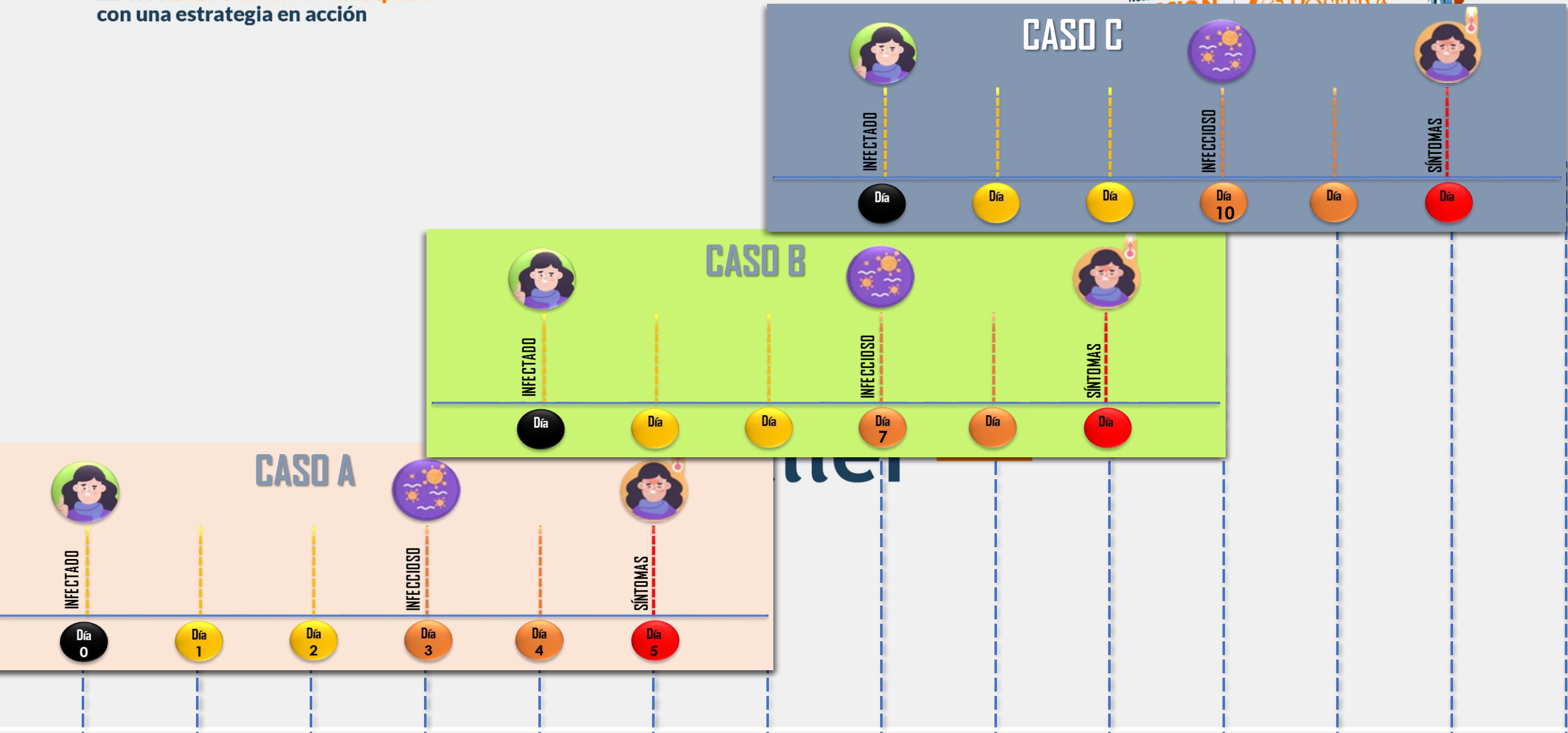
NUESTRA ESTRATEGIA ES ACCIÓN POSITIVA



En este **2020 Positiva** te acompaña con una estrategia en acción

NUESTRA ESTRATEGIA

POSITIVA



0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13



Sostenibilidad



Aliados Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital Estratégico

Metodología para el rastreo de contactos



1. Entrevista

Mapear los movimientos del trabajador y contactos en los últimos 14 días



2. Investigación

Llamar a los contactos que han interactuado para verificar mas detalles sobre su interacción y si han presentado o presentaron síntomas o signos



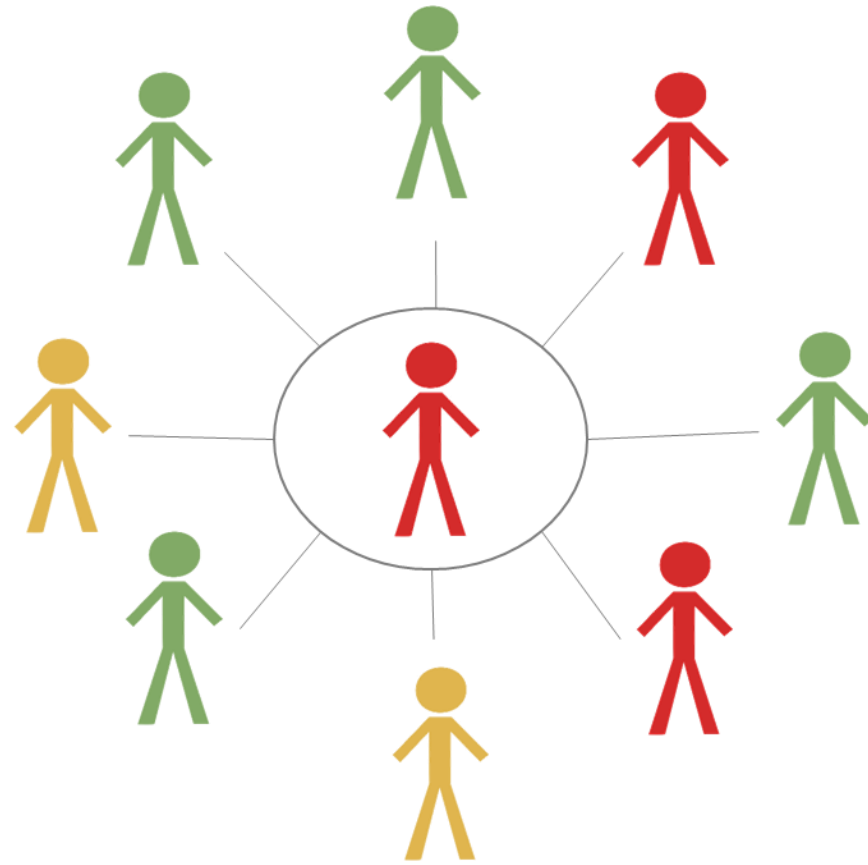
3. Identificación

Se clasifican a los contactos como cercanos y por ende su riesgo de contagiar y aquellos que pudieron ser contagiados. También se comprueba el contacto presenta síntomas o no.



Si el contacto esta bien (cuarentena de 14 días), Si el contacto tiene síntomas de Coronavirus se trato hospitalizado o no.

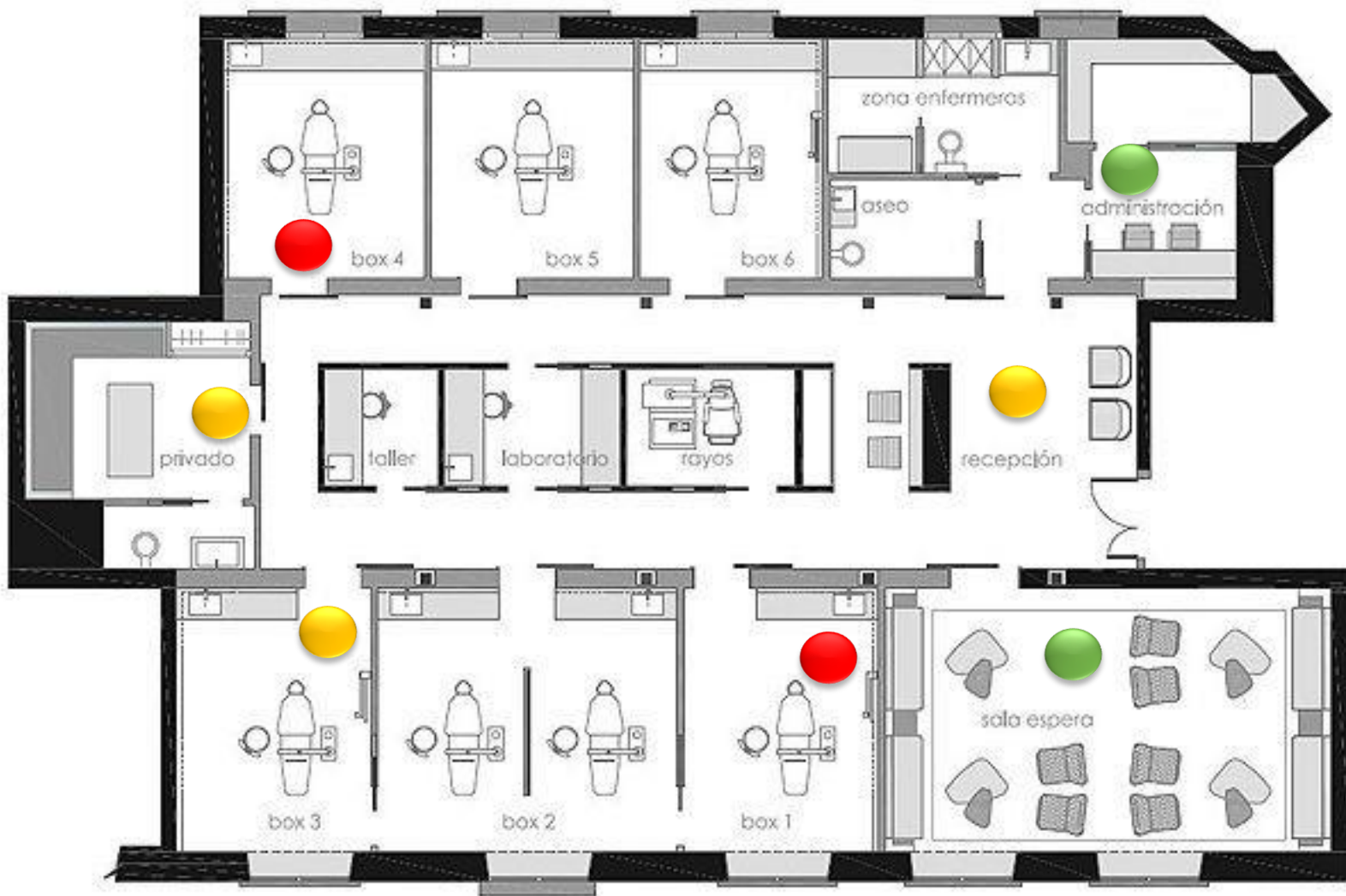
RASTREO DE CONTACTOS



ESTADO COVID-19

-  Infectado
-  No- Infectado
-  Desconocido

RUTA DEL RIESGO



ENTORNO

- Alto
- Medio
- Bajo

MAPA DEL ENTORNO Y ACTIVIDADES



INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

Conoce los lugares con mayor riesgo para COVID-19



Elaboración: Grupo Colaborativo Colombia
Silvana Zapata Bedoya, Epidemióloga - @Solsilvanazb

Fuentes:

- Fiorella Molinelli. Seguro Social de Salud del Perú. (@FioreMolinelli). (2020-05-18). El #MapaDeCalor nos permite identificar las zonas geográficas de mayor contagio. Quiero compartirles los lugares de mayor probabilidades de contagio de #Covid_19 (toma tus precauciones! #QuedateEnCasa [Mapa de Calor]. Twitter: <https://twitter.com/FioreMolinelli/status/1262465197916160027?s=20>
- Velasco, S. (2020-04-23). Alerta a CDMX sobre sitios de contagios. Periódico el Norte: <https://www.elnorte.com.mx/2020/04/23/alerta-cdmx-sobre-sitios-de-contagios/>

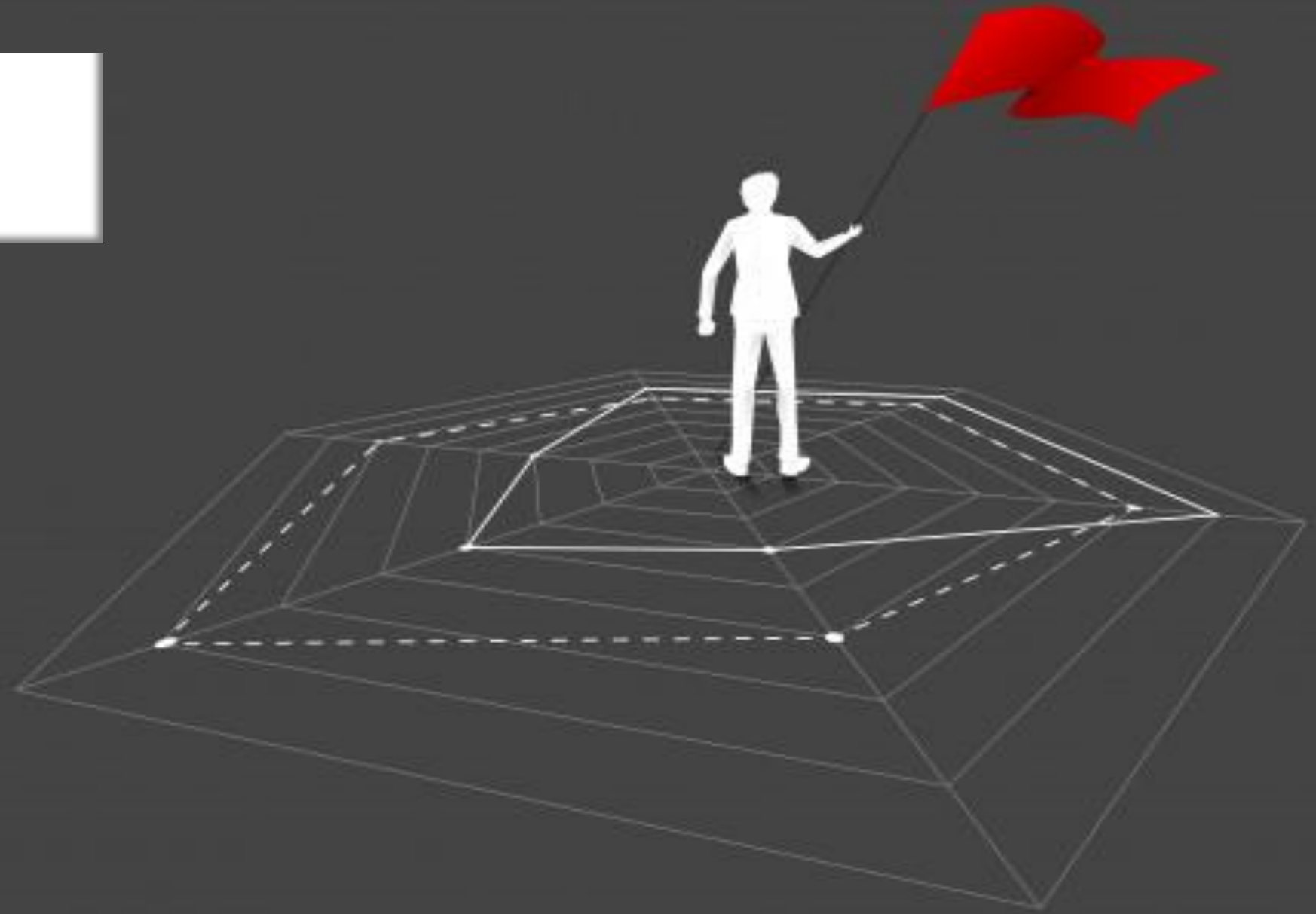
- Gerardo Plego. (@GerardoPlegoMx). (2020-05-12). Conoce los sitios con mayor riesgo de contagio por COVID-19, evita aglomeraciones y si puedes hacerlo quédate en casa. #TolucalkosLine Twitter: <https://twitter.com/GerardoPlegoMx/status/1260237017096400896?s=20>
- Presidenta Municipal Constitucional de Asunción Nochiatlán. (@LuzVictoriaHta). (2020-05-09). Existen sitios donde el riesgo de contagio es mayor, aquí les compartimos esta tabla. Los sigo invitando a continuar

ENTORNO

- Alto
- Medio
- Bajo



RADAR

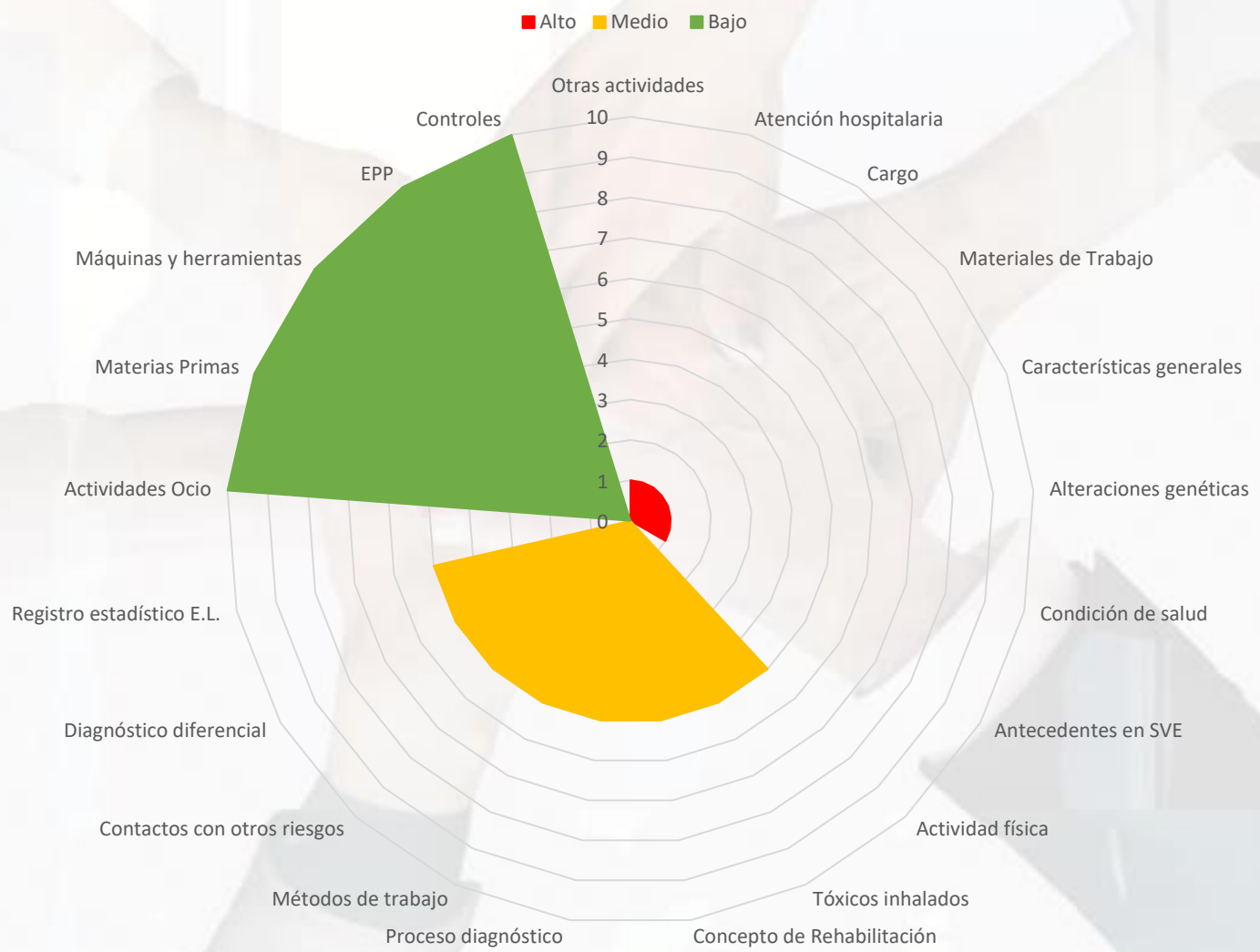


Determinantes de Salud	Variables:	Influencia en la enfermedad			Riesgo		
		Causal	Agravante	Protector	Alto	Medio	Bajo
Estilos de vida	Actividad física:			x			si
	Actividades extra-ocupacionales de ocio		x		si		no
	Consumo de tóxicos inhalados como		x		si		no
	Otras actividades extra-ocupacionales:		x		si		no
Servicios de Salud	Concepto de rehabilitación:				no favorable		favorable
	Proceso diagnóstico:		x				
	Atención hospitalaria:				si		

Determinantes de Salud		Variables:	Influencia en la enfermedad			Riesgo		
			Causal	Agravante	Protector	Alto	Medio	Bajo
Medio Ambiente	Métodos de trabajo:	incluye la variable, la descripción y su interpretación (perfil de demandas y exigencias del puesto de trabajo).						
	Cargo:	Personal de salud: Clasificación según area				Urgencias, Cirugía, Odontología, Unidad de endoscopias, UCI, Terapia Respiratoria	Salas de Hospitalización, Consulta externa, Salas de espera, cocina, depósito final de desechos terapia física, terapia ocupacional, baños.	Áreas administrativas y oficinas de las IPS. Mantenimiento de equipos médicos, rayos x
		No personal de salud						
	Materias Primas:	utilizadas como silice, carbón o asbesto.				SI		NO
	Máquinas y herramientas:	Que produzcan material particulado menor a 5 micras (fracción respirable) y que afecta aparato respiratorio.				SI		NO
	Materiales de Trabajo:	arena, materiales de desecho, madera, aserrín, polvos, que tengan como órgano blanco el aparato respiratorio.				SI		NO
	Contactos con otros riesgos:	biológico o químico que tienen como órgano blanco el aparato respiratorio.				SI		NO
	EPP:	Matriz de EPP del (los) cargo(s) en los que se supone que se generó la EL. Norma utilizada (OSHA 2020), seleccionados en función del peligro (según listados lineamientos de las guías oficiales para el sector económico o si no existen según su matriz de EPP), adecuados y actualizados periódicamente de acuerdo con la evaluación de riesgo, Inspección, mantenimiento y reemplazo			X			Tiene, utiliza y mantiene los EPP apropiados cumpliendo la matriz para el cargo
	Controles	Fuente			X	NO		SI
		Medio			X	NO		SI
Persona				X	NO		SI	

Determinantes de Salud		Variables:	Influencia en la enfermedad			Riesgo		
			Causal	Agravante	Protector	Alto	Medio	Bajo
Factores Biológicos	Características generales:	Edad,		>60 años		SI		NO
		Género		masculino		SI		NO
		Peso		obesidad		SI		NO
		Indice de Masa Corporal.		>30		SI		NO
	Alteraciones genéticas:	Deficiencia de alfa 1 antitripsina		SI		SI		NO
		Pulmonares		SI		SI		NO
		Cardiovasculares (CIA-CIV- Situs Inversus - Toltus)		SI		SI		NO
		Otros:		SI		SI		NO
	Condición de salud:	Alteraciones o enfermedades cardiovasculares.		SI		SI		NO
		Hipertensión arterial.		SI		SI		NO
		Diabetes.		SI		SI		NO
		Cáncer en tratamiento activo.		SI		SI		NO
		Alteraciones o problemas respiratorios		SI		SI		NO
		Dislipidemias, obesidad y enfermedades autoinmunes.		SI		SI		NO
		Enfermedad hepática crónica, enfermedad pulmonar crónica, enfermedad renal crónica, inmunodeficiencia		SI		SI		NO
		Estado de embarazo		SI		SI		NO
	Diagnóstico diferencial:	Lactancia		SI		SI		NO
		Patologías Respiratorias de origen bacteriano, fúngico o viral		SI		SI		NO
	Antecedentes de seguimiento biológico de los SVE:	influenza, parainfluenza, adenovirus, virus sincitial respiratorio, rinovirus, metapneumovirus humano, SARS	SI					
		IgM	+			SI		NO
		IgG	+			SI		NO
		RT-PCR	+			SI		NO
		Biomarcadores / BEI. Aplica para exposiciones otros factores de riesgo o peligros que tiene como órgano blanco el pulmón (silice, carbón, asbesto apliquen formularios de		SI				SI
Autoreporte de síntomas respiratorios.			+		Presentes		No presentes	
Registro estadístico de enfermedades laborales:	Otros							
	Incidencia,				>1		0	
	Prevalencia				>1		0	

NIVEL DE RIESGO DE LOS DETERMINANTES DE SALUD



ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL

Decreto 2346 de 2007

Consentimiento

HCO / RESERVA Y CUSTODIA

Código Internacional de Ética para Profesionales de la Salud Ocupacional establecidos por la ICOH y CIST en el año 2002.

Plan de trabajo

MEDIDAS DE CONTROL DE INGENIERIA

MEDIDAS DE CONTROL ADMINISTRATIVAS

MEDIDAS DE CONTROL AMBIENTAL

MEDIDAS INDIVIDUALES

MEDIDAS DE CONTROL DE INGENIERIA

- Barreras Físicas guiar a los pacientes. Cortinas en areas comaradas.
- Sistemas de tratamiento de aire.

MEDIDAS DE CONTROL ADMINISTRATIVAS

- Diagnóstico oportuno
- Caracterización ocupacional
- Monitoreo de casos confirmados.
- Evitar aglomeraciones y fomento de trabajo en casa.
- Promoción de Higiene de manos y respiratoria.

MEDIDAS DE CONTROL AMBIENTAL

- Objetivo: Disminuir concentración ambiental de microgotas contaminadas y direccionamiento del flujo del aire.
- Ventilación natural o mecanica.
- Iluminación adecuada.
- Medidas de antisepsia
- Desinfección de áreas y superficies.

MEDIDAS INDIVIDUALES

- **EPP** en función del **peligro**
- OSHA 2000,
- Usar constante y adecuado, linspección, Mantenimiento , reemplazo regular. Retiro, Limpieza, Almacenamiento
- Ficha de cada EPP.

MODELO DE A. DEVER

El modelo de Lalonde

generó

**El análisis
epidemiológico de Alan
Dever, en 1978**

En el estudio de la mortalidad en
Norteamérica estimó que:

El sistema sanitario contribuye al
11% de la disminución de la
mortalidad.

La intervención en el entorno, la
disminuiría en 19%.

La mejora de los estilos de vida,
la disminuiría en un 43%.

Jerarquía de controles



Fuente: NIOSH

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★

 **Posipedia**
www.posipedia.com.co



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

Congreso 2022

Arauca más Positiva

Gestión Moderna

en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

CON EL ACOMPAÑAMIENTO DE:



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo



ACREDITTA



WAYGROUP

REPÚBLICA COLOMBIANA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

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



EXPERTO

Efraín Butrón Palacio
gerencia@cincoipsalud.com
Contacto: +57 3205689574



EFRAÍN BUTRÓN PALACIO

- Médico Especialista en Medicina del trabajo.
- Médico Especialista gerencia en organizaciones.
- Coach Neurocognitivo internacional.
- Certificado en neurolingüística.
- Consultor e Investigador de las Neurociencias cognitivas aplicadas a la seguridad y salud laboral (Neuroseguridad y Neuroliderazgo)
- Conferencista Nacional e Internacional y docente universitario
- Autor de 10 libros de Neuroseguridad y Neuroliderazgo, Creador del modelo **BRAIN SAFETY CINCO**.
- Premiado en España, Colombia y otros países por sus aportes e investigaciones en el campo de las Neurociencias aplicadas.
- Director técnico en múltiples empresas intervenidas en riesgo crítico y director de NEUROCINCO **BRAIN SAFETY**.



“**LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.**”



■ NEUROLIDERAZGO MODERNO ■

TEMARIO

- 1- ¿Que es **Autoliderazgo**?
- 2- ¿Que es **Neuroliderazgo Moderno**?
- 3- **Neurociencias** y procesos **Neurocognitivos** aplicados al liderazgo
- 4- **F.E.S** y toma de decisiones en Liderazgo
- 5- Experiencia **Afectiva** en el Liderazgo
- 6- **Cognición Social** y Liderazgo



Christopher Neck

¿Qué es el autoliderazgo?

Evolución histórica

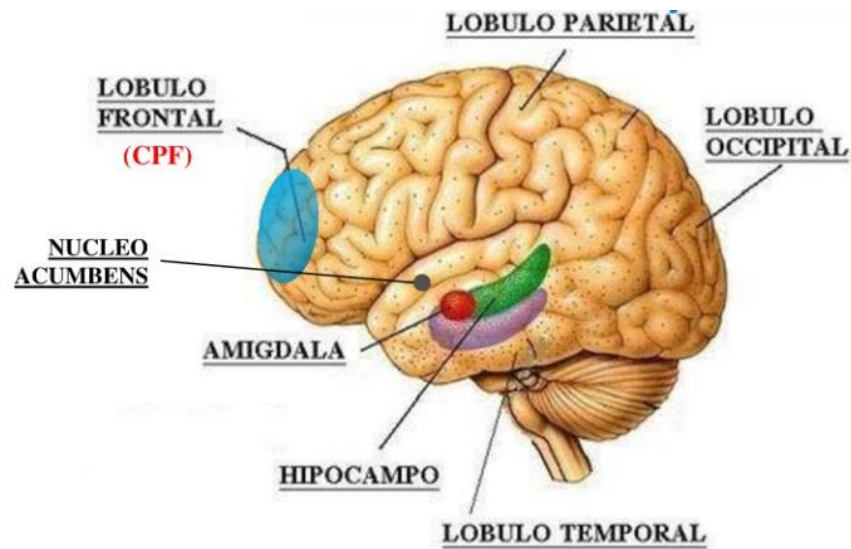
El autoliderazgo es un proceso a través del cual las personas se influyen a sí mismas para lograr automotivación necesarias para desempeñarse y comportarse de manera deseada (**Neck et al., 1999**)

¿Qué es el neuroliderazgo?

“La seguridad es una batalla de decisiones para prevenir los errores humanos y del sistema”

Autor: Efraín Butron Palacio
Modelo: Brain Safety





“La seguridad no se define por la ausencia de accidentes de trabajo (AT), sino por la capacidad de las funciones cerebrales superiores (F.E.S.).”

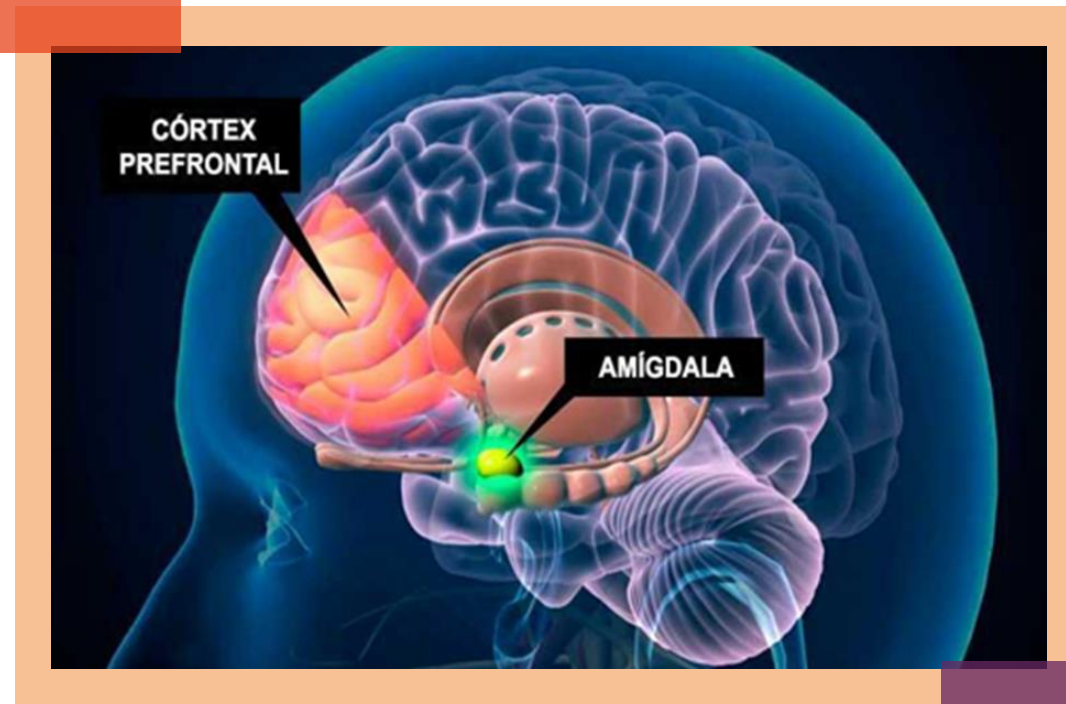
Autor: Efraín Butron Palacio

Modelo: Brain Safety

¿Qué es el Neuroliderazgo?

Es el estudio cerebro/mente y de los procesos neurocognitivos para tomar una decisión eficaz y creativa con regulación emocional de acuerdo al contexto y así evitar errores en consecución de las metas

Autor: Efraín Butrón Palacio
Modelo: Brain Safety



FORMULA DEL CEREBRO PRODUCTIVO



NEUROCIENCIAS COGNITIVAS APLICADAS AL LIDERAZGO

SISTEMAS



COMPORTAMIENTO



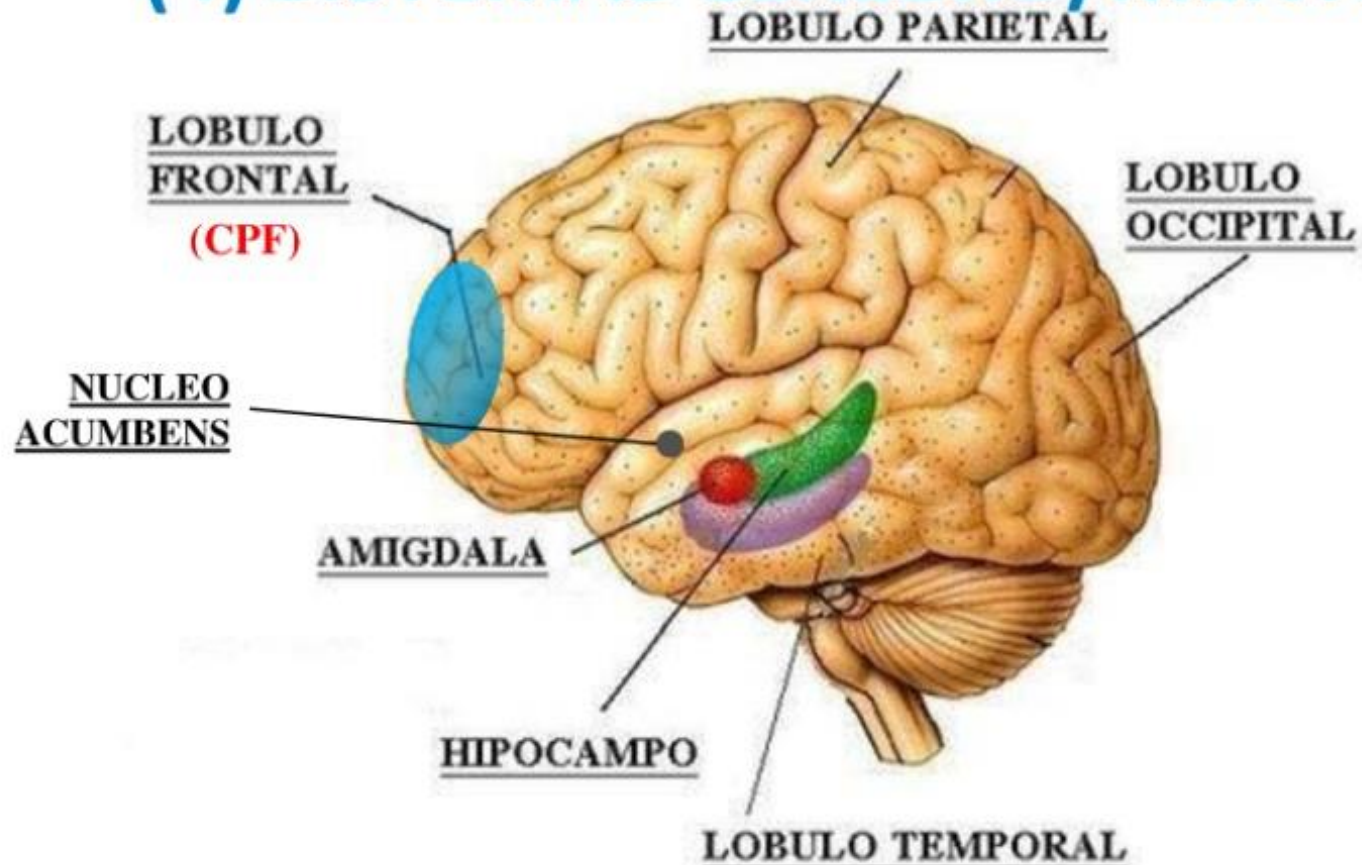
ERRORES



MODELO

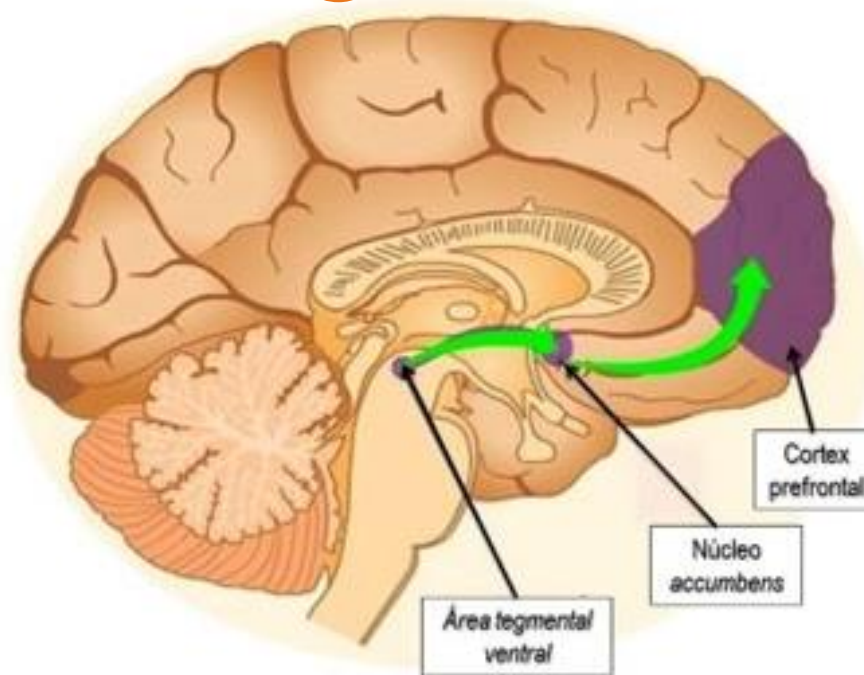
BRAIN SAFETY®

(4) SISTEMAS CEREBRO/MENTE

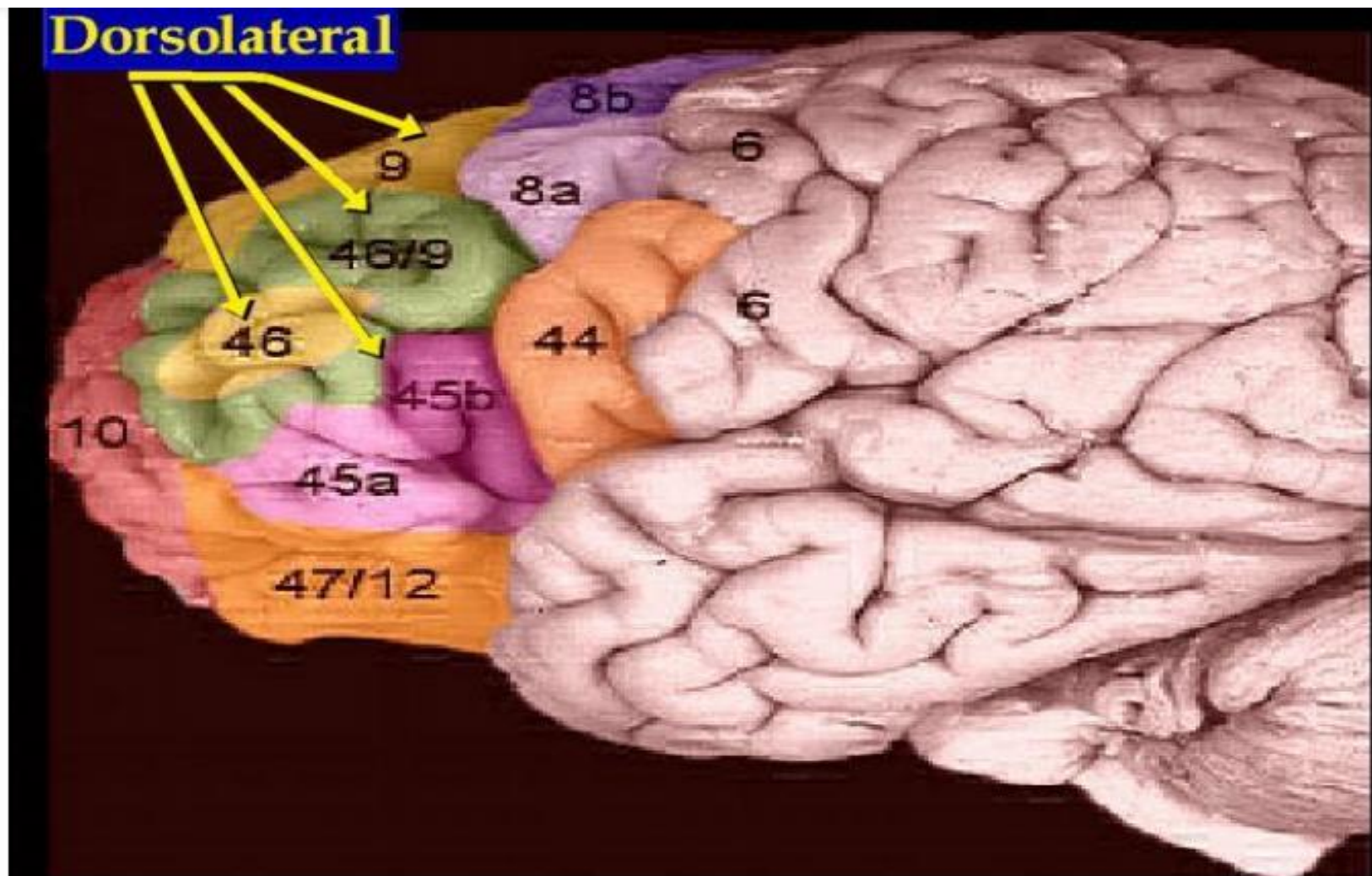


Procesos Neurocognitivos del Liderazgo

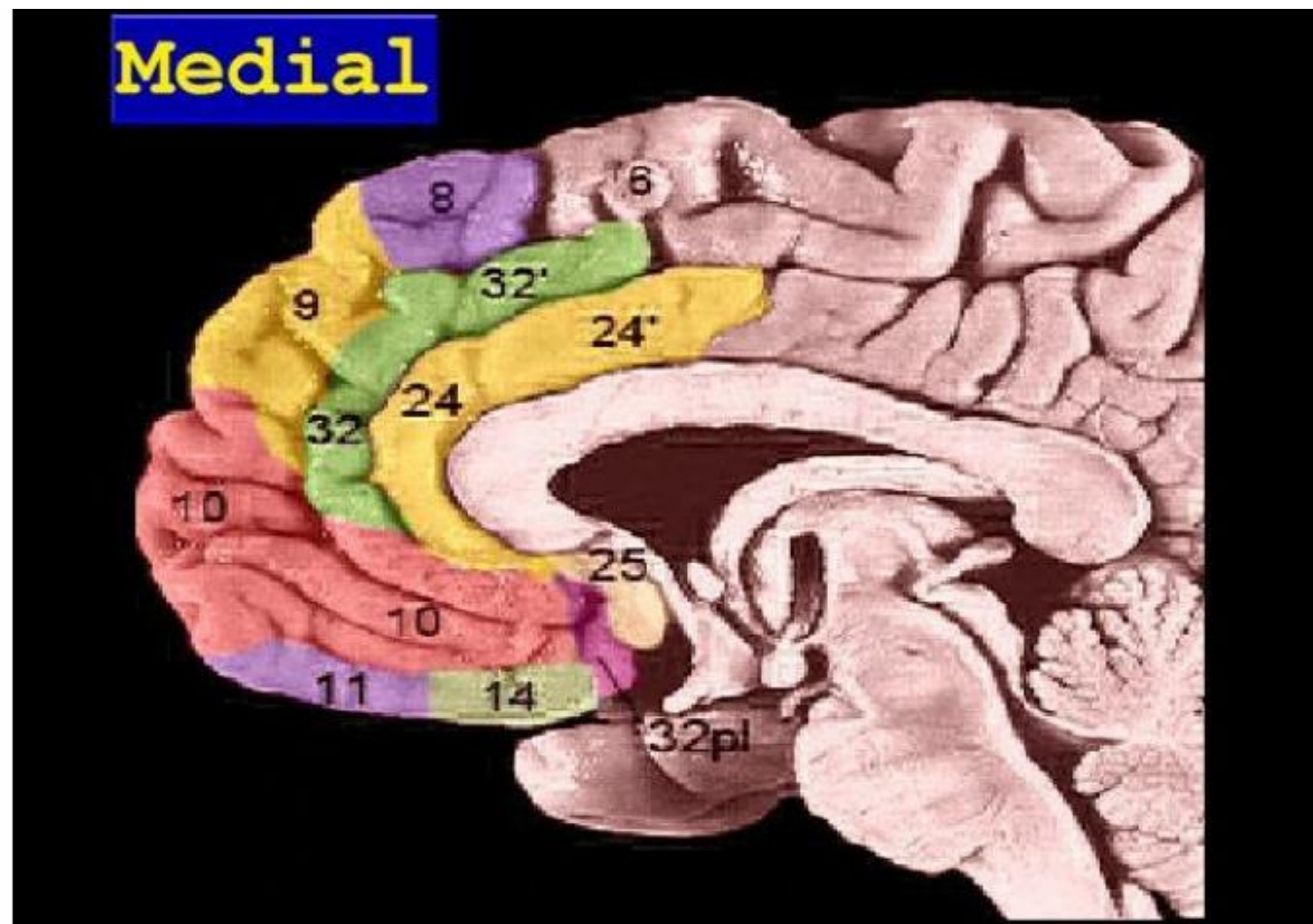
- 1-Toma de decisiones
- 2-Flexibilidad cognitiva
- 3-Emociones
- 4-Neuronas Espejo
- 5-Teoría de la mente
- 6-Empatía



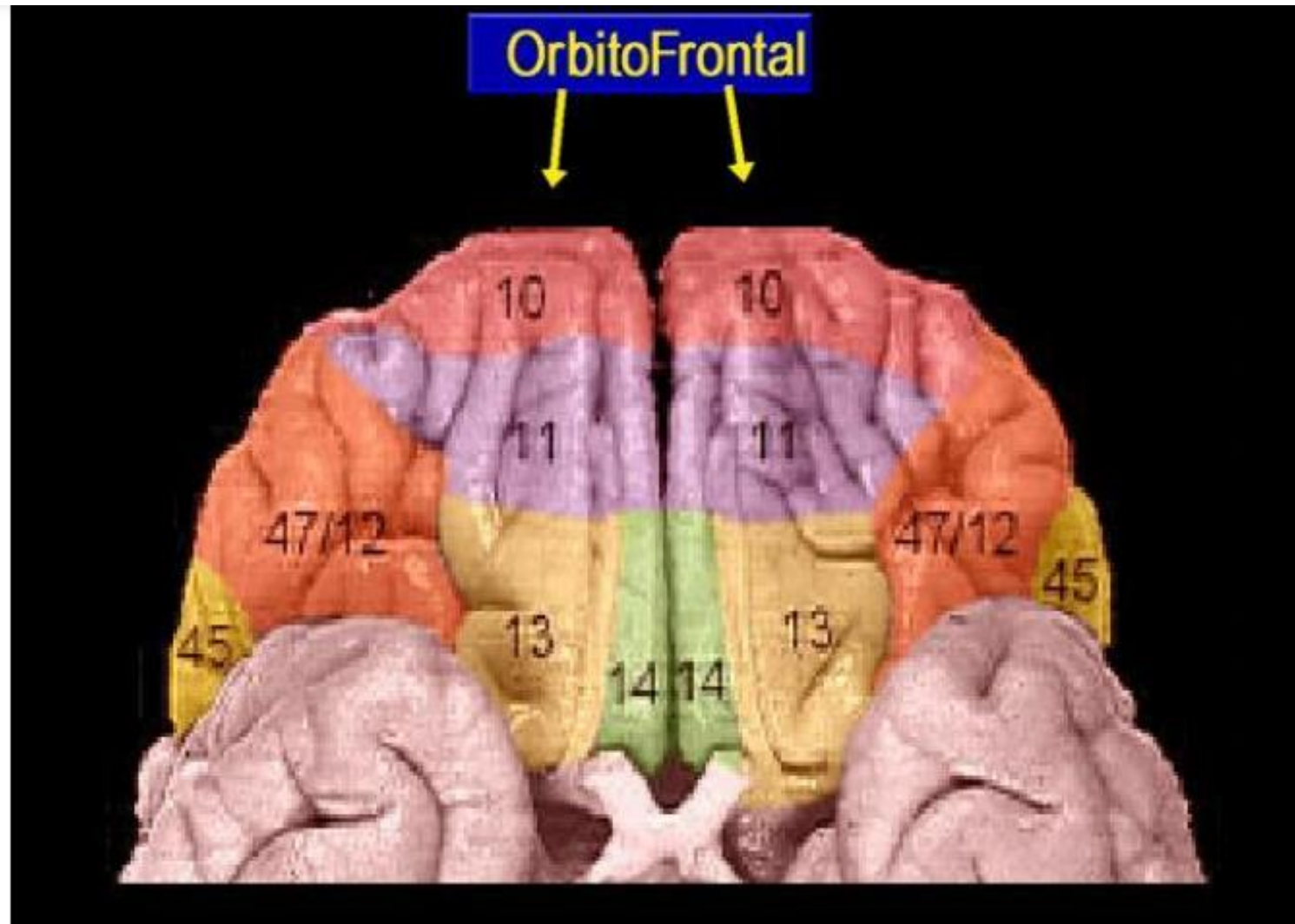
Funciones Ejecutivas



Funciones Ejecutivas



Funciones Ejecutivas



EMOCIONES



EMOCIONES POSITIVAS VALENCIA + AROUSAL



Alegría - Amor - Atracción - Entusiasmo - Interés
Placer - Esperanza - Intranquilidad - Deseo
Gratitud - Satisfacción



EMOCIONES NEGATIVAS VALENCIA + AROUSAL

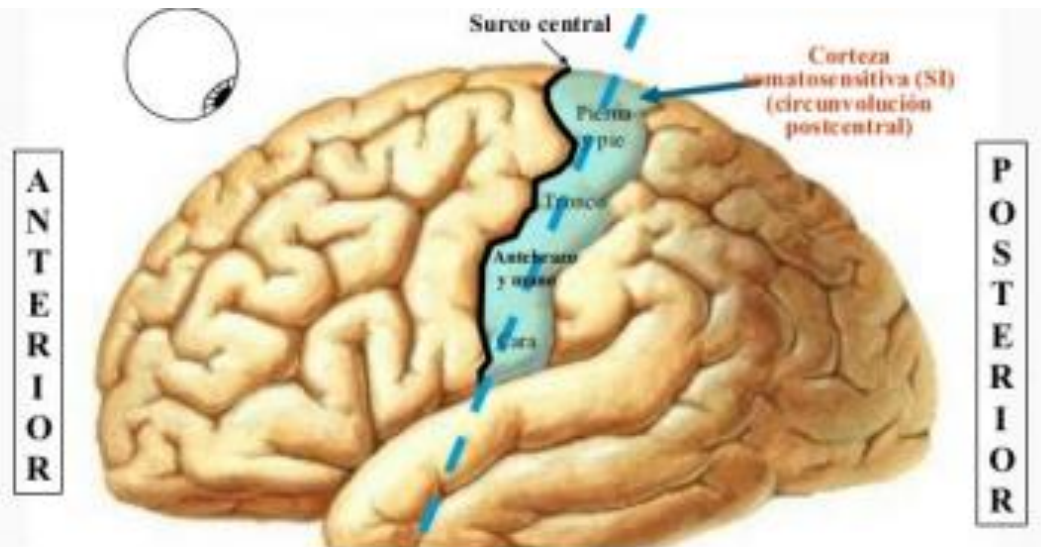


Envidia - Frustración - Vergüenza - Odio - Apatía
Rencor - Aburrimiento - Impotencia - Tristeza - Ira
Miedo

Primera Fase

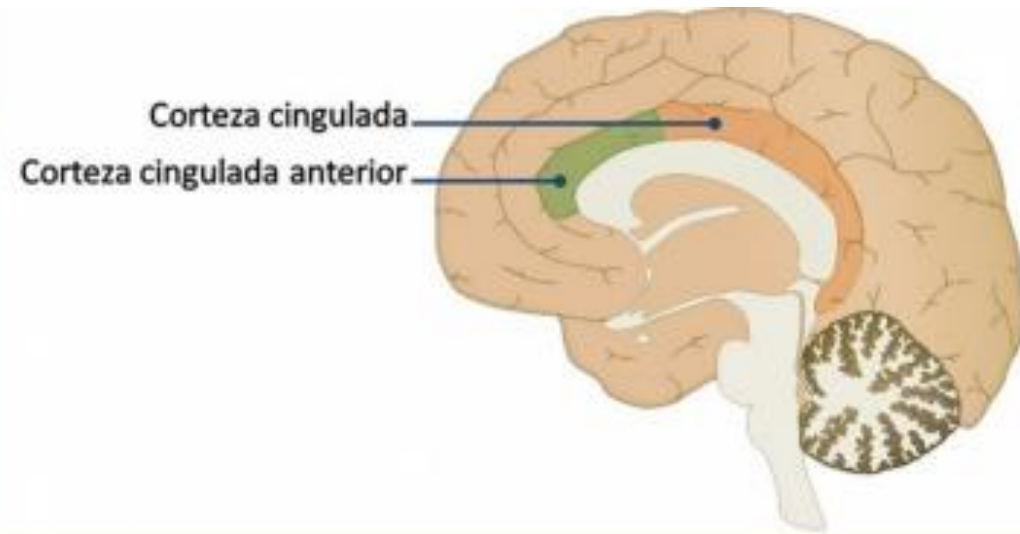
Registro de información
interoceptiva somatosensorial
primaria (SI y SII)

Ínsula derecha.
La información se hace
consciente



Primera Fase

Información interoceptiva
Cíngulo Anterior



Respuesta a Esyados Interoceptivos
Genera Actividad Simpática y Parasimpática

Desarrolla Acciones Inhibidoras

Segunda Fase

Información interoceptiva
Orbitofrontal

Conductas
Evitativas



Conductas de
Aproximación

Acorde a la Valencia y el Arousal
se TOMAN DECISIONES

MARCADORES SOMÁTICO

Circuito
Orbitofrontal

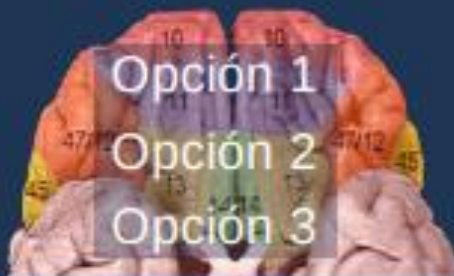


Circuito
Orbitofrontal

TOMA DE DECISIONES
(Resolución de Problemas)

FASE I

Evaluación de opciones



FASE II

Ejecución



FASE III

Procesamiento de Resultados



APRENDIZAJE

Se guarda la información en los Sistemas de Memoria.

MODIFICACIÓN DE VALOR DE OPCIONES

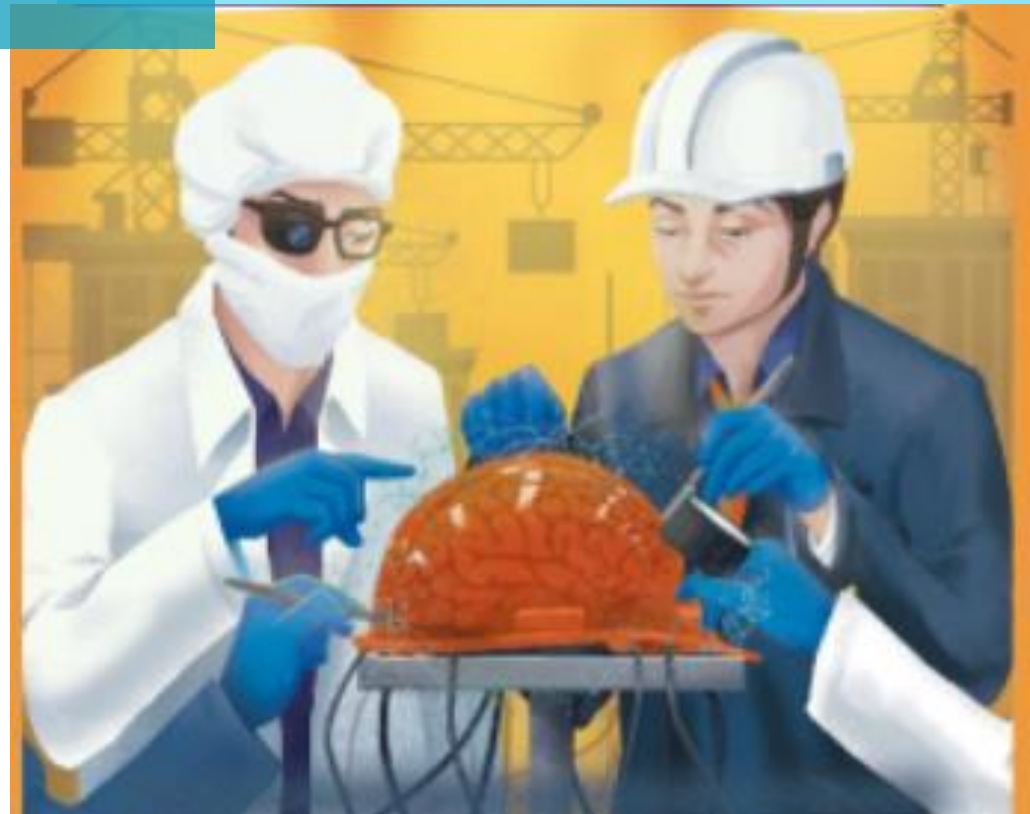
Opción 1 (-)

Opción 2 (+ Ar)

Opción 3 (-)

Experiencia afectiva

1. Emociones
2. Significado
3. Realidad
4. Experiencia afectiva
5. Teoría bidimensional



Experiencia Afectiva

Personas - Objetos - Situaciones



Sistemas de Memoria

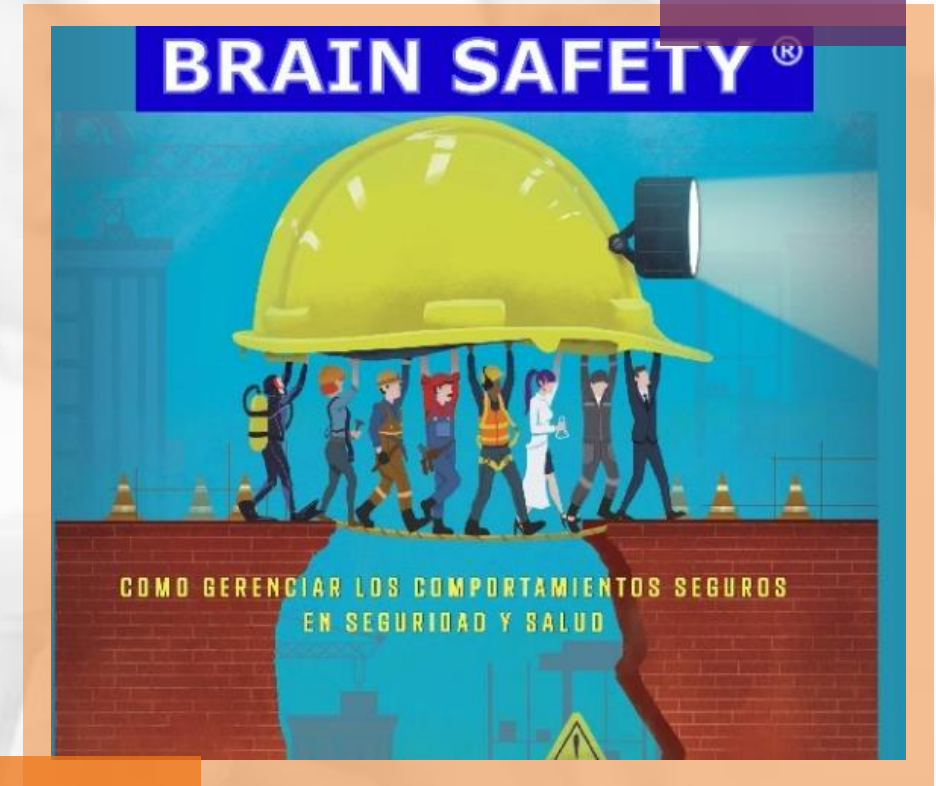


Modelo Bidimensional



Cognición social

- 1. Neuronas Espejo
- 2. Teoría de la mente
- 3. Empatía



Teoría de la Mente

- Es la capacidad de inferir pensamientos, emociones, como así también explicar y predecir la conducta de los otros y eventualmente responder o no.





**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

**Universidad
de Parma**

Neuronas Espejo

Giacomo Rizzolatti



Mirror Neurons Differentially Encode the Peripersonal and Extrapersonal Space of Monkeys

Vittorio Caggiano¹, Leonardo Fogassi^{2,3}, Giacomo Rizzolatti¹, Peter Thier¹, Antonino Castella^{1*}
* See all authors and affiliations

Science 17 Apr 2009
Vol. 324, Issue 5925, pp. 403-406
DOI: 10.1126/science.1166818



Neuronas Espejo

- Las Neuronas Espejo codifican diferencialmente el espacio peripersonal y extrapersonal de los monos.

Neuronas Espejo

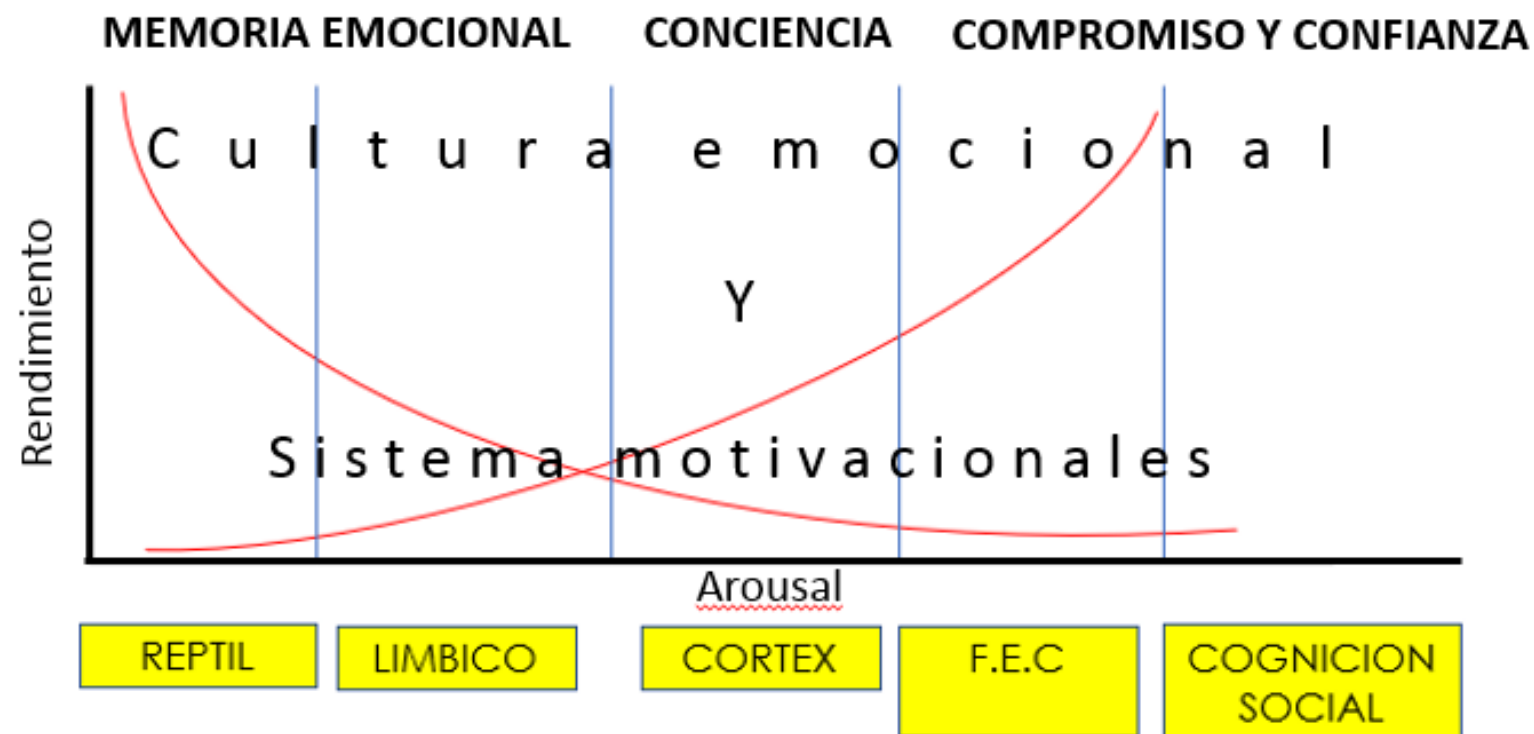
- Las neuronas espejo son un tipo de neuronas que **se activan cuando se ejecuta una acción y cuando se observa ejecutar esa acción o se tiene una representación mental de la misma.**
- **Deducir lo que los demás piensan, sienten o hacen es posible gracias a su activación,** ya que están especializadas en comprender no solo la conducta de los demás sino también cómo se sienten.
- son capaces de reflejar también **aspectos emocionales por su conexión con el sistema límbico.**

Empatía

- **Proceso neurocognitivo** por el cual **comprendemos intelectualmente y experimentamos el estado emocional de otra persona**, sabiendo que no es nuestro y que el factor determinante es la otra persona.
- Estableciendo luego procesos de control emocional o de simpatía



LIDERAZO CON CEREBRO EN MENTE



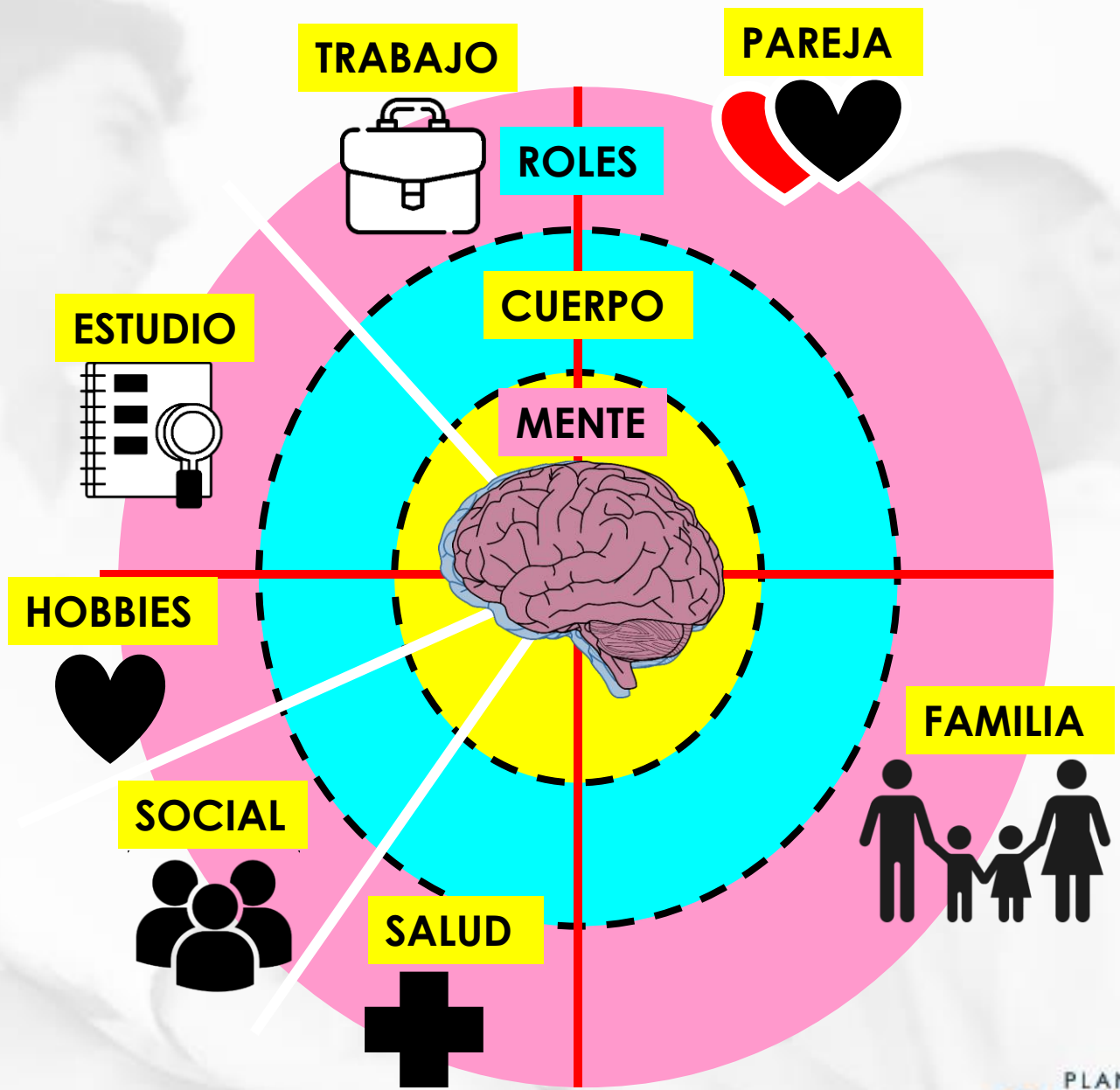
MADUREZ CULTURAL CON CEREBRO EN MENTE

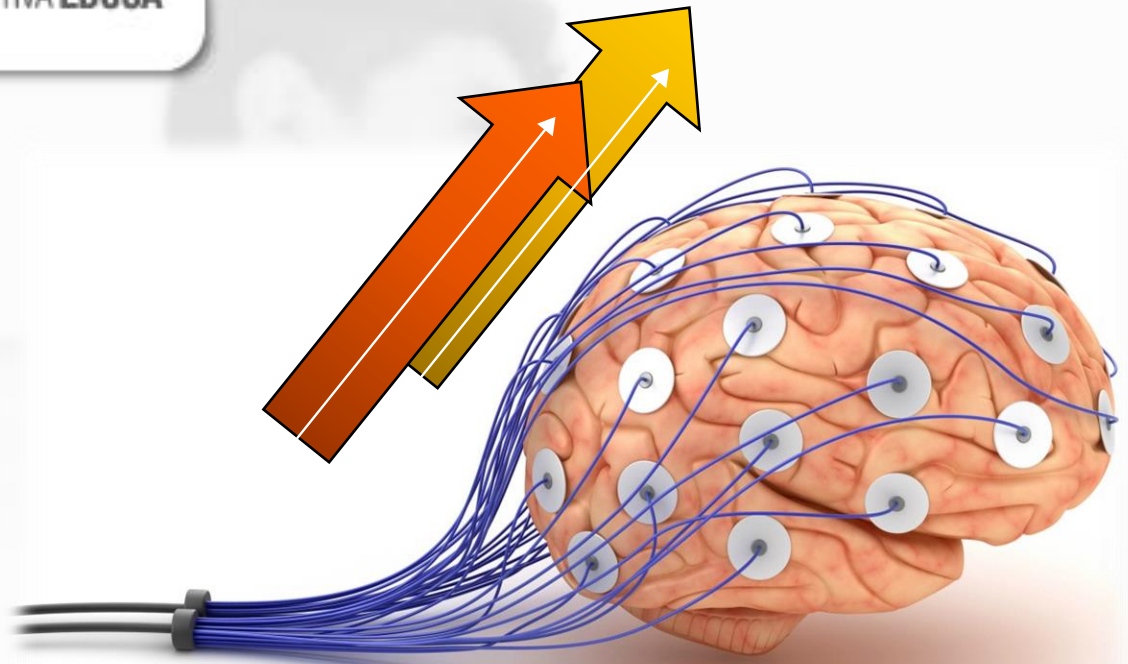
4^º BARRERA

CEREBRO PRODUCTIVO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



DIAGRAMA DE ÁREAS Y ROLES





$$\mathbf{CAMBIO} = (\mathbf{PASADO} + \mathbf{FUTURO}) \times \mathbf{ATENCIÓN} \times \mathbf{CONTROL INHIBITORIO}$$



CREER

(Yo creo en mí)

+

QUERER

(Yo quiero)

+

PRACTICAR

(Habitó)

PROCESO + **ESFUERZO** + **PROGRESO**





MENTALIDAD

CRECIMIENTO = OPTIMISMO

FIJA = PESIMISMO FRUSTRACIÓN

ANTES



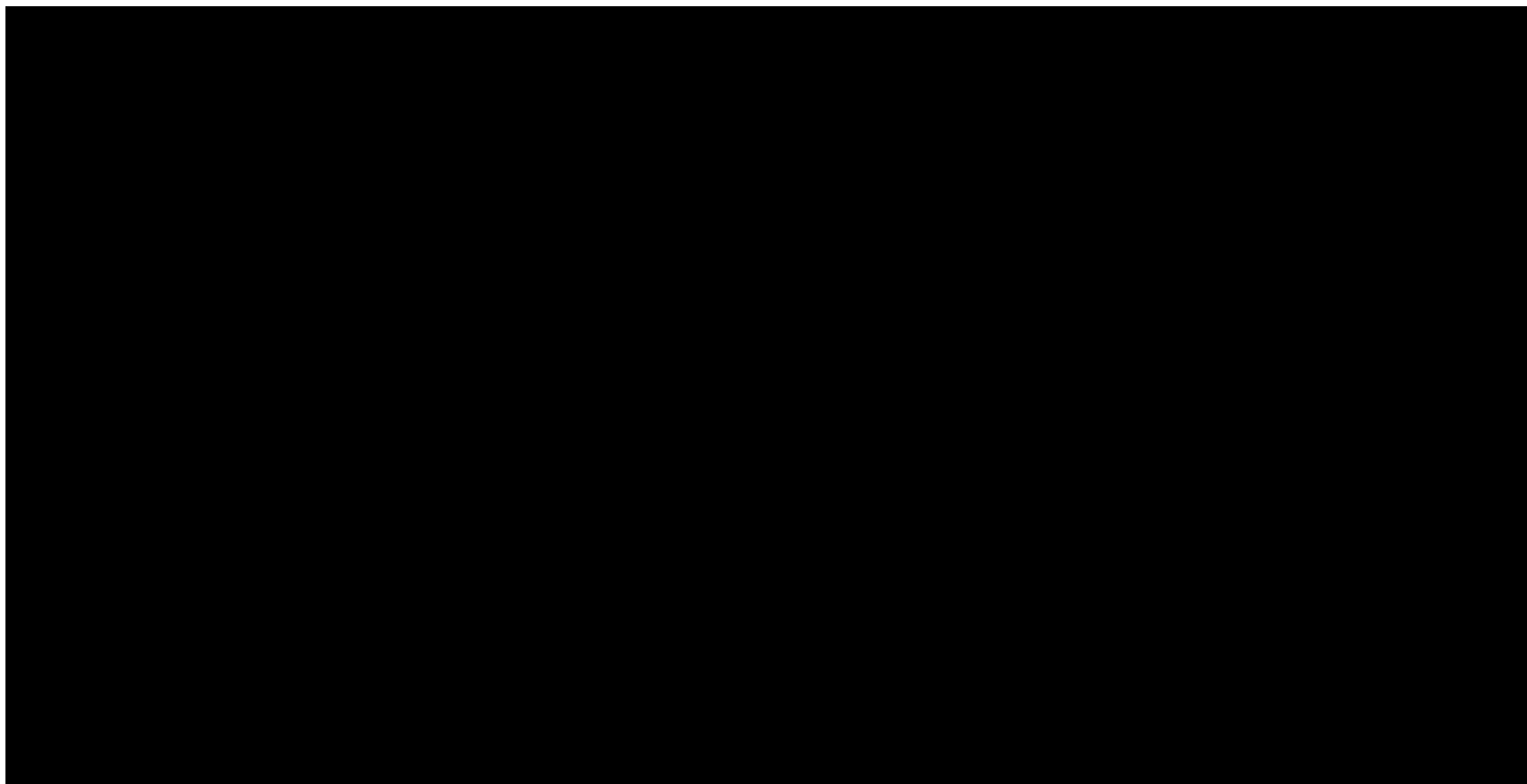
DESPUÉS

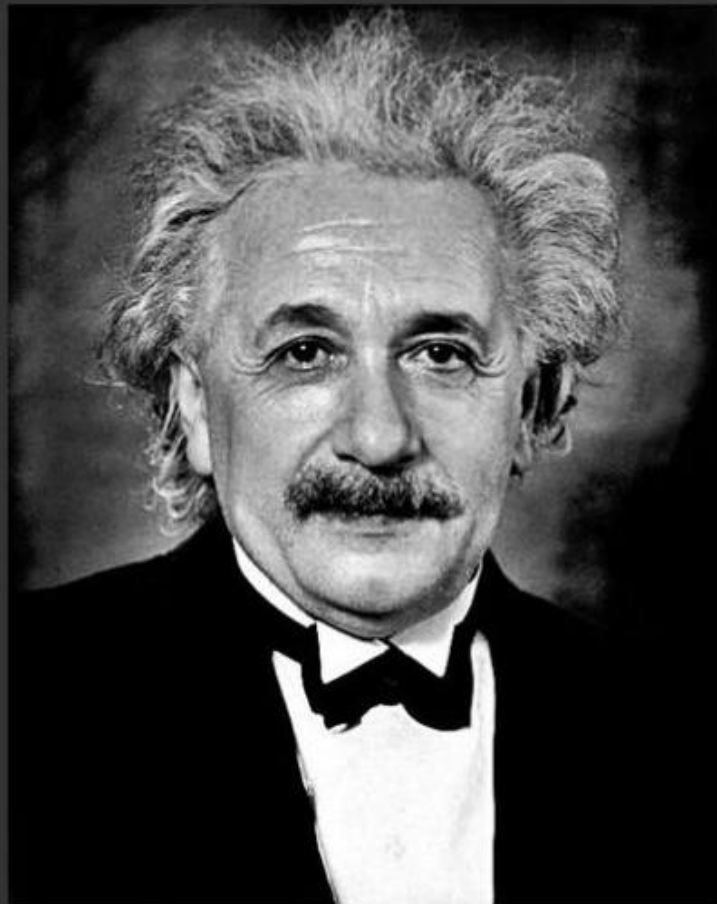






- 1. Sueños
- 2. Metas
- 3. Plan de Acción
- 4. Realidad





Autor: Albert Einstein

(1879- 1955)



" Hay una fuerza motriz
mas poderosa que el
vapor, la electricidad y
la energía atómica:
la voluntad"



BRAIN SAFETY CINCO

SEGURIDAD BASADA EN LA GESTIÓN DEL CEREBRO

SER

HACER

INDIVIDUAL

COLECTIVO



LIBRO #7



LIBRO #1



LIBRO #2



LIBRO #3



LIBRO #4



LIBRO #5



LIBRO #6

“GENERACIÓN DE UN CAMBIO
CULTURAL DE PRODUCIR CON
SEGURIDAD Y CALIDAD”

NEURO GRACIAS

ARAUCA

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★

 **Posipedia**
www.posipedia.com.co



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

Congreso 2022

Arauca más Positiva

Gestión Moderna

en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

REPÚBLICA COLOMBIANA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA
S.E.

CON EL ACOMPAÑAMIENTO DE:





PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL: APOYO ESTRATEGICO DEL SGSST EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS



EXPERTO LÍDER

Comunidad de la Seguridad Vial

Andrés Guzmán

svauditor@outlook.com

Instagram: afelipe_25

Cali - Colombia

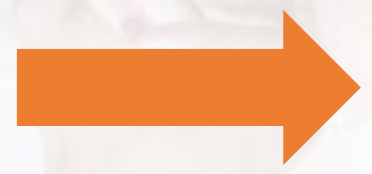


Línea del tiempo de la SST



Seguridad y Salud en el Trabajo

Prevención
Promoción



- Cuidado integral del Trabajador
- Cuidado integral de la empresa

Seguridad y Salud en el Trabajo

Cuidado integral del Trabajador

- Accidentalidad
- Enfermedad

Cuidado integral de la empresa

- Recurso físico
- Recurso económico
- Progreso continuo

Línea del tiempo del PESV



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




Línea del tiempo del PESV



...Disminución de la accidentalidad y del impacto en el que pueden verse inmersos los actores viales...

En cifras...

Fallecidos por Actor Vial

UsuarioVia	2017	2018	2019	2020	2021
 Usuario de moto	3,143	3,030	3,349	2,806	4,198
Peatón	1,627	1,449	1,544	1,055	1,508
Usuario de V.Individual	504	548	535	386	555
 Usuario de bicicleta	345	375	400	419	455
Sin Información	310	516	203	325	56
Usuario T.Carga	143	182	177	136	181
 Usuario T.Pasajeros	163	94	97	87	94
Usuario de otros	24	16	36	29	20

Datos Clave

Fallecidos



Para el año 2020 en Colombia fallecieron

5.447

como consecuencia de un siniestro vial



La tasa específica de mortalidad se situó en

10.8

personas fallecidas x100mil hab.



Los hombres entre

20-25

fueron las víctimas más afectadas por siniestros viales.



56%

de las víctimas fatales fueron usuarios de motocicleta.



Sábados y domingos

son los días en los que mayor mortalidad se reporta.



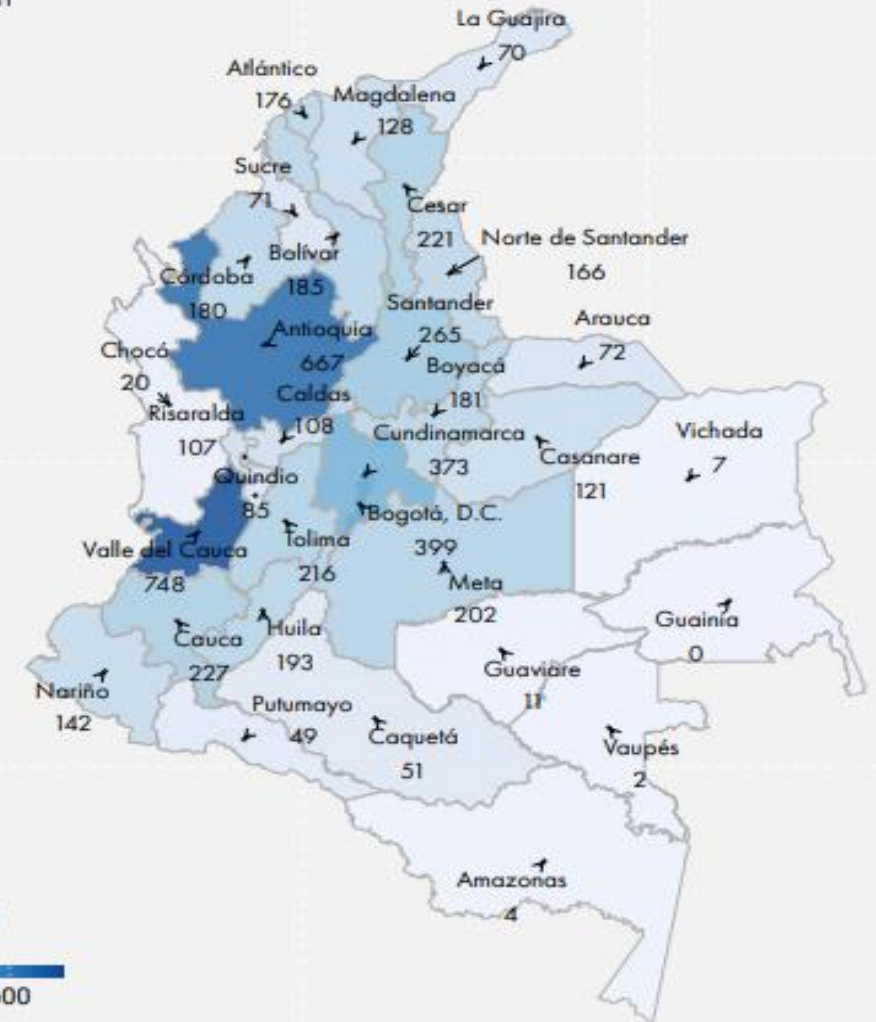
Entre las 18:00h y las 20:59h

se reportan la mayor cantidad fallecidos.



COLOMBIA Número de fallecidos por departamentos

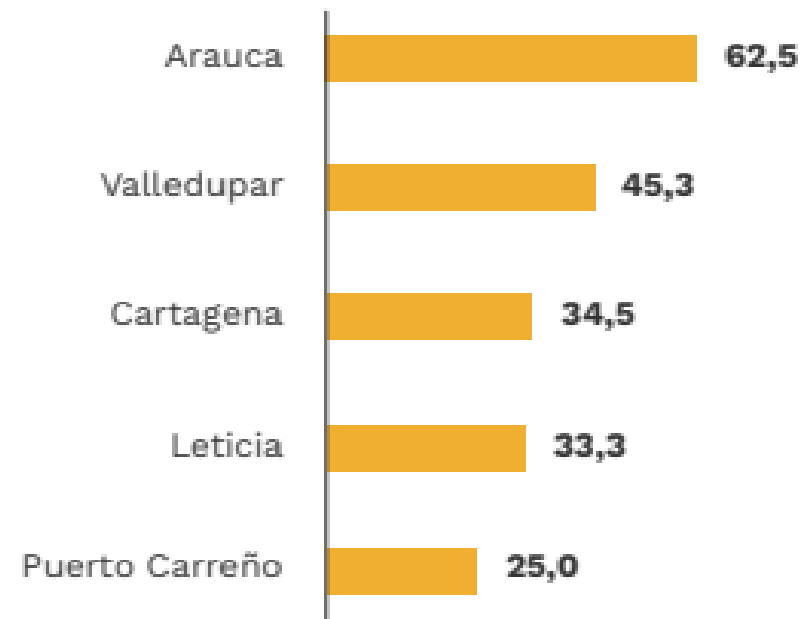
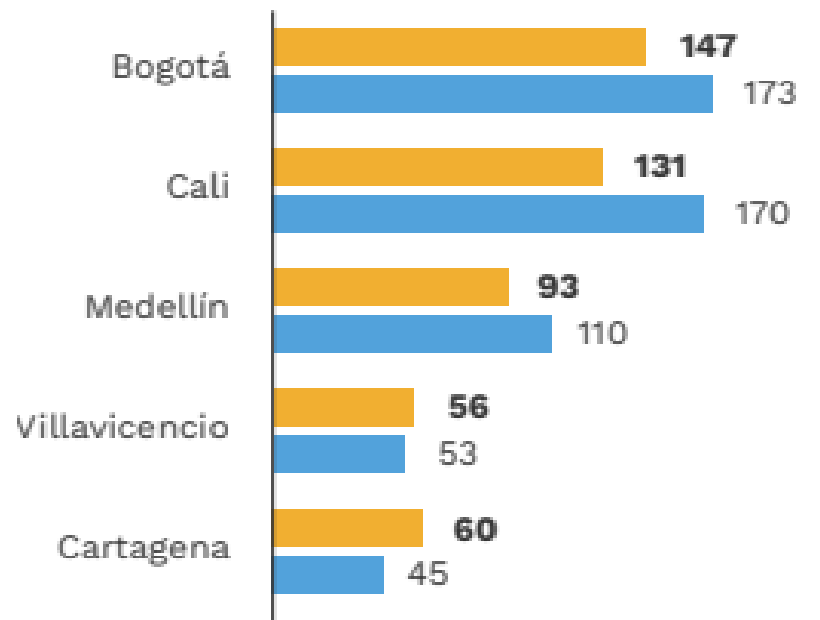
Archipiélago de San Andrés
11



Número de Fallecidos

0 200 400 600

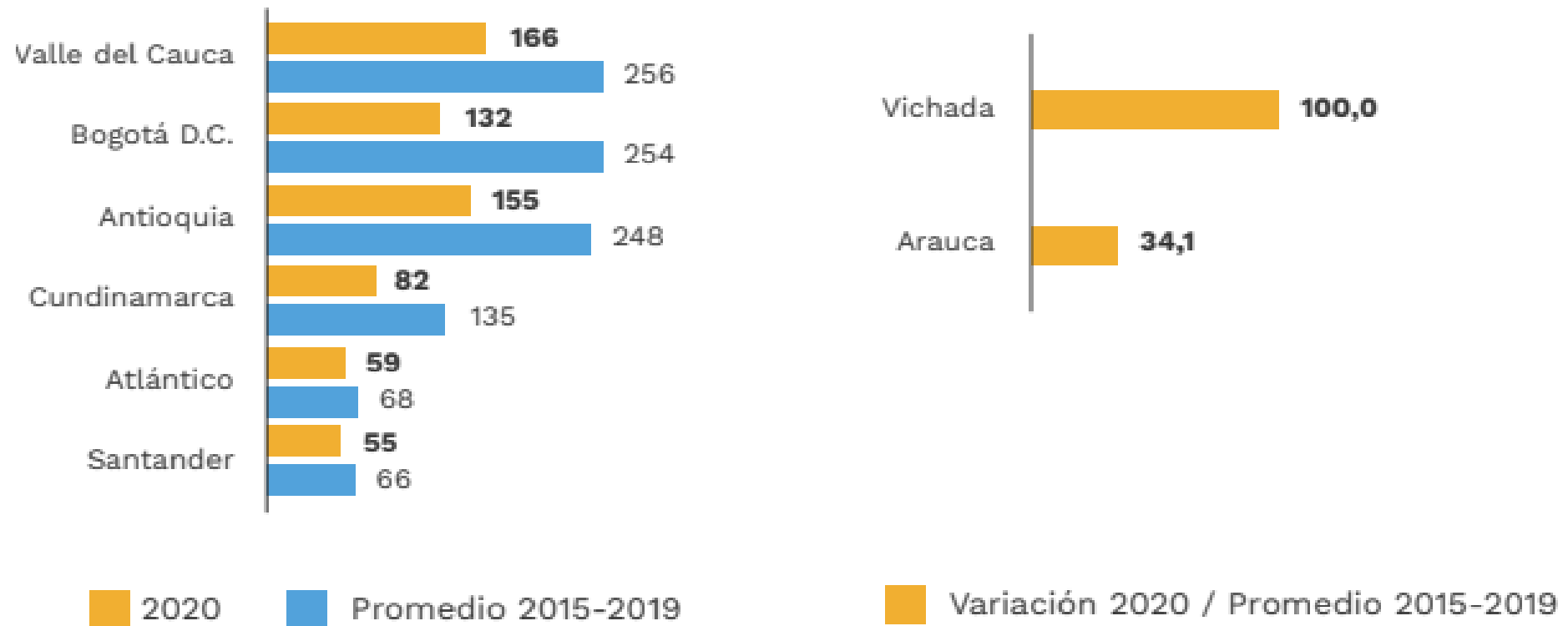
Lugar de ocurrencia – Ciudades capitales: las ciudades capitales que presentan mayor número de usuarios de motocicleta fallecidos en el país corresponden a Bogotá, Cali, Medellín, Villavicencio y Cartagena (ver Gráfica 6.1.11), representando el 50% de usuarios de motocicleta fallecidos en el país. De otro lado, las ciudades capitales que presentan mayor incremento de usuarios de motocicleta fallecidos en el país en 2020, con respecto al promedio de 2015 – 2019, son: Arauca, Valledupar, Cartagena, Leticia y Puerto Carreño (ver Gráfica 6.1.12).



■ 2020 ■ Promedio 2015-2019

■ Variación 2020 / Promedio 2015-2019

Lugar de ocurrencia – Departamentos: los departamentos de Valle del Cauca, Antioquia, Cundinamarca, Atlántico y Santander, junto con el Distrito Capital de Bogotá (ver Gráfica 6.2.9), concentran el mayor número de peatones fallecidos a causa de un siniestro vial; de tal forma, el 45% del total de víctimas fatales se presenta en dichas entidades territoriales. De otra parte, Vichada y Arauca fueron los únicos departamentos que presentaron un incremento de peatones fallecidos a causa de un siniestro vial en 2020 en comparación con el promedio del periodo 2015–2019 (ver Gráfica 6.2.10).



Departamento	Municipio	Código Municipio	Proyección de población total 2019	Número de personas Lesionadas	Número de Casos de personas lesionadas	Número de personas lesionadas graves hospitalizadas	Número de casos de personas lesionadas graves hospitalizadas	Número de exámenes medicolegales	Personas lesionadas por 100.000 habitantes	Personas lesionadas graves por 100.000 habitantes
Arauca	Arauca	81001	91.875	663	666	86	102	95	722	94
	Araucuita	81065	53.407	307	307	36	37	14	575	67
	Cravo Norte	81220	4.042	4	4	0	0	0	99	0
	Fortul	81300	19.659	171	172	37	37	8	870	188
	Puerto Rondón	81591	4.688	31	33	2	2	1	661	43
	Saravena	81736	59.697	535	537	59	68	19	896	99
	Tame	81794	46.741	446	448	55	63	36	954	118
Total Arauca			280.109	2.150	2.167	276	311	173	768	99

Línea del tiempo del PESV

Los Planes Estratégicos de Seguridad Vial son una herramienta de gestión que permite que las entidades, organizaciones y empresas: identificar y gestionar sus riesgos en seguridad vial para **prevenir** y **reducir** la accidentalidad vial.

...Disminución de la accidentalidad y del impacto en el que pueden verse inmersos los actores viales...



Línea del tiempo del PESV



Errores al Diseñar e Implementar el PESV en las Empresas **Colombianas**

- Aprobar Auditorias
- Contar con el papel (letra sin Vida)
- Selectivo: Solo conductores y vehiculos misionales
- Obligatoriedad sin enfoque concreto e integro
- Rutina laboral vs vocacion de cambio e impacto en las personas
- Actitud incorrecta en la intervencion del riesgo que involucre a todos los colaboradores de la empresa



PESV es una herramienta que...

- Previene la accidentalidad vial
- **Promociona el integro comportamiento de los actores viales**
- **Ama la familia integralmente**

Resolución 20223040040595

12/07/2022

“Guía metodológica para diseñar, implementar y verificar los PESV”.

Tabla 1. Resumen grupos PESV en función de la misionalidad y tamaño de la organización

NIVEL DE DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL PESV		MISIONALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN	
		1. Empresas dedicadas a la prestación del servicio de Transporte Terrestre Automotor	2. Organizaciones dedicadas a actividad diferente al Transporte
TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN	1. Básico	Entre 11 y 19 vehículos o entre 2 y 19 conductores,	Entre 11 y 49 vehículos o entre 2 y 49 conductores,
	2. Estándar	Entre 20 y 50 vehículos o entre 20 y 50 conductores,	Entre 50 y 100 vehículos o entre 50 y 100 conductores,
	3. Avanzado	Más de 50 vehículos o más de 50 conductores,	Más de 100 vehículos o más de 100 conductores,

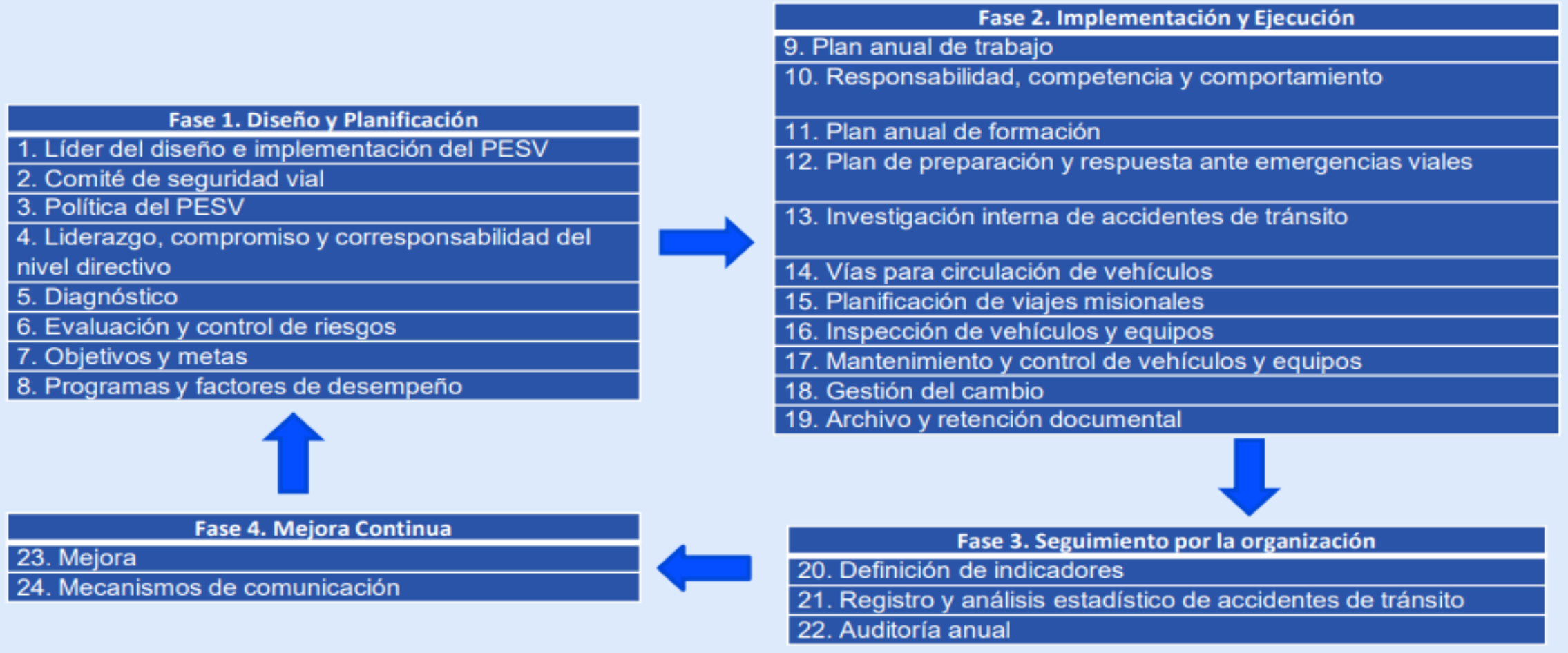
Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Pasos fase de planificación del PESV.

Pasos del PESV	Niveles del PESV		
	Básico	Estándar	Avanzado
1. Líder del diseño e implementación del PESV	APLICA	APLICA	APLICA
2. Comité de seguridad vial	No Aplica	APLICA	APLICA
3. Política de Seguridad Vial de la Organización	APLICA	APLICA	APLICA
4. Liderazgo, compromiso y corresponsabilidad del nivel directivo	APLICA	APLICA	APLICA
5. Diagnóstico	APLICA	APLICA	APLICA
6. Caracterización, evaluación y control de riesgos	APLICA	APLICA	APLICA
7. Objetivos y metas del PESV	APLICA	APLICA	APLICA
8. Programas de gestión de riesgos críticos y factores de desempeño	APLICA	APLICA	APLICA

Fuente. Elaboración propia.

Pasos Diseño e Implementación PESV



BIBLIOGRAFIA

- 1 <https://ansv.gov.co/es/prensa-comunicados/6812>
- 2 <https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/10363/mintransporte-establece-nueva-norma-para-que-empresas-actualicen-los-planes-estrategicos-de-seguridad-vial/#:~:text=El%20Decreto%201252%20de%202021%20determin%C3%B3%20que%20las%20entidades%2C%20organizaciones,dise%C3%B1ar%20e%20implementar%20su%20PESV>
- 3 <https://mintransporte.gov.co/publicaciones/9182/proyectos-actos-administrativos/#>



EXPERTO LÍDER

Comunidad de la Seguridad Vial

Andrés Guzmán

svauditor@outlook.com

Instagram: afelipe_25

Cali - Colombia



Antes

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

Después

Congreso 2022

Arauca más Positiva

Gestión Moderna

en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

CON EL ACOMPAÑAMIENTO DE:



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

SGS



ACREDITTA



WAYGROUP