



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

POSITIVA EDUCA



Conmemoración Nacional de la Salud y la Seguridad
en el Mundo de Trabajo
Semana Edu-Técnica desde URABÁ para COLOMBIA

URABÁ MÁS POSITIVA

Con la participación de la oficina especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Urabá:



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 a Julio 2022



ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN

CICLO	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	Puntaje posible			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	0.5	4					
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	0.5						
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	0.5						
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.	0.5						
		1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0.5						
		1.1.6 Conformación COPASST	0.5						
		1.1.7 Capacitación COPASST	0.5						
		1.1.8 Conformación Comité Convivencia.	0.5						
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (6%)	1.2.1 Programa Capacitación Promoción y Prevención - PyP.	2	6					
		1.2.2 Inducción y reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Actividades de promoción y Prevención PyP	2						
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2						
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1	15				
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST.	1					
		Evaluación Inicial del SG – SST (1%)	2.3.1 Evaluación e Identificación de prioridades.	1					
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado.	2					
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	2					
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño.	1					
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo. (2%)	2.7.1 Matriz legal.	2					
Comunicación (1%)		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	1						
Adquisiciones (1%)		2.9.1 Identificación, evaluación para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	1						
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas.	2						
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	1						

EMPRESAS DE ALTO RIESGO:

Empresas clasificadas en Clase de Riesgo:

IV: Procesos manufactureros como aceites, cervezas, vidrios. etc

V: Areneras. Construcción, Explotación petrolera, etc

TAREAS DE ALTO RIESGO:

- Trabajos en alturas
- Trabajos en recintos confinados
- Trabajos en caliente
- Trabajos bajo cargas suspendidas
- Trabajos con energías peligrosas
- Conducción de vehículos automotores

ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO:

(Decreto 2090 de 2003)

Trabajos o exposición a:

- minería (en socavones o subterráneos).
- altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles.
- radiaciones ionizantes.
- sustancias comprobadamente cancerígenas.
- controladores de tránsito aéreo (en la Aeronáutica Civil).
- Extinción de incendios (en los Cuerpos de Bomberos)
- Custodia y vigilancia internos en centros carcelaria (En el INPEC)

Ministerio del Trabajo **Resolución 3032 de Julio 27 de 2022**

Por la cual se expone la guía para la identificación de actividades de alto riesgo, definidas en el Decreto 2090 de 2003



Por la cual se expone la guía para la identificación de actividades de alto riesgo, definidas en el Decreto 2090 de 2003

3. DEFINICIONES

Para efectos de la expedición de la Guía para la Identificación de Actividades de Alto Riesgo, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones.

- 3.1. **Actividades de Alto Riesgo:** Son aquellas en las cuales la labor desempeñada implique la disminución de la expectativa de vida saludable o la necesidad del retiro de las funciones laborales que ejecuta, con ocasión de su trabajo³.
- 3.2. **Análisis de la Exposición en el Contexto del Trabajo:** Procedimiento sistemático, participativo, riguroso y ético a través del cual se realiza la recolección, evaluación y organización de información del contexto del individuo y de la(s) actividad(es) laboral(es) de un trabajador (valoración transversal ocupacional), para determinar la exposición a factores de riesgo ocupacionales (sus características, las variaciones, la dosis acumulada, las determinantes, la temporalidad, los niveles de riesgo) relacionados con la configuración y el desarrollo progresivo de la presunta enfermedad profesional objeto del estudio⁴.
- 3.3. **Concentración de la exposición:** Es la cantidad del agente en el medio que lo transporta hasta el punto de contacto con el cuerpo. Es esta concentración o nivel la que se compara con los valores límites permisibles⁵.

Por la cual se expone la guía para la identificación de actividades de alto riesgo, definidas en el Decreto 2090 de 2003

Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene por objeto difundir la Guía para la Identificación de Actividades de Alto Riesgo establecidas en el Decreto 2090 del 2003, contenida en el anexo técnico que hace parte integral de la presente Resolución.

Artículo 2. Campo de aplicación y Alcance. La presente resolución se aplica a todos los empleadores y/o contratantes que vinculen trabajadores que laboren en actividades de alto riesgo definidas en el artículo 2 del Decreto 2090 de 2003.

Parágrafo: La Guía para la Identificación de Actividades de Alto Riesgo, será de referencia en la correcta identificación de las actividades establecidas en el Decreto 2090 de 2003.

Por la cual se expone la guía para la identificación de actividades de alto riesgo, definidas en el Decreto 2090 de 2003

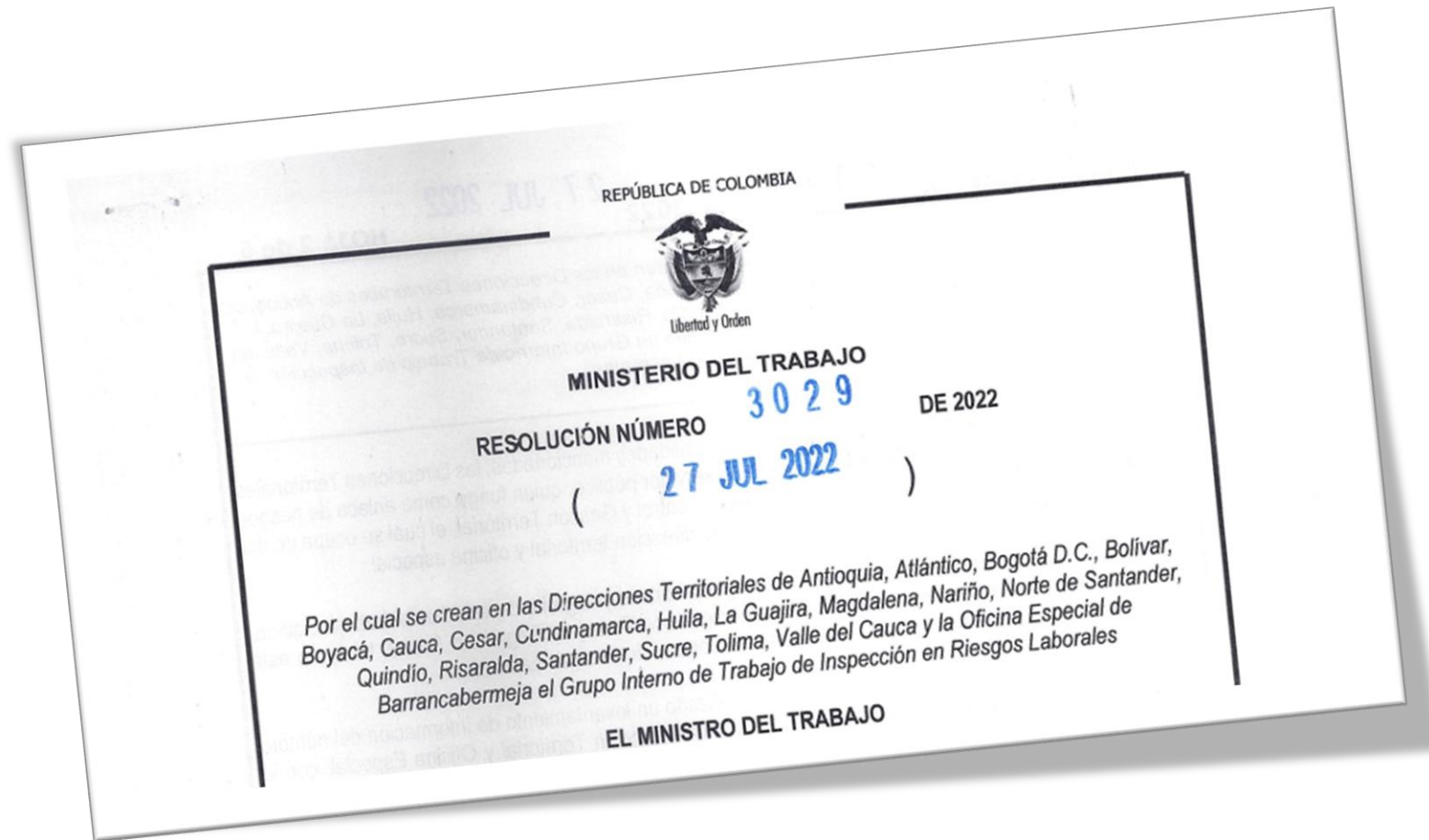
En cuanto a la expresión “que se dediquen en forma permanente”, el Gobierno Nacional en diferentes conceptos, ha aclarado que para efectos de la pensión especial es necesario tener en cuenta las reglas de interpretación normativa consagradas en el Código Civil en especial el artículo 28 o en virtud del cual “Las palabras de la Ley se entenderán en su sentido natural de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal”.

Como el Decreto 2090 de 2003, no estableció una definición especial o particular para dicha expresión, por lo cual habrá de entenderse que el mismo para efectos de lo establecido en el artículo 3o del citado Decreto, se interpretará y entenderá de acuerdo con la significación de uso corriente establecida en el Diccionario de la Lengua Española, en el cual se define “PERMANENTE” así: “Aj. Que permanece”, de igual manera, son sinónimos de permanente entre otros: “constante, continuo, fijo, estable”. En consecuencia y para efecto del artículo 3o del Decreto 2090 de 2003, el trabajador deberá desempeñar una labor clasificada como de alto riesgo en forma permanente es decir continua, fija, estable, constante; si la labor se efectúa en forma inconstante, temporal, transitoria o variable, dicha actividad



VIGILANCIA Y CONTROL

Ministerio del Trabajo
Resolución 3029 de Julio 27 de 2022



ARTÍCULO PRIMERO. - Creación Grupo Interno de Trabajo. Créase el Grupo Interno de Trabajo de Inspección en Riesgos Laborales en las Direcciones Territoriales de Antioquia, Atlántico, Bogotá D.C., Bolívar, Boyacá, Cauca, Cesar, Cundinamarca, Huila, La Guajira, Magdalena, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima, Valle del Cauca y la Oficina Especial de Barrancabermeja.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Funciones Grupo Interno de Trabajo. El Grupo Interno de Trabajo de Inspección en Riesgos Laborales tendrá las siguientes funciones:

1. Coordinar y ejecutar las acciones de inspección, vigilancia y control en la aplicación de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Programar y ejecutar las acciones de inspección, vigilancia y control en materia de trabajo, empleo, seguridad social y riesgos laborales, de acuerdo con las normas vigentes y las políticas, directrices y lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo, con el fin de mitigar y disminuir la ocurrencia de conflictos y riesgos laborales.
3. Adelantar asistencia de carácter preventivo a los centros de trabajo con el fin de ejecutar acciones para prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales derivadas de la exposición a los factores de trabajo y riesgos laborales.
4. Gestionar visitas preventivas de promoción sobre el cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo y protección de los trabajadores frente a accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
5. En primera instancia, los inspectores de trabajo y seguridad social, en cumplimiento a las disposiciones legales sobre el Sistema General de Riesgos Laborales será comisionado para conocer, gestionar, proyectar las decisiones en primera instancia de investigaciones administrativas por riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo, remitiendo el proyecto para firma del Director Territorial quién tomará la decisión final de imponer sanción o absolver al investigado, lo anterior de conformidad con el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y demás normas concordantes. La segunda instancia de las resoluciones proferidas por las Direcciones Territoriales será conocida por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.
6. Realizar intervención a los sectores económicos con mayor índice de accidentalidad y enfermedad laboral, reportados a la Dirección Territorial por los empleadores y/o las Administradoras de Riesgos Laborales, de conformidad con lo establecido en el Decreto No. 1072 de 2015, e investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales graves y mortales acorde con lo señalado en la normatividad legal vigente.
7. Promover planes de mejoramiento con empleadores, administradoras de riesgos laborales y/o juntas de calificación de invalidez con el fin de que se efectúen los correctivos tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas en materia de seguridad y salud en el trabajo y demás normas del Sistema General de Riesgos Laborales.
8. Verificar y realizar a través de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social el respectivo seguimiento del cumplimiento de los planes de mejoramiento para el fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como controlar y mitigar los riesgos laborales de los centros de trabajo, en relación a lo establecido en la normatividad legal vigente.
9. Ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o el cierre definitivo de la empresa por reincidencia en el incumplimiento de los programas y normas de seguridad y salud en el trabajo y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el

Sistema General de Riesgos Laborales o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio del Trabajo.

10. Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, hasta tanto se supere la inobservancia
11. Vigilar que las empresas y las administradoras de riesgos laborales adelanten las investigaciones de los factores determinantes de los accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades laborales e imponer en primera instancia las sanciones previstas por incumplimiento al Sistema de Riesgos Laborales.
12. Ejecutar el plan anual de visitas a las Juntas de Calificación de Invalidez, para realizar inspección Administrativa, Financiera y Operativa.
13. Mantener actualizada la información que en materia de su competencia corresponda.
14. Delegar y participar en la Integración de los comités seccionales de salud ocupacional.
15. Acompañar el cumplimiento en el respectivo departamento de las acciones, planes y programas con base en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo y conforme a las condiciones de trabajo, salud y desarrollo en su región al interior de los comités locales y seccionales.
16. Impulsar el desarrollo de actividades de sensibilización a nivel departamental y/o municipal de acuerdo con lo establecido en las líneas y programas de la Política Pública de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, fijada en la Resolución 345 de 2020.
17. Acompañar la orientación y coordinación, las acciones de los comités locales de su región, con base en los lineamientos establecidos en el plan nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y conforme a los criterios definidos por el comité nacional de salud ocupacional.
18. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia

ARTÍCULO SEXTO. - Coordinación. Mediante acto administrativo el Ministro del Trabajo o quien este delegue, dispondrá la designación de los Coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo creados en el presente proveído, correspondiendo a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial dar el visto bueno a la propuesta de funcionario que realice el respectivo Director Territorial. El coordinador se designará de conformidad con los lineamientos de designación de coordinadores de la Entidad establecidos por la Resolución No. 996 de 2021 del Ministerio de Trabajo o aquella que la sustituya, complemente o modifique.

PARÁGRAFO PRIMERO. En adición a lo anterior, para ser designado coordinador del grupo interno de riesgos laborales de la Dirección Territorial u oficina Especial debe cumplir con el requisito de tener licencia vigente y autorizada para el diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con la Resolución 1151 de 2022 del Ministerio de Salud o aquella que la sustituya, complemente o modifique, así como contar con el curso virtual de 50 horas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o su respectiva actualización acorde a la Resolución 4927 de 2016 o aquella que la sustituya, modifique o complemente.

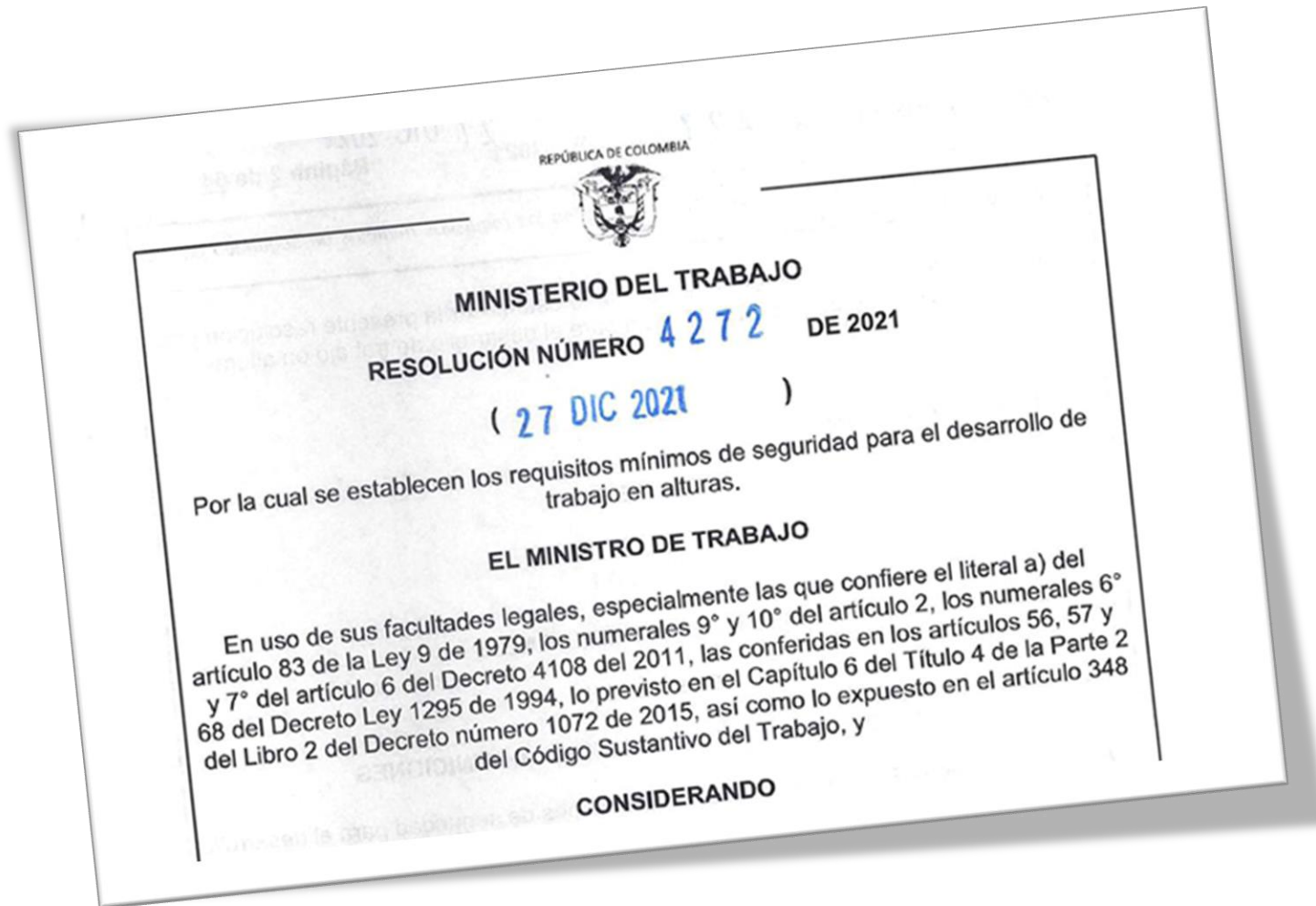


TRABAJOS EN ALTURAS

Ministerio del Trabajo

Resolución 4742 de Diciembre 27 de 2021

Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas



Resolución 4742 de Diciembre 27 de 2021

Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.* La presente resolución aplica a todos los empleadores contratantes, contratistas, aprendices y trabajadores de todas las actividades económicas que desarrollen trabajo en alturas, así mismo a las Administradoras de Riesgos Laborales y centros de capacitación y entrenamiento de Trabajo en Alturas (TA).

Parágrafo 1: Se exceptúan de la aplicación de la presente resolución, las siguientes actividades:

1. Actividades de atención de emergencias y rescate.
2. Operaciones militares y policiales en acciones propias del servicio.
3. Actividades deportivas, de alta montaña o andinismo.
4. Desarrollo de actos lúdicos o artísticas.
5. Actividades realizadas sobre animales.

Para realizar las actividades mencionadas, se debe llevar a cabo un proceso de identificación de peligros, valoración de riesgos e implementación de controles, siguiendo estándares nacionales o internacionales, garantizando siempre la seguridad de las personas que realizan la actividad.

Parágrafo 2: Si en el análisis de riesgo que realice el coordinador de trabajo en alturas o el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa, se identifican condiciones peligrosas que puedan afectar al trabajador en el momento de una caída, tales como áreas con obstáculos, bordes peligrosos, elementos salientes, puntiagudos, sistemas energizados, máquinas en movimiento, entre otros, incluso en alturas inferiores a las establecidas en la presente resolución, se deberán garantizar las medidas de prevención y protección contra caídas necesaria para proteger al trabajador.

Resolución 4742 de Diciembre 27 de 2021

Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas

Artículo 15. Permiso de trabajo en alturas. Todos los trabajos en alturas deben obedecer a una acción planificada, organizada y ejecutada por trabajadores autorizados que debe verse reflejada en los controles administrativos como el Permiso de trabajo o sus anexos.

El formato de permiso de trabajo debe contener como mínimo lo siguiente:

Nombre(s) del(los) trabajador(es).

1. Tipo de trabajo.
2. Altura aproximada a la cual se va a desarrollar la actividad.
3. Fecha y hora de inicio y de terminación de la tarea.
4. Verificación de la afiliación vigente a la seguridad social.
5. Requisitos del trabajador (requerimientos de aptitud).
6. Descripción y procedimiento de la tarea.
7. Medidas de prevención contra caídas.
8. Equipos, sistema de acceso para trabajo en alturas.
9. Verificación de los puntos de anclaje por cada trabajador.
10. Sistemas de restricción, posicionamiento o detención de caídas a utilizar

11. Elementos de protección personal seleccionados por el empleador teniendo en cuenta los riesgos y requerimientos propios de la tarea, conforme a lo dispuesto en la presente resolución.
12. Herramientas a utilizar.
13. Constancia de capacitación o certificado de competencia laboral para prevención para caídas en trabajo en alturas.
14. Observaciones.
15. Nombres y apellidos, firmas, clase de documento y número de los documentos de identificación de los trabajadores.
16. Nombre, apellido y firma de la persona que autoriza el trabajo.
17. Nombre y firma de la persona responsable de activar el plan de emergencias y.
18. Nombre, apellido y firma del coordinador de trabajos en alturas (cuando es diferente de la persona que autoriza el trabajo).

Ministerio del Trabajo
Circular 036 de Julio 28 de 2022

Reentrenamiento y capacitación en trabajo de alturas



Teniendo en cuenta que el 27 de diciembre de 2021, fue expedida la resolución 4272 de 2021, "Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas", el Ministerio del Trabajo en desarrollo del mandato constitucional, del amparo y respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente procede dar claridad respecto a lo siguiente:

A. El artículo 27 de la Resolución 4272 de 2021, establece los contenidos de los programas de capacitación; el numeral 4, expresa en lo que se refiere al reentrenamiento de trabajadores en alturas que "(...) el reentrenamiento se realizará una vez el trabajador se vincule nuevo a la empresa o proyecto, la responsabilidad de su capacitación y entrenamiento estará a cargo del empleador o contratante como parte de la inducción laboral. No podrá exigirse al trabajador el reentrenamiento por su cuenta. El costo estará a cargo del empleador o contratante" (subrayado fuera de texto), que esta obligación recae a nombre del empleador (empresa) independientemente del nombre del proyecto que esté adelantando el mismo.

De igual manera se precisa que, el reentrenamiento se realizará cuando se presenten alguna de las siguientes condiciones;

1. Cambien las técnicas o tecnología de su labor: lo que se establecerá a partir de los procesos y procedimientos propios del sector, bien sea, por cambio o modernización en los equipos o métodos (procedimientos o herramientas), propias para desarrollar la actividad.
2. Cambie de actividad el trabajador que se desempeña en altura: Se debe realizar cuando el trabajador sea designado a otro proceso o procedimiento dentro de la misma empresa, por ejemplo, pasa de armado de estructuras a cierre de cubierta.
3. Cuando el trabajador se desempeña en múltiples procesos y procedimientos dentro de la empresa. Este debe ser reentrenado en cada una de las actividades que realiza en trabajo en altura (TA). Este será un programa de más duración que agrupa los riesgos de los diferentes procesos del sector.

- B. "(...) El empleador o contratante, deberá reportar a su respectiva ARL, el nombre, documento de identidad de los trabajadores reentrenados, fecha del reentrenamiento y el oferente de capacitación y entrenamiento que realizó la formación", en lo que respecta a este reporte, no implica que en caso de cambiar de Administradora de Riesgos Laborales – ARL, se deba realizar un reentrenamiento al trabajador, este informe a las ARL tiene por objeto:
1. Dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1072 de 2015, que en su Artículo 2.2.4.6.8, establece que "El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente".
 2. Dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 63. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) de la Resolución 4272 de 2021, "Las Administradoras de Riesgos Laborales, que tengan afiliadas empresas en las que exista el riesgo de caída por trabajo en altura, dentro de las obligaciones que le confiere los artículos 56, 59 y 80 del Decreto 1295 de 1994 o normas aplicables, deberán (...).
- C. Es importante indicar que "si la empresa contrata actividades que representen una exposición a trabajo en alturas, a través de terceros, el costo de capacitación y reentrenamiento, estará a cargo del contratista", el artículo 2 de la Resolución 4272 de 2021, expresa:

"(...) La presente resolución aplica a todos los empleadores contratantes, contratistas (subrayado fuera de texto), aprendices y trabajadores de todas las actividades económicas que desarrollen trabajo en alturas, así mismo a las Administradoras de Riesgos Laborales y centros de capacitación y entrenamiento de Trabajo en Alturas (TA)".

Desde esta perspectiva, cada contratante o contratista, asumirá el costo, la responsabilidad de capacitación y entrenamiento de los trabajadores que están expuestos y realizan labores en trabajo en altura, es importante tener en cuenta lo establecido por el CAPÍTULO III, artículo 18 Responsabilidades y Sanciones de la Resolución 957 de 2005, expedida por la Secretaria General de la Comunidad Andina de Naciones:

"(...) Los empleadores, las empresas, los contratistas, subcontratistas, enganchadores y demás modalidades de intermediación laboral existentes en los Países Miembros, serán solidariamente responsables, frente a los trabajadores, de acuerdo a los parámetros que establezca la legislación nacional de cada País Miembro respecto a las obligaciones y responsabilidades que se señalan en el presente Reglamento."



CLASIFICACION ACTIVIDADES ECONOMICAS

Riesgos

DECRETO 2100 DE 1990
(Noviembre 20)
Derogado por el art. 5, Decreto 2100 de 1990
"Por el cual se adopta la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones"
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
en ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 189 de la Constitución Política de 1991.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
SECRETARÍA JURÍDICA

Revisó

Aprobó

MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO 763 DE 2022

(16 MAY 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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones

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



Decreto 768 de 2022

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.

TABLA DE COTIZACIONES MINIMAS Y MAXIMAS

Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.3.5.

CLASE DE RIESGO	VALOR MINIMO	VALOR INICIAL	VALOR MAXIMO
I	0.348%	0.522%	0.696%
II	0.435%	1.044%	1.653%
III	0.783%	2.436%	4.086%
IV	1.740%	4.350%	6.060%
V	3.219%	6.960%	8.760%

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.

II. Tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales

Clase de riesgo	Código CIU REV.4 A.C.	Código	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA FINAL
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, esteras, 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.
1	4541	01	Comercio al por mayor y al por menor de motocicletas de sus partes, piezas y accesorios; incluye pequeños establecimientos comerciales que se dedican al mantenimiento y reparación de motocicletas de pequeña potencia o ciclomotores y trineos motorizados, nuevos y usados, sus partes, piezas y accesorios.
1	4542	01	Mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes y piezas, incluye las actividades de mantenimiento y reparación de motocicletas y trineos motorizados, así como de todo tipo de partes y piezas de los mismos.
1	4732	01	Comercio al por menor de lubricantes (aceites, grasas), aditivos y productos de limpieza para vehículos automotores, incluye: comercio al por menor de todo tipo de lubricantes, aditivos, refrigerantes y productos de limpieza para vehículos automotores, motocicletas, trineos motorizados y embarcaciones.

ANEXO TÉCNICO

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 Rey. 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.

DIAN Formulario del Registro Único Tributario **001**

Concepto: 0 1 Actualización

4. Número de formulario: 14769427126

5. Número de Identificación Tributaria (NIT): 1 0 1 7 9 4 0 0 1

6. Dv: 1

7. Dirección principal: Barranquilla

8. Razon social: PALOMINO CERVANTES JESUS MARIA

IDENTIFICACIÓN

28. País: COLOMBIA 1 0 9

29. Departamento: Atlántico 0 8

30. Ciudad/Municipio: Barranquilla 0 0 1

31. Dirección principal: []

32. Correo electrónico: []

33. Código postal: []

34. Teléfono 1: 3 3 2 5 7 2 8

35. Teléfono 2: 3 1 1 5 5 7 4 8 8 7

CLASIFICACIÓN

Actividad económica				Ocupación	
Actividad principal		Otras actividades		Ocupación	
36. Código	37. Fecha inicio actividad	38. Código	39. Fecha inicio actividad	40. Código	41. Número identificación
8 9 1 0	2 0 0 1 0 7 0 4	7 0 2 0	2 0 0 1 0 7 0 4	8 5 4 3 0 0 2 0	2 4 2 1

Responsabilidades, Calidades y Atributos

42. Código: 5 2 3 4 6

05- Impo. renta y compl. régimen ordinario

22- Obligado a cumplir deberes formales a

Obligados aduaneros

43. Código: []

Exportadores

44. Forma: []

45. Tipo: []

46. Servicio: []

47. Modo: []

48. OPC: []

IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, la inscripción en el Registro Único Tributario (RUT), tendrá vigencia indefinida y en consecuencia no se exigirá su renovación.

Para uso exclusivo de la DIAN

49. Anexo: SI NO

50. No. de Folios: 0

51. Fecha: 2021-06-30 11:27:37

52. Nombre: PALOMINO CERVANTES JESUS MARIA

53. Cargo: CONTRIBUYENTE

Fecha generación documento PDF: 11-06-2022 11:27:38

II. Tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales

Clase de riesgo	Código CIU REV.4 A.C.	Código	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA FINAL
1	6630	01	Actividades de administración de fondos, incluye servicios de administración fiduciaria y de custodia a cambio de una retribución o por contrata, administración de fondos de pensiones y fondos de cesantías; administración de fondos mutuos de inversión y otros fondos de inversión.
1	6810	01	Actividades inmobiliarias realizadas con bienes propios o arrendados, incluye compra, venta, administración, alquiler y/o arrendamiento de bienes inmuebles amoblados o no, tales como: inmuebles residenciales e inmuebles no residenciales e incluso salas de exposiciones, salas cinematográficas, instalaciones para almacenamiento, centros comerciales y terrenos; el suministro de espacio solo para alberque de animales; promoción y comercialización de proyectos inmobiliarios
1	6820	01	Actividades inmobiliarias realizadas a cambio de una retribución o por contrata, incluye compra, venta, administración, alquiler y/o arrendamiento de bienes inmuebles, valuación inmobiliaria, promoción y comercialización de proyectos inmobiliarios, consultoría inmobiliaria, consultoría, administración de condominios, conjuntos residenciales, centros comerciales y plazas de mercado, zonas francas, entre otros.
1	6910	01	Actividades jurídicas, incluye el de representación de los intereses de las partes, sea o no ante tribunales u otros órganos judiciales, realizadas por abogados o bajo la supervisión de abogados: asesoramiento y representación en procedimientos civiles, penales, conflictos comerciales y laborales, asesoramiento en preparación de documentos jurídicos que comprende escrituras de constitución, contratos de sociedad y documentos similares para la formación de sociedades, trámites de patentes y derechos de autor, fideicomisos, actividades de notarios públicos, ejecutores judiciales, árbitros y curadores urbanos.
1	6920	01	Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría financiera y asesoría tributaria, incluye el registro contable de transacciones comerciales de empresas y otras entidades, auditoría de los estados financieros, el procesamiento y liquidación de nómina, certificación de los estados financieros, declaraciones tributarias y de impuestos de personas naturales y jurídicas, asesoramiento y representación de clientes ante las autoridades tributarias.
1	7010	01	Actividades de administración empresarial, incluye la supervisión, la gestión de otras unidades de la misma compañía o empresa; la planificación estratégica u organizativa, la toma de decisiones y el control operativo y la gestión de las operaciones corrientes, en sedes administrativas principales y/o centrales, oficinas regionales, oficinas subsidiarias de gestión.

6910

II. Tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales

Clase de riesgo	Código CIU REV.4 A.C.	Código	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA FINAL
2	9603	01	Pompas fúnebres y actividades relacionadas, incluye administración de los cementerios, alquiler y venta de tumbas, mantenimiento de las tumbas y mausoleo, el alquiler de espacios en funerarias y salas de velación.
3	9603	01	Pompas fúnebres y actividades relacionadas, se incluye la prestación de servicios de sepultura y cremación.

II. Tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales

Clase de riesgo	Código CIIU REV.4 A.C.	Código	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA FINAL
2	9312	01	Actividades de clubes deportivos, incluye clubes deportivos de bolos, billares, salones de patinaje, juegos de mesa como ajedrez.
3	9312	02	Actividades de clubes deportivos, incluye clubes deportivos profesionales de fútbol, natación, golf, atletismo, gimnasia, tenis, baloncesto béisbol etcétera.
5	9312	01	Actividades de clubes deportivos, incluye actividades deportivas profesionales: boxeo, lucha, fisicoculturismo, levantamiento de pesas, corredor de automotores de alta velocidad, toreros y sus cuadrillas, paracaidista, tiro al blanco, entre otros, ciclista, buceo y similares.

II. Tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales

Clase de riesgo	Código CIIU REV.4 A.C.	Código	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA FINAL
2	4330	01	Terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil, incluye talleres de pintura al duco.
3	4330	01	Terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil, incluye la pintura y/o encerado de interiores de techos, paredes, pisos. la instalación de muebles de cocina a la medida.
5	4330	01	Terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil, incluye la colocación en edificios y otros proyectos de construcción de baldosas y losas de cerámica, hormiçón o piedra tallada, parqu� y otros revestimientos de madera para pisos.
5	4330	02	Terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil, incluye instalación de puertas, ventanas y marcos de puertas y ventanas de madera o de otros materiales.
5	4330	03	Terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil, incluye acabado de interiores, de yeso y estuco para interiores y exteriores, como techos, revestimientos de madera para paredes, tabiques movibles, etcétera, otras actividades de terminación de edificios <u>n.c.p.</u>
5	4330	04	Terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil, incluye Instalación de mobiliario, vidrios, pintura de obras de ingeniería civil. la limpieza de edificios nuevos después de su construcción.



CALIFICACION Y REHABILITACION

Ministerio del Trabajo

Resolución 3050 de Julio 28 de 2022

Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones



Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente resolución aplica a los casos de accidente de trabajo o enfermedad laboral (ATEL), a las Administradoras de Riesgos Laborales, Entidades Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, empleadores, contratantes, contratistas y trabajadores dependientes e independientes afiliados al Sistema General de Riesgo Laborales y la familia del trabajador, focalizado a la población afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales.

El presente manual describe las acciones a ejecutar por cada uno de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, para el logro de los objetivos en salud de un trabajador que haya presentado un accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral que limite su desarrollo ocupacional.

El trabajo a distancia, virtual, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto son modalidades y formas de cumplir o ejecutar una actividad laboral, que se rige por las normas propias y especiales de cada una de ellas, sin que un concepto o recomendación médica tenga la facultad de modificar el ordenamiento jurídico y las cláusulas contractuales correspondientes; debiéndose recurrir en recomendaciones, conceptos médicos de reincorporación, rehabilitación, reincorporación al presente Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional para la Población Afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales .

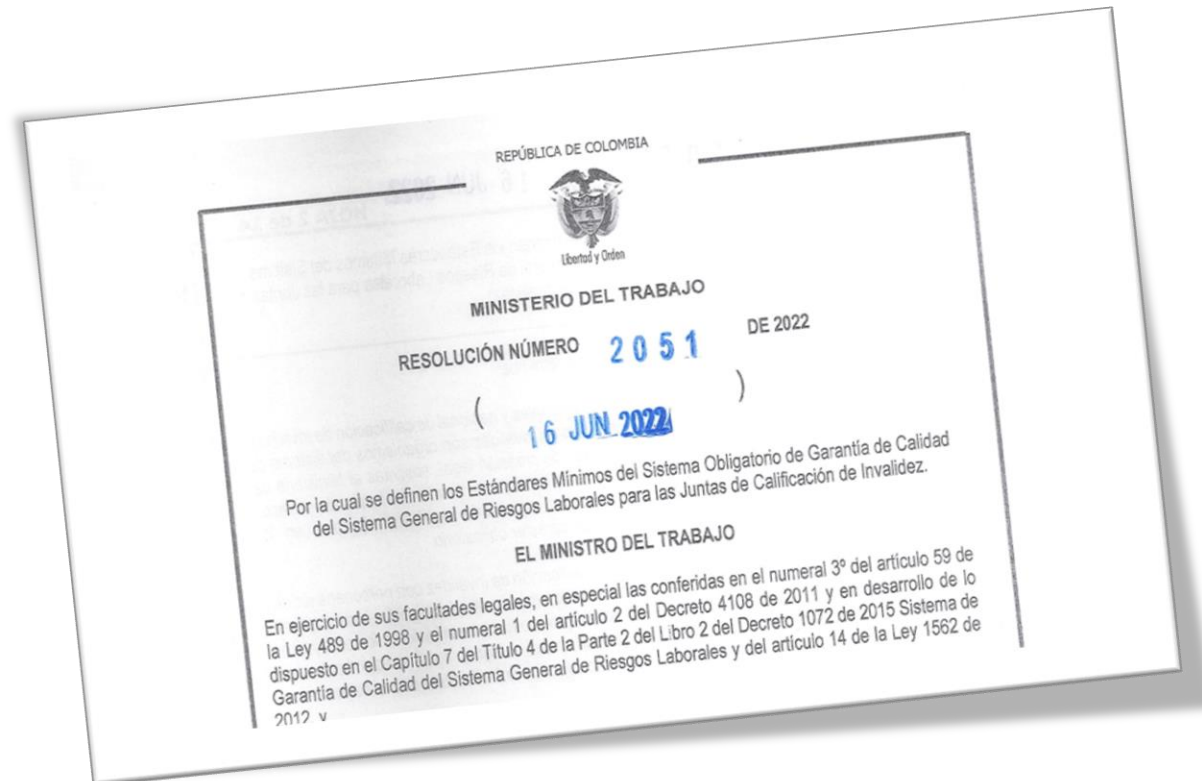


JUNTAS CALIFICACION DE INVALIDEZ

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.



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.



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

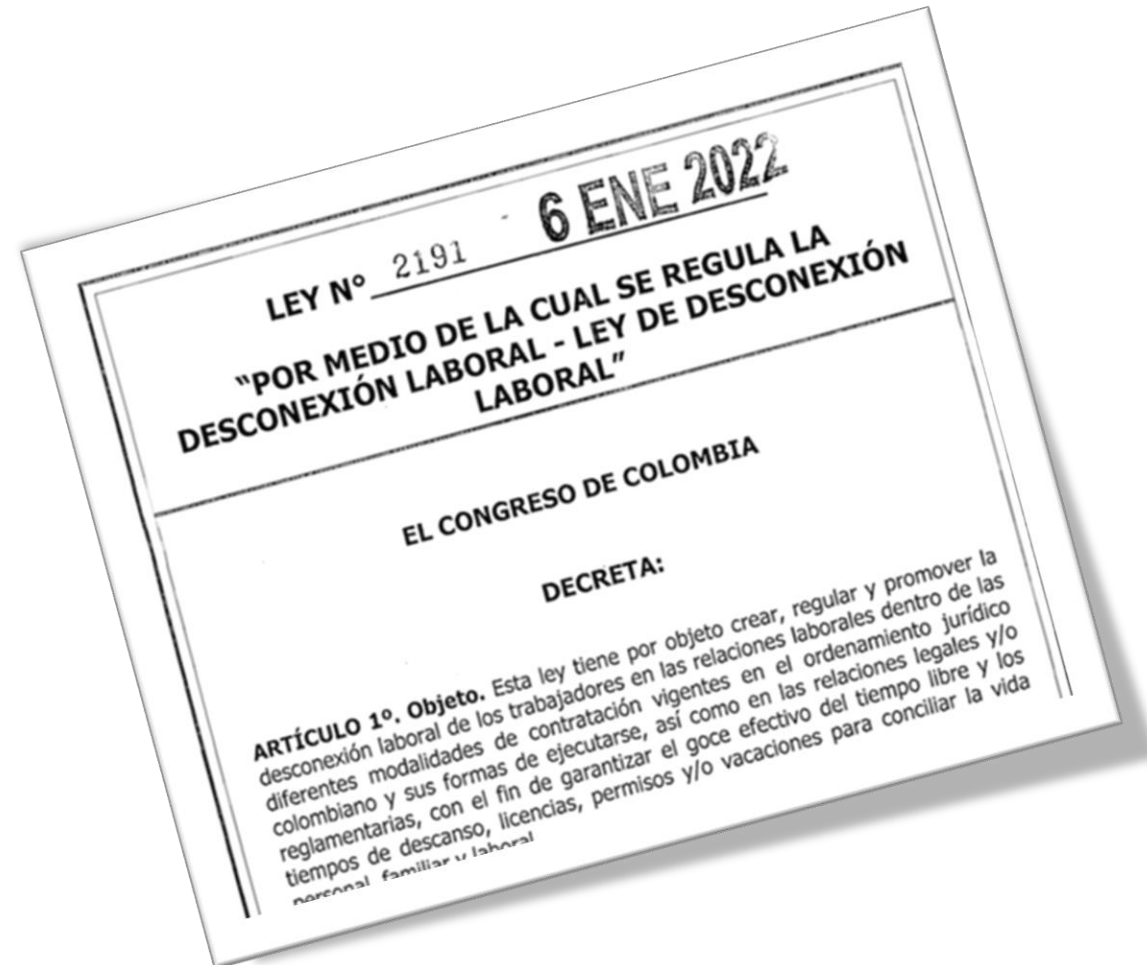
Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

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

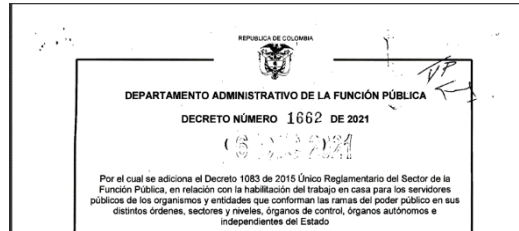
ARTÍCULO 5. POLITICA DE DESCONEXION LABORAL. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

- 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.

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



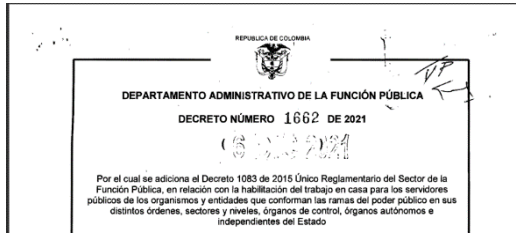


Artículo 2.2.37.1.3. Habilidadación para el trabajo en casa. La entidad que pretenda habilitar a uno o varios servidores para el trabajo en casa deberá hacerlo a través de un acto administrativo, comunicado o memorando motivado que debe contener, como mínimo, lo siguiente:

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.



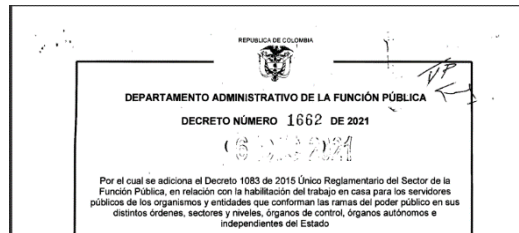
Artículo 2.2.37.1.4. Situaciones ocasionales, excepcionales o especiales. Se entiende por situación ocasional, excepcional o especial, aquellas circunstancias imprevisibles o irresistibles que generan riesgos para el servidor o inconveniencia para que el servidor público se traslade hasta el lugar de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

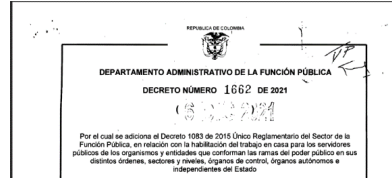
Parágrafo 2. Las entidades, organismos y órganos de que trata el presente capítulo deberán reportar a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentran afiliados los servidores públicos, la lista de las personas que durante las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales presten 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 2.2.38.1.8. 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.

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



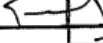
Artículo 2.2.1.6.7.6. Escrito para la habilitación de trabajo en casa.

(. . .)

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.”

Legislación anterior

ARTÍCULO 2.2.1.5.5. Uso adecuado de equipos y programas informáticos. Para el sector privado el empleador debe incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

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

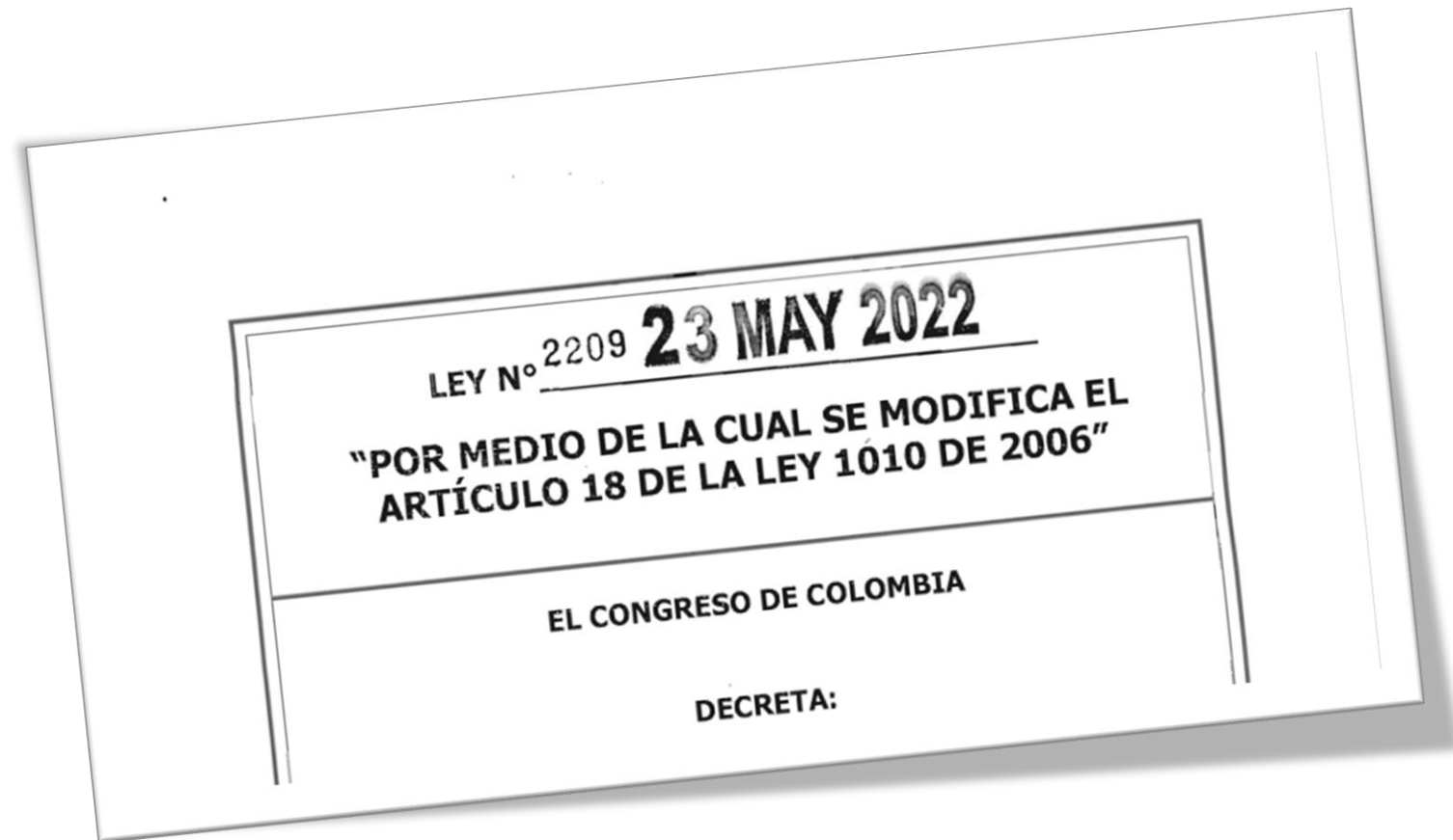
“Artículo 2.2.1.5.25. *Celebración del Día Internacional del Teletrabajo.* El Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MINTIC, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo promoverán la celebración 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.



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 0595 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 0595 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.

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

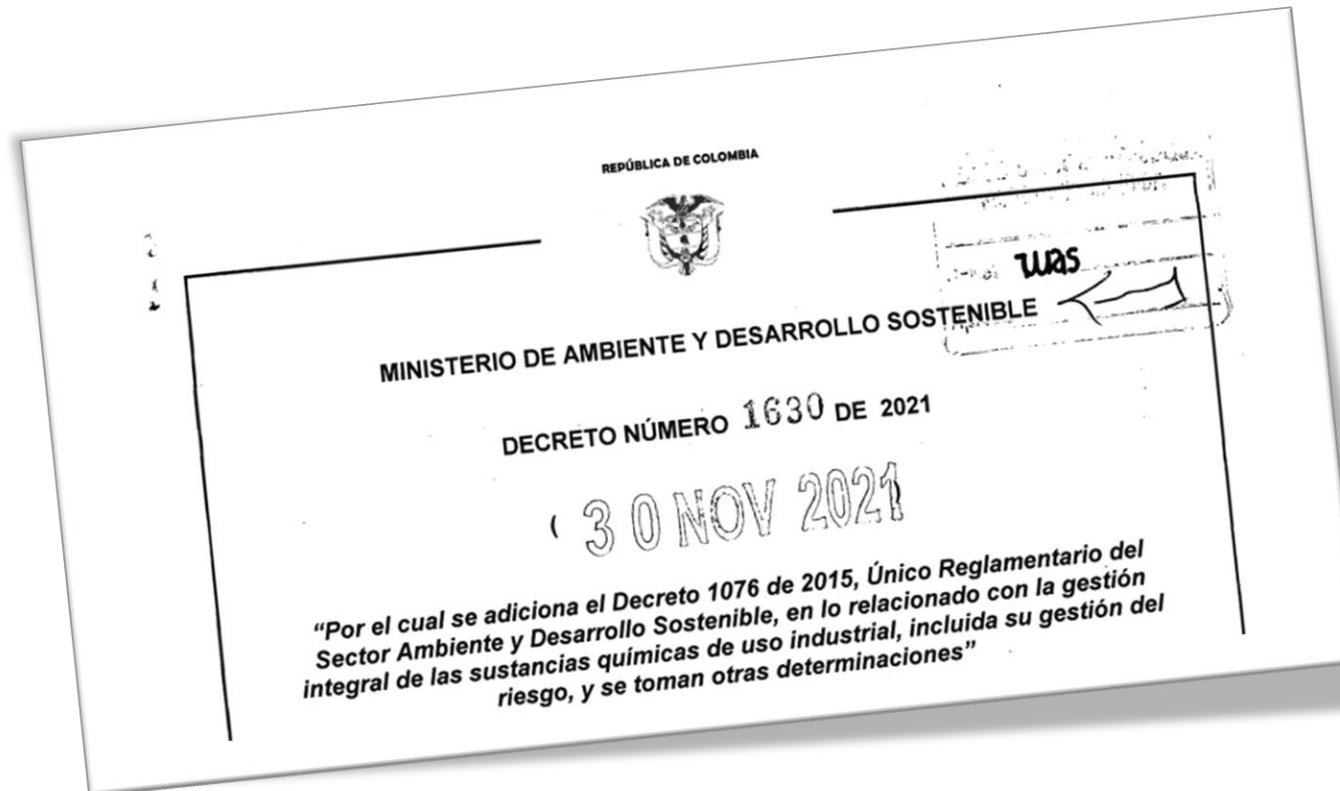
PARTE 1

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 $\leq 60^\circ\text{C}$, 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 $\leq 60^\circ\text{C}$ 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"

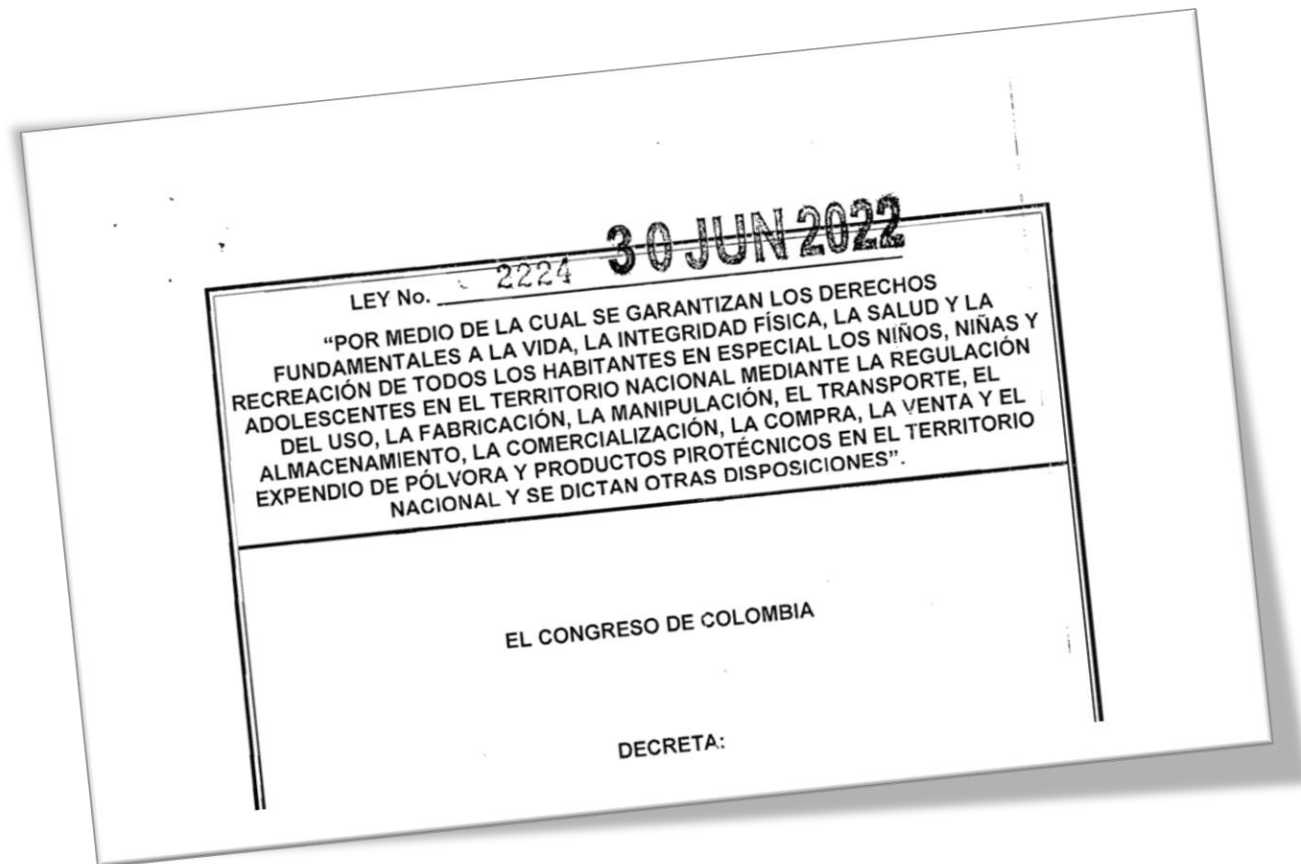
Artículo 2.2.7B.1.3.4 De las obligaciones del usuario. El usuario de sustancias químicas de uso industrial deberá sujetarse a lo que establezcan los programas de reducción y manejo del riesgo para el ambiente o para la salud definidos por el importador o fabricante en los casos que aplique, para lo cual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



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.

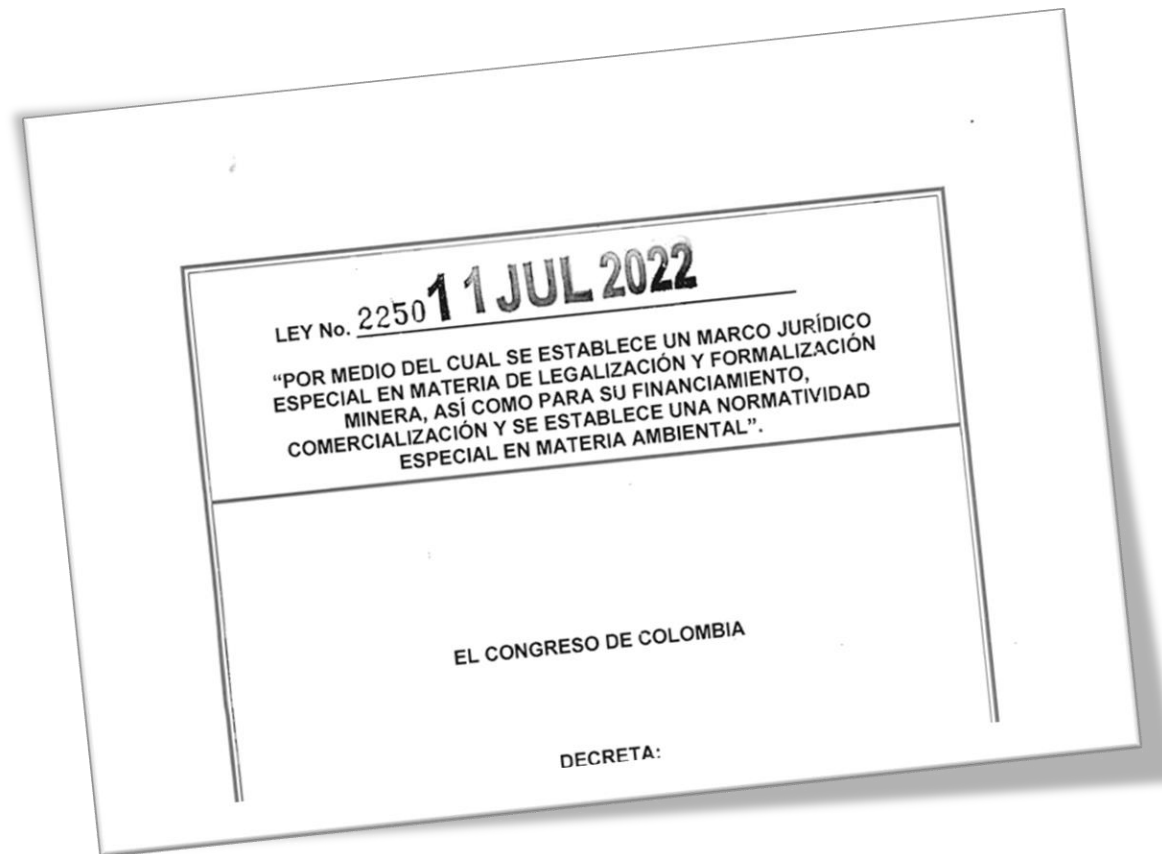
Decreto 944 de Junio 1° de 2022

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

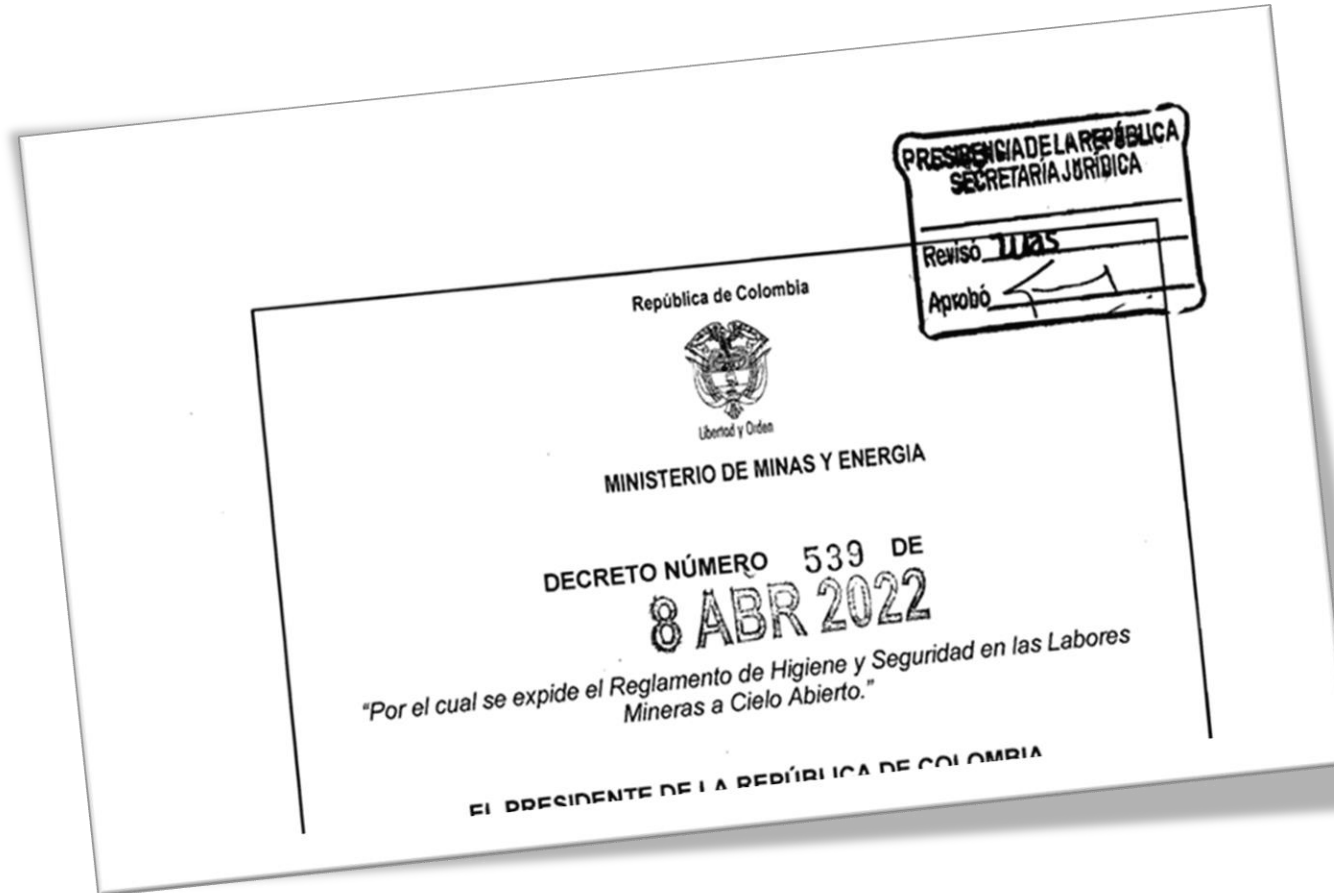
Por medio del cual se establece un marco jurídico especial en materia de legalización y formalización minera, así como para su financiamiento, comercialización y se establece una normatividad especial en materia ambiental

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 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.”



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 1238 de Julio 21 de 2022

Por medio de la cual se dictan medidas para prevención, promoción y conservación de la salud con ocasión de infecciones respiratorias, incluidas las originadas por la COVID-19

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.

Ministerio de Salud y Protección Social

Resolución 1238 de Julio 21 de 2022

Por medio de la cual se dictan medidas para prevención, promoción y conservación de la salud con ocasión de infecciones respiratorias, incluidas las originadas por la COVID-19



Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 1238 de Julio 21 de 2022

Por medio de la cual se dictan medidas para prevención, promoción y conservación de la salud con ocasión de infecciones respiratorias, incluidas las originadas por la COVID-19

Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene como objeto adoptar nuevas medidas para prevención, promoción y conservación de la salud con ocasión de infecciones respiratorias, incluidas las originadas por la COVID-19.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.* Esta resolución aplica a los habitantes del territorio nacional, líneas de cruceros, operadores de aeropuertos, explotadores de aeronaves, aerolíneas de pasajeros y de carga, agencias de aduanas, operadores de puertos, los tripulantes de aeronaves de pasajeros y de carga, pasajeros de aerolíneas y de transporte marítimo internacional.

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
--------	-----------------

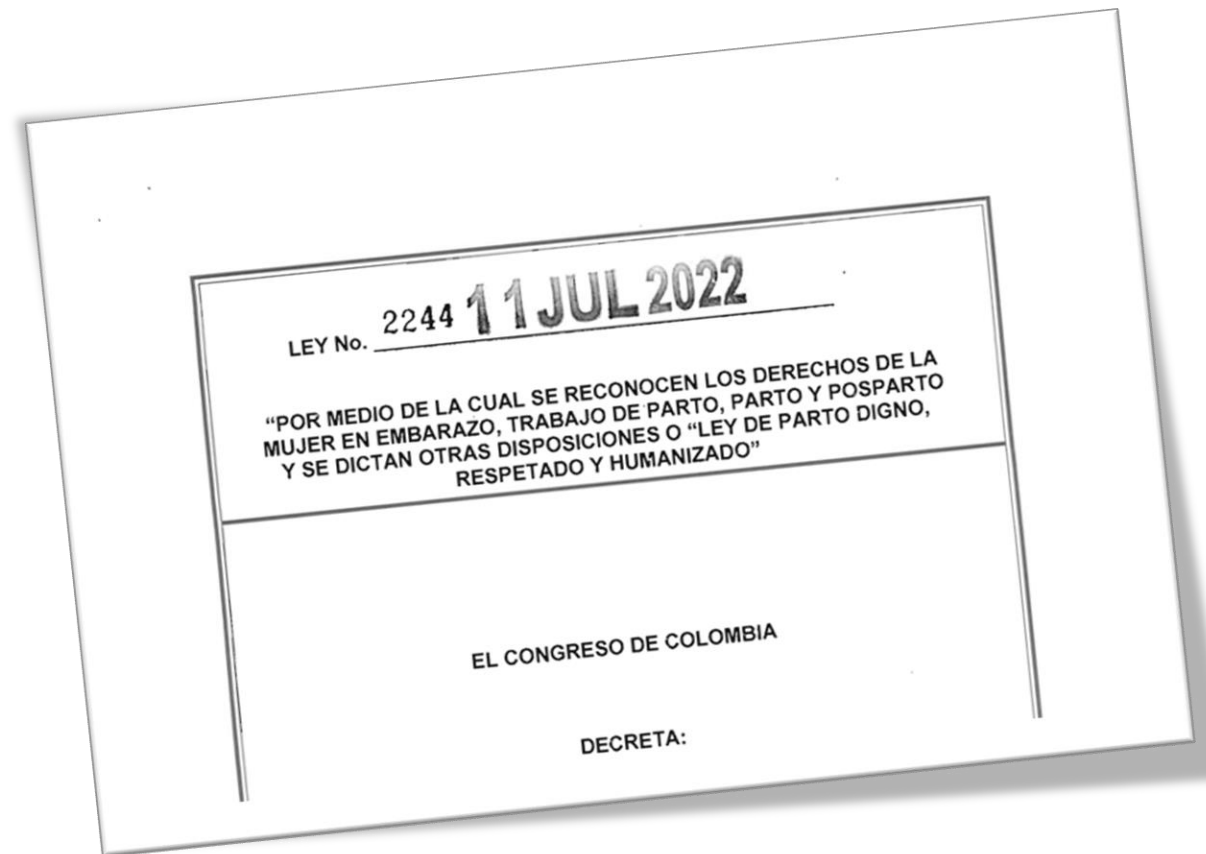
Perfil	Campo de acción
6. Profesional en seguridad y salud en el trabajo o su equivalente	6.1. Higiene Industrial, cuando lo acredite en su formación. 6.2. Seguridad Industrial, cuando lo acredite en su formación. 6.3. Investigación de accidentes de trabajo y enfermedad laboral de acuerdo con su competencia 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 le 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) Pajo 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.

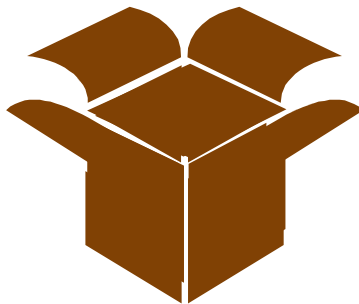
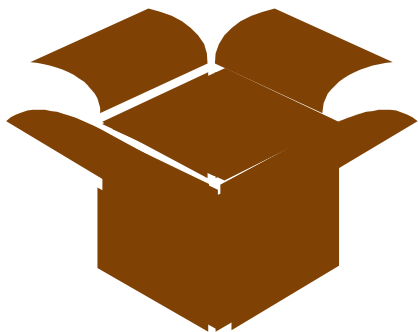
25. En los casos de duelo gestacional o perinatal, a tener acompañamiento de un equipo de agentes de la salud interdisciplinario con formación en duelo, para ayudar a la mujer y/o la familia a superar el duelo y a ser atendida en un lugar donde no tenga contacto con otras mujeres en gestación, trabajo 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.

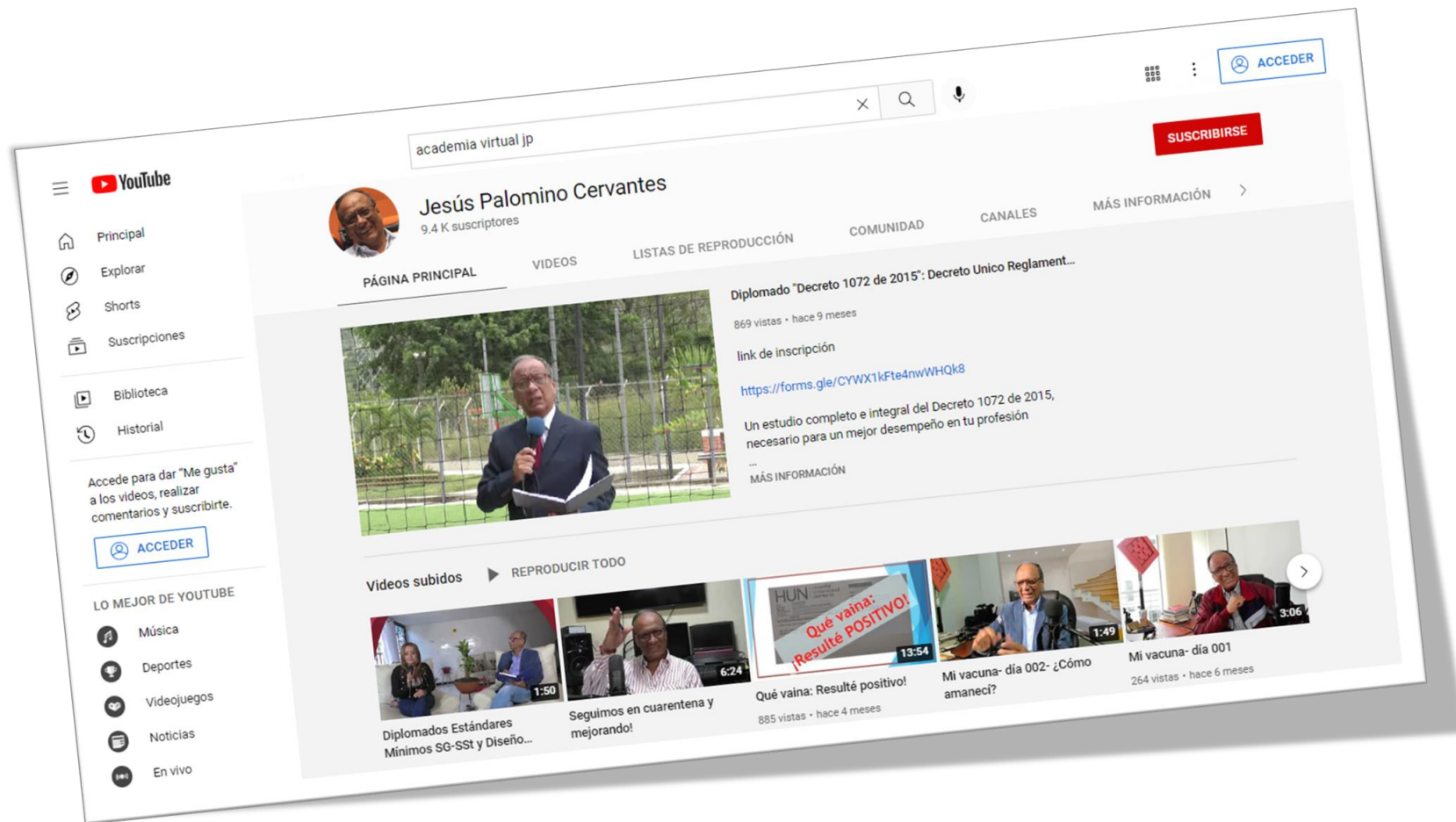
Parágrafo. Cuando el reconocimiento de la paternidad se realice antes del nacimiento, en virtud de lo establecido por la Ley 75 de 1998, los derechos reconocidos en los numerales 4, 7, 10, 15, 22 y 25 serán también reconocidos al padre.



Grupo de Estudio

Boletín mensual

Curso Matriz Legal



The screenshot shows a YouTube channel page for 'academia virtual jp' by Jesús Palomino Cervantes, who has 9.4 K subscribers. The page features a navigation menu on the left with options like 'Principal', 'Explorar', 'Shorts', 'Suscripciones', 'Biblioteca', and 'Historial'. The main content area displays a video titled 'Diplomado "Decreto 1072 de 2015": Decreto Unico Reglament...' with 869 views and a link to a registration form. Below this, there is a 'Videos subidos' section with a 'REPRODUCIR TODO' button and a row of video thumbnails including 'Diplomados Estándares Mínimos SG-SSy y Diseño...', 'Seguimos en cuarentena y mejorando!', 'Qué vaina: Resulté positivo!', 'Mi vacuna- día 002- ¿Cómo amanecí?', and 'Mi vacuna- día 001'.

academia virtual jp

YouTube

Principal
Explorar
Shorts
Suscripciones
Biblioteca
Historial

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

ACCEDER

Jesús Palomino Cervantes
9.4 K suscriptores

PÁGINA PRINCIPAL VIDEOS LISTAS DE REPRODUCCIÓN COMUNIDAD CANALES MÁS INFORMACIÓN

SUSCRIBIRSE

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-SSy y Diseño... 1:50
Seguimos en cuarentena y mejorando! 6:24
Qué vaina: Resulté positivo! 13:54
Mi vacuna- día 002- ¿Cómo amanecí? 1:49
Mi vacuna- día 001 3:06
264 vistas · hace 6 meses

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 ★



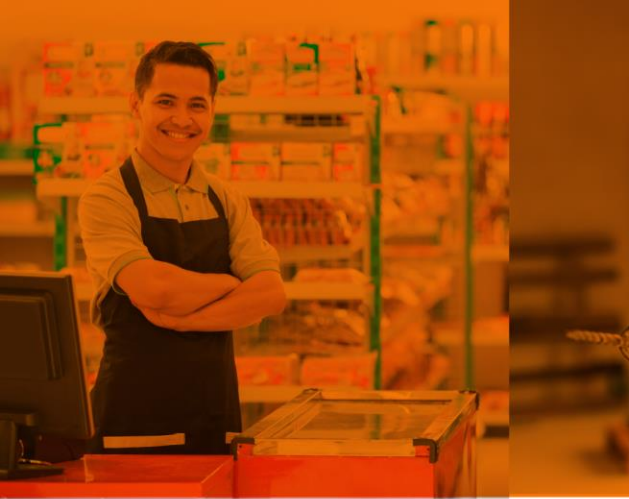
EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

POSITIVA EDUCA



Conmemoración Nacional de la Salud y la Seguridad
en el Mundo de Trabajo
Semana Edu-Técnica desde URABÁ para COLOMBIA

URABÁ MÁS POSITIVA

Con la participación de la oficina especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Urabá:



COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

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



EXPERTO LÍDER

Clara Eugenia de los Ángeles Cifuentes Piñeros.

Clara.Cifuentes@positiva.gov.co

Terapeuta Ocupacional, especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional, Auditora Sistemas Integrados de Calidad, Rehabilitación Integral y Ocupacional, egresada de la Universidad Nacional de Colombia, a cargo líneas integrales de promoción y prevención de la Salud, Docente educación continua Universidad Nacional de Colombia, Coautora Manual de Reincorporación y Ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales.



Agropositiva 360°.- Expedición por el Agro:

Banano
Caña de Azúcar
Palma de Aceite



I. GENERALIDADES

Proceso de construcción de la solución

ANALISIS INICIAL

Visitas de campo a las regiones, empresas de los tres sectores

Identificación de situaciones críticas por sectores

Contacto con actores prestadores de los servicios de PYP a las empresas



Identificación de situaciones críticas por sectores

Contacto con actores prestadores de los servicios de PYP a las empresas

SITUACIÓN CRÍTICA HALLADA EN PLANTACIÓN BANANO EN 2019

DESCRIPCIÓN	INTERVENIDA	A FORTALECER
No se retira el material vegetal de los canales		
Desorden y desaseo (por presencia de sogas, riatas, botas y otros desechos) en el área de plantación		
Proyección de látex a los ojos		
Riesgos mecánicos (por herramientas cortantes) y ausencia de funda para machete o puya		
Descarrilamiento de la garrucha con racimos		
Mal uso como asiento de transporte a la plantación		
Riesgo mecánico por manipulación de cadena al fruto y manejo de garruchas		
Riesgos locativos (terrenos irregulares con restos vegetales, pasecolas rotos y canales de drenaje)		
Riesgos ambientales (lluvia, humedad relativa elevada, temperatura ambiental extrema-calor)		
Riesgo biológico por presencia de animales		
Sobrecarga peso de racimo en hombro, cuello y columna		
Riesgo biomecánico en hombros por elevación por encima de los 90 grados, para colgar racimo		
Alta demanda por carga dinámica por distancias de recorrido		
Tracción humana de la garrucha, apoyado en la pelvis con peso mínimo de 20 a 25 racimos de banano		

PROPUESTA DE MEJORA EN PLANTACIÓN

DESCRIPCIÓN	INTERVENIDA	A FORTALECER
Programa de entrega de elementos de trabajo, por ejemplo: machete afilado, con tope de seguridad y funda.		
En el momento del reparto dar charla de reforzamiento de prácticas seguras de la tarea		
Capacitación en manejo seguro de garrucha y sacabocado		
Diseño de escalera portátil con transporte de bolsas para plantación		
Diseño de mecanismo de tracción mecánica de cablevía desde el cultivo al beneficiadero		
Rediseño de la cuna		
Rediseño del pasecolas o puentes con un ancho mínimo de 80 cms, en concreto o metal estructural, barandas (para evitar caída de altura y mayor estabilidad en la marcha con carga de racimos), con altura de 90 cms.		
Diseño de ubicación de baños portátiles de acuerdo con el área cultivada y según programación de cosecha		
Diseño y ubicación zonas de almuerzo y resguardo de lluvia		

PROPUESTA DE MEJORA EN LABORES EN BENEFICIADERO

DESCRIPCIÓN	INTERVENIDO	A FORTALECER
Diseño de la línea de producción en el beneficiadero desde la recepción, clasificación, etiquetado y empaque		
Programa de orden y aseo		
En el momento del reparto dar charla de reforzamiento de prácticas seguras de la tarea		
Programa de entrega y reposición de elementos de Protección Individual, guantes a la medida en el tanque de desinfección.		

Identificación de situaciones críticas por sectores

Contacto con actores prestadores de los servicios de PYP a las empresas

SITUACIÓN CRÍTICA HALLADA EN PLANTACIÓN DE CAÑA			
DESCRIPCIÓN	INTERVENIDA	A FORTALECER	PROPUESTA
Tipo y forma de Uso de machete: haciendo el nido, cortando tallo, descogollando			
Preparación del terreno que facilita la presencia de maleza y bejuco, caña enredada			
Proyección de partículas			
Método de Afilado de machete: enchorrando y arrumando			
Manejo de material de corte (tallos, cogollos): técnica de manejo de material de corte			
Superficies de trabajos irregulares, embarrados			
Picaduras y mordeduras de animales			
Temperaturas ambientales elevadas			
Radiación solar			
Carga Física: posturas, movimientos repetitivos			
Sociolaborales: Jornada diurna y semanal, largas sin descanso			
Agentes Químicos: Humos de quemas, polvos orgánicos e inorgánicos			
Agentes Biológicos que puedan complicar lesiones y son causantes también de enfermedades infecciosas y parasitarias.			
PROPUESTA DE MEJORA EN PLANTACIÓN DE CAÑA DE AZÚCAR			
DESCRIPCIÓN	INTERVENIDA	A FORTALECER	
Diseño de la herramienta de corte (Longitud y en especial a su área disponible de corte)			
El peso del machete (Debido al impulso dado en el intento y la poca resistencia del tallo de la caña o del cogollo, han prolongado el viaje del machete ocasionando accidentes)			
El mango de agarre del machete (grosor, empuñadura, longitud, suavidad del material, protecciones y el peso)			
Método de afilado del machete			
La jornada diaria de trabajo, todos los días de la semana (desgaste físico, monotonía y pérdida de interés sobre el trabajo) cada contratista divide el plantel de personal en 8 equipos aproximadamente de igual número de trabajadores, cada uno de los equipos descansa un día (1) en forma rotativa			
Planificar las actividades de corte (quema)			
Método de corte, posición y forma de ejecución			
Posición del cuerpo para el lanzamiento de la caña			
El trabajo con la caña postrada			
Método de descogolle			
El trabajo con los brotes			
Método de afilado del machete			
Elementos de Protección Personal (overol de dos piezas, camisa de popelina o tela de algodón de color caqui, gafas, guantes, canilleras, sombrero, botas)			
Áreas de descanso (vagón, bus, carreta abiertos con techo)			





Caracterización de los sectores: Empresas, trabajadores, AT, Siniestralidad e inventario de tareas críticas

Cultivo de Palma de aceite

Definición y diseño de la solución: Modelo

Positiva (Equipo de Promoción y Prevención)

Socialización

Documentos técnicos de agroindustria desde el factor de riesgo (peligro)

Cultivo de Banano

Definición y diseño de la estrategia

Empresa

Afiches generales de temas diversos, que aplican a todas las actividades

Cultivo de caña de azúcar

Ruta de prestación del servicio

Trabajadores

Comics de formalización del trabajo
Video referido a agricultura, silvicultura y pecuario

Revisión documentación
POSITIVA

Caracterización de los sectores:
Empresas, trabajadores, AT,
Siniestralidad e inventario de
tareas críticas

BANANO

TIPO DE SINIESTRO	2018	2019	2020	2021	Total
AT LEVE	8440	7037	3778	4759	24014
AT MODERADO	16	767	672	30	1485
EP	45	52	24	21	142
AT ALTO COSTO	1	20	15	55	91
AT MORTAL	1	2	1	1	5
Total	8503	7878	4490	4866	25737

CAÑA

TIPO DE SINIESTRO	2018	2019	2020	2021	Total
AT LEVE	2344	1944	1697	1913	7898
AT MODERADO	11	163	198	16	388
EP	143	92	46	35	316
AT ALTO COSTO	1	8	4	14	27
AT MORTAL	1	1	2	2	6
Total	2500	2208	1947	1980	8635

PALMA ACEITE

TIPO DE SINIESTRO	2018	2019	2020	2021	Total
AT LEVE	1199	1031	651	857	3738
AT MODERADO	1	81	100	8	190
EP	6	11	7	7	31
AT ALTO COSTO	1	2	7	2	12
AT MORTAL	1	1	3	1	6
Total	1208	1126	768	875	3977

Caracterización de los sectores:
Empresas, trabajadores, AT,
Siniestralidad e inventario de
tareas críticas

CAÑA

Etiquetas de fila	2018	2019	2020	2021	Total
ESFUERZOS EXCESIVOS O FALSOS MOVIMIENTOS	836	833	811	750	3230
OTRAS FORMAS DE ACCIDENTE, NO CLASIFICADAS BAJO OTROS EPÍGRAFES, INCLUIDOS AQUELLOS ACCIDENTES NO CLASIFICADOS POR FALTA DE DATOS SUFICIENTES	644	536	459	545	2184
PISADAS SOBRE, CHOQUES CONTRA, O GOLPES POR OBJETOS, A EXCEPCIÓN DE CAÍDAS DE OBJETOS	389	319	256	275	1239
CAÍDAS DE PERSONAS	280	281	212	247	1020
CAÍDAS DE OBJETOS	170	105	124	85	484
(en blanco)	143	92	46	35	316
ATRAPADA POR UN OBJETO O ENTRE OBJETOS	19	19	19	21	78
EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON, SUSTANCIAS NOCIVAS O RADIACIONES	15	19	17	16	67
EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON, TEMPERATURAS EXTREMAS	3	2	1	3	9
EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON, LA CORRIENTE ELÉCTRICA	1	2	2	3	8
Total	2500	2208	1947	1980	8635

BANANO

Etiquetas de fila	2018	2019	2020	2021	Total
CAÍDAS DE PERSONAS	2521	2244	1196	1347	7308
ESFUERZOS EXCESIVOS O FALSOS MOVIMIENTOS	2399	2129	1227	1218	6973
OTRAS FORMAS DE ACCIDENTE, NO CLASIFICADAS BAJO OTROS EPÍGRAFES, INCLUIDOS AQUELLOS ACCIDENTES NO CLASIFICADOS POR FALTA DE DATOS SUFICIENTES	1136	1222	726	702	3786
CAÍDAS DE OBJETOS	1097	855	583	605	3140
PISADAS SOBRE, CHOQUES CONTRA, O GOLPES POR OBJETOS, A EXCEPCIÓN DE CAÍDAS DE OBJETOS	965	990	508	612	3075
EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON, SUSTANCIAS NOCIVAS O RADIACIONES	296	320	199	329	1144
ATRAPADA POR UN OBJETO O ENTRE OBJETOS	40	52	23	26	141
EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON, TEMPERATURAS EXTREMAS	2	9	4	3	18
EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON, LA CORRIENTE ELÉCTRICA	2	5		3	10
Total	8458	7826	4466	4845	25595

PALMA ACEITE

Etiquetas de fila	2018	2019	2020	2021	Total
ESFUERZOS EXCESIVOS O FALSOS MOVIMIENTOS	836	833	811	750	3230
OTRAS FORMAS DE ACCIDENTE, NO CLASIFICADAS BAJO OTROS EPÍGRAFES, INCLUIDOS AQUELLOS ACCIDENTES NO CLASIFICADOS POR FALTA DE DATOS SUFICIENTES	644	536	459	545	2184
PISADAS SOBRE, CHOQUES CONTRA, O GOLPES POR OBJETOS, A EXCEPCIÓN DE CAÍDAS DE OBJETOS	389	319	256	275	1239
CAÍDAS DE PERSONAS	280	281	212	247	1020
CAÍDAS DE OBJETOS	170	105	124	85	484
(en blanco)	143	92	46	35	316
ATRAPADA POR UN OBJETO O ENTRE OBJETOS	19	19	19	21	78
EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON, SUSTANCIAS NOCIVAS O RADIACIONES	15	19	17	16	67
EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON, TEMPERATURAS EXTREMAS	3	2	1	3	9
EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON, LA CORRIENTE ELÉCTRICA	1	2	2	3	8
Total	2500	2208	1947	1980	8635

Caracterización de los sectores:
Empresas, trabajadores, AT,
Siniestralidad e inventario de
tareas críticas

BANANO

Etiquetas de fila	2018	2019	2020	2021 Total	
AT LEVE	\$ 1.449.537.118	\$ 3.118.658.730	\$ 1.791.107.554	\$ 2.433.583.352	\$ 8.792.886.753
AT MODERADO	\$ 22.993.101	\$ 1.663.019.811	\$ 1.531.679.905	\$ 91.881.984	\$ 3.309.574.801
AT MORTAL	\$ 223.166.494	\$ 584.363.652	\$ 256.660.044	\$ 332.462.492	\$ 1.396.652.682
AT ALTO COSTO	\$ 4.119.937	\$ 475.447.960	\$ 85.349.390	\$ 331.090.452	\$ 896.007.739
EP	\$ 111.679.602	\$ 236.281.080	\$ 122.048.035	\$ 144.702.081	\$ 614.710.798
Total	\$ 1.811.496.251	\$ 6.077.771.233	\$ 3.786.844.928	\$ 3.333.720.361	\$ 15.009.832.773

CAÑA

Etiquetas de fila	2018	2019	2020	2021 Total general	
AT LEVE	\$ 463.265.575	\$ 999.165.243	\$ 891.007.698	\$ 1.051.803.110	\$ 3.405.241.626
AT MORTAL	\$ 212.768.349	\$ 785.481.376	\$ 675.142.040	\$ 732.216.601	\$ 2.405.608.366
EP	\$ 497.434.730	\$ 588.570.309	\$ 349.689.526	\$ 312.730.749	\$ 1.748.425.314
AT MODERADO	\$ 13.442.908	\$ 391.278.451	\$ 470.808.963	\$ 38.271.186	\$ 913.801.508
AT ALTO COSTO	\$ 5.426.177	\$ 263.066.474	\$ 21.696.050	\$ 75.112.822	\$ 365.301.523
Total general	\$ 1.192.337.739	\$ 3.027.561.853	\$ 2.408.344.277	\$ 2.210.134.468	\$ 8.838.378.337

PALMA ACEITE

TIPO DE SINIEST	2018	2019	2020	2021 Total	
AT MORTAL	\$ 113.174	\$ 850.919.001	\$ 1.112.179.461	\$ 330.322.479	\$ 2.293.534.115
AT LEVE	\$ 199.426.698	\$ 439.523.953	\$ 306.601.616	\$ 425.898.626	\$ 1.371.450.892
AT MODERADO	\$ 1.163.950	\$ 164.023.028	\$ 211.579.006	\$ 21.395.756	\$ 398.161.740
EP	\$ 18.891.567	\$ 67.271.320	\$ 43.282.188	\$ 81.655.859	\$ 211.100.934
AT ALTO COSTO	\$ 4.084.585	\$ 11.020.448	\$ 38.297.331	\$ 9.276.088	\$ 62.678.452
Total	\$ 223.679.974	\$ 1.532.757.749	\$ 1.711.939.602	\$ 868.548.808	\$ 4.336.926.133



Caracterización de los sectores: Empresas, trabajadores, AT, Siniestralidad e inventario de tareas críticas

Cultivo de Palma de aceite

Definición y diseño de la solución: Modelo

Positiva (Equipo de Promoción y Prevención)

Socialización

Documentos técnicos de agroindustria desde el factor de riesgo (peligro)

Cultivo de Banano

Definición y diseño de la estrategia

Empresa

Afiches generales de temas diversos, que aplican a todas las actividades

Cultivo de caña de azúcar

Ruta de prestación del servicio

Trabajadores

Comics de formalización del trabajo
Video referido a agricultura, silvicultura y pecuario



ANÁLISIS SITUACIONAL

REVISIÓN DOCUMENTAL



CARTILLA AGRICULTURA

- SG-SST - PHVA
- Riesgo
- Agente de peligro
- Contexto AT
- Tratamiento del riesgo

- Procesos del agro
- Identificación de peligros por cada proceso
- Manejo de los peligros, Tabla (Peligro, fuente, consecuencia, recomendaciones)

IDENTIFICACIÓN RÁPIDA SST

-OIT-

- Descripción de cada parte del proceso
- Identificación de peligros higiene

- Riesgos en la salud
- Lesiones por AT
- Elementos de Protección Personal
- Prácticas saludables



ANÁLISIS DE EXIGENCIAS (Perfil Ocupacional)

- Variables desde el sentido, el sujeto y la evaluación
- Para las Tareas: Premarcación de racimos, recolección de racimos, Transporte de racimos, recolección de frutos

RECOMENDACIONES PREVENCIÓN DME AGRICULTURA Y GANADERIA

- AGRO
- SILVICULTURA
- PECUARIO

FICHAS DE SEGURIDAD SECTOR AGRÍCOLA

- Trabajo altura
- Manejo animales
- Maquinaria y equipos
- Riesgo biológico

- Elementos de corte
- Riesgo eléctrico
- Herramientas
- EPP

INVENTARIO ESPECIFICO LÍNEA EDUCA EN AGRICULTURA

- ❖ Matriz legal por capítulo
- ❖ Cartilla para identificación de peligros y prevención en SST: Sector agrícola.
- ❖ Curso de prevención de riesgos en el sector agrícola
- ❖ Guía práctica para la prevención y mitigación del Covid-19 en la agricultura
- ❖ Lanzamiento de la matriz legal de seguridad y salud en el trabajo (sector agricultura). PDF, Video
- ❖ Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Empresario agrícola).
- ❖ Prevención de incidentes causados al retroceder vehículos en áreas agrícolas
- ❖ Prevención de los 5 principales peligros en los sectores agricultura y ganadería
- ❖ Protegiendo a los trabajadores agrícolas de los peligros en el uso de tractores
- ❖ Recomendaciones prácticas de bioseguridad para el regreso al trabajo sector agricultura



CARACTERIZACIÓN



- Número de empresas
- Numero de trabajadores
- Ubicación geográfica
- Número de AT
- Siniestralidad

- Orden y Aseo
- Riesgos transporte
- Terreno
- Biológico
- Herramientas Manuales

- Posturas
- Radiaciones
- Ruido
- EPP

Documentos	Incluye	Tipo de documento		Elaborado por:	Carpeta
Caraterización empresas Banano - Necesidades identificadas	- Empresas: 462 - Trabajadores 24.009. - AT: 8.080 - Orden y aseo - Riesgos en el transporte - Terreno: pasecolas , canales de drenaje - Biológico - Herramientas manuales - EPP	Documento	Word		CARACTERIZACIÓN Y DX NECESIDADES EN TAREAS CRITICAS AGRO POSITIVA

Consideraciones generales para la Construcción del Modelo

- Nivel de escolaridad trabajadores.
- Dificultades de acceso a las TIC.
- Dispersión geográfica de la población objeto.

- Enfocado a las actividades diarias de los trabajadores.
- Presencia de Positiva con actividades de Promoción y Prevención.
- Solución de implementación flexible y de autogestión de las empresas y sus trabajadores.



MODELO AGROPOSITIVA



POR EL AGRO

Modelo AgroPositiva 360°

180°

Generar conciencia del trabajador con su realidad

Cambiar esa realidad

180°

Aliados para aportar al cambio



1

Reconozco mi realidad

Identificación peligros

2

Cómo mejoro mi realidad

Medidas de Prevención

3

Cómo afecta a mi familia

4

Me reconozco / Puedo cambiar

Liderazgo

5

Me reconocen

CAMPAÑA

El campo de Colombia se mueve gracias a nuestros agricultores, por eso nosotros nos movemos para brindarles las últimas técnicas de aprendizaje y prevención

AgroPositiva
360° Expedición por el agro



Aprende - Mejora - Avanza
Conecta el campo con **Positiva Advance**

¡ES TU OPORTUNIDAD DE AVANZAR!

Con nuestro kit hacemos más sencillos los procesos de:

1

Generación de conciencia

2

Medidas de prevención

3

Liderazgo

Por eso nos emociona compartirte el portafolio de esta nueva estrategia, creada para que avances en la **Gestión Integral de Riesgos**.

Haz parte de la solución.
Clic [aquí](#).

AgroPositiva
360° Expedición por el agro



Juegos interactivos, dinámicas y aprendizajes que aportan a la productividad y sostenibilidad en los subsectores del **Banano, Palma y Caña de Azúcar**.

Hacemos más sencillos los procesos de:

1

Identificación de peligros

2

Medidas de prevención

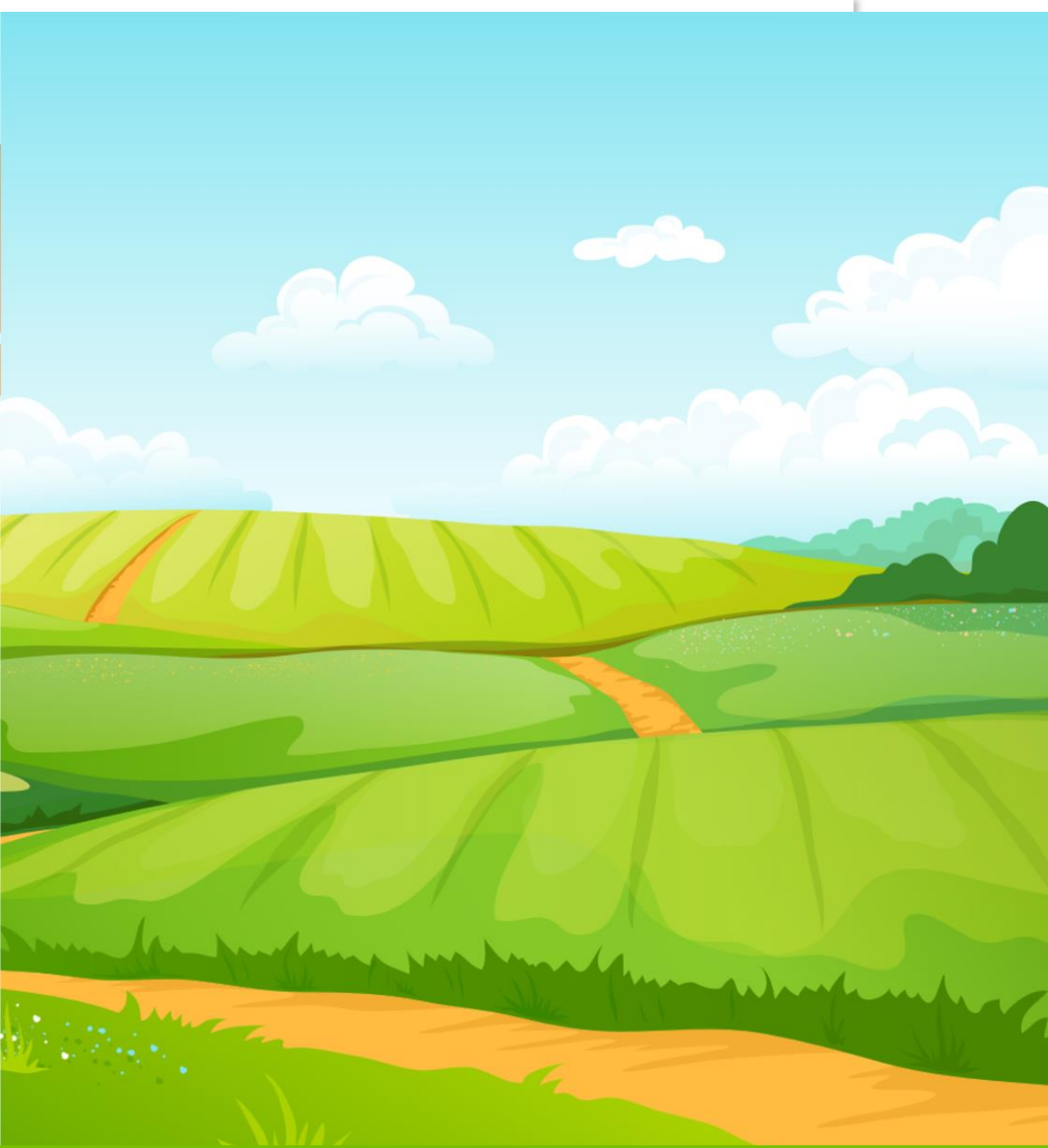
3

Liderazgo





OBJETIVOS



OBJETIVO DEL MODELO

Fortalecer las condiciones de trabajo y salud para los trabajadores del Agro y sus familias, en pro de su bienestar y con aporte a la productividad y sostenibilidad del campo.



Objetivos específicos

PRESENCIA

Aumentar **PRESENCIA** de la compañía en las operaciones de los cultivos

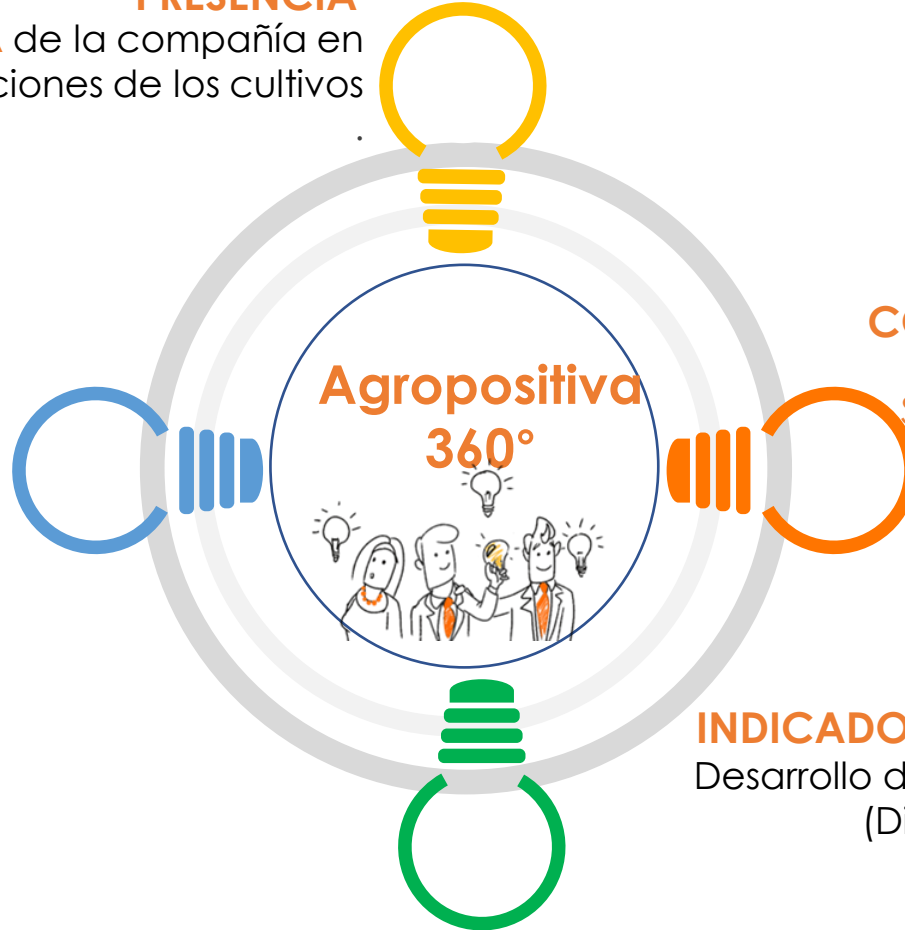
CONDICIONES SALUDABLES
Fortalecer **CONDICIONES LABORALES SALUDABLES** para los trabajadores y sus familias

COBERTURA

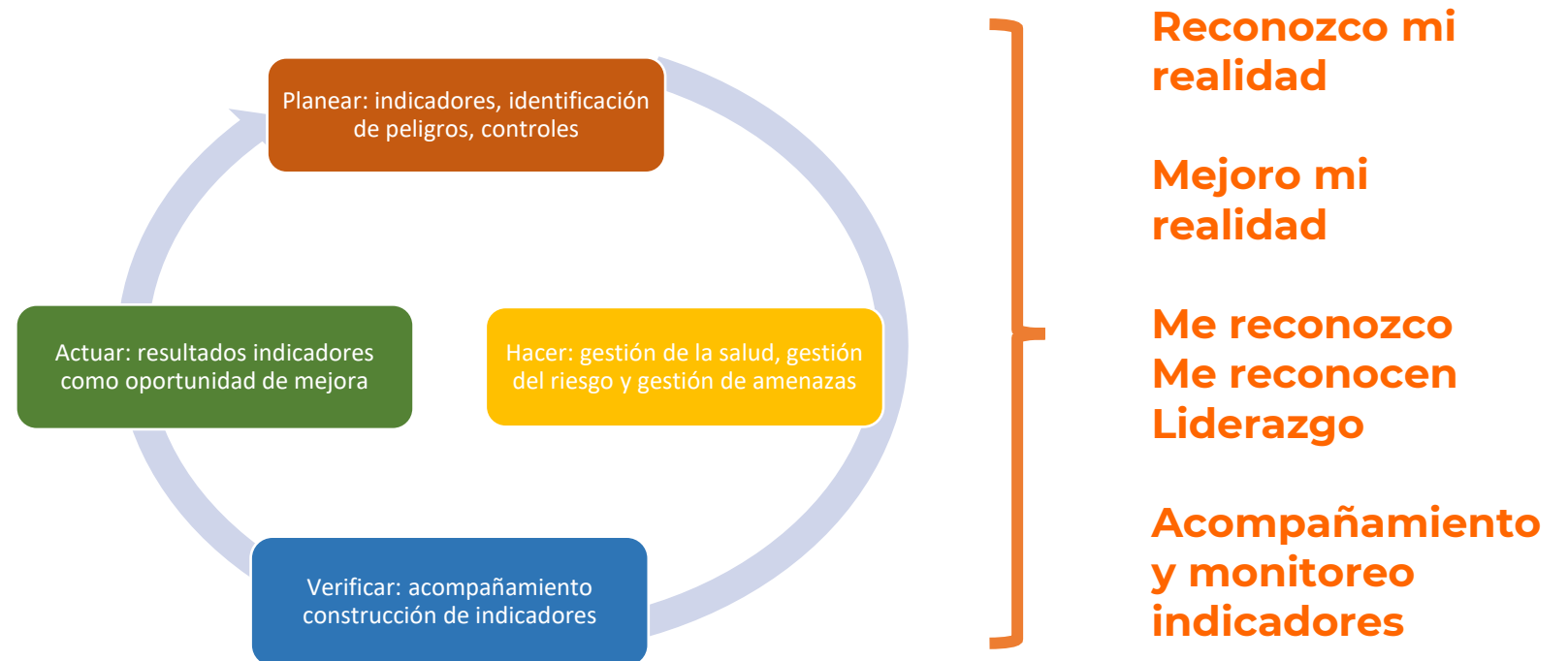
Aumentar **LA COBERTURA DE LOS SERVICIOS** de promoción y prevención para el sector agro

INDICADORES DE MONITOREO

Desarrollo de indicadores con las empresas cliente (Directivos y sus colaboradores)






APORTE DE AGROPOSITIVA AL SG SST DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES



VIDEO INTRODUCTORIO

Intervención de los peligros por procesos: desde alistamiento terreno hasta la cosecha

Identificación de peligros / caracterización

ACTIVIDADES DEL CULTIVO		CONDICIONES DE TRABAJO			PELIGROS A LOS TRABAJADORES		IMÁGENES REFERENTES	DOCUMENTOS POSITIVA
PROCESO	SUBPROCESO	AMBIENTE LABORAL	MAQUINARIA	HERRAMIENTAS	PELIGRO	RECOMENDACIÓN	VIDEOS ELABORADOS PARA CADA CULTIVO	  
Cosecha	Corte de frutos	Trabajo a la intemperie con exposición a los rayos solares, fenómenos naturales, altas temperaturas, presencia de insectos y animales venenosos y ponzoñosos		Cinzel Tabla acolchada	Mecánico - corte Biomecánico - carga	Procedimiento de corte y ubicación del racimo Tabla acolchada sobre el hombro		
	Transporte de frutos			Tabla acolchada Cable vía	Biomecánico - carga Mecánico - golpes Radiaciones solares Locativo - superficies	Tabla acolchada sobre el hombro Uso del cable vía Cachucha o sombrero de ala Despeje material vegetal y mantenimiento de zonas de circulación y alrededor de la planta		

Ejemplo para el cultivo de banano

2

¿CÓMO MEJORO MI CONDICIÓN?

SELECCIÓN DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

3

¿CÓMO AFECTA ESTO A MI FAMILIA?

SELECCIÓN DE POSIBLES EFECTOS EN LA FAMILIA



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

Agropositiva
360°

EXPEDICIÓN
POR EL AGRO

Instructivo Positiva

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS

 PositivaCompañía de Seguros  @PositivaCol  PositivaCol  PositivaColombia

Positiva

Empresa

Trabajador

Buscando PELIGROS y seleccionando SUGERENCIAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN en los mapas definidos para los diferentes procesos de cada cultivo (banano, caña de azúcar y banano).

1

RECONOZCO MI REALIDAD

2

¿CÓMO MEJORO MI CONDICIÓN?

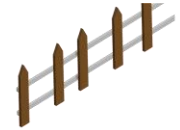
3

¿CÓMO AFECTA ESTO A MI FAMILIA?

Identificando de las láminas y sus pistas la corrección de los peligros en los mapas.



Mapa_2



Pista 1 - Mapa 2
Identifica las zonas que no están debidamente cercadas.

Mapa_2



Pista 2 - Mapa 2
Identifica la carencia de elementos de trabajo.

Mapa_2



Pista 3 - Mapa 2
Identifica la mala práctica al no estar usando las herramientas de trabajo.



Video realizado por los trabajadores en donde se evidencia el cumplimiento del compromiso, mejorando su realidad

1

RECONOZCO MI REALIDAD

2

¿CÓMO MEJORO MI CONDICIÓN?

3

¿CÓMO AFECTA ESTO A MI FAMILIA?

Palma de aceite

Caña de azúcar

Banano

COMPROMISO

FECHA: _____ MUNICIPIO: _____
 NOMBRE DE LA FINCA: _____
 LÍDER: _____
 TIPO DE CULTIVO: _____ CUADRILLA: _____
 DESCRIPCIÓN DEL COMPROMISO: _____

COMPROMISO

FECHA: _____ MUNICIPIO: _____
 NOMBRE DE LA FINCA: _____
 LÍDER: _____
 TIPO DE CULTIVO: _____ CUADRILLA: _____
 DESCRIPCIÓN DEL COMPROMISO: _____

COMPROMISO

FECHA: _____ MUNICIPIO: _____
 NOMBRE DE LA FINCA: _____
 LÍDER: _____
 TIPO DE CULTIVO: _____
 DESCRIPCIÓN DEL COMPROMISO: _____

Me comprometo a emplear mis elementos de protección personal



4

ME RECONOZCO / PUEDO CAMBIAR

LIDERAZGO PERSONAL

5

ME RECONOCEN

LIDERAZGO COLECTIVO

RECONOCIMIENTO

4

**ME
RECONOZCO**

SOY PRODUCTIVO, SEGURO Y PIENSO EN MI FAMILIA



The screenshot shows a website banner with the following elements:

- Top Left:** "Expedición POR EL AGRO" with the tagline "Comprometidos con el cambio".
- Top Center:** "RECONOCIMIENTO Personal" in large green letters.
- Top Right:** Logos for "POSITIVA" and "POSITIVA SEGUROS".
- Center:** A circular image of a farmer in a white shirt and cap, with a vertical text label "VIDEOS" on the left.
- Right Side:** A 2x3 grid of six dashed green circles.
- Bottom Left:** Text "LA ASEGURADORA DE TODOS LOS COLOMBIANOS" and "Positiva Prevención" with social media icons.

RECONOCIMIENTO

5

ME RECONOCEN

SOY PRODUCTIVO, SEGURO Y
PIENSO EN MI FAMILIA

Expedición por el AGRO Reconocimientos POSITIVA

Equipo	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES
Equipo __											
Equipo __											
Equipo __											
Equipo __											
Equipo __											

Criterios

- 1. Envío de mapa
- 2. Compromiso grupal
- 3. Video

ME RECONOCEN

Expedición POR EL AGRO | Comprometidos con el cambio 

NOS RECONOCEN COMO Equipo del mes

ME RECONOCEN COMO Líder del mes

ME RECONOCEN COMO Trabajador del mes

NOMBRE

NOMBRE

NOMBRE

5

ME RECONOCEN



PRODUCTIVO, SEGURO
Y PIENSO EN MI FAMILIA.

Líder AgroPositiva

Equipos involucrados

Equipo Positiva

- Administrador de riesgo
- EIS
- Gestor de procedimiento PYMES
- Asesor
- Proveedor

Equipo de la empresa

- Gerente General
- Gerentes de procesos
- Responsable de seguridad y salud en el trabajo, y su equipo
- Cabo
- Mayordomo
- Apuntador

RUTA POSIPEDIA

<https://posipedia.com.co/kit-agropositiva/>

Bienvenido a Posipedia

Usa el buscador para encontrar lo que necesites

Buscar...



EDÚCATE

SOLUCIONES EN SST

NOVEDADES



Comprometidos con el cambio en el campo



Acciones
educativas



Documentos
técnicos



Videos
educativos



Gamificación
Expedición por
el agro

Reconozco mi realidad

Identificación de peligros - Caracterización

Hemos diseñado un documento técnico del sector agroindustria que permite identificar el factor de riesgo, las condiciones de trabajo y la claridad en las actividades del cultivo.

[Ver documento](#)

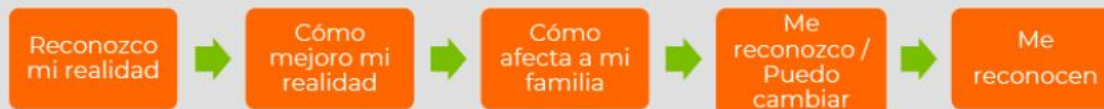


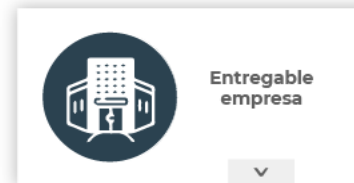
Lo hacemos pensando en tí

Juego Expedición por el agro

Hemos diseñado un modelo 180°, a través de un espacio de gamificación (juego serio), donde crear una experiencia significativa y motivadora se convierten en base fundamental para impactar positivamente en la memoria de tus trabajadores.

La estrategia permite fortalecer las condiciones de trabajo seguras para los trabajadores del Agro y sus familias, en pro de su bienestar y con aporte a la productividad y sostenibilidad del campo, al igual que incentivar un cambio en el comportamiento o transmitir un mensaje o contenido.





Caña de azúcar

Palma aceite

Banano

Edúcate

Soluciones en SST

Novedades

Canales de atención y servicio

Líneas gratuitas de atención nacional

01-8000-111-170

Líneas de atención en Bogotá

330-70000

Correo electrónico

serviciocliente@positiva.gov.co

Puntos de atención

Ubica el punto de atención más cercano

Denuncias, fraude o corrupción

Línea ética gratuita nacional de denuncias en casos de fraude o corrupción

Notificaciones judiciales

notificacionesjudiciales@positiva.gov.co

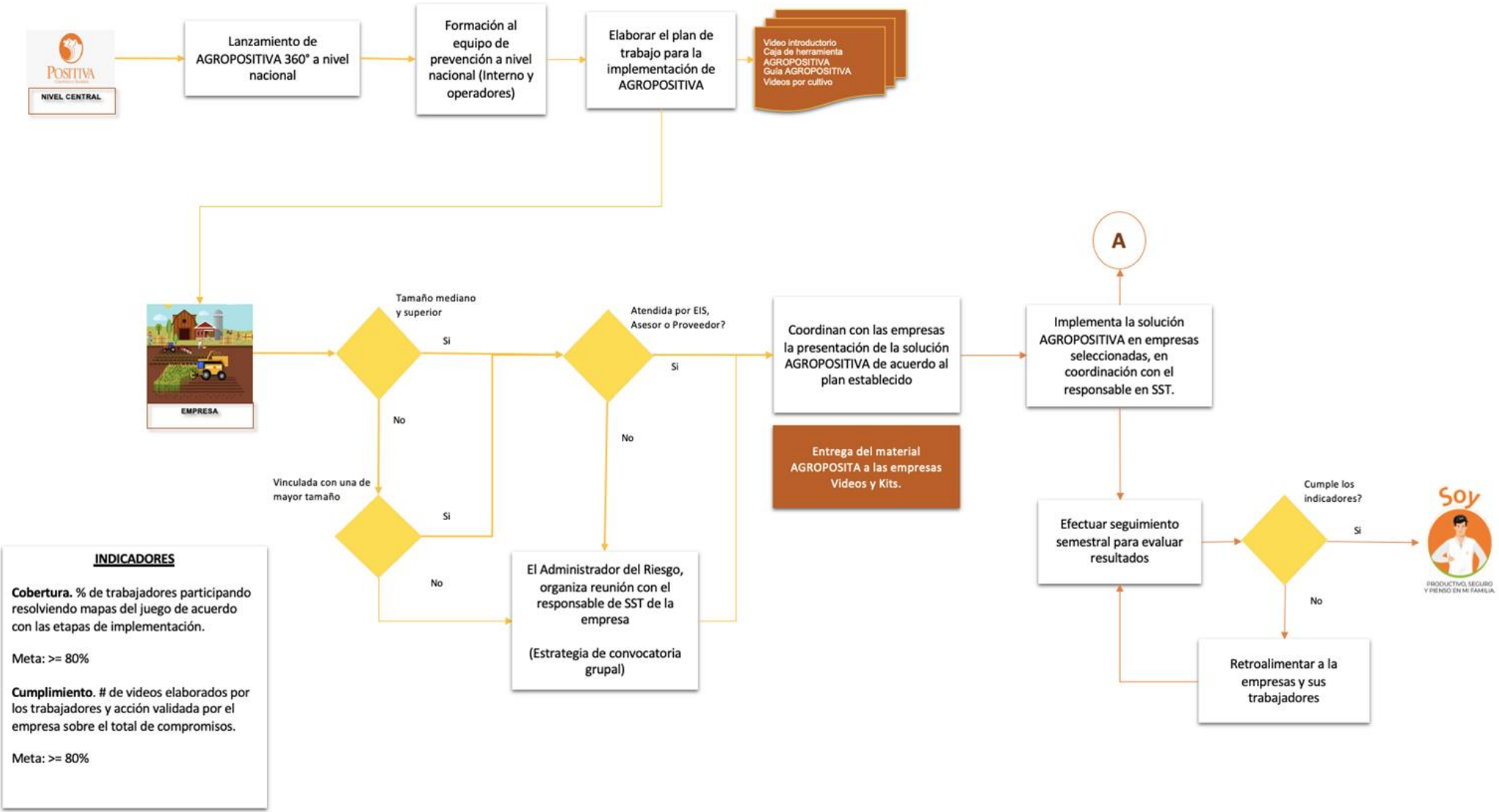
Síguenos en nuestra redes sociales





IMPLEMENTACIÓN DE LA SOLUCIÓN

ruta de servicio

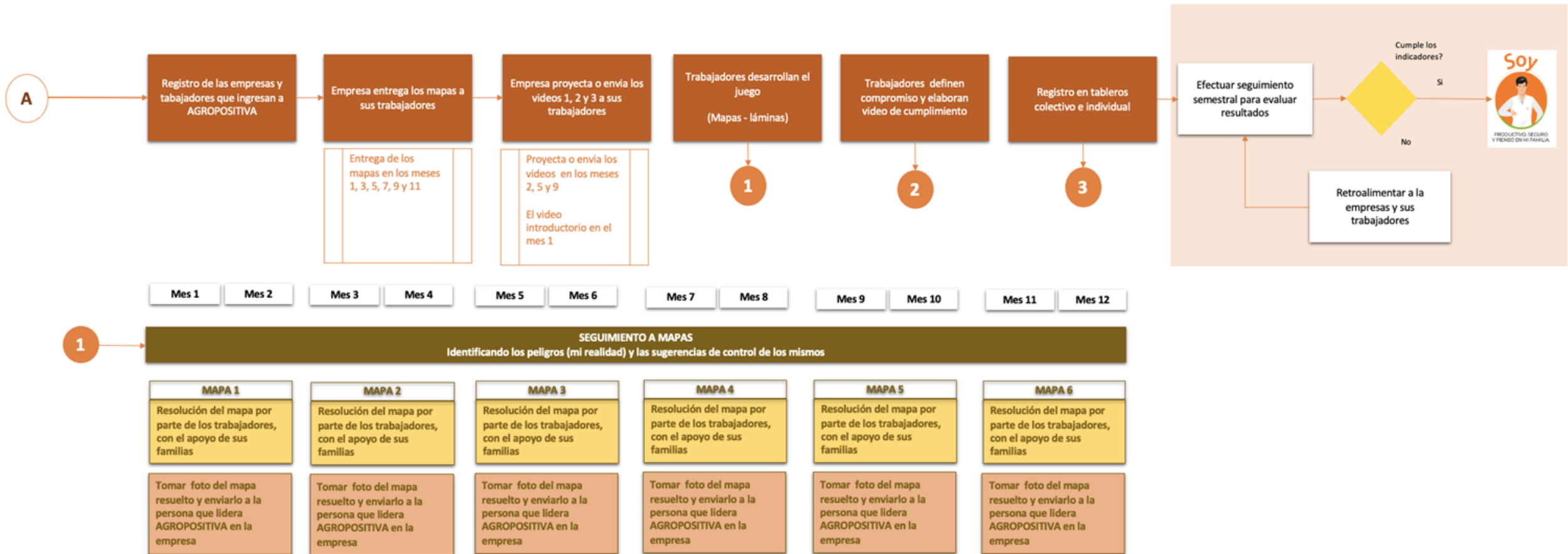


INDICADORES

Cobertura. % de trabajadores participando resolviendo mapas del juego de acuerdo con las etapas de implementación.
Meta: >= 80%

Cumplimiento. # de videos elaborados por los trabajadores y acción validada por el empresa sobre el total de compromisos.
Meta: >= 80%

RUTA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA SOLUCIÓN



RUTA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA SOLUCIÓN

2

SEGUIMIENTO A VIDEOS DE LOS TRABAJADORES

Podrán participar con un video por mapa o solo en aquellos en los que apliquen la sugerencia (el cambio de mi realidad)

CAMBIO MI REALIDAD 1

Elaborar Video del grupo con el cumplimiento del compromiso.

Envío del video con el cumplimiento del compromiso a la persona que lidera AGROPOSITIVA en la empresa

CAMBIO MI REALIDAD 2

Elaborar Video del grupo con el cumplimiento del compromiso.

Envío del video con el cumplimiento del compromiso a la persona que lidera AGROPOSITIVA en la empresa

CAMBIO MI REALIDAD 3

Elaborar Video del grupo con el cumplimiento del compromiso.

Envío del video con el cumplimiento del compromiso a la persona que lidera AGROPOSITIVA en la empresa

CAMBIO MI REALIDAD 4

Elaborar Video del grupo con el cumplimiento del compromiso.

Envío del video con el cumplimiento del compromiso a la persona que lidera AGROPOSITIVA en la empresa

CAMBIO MI REALIDAD 5

Elaborar Video del grupo con el cumplimiento del compromiso.

Envío del video con el cumplimiento del compromiso a la persona que lidera AGROPOSITIVA en la empresa

CAMBIO MI REALIDAD 6

Elaborar Video del grupo con el cumplimiento del compromiso.

Envío del video con el cumplimiento del compromiso a la persona que lidera AGROPOSITIVA en la empresa

3

ME RECONOZCO Y ME RECONOCEN

BIMESTRE 1

La persona que lidera AGROPOSITIVA en la empresa diligencia las tarjetas de reconocimiento individual y colectivo

BIMESTRE 2

La persona que lidera AGROPOSITIVA en la empresa diligencia las tarjetas de reconocimiento individual y colectivo

BIMESTRE 3

La persona que lidera AGROPOSITIVA en la empresa diligencia las tarjetas de reconocimiento individual y colectivo

BIMESTRE 4

La persona que lidera AGROPOSITIVA en la empresa diligencia las tarjetas de reconocimiento individual y colectivo

BIMESTRE 5

La persona que lidera AGROPOSITIVA en la empresa diligencia las tarjetas de reconocimiento individual y colectivo

BIMESTRE 6

La persona que lidera AGROPOSITIVA en la empresa diligencia las tarjetas de reconocimiento individual y colectivo

Agradecimientos

Ejecutivos Integrales de Servicios

Martha Isabel Garzón	Valle del Cauca
Diego León Morales	Valle del Cauca
Rosa Contreras	Norte de Santander
Fernando Acevedo	Norte de Santander
Jeimy Camberos	Meta
Sergio Rodiño	Antioquia

Empresas

Inversiones El Borrego. Palma de Aceite. Meta

Grupo Tropical. Banano. Apartadó Antioquia

Ingenio Providencia. Caña de Azúcar. Palmira Valle del Cauca

Trabajo a 
distancia
Sano y Seguro.

“ **ES FUNDAMENTAL CREER EN LA
CAPACIDAD INDIVIDUAL Y COLECTIVA
PARA PROPICIAR LA TRANSFORMACIÓN
ORGANIZACIONAL** ”



Trabajo a 
distancia

Objetivo

Socializar la Estrategia integral “*Trabajo a Distancia, Sano y Seguro*”, para optimizar la **transformación organizacional**, aportando en la **gestión del cambio**, la **salud y seguridad**, la **calidad de vida** de los colaboradores y el **cumplimiento del marco legal**.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO ESPECIFICO 1



Presentar la estrategia integral de Positiva Compañía de Seguros S.A. para acompañar en la implementación de modalidades de trabajo a distancia.

OBJETIVO ESPECIFICO 2



Identificar beneficios y ventajas de la Estrategia: "Trabajo a Distancia, Sano y Seguro de Positiva Compañía de Seguros S.A."

OBJETIVO ESPECIFICO 3



Visibilizar las rutas de servicio de la estrategia integral acceso "Trabajo a Distancia, Sano y Seguro"

CONTEXTO
CONTEXTO
CONTEXTO
CONTEXTO
CONTEXTO

Trabajo a 
distancia

Linea del Tiempo a nivel Mundial



Argentina y Uruguay, enfrentaron una fuerte crisis económica, buscando nuevas formas de realizar el trabajo, intentando minimizar costos, uso especial Internet



Colombia expide la Ley de Teletrabajo (Ley 1221) . EEUU ley de mejora del teletrabajo

1973

1998 y 2002

2007

2008-2010

2020-2022



científico Jack Nilles de la NASA, Implementó un modelo en su lugar de trabajo , a través de conexiones a redes remotas



2007, España puso en marcha el Plan Concilia



(OMS) decretó el brote de coronavirus como una pandemia, llevó en el caso de los países latinoamericanos a promulgar leyes para el ejercicio del teletrabajo.

EUROPA

Dos artículos (Hatayama et al., 2020; OIT 2020h):

- Posibilidades de trabajar desde casa en países con diferentes niveles de desarrollo económico
 - Factores determinantes para trabajar en casa



El Trabajo en Casa, aumenta con el nivel de **desarrollo económico del país** (acceso a internet banda ancha, capacidad adquisitiva de computador personal y estructura ocupacional con posibilidades de desempeño desde otro sitio diferente a la oficina.

Estructura Ocupacional basada en sectores de trabajo en:

- ❖ TIC
- ❖ servicios profesionales
- ❖ finanzas
- ❖ seguros
- ❖ administración pública

Disminuye la proporción de la fuerza laboral a movilizar en países cuya estructura ocupacional esté basada en sectores:

- ❖ Manufactura
- ❖ Agricultura
- ❖ Construcción
- ❖ Turismo

AMÉRICA DEL SUR



Pablo Toledo Aceituno: análisis comparativo de las leyes sobre el teletrabajo en el Cono Sur

Ranking de países de América del Sur según calificación de legislación sobre teletrabajo, 2020.

Lugar	País	Cuerpo legal	Cumplimiento de variables
1	Argentina	Ley N° 27555 del 14/08/2020	16
2	Colombia	Ley N° 1221 del 16/07/2008	14
2	Paraguay	Resolución 181 del 23/04/2020	14
3	Bolivia	Decreto Supremo 4218 del 14/04/2020	10
3	Ecuador	Acuerdo Ministerial-MDT-2020-076	10
3	Perú	Ley N° 30036 del 03/03/2015	10
4	Chile	Ley N° 21220 del 26/03/2020	8
4	Brasil	Ley N° 13467, del 13/07/2017	8
Total variables evaluadas			22

- ❖ Revisión de 22 variables halladas en las diversas legislaciones : Objetivo de la Ley, Fomento al teletrabajo, Derechos y obligaciones, Jornada laboral, Sueldos y salarios, Derecho a la desconexión digital, entre otras.
- ❖ Se realiza un comparativo entre países
- ❖ Los primeros lugares corresponden a aquellos que tienen un mayor cumplimiento de estas variables
- ❖ Proporcionan mejores condiciones a los teletrabajadores.

Colombia es el país que cuenta con una trayectoria más larga en legislación de teletrabajo en Suramérica

COLOMBIA



Teletrabajo

- **Ley 1221 de 2008**
Fomento del teletrabajo
- **Decreto 884 de 2012**
Reglamenta el teletrabajo
- **Resolución 2886 de 2012**
Red Nacional de Fomento al teletrabajo
- **Circular 0027 de 2019**
Precisiones sobre la implementación del teletrabajo

- **Decreto 1072 de 2015**
Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Libro 2, Parte 2, Título 1, Capítulo 5 – Teletrabajo)

Trabajo Remoto

- **LEY 2069 DE 2020**
Impulsa el emprendimiento en Colombia (Art. 17 – habilita el Trabajo Remoto)
- **Ley 2121 de 2021**
Crea el régimen de trabajo remoto
- **Decreto 555 de 2022**
Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo – Reglamenta Ley 2069 y regula el Trabajo Remoto

- **Decreto 1072 de 2015**
Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Libro 2, Parte 2, Título 1, Capítulo 6, Sección 6 – Trabajo Remoto)

Trabajo en Casa

- **Ley 2088 de 2021**
Regula el Trabajo en Casa
- **Decreto 1662 de 2021**
Adición al Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública -Habilitación del Trabajo en Casa para los servidores públicos
- **Decreto 649 de 2022**
Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo - habilitación del Trabajo en Casa

- **Decreto 1072 de 2015**
Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Libro 2, Parte 2, Título 1, Capítulo 6, Sección 7 – Trabajo en Casa)
- **Circular 041 de 2020**
Lineamientos respecto del Trabajo en Casa
- **Decreto 771 de 2020**
Medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad

• **Ley 2191 de 2022** - Ley de desconexión laboral

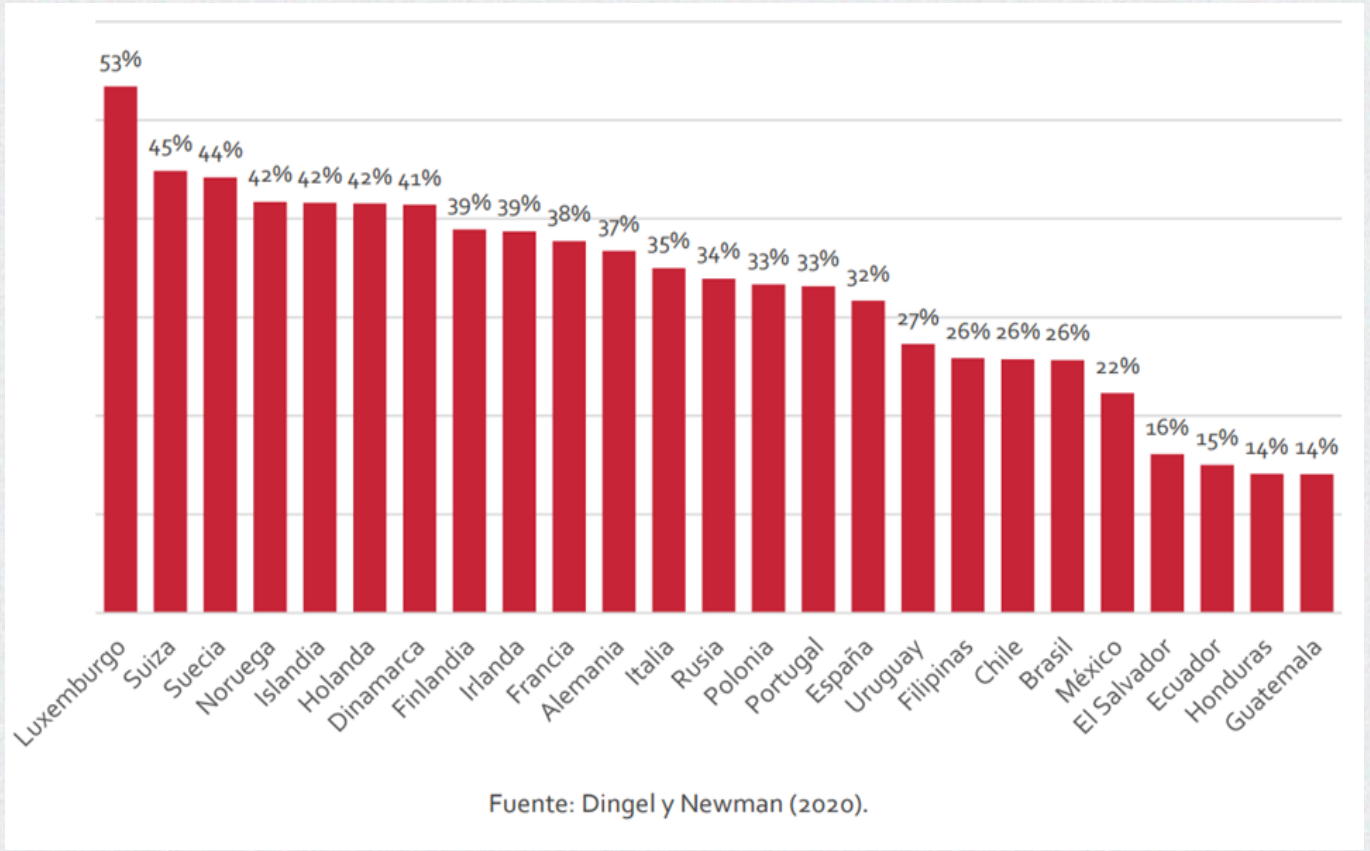
Sistema General de Riesgos Laborales

COLOMBIA vs. OTROS PAISES

PORCENTAJE DE PERSONAS QUE PUEDEN TRABAJAR DESDE CASA

TRABAJAR DESDE CASA:
Posibilidades y desafíos

ANDI | **MÁS PAÍS** | **CESLA**
Centro de Estudios Sociales y Laborales



% DE PERSONAS QUE PUEDEN TRABAJAR DESDE CASA EN COLOMBIA

Número Ocupados en 23 Cascos Urbanos Colombianos

Número de ocupados: total nacional (2019)	22,289,390
Número de ocupados urbanos (23 principales ciudades)	11,962,317

Fuente: GEIH (2019)

Lugar donde trabajan comúnmente los ocupados urbanos

Lugar donde trabaja	Puede hacer trabajo en casa	Número de ocupados urbanos
En esta vivienda	Sí	1,161,980
En otras viviendas	Parcialmente	1,229,932
En kiosco - caseta	NO	21,722
En un vehículo	NO	822,199
De puerta en puerta	NO	743,391
Sitio al descubierto en la calle	NO	758,619
Local fijo, oficina, fábrica, etc.	Parcialmente	6,778,526
En el campo o área rural, mar o río	Parcialmente	68,897
En una obra en construcción	NO	361,749
En una mina o cantera	NO	5,588
Otro	Parcialmente	9,714

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2019).

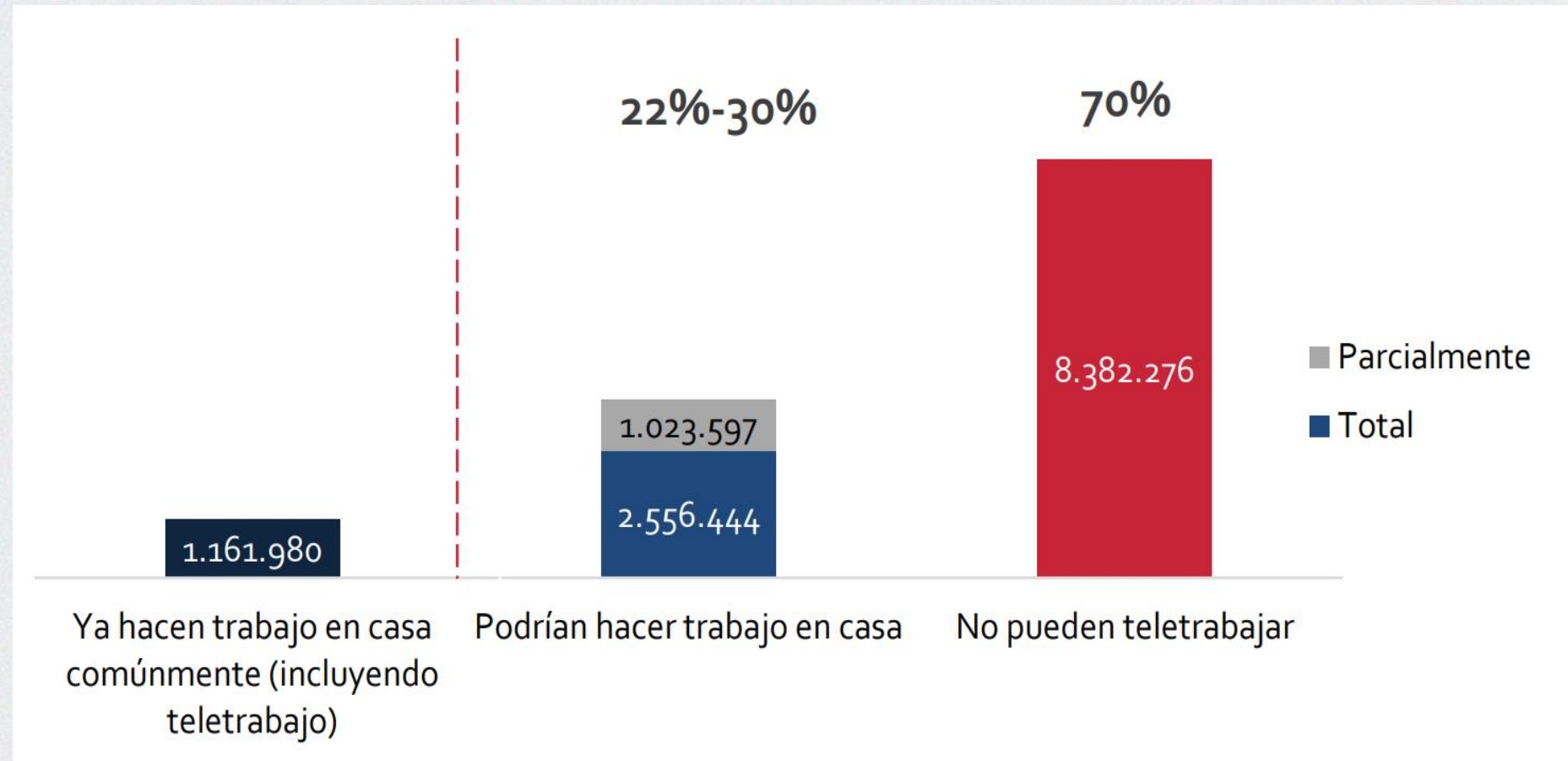
Ocupaciones clasificadas para la estimación

No puede teletrabajar		Sí puede teletrabajar		Puede teletrabajar parcialmente	
Ocupación	Nro ocupados	Ocupación	Nro ocupados	Ocupación	Nro ocupados
Vendedores ambulantes, a domicilio, de loterías y periódicos	1,377,048	Estadistas, matemáticos, analistas de sistemas	93,195	Auxiliar de contabilidad, cajeros, empleados de bancos	323,478
Cocineros, barman, meseros	561,403	Economistas	35,967	Arquitectos – Ingenieros	191,014
Empleada doméstica	544,735	Contadores	158,273	Técnicos en áreas de la ingeniería (civil, eléctricos, electrónicos, entre otros)	377,392
Conductores de vehículos de transporte, taxistas, choferes	699,459	Abogados	140,378	Escultores, pintores, fotógrafos, decoradores	87,927
Albañiles, cristaleros, techadores, carpintero	568,991	Docentes	383,334	Bibliotecarios, sociólogos, antropólogos, trabajadores sociales, filólogos, traductores, psicólogos	117,838
Operarios de la preparación de alimentos y bebidas	205,346	Directores, gerentes (personal directivo)	370,296	Secretarias	122,067
Peluqueros, manicuristas, maquillador	241,621	Escritores, periodistas, publicista	23,568	Agente de seguros, inmobiliarios, de cambio y bolsa, subastadores	172,261

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2019) y Dingel y Newman (2020)

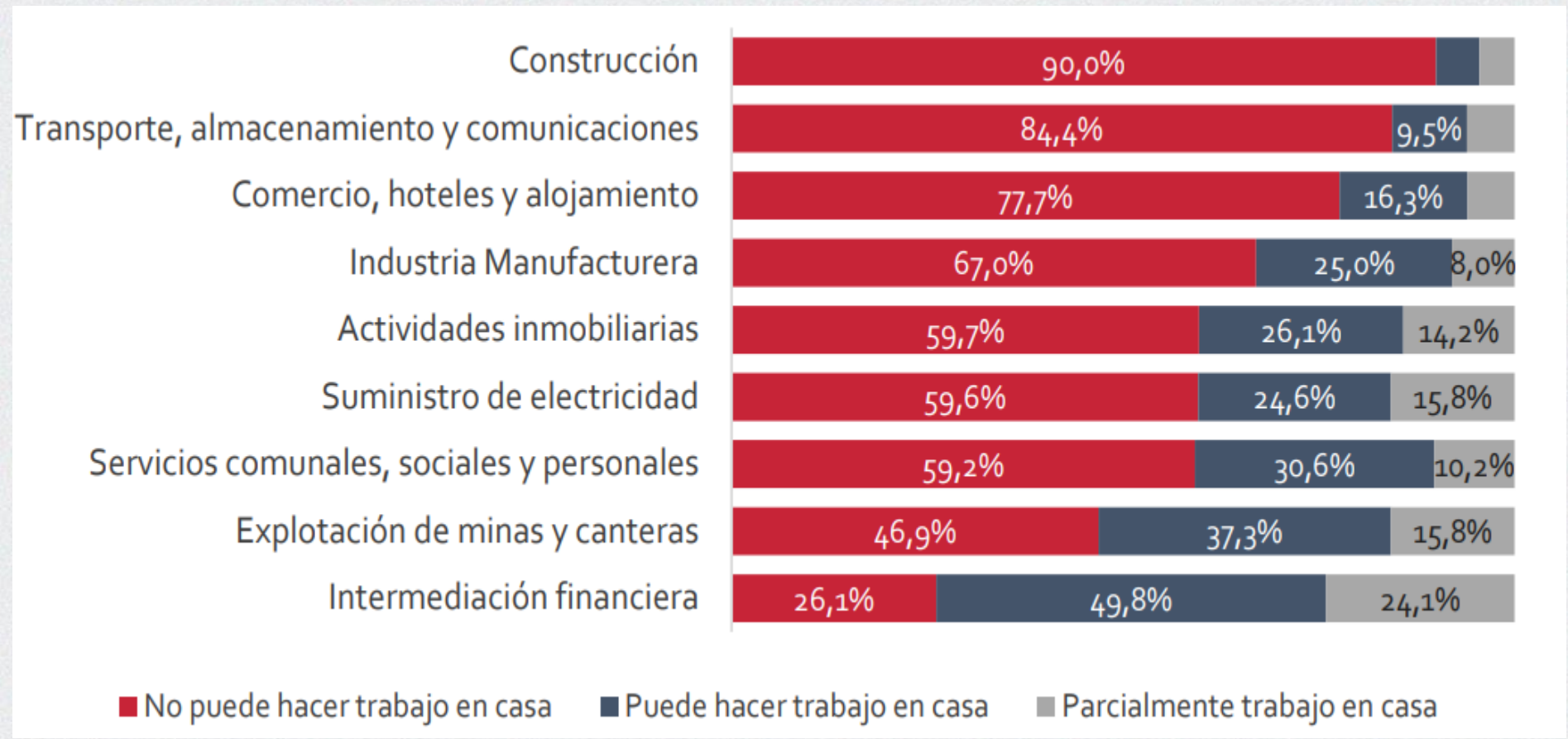
OCUPADOS URBANOS SEGÚN SU POSIBILIDAD DE TRABAJAR EN CASA

EN COLOMBIA



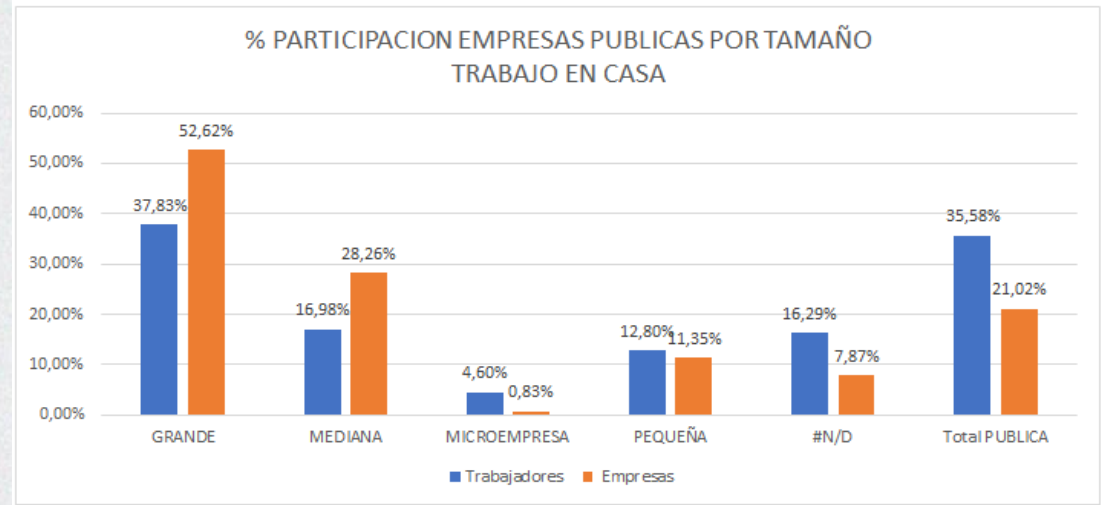
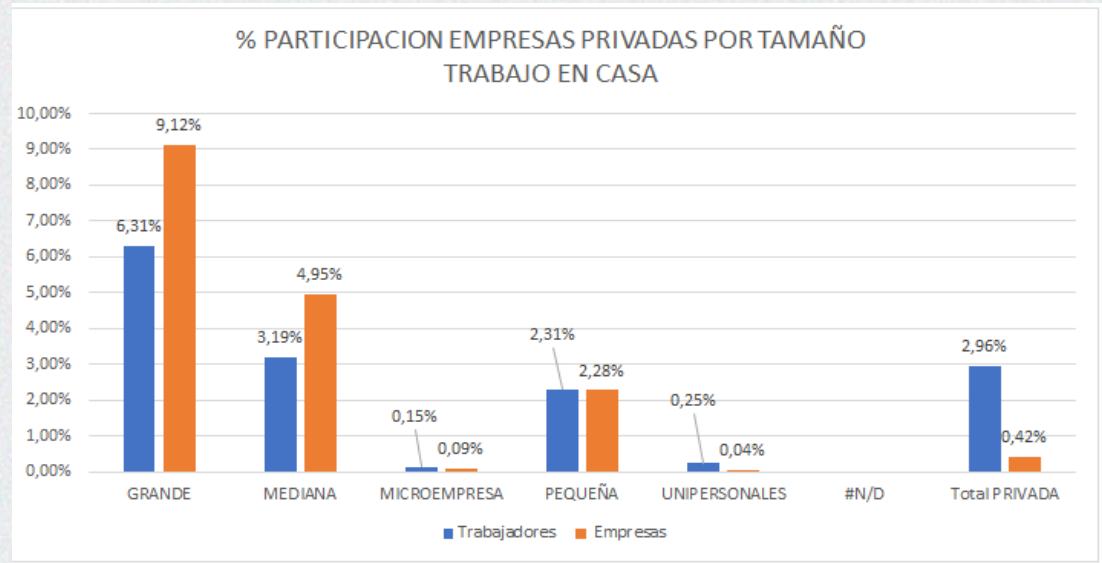
Fuente: elaboración CESLA-ANDI con base en la GEIH (DANE, 2019 y Dingel y Newman (2020))

POSIBILIDAD DE TRABAJO EN CASA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO EN COLOMBIA



Fuente: elaboración CESLA-ANDI con base en la GEIH (DANE, 2019 y Dingel y Newman (2020))

TRABAJO EN CASA EN POSITIVA 2021



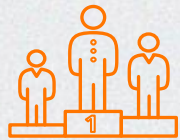
REPORTADOS TRABAJO EN CASA POR ACTIVIDAD ECONÓMICA EN POSITIVA					
ACTIVIDAD ECONOMICA	PUBLICA		PRIVADA		TOTAL
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	172.691	67%	9.494	20%	182.185
EDUCACION	61.914	24%	5.927	13%	67.841
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	5.052	2%	9.445	20%	14.497
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	3.212	1%	9.223	20%	12.435
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS SOCIALES Y PERSONALES	2.005	1%	4.237	9%	6.242
INTERMEDIACION FINANCIERA	4.769	2%	642	1%	5.411
TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	4.097	2%	856	2%	4.953
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD GAS Y AGUA	3.561	1%	1.089	2%	4.650
COMERCIO	103	0%	3.328	7%	3.431
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	316	0%	859	2%	1.175
CONSTRUCCION	35	0%	696	1%	731
AGRICULTURA, GANADERIA	83	0%	408	1%	491
HOTELES Y RESTAURANTES		0%	360	1%	360
OTRAS DE SERVICIOS	130	0%	113	0%	243
EXPLORACION DE MINAS Y CANTERAS		0%	115	0%	115
ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES		0%	37	0%	37
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMESTICO		0%	11	0%	11
MANUFACTURA		0%	6	0%	6
SERVICIO DOMESTICO		0%	6	0%	6
TOTAL GENERAL	257.968	100%	46.852	100%	304.820



Estrategia innovadora para los nuevos modelos de organización del trabajo...

**JUNTOS OPTIMIZAMOS
LAS TRANSFORMACIONES**

Trabajo a **distancia**



1. KIT LIDERA LA ESTRATEGIA



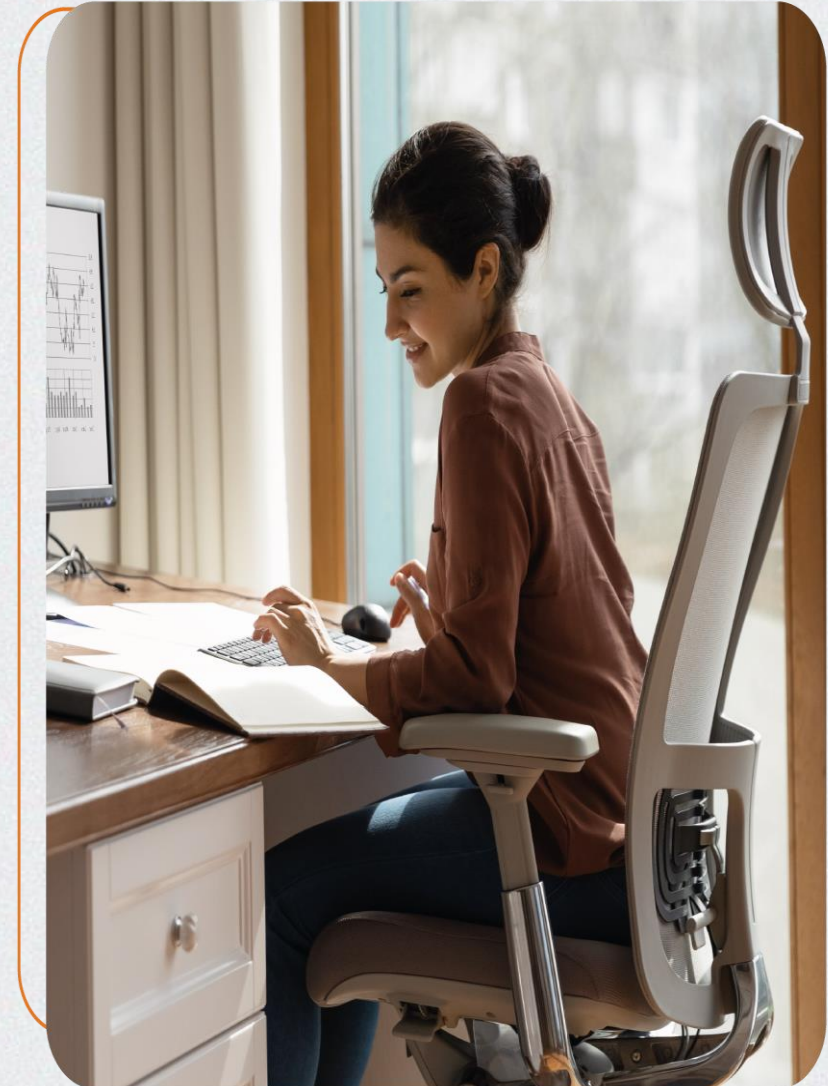
2. KIT MOVILIZA



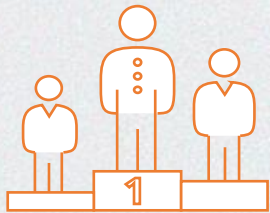
3. KIT AUTOGESTIONA



4. KIT FORMADOR: Aprendo, enseño y aplico



KIT LIDERA LA ESTRATEGIA



KIT desarrollado estratégicamente para apoyar al equipo encargado de coordinar la planeación e implementación de las modalidades de Trabajo a distancia en las empresas o entidades públicas. Busca aportar en la optimización de la transformación organizacional, el cumplimiento de la reglamentación y la gestión de la Salud y Seguridad

Consta de 7 soluciones:

1. Normograma trabajo a distancia
2. Etapas para implementar el trabajo a distancia
3. Estrategia para documentar un programa o procedimiento de trabajo a distancia
4. Herramienta de autorreporte y verificación de condiciones de trabajo a distancia
5. Instrumento para la medición y seguimiento del programa o procedimiento de trabajo a distancia
6. Material de sensibilización: Videos y afiches
7. Guías internacionales para implementar el trabajo a distancia



KIT MOVILIZA

KIT especialmente pensado para aportar a los líderes, jefes o supervisores de equipos de trabajadores en modalidades de Trabajo a distancia, en el desarrollo y fortalecimiento de competencias y habilidades indispensables para el Teletrabajo, el Trabajo Remoto y el Trabajo en Casa y la promoción de la salud mental y física de los trabajadores.



Consta de 7 soluciones:

1. ¿Cómo gestionar el cambio y fomentar la participación en el trabajo a distancia?
2. Gestión de equipos a distancia
3. El arte de la comunicación asertiva en el trabajo a distancia
4. Organización y optimización del tiempo en el trabajo a distancia
5. Una mirada hacia la eficiencia en el trabajo a distancia
6. Prácticas para lograr reuniones efectivas
7. Herramientas TIC para el trabajo no presencial

KIT AUTOGESTIONA



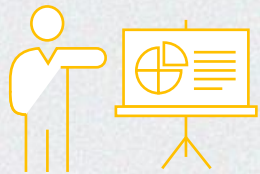
KIT desarrollado pensando en los Teletrabajadores, Trabajadores Remotos y Trabajadores en Casa, con el fin de fortalecer la cultura del Trabajo a distancia, los conocimientos en promoción de la salud y prevención de riesgos laborales y la autogestión de la Salud y Seguridad.

Consta de 6 soluciones:

1. Salud y Seguridad para el trabajo a distancia
2. Generalidades del trabajo a distancia
3. Salud músculo esquelética en el trabajo a distancia
4. Salud mental en el trabajo a distancia
5. Hábitos saludables en el trabajo a distancia
6. Plan familiar de emergencias

KIT FORMADOR: APRENDO, ENSEÑO Y APLICO

KIT pensado para apoyar el desarrollo y fortalecimiento competencias del equipo coordinador, jefes y líderes de equipos y trabajadores en modalidades de trabajo a distancia. Permite identificar las soluciones de la Estrategia Integral Trabajo a Distancia Sano y Seguro de Positiva, el marco reglamentario aplicable al Teletrabajo, el Trabajo Remoto y el Trabajo en Casa. Además, orienta en la apropiación de las etapas y pasos a seguir para implementar modalidades de Trabajo a distancia y gestionar la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales.



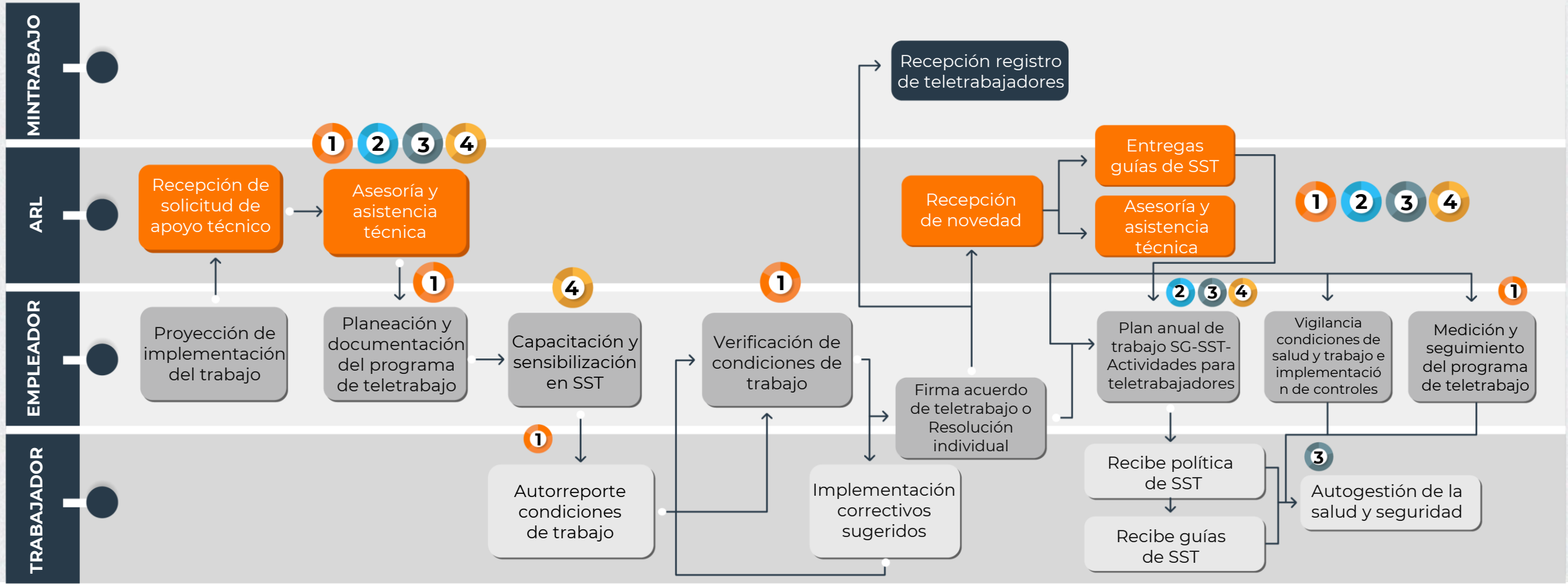
Consta de 10 módulos:

1. Estrategia Integral TRABAJO A DISTANCIA, Sano y Seguro
2. Generalidades del Trabajo a Distancia
3. La implementación del Trabajo a Distancia
4. Marco jurídico del Teletrabajo
5. Marco jurídico del Trabajo Remoto
6. Marco jurídico del Trabajo en Casa
7. Autorreporte y verificación de condiciones de trabajo
8. Salud músculo esquelética en el Trabajo a Distancia
9. Salud mental en el Trabajo a Distancia
10. Hábitos saludables en el Trabajo a Distancia

RUTAS
RUTAS
RUTAS
RUTAS
RUTAS

Trabajo a 
distancia

Gestión de la Salud y Seguridad en el teletrabajo



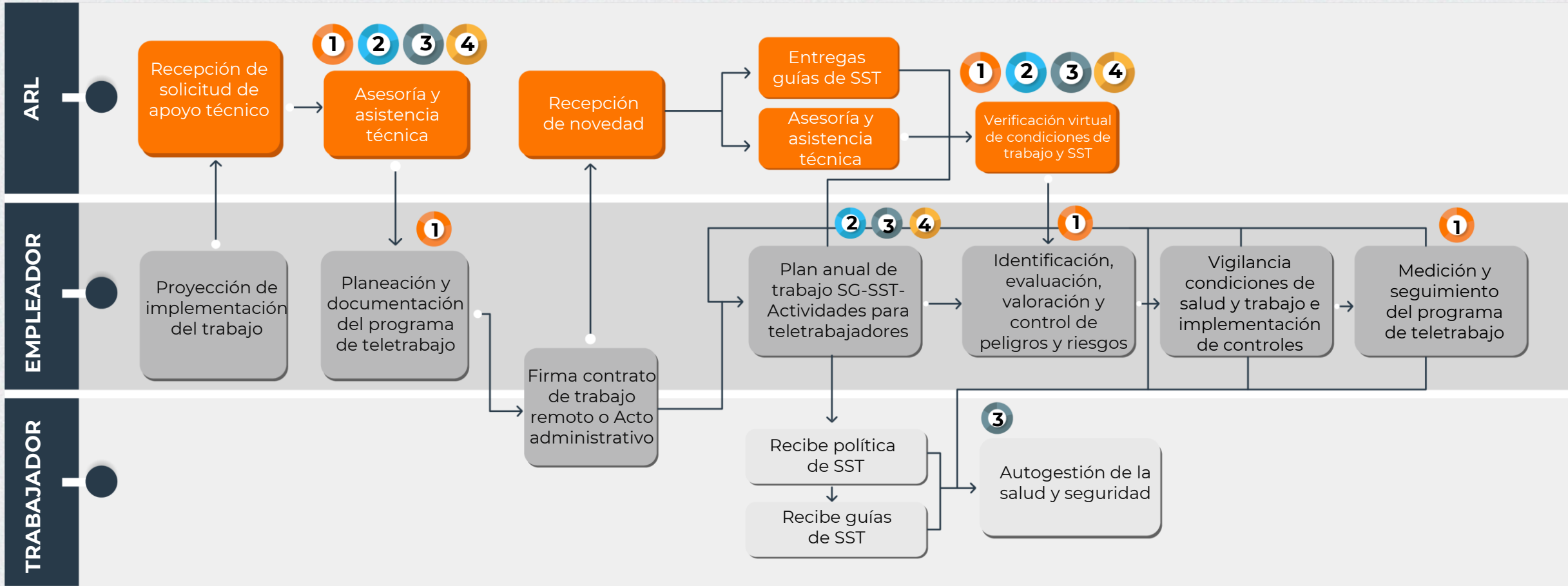
1. Kit Lidera la Estrategia

2. Moviliza

3. Kit Autogestiona

4. Kit Aprendo, Enseño, Aplico

Gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo remoto



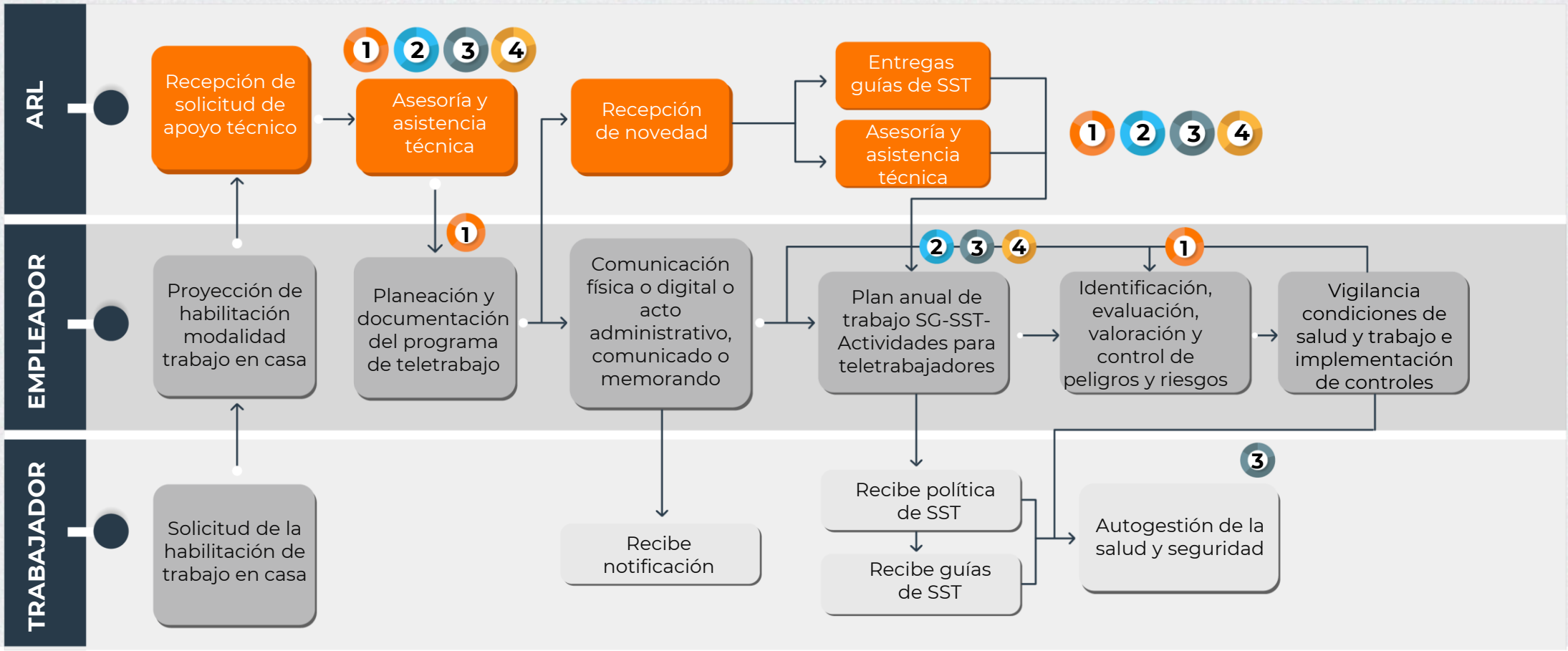
1. Kit Lidera la Estrategia

2. Moviliza

3. Kit Autogestiona

4. Kit Aprendo, Enseño, Aplico

Gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo en casa



1. Kit Lidera la Estrategia

2. Moviliza

3. Kit Autogestiona

4. Kit Aprendo, Enseño, Aplico

¿Y DÓNDE PUEDO ENCONTRARLO?

Trabajo a 
distancia

PRÓXIMAMENTE

<https://posipedia.com.co>

Productos
**Trabajo
a distancia**



Ver más

Sección Soluciones en SST



Bienvenido a Posipedia
Usa el buscador para encontrar lo que necesitas

EDUCATE SOLUCIONES SST NOVEDADES

Encuentra las soluciones educativas según tu sector económico

Productos destacados:

- Kit uso EPP
- Productos Agropositiva
- Productos Prevención Covid-19
- Alimentación Positiva
- Trabajo a distancia
- Kit en S.S.T Sector Educación
- Lecciones aprendidas
- Actividades de Acondicionamiento y Reinserción para la Salud Musculo Esquelética
- Matriz legal
- Contenido audiovisual
- Programa de Manipulación Manual de Cargas y Manipulación Manual de Pacientes
- Pausas activas
- Implementación de Estándares Mínimos SG-SST Empresas Grandes
- Implementación de Estándares Mínimos SG-SST Empresas Mipymes
- Cuida tus manos
- Portafolio de Juegos



Bienvenido a Posipedia
Usa el buscador para encontrar lo que necesitas

EDUCATE SOLUCIONES SST NOVEDADES

Trabajo a distancia

Modelo Trabajo a distancia

Juntos optimizamos las transformaciones

Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto

Acciones educativas | Documentos técnicos | Videos educativos

Kit autogestiona (Dirigido a Trabajadores) | **Kit lidera la estrategia** (Dirigido a Alta Dirección) | **Kit moviliza** (Dirigido a Responsables del SG-SST) | **Kit formador** (Dirigido a Responsables del SG-SST)



Kit autogestiona

Dirigido a: Trabajadores

Sus contenidos están basados en la revisión técnica internacional, directrices de organismos expertos y en experiencias prácticas exitosas. Para fortalecer tus competencias, hemos desarrollado soluciones:

- ✓ Salud y seguridad para el trabajo a distancia
- ✓ Generalidades del trabajo a distancia
- ✓ Salud músculo esquelética en el trabajo a distancia
- ✓ Salud mental en el trabajo a distancia
- ✓ Hábitos saludables en el trabajo a distancia
- ✓ Plan familiar de emergencias

Contenido



Kit lidera la estrategia

Dirigido a: Alta Dirección

Sus contenidos están basados en la revisión técnica internacional, directrices de organismos expertos y en experiencias prácticas exitosas. Para fortalecer tus competencias, hemos desarrollado soluciones:

- ✓ Normograma trabajo a distancia
- ✓ Etapas para implementar el trabajo a distancia
- ✓ Estrategia para documentar un programa o procedimiento de trabajo a distancia
- ✓ Herramienta de autoaporte y verificación de condiciones de trabajo a distancia
- ✓ Instrumento para la medición y seguimiento del programa o procedimiento de trabajo a distancia
- ✓ Material de sensibilización: videos y afiches
- ✓ Guías internacionales para implementar el trabajo a distancia

Contenido



Kit moviliza

Dirigido a: Responsables del SG-SST

Identificación de peligros - Caracterización

Sus contenidos están basados en la revisión técnica internacional, directrices de organismos expertos y en experiencias prácticas exitosas. Para fortalecer tus competencias, hemos desarrollado soluciones:

- ✓ ¿Cómo gestionar el cambio y fomentar la participación en el trabajo a distancia?
- ✓ Gestión de equipos a distancia
- ✓ El arte de la comunicación asertiva en el trabajo a distancia
- ✓ Organización y optimización del tiempo en el trabajo a distancia
- ✓ Competencias para la eficiencia en el trabajo a distancia
- ✓ Prácticas para lograr reuniones efectivas
- ✓ Herramientas TIC para el trabajo no presencial

Contenido



Kit formador: aprendo, enseño y aplico

Dirigido a: Alta Dirección

Sus contenidos están basados en la revisión técnica internacional, directrices de organismos expertos y en experiencias prácticas exitosas. Para fortalecer tus competencias, hemos desarrollado soluciones:

- ✓ Estrategia Integral TRABAJO A DISTANCIA: San y Seguro
- ✓ Generalidades del Trabajo a Distancia
- ✓ La Implementación del Trabajo a Distancia
- ✓ Marco jurídico del Teletrabajo
- ✓ Marco jurídico del Trabajo Remoto
- ✓ Marco jurídico del Trabajo en Casa
- ✓ Autoaporte y verificación de condiciones de trabajo
- ✓ Salud músculo esquelética en el Trabajo a Distancia
- ✓ Salud mental en el Trabajo a Distancia
- ✓ Hábitos saludables en el Trabajo a Distancia

Contenido

Educar
Productos
Comunidad
Novedades

Canales de atención y servicio
Línea gratuita de atención nacional
Email de atención en Bogotá
Cursos educativos
Puntos de atención

Recursos, Fraude e Integridad
Línea gratuita nacional de denuncia en caso de fraude e integridad
Notificación pública

Síguenos en nuestras redes sociales

Última actualización: 26/09/2020 | Positiva Compañía de Seguros 60000 | Transparencia y acceso a la información | App Compañía Positiva | Elaborado por: ACH Educativa

Bibliografía

- ANDI – CESLA. Trabajar desde casa: posibilidades y desafíos. Bogotá, julio de 2020.
- GARCÍA, Víctor y MARTÍNEZ, Rebeca. Ausentismo laboral y salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo. Revista Retos 11 (1), pp.13-25. México, 2016.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. Sala de prensa. Todo lo que se debe saber del teletrabajo.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. Tercera Feria Internacional de Teletrabajo.
- MINISTERIO DE TRABAJO DE COLOMBIA. Conferencia virtual Uso correcto del teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto. Bogotá, 10 de febrero de 2022.
- MOTTA, Gabriel. La gestión de riesgos en el teletrabajo. Quinto Congreso en Gestión de riesgos en el trabajo. Buenos Aires, Argentina, 2016.



Bibliografía

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica, 2020.
- OSIO HAVRILUK, Lubiza. Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. Universidad de los Andes de Venezuela, 2015.
- República de Colombia. Ley 2088 de 2021.
- TOLEDO, Pablo. Análisis comparativo de las leyes sobre el teletrabajo en el Cono Sur. Universidad SEK, Chile, 2021.
- UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA DE COSTA RICA. Vicerrectoría de Planificación. Programa de teletrabajo.



GRACIAS
GRACIAS
GRACIAS
GRACIAS
GRACIAS



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

POSITIVA EDUCA



Conmemoración Nacional de la Salud y la Seguridad
en el Mundo de Trabajo
Semana Edu-Técnica desde URABÁ para COLOMBIA

URABÁ MÁS POSITIVA

Con la participación de la oficina especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Urabá:



COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

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



█ CULTURA DE SEGURIDAD █



EXPERTO

Carlos Garcés Moncada
Magister en Higiene y Seguridad Industrial
Director programa ASST – Uniminuto
Docente Universitario
Carlos.garces.m@uniminuto.edu
Chgarcesm@gmail.com
Contacto: +57 3206800075



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

TABLA DE CONTENIDOS

Momento 1

Momento 1

Concepto general de cultura, cultura organizacional y cultura de la seguridad



Momento 2

Integración de la cultura de la seguridad en los procesos organizacionales



Momento 3

Conclusiones y recomendaciones.
¿Preguntas?



OBJETIVO GENERAL

Socializar aspectos generales de la cultura de seguridad en las organizaciones.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVO ESPECIFICO 1

Dar a conocer aspectos generales de la cultura de seguridad en las organizaciones



OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar los aspectos importantes que definen la cultura de seguridad



OBJETIVO ESPECIFICO 3

Generar recomendaciones que permitan que las organizaciones avancen en la cultura de seguridad.

Cultura



La cultura es un sistema complejo de conocimientos y de costumbres que caracteriza a una población determinada y que es transmitido a las generaciones siguientes. El lenguaje, los hábitos y los valores son algunos de los aspectos que forman parte de la cultura.

La cultura se caracteriza por ser aprendida, compartida y dinámica, es decir, que se adapta al contexto con el objetivo de garantizar la supervivencia del grupo social.



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

Cultura Organizacional

Las creencias, valores, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias de una organización.

La finalidad de la cultura organizacional es especificar el modo en el que se espera que los miembros interactúan entre ellos y con el exterior.

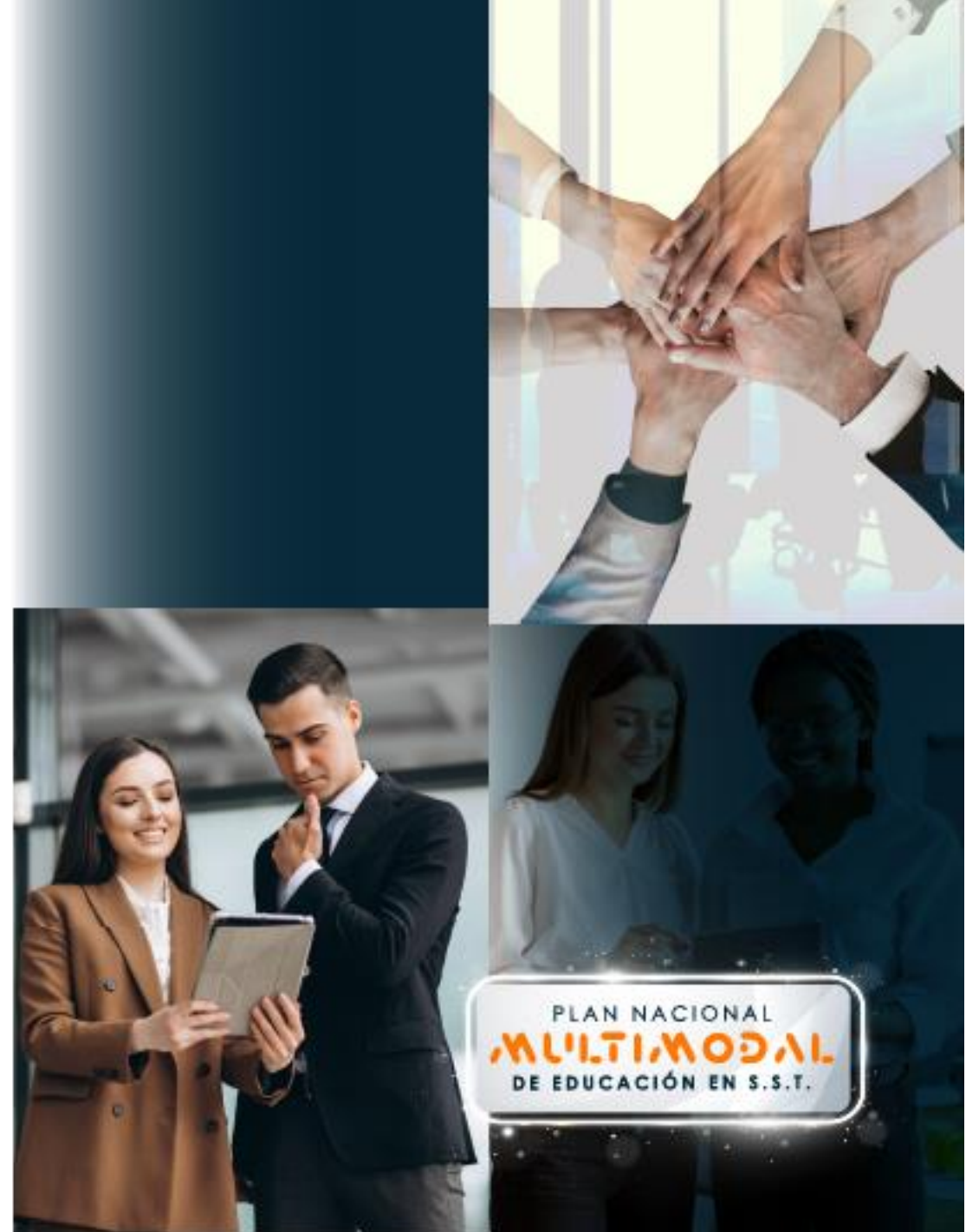


Cultura de Seguridad

La cultura de la seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como su estilo y habilidad respecto a la salud de la organización y la gestión de la seguridad.



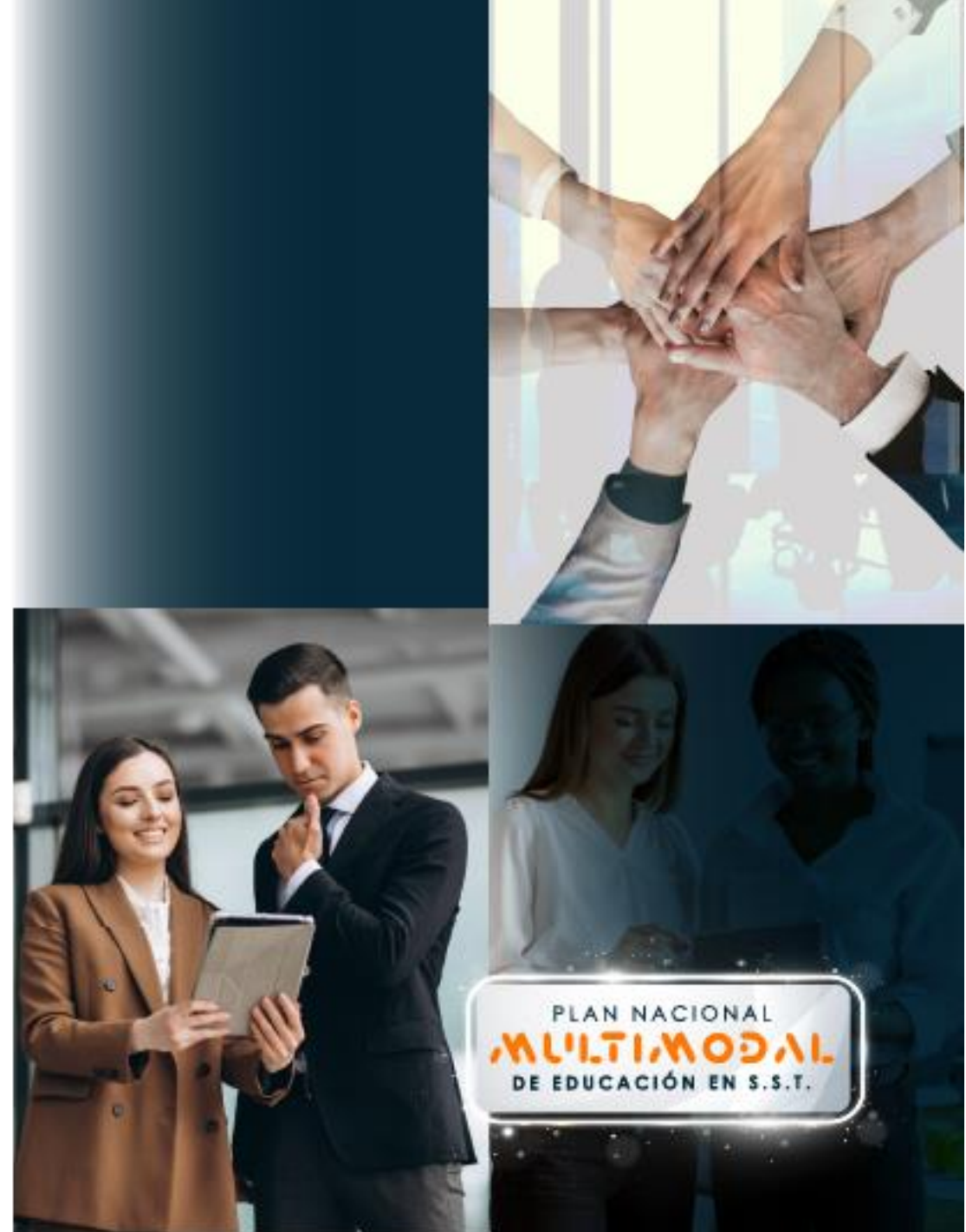
PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



Tipos de Cultura de Seguridad



Adaptado de: Los tipos de cultura de seguridad - Crédito: BP graphisme - ©Icsi





¿COMO EVALUAR LA CULTURA DE SEGURIDAD?

Curva de Bradley - Dupont



Clasificar el grado de madures de la cultura de seguridad.

Evalúa tres ejes fundamentales:

- El liderazgo
- La organización
- Los procesos y actividades



Método NOSACQ-50

Cuestionario que mediante 50 preguntas evalúa el estado y progreso del clima de seguridad.

Se estructura en 7 dimensiones:

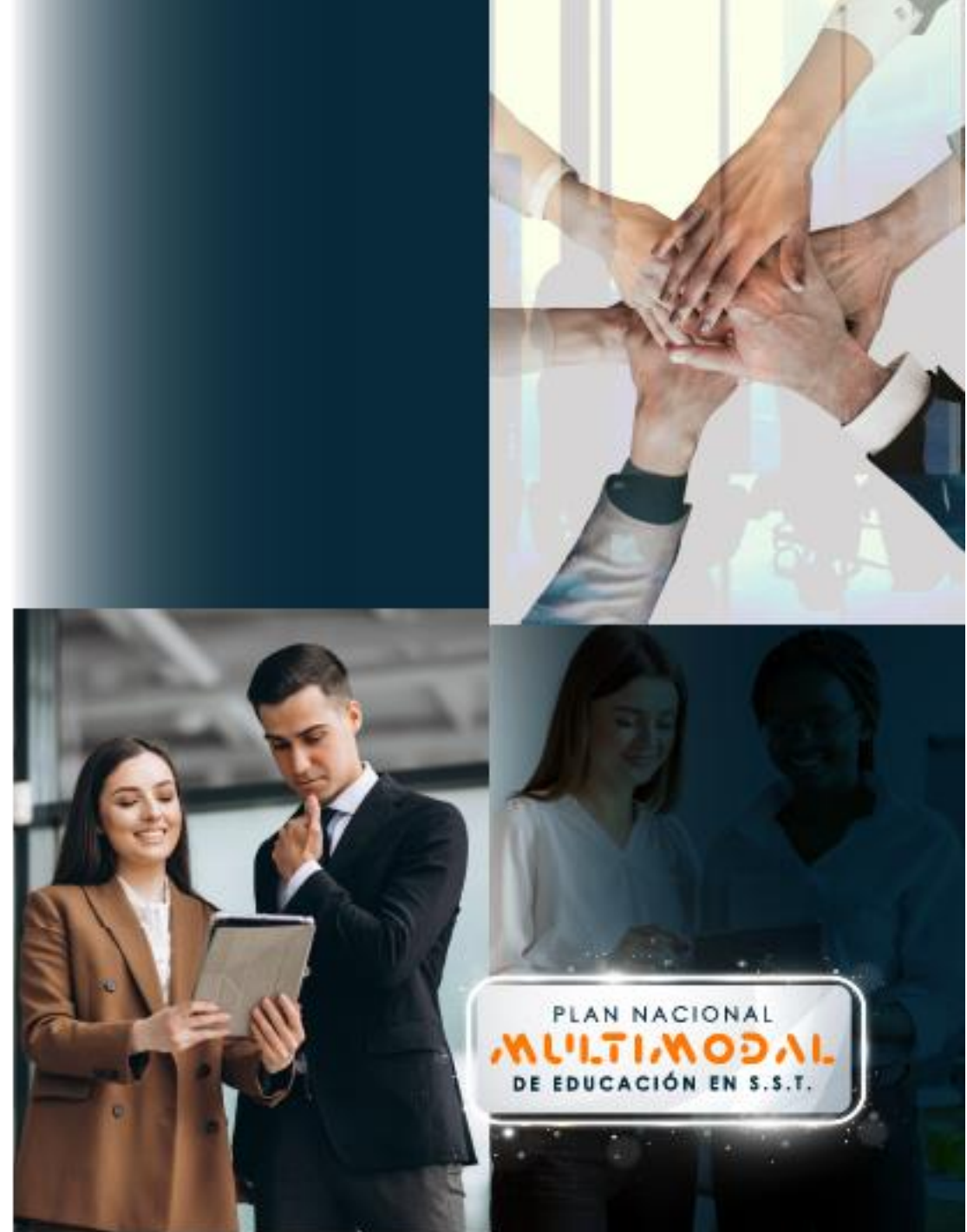
- Gestión de Prioridades en seguridad, compromiso y competencia
- Gestión del Empoderamiento del personal en Seguridad
- Gestión de Justicia relativa a la aplicación de normativas de seguridad
- Compromiso de los trabajadores con la seguridad
- Prioridades de los trabajadores en seguridad
- Comunicación de la seguridad, Aprendizaje y Confianza
- Confianza en la eficacia de los sistemas de gestión



Modelo de PARKER



Se utiliza como herramienta de evaluación la encuesta de la percepción de la seguridad.

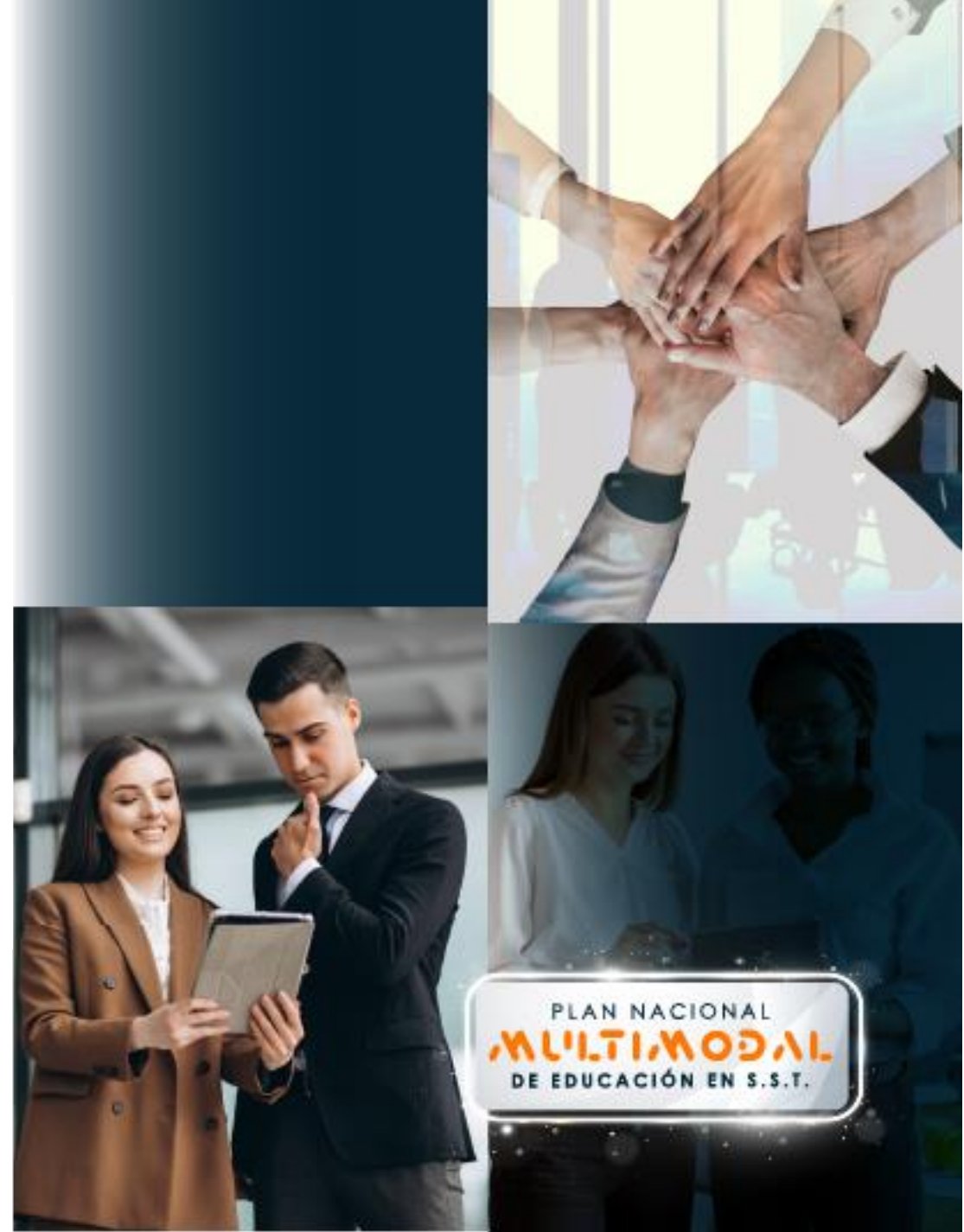




HERRAMIENTAS PARA SU IMPLEMENTACIÓN



Tomado de manual técnico sobre: cultura preventiva en la empresa: Métodos de evaluación y mejora





CONCLUSIONES

- Conforme a Reason, los ingredientes básicos para la cultura de la seguridad son:

- * Compromiso
- * Competencia
- * Consciencia del riesgo

- Existe una diferencia entre clima y cultura de seguridad.

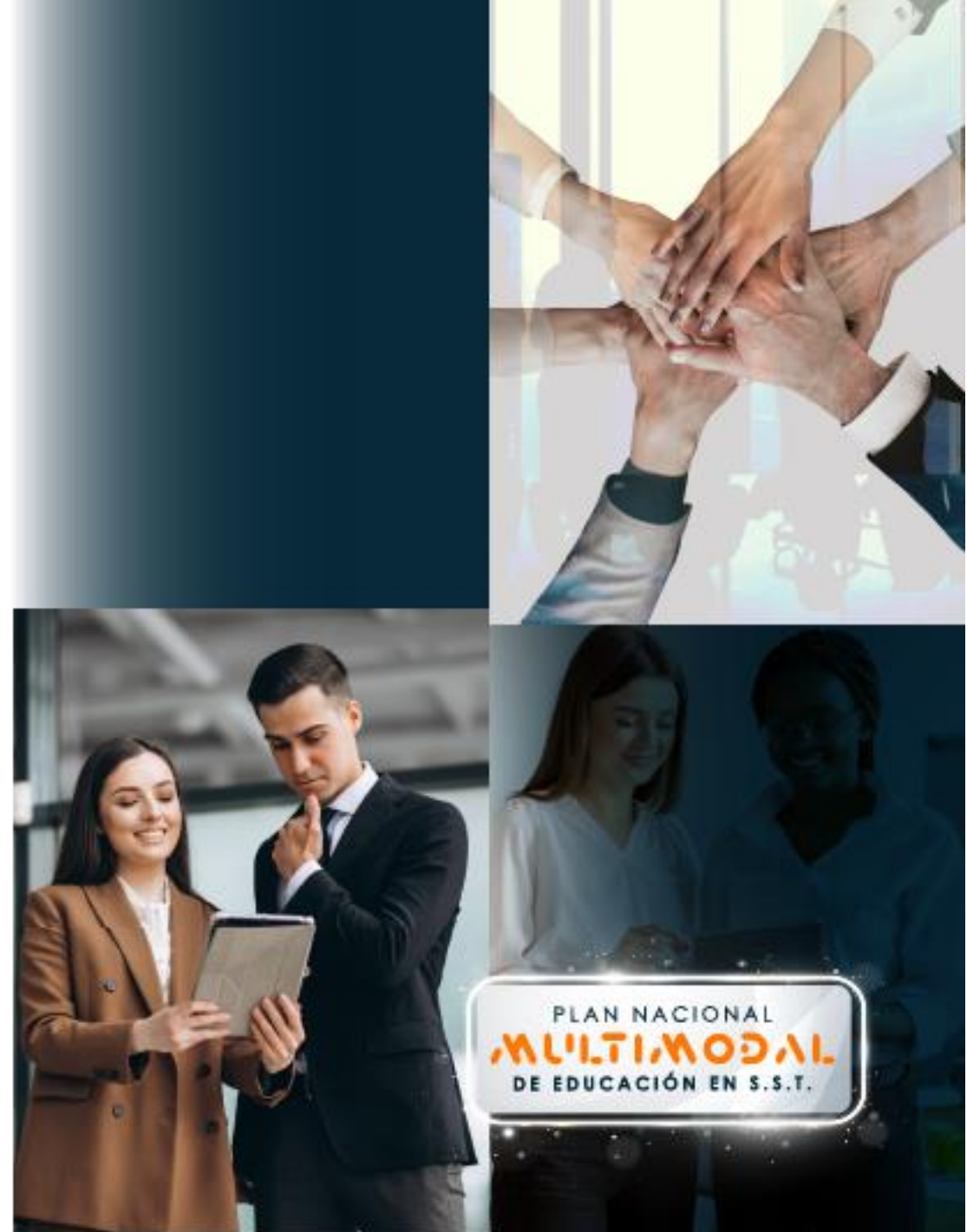
* **Clima de Seguridad:** Elemento situacional en un momento temporal concreto.

* **Cultura de seguridad:** Presenta una estructura multidimensional

- Se valora el aprendizaje organizacional. La respuesta a un problema de seguridad se focaliza en la mejora del sistema más que en echar culpas individuales.

- Las organizaciones con cultura de seguridad aprenden.

- Investigación realizada por Rodríguez (2015), "Generando una cultura de seguridad", utilizando el método OCAS, aplicado a una empresa minera, donde la percepción de la seguridad se identificó en un 75% (Independiente) y Índice de Comportamiento seguro en 52%. Demostrando que no solo la formación y el conocimiento de los riesgos es suficiente para garantizar un comportamiento seguro.



BIBLIOGRAFIA

1

<https://cicsp.org/wp-content/uploads/2017/12/Cultura-de-Seguridad.VITOLO-F.pdf>

<https://www.icsi-eu.org/es/revista/cultura-seguridad-definicion>

2

http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382012000200006&script=sci_arttext

<https://web-p-ebsohost-com.ezproxy.uniminuto.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=3061b915-fc37-40a8-8191-f43149dce960%40redis>

3

4

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 ★



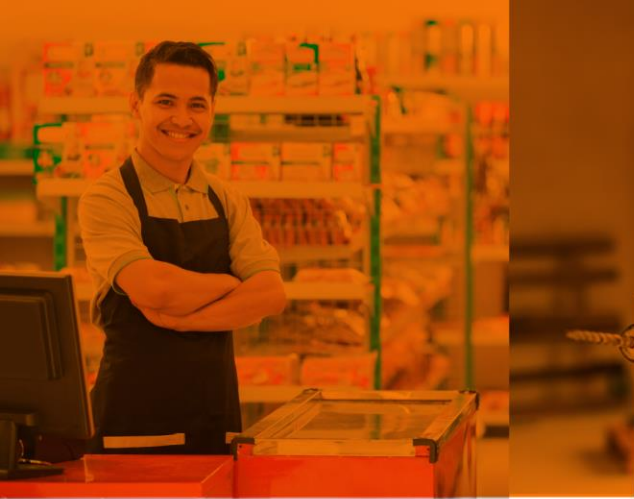
EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co



 **POSITIVA**
COMPAÑÍA DE SEGUROS

 **POSITIVA EDUCA**



Conmemoración Nacional de la Salud y la Seguridad
en el Mundo de Trabajo
Semana Edu-Técnica desde URABÁ para COLOMBIA

URABÁ MÁS POSITIVA

Con la participación de la oficina especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Urabá:



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**





**VIERNES
28 DE MAYO**

**HORA:
8:00 AM
10:00 AM**



FORO

URABÁ ACTIVA

LA OFICINA ESPECIAL DE URABÁ INVITA A LA
CONMEMORACIÓN

Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Temáticas

Tema 1: cambios en los protocolos de bioseguridad. Nueva Resolución 313-2021.

Tema 2: experiencias exitosas en el sg-sst, ambiente laboral en época de covid 19, empresas de urabá. Adaptaciones.

Tema 3: situación de las empresas de salud en urabá, reporte y entrega de EPP, manejo del covid, informe desde la dirección de riesgos laborales Ministerio del trabajo.

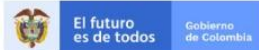
Indicaciones de la Resolución 0312 y SG-SST

Con la participación especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo Oficina Especial de Urabá
- Apartadó y:



Consulta más e insíbete www.posipediatalleresweb.com

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS



Alexandra Ríos



FORO

URABÁ ACTIVA

LA OFICINA ESPECIAL DE URABÁ INVITA A LA
CONMEMORACIÓN

Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Con la participación especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo Oficina Especial de Urabá
- Apartadó y:



ORGANIZADORES

LA OFICINA ESPECIAL DE URABÁ:



TODOS UNIDOS ANTE EL COVID-19

SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

AGENDA 23 AL 26 DE AGOSTO

LUNES 23

9:00 A.M. - 10:00 A.M.
Procedimiento de acoso laboral

10:10 A.M. - 11:00 A.M.
Experiencias exitosas cómites de convivencia laboral

MARTES 24

9:00 A.M. - 10:00 A.M.
La salud mental en el escenario laboral.

10:05 A.M. - 12:00 M.
Modelo de resiliencia organizacional aplicado desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo.

MIÉRCOLES 25

9:00 A.M. - 10:00 A.M.
Violencia intrafamiliar y su incidencia en el mundo del trabajo.

10:10 A.M. - 12:00 M.
Batería de riesgo sicosocial.

JUEVES 26

9:00 A.M. - 10:00 A.M.
Proceso de calificación de origen y PCL.

10:10 A.M. - 12:00 M.
Construyendo juntos el proyecto de teletrabajo para aplicar en empresas.

¡ IMPORTANTE: Este día tendremos eventos **síncronos** en el espacio virtual (webinarios) y presencial (Actividad Pausas Activas para el sector salud en la clínica Fundadores del municipio de Apartadó).

CON EL ACOMPAÑAMIENTO ESPECIAL DE:



ORGANIZADORES

LA OFICINA ESPECIAL DE URABÁ:



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN POBLACIÓN ENFERMA.

CALIFICACIÓN, INCAPACIDADES Y SALUD MENTAL



19 DE AGOSTO
2:00 A 5:00 P.M.

AGENDA

CONFERENCIA 1

2:05 P.M. - 2:40 P.M.

Decreto 1333-2018

Ministerio de Salud

CONFERENCIA 2

2:41 P.M. - 3:15 P.M.

Proceso de calificación de origen y PCL

Ministerio de Trabajo

CONFERENCIA 3

3:16 P.M. - 4:00 P.M.

Pago de incapacidades

ARL Sura

CONFERENCIA 4

4:03 P.M. - 4:30 P.M.

Trámite y reconocimiento de la pensión de invalidez

Colpensiones

CONFERENCIA 5

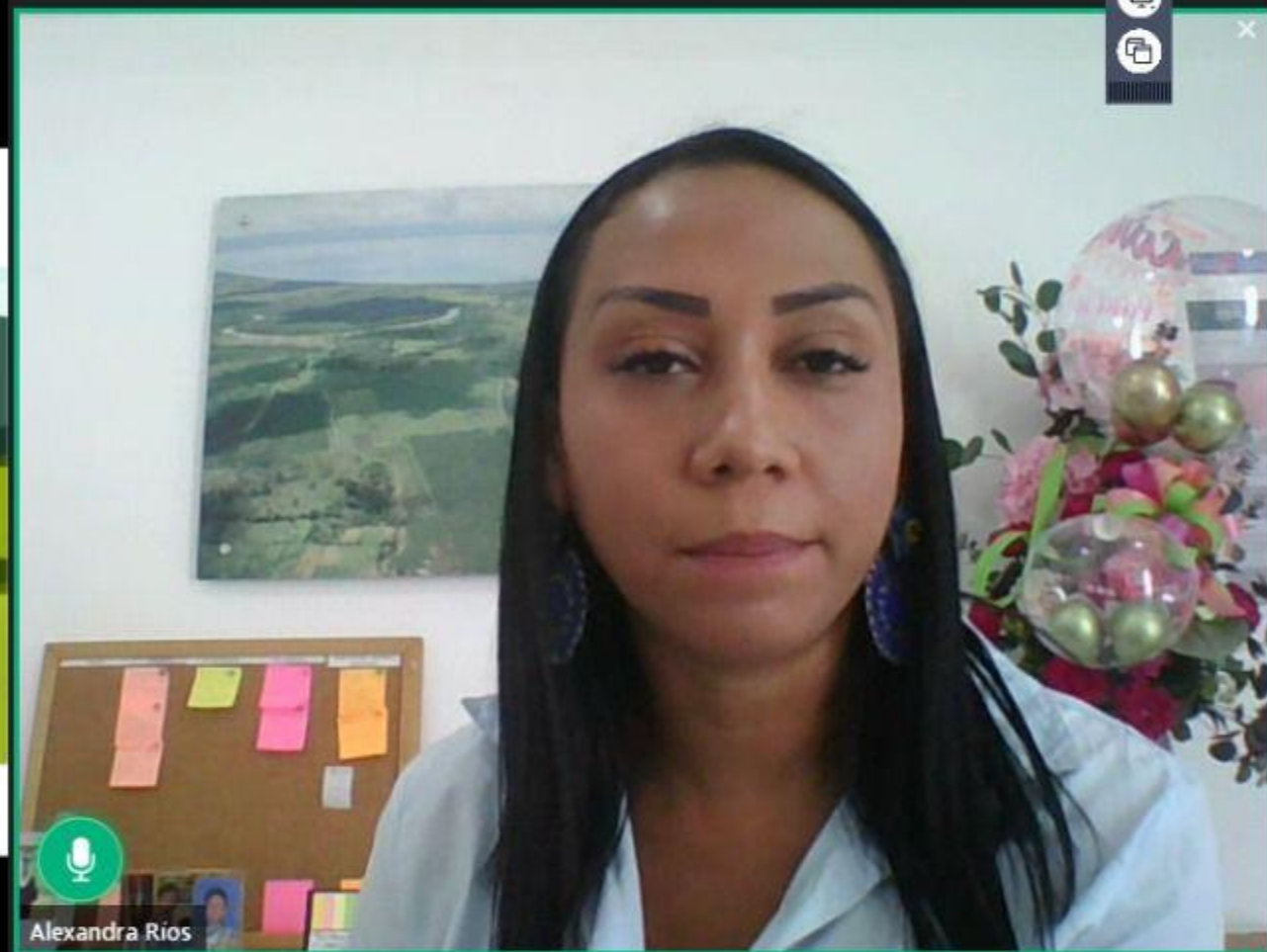
4:31 p.M. - 5:00 p.M.

Salud mental para ti, para los tuyos, para todos.

Positiva Compañía de Seguros S.A.

CON EL ACOMPAÑAMIENTO ESPECIAL DE:







HOTEL

ROTONDA

Walmart

Walmart









POSTIVA
UNIFICADO ESPECIAL PARA
HOGARES Y FAMILIAS
MAS SANAS
Y SEGURAS



MUNICIPIO EDUCACION
LIFE



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



POSITIVA EDUCA
MÁS FORMACIÓN. MÁS BIENESTAR



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

| 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**

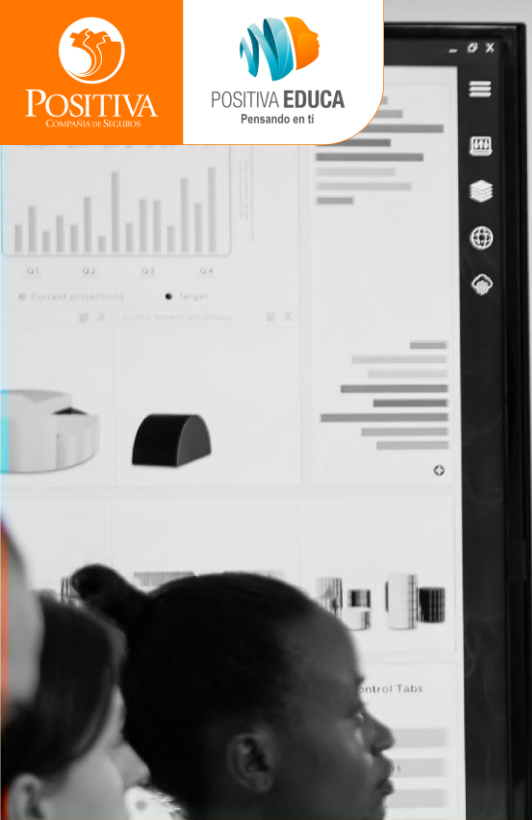


**No
Quiere**



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

ERIC HOFFER



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**

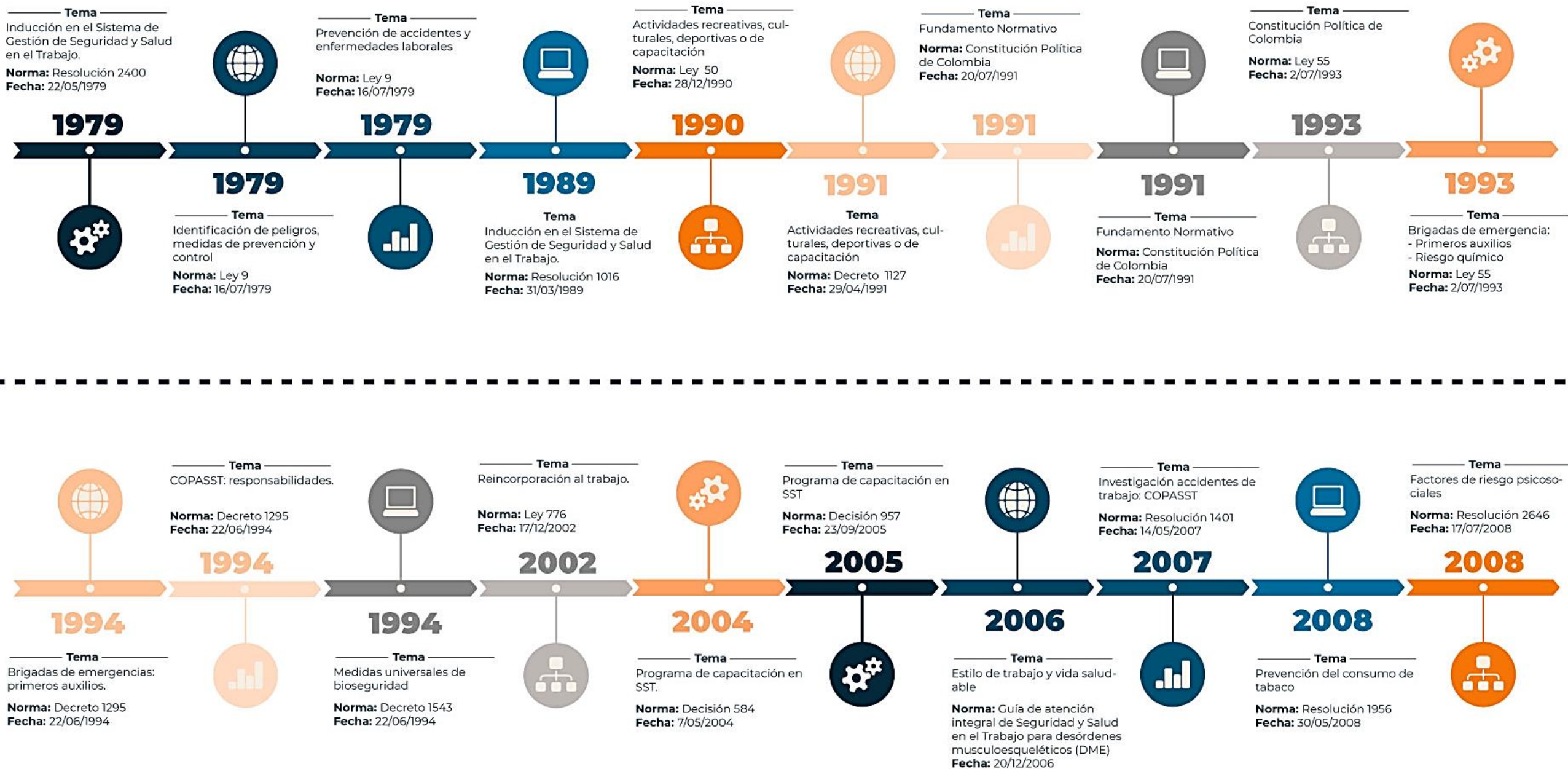
El plan de capacitación de la empresa es **diferente al del SGSST**

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

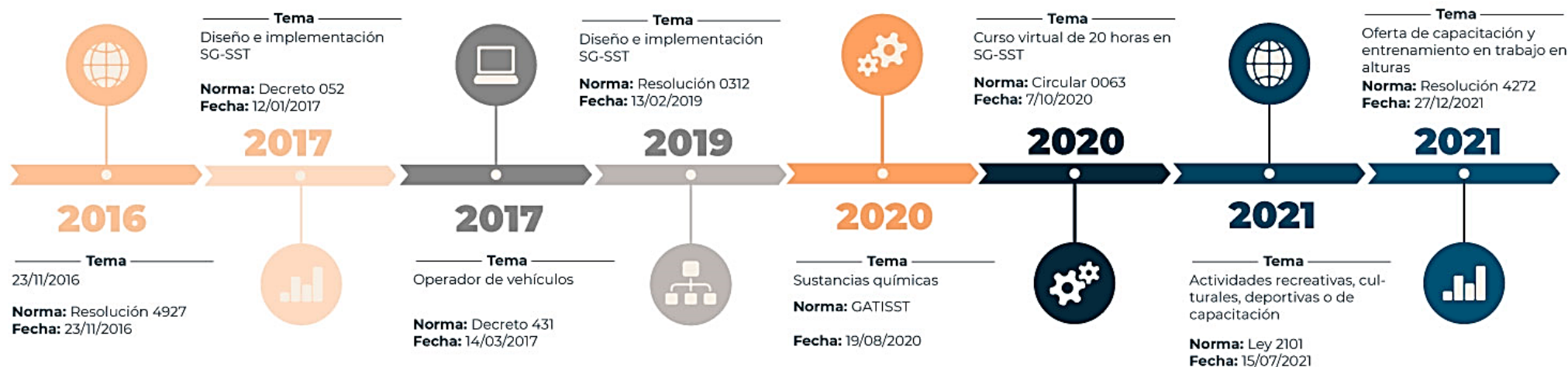
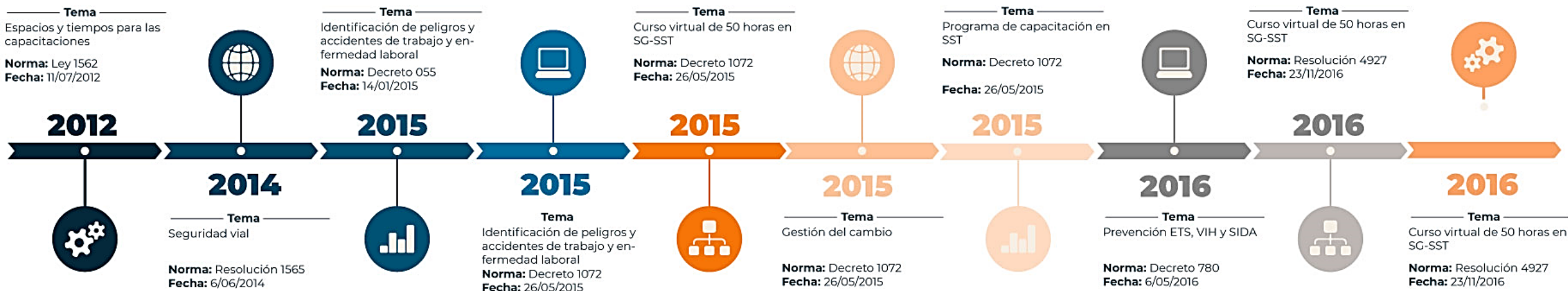
Las acciones educativas **no están representadas en competencias**

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



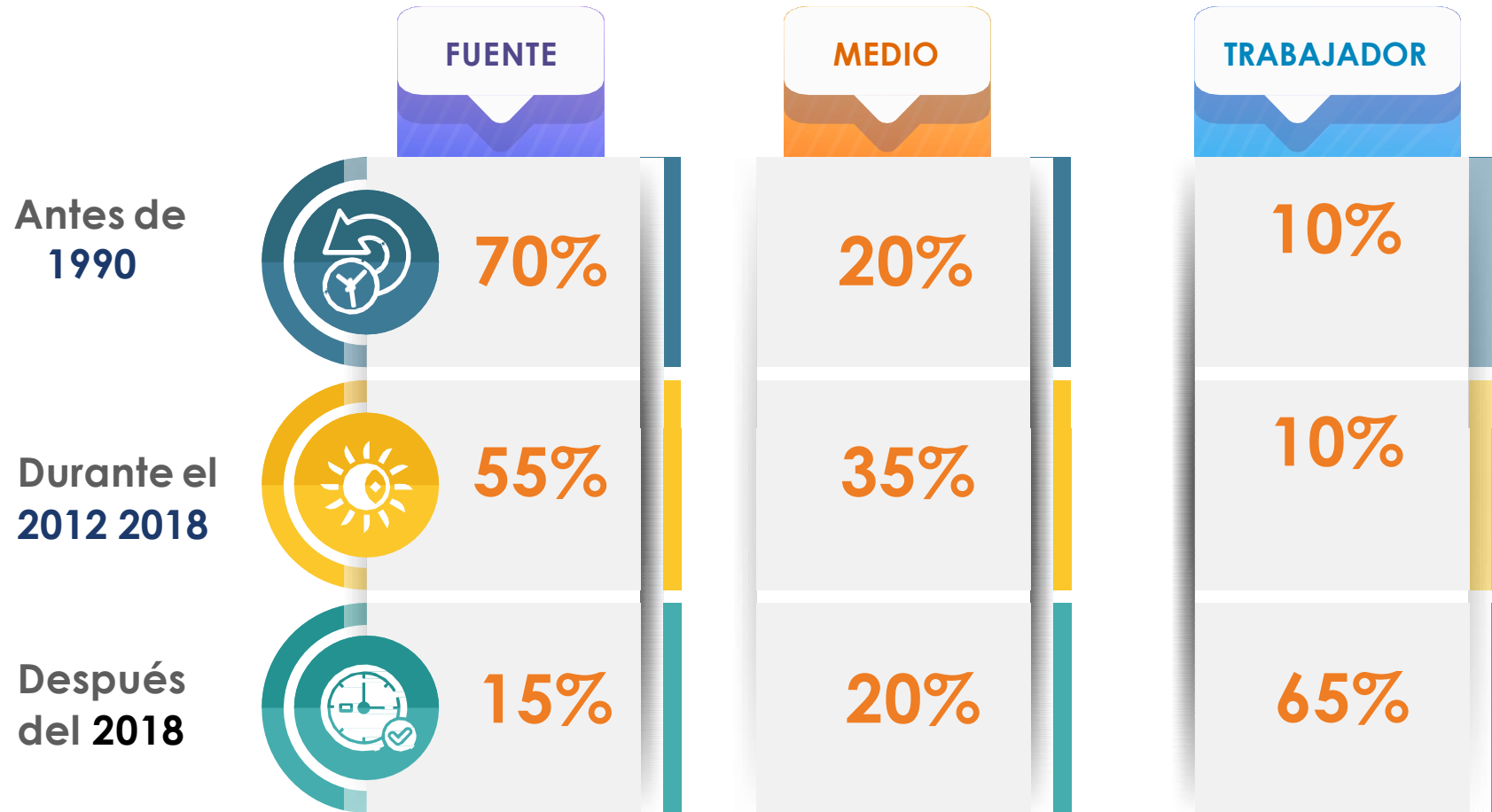
UN MODELO
TRANSFORMADOR
PARA LA IGUALDAD
DE GÉNERO



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

Minhacienda

Nuestra estrategia

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



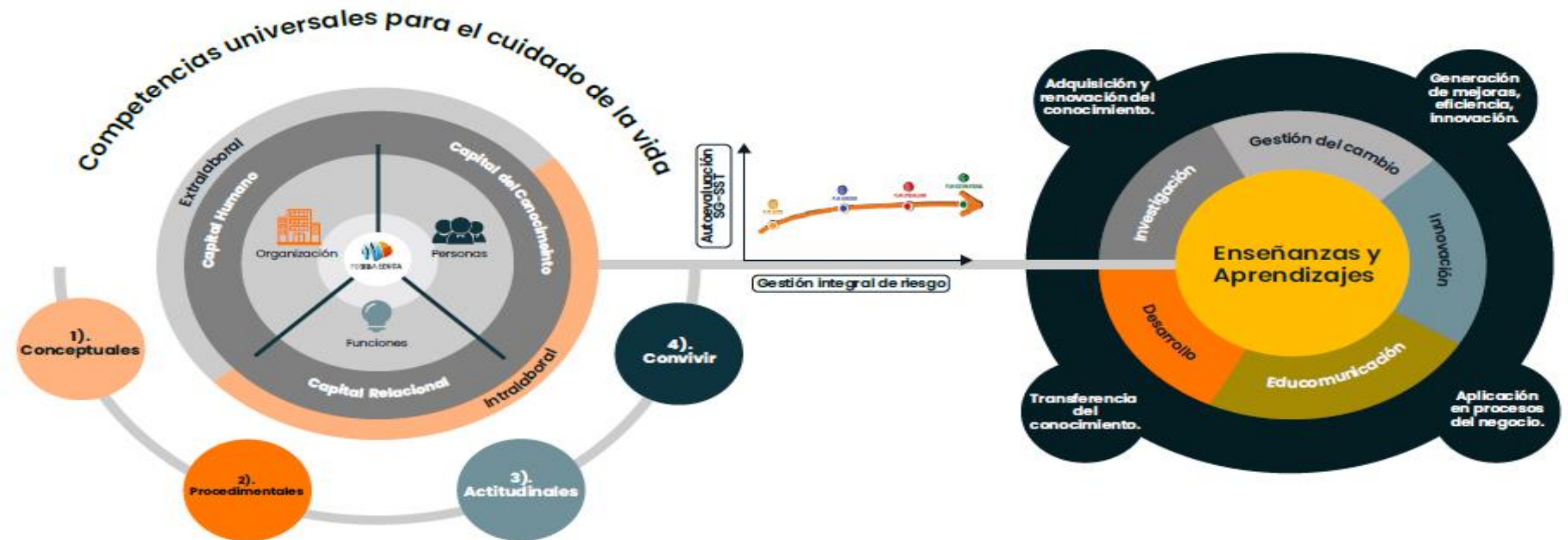
Bienvenid@s al
PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Cronograma 2022 >



Modelo

Gestión del Conocimiento Aplicado en Seguridad y Salud en el Trabajo



Nuestra estrategia

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



VIDEOS DE PREVENCIÓN



PUBLICACIONES PREVENCIÓN



Juegos (Positiva Jugando)

Consultar las normas

Norma	Revisión	Descripción	Supuesto	Publicada	Subjet	Ver
Decreto 1887 de 2009	2009-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1887 de 2009" por el cual se adopta el Manual de Gestión de Riesgos de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1988.	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los riesgos de los factores de riesgo	2014-08-05	Visura	Q
Decreto 1887 de 2009	2009-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1887 de 2009" por el cual se adopta el Manual de Gestión de Riesgos de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1988.	"Cualificación de los centros de trabajo para la prevención de riesgos de trabajo"	2014-08-05	Visura	Q
Decreto 1887 de 2009	2009-05-11	Por el cual se promulga el "Decreto 1887 de 2009" por el cual se adopta el Manual de Gestión de Riesgos de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1988.	"Programa nacional de control de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales"	2014-08-05	Visura	Q
Decreto 4741 de 2008	2008-02-10	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1097 de 2008, que modifica el artículo 130 de la Ley 1097 de 2008, que modifica el artículo 130 de la Ley 1097 de 2008, que modifica el artículo 130 de la Ley 1097 de 2008.	"Programa de manejo de residuos peligrosos"	2014-08-05	Visura	Q
Decreto 1075 de 2007	2007-02-08	Por el cual se establece el Sistema para la Protección y Control de la Calidad del Agua en Colombia.	Mantenimiento de las instalaciones	2014-08-05	No Publica	Q
Resolución 1015 de 1988	1988-02-01	Organización y funcionamiento del Sistema de Seguridad Social.	"Implementación del Sistema de Seguridad Social en el trabajo con sus respectivas disposiciones"	2014-08-05	Visura	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 from a top-down perspective, held by two hands. The screen displays a grid of eight educational cards, each with a title, a central image, and a vertical list of related terms. Below each card is an orange button with the text "VER MÁS".

- ENTRENAMIENTO EN COMUNICACIÓN Y RELACIONAMIENTO APLICADO**: Image of a smiling woman. Vertical text: CARIÑO, SALUD, CRECER, CUIDADO, VOCACION, TRABAJO, RESPETO, ALEGRIA, EMPATIA, SOLIDARIDAD, LECCIONES DE VIDA, BIENESTAR, DEDICACION, PROYECCION, ESTABILIDAD.
- HABILIDADES HUMANAS PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**: Image of a man in a yellow hard hat and safety vest. Vertical text: CARIÑO, SALUD, CRECER, CUIDADO, VOCACION, TRABAJO, RESPETO, ALEGRIA, EMPATIA, SOLIDARIDAD, LECCIONES DE VIDA, BIENESTAR, DEDICACION, PROYECCION, ESTABILIDAD.
- PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR HOTELES Y RESTAURANTES**: Image of a woman in a black blazer. Vertical text: CARIÑO, SALUD, CRECER, CUIDADO, VOCACION, TRABAJO, RESPETO, ALEGRIA, EMPATIA, SOLIDARIDAD, LECCIONES DE VIDA, BIENESTAR, DEDICACION, PROYECCION, ESTABILIDAD.
- ACCIONES EN ADMINISTRACIÓN DE LOS SG-SS ALISSTA®**: Image of a person at a laptop. Vertical text: CARIÑO, SALUD, CRECER, CUIDADO, VOCACION, TRABAJO, RESPETO, ALEGRIA, EMPATIA, SOLIDARIDAD, LECCIONES DE VIDA, BIENESTAR, DEDICACION, PROYECCION, ESTABILIDAD.
- NUTRICIÓN Y ALIMENTACIÓN SALUDABLE**: Image of a man holding a green apple. Vertical text: CARIÑO, SALUD, CRECER, CUIDADO, VOCACION, TRABAJO, RESPETO, ALEGRIA, EMPATIA, SOLIDARIDAD, LECCIONES DE VIDA, BIENESTAR, DEDICACION, PROYECCION, ESTABILIDAD.
- PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR MINERÍA**: Image of a man in a red hard hat and safety gear. Vertical text: CARIÑO, SALUD, CRECER, CUIDADO, VOCACION, TRABAJO, RESPETO, ALEGRIA, EMPATIA, SOLIDARIDAD, LECCIONES DE VIDA, BIENESTAR, DEDICACION, PROYECCION, ESTABILIDAD.
- NORMATIVIDAD Y ACTUALIZACIONES LEGALES EN RIESGOS LABORALES**: Image of a man in a suit holding a tablet. Vertical text: CARIÑO, SALUD, CRECER, CUIDADO, VOCACION, TRABAJO, RESPETO, ALEGRIA, EMPATIA, SOLIDARIDAD, LECCIONES DE VIDA, BIENESTAR, DEDICACION, PROYECCION, ESTABILIDAD.
- NEUROSEGURIDAD APLICADA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**: Image of a man in a plaid shirt and safety vest pointing. Vertical text: CARIÑO, SALUD, CRECER, CUIDADO, VOCACION, TRABAJO, RESPETO, 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 has a dark blue background with a world map and abstract light patterns. The text is centered and 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 gesti3n...



Autoliderazgo en el trabajo ...



Bienestar: salud mental



Cerebro y emociones en n...



Como eliminar los h3bitos t...



C3mo gestionar mi enojo



C3mo 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...



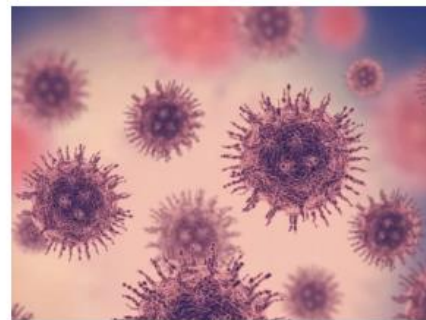
3 beneficios positivos para un...



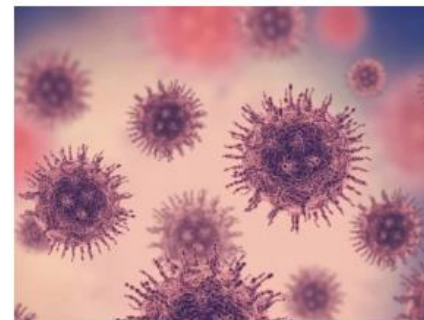
6 acciones prácticas para fort...



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



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

POSITIVA EDUCA



Conmemoración Nacional de la Salud y la Seguridad
en el Mundo de Trabajo
Semana Edu-Técnica desde URABÁ para COLOMBIA

URABÁ MÁS POSITIVA

Con la participación de la oficina especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Urabá:



COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

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

GESTIÓN DEL TRABAJADOR CON SUSCEPTIBILIDAD ESPECIAL A PARTIR DE CONDICIONES DE TRABAJO.

ENFOQUE DIFERENCIAL DEL SG-SS



EXPERTO

Marco Antonio Cruz Duque

Médico,

Especialista en:

Administración de Sistemas de Gestión

Auditoría de Sistemas de Gestión

Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Magister en:

Sistemas Integrados de Gestión

Bioética

macruz@ces.edu.co

Contacto: +57 3184116987



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

TABLA DE CONTENIDOS



OBJETIVO GENERAL

Reconocer que el SG-SST debe identificar y gestionar a aquellos trabajadores que cuenten con necesidades particulares que conlleven a que sean más susceptibles de daños en sus entornos de trabajo



OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVO ESPECIFICO 1

Reconocer que el SG-SST es un determinante de la salud de los trabajadores.



OBJETIVO ESPECIFICO 2

Crear un nuevo paradigma donde el trabajador – persona es el centro de la gestión en SST



OBJETIVO ESPECIFICO 3

Tener al riesgo en los trabajadores como base para una adecuada planificación del SG-SST

Algunos antecedentes a considerar

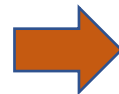
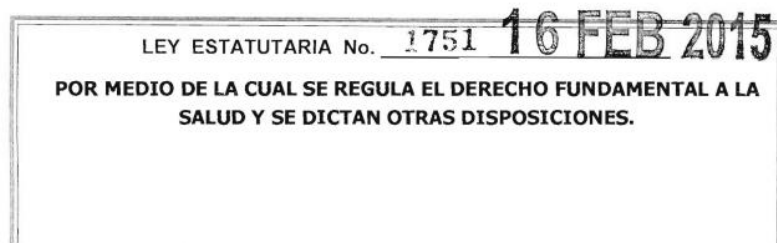
Momento 1

- El SG-SST como determinante de la salud
- El SG-SST como instrumento de Salud Pública



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

Algunos antecedentes



Artículo 9°. Determinantes sociales de salud. Es deber del Estado adoptar políticas públicas dirigidas a lograr la reducción de las desigualdades de los determinantes sociales de la salud que incidan en el goce efectivo del derecho a la salud, promover el mejoramiento de la salud, prevenir la enfermedad y elevar el nivel de la calidad de vida. Estas políticas estarán orientadas principalmente al logro de la equidad en salud.

El legislador ~~creará los mecanismos que permitan identificar situaciones o políticas de otros sectores que tienen un impacto directo en los resultados en salud~~ y determinará los procesos para que las autoridades del sector salud participen en la toma de decisiones conducentes al mejoramiento de dichos resultados.

Parágrafo. Se entiende por determinantes sociales de salud aquellos factores que determinan la aparición de la enfermedad, tales como los sociales, económicos, culturales, nutricionales, ambientales, **ocupacionales**, habitacionales, de educación y de acceso a los servicios públicos, los cuales serán financiados con recursos diferentes a los destinados al cubrimiento de los servicios y tecnologías de salud.



El SG-SST como determinante de la salud de los trabajadores

El SG-SST como instrumento de salud pública

Fases y etapas del PDSP 2022-2031

1. Fase de Aprestamiento 2019-2020

1. Inventario y análisis de insumos y documentos de contexto técnico, normativo, político y de balance del PDSP 2012-2021 y proyecciones PDSP 2022-2031
2. Hoja de ruta, plan de trabajo y esquema operativo institucional
3. Lineamientos generales para la formulación del PDSP 2022-2031
4. Anexo de especificaciones técnicas Proyección E.P para el proceso de apoyo técnico a la fase de formulación del PDSP 2022-2031

4. Fase de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación 2022-2031

1. Implementación del Sistema de Monitoreo y Seguimiento
2. Implementación del Sistema de Evaluación



2. Fase de formulación 2020-2022

1. Etapa de diagnóstico
2. Etapa de definición técnica
3. Etapa de consulta
4. Etapa de validación

3. Fase de Implementación 2022-2031

1. Adopción
2. Reglamentación
3. Divulgación
4. Desarrollo del Plan de Implementación

Resolución 1035 de 2022

Resolución 1035 de 2022: Adopción del PDSP Mejora del Ámbito laboral (pagina 129)

Consiste en la gestión intersectorial de políticas públicas, planes y programas en torno al mejoramiento de las condiciones de salud, trabajo y ambiente laboral de la población trabajadora del sector formal e informal mediante la mejora de las condiciones de trabajo y fortalecimiento de la protección y seguridad; la protección del bienestar físico, mental y social; **la construcción de entornos de trabajo seguros y saludables; la promoción de modos, condiciones y estilos de vida saludables en el ámbito laboral; la gestión de los riesgos en salud y la prevención de los riesgos de origen laboral** (enfermedades, accidentes, muertes y discapacidades o pérdida de la capacidad laboral); la ampliación de la cobertura de la afiliación a Riesgos Laborales; el fortalecimiento de los grupos organizados de los trabajadores informales; **el fortalecimiento del autocuidado y la gestión de los riesgos, de los factores protectores de la salud y seguridad, y el mejoramiento de las condiciones de los ambientes de trabajo**. Asimismo, el desarrollo de **acciones intersectoriales** para fortalecer la coherencia entre los elementos planteados en el Plan Decenal de Salud Pública 2022- 2031 con el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las políticas y **lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.**

10 de junio de 2022



Organización
Internacional
del Trabajo

110ª Conferencia Internacional del Trabajo

La Conferencia Internacional del Trabajo añade la seguridad y la salud a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

La histórica decisión significa que todos los Estados miembros de la OIT se comprometen a respetar y promover el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable, hayan ratificado o no los Convenios correspondientes.

Por una gestión centrada en los trabajadores

Momento 2

Propósitos del SGSST

¿cumplir un requisito o proteger a
nuestros trabajadores?



¿Qué se pretende con la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las organizaciones a modo de un sistema?



Ley Estatutaria 1618 de 2013

¿Qué es el enfoque diferencial?

“la inclusión en las políticas públicas de medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales, tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos **acorde con necesidades de protección propias y específicas**”

Artículo 2º, numeral 8

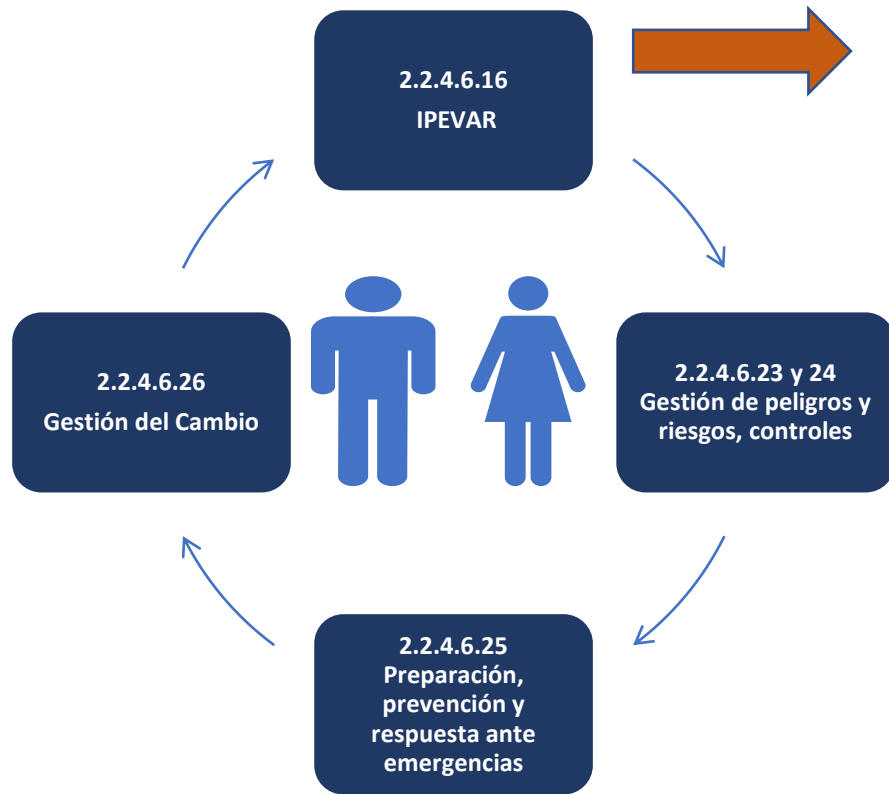
Planificación a partir del riesgo

Momento 3

Gestión del riesgo en SST
centrada en el trabajador



Gestión del Riesgo en SST



FRECUENCIA	Frecuente	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
	Probable	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto
	Ocasional	Bajo	Medio	Medio	Alto	Alto
	Posible	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Alto
	Improbable	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Alto
		IMPACTO				
		Insignificante	Menor	Moderado	Mayor	Catastrófico



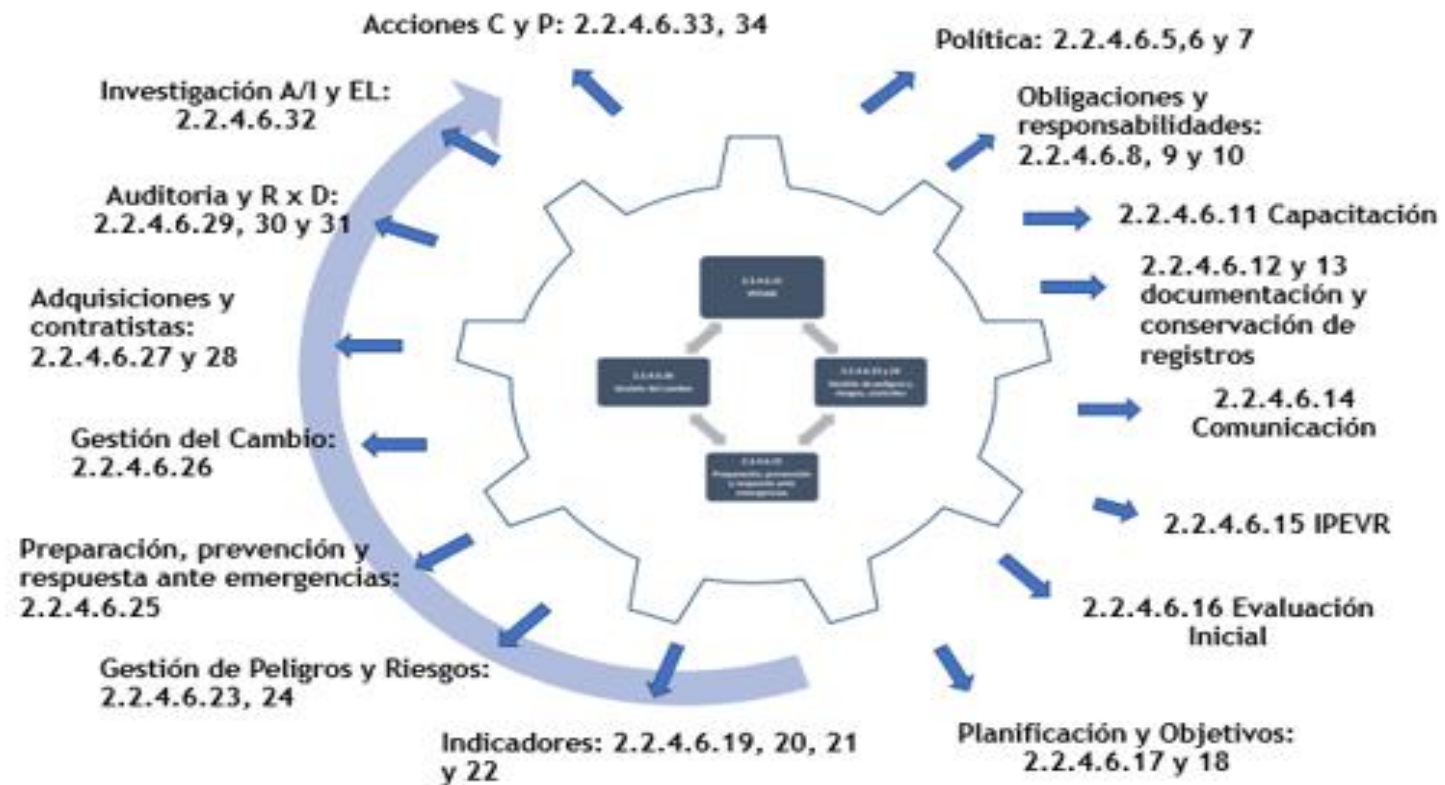
Acciones de control

Fuente

Medio

individuo

Desarrollo del SG SST a partir del trabajador y el riesgo



Fuente: Diseño propio

BIBLIOGRAFIA

1

M. Cruz, N. Gomez (2020). La inclusión laboral de la personas con discapacidad y el SGSST. Pagina 73-92. Libro Sistema General de Riesgos Laborales, Ed. Tirant Lo Blanch. ISBN9788413550541

2

M. Cruz (2021). Bioética y Gestión de riesgos en el trabajo. Pagina 203-229. Libro Bioética plural IV, Ed. Universidad CES. ISBN 9789585101418

3

A. Angarita, M. Cruz (2022). Importancia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la disminución de estabilidades laborales reforzadas en Colombia. Producto de tesis de grado de maestría de Seguridad Social (documento próximo a ser publicado)

4

S. Gálvez, M. Herrera, J. Villada (2021). Importancia de la seguridad y salud en el trabajo para el trabajador con discapacidad. Tesis de Grado, Gerencia de la SST, Universidad CES. Disponible en: <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4266>

PREGUNTAS



-
- 1 Pregunta 1
 - 2 Pregunta 2
 - 3 Pregunta 3

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



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

POSITIVA EDUCA



Conmemoración Nacional de la Salud y la Seguridad
en el Mundo de Trabajo
Semana Edu-Técnica desde URABÁ para COLOMBIA

URABÁ MÁS POSITIVA

Con la participación de la oficina especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Urabá:



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.

4G 31% 3:03 PM

cabello 20 min des... Ver más

Escribe un comentario...

Nicolay Vasilev ▶ **Gente de chia!!!!** ...
Hace una hora • 🌐

EXCUSAS MEDICAS EN CHIA, 100% GARANTIZADAS, IMBOX

😬😱👍 21 17 comentarios • 2 veces compartido

👍 Me gusta 💬 Comentar ➦ Compartir

¿PROBABLE INCAPACIDAD FALSA?

COLMÉDICA
Medicina Prepagada

Usted no está solo.

Oscar Ivan Zuluaga
HC: 79.145.129

11/06/14

CENTRO MÉDICO COLMÉDICA

Se trata de paciente con Impresión
Diagnóstica de Bronquitis Aguda
quien requiere Incapacidad Médica
por cuatro días

Desde: 11/06/14
Hasta: 14/06/14

COLMÉDICA
FABIAN ALBERTO VILLA ANALLA
MÉDICO GENERAL DOMICILIARIO

FIRMA DEL MÉDICO

FIRMA DEL PACIENTE

SC 110049

¿?

FALSE

COLMÉDICA

CENTRO MÉDICO COLMÉDICA

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

SS: / TERAPIA RESPIRATORIA DOMICILIARIA No. ____
(2) Ses. SESION AL DIA, POR (4) Cuatro DIAS

IDX: Bronquitis Aguda

NOTA: Se le informa al paciente que las Terapias Respiratorias Domicilianas, deben ser solicitadas a la línea de atención al usuario COLMÉDICA 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: _____

COLMÉDICA
FABIAN ALBERTO VILLA ANALLA
MÉDICO GENERAL DOMICILIARIO

CLINICA
SUSPENSA

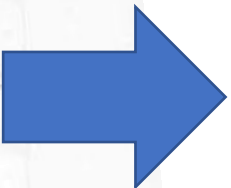
DÍA	MES	AÑO
28	06	18

Nombre Luz Miriam Avila Grueso Como _____
C.C.No. 10 95 47 86 35 E.P.S. Funes
 Urgencias Hospitalización UCI Consulta externa
R. Obstetricia
Apto a consulta.
Av. 5a. - 11:00A
Saldo: 1230 A

Alfredo S. Granado R.
Médico Especialista en Ginecología
y Obstetricia - Medicina Familiar
R.M. 219762

Calle 6 No 10-25
PBX 593 0080 - Fax 863 769
Cía - Credianarca
www.dinacchia.com

OKS01-J01-P01



Chía, 27 de Agosto de 2018.

Señora _____
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 Granado 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 haceremos esta solicitud que prende las alarmas 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: Avila

¿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.

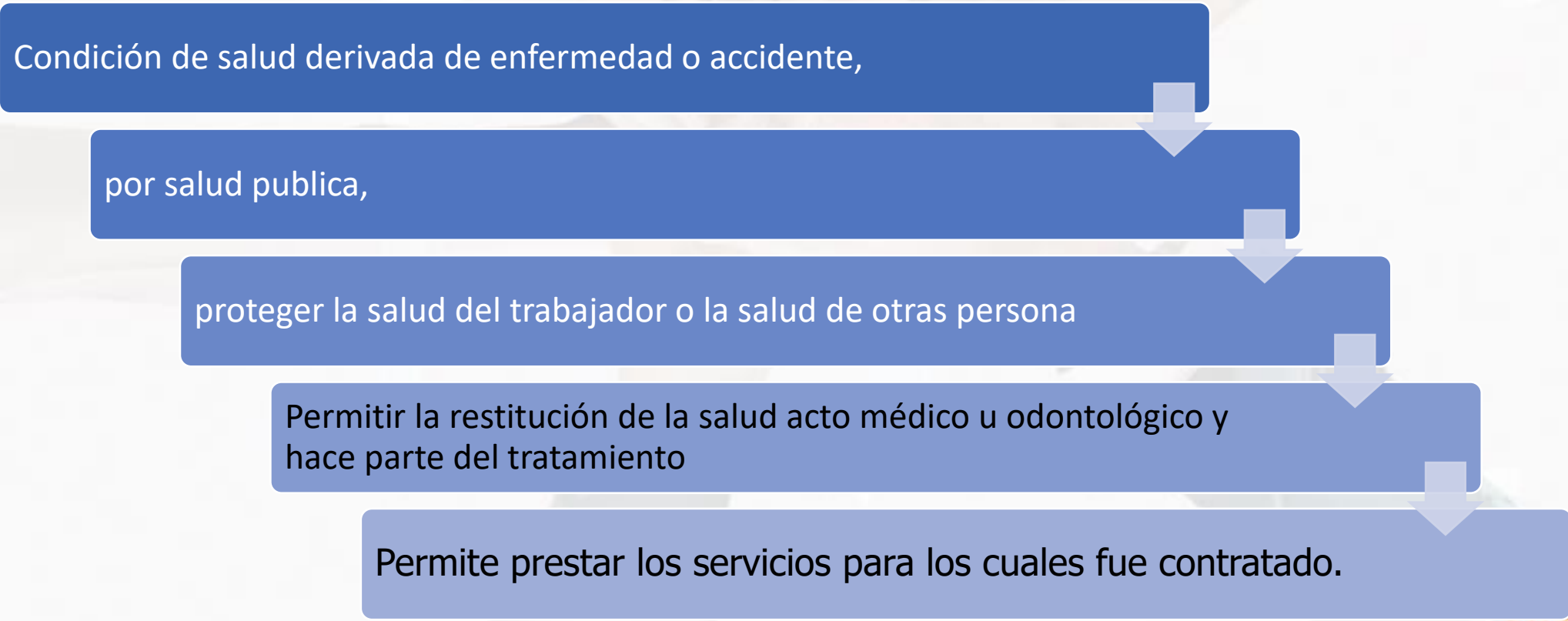
Artículo 2 y 3 Ley 776 de 2002.

Definición Incapacidad

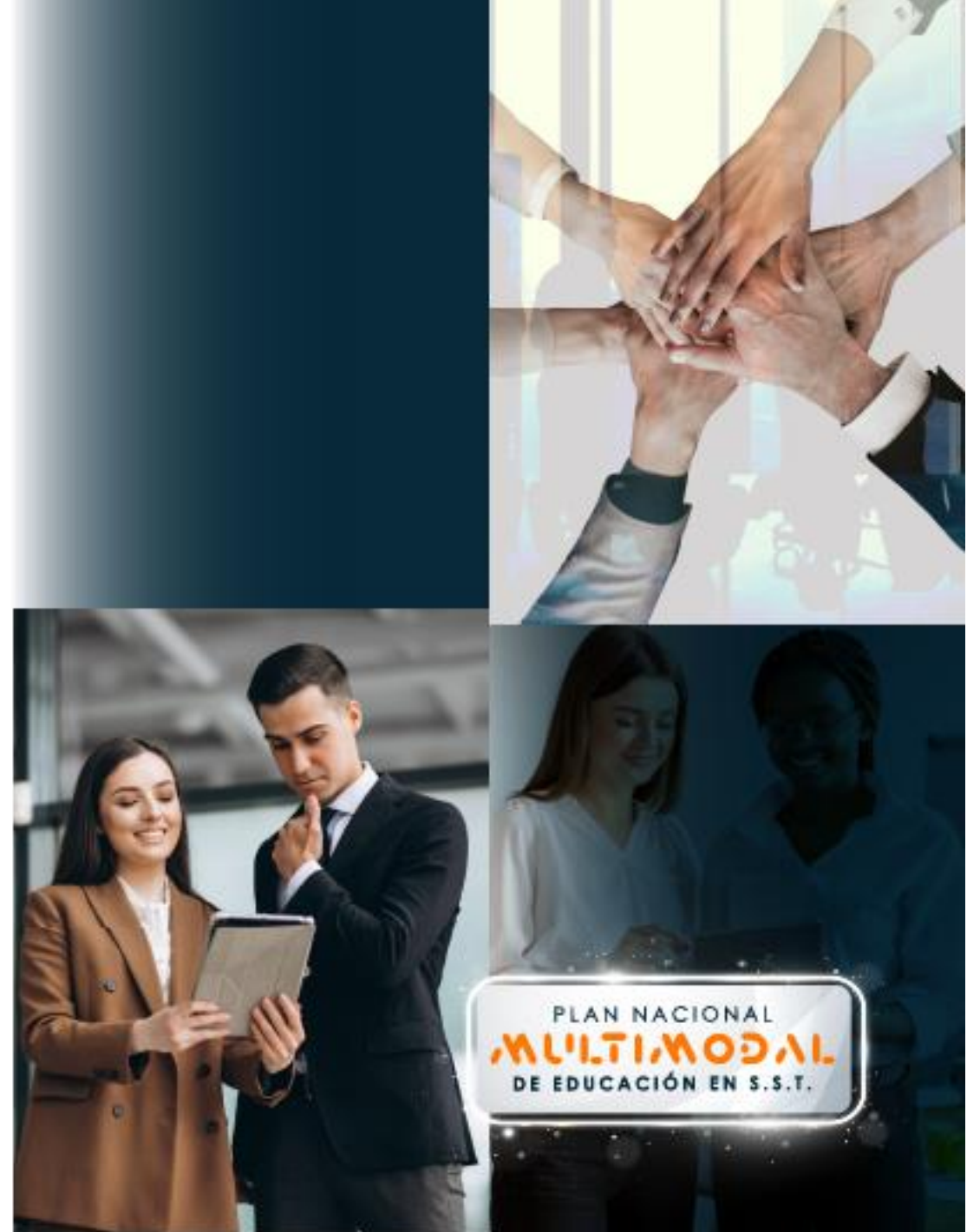
- Es el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EP –ARL a sus afiliados cotizantes no pensionados , por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual

(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 DÍAS ES EMITIDA POR EL MÉDICO TRATANTE. ¿ES VÁLIDA ESTA INCAPACIDAD?



Download from Dreamstime.com
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?



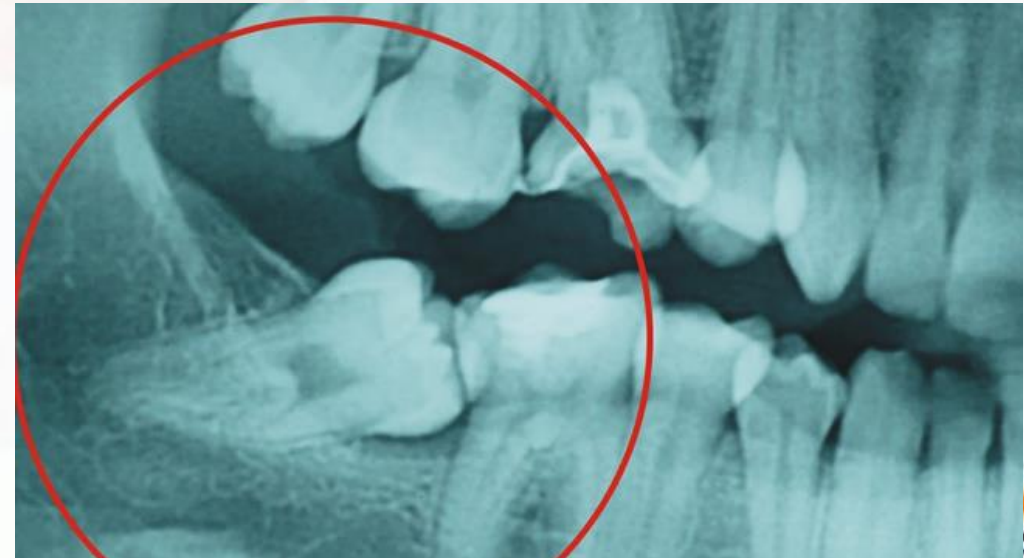
INCAPACIDAD TEMPORAL

- 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



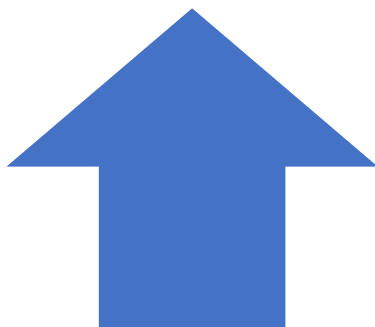
Diferencia



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

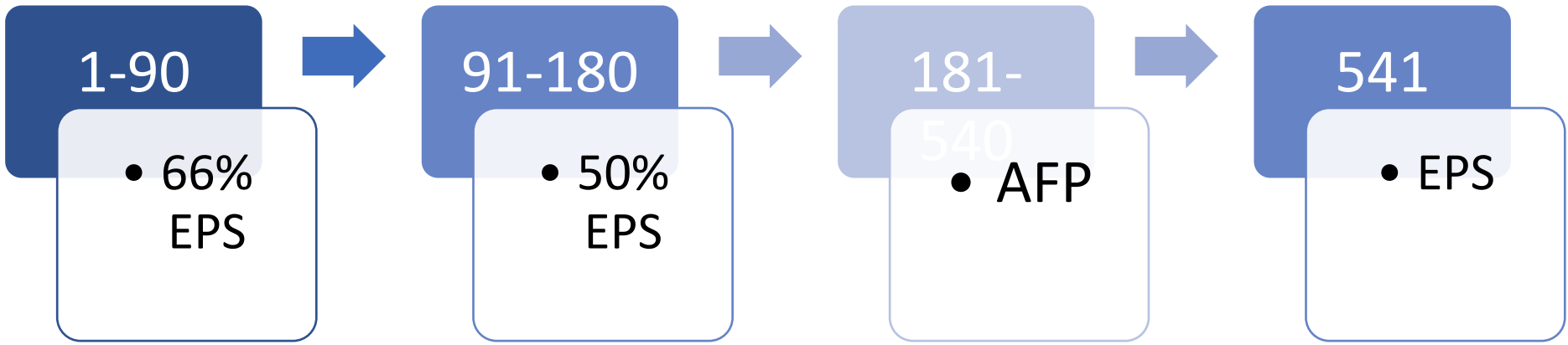




Tachones o
enmendaduras
¿Escaneado? Tipo de
papel.

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

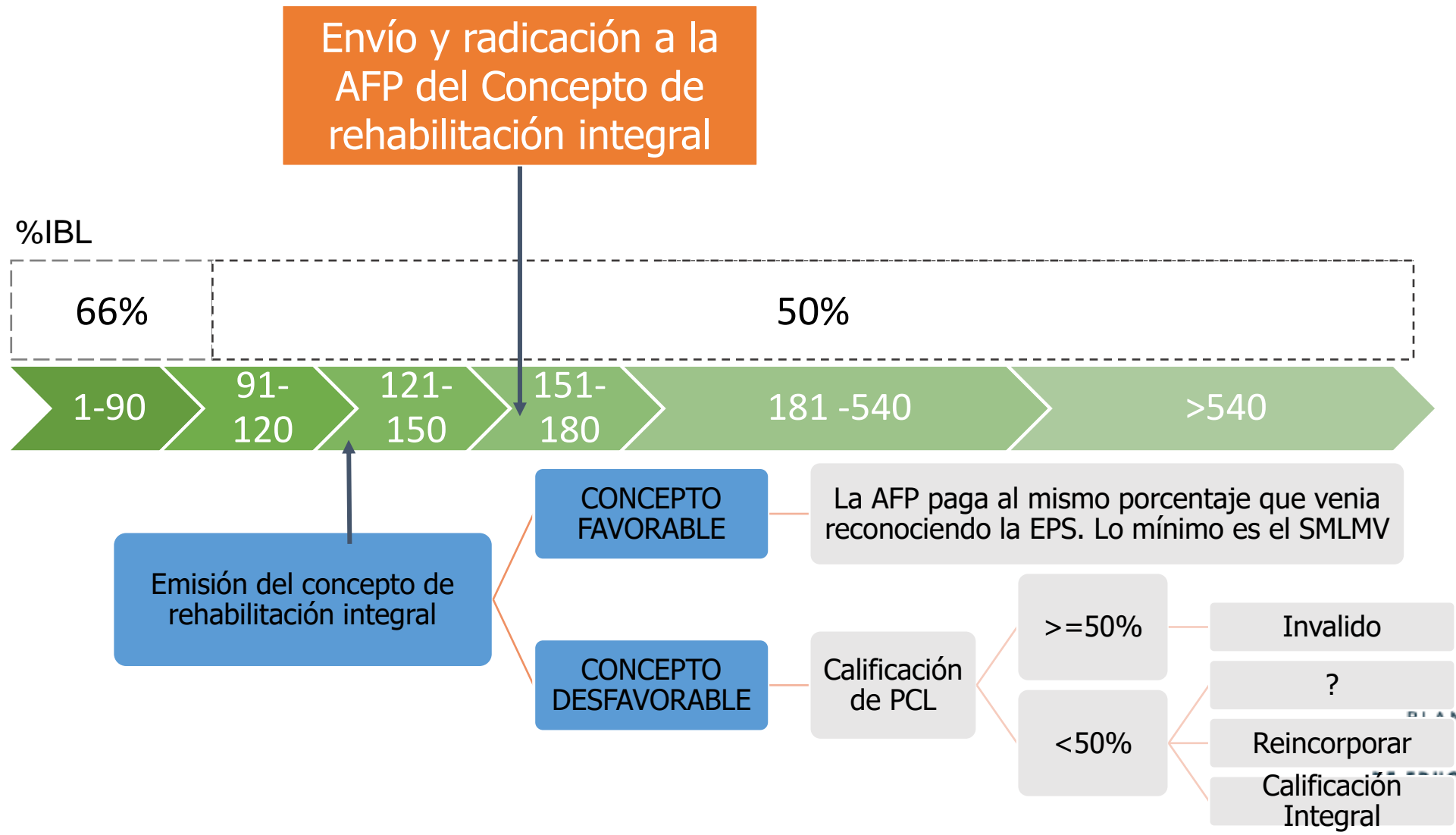
- Nombre de la entidad y/o nombre del medico u odontólogo tratante.
- Lugar y fecha de expedición.
- Nombre del afiliado y número del documento de identidad.
- Diagnostico clínico (CIE 10)
- Fecha de iniciación y duración de la incapacidad.
- Número del registro profesional y firma del medico u odontólogo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



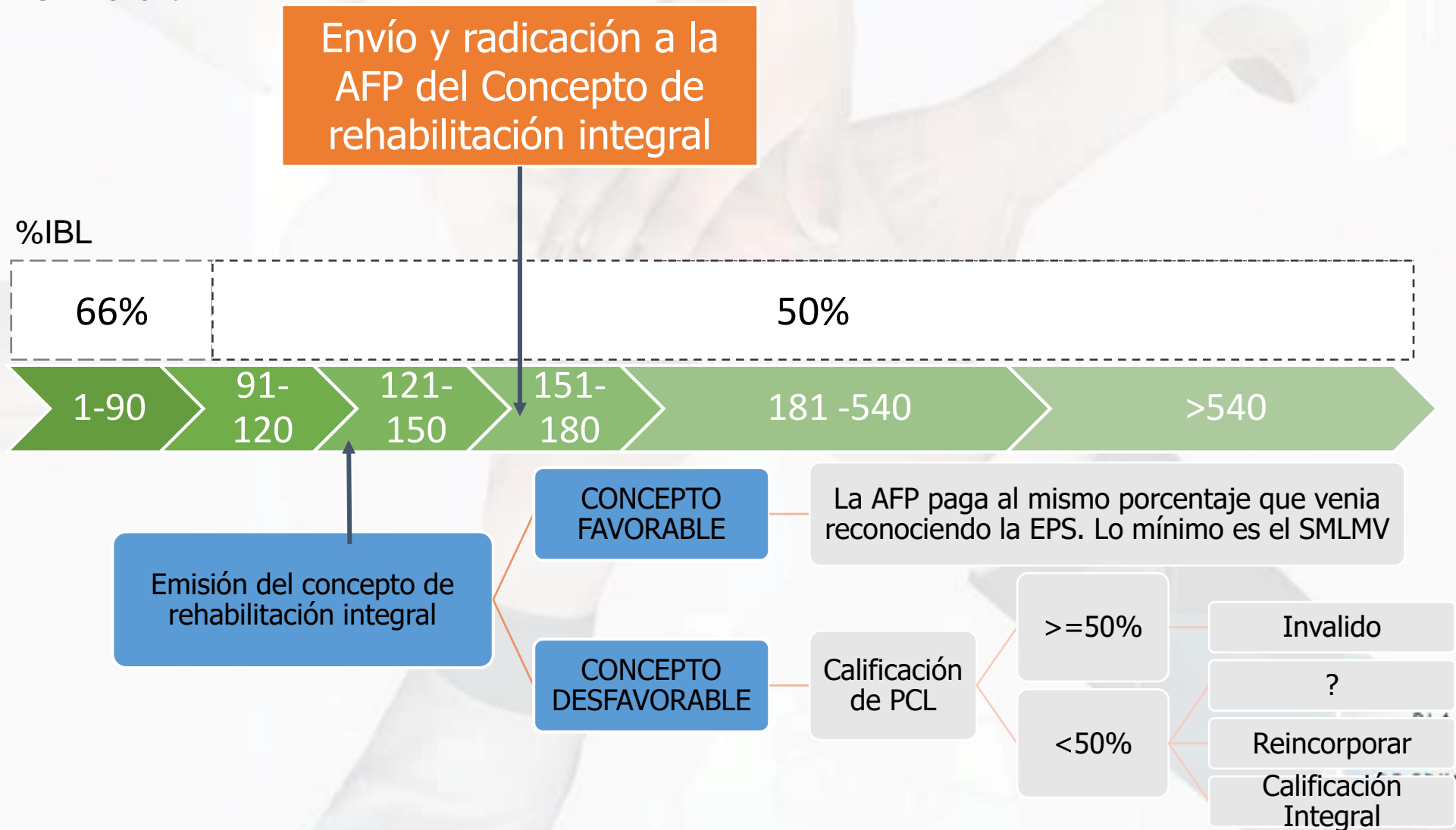
EL AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD DE ORIGEN COMÚN NO PODRA SER INFERIOR AL SALARIO MINIMO LEGAL VIGENTE

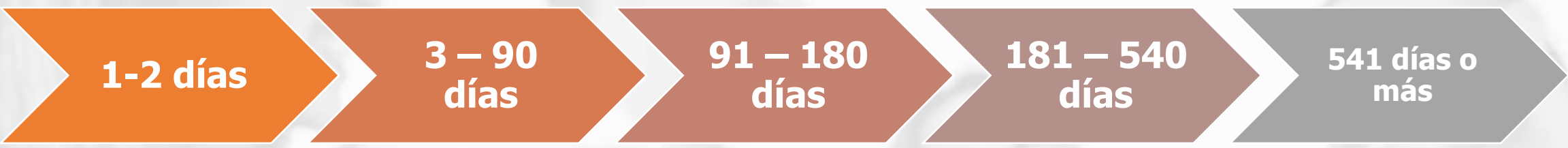
Por los primeros 180 días paga directamente el empleador y realiza el trámite de transcripción y recobro ante la EPS – EL TÉRMINO DE TRANSCRIPCIÓN LO DETERMINA CADA EPS

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



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





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

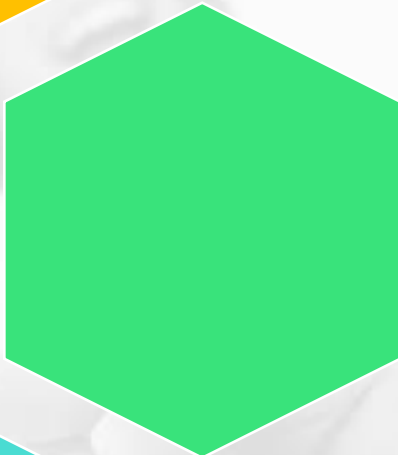


1

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



¿A quien?

Responsable EPS

¿Cuándo?

Calificación Definitiva- Concepto Desfavorable

Situaciones de Abuso del Derecho

¿Objetivo?

¿Tiempo de Rehabilitación o Recuperación (evaluación médica y visita domiciliaria)

Registro en la HC y reconocimiento de Incapacidades

Plan integral de Tratamiento. Monitoreo - Evaluación de Rehabilitación (c/60 días EPS)





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

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

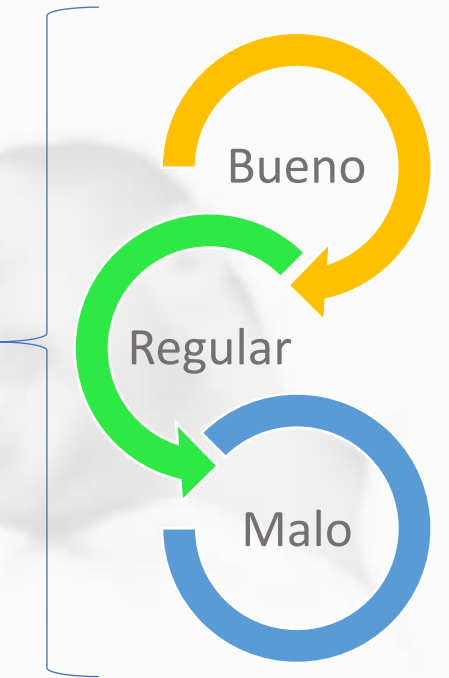
Estado Actual

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



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



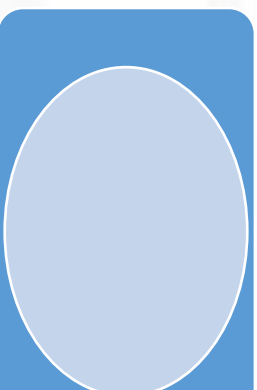
Actos o Conductas del usuario contrarias a su estado de salud.



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

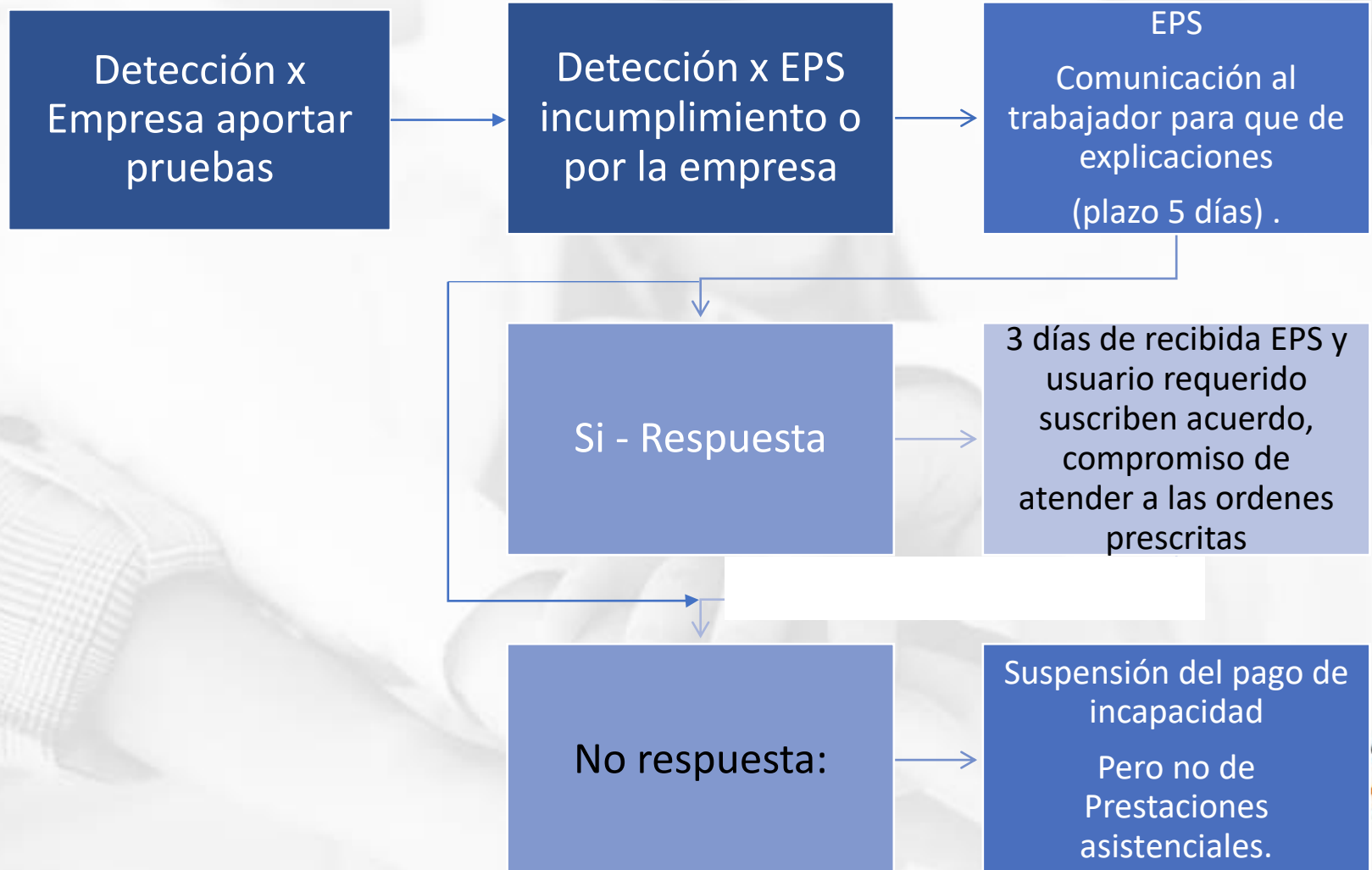
SUSPENSION
DE LA
PRESTACIÓN
POR IT (EPS)

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

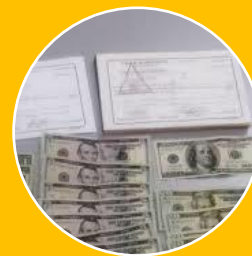
Tipos de casos para seguimiento



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



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

POSITIVA EDUCA



Conmemoración Nacional de la Salud y la Seguridad
en el Mundo de Trabajo
Semana Edu-Técnica desde URABÁ para COLOMBIA

URABÁ MÁS POSITIVA

Con la participación de la oficina especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Urabá:





EXPERTO LÍDER

Comunidad de la Seguridad Vial

Andrés Guzmán

svauditor@outlook.com

Instagram: afelipe_25

Cali - Colombia





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



Compartir

En el Congreso de la República fue aprobado durante el cuarto debate la modificación de la Ley 769 de 2002, la cual establece mediante el Código Nacional de Tránsito **los límites de velocidad permitidos al interior de las ciudades y en las vías a nivel nacional**. Esta reforma está pendiente de sanción presidencial para su entrada en vigencia, y se contempla entre en vigor finalizando el tercer trimestre de 2022.

Así las cosas, **todas las ciudades de Colombia pasarán de tener una velocidad máxima permitida de 60 kilómetros por hora a 50 km/h en vías principales**, por lo que los conductores deberán comenzar a pisar el freno un poco más. No obstante, **el límite de velocidad máximo permitido en zonas escolares y residenciales se mantuvo en 30 km/h**; esta medida según quedó establecido, aplicará tanto para vehículos particulares como de servicio público.

Te recomendamos leer: [¿Qué pasa si no tengo el SOAT vigente?](#)



LEY No. 2251

14 DE JULIO DE 2022

"POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LA POLITICA DE SEGURIDAD VIAL CON ENFOQUE DE SISTEMA SEGURO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES -LEY JULIAN ESTEBAN"

CAPITULO VI

VELOCIDAD

ARTICULO 12. Modifíquese el artículo 106 de la Ley 769 de 2002, el cual quedará así:

CAPITULO VI VELOCIDAD

ARTICULO 12. Modifíquese el artículo 106 de la Ley 769 de 2002, el cual quedará así:

ARTICULO 106. LIMITES DE VELOCIDAD EN VIAS URBANAS Y CARRETERAS MUNICIPALES. En las vías urbanas las velocidades máximas y mínimas para vehículos de servicio público o particular será determinada y debidamente señalizada por la autoridad de Tránsito competente en el distrito o municipio respectivo. **En ningún caso podrá sobrepasar los cincuenta (50) kilómetros por hora.** La velocidad en zonas escolares y en zonas residenciales será hasta de treinta (30) kilómetros por hora.

PÁRAGRAFO 1. Las patinetas y bicicletas eléctricas o a gasolina no podrán sobrepasar los 40Km/h.

PÁRAGRAFO 2. Excepcionalmente y teniendo en cuenta lo establecido el estudio técnico, diseño de la infraestructura y lo dispuesto en la "Metodología para establecer la velocidad limite en las vías colombianas" **que expidan** el Ministerio de Transporte y la Agencia Nacional de Seguridad Vial, en función del contexto, tipo de vía, funcionalidad, las características operacionales de la infraestructura vial y demás criterios en el marco del enfoque de sistema seguro, que propendan por una movilidad eficiente y la protección de la vida de todos los actores viales. **Los tramos viales en los que se presenten condiciones idóneas de infraestructura y seguridad vial, las entidades territoriales, estarán facultadas, en el marco de su jurisdicción territorial de establecer límites de velocidad superiores a los establecidos en este artículo.**

Línea del tiempo del PESV






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

"No te tocaba manito 😭😭"

El manito jugando con la moto







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.



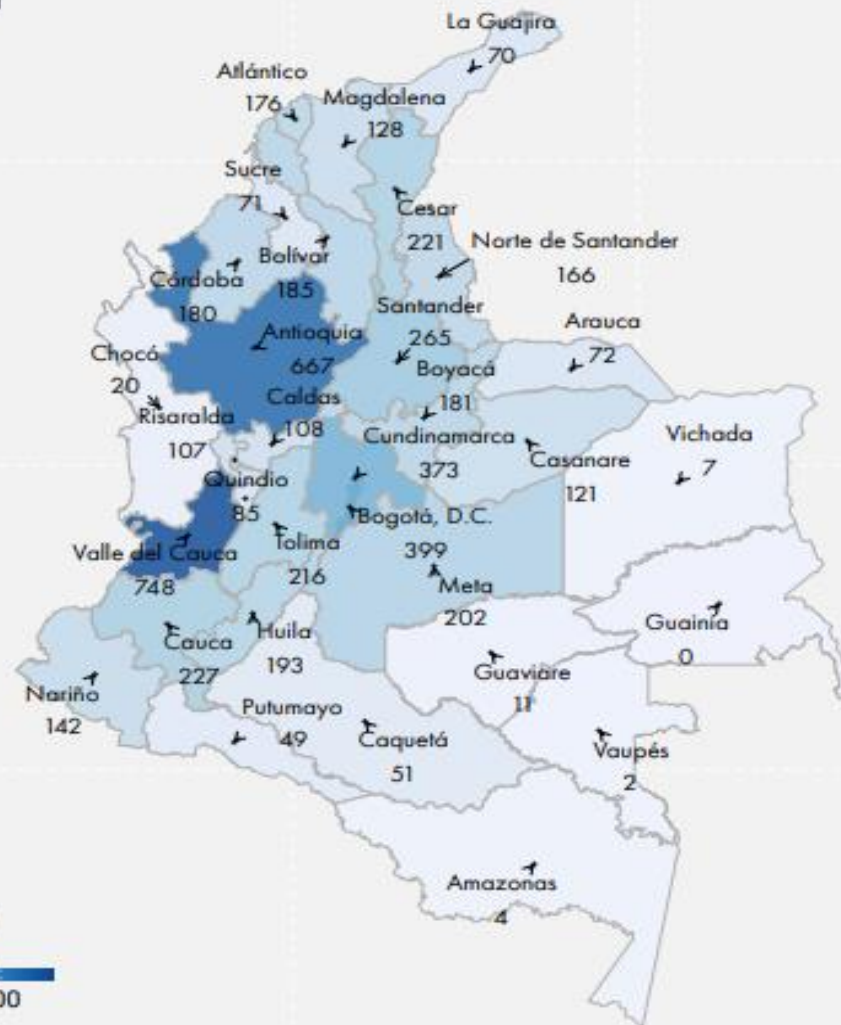
Entre las 18:00h y las 20:59h

se reportan la mayor cantidad fallecidos.



COLOMBIA Número de fallecidos por departamentos

Archipiélago de San Andrés
11



Número de Fallecidos

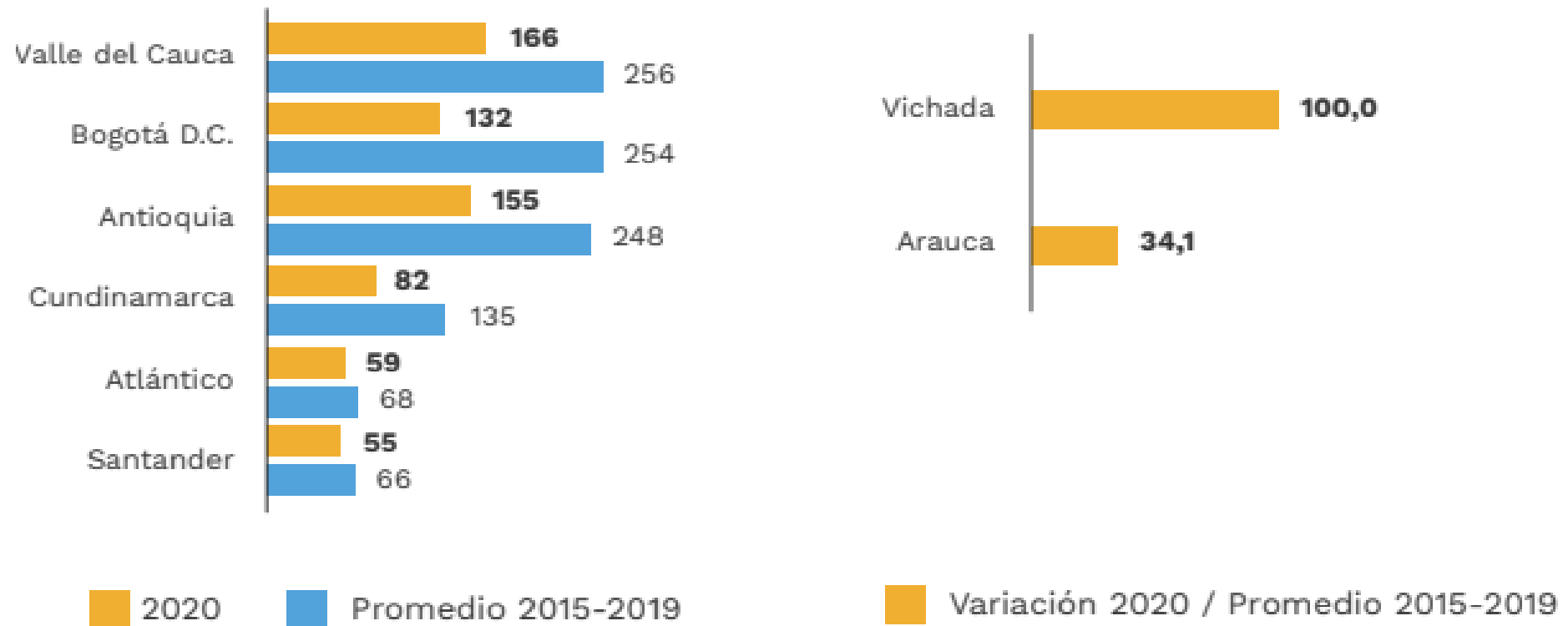
0 200 400 600

Tabla 4. Estadísticas generales de fallecidos según departamento de ocurrencia del siniestro para el periodo (2021)

Dpto	Fallecidos	Promedio	Var.Abs	Var.Rel
Guaviare	18	11	7,2	66,7
San Andrés	21	14	7,2	52,2
Bolívar	262	177	85	47,7
Magdalena	240	168	72	42,7
Guainía	3	2,2	0,8	36,4
Amazonas	5	3,8	1,2	31,6
Cesar	310	238	72	30,1
Putumayo	93	72	21	29,9
Casanare	154	119	35	29,4
Santander	393	305	88	28,8
Sucre	114	89	25	28,4
Cauca	258	208	50	24,2
Caqueta	72	58	14	24,1
Cordoba	233	192	41	21,4
Huila	272	227	45	19,6
Boyaca	230	193	37	18,9
Tolima	300	255	45	17,6
Quindío	115	99	16	16,2
Meta	240	212	28	13,3
Cundinamarca	556	491	65	13,2
Arauca	78	69	9	13,0
Risaralda	143	128	15	11,9
Antioquia	952	859	93	10,8
Caldas	132	122	10	8,6
Atlántico	215	202	13	6,3
Norte Santander	209	201	8,4	4,2
La Guajira	109	109	-0,2	-0,2
Bogotá DC	494	500	-5,6	-1,1
Valle Del Cauca	826	868	-42	-4,8
Nariño	169	197	-28	-14,0
Vichada	5	6	-1	-16,7
Choco	16	22	-5,6	-25,9
Departamento Sin Asignar	1	2,2	-1,2	-54,5
Vaupés	0	1	-1	-100,0



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
Antioquia	Medellín	05001	2.483.545	56.015	59.727	3.084	3.319	2.584	2.255	124
	Abejorral	05002	20.258	207	213	18	20	1	1.022	89
	Abriaquí	05004	2.710	24	25	1	1	0	886	37
	Alejandría	05021	4.669	16	18	5	5	1	343	107
	Amagá	05030	30.777	312	317	14	15	24	1.014	45
	Amalfi	05031	26.552	180	187	10	10	3	678	38
	Andes	05034	43.713	903	945	40	45	20	2.066	92
	Angelópolis	05036	5.790	33	33	2	2	0	570	35
	Angostura	05038	11.462	66	66	4	5	0	576	35
	Anorí	05040	18.737	133	137	7	8	5	710	37
	Santa Fé de Antioquia	05042	26.598	859	876	58	64	21	3.230	218
	Anzá	05044	7.085	176	182	17	18	0	2.484	240
	Apartadó	05045	124.647	2.284	2.359	75	79	29	1.832	60
	Arboletes	05051	29.942	307	316	12	13	4	1.025	40
	Argelia	05055	7.577	22	22	1	1	0	290	13
	Armenia	05059	5.085	20	21	5	6	0	393	98
	Barbosa	05079	53.242	991	1.032	50	52	36	1.861	94
	Belmira	05086	6.054	61	61	8	9	2	1.008	132
	Bello	05088	538.527	6.832	7.225	458	502	241	1.269	85
	Betania	05091	10.274	74	74	6	6	2	720	58
Betulia	05093	15.736	79	80	12	13	1	502	76	
Ciudad Bolívar	05101	26.160	413	426	48	50	4	1.579	183	
Briceño	05107	8.065	13	13	0	0	0	161	0	
Buriticá	05113	9.502	76	81	12	12	0	800	126	

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



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,

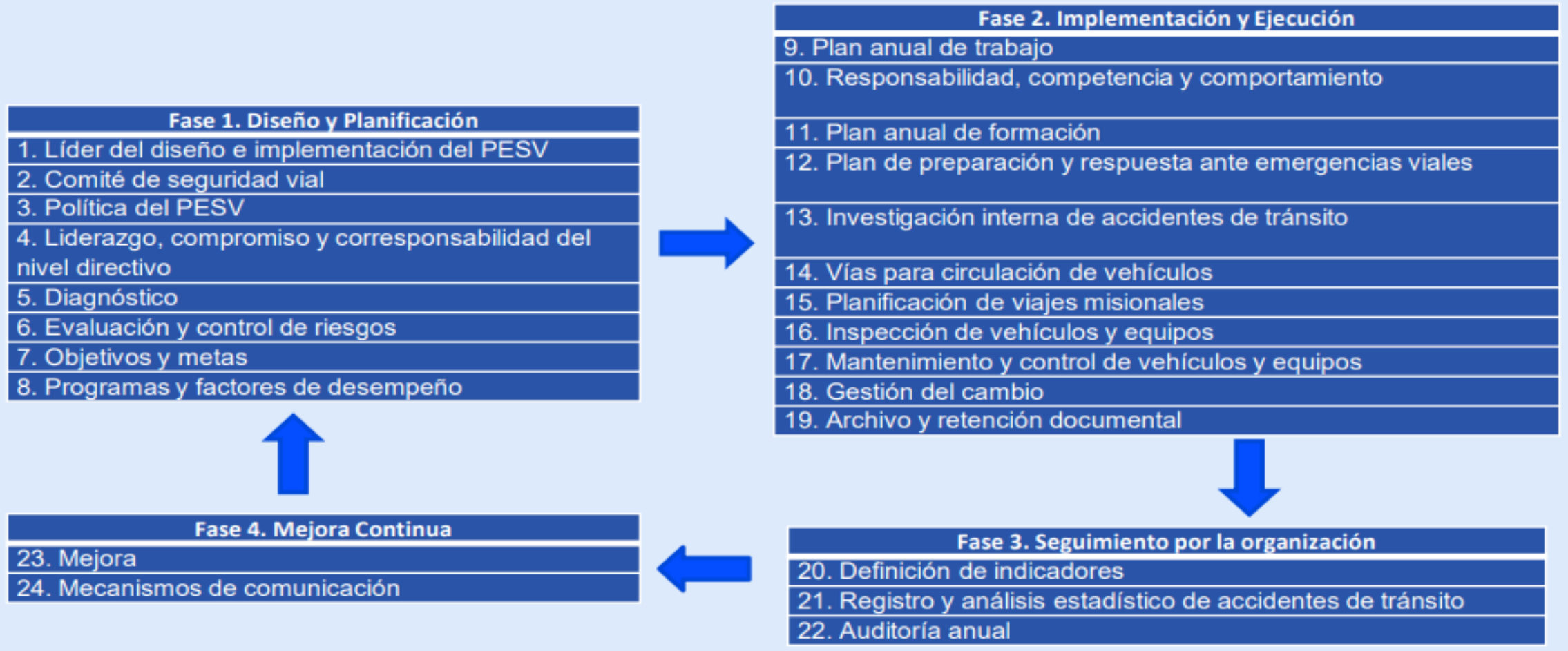
Fuente: Elaboración propia

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



PESV es una herramienta que...

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

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



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