



Congreso 2022

Antioquia más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgos Laborales para el Cuidado de la Vida

Con la participación de la Oficina Especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Antioquia:



MINISTERIO DEL TRABAJO



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

SGS



ACREDITTA



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**





Presidente

Sociedad Colombiana de
Medicina del Trabajo

La vida
es un largo camino
en la que somos
alumnos y maestros.
Unas veces nos toca
ENSEÑAR...



¡Y todos los días
nos toca
APRENDER!



¡GRACIAS!

Acto formal de Apertura.

Temática

Gestión Moderna de Riesgos Laborales para el Cuidado de la Vida.



Eje
Gestión,
cultura y salud

Camilo Gómez Cristancho

Médico Cirujano de la Universidad Nacional de Colombia especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Manuela Beltrán, especialista en Gerencia Hospitalaria de la Pontificia Universidad Javeriana, Abogado de la Universidad Católica de Colombia; Magister en Derecho con énfasis en Responsabilidad Civil de la Universidad Externado de Colombia y candidato a Doctor en Derecho en la Universidad Externado de Colombia. Docente de varias universidades y actualmente se desempeña como Vicepresidente de Promoción y Prevención de Positiva Compañía de Seguros S.A



¡GRACIAS!

Liderazgo Educativo



Influenciado

Patrocinador

Patrocinador



Antes

2022

Después

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL

DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

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



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

2 de mayo de 2022



2 de mayo de 2022



2 de mayo de 2022



EDUCACIÓN



Proceso

Enseñanza



Aprendizaje



19 de mayo de 2022



¡Vive una vida Positiva,
segura y saludable!
Comprometidos con
el cuidado de la vida.

¡Vive una vida Positiva,
segura y saludable!
Comprometidos con
el cuidado de la vida.

POSITIVA POSITIVA EDUCACION

Antes

INTENSE

19 de mayo de 2022



3 de junio de 2022



3 de junio de 2022



EDUCACIÓN



Capacitación
+
Formación
+
Entrenamiento
+
Inducción
+
Re-Inducción



24 de junio de 2022



24 de junio de 2022



24 de junio de 2022



11 de Julio de 2022



12 de Julio de 2022



EDUCACIÓN



Directivos Responsables
Trabajadores



28 de Julio de 2022





29 de Julio de 2022



30 de Julio de 2022



2 de agosto de 2022



2 de agosto de 2022



EDUCACIÓN

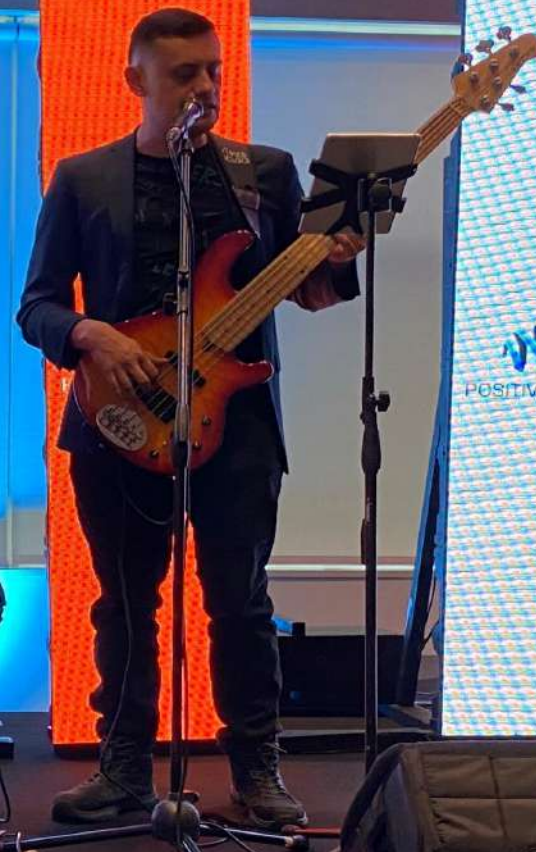


Competencias: **Conceptuales**
+
Competencias: **Procedimentales**
+
Competencias: **Actitudinales**
+
Competencias: **Convivir**



1 de septiembre de 2022

POSITIVA EDUCA

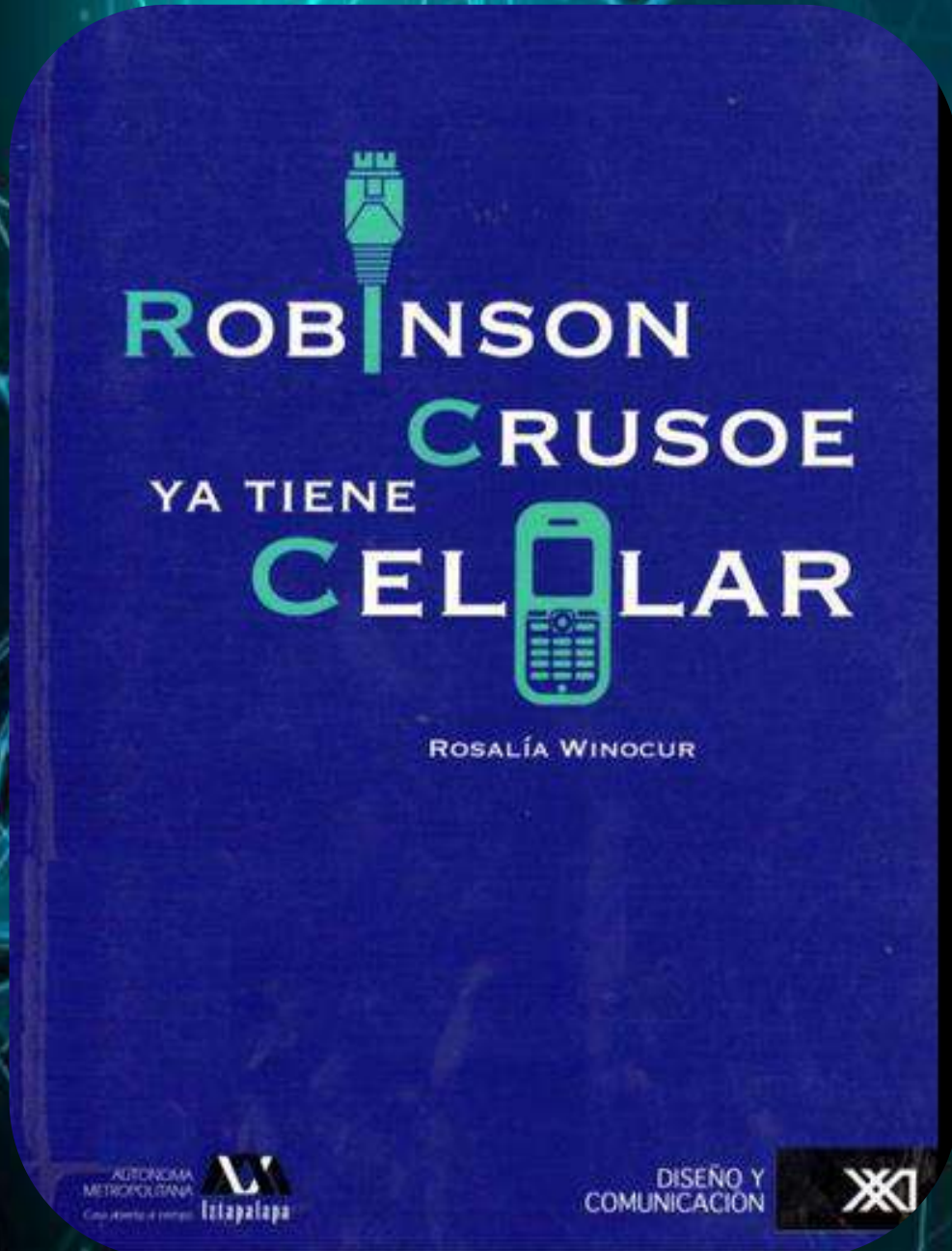


1 de septiembre de 2022



1 de septiembre de 2022



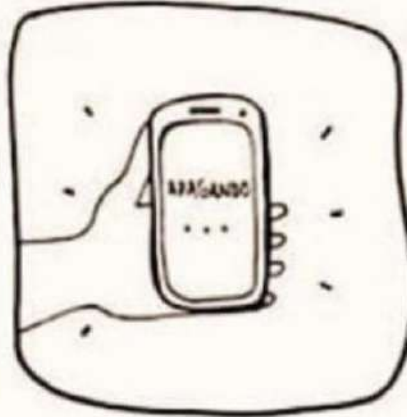
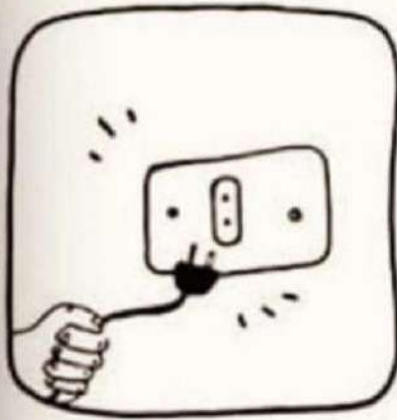


ROBINSON
CRUSOE
YA TIENE
CELULAR

ROSALÍA WINOCUR

Los que están solos ya
no son los que están
aislados sino los que
están desconectados...

DESCONECTARSE ...



PARA CONECTARSE ...





El conocimiento y el aprendizaje son los mayores recursos renovables de que dispone la humanidad para responder a los desafíos e inventar alternativas.

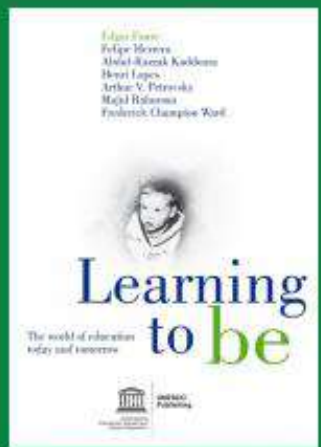


unesco



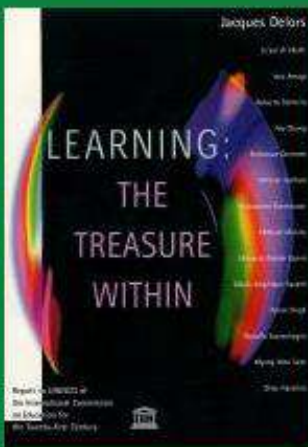
PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

LOS FUTUROS DE LA EDUCACIÓN: aprender a transformarse será el último de una serie de informes mundiales encargados por la UNESCO para hacer frente a los desafíos que el futuro nos depara y formular recomendaciones en el ámbito de la educación.



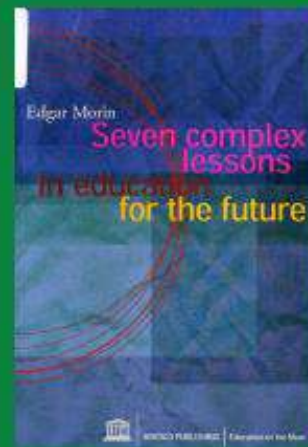
Aprender a ser: la educación del futuro
Faure Report (1972)

En dicho informe se advirtió de los riesgos de las desigualdades, las privaciones y el sufrimiento y se destacaron **las características universales de la educación.**



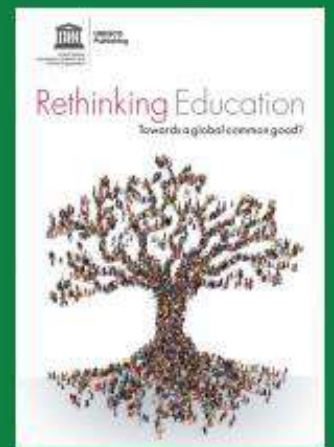
La Educación encierra un tesoro
Delors Report (1996)

En este informe se subrayaba además la importancia de un enfoque humanista de la educación y se **establecían "los cuatro pilares" de la educación, a saber: aprender a ser, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a vivir juntos.**



Los Siete saberes necesarios para la educación del futuro
Edgar Morin (1999)

Una educación que cure la ceguera del conocimiento.
Una educación que garantice el conocimiento pertinente.
Enseñar la condición humana.
Enseñar la identidad terrenal.
Enfrentar las incertidumbres.
Enseñar la comprensión.
La ética del género humano



Replantear la educación: ¿Hacia un bien común mundial?
UNESCO

Se proponía un replanteamiento de la educación y el conocimiento como bienes comunes mundiales.



¿Por qué Liderazgo?

De sobrevivir a prosperar

El futuro del trabajo en un mundo post-pandemia

Deloitte 2021

Fases Claves

del Liderazgo

Ejecutivo

Responder

Recuperar

Prosperar



20 puntos de un análisis de más de 50 expertos publicado por **The Economist 2020 - 2021**

1 Educación off y online: Learning Experience Design

La educación nunca regresará igual. El Learning Experience Design **se volverá fundamental para colegios, universidades, diplomados, postgrados y la educación continua.**

¿y en la seguridad

y salud en el trabajo?



2 Avance de la Telemedicina

El sistema médico migró a lo digital con tecnología a distancia para siempre. Los diagnósticos periodicos básicos serán realizados por dispositivos IoT (internet de las cosas) como smartwatch y otros gadgets.

¿y en la seguridad

y salud en el trabajo?

soho

3 Menores gastos Mayores ahorros

La economía personal se contrae, y las personas ahorran más. La electrónica sigue siendo el producto más apreciado y adquirido.

¿y en la seguridad

y salud en el trabajo?



4 Comercio Electrónico Ecommerce y más ecommerce

Gran oportunidad para el service design y el branch transformation. El ecommerce seguirá creciendo, y cerrará hasta un 50% de tiendas físicas, las que sobrevivan deberán rediseñar su experiencia.

¿y en la seguridad

y salud en el trabajo?



5 El cambio climático será prioritario

El cambio climático será un tema muy sensible y valorado. Gran oportunidad para la economía circular: definir y alinear todas las acciones con un propósito significativo y alineado a un bien mayor global.

¿y en la seguridad

y salud en el trabajo?

soho

6 Noticias Falsas No más Fake News

Adios a las "Fake News". Nuevos modelos de información y noticias por suscripción con más transparencia ayudarán a recibir contenidos más confiables.



soho

¿y en la seguridad

y salud en el trabajo?

7 Salud mental y aislamiento

El employee experience design cobra importancia para asegurar la salud mental y ayudar a las personas a sobrellevar las situaciones de agresividad, soledad y angustia por el aislamiento del trabajo remoto.

¿y en la seguridad

y salud en el trabajo?



8 Emprendimiento social será prioridad

Inversión de esfuerzos y presupuesto para hacer el bien para las grandes problemáticas como la educación, la salud, la energía, la seguridad, la política, la destrucción de la clase media.

¿y en la seguridad

y salud en el trabajo?



8 Natural y saludable

Comida, experiencias y forma de interactuar. Consumir local pero real. Ser más sano es el "nuevo lujo". El reciclaje vuelve con fuerza.



¿y en la seguridad
y salud en el trabajo?

11 Trabajo Remoto por siempre

Deseamos socializar pero el trabajo a distancia llegó definitivamente. Las oficinas, gracias al service design, serán espacios divertidos de reunión y de conexión memorable.



¿y en la seguridad
y salud en el trabajo?

10 El renacimiento personal

El mundo está viendo este año como un nuevo inicio. La gente replanteará sus metas personales de trabajo, salud, dinero y espirituales. Oportunidades para aplicar el Business Model Canvas Personal a tu persona.

soho

¿y en la seguridad
y salud en el trabajo?

12 El adiós a grandes oficinas

Más oficinas cerrarán o se **reconvertirán a un formato más eficiente**. Los grandes edificios corporativos generarán espacios vacíos generando nuevas oportunidades.



¿y en la seguridad
y salud en el trabajo?

13 Viajes de negocio en el olvido

Los viajes de trabajo, así como los congresos o **reuniones de trabajo**, bajarán un **50%**. Las alternativas digitales llegaron para quedarse. Cómo potenciar el networking digital será prioritario para el equipo de Soho este 2021.

soho

¿y en la seguridad

y salud en el trabajo?

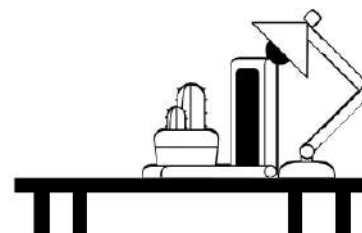
14 Hogares Oficina

¿y en la seguridad

y salud en el trabajo?

Las casas se vuelven más tecnológicas y adaptadas al trabajo. Poder **trabajar desde cualquier lugar** será prioridad para los trabajadores.

soho



15 Mercado Laboral Global

No habrá diferencia entre **contratar personal local y extranjero**. Las empresas y recursos humanos deberán aprender cómo atraer, realizar el onboarding y retener talento internacional.

soho

¿y en la seguridad

y salud en el trabajo?

16 Servicios por suscripción y realidad virtual

Todo lo repetitivo se vuelve virtual y en un formato de suscripción. Servicio de gimnasios, arte, cine, y entretenimiento. Llegarán a los hogares mediante realidad virtual.

¿y en la seguridad

y salud en el trabajo?

soho



17 Nuevas tecnologías se vuelven vitales

Las empresas que no inviertan al menos 10% en nuevas tecnologías desaparecerán.

Nuevas empresas tecnológicas pueden desbancar a las tradicionales que no se transformen digitalmente realmente.

¿y en la seguridad

y salud en el trabajo?

soho

18 El turismo volverá fortalecido

El turismo de entretenimiento volverá fortalecido en el segundo semestre del 2021. Las personas apreciarán más que nunca las experiencias reales, siempre apoyadas con asistencia y gestión digital de su experiencia.

¿y en la seguridad

y salud en el trabajo?

soho

19 Protección de datos personales se vuelve prioridad

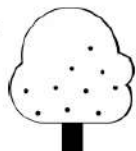
El manejo de datos personales se vuelve más delicado y las grandes plataformas cambiarán.

Regresará el pagar por suscripción, ya que preferimos pagar que regalar nuestros datos y vida personal.

¿y en la seguridad

y salud en el trabajo?

soho



20 Irrupción masiva de la inteligencia artificial

La fuerza laboral básica se reduce dramáticamente, tomando la Inteligencia Artificial las operaciones simples. Momento de rediseñar el futuro de nuestras profesiones.

¿y en la seguridad

y salud en el trabajo?

soho



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



¿C ó m o

e s t a s

a p r e n d i e n d o

h o y ?

¿Cómo
estas
enseñando
a otros?

APRENDIENDO DEL TRABAJO DIARIO

- El trabajador moderno
- El gerente moderno
- Prácticas reflexivas
- Soporte de desempeño
- Herramientas para el aprendizaje en el lugar de trabajo

APRENDIZAJE SOCIAL Y COLABORATIVO EN EL TRABAJO

- Cultura de intercambio de conocimientos
- Intercambio eficaz de conocimientos
- Comunidades de Practica
- Aprendizaje social guiado
- Eventos informales de aprendizaje social

AUTOAPRENDIZAJE Y AUTO DESARROLLO

- Autodesarrollo continuo
- Aprendizaje diario
- Habilidades de aprendizaje modernas
- Un proceso formal de autodesarrollo
- Promover una cultura de autodesarrollo continuo.

PRÁCTICAS MODERNAS DE ENTRENAMIENTO

- Formación eficaz para el lugar de trabajo moderno
- De los cursos a los recursos
- De los cursos al micro aprendizaje
- Del aula a la formación virtual
- De la creación a la curaduría

Un enfoque más holístico: Gestionar el conocimiento de manera integral y cíclica

 **POSITIVA EDUCA**

**“La esencia de la educación es
mostrar el mundo como posibilidad”**

Emilio Lledó

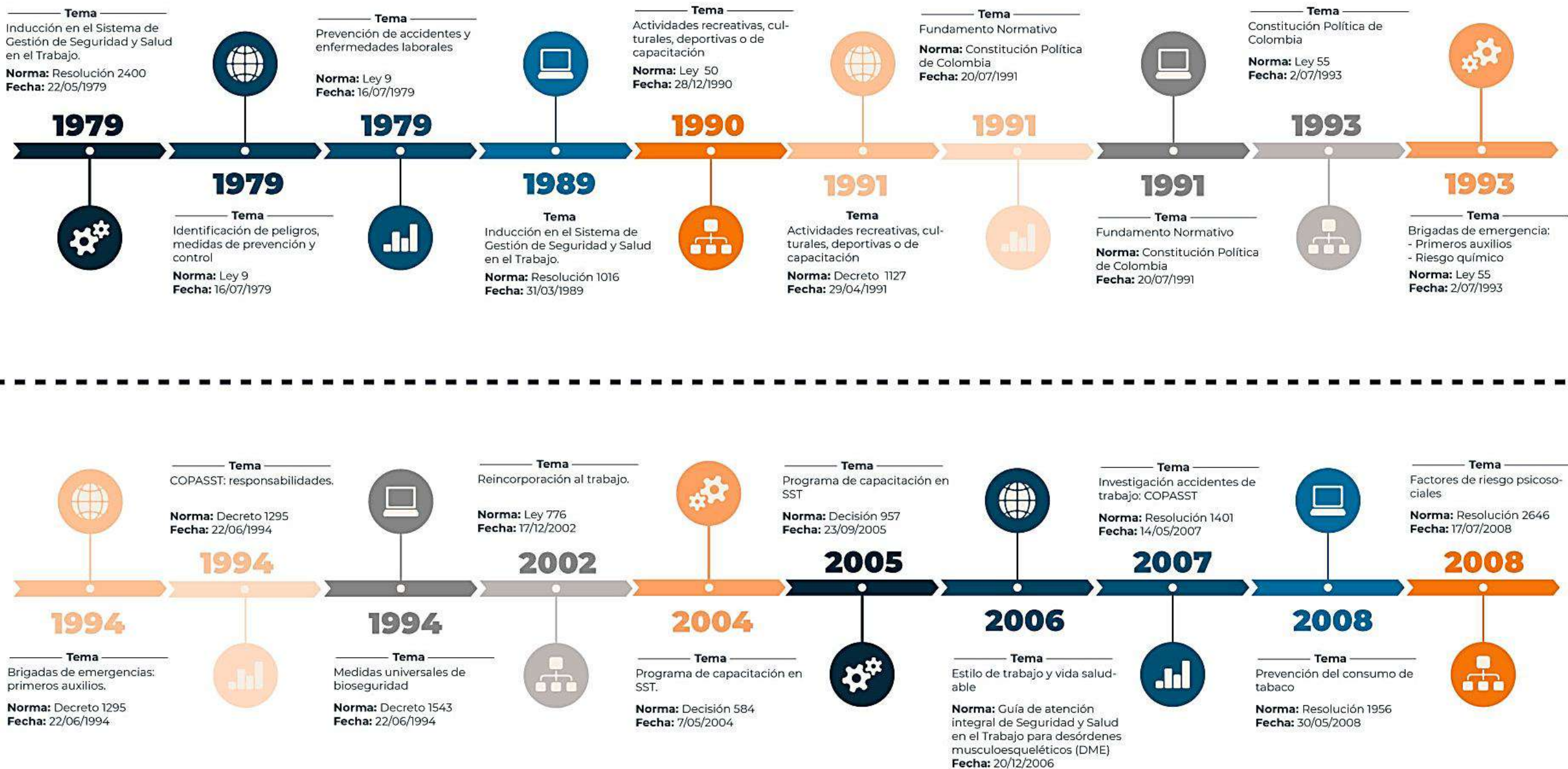
 **POSITIVA EDUCA**



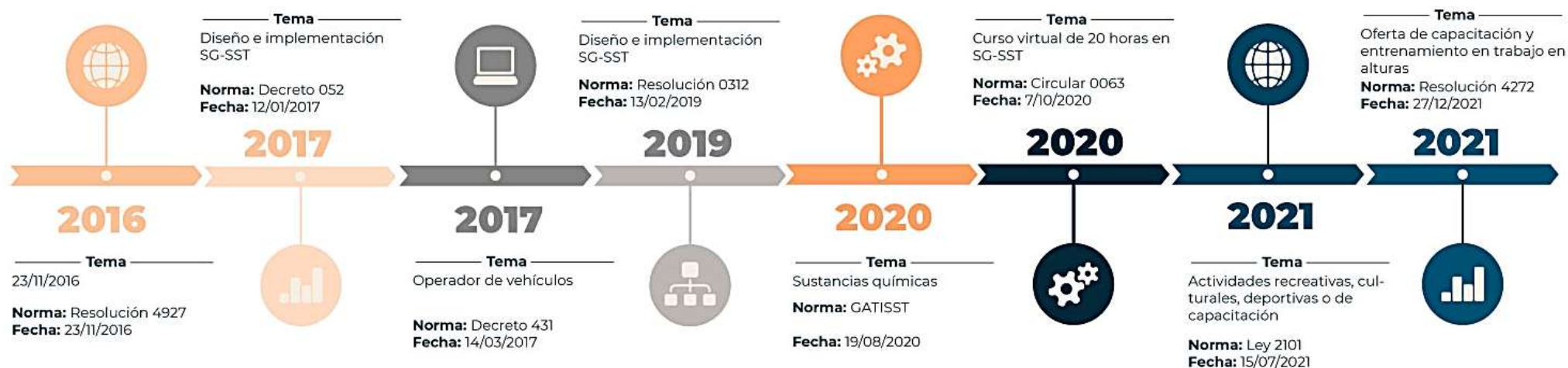
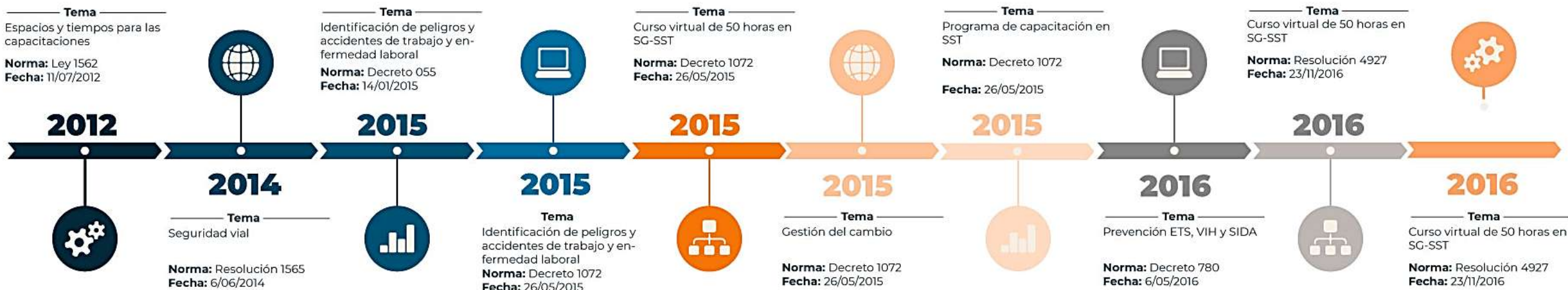
"LA GENTE OLVIDARÁ LO QUE
DIJISTE, LA GENTE OLVIDARÁ
LO QUE HICISTE, PERO LA
GENTE NUNCA OLVIDARÁ
CÓMO LA HICISTE SENTIR."

— MAYA ANGELOU —

Matriz de Acciones Educativas en el Sistema General de Riesgos Laborales



Matriz de Acciones Educativas en el Sistema General de Riesgos Laborales





Gestión del Conocimiento Aplicado en Seguridad y Salud en el Trabajo



Gestión del Cambio

Desarrollo

Educación Moderna en Seguridad y Salud en el Trabajo

Debemos dar forma a la educación para el cuidado de la vida

- Promoviendo el bienestar
- Contribuyendo al desarrollo
- Financiando las iniciativas educativas
- Conectando con la educación formal

Diseñar educación en seguridad y salud aplicable a todos

- Cumplimiento con los deberes básicos en SST
- Integrando el aprendizaje entre disciplinas
- Orientando y fortaleciendo a los trabajadores
- Elaborando planes flexibles e inclusivos
- Evaluando y aprovechando los resultados

Creando y compartiendo conocimientos en seguridad y salud

- Produciendo conocimientos para el bien común
- Fundamentando los conocimientos en contextos
- Reduciendo la brecha digital
- Imaginando y aplicando modelos alternativos

Generando fuerza en la diversidad

- **Abrazar las formas plurales de conocer y hacer**
- **Responder a la diversidad de los trabajadores**
- **Valor la diversidad de nuestras instituciones**
- **Creando espacios de dialogo**

Compromiso con el alma y la solidaridad

- **Asumir la responsabilidad con la educación**
- **Ofrecer una educación con el alma**
- **Responder colectivamente a los retos mundiales**
- **Alzar la voz ante la escena mundial**
- **Pensar mas allá de los limites**



Congreso 2022

Antioquia más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgos Laborales para el Cuidado de la Vida

Con la participación de la Oficina Especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Antioquia:



MINISTERIO DEL TRABAJO



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

SGS



ACREDITTA





Congreso 2022

Antioquia más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgos Laborales para el Cuidado de la Vida

Con la participación de la Oficina Especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Antioquia:



MINISTERIO DEL TRABAJO



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

SGS



ACREDITTA



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



Jesús Palomino Cervantes
9,56 K suscriptores

PÁGINA PRINCIPAL VIDEOS LISTAS DE REPRODUCCIÓN COMUNIDAD CANALES MÁS INFORMACIÓN

SUSCRIBIRSE

Diplomado "Decreto 1072 de 2015": Decreto Unico Reglament...
969 vistas · hace 1 año
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

- Qué será? Pronto lo sabrás! 0:15
- SEMINARIO-TALLER DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Inversión: \$100.000 Inscríbete en el link! 1:30
- Invitación Conversatorio Trabajo a Distancia 1:50
- Diplomados Estándares Mínimo SG-SST y Nicotina 6:24
- Seguimos en cuarentena y mejorando!

Jesús Palomino Cervantes
4,9 mil amigos

Publicaciones Información Amigos Fotos Videos Grupos Más

Primer día del Congreso "Gestión Moderna en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida" ARL POSITIVA en Manizales
1 h ·



Rafael Piña, Maritza Paola Gomez Quiroga y 4 personas más



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

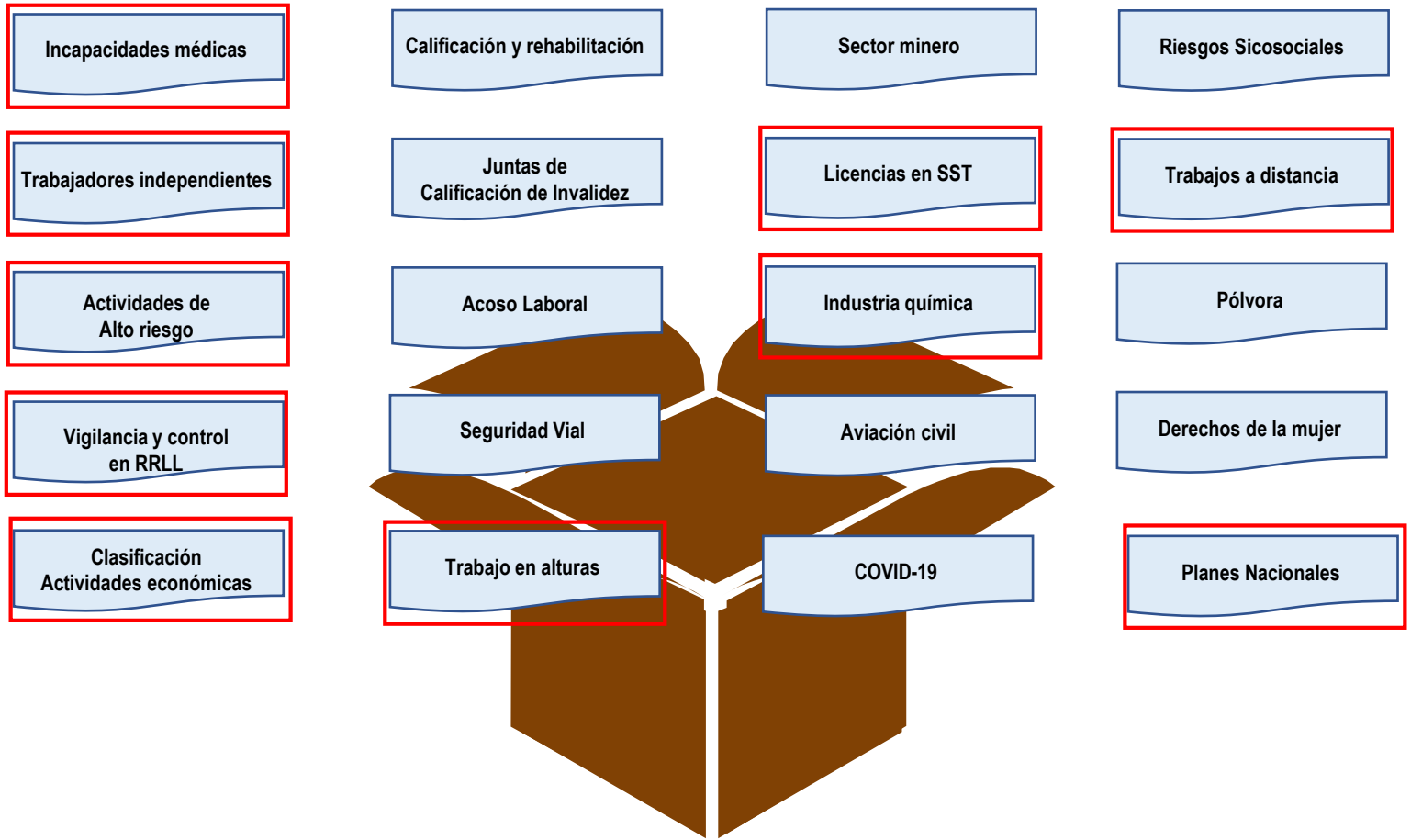


ACTUALIZACIÓN LEGAL EN SST

OBJETIVO GENERAL

Conocer la normatividad legal en Seguridad y Salud en el Trabajo expedida durante el período Septiembre 2021 – Septiembre de 2022





Qué nos trae POSITIVA ARL?

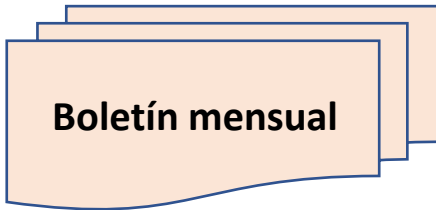


UNIDAD	CONTENIDO	APLICACIONES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES
1	Conceptos básicos de la ARL	Identificación de los actores involucrados	Comprender el rol de cada actor	Foro de discusión
2	Tipos de ARL	Clasificación de las ARL	Identificar las características de cada tipo	Trabajo en grupo
3	Procedimientos de afiliación	Requisitos para la afiliación	Conocer los pasos a seguir	Simulación de un proceso
4	Beneficios de la ARL	Tipos de prestaciones	Identificar los beneficios disponibles	Investigación de casos
5	Resolución de conflictos	Mecanismos de reclamo	Conocer los canales de atención	Role playing

Curso Matriz Legal



Grupo de Estudio



Boletín mensual



DECRETO 1072 DE 2015 HOY



FUNCIÓN PÚBLICA

Descargar PDF

Fechas

Temas (2)

Vigencias(58)

Adicionado por Decreto 1604 de 2022

Modificado por Decreto 1493 de 2022

Adicionado por Decreto 1368 de 2022

Adicionado por Decreto 1227 de 2022 Ministerio de Trabajo

Modificado por Decreto 1227 de

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

DECRETO 1072 DE 2015

(Mayo 26)

VERSIÓN INTEGRADA CON SUS MODIFICACIONES

Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector Trabajo a partir de la fecha de su expedición

ÚLTIMA FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 03 DE AGOSTO DE 2022

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

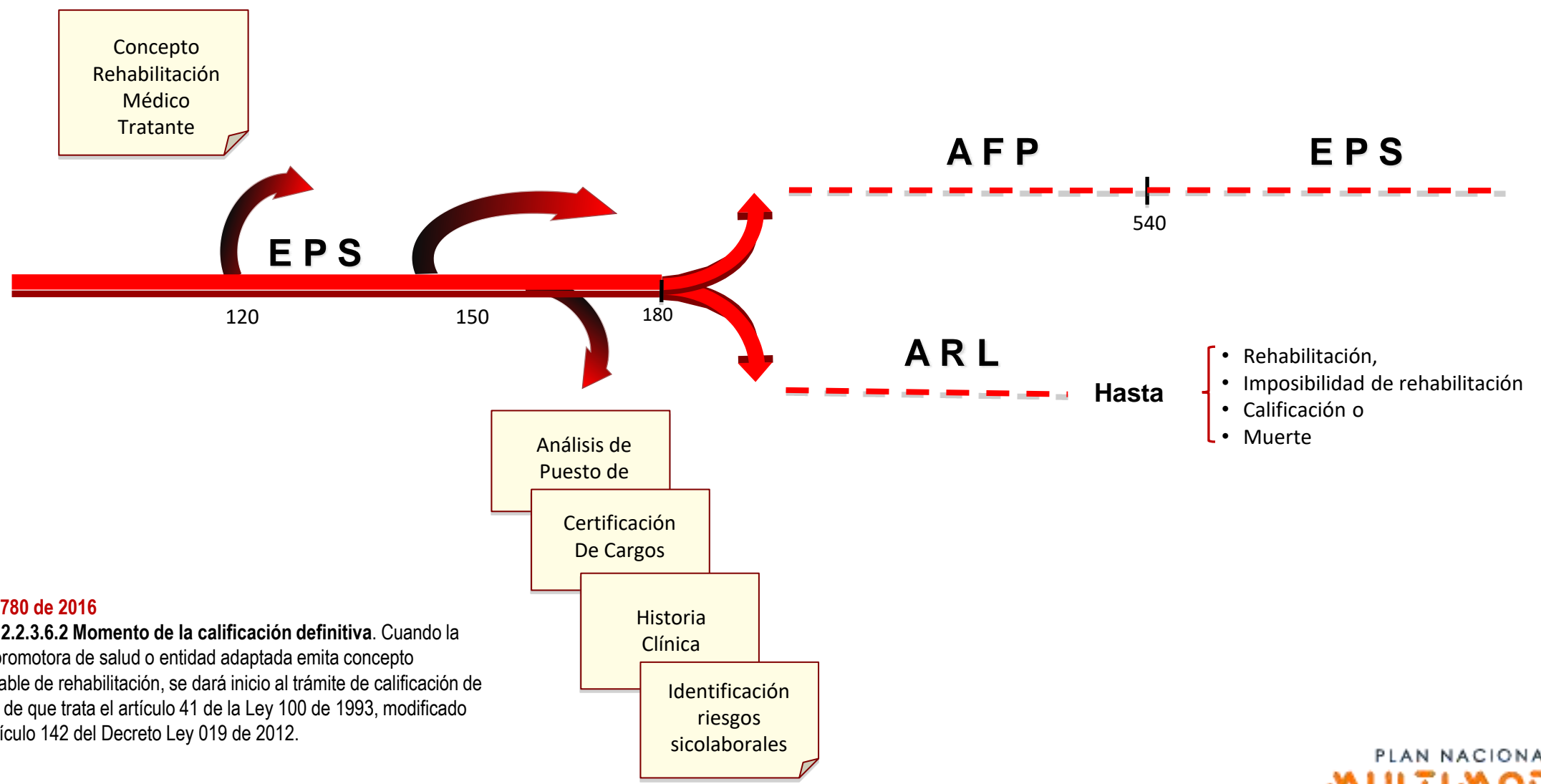
En ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y

CONSIDERANDO:

<https://www.funcionpublica.gov.co>



INCAPACIDADES MEDICAS



Decreto 780 de 2016

Artículo 2.2.3.6.2 Momento de la calificación definitiva. Cuando la entidad promotora de salud o entidad adaptada emita concepto desfavorable de rehabilitación, se dará inicio al trámite de calificación de Invalidez de que trata el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012.



Decreto 780 de 2016

Título 3 PRESTACIONES ECONÓMICAS

(Título sustituido por el Art. 1 del Decreto 1427 de 2022)

- LICENCIA DE MATERNIDAD Y DE PATERNIDAD
- INCAPACIDAD DE ORIGEN COMÚN
- DOCUMENTOS, VALIDACIÓN, LIQUIDACIÓN Y PAGO DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS
- REVISIÓN PERIÓDICA DE LA INCAPACIDAD Y CONCEPTO DE REHABILITACIÓN
- INCAPACIDADES SUPERIORES A 540 DÍAS
- SITUACIONES DE ABUSO DEL DERECHO

El médico u odontólogo tratante, según sea el caso, deberá expedir el documento en el que certifique la incapacidad del afiliado, el cual debe contener como mínimo:

(. . .)

11. Presunto origen de la incapacidad (común o laboral)

(. . .)

Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.1.7.

Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad

El concepto de rehabilitación que deben expedir las entidades promotoras de salud o las entidades adaptadas antes de cumplirse el día ciento veinte (120) de la incapacidad de origen común, conforme a lo determinado en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012, deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

- Información general del paciente
- Diagnósticos finales y sus fechas
- Etiología demostrada o probables diagnósticos
- Descripción de las secuelas anatómicas y/o funcionales, con el respectivo pronóstico (bueno, regular o malo)
- Resumen de la historia clínica
- Estado actual del paciente
- Terapéutica posible
- Posibilidad de recuperación
- Pronóstico del paciente a corto plazo (menor de un año) y a mediano plazo (mayor de un año)
- Tratamientos concluidos, estudios complementarios, procedimientos y rehabilitación realizada, indicando fechas de tratamiento y complicaciones presentadas
- Nombre, tipo y número del documento de identidad y firma del médico u odontólogo que lo expide

Transcripción de Incapacidades



(. . .)

La incapacidad expedida por el médico u odontólogo no adscrito a la red prestadora de servicios de salud de la entidad promotora de salud o entidad adaptada, **será validada** por la entidad a la cual se encuentra afiliado el cotizante y pagada por esta, siempre y cuando sea expedida por profesional médico u odontólogo inscrito en el Registro Especial en Talento Humano de Salud - Re THUS, incluida su especialización, si cuenta con ella, o por profesional que se encuentre prestando el servicio social obligatorio provisional, y su presentación para validación en la EPS o entidad adaptada **se realice dentro de los quince (15) días siguientes a su expedición**, allegando con la solicitud, la epicrisis, si se trata de internación, o el resumen de la atención, cuando corresponde a servicios de consulta externa o atención ambulatoria.

(. . .)



nueva
eps
gente cuidando gente

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

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

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

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



TRABAJADORES INDEPENDIENTES

Ley 1122 de 2007, modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud

Artículo 18: - Cotización contratistas prestación de servicios personales : 40% valor mensualizado del contrato
- Para los demás contratos Gobierno reglamentará sistema presunción ingresos

Ley 1753 de 2015, Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018

Artículo 135: - Cotización contratistas prestación de servicios personales: 40% valor mensualizado del contrato.
- trabajadores independientes por cuenta propia: 40 % - expensas según art 107 Estatuto Tributario

Artículo 267: deroga artículo 18 Ley 1122 de 2007

Corte Const. Sent C-219 de 2019: declara INEXEQUIBLE art 135 de la Ley 1753 de 2015,

Ley 1955 de 2019: Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022

Artículo 244: - Cotización contratistas prestación de servicios personales : 40% valor mensualizado del contrato.
- trabajadores independientes por cuenta propia: 40% - costos y deducciones

Artículo 336: deroga artículo 135 Ley 1753 de 2015

Corte Const. Sent C-068 de 2020: declara INEXEQUIBLE art 244 de la Ley 1955 de 2019,

2007

2015

2019

2020

Ministerio del Trabajo
Concepto unificado aportes independientes

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

Bogotá, 02 de agosto de 2022

Doctora
ANA MARÍA CADENA RUÍZ
DIRECTOR TÉCNICO
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES
PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL – UGPP
Bogotá D.C.

**ASUNTO: CONCEPTO UNIFICADO APORTES INDEPENDIENTES - INEXEQUIBILIDAD ART. 244
LEY 1955 DE 2019**

No. Radicado: 08SE202223000000035861
Fecha: 2022-08-02 04:22:43 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: DIRECCION DE PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES
Destinatario UGPP
Anexos: 0 Folios: 1


08SE202223000000035861



Para verificar el código C de evidenc

CONCLUSIÓN:

En consecuencia, analizados los requisitos señalados por la jurisprudencia para la operabilidad de la reviviscencia, y teniendo en cuenta que con la declaratoria de inexecuibilidad del artículo 244 de la Ley 1955 de 2019 sobre la base de cotización para los trabajadores independientes, se crearía un vacío jurídico que pone en alto riesgo principios y valores constitucionales como el derecho a la salud, a la seguridad social de los independientes, y el funcionamiento y sostenibilidad financiera del Sistema de Seguridad Social Integral, por lo que **es menester que opere la reincorporación** al ordenamiento jurídico del artículo 18 de la Ley 1122 de 2007, norma que establece que la cotización de los independientes contratistas de prestación de servicios se efectuará: *"(...) sobre una base de la cotización máxima de un 40% del valor mensualizado del contrato"*

Decreto 1601 de Agosto 5 de 2022

Por el cual se sustituye el Título 7 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social en relación con el sistema de presunción de ingresos para los trabajadores independientes por cuenta propia o con contrato diferente a prestación de servicios



Por el cual se sustituye el Título 7 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social en relación con el sistema de presunción de ingresos para los trabajadores independientes por cuenta propia o con contrato diferente a prestación de servicios

Artículo 1. Sustitúyase el Título 7 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, el cual quedará así:

Artículo 3.2.7.5. Procedimiento para liquidación de aportes. Los trabajadores independientes por cuenta propia y los independientes con contratos diferentes a prestación de servicios, para la liquidación de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral deberán atender el siguiente procedimiento:

1. Determinar el ingreso bruto.
2. Descontar los costos asociados a la actividad económica, en los términos establecidos en el artículo 107 y siguientes del Estatuto Tributario y demás normas que regulen las expensas realizadas en el desarrollo de cualquier actividad económica, atendiendo las exigencias para la validez de dichos documentos o, aplicar el porcentaje de costos conforme a la actividad económica, de acuerdo con el Anexo "Esquema de presunción de costos" del presente decreto.
3. Calcular y efectuar el aporte correspondiente al Sistema de Seguridad Social Integral sobre el ingreso que corresponda.

Parágrafo. La Unidad Especial de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) en el ejercicio de sus facultades, podrá exigir al aportante los soportes de los costos de sus actividades económicas que le sirvieron de base para determinar el ingreso neto, en caso de no contar con ellos, dicha Unidad tomará el coeficiente de costos señalado en el anexo del presente título, o el que lo modifique o sustituya, según corresponda a la actividad principal reportada en la declaración de renta del período fiscalizado.

ANEXO:
Esquema de presunción de costos

Sección CIIU Rev 4 A.C:	ACTIVIDAD	Porcentaje de costos respecto de los ingresos (sin incluir IVA)
A	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	73.9 %
B	Explotación de minas y canteras	74.0 %
C	Industrias manufactureras	70.0 %
F	Construcción	67.30 %
G	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	75.0 %
H	Transporte y almacenamiento (sin transporte de carga por carretera)	66.5 %
I	Alojamiento y servicios de comida	71.0 %
J	Información y comunicaciones	63.2 %
K	Actividades financieras y de seguros	57.2 %
L	Actividades inmobiliarias	65.7 %
M	Actividades profesionales científicas y técnicas	61.9 %
N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	64.2 %
P	Educación	
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	59.7 %
R	Actividades artísticas de entretenimiento y recreación	65.5 %
S	Otras actividades de servicios	63.8 %
	Demás actividades económicas	64.7 %
	Rentistas de capital (no incluye ingresos por dividendos y participaciones)	27.5 %

AFILIADOS

artículo 3° del Decreto 1295 de 1994,
modificado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012

En forma obligatoria:

- Trabajadores dependientes (nacionales o extranjeros)
- Servidores públicos,
- Trabajadores independientes (contrato superior a un mes, con precisión de las situaciones de **tiempo, modo y lugar**)
- Trabajadores Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado
- Jubilados o pensionados reincorporados a la fuerza laboral como trabajadores dependientes
- Estudiantes que ejecuten trabajos que generen ingresos a la Institución o cuyo entrenamiento es requisito para culminación estudios e involucra riesgo ocupacional
- Trabajadores independientes que laboren actividades alto riesgo
- Miembros agremiaciones o asociaciones (ingresos económicos a la Institución)
- Miembros activos Subsistema Nacional de primera respuesta

Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.2.2.5.

Afiliación por intermedio del contratante.

El contratante **debe afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales a los contratistas** objeto de la presente sección, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 3 del artículo 2 de la Ley 1562 de 2012. El incumplimiento de esta obligación, hará responsable al contratante de las prestaciones económicas y asistenciales a que haya lugar.



Ley 1562 de 2015, artículo 2°

Parágrafo 3°. Para la realización de actividades de prevención, promoción y Salud Ocupacional en general, el trabajador independiente se asimila al trabajador dependiente **y la afiliación del contratista al sistema correrá por cuenta del contratante y el pago por cuenta del contratista;** salvo lo estipulado en el numeral seis (6) de este mismo artículo.



ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO

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)

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						
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)		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						

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

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

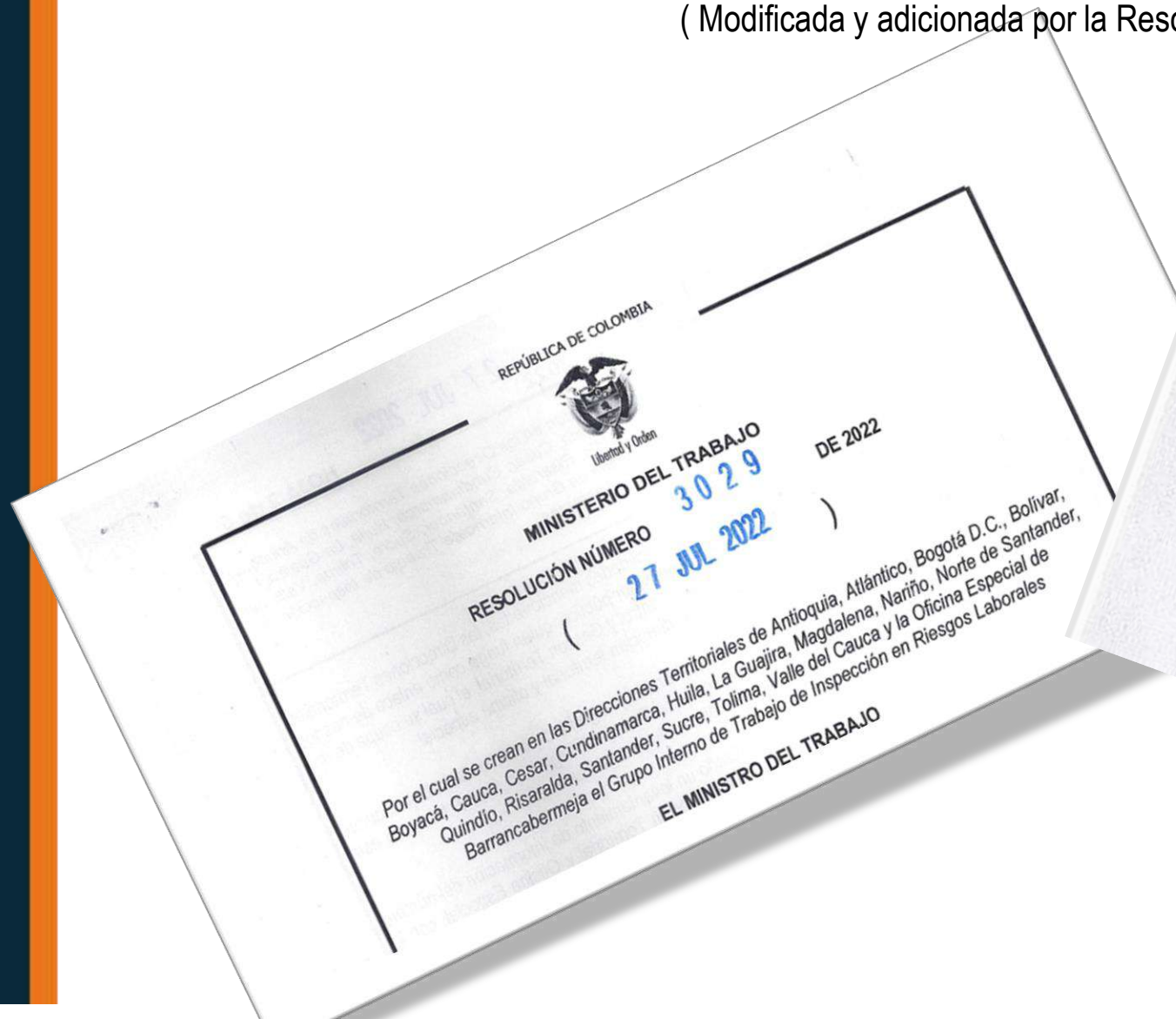


VIGILANCIA Y CONTROL

Ministerio del Trabajo

Resolución 3029 de Julio 27 de 2022

(Modificada y adicionada por la Resolución 3233 de Agosto 5 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,** Arauca, Atlántico, Bogotá D.C., Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Casanare, Cauca, Cesar, Córdoba, Cundinamarca, Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima, Valle del Cauca y la Oficina Especial de Barrancabermeja.”

(Modificado por el artículo 1° de la Resolución 3233 de Agosto 5 de 2022)

Comentario:

Dada la creación y distribución de 355 Inspectores de Trabajo Grado 14, las Direcciones Territoriales de Arauca, Caldas, Caquetá, Casanare, Córdoba y Meta y Putumayo cumplen con el número mínimo de servidores para la creación de Grupos Internos de Trabajo

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

Numerales 19 y 20 adicionados por el artículo 2° de la Resolución 3233 de Agosto 5 de 2022

“19. Adelantar las averiguaciones preliminares en materia de Riesgos Laborales.

20. Adelantar y resolver la función preventiva en la modalidad de aviso previo en Riesgos Laborales.”



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 REPUBLICA
SECRETARIA JURIDICA
Revisó: *[Firma]*
Aprobó: *[Firma]*

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

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.

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 Actualización

4. Número de formulario: 14769427126

5. Número de identificación tributaria (NIT): 101704001

6. CI: [] 7. Dirección: [] 8. Lugar: []

IDENTIFICACIÓN

28. País: COLOMBIA 1 0 0 29. Departamento: Atlántico 0 0 30. Ciudad/Municipio: Barranquilla 0 0 1

31. Dirección principal: []

32. Centro abastecedor: [] 33. Código postal: [] 34. Teléfono 1: 3 3 3 5 7 2 6 35. Teléfono 2: 3 1 1 5 5 7 4 8 8 7

CLASIFICACIÓN

Actividad económica

Actividad principal		Actividad secundaria		Otras actividades		Departes	<input type="checkbox"/> Número de establecimientos
36. Código	37. Fecha inicio actividad	38. Código	39. Fecha inicio actividad	40. Código	41. Fecha inicio actividad	42. Código	43. []
8 8 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	3 4 2 1	[]

Responsabilidades, Calidades y Atributos

44. Código: 5 2 3 4 5

45- Inscrito, feria y compra régimen ordinario

46- Cedido a control de otros formales a

Obligación aduanera

47. Código: []

Exportadores

48. Formas: [] 49. Tipo: [] 50. Servicio: [] 51. Modalidad: [] 52. OPC: []

IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, se inscribirán en el Registro Único Tributario (RUT), toda(s) alguna(s) actividad(es) y en consecuencia en su código de inscripción.

Para uso exclusivo de la DIAN

53. Formas: SI NO 54. No. de Folios: [] 55. Fecha: 2021-06-28 18:20:37

La información suministrada a través del formulario oficial de inscripción, actualización, suspensión y cancelación del Registro Único Tributario (RUT), deberá ser exacta y veraz. En caso de constar inscrito en alguno de los datos mencionados se adoptarán las providencias administrativas correspondientes o de suspensión, según el caso.

Regulado por artículo 1.6.1.2.20 del Decreto 768 de 2022.

Fecha del establecimiento

56. Nombre: PALOMBO CERVANTES JESUS MARIA

57. Cargo: CONTRIBUYENTE

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 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.

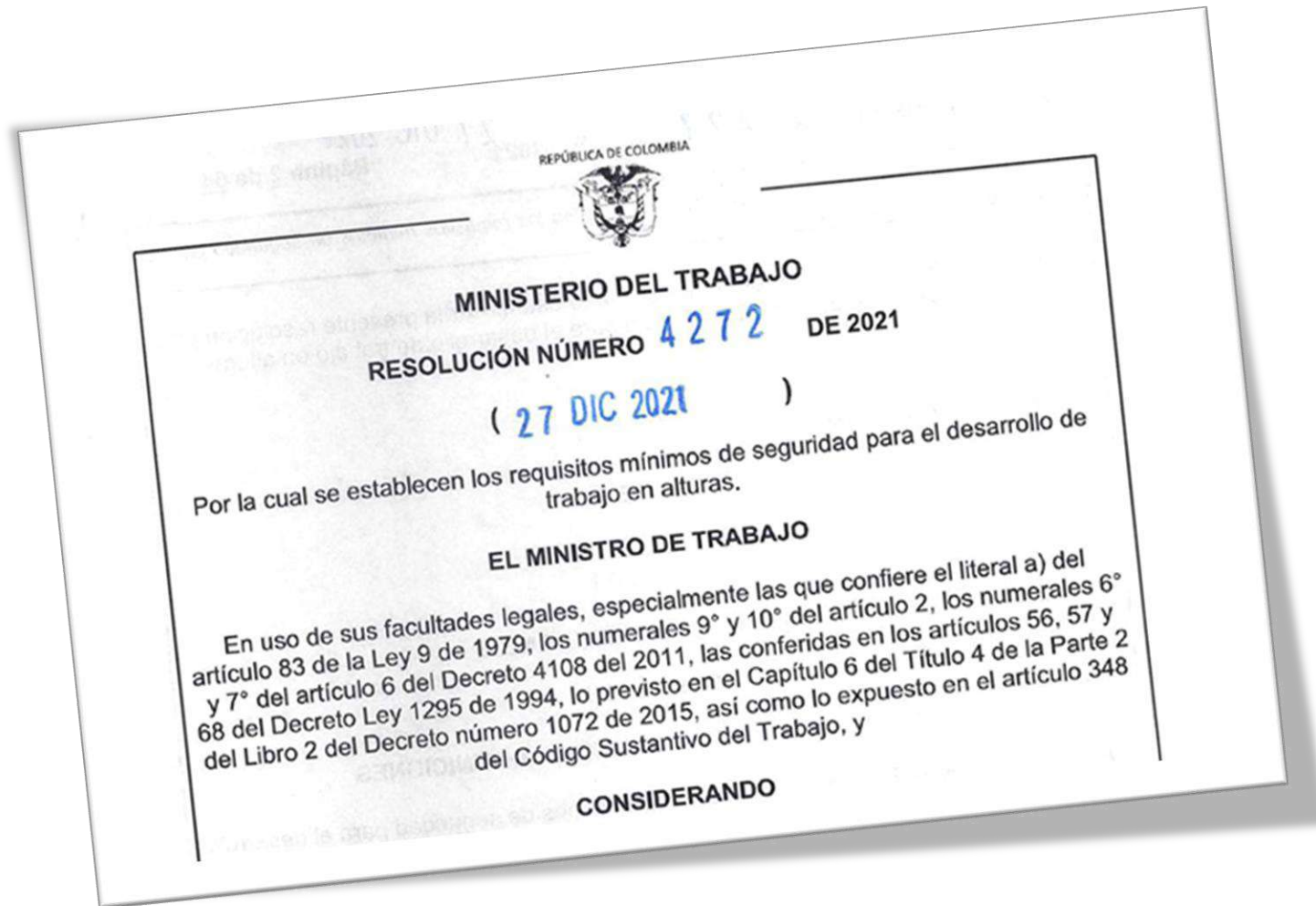


TRABAJOS EN ALTURAS

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



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

Artículo 27. Contenidos de los programas de capacitación

(. . .)

Parágrafo 3. Todos los coordinadores de trabajo en altura deberán actualizarse en la presente norma dentro de un término máximo de doce (12) meses a partir de la expedición de la presente resolución. Los oferentes deberán diseñar el programa de actualización de coordinadores y registrarlo previamente en el aplicativo de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo – DMFT. El programa de actualización de coordinadores tendrá una duración de mínima de 16 horas.

Todos los entrenadores de trabajo en altura deberán actualizarse en esta norma, dentro de un término máximo doce (12) meses a partir de la expedición de la presente resolución

(. . .)

Hemos recibido su escrito medio virtual, identificado con el número interno señalado en el asunto, en el cual solicita textualmente lo siguiente:

"Aclaración - Límite de Actualización para Coordinadores en Alturas (Resolución 4272 del 2021)

Mi nombre es Juan Manuel Osorio Valencia, el día de hoy les escribo con el fin de solicitarles su colaboración para poder aclarar cuál es la fecha o el tiempo máximo, para que los coordinadores en alturas realicen el proceso de actualización de acuerdo a la Resolución 4272 del 2021 "Requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas".

Esto teniendo en cuenta que la Resolución 4272 es de Diciembre del 2021, pero en el Diario Oficial aparece publicada en Febrero del 2022 (Diario Oficial 51.959 del 25 de febrero de 2022), entonces de acuerdo a interpretación dada los 12 meses indicados en el artículo 27 en el párrafo 3 "Todos los coordinadores de trabajo en altura deberán actualizarse en la presente norma dentro de un término máximo de doce (12) meses a partir de la expedición de la presente resolución."; este tiempo se debe calcular desde que fecha?, para evitar confusión en la ejecución del proceso de formación de las empresa."

Los coordinadores de trabajo en altura deberán actualizarse en la presente norma dentro de un término máximo de doce (12) meses a partir de la expedición de la presente resolución, este tiempo se debe calcular desde que fecha?, para evitar confusión en la ejecución del proceso de formación de las empresa."

RI: En atención a su solicitud, nos permitimos informarle que el párrafo 3 del artículo 27 de la

Resolución 4272 del 2021, establece un plazo máximo de 12 meses a partir de la expedición de la norma para la actualización de los coordinadores de trabajo en alturas; es decir el 27 de diciembre del 2022 los coordinadores de TSA deben estar actualizados en la norma.

"Parágrafo 3. Todos los coordinadores de trabajo en altura deberán actualizarse en la presente norma dentro de un término máximo de doce (12) meses a partir de la expedición de la presente resolución. Los oferentes deberán diseñar el programa de actualización de coordinadores y registrarlo previamente en el aplicativo de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo – DMFT. El programa de actualización de coordinadores tendrá una duración de mínima de 16 horas"

79-44
Rica 6, 7, 05, 11, 12 y 13
Teléfonos PRE

Ubicación
Bogotá Carrera 7 No. 32-43.
Puntos de atención
www.mintrabajo.gov.co

Celular
120

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajoCol

#MinTrabajoCol

@MinTrabajoCol




Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Ministerio del Trabajo
Circular 036 de Julio 28 de 2022

Reentrenamiento y capacitación en trabajo de alturas

 El empleo es de todos Mintrabajo

CIRCULAR N° de 2022 0036

Bogotá D.C., 28 JUL 2022

PARA: EMPLEADORES, CONTRATANTES, CONTRATISTAS, APRENDICES Y TRABAJADORES DE TODAS LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS QUE DESARROLLEN TRABAJO EN ALTURAS, ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES Y CENTROS DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO DE TRABAJO EN ALTURAS (TA).

DE: MINISTRO DEL TRABAJO.

ASUNTO: REENTRENAMIENTO Y CAPACITACION EN TRABAJO EN 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."

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



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 2.2.4.12.9. 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

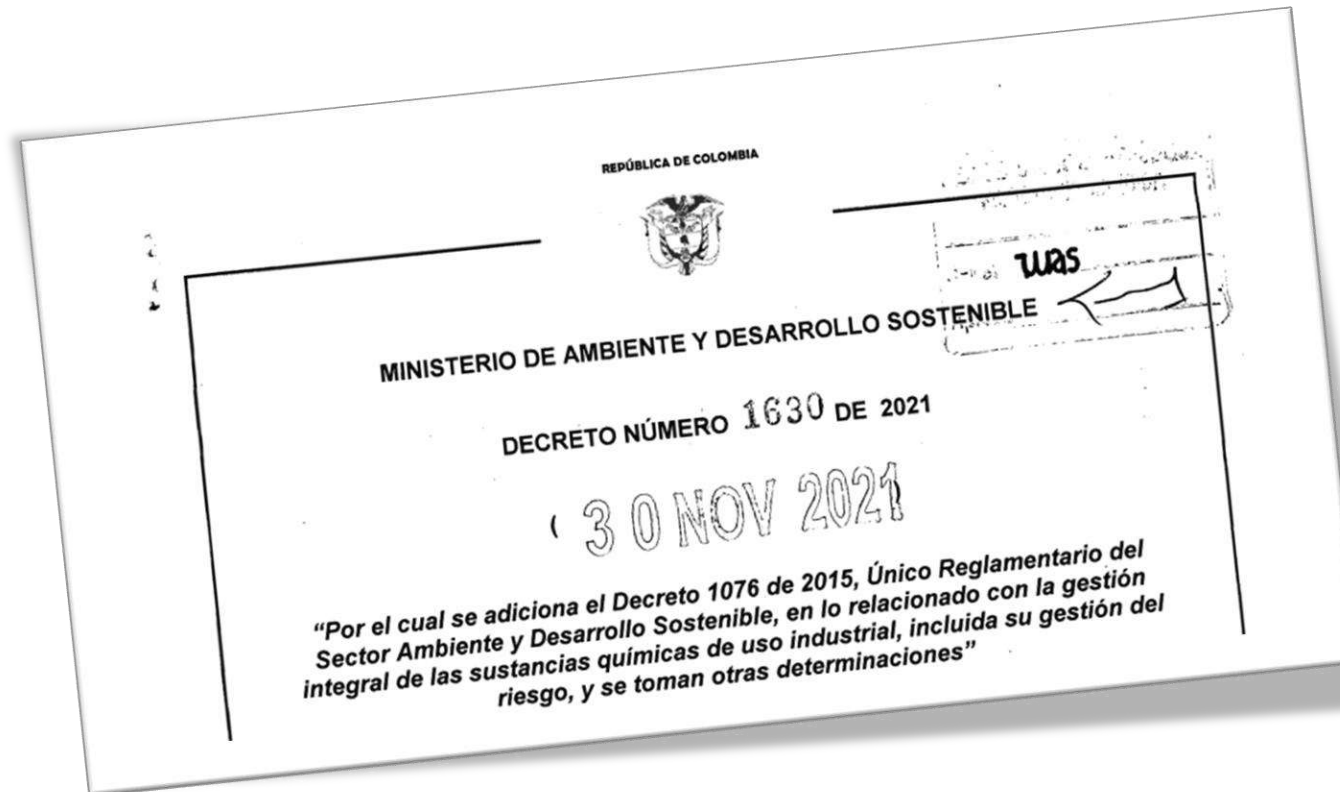
PARTE 1

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

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 DANA – 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 GGA y no pertenecían 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 Otra 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 Otra 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 reaccionen espontáneamente de los tipos A o B o peróxidos orgánicos de los tipos A o B	50

Decreto 1630 de Noviembre 30 de 2021

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





MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

DECRETO NÚMERO 1630 DE 2021

30 NOV 2021

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

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

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



TRABAJO 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

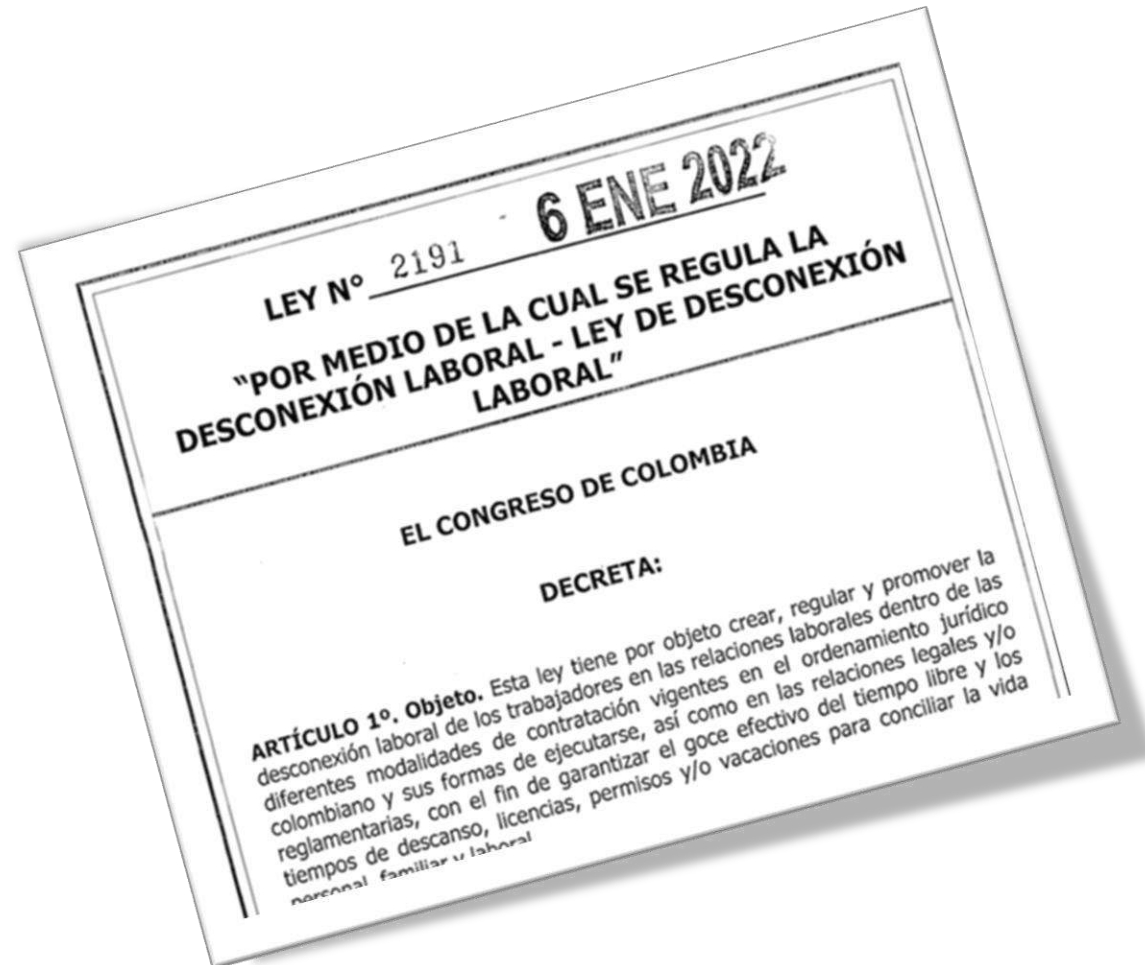
Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

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 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. 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 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.

(...)

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> 		MINISTERIO DEL TRABAJO
DECRETO NÚMERO 1227 DE 2022		
(18 JUL 2022)		EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
<small>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>		

**PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
SECRETARÍA JURÍDICA**

Revisó: 

Aprobó: 

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 2.2.1.5.25. *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”.



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



Comentario:

Queda derogada la Resolución 2404 de 2019

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.

Parágrafo. Los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios.

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.

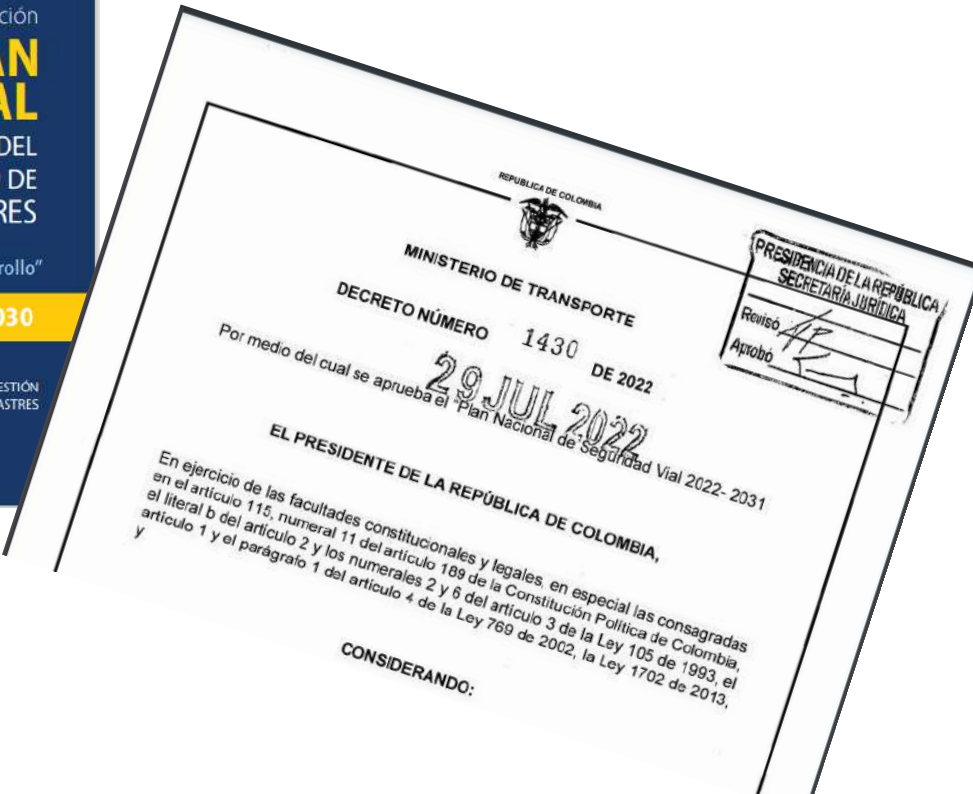
La periodicidad de la evaluación anual o cada dos años, deberá establecerse a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales deben realizarse de forma inmediata.

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.



PLANES NACIONALES





10. Socializar Matriz Legal

9. Evaluar cumplimiento requisito legal

8. Armonizar Matriz Legal y Matriz de Peligros

7. Revisión y actualización Matriz Legal

6. Conformar Comité Legal

5. Diseño Matriz Legal

4- Fuentes de Consulta

3. Procesos que aplica

2. Requisitos legales aplicables

1. Estudiar legislación SST

Procedimiento
Identificación y Acceso al Requisito Legal

GRACIAS

Jesús Palomino Cervantes

E-mail: jesus.palomino@hotmail.com

Cel. 310 - 640 39 28

Ibagué, Colombia



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 .

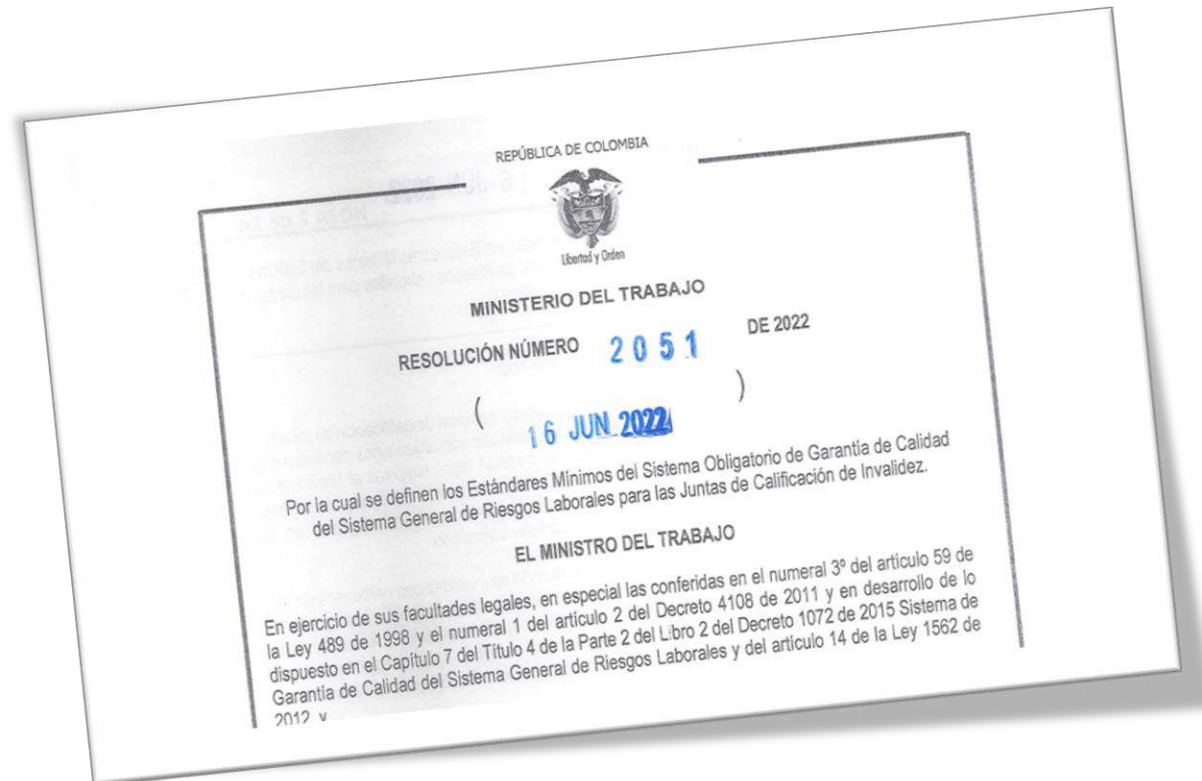


JUNTAS CALIFICACION DE INVALIDEZ

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.

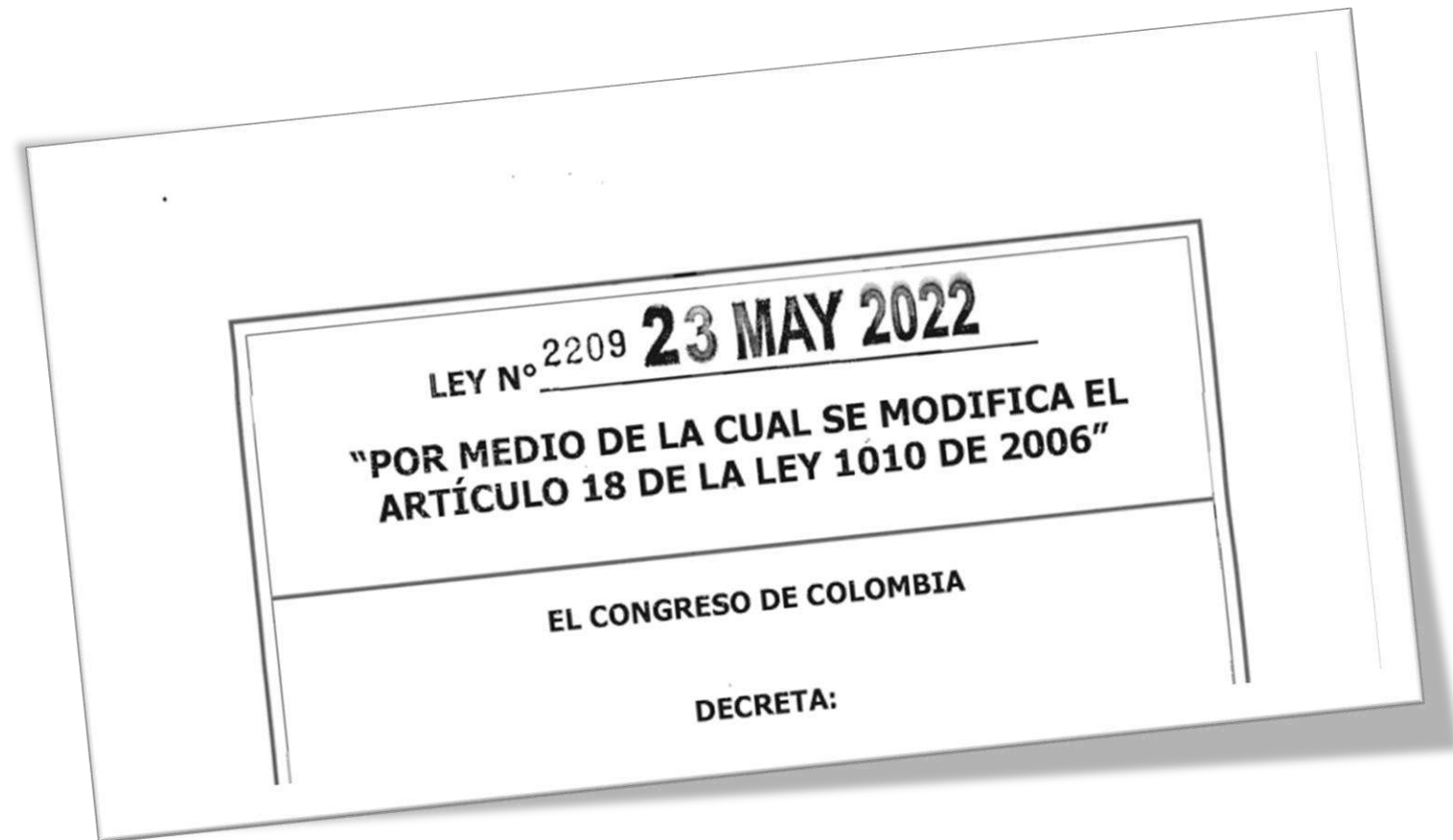
Parágrafo. La implementación de los estándares establecidos en la presente resolución, como componente del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, no exime a las Juntas de Calificación de Invalidez del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos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



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 20223040040595 de Julio 12 de 2022

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

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.

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

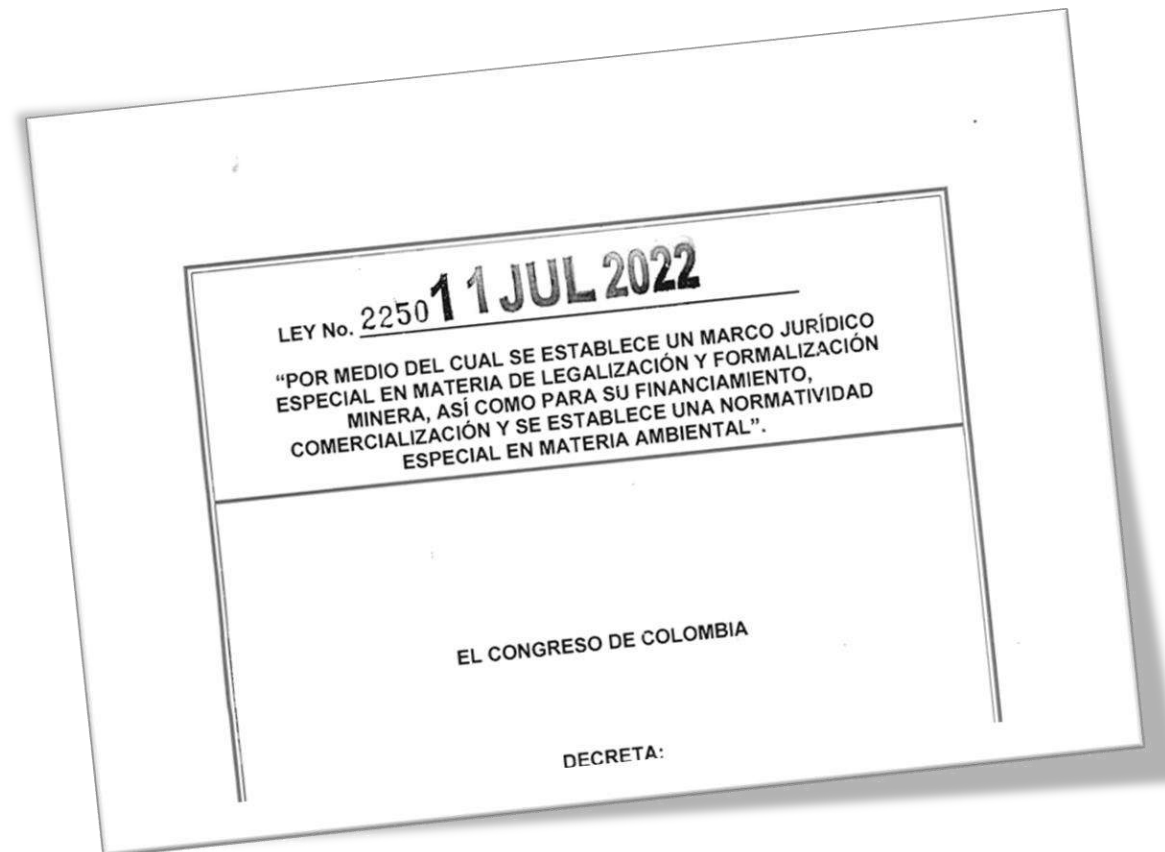
Comentario: El Decreto 1886 de 2015 establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas

Resolución 2467 de Junio 1° de 2022

Por el cual se modifica el Decreto 1886 de 2015

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



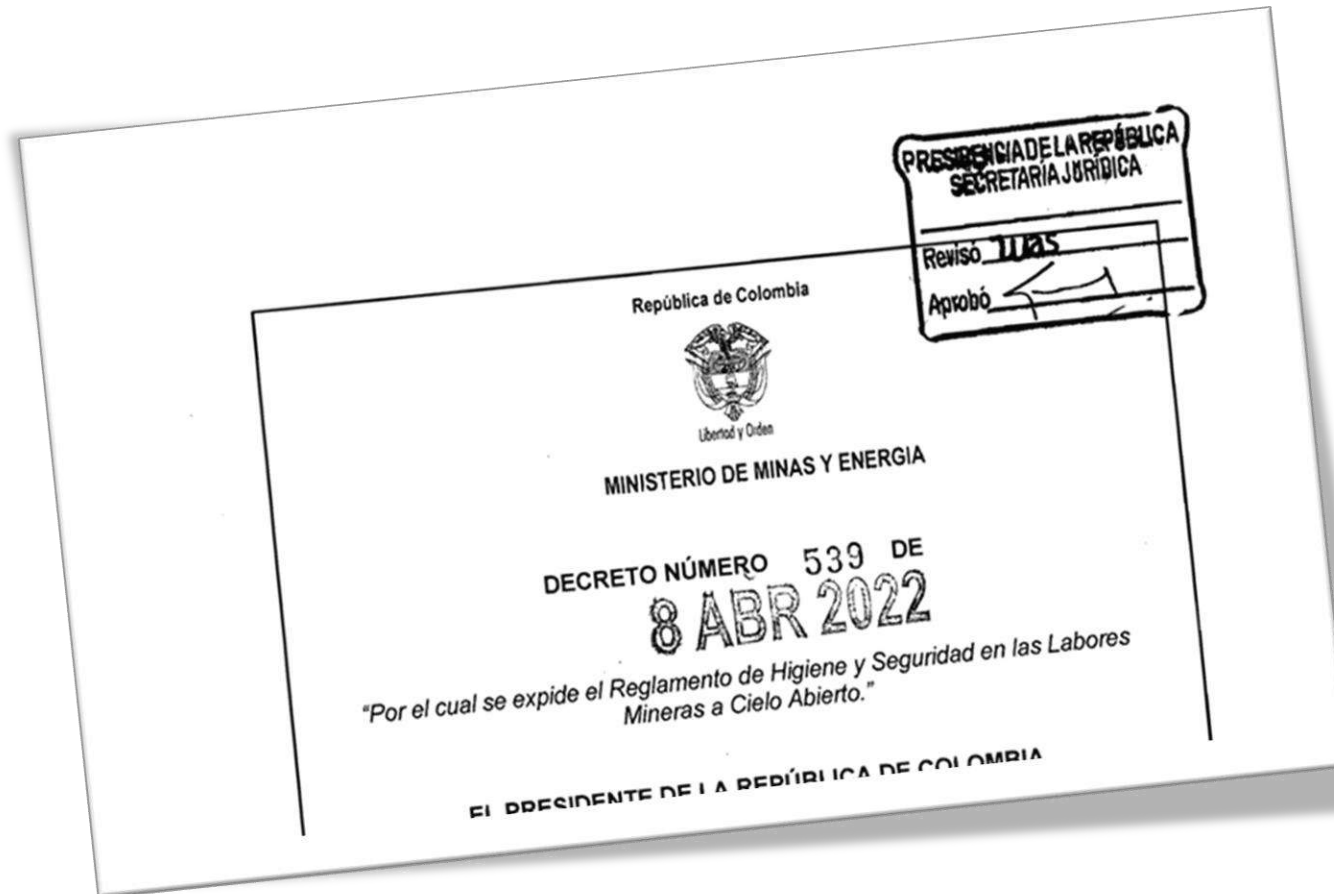
Por medio del cual se establece un marco jurídico especial en materia de legalización y formalización minera, así como para su financiamiento, comercialización y se establece una normatividad especial en materia ambiental

Artículo 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

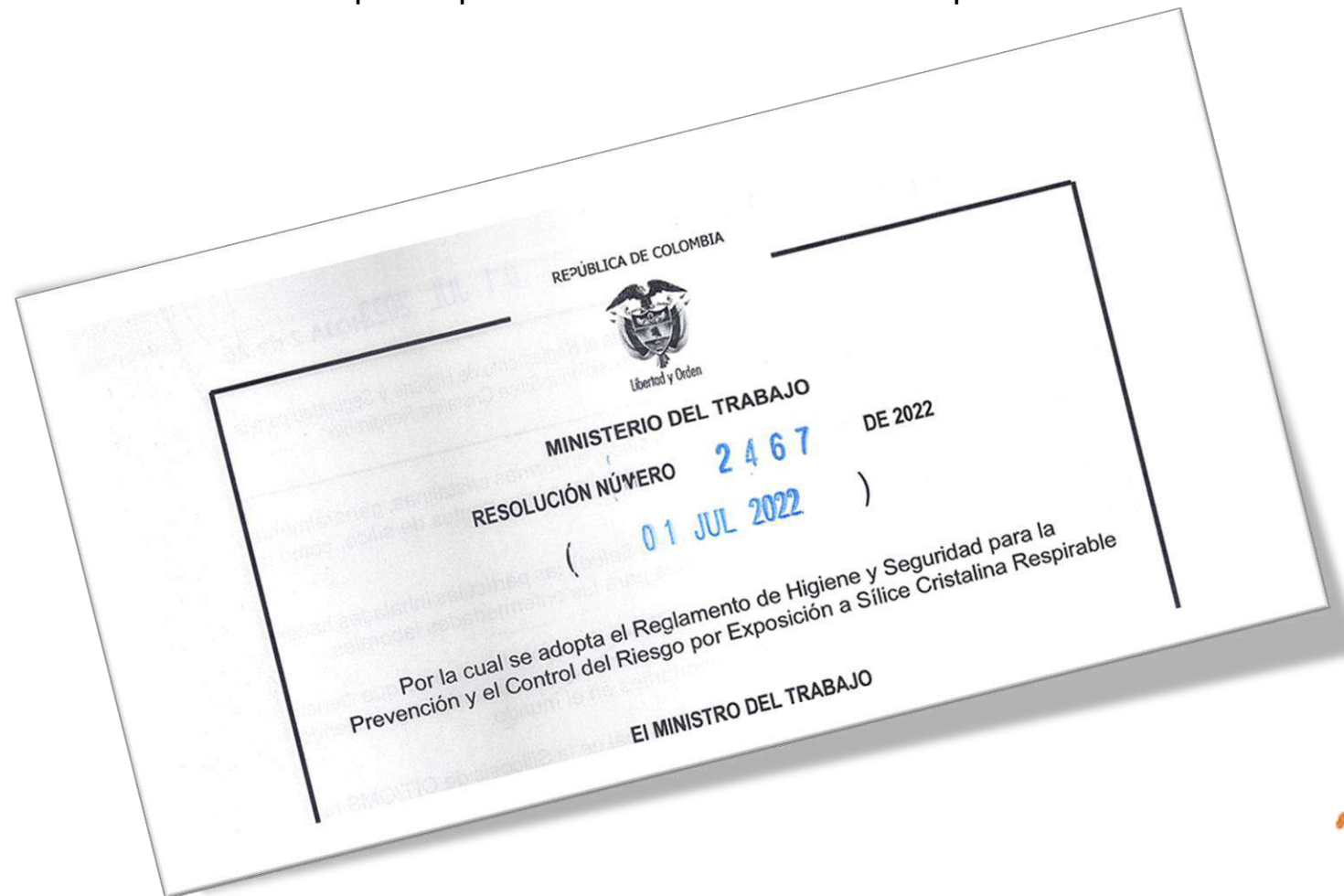
Artículo 3. Modificar el artículo 11 del Decreto 1886 de 2015, el cual quedará así:

"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."

Resolución 2467 de Julio 1° de 2022

Por la cual se adopta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Prevención y el Control del Riesgo por Exposición a Sílice Cristalina Respirable



Artículo 1. Objeto: Adoptar el Reglamento de Higiene y Seguridad contenido en el anexo técnico que hace parte integral de la presente resolución, para prevenir y controlar la exposición laboral a Sílice Cristalina Respirable con el fin de:

- 1.1. Reducir la exposición al polvo de Sílice Cristalina Respirable, en los lugares o actividades de trabajo en donde esta se pueda dar, tales como la explotación, almacenamiento, comercialización, transporte, fabricación, transformación, disposición de materiales, productos o residuos que lo contengan.
- 1.2. Establecer mecanismos de control factibles y razonables para reducir la exposición ocupacional a Sílice Cristalina Respirable, a niveles que no superen los valores límites permisibles vigentes fijados de acuerdo con lo establecido en el artículo 154 de la Resolución 2400 de 1979 o las norma que adicione, modifique o sustituya.

Parágrafo: Las acciones de prevención a las que se refiere el presente artículo, deben aplicarse en las diferentes actividades económicas y principalmente en las asociadas a la exposición a Sílice Cristalina Respirable: incluye todas las actividades de extracción, trituración, mezcla, tamizado, ruptura de roca y piedra, y en general cualquier actividad que genere material particulado de origen mineral o en los procesos productivos donde se usa como materia prima.

Actividades de Construcción, Fabricación de vidrio y cerámica, Trituración y moldes, Limpieza con chorro de arena (sand blasting), Minería y actividades extractivas, Fundición, Cerámica, Alfarería, Arcilla, Cemento, Corte de piedra, Agricultura – quemas, Manufactura y uso de abrasivos, Manufactura de jabones y detergentes, entre otras).



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.

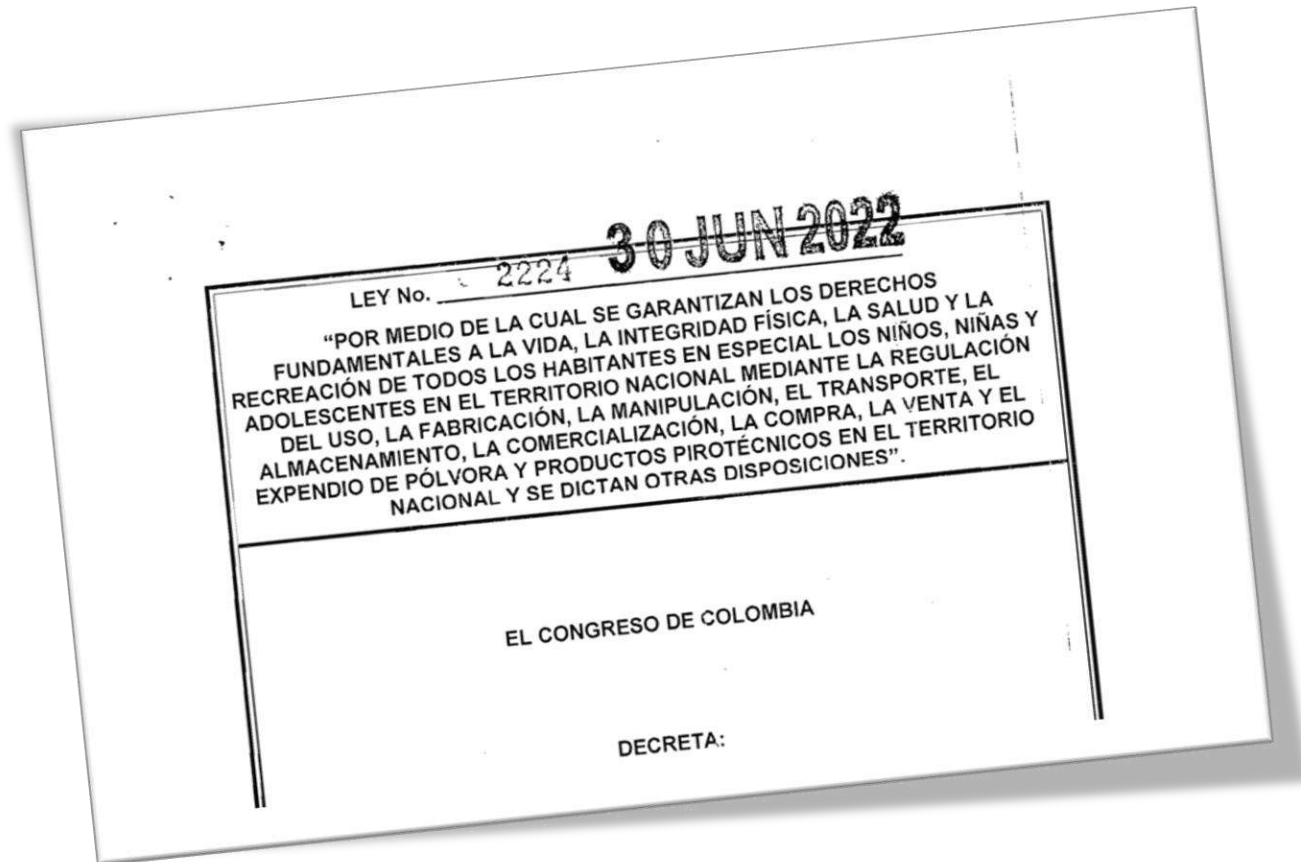
Artículo 2. *Ámbito de aplicación.* Esta resolución aplica a los habitantes del territorio nacional, líneas de cruceros, operadores de aeropuertos, explotadores de aeronaves, aerolíneas de pasajeros y de carga, agencias de aduanas, operadores de puertos, los tripulantes de aeronaves de pasajeros y de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



POLVORA

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.

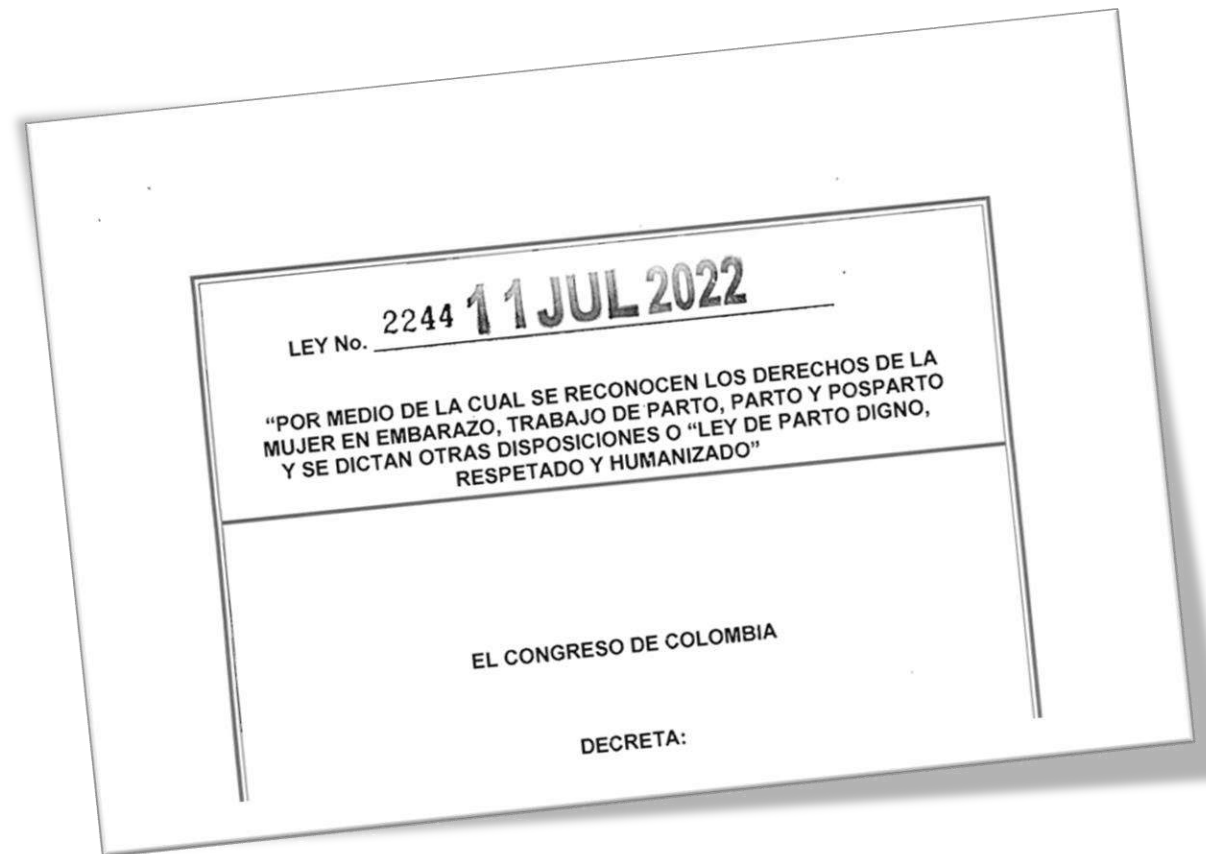
PARÁGRAFO. Esta reglamentación podrá determinar los artefactos pirotécnicos cuyo uso deba estar prohibido a particulares, salvo a que se trate de expertos en la manipulación de los mismos.



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 4º. 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 corporal y psicológica 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 del sistema de la salud y a que el obituario tenga información oportuna, y sus familiares de la evolución del trabajo de parto, parto y posparto, si la mujer así lo desea.

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

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

- a) Tacto vaginal, enfatizado 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 las técnicas recomendadas 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 posparto.
- 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) Fijo de acuerdo con la sensación fisiológica de la mujer en la etapa expulsiva avanzada, evitando en lo posible que sea dirigido por personal.

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 física y oportuna durante la gestación, trabajo de parto, parto y posparto bajo prácticas 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 requiere y lo desea y en especial, en los procesos de duelo gestacional y perinatal, esta asistencia también se brindará al padre y la familia que así lo requiere.

16. A estar acompañada, si así lo desea la mujer, mínimo 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 los protocolos 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 seguridad, en Institutos Prestadores de Salud que cuenten, al menos, con atención de agencias gineco-obstétricas.

19. A que todo procedimiento de dilatación/evacuación y su etapa obstétrica sea realizado en condiciones óptimas de higiene y seguridad, 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 especial oportuna, permanente y en 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 garanticen 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 desea y lo solicita 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 realizó antes del nacimiento, en virtud de lo establecido por la Ley 75 de 1993, los derechos reconocidos en los numerales 4, 7, 10, 15, 22 y 25 serán también reconocidos al padre.



BIBLIOGRAFIA

- 1 <https://www.presidencia.gov.co>
- 2 <https://www.mintrabajo.gov.co>
- 3 <https://www.minsalud.gov.co>
- 4 <https://www.imprenta.gov.co>
- 5 <https://www.funcionpublica.gov.co>

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



Congreso 2022

Antioquia más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgos Laborales para el Cuidado de la Vida

Con la participación de la Oficina Especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Antioquia:



MINISTERIO DEL TRABAJO



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

SGS



ACREDITTA





Diego Hurtado Guzmán

Médico UPB

Especialista en Gerencia de la SST. CES.

Magíster en Bioética. CES.

Coordinador SST CES.

dhurtado@ces.edu.co

diegohurtadoguzman@gmail.com

Creador del “el arte de trabajar feliz”





**Aportes del humanismo
para la felicidad laboral.**

TABLA DE CONTENIDOS

Momento 1

Momento 1

Establecer lo que es el humanismo.



Momento 2

Elementos del humanismo.



Momento 3

Humanismo para la felicidad.



OBJETIVO GENERAL

Ofrecer a los participantes una aproximación al humanismo, con el fin de que vean en éste, una oportunidad para gestionar la seguridad, la salud y la felicidad en la organización y no como un “relleno” inútil del mundo de hoy.



Humanismo

“(...) el hombre es el único entre los seres vivos formado a imagen de Dios, para entender, desear, discernir, prever, razonar. Los demás animales están perpetuamente sujetos al imperio de una determinada naturaleza. En cambio, el hombre, con **el juicio y la razón**, puede escoger su camino, abandonarlo por otro, retroceder (...).

Imaginémoslo desnudo de la razón: **no hay nada más débil**; contemplémoslo armado de ella: **nada hay más fuerte** (...). Pero al hombre, tan frágil, le concedió la razón y la palabra: **y en ellos recibió a la vez todas las dotes de los otros animales(...)**”.

Humanismo

- ✓ Hacer de la vida una obra de arte.
 - ✓ Perfeccionar lo que hacemos.
 - ✓ Aprender a vivir sin miedo.
-
- ✓ No somos humanos por el solo hecho de haber nacido...

Estamos gobernados por la economía y el utilitarismo

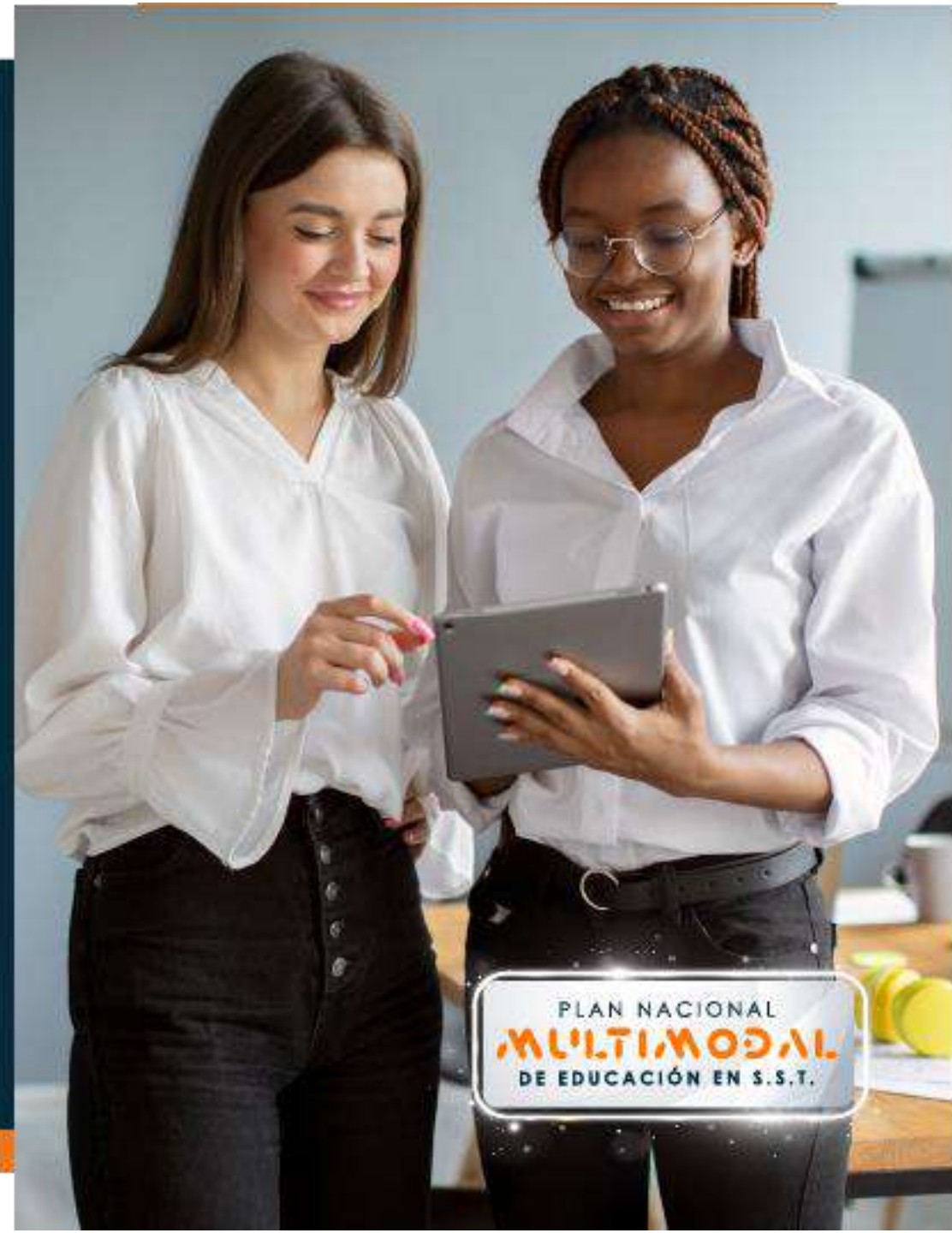
El mercado laboral no sólo necesita más competencias técnicas, sino que requiere un número cada vez mayor de habilidades blandas. (...). Por ello, un primer paso necesario es introducir las materias humanísticas en los institutos y en los currículos universitarios. El estudio de la literatura, la filosofía y la historia será una inspiración para que los jóvenes busquen una vida plena, una vida que incluya hacer aportaciones creativas e innovadoras a la Sociedad.

Edmund Phelps, Premio Nobel de Economía.

*Clásicos para la vida, Nuccio Ordine,
Acantilado, Pág. 30.*



Elementos del humanismo

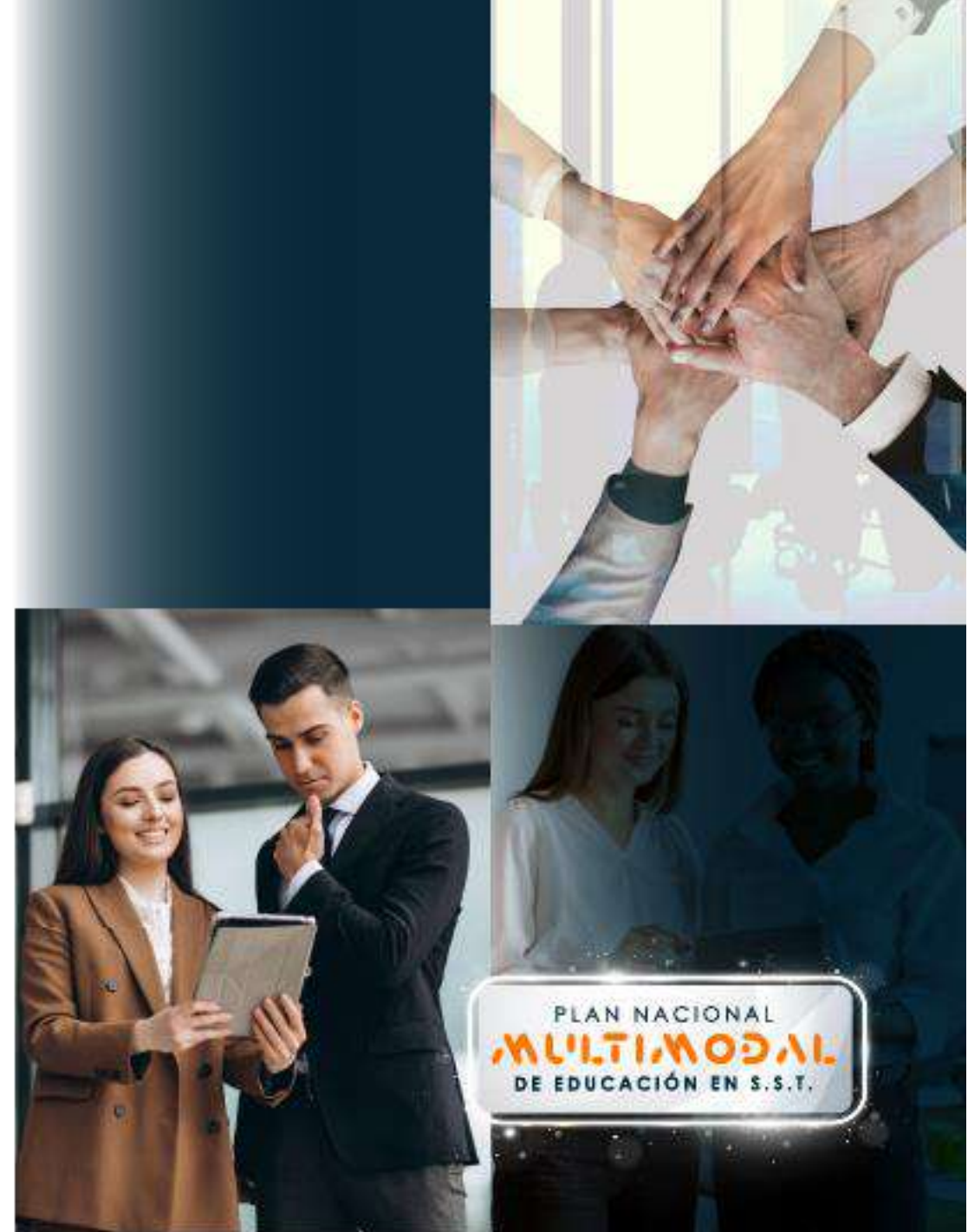


El humanismo: Actuar conforme a la razón

- ✓ **Las emociones:** es lo más fácil.
- ✓ **La razón:** Lo más difícil. Requiere entrenamiento: Tiempo.
- ✓ Razón Vs. Emoción.
- ✓ Diferenciarse de los demás.

“En el hombre ¿qué es lo mejor? **La razón:** gracias a ella va por delante de los animales, se acerca de los dioses(...). Esta razón consumada se denomina virtud(...)”

Cartas a Lucilio, Séneca, Letras Universales, Pág.387

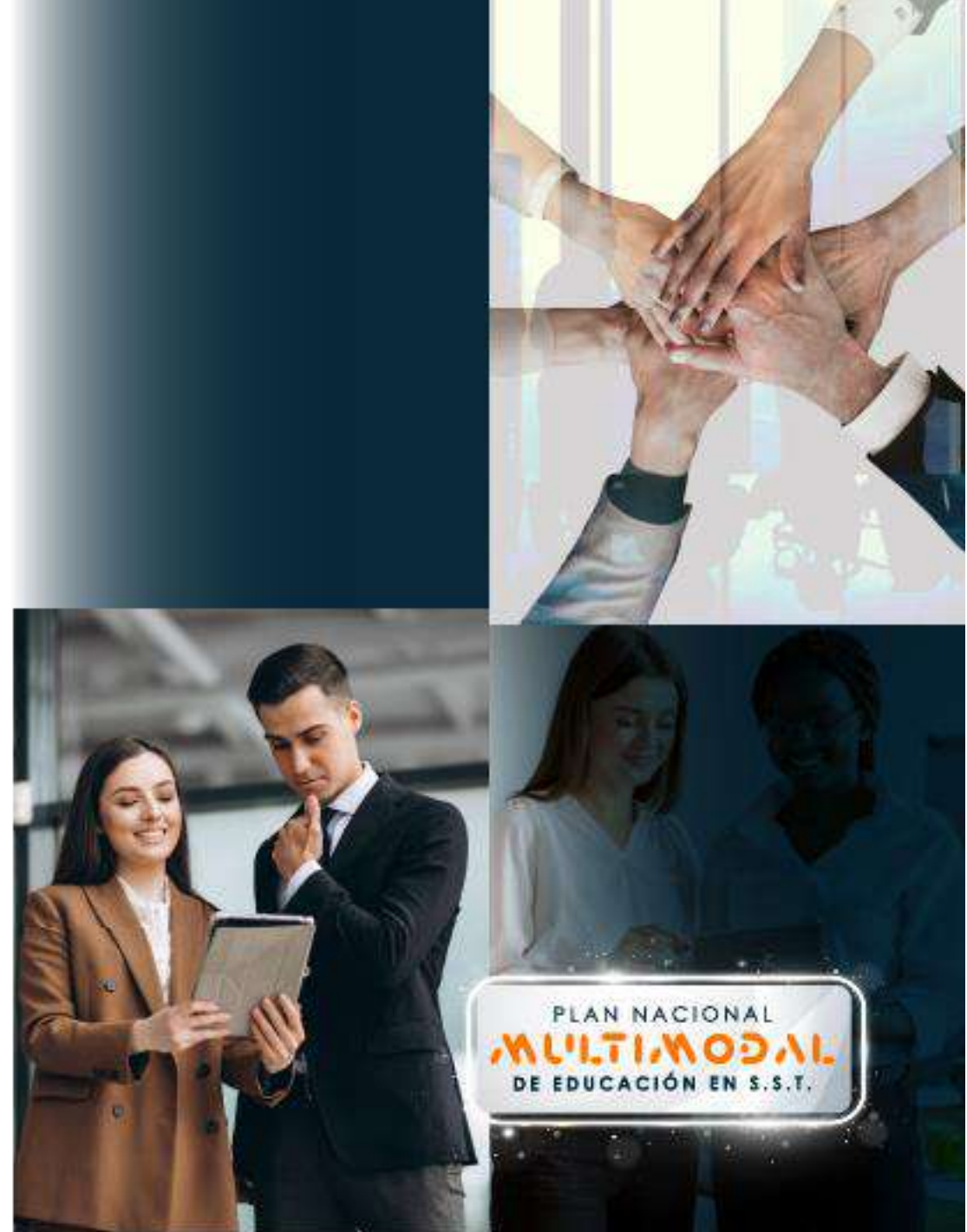


Humanismo: Comprender la naturaleza

- ✓ Comprender la naturaleza de cada cosa.
- ✓ Conocer nuestra fisiología.
- ✓ Somos vulnerables.
- ✓ El lenguaje.
- ✓ Los rituales.
- ✓ La muerte.
- ✓ La lentitud.
- ✓ Somos artesanos (La mano).

“El mejor remedio para recobrar la salud es la verdad de lo que piensas **sobre el gobierno del mundo**, que está sometido no a los accidentes del azar, **sino a la razón divina**. Así que **no temas**, porque esa chispa minúscula permitirá reavivar tu llama vital”.

Consuelo de la filosofía, Boecio, Acantilado, Pág.32

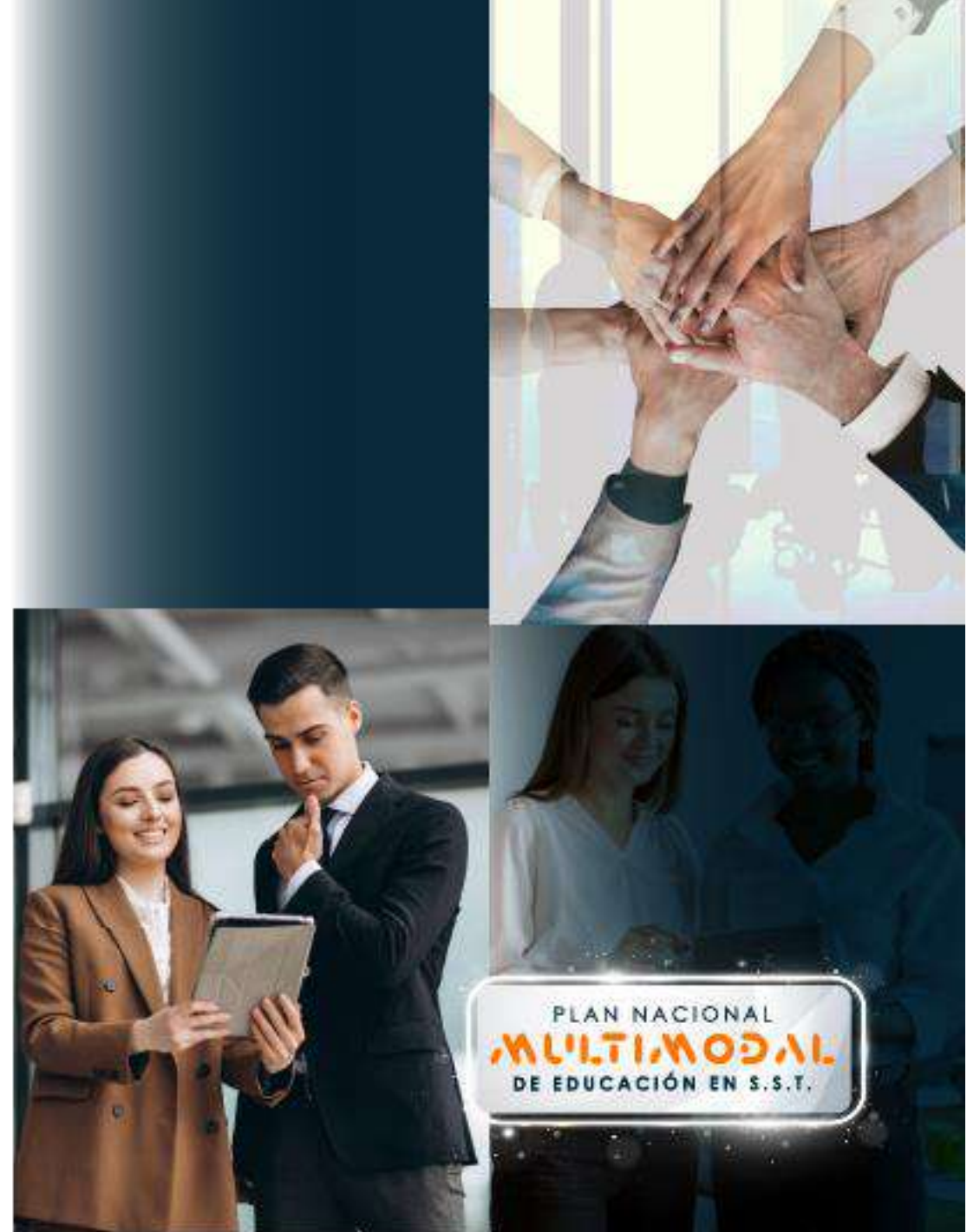


Humanismo: Cuidado de sí.

✓ Cuidado de sí Vs. Autocuidado.

Requiere asegurar el ejercicio permanente de la libertad.

“(...)el cuidado de sí **sólo es posible en medio de hombres libres**, pues requiere no depender de la mera necesidad natural. El cuidado de sí, establece una relación de dominio de nosotros mismos. Un hombre libre es entonces aquel que ejerce sobre sí el cuidado de sí, y sólo por ello puede abrirse el cuidado de la vida en común”.

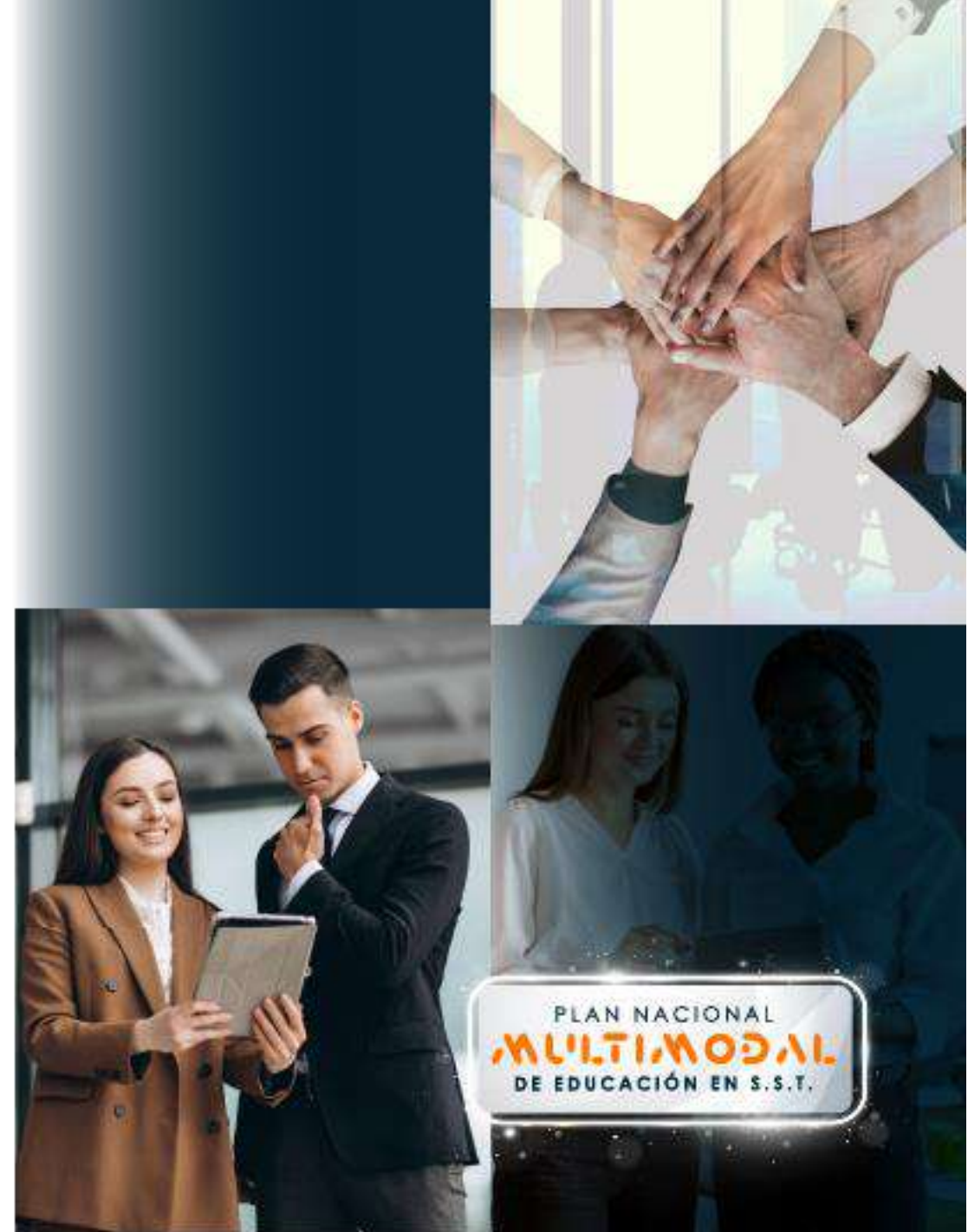


Humanismo: Gobierno de sí.

- ✓ Antes de gobernar a los demás, primero debo gobernar a mí mismo.
- ✓ La *Parrhesía*.

“(...) en otras palabras, la *parrhesía* es una virtud, un deber y una técnica que debemos encontrar en quien dirige la conciencia de los otros y los ayuda a construir su relación consigo mismos”.

El gobierno de sí y de los otros, Foucault Michel; Fondo de cultura económica, Pág.59

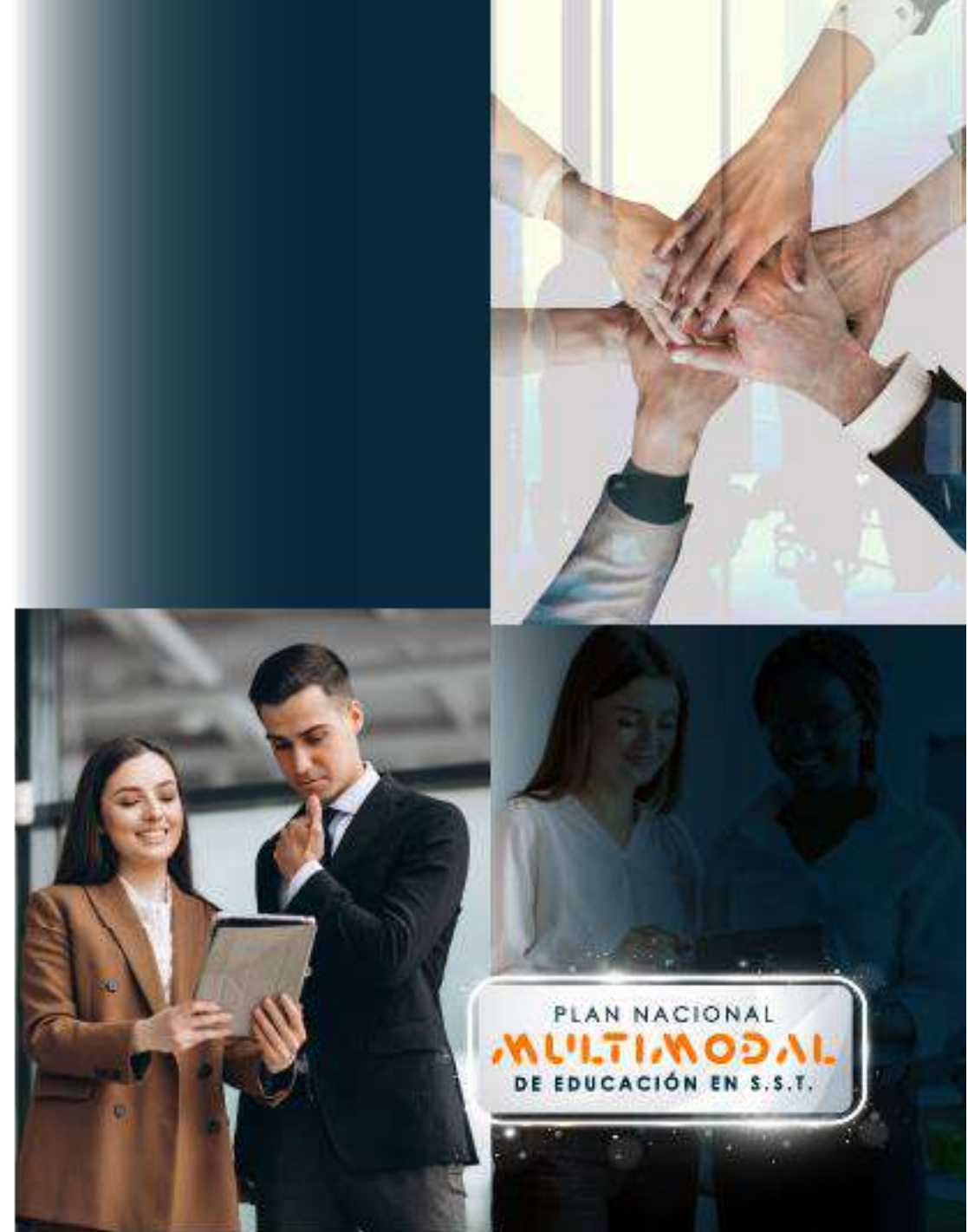


Humanismo: Vivir (trabajar) sin miedo.

- ✓ Colaboradores con miedo.
- ✓ El humanismo: a vivir sin miedo.
- ✓ Minimalismo: Ganar espacio.
- ✓ Trabajar, no para ganar dinero sino para perfeccionarme. El dinero es añadidura.
- ✓ Competencia Vs. Colaboración.

“El yo se orienta en función de los demás y se vuelve inseguro cuando cree que no puede mantener el paso. De este modo, la noción de qué es lo que los demás piensan de uno y qué es lo que piensan que uno piensa de ellos pasa ser una fuente de miedo social.

La sociedad del miedo, Bude Heinz; Herder, Pág.27

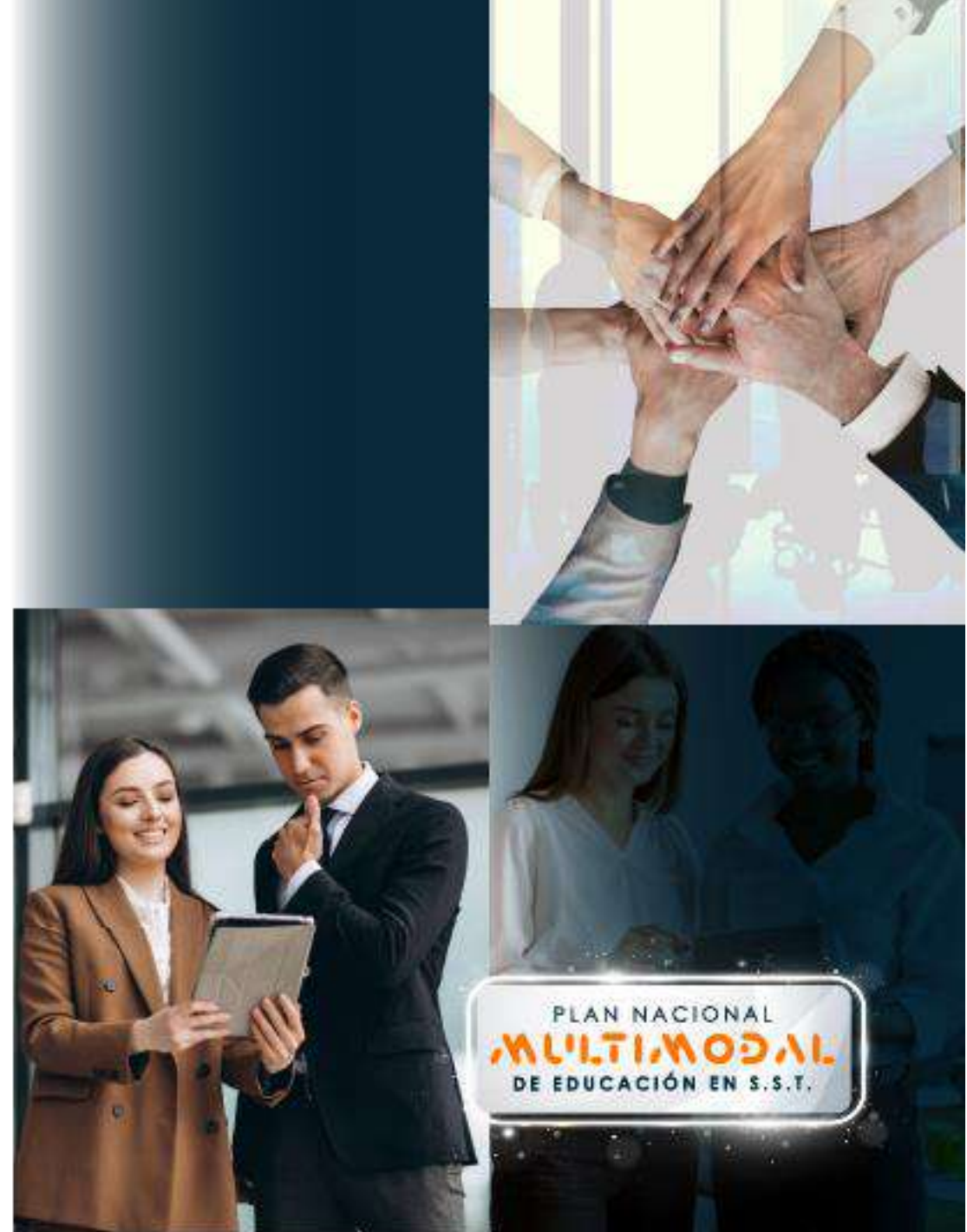


Humanismo para la felicidad

Principios desde el humanismo para ser feliz en el mundo laboral:

- ✓ Forjar el carácter: La ética.
- ✓ Reconocer qué depende de nosotros y qué no dependen de nosotros.
- ✓ Lo que perturba al ser humano no son las cosas, son nuestros juicios: ¿Te han insultado? No, es tu juicio quien lo ha hecho.
- ✓ Las cosas no son como son, son como yo las interpreto.

Manual para la vida feliz; Epicteto-Pierre Hadot.
Errata Naturae. Pág.18

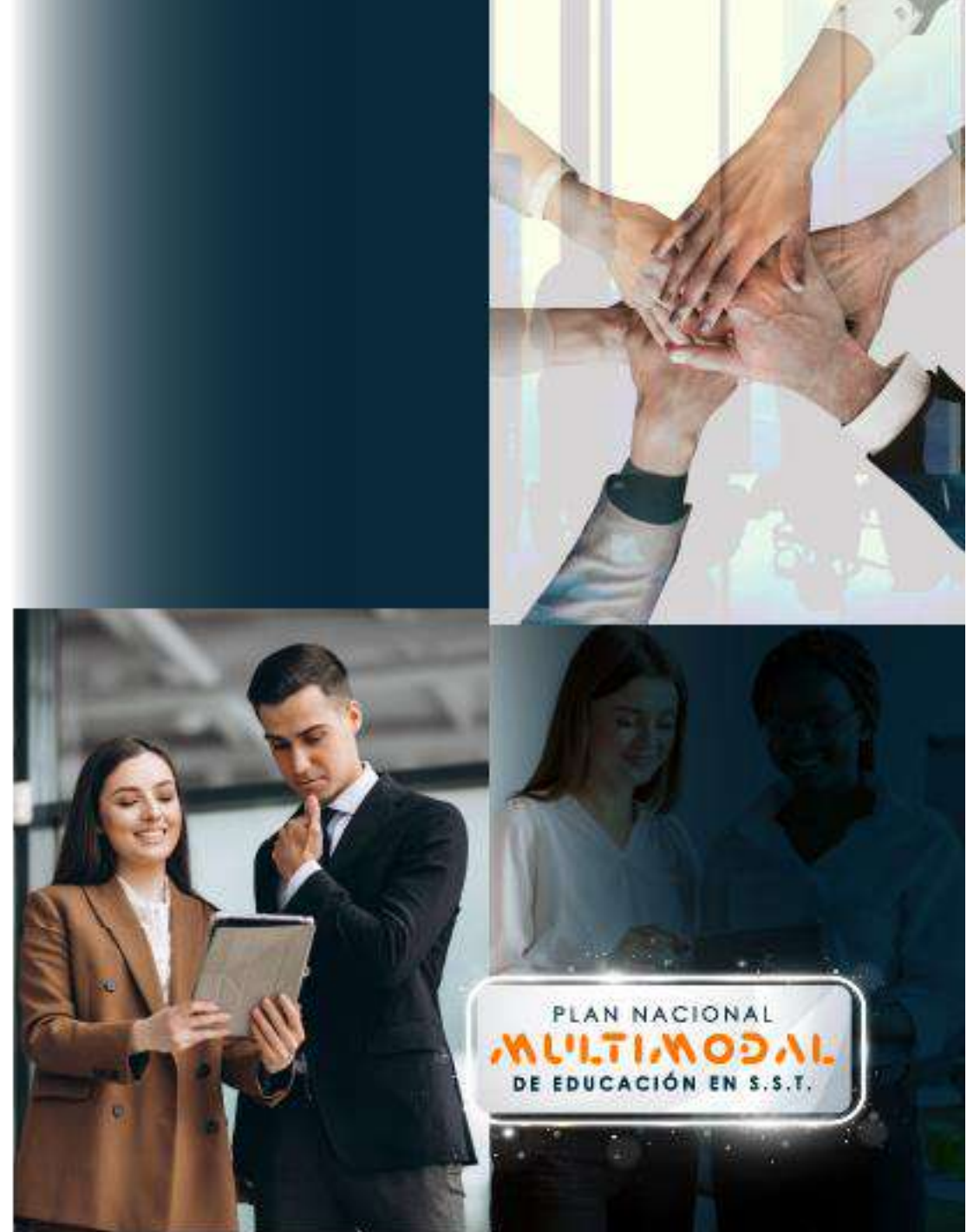


Humanismo para la felicidad

Principios desde el humanismo para ser feliz en el mundo laboral:

- ✓ Quédate con la primera representación, no con la segunda.
- ✓ Comportate como si estuvieras en un banquete.
- ✓ Aprender a vivir.
- ✓ Aprender a leer.
- ✓ El tiempo presente.
- ✓ Aprender a dialogar.
- ✓ Aprender a morir.

Ejercicios espirituales y filosofía antigua; Pierre Hadot. Siruela. Pág.34

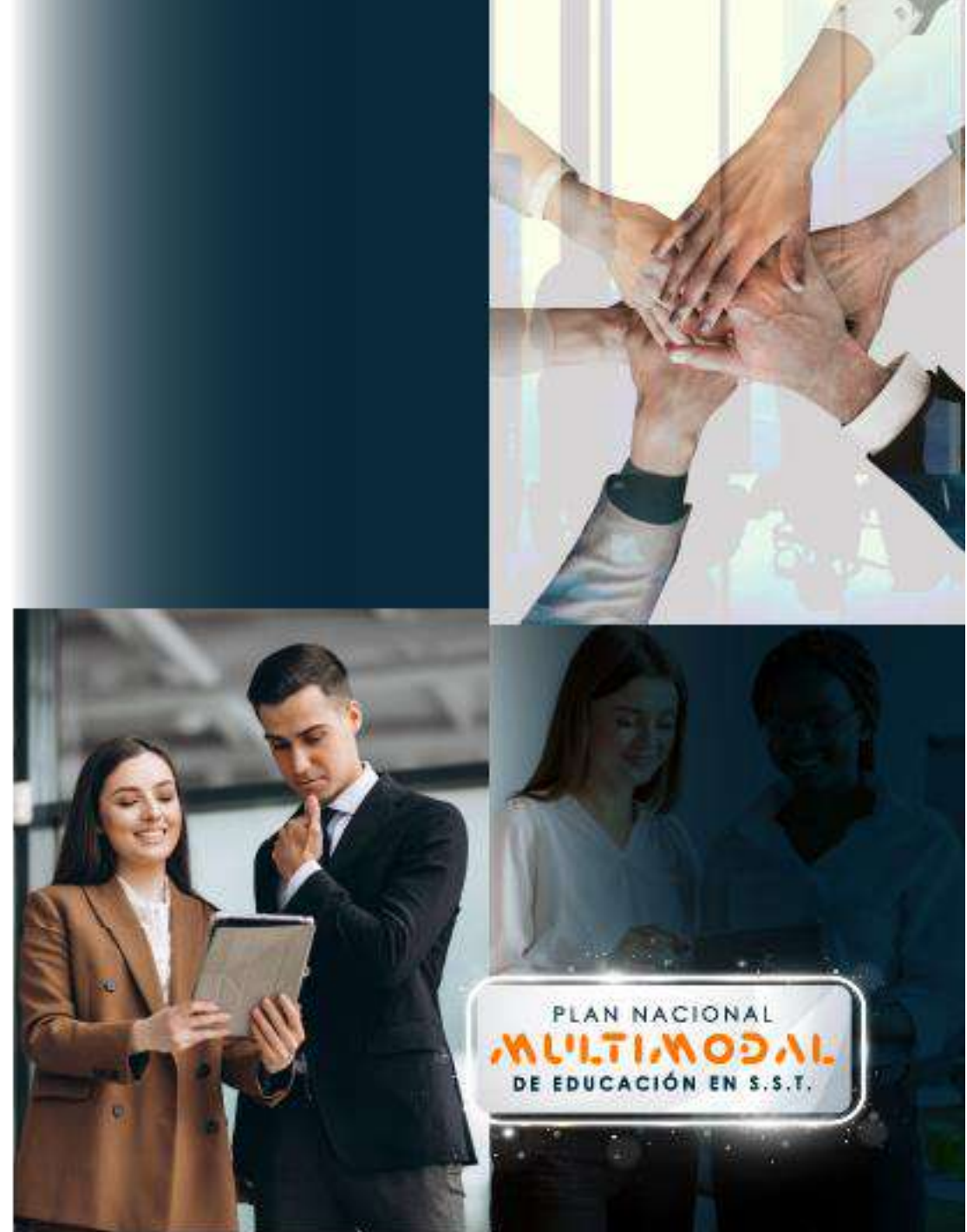


Humanismo para la felicidad

Principios desde el humanismo para ser feliz en el mundo laboral:

- ✓ Estar en las alturas.
- ✓ Fortalecer la propia casa.
- ✓ La mayéutica.
- ✓ *Physis*.
- ✓ La imperturbabilidad.

Ejercicios espirituales y filosofía antigua; Pierre Hadot. Siruela. Pág.34



Y, hablando de imperturbabilidad... Tratamiento para el riesgo psicosocial

‘Sé cómo un promontorio contra el cual vienen a estrellarse continuamente las olas del mar: siempre inmóvil, a su alrededor la furia se hace impotente.’

Marco Aurelio, Meditaciones



El arte de trabajar feliz

1 min · 🌐



No preguntes: ¿qué auto tienes? o ¿cuánto ganas? Mejor pregunta: ¿cuánto te has humanizado? Esto sí que es difícil en un mundo en el que las apariencias vencen a la razón. Si ves rostro de humanidad en aquel, acércate, sé su amigo. Si el otro solo tiene un gran auto y salario, quizás tenga mas miedo que tú y es mejor evitarlo. Vive tu vida laboral así: acércate a los humanos: búscalos, si bien son escasos ya, aun andan por ahí, en silencio. www.elartedetrabajarfeliz.com



“ LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.”

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

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



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co



Congreso 2022

Antioquia más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgos Laborales para el Cuidado de la Vida

Con la participación de la Oficina Especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Antioquia:



MINISTERIO DEL TRABAJO



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

SGS



ACREDITTA



COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

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



EXPERTO

Jenny Cecilia Brome Bohórquez
Medica y Cirujana
Especialista en Salud Ocupacional
Especialista en Auditoria en Salud
Master en Medicina Evaluadora
Facilitadora ONU MUJERES APG
jbromeb@gmail.com
Contacto: +57 3137333129



“LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.”



AUDITORIAS PARTICIPATIVAS DE GÉNERO

Una mirada
a creencias y paradigmas,
normalizados,
abre puertas a nuevas
posibilidades,
dando paso a la construcción de
un mundo mejor

Qué es: Auditoría Participativa de Género (APG)

- “La APG de la OIT, una **auditoría social**, utiliza un **enfoque participativo** innovador para evaluar **el progreso realizado** y diagnosticar **brechas críticas** en la integración de la perspectiva de género dentro de una organización o una de las áreas...”
- Objetivo **promover** que en una organización **se aprenda a integrar** con eficacia la **perspectiva de género** en las políticas, programas y estructuras de la institución y evaluar los progresos logrados en la consecución de la igualdad entre los sexos” ILO.

Antecedentes APG:

Año 2000: Naciones Unidas

¿Avance en transversalidad de perspectiva de género?

- **Retos del desarrollo humano-**
Sostenibilidad global
- **Garantizar trabajo decente:** derechos humanos, derechos laborales

“El trabajo es uno de los espacios sociales en donde el peso de las relaciones de género es particularmente significativo.”

OIT: Género y Trabajo

Convenio sobre igualdad de **remuneración 1951** (núm. 100)

Convenio sobre **la discriminación** (empleo y ocupación) 1958 (núm. 111)

Convenio sobre la **protección de la maternidad** 2000 (núm. 183)

Convenio trabajadores con **responsabilidades familiares** 1981(núm. 156)

Convenio trabajadoras y los trabajadores **domésticos** 2011 (núm189)

Convenciones y
Recomendaciones
Naciones Unidas
Derechos
Humanos e
Igualdad de
Género

1948 Derechos Humanos

1975 Primera Conferencia

1979 CEDAW

1985- 1990 Segunda y Tercera Conferencia

1993 Conferencia discute Derechos Humanos

1995 Declaración y Plataforma Acción Beijing

2000 ODM

2015 ODS: Objetivos 5-8

CEDAW. 1985.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Artículo 11: Numeral 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas **para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo** a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a. El **derecho al trabajo** como derecho inalienable **de todo ser humano**;
- b. El derecho a **las mismas oportunidades de empleo**, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- c. El **derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo** y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho **al acceso a la formación profesional ...**;

CEDAW. 1985.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Artículo 11:”...

- d. El derecho a **igual remuneración**, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a **igualdad de trato con respecto a la evaluación** de la calidad de trabajo;
- e. El derecho a **la seguridad social**, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra **incapacidad para trabajar**, así como **el derecho a vacaciones pagadas**;
- f. El derecho a **la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo**, incluso la **salvaguardia de la función de reproducción**”.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijín

La mujer y la pobreza

Educación y capacitación

La mujer conflictos armados

La economía

La violencia contra la mujer

La mujer y la salud

Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer

La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones

Los derechos de la mujer

La mujer en el medio ambiente

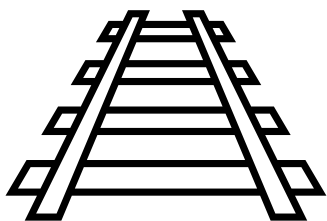
La niña

La mujer en los medios de difusión

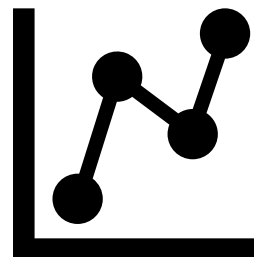
Declaración y Plataforma de Acción de Beijín



Perspectiva de género



Transversalidad PG



Estadísticas



Análisis Género

El término género

- Es un término relacional **que incluye tanto a mujeres como a hombres.**
- Se refiere a **los roles, actitudes, comportamiento**, las características y oportunidades **definidos por la sociedad** que se consideran apropiados **para los hombres, las mujeres...**
- Estos factores **se aprenden y pueden transformarse** a lo largo del tiempo.
- **Varían ampliamente entre culturas y sociedades, ...;** se **construyen socialmente** y se internalizan en el proceso de socialización.
- **Determinan lo que se considera adecuado** para los miembros de cada sexo.
- Son **específicas** de cada contexto **y es posible modificarlas.**

<https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/Dec%C3%A1logo%20Transversalidad%20de%20G%C3%A9nero.pdf>

Perspectiva de género:

“Es la **forma de observar la realidad** con base en las variables sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico e histórico determinado.

Este enfoque **permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres**, expresadas en opresión, injusticia, subordinación y discriminación, **mayoritariamente hacia las mujeres**”. Fuentes: Glosario de términos sobre género. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia / Glosario de género y salud. USAID

Transversalidad del enfoque de género

“La incorporación de **la perspectiva de género** es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres **de cualquier actividad planificada**, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles”.

Fuentes: Glosario de términos sobre género. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia / Glosario de género y salud. USAID Recuperado de: http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_

Integración de la perspectiva de género/ Mainstreaming de género

Estadísticas de género

- Incorporar la perspectiva de género **en todas las etapas involucradas en su elaboración.**
- No se limita a la **desagregación de los datos por sexo**, aunque es una de las condiciones necesarias para el análisis de género.
- Enfatiza la importancia de una adecuada producción de **tablas y gráficos**, permiten identificar **la inequidad de género.**
- Un mecanismo para la **toma de decisiones**, evaluar los resultados, monitorear los avances, retrocesos o estancamiento de estas acciones en el tiempo para promover la equidad

Análisis de género:

“Es una **herramienta para diagnosticar** las diferencias entre mujeres y hombres, sus **actividades específicas**, sus roles, responsabilidades, condiciones, necesidades, su acceso a los recursos y el control que tienen sobre ellos, **el acceso a los beneficios del desarrollo y a los niveles de dirección, así como la contribución de las mujeres** en distintas esferas del desarrollo.

Es el primer paso de una **planificación sensible a las cuestiones** de género para promover la igualdad y la equidad entre las mujeres y los hombres

Reúne datos desglosados por sexo e información sensible a las cuestiones de género acerca de la población que se estudia”.

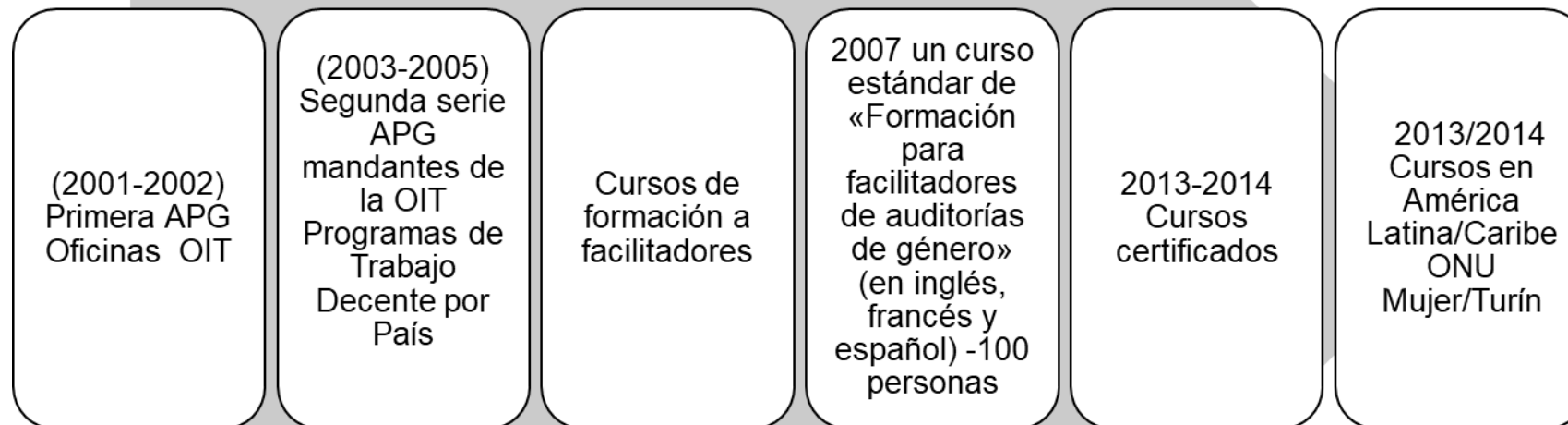
OIT/ Naciones Unidas

Año **2000**

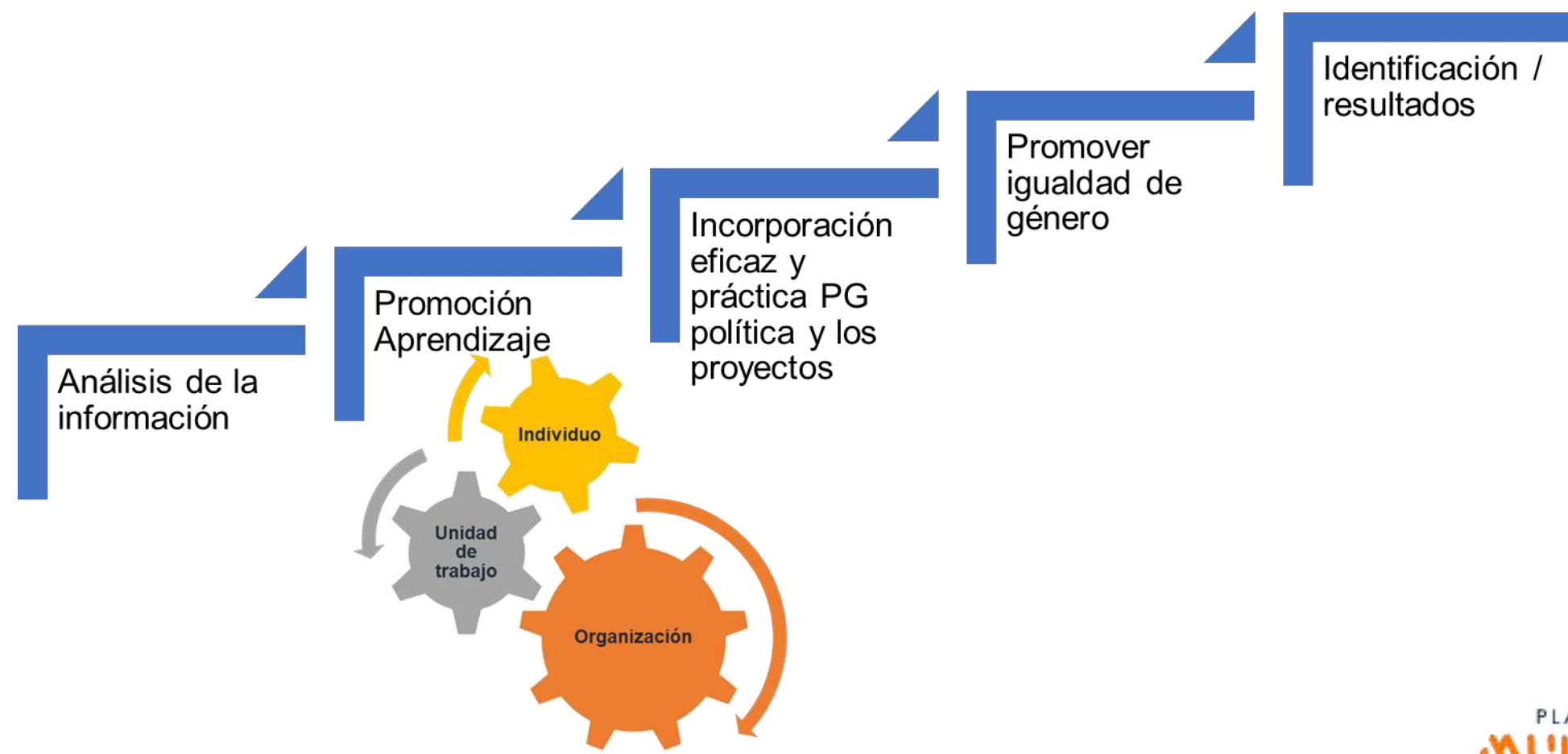
Evidenciar los avances de la integración de la transversalidad de perspectiva de género en los organismos miembros

Manual de Auditoria de Género de la OIT
Método y procedimiento

Línea de tiempo APG



Auditoría Participativa de Género (APG)



Auditoría Participativa de Género (APG) proceso y método:

Explora las múltiples dimensiones formales e informales
organización

Participación de todas las personas y niveles organización

Un proceso iterativo y autorreflexivo,

Promueve cambio comportamientos, aun cambio reglas,
políticas y estructuras

Buen lugar de trabajo para todas las mujeres y hombres...

APG Facilitadores:

- ✓ Equipo con conocimientos básicos en materia de igualdad de género
- ✓ Especialista en igualdad de género
- ✓ Inclusión en un equipo de 4 personas, de por lo menos un hombre
- ✓ Habilidades para la capacitación y facilitación
- ✓ Fuertes habilidades para la redacción de informes
- ✓ Formación en auditoría participativa de género
- ✓ Disponibilidad a tiempo completo durante 2 semanas
- ✓ “Facilitadora” y no “Auditor”

APG Exige para la realización:

- ✓ Crear un ambiente libre de amenazas para el pensamiento crítico y el aprendizaje
- ✓ Proteger la confidencialidad
- ✓ Respetar el anonimato en el informe APG
- ✓ Fomentar la reflexión, el aprendizaje y el cambio en las actitudes y el comportamiento

APG Metodología se fundamenta en 4 pilares :

1. Enfoque de género y Desarrollo
2. Autoevaluación cualitativa
3. Ciclo de aprendizaje adulto:
experiencia
4. Aprendizaje de la teoría
institucional



EXPERIENCIA INMEDIATA Y
CONCRETA



OBSERVACIÓN Y REFLEXIÓN



LAS REFLEXIONES SE ASIMILAN Y
DESTILAN EN CONCEPTOS
ABSTRACTOS



NUEVAS IMPLICACIONES PARA
MEDIDAS QUE PUEDAN PONERSE
A PRUEBA EN FORMA ACTIVA

APG soportes y ayudas

- **Análisis de Documentos:** gobernanza, estrategia, programa y presupuesto, administrativos, técnicos, informativos/promocionales, cooperación técnica...)
- **Entrevistas** individuales
- **Grupos focales:** directores, profesionales, personal de apoyo y socios
- **Talleres:** FODA, Líneas de tiempo, Diagrama de Venn,

APG Papel del Auditor- Facilitador

- El objetivo del facilitador **es colaborar con la unidad auditada** a fin de que se evalúe por sí misma su desempeño en cuanto al género y produzca las recomendaciones del caso
- El facilitador como parte del equipo durante la auditoria, **propicia la reflexión, análisis** y los debates francos sobre los problemas y oportunidades que encuentra la unidad auditada TPG
- Generar informes con recomendaciones al final del proceso

Aspectos a evaluar de la A a la L

A Cuestiones de actualidad y debate en torno al género **en el ámbito nacional/ internacional** que afectan a la unidad auditada; interacción de la unidad con las estructuras y organizaciones de mujeres que se ocupan de la cuestión del **género en el nivel nacional**.

B Estrategia de transversalización de la perspectiva de género de la organización, según se refleja en **los objetivos, el programa y el presupuesto** de la unidad de trabajo.

C Incorporación de la equidad de género en **la ejecución de programas y actividades** de cooperación técnica.

D Conocimientos especializados existentes sobre género y estrategia para generar competencias en la materia.

Aspectos a evaluar de la A a la L

E Gestión de **la información** y los conocimientos.

F **Sistemas e instrumentos** en uso para el seguimiento y la evaluación.

G Selección de **las organizaciones asociadas**.

H Productos e **imagen pública**.

I **Adopción de decisiones** respecto de la incorporación del enfoque transversal de género.

J **Dotación de personal** y recursos humanos.

K **Cultura institucional**.

L **Percepción de logros en materia de igualdad de género**

AUDITORIAS PARTICIPATIVAS DE GENERO: 1 a 5

1. Las cuestiones de género en el contexto de la unidad de trabajo; conocimientos y competencias existentes y creación de capacidad en materia de género (A y D);
2. El género en los objetivos de la unidad de trabajo, ciclos de programación, ejecución; y elección de las organizaciones asociadas (B, C, F y G);
3. Gestión de la información y los conocimientos dentro de la unidad de trabajo, y política de igualdad de género según se refleja en sus productos y su imagen pública (E y H);
4. Dotación de personal y recursos humanos, adopción de decisiones y cultura institucional (I, J y K);
5. Percepción de logros en materia de igualdad de género (L).

Resultado de una APG

1. **Un informe que incluye recomendaciones** para mejorar el desempeño y medidas concretas para que la unidad/institución realice el seguimiento.
2. Los participantes aprendan a evaluar con espíritu crítico **sus actitudes y sus formas de proceder**, y a concebir ideas para mejorar su desempeño respecto de la equidad de género.
3. Se pueden aplicar en otros entornos para **promover la reflexión**, el análisis de experiencias y el aprendizaje

Otras formas de identificar el avance en la transversalidad de PG en una organización

1. Mapa situación de género: Entorno internacional, Nacional,
2. Análisis de género organizacional (entorno interno):
 - **Estrategia:** procesos, objetivos, procedimientos internos y externos
 - **Estructura:** organización, funciones, mecanismos de comunicación, relaciones de poder, roles, clima laboral,
 - **Cultura:** trabajo interdisciplinario, principios, participación y reconocimiento
3. Ejecución: objetivos, estrategias, indicadores
4. Seguimiento :Monitoreo
5. Evaluación: impacto diferencial



Para avanzar en transversalidad de la perspectiva de género empresarial, se requiere de:

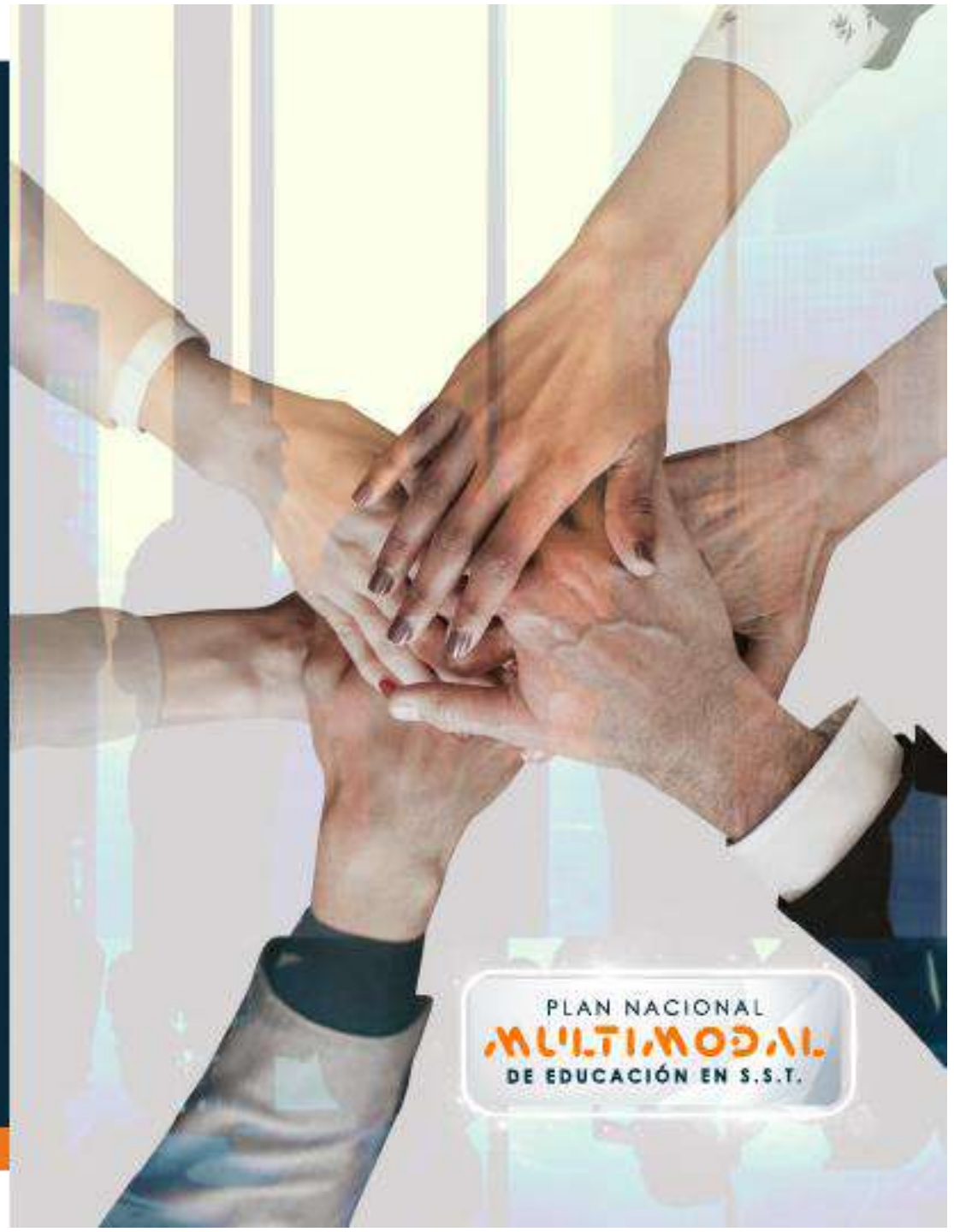
Un liderazgo consciente, con capacidad de reconocer los cambios y las necesidades del entorno, que de valor al papel de la organización en el desarrollo humano, al ejercicio de los derechos humanos de mujeres y hombres .

Asumiendo su compromiso con el desarrollo sostenible;

*Promoviendo y propiciando **la participación y el empoderamiento** de todos los miembros de esta comunidad,*

*Para el ejercicio de derechos **sin discriminación y en igualdad.***

MUCHAS ¡GRACIAS!



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

BIBLIOGRAFIA

1

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_093426.pdf Oficina Internacional del Trabajo Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT Ginebra, OIT, 2008. ISBN 978-92-2-319826-8 (web pdf)

2

<https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/03/7-Principios-para-el-empoderamiento-de-las-mujeres.pdf>

[www.ohchr.org/ Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

3

<https://hdr.undp.org/content/two-steps-forward-one-step-back-where-are-we-heading-gender-equality>

<http://hdr.undp.org/en/towards-hdr-2022>, IDH 2021/22,

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



Congreso 2022

Antioquia más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgos Laborales para el Cuidado de la Vida

Con la participación de la Oficina Especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Antioquia:



MINISTERIO DEL TRABAJO



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

SGS



ACREDITTA





EXPERTO

Dr. Manuel Fernando Pérez Viloría

Medico Esp. Medicina Laboral y del Trabajo
Magíster en Gestión de Riesgos Laborales y SST
Presidente Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo – Capítulo Antioquia.
Docente UNIVERSIDAD CES

manuelfperez@gmail.com

Contacto: +57 300 802 3673





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



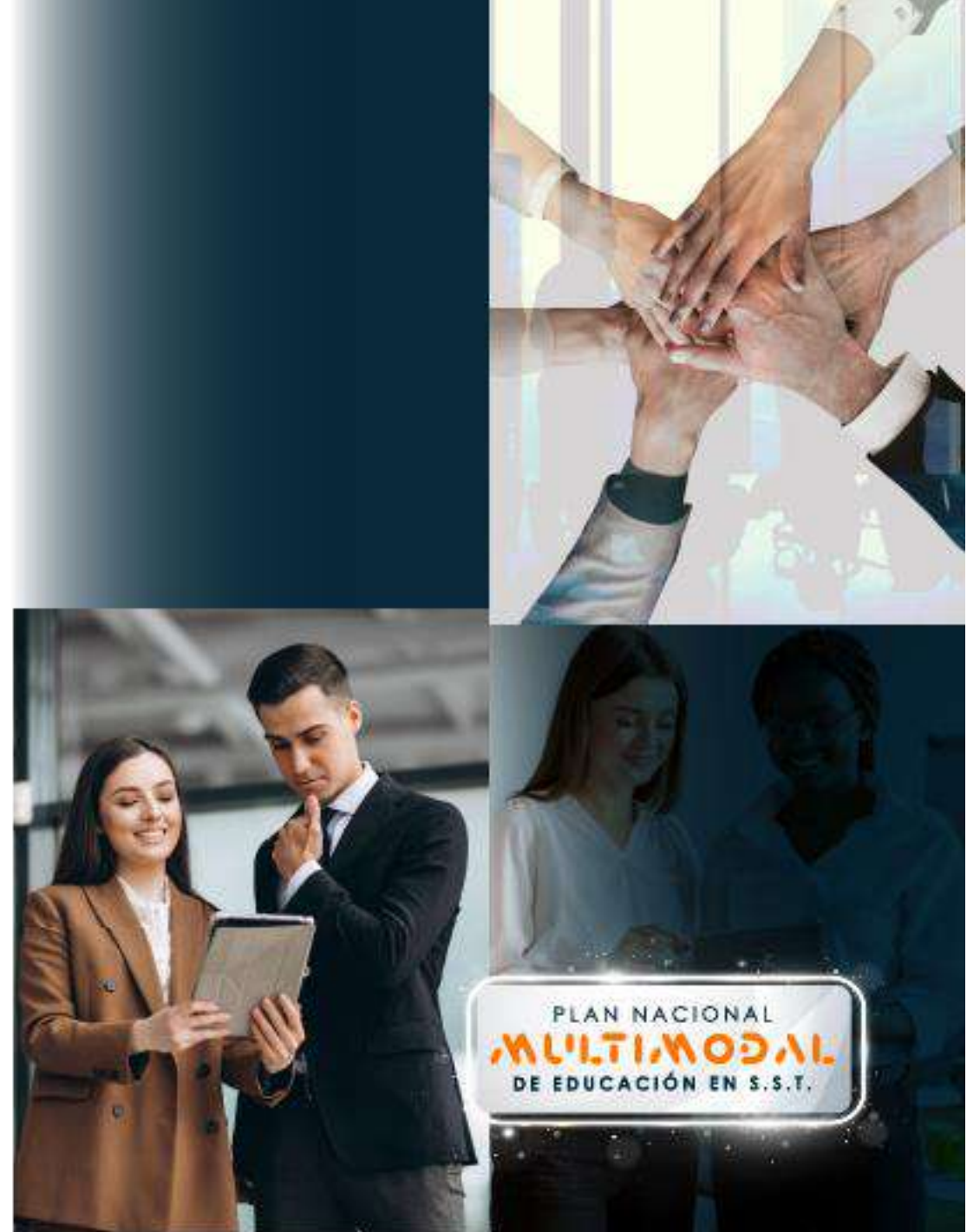
GESTIÓN DEL AUSENTISMO Y LAS INCAPACIDADES

DÍAS DE INCAPACIDAD	ENTIDAD ENCARGADA	VALOR*
1-2	Empleador	66.67% del IBC
3-90	EPS	66.67% del IBC
91-180	EPS	50% del IBC
181-540	AFP	50% del IBC
541 en adelante	EPS	50% del IBC



Decreto 1427 29-07-2022

- Se reglamentan las prestaciones económicas del SGSSS y sustituye el Título relacionado del Decreto 780 de 2016.
- Reglas para la expedición, reconocimiento y pago de IT OC incluidas las superiores a 540 días, licencias de maternidad y paternidad.



Decreto 1427 29-07-2022

- ¿Quién expide las IT?
 - Médicos, odontólogos de la EPS ReTHUS
 - No adscritos tienen 15 días calendarios, EPS tiene 8 días para dar respuesta
- Condiciones en la LM
 - Aportes durante la gestación, sino será proporcional. Excepto LM extendida.
 - Parto múltiple o discapacidad +2 S
 - LM internacional: (6 meses para el trámite)
 - Aborto seguro sentencia C-055



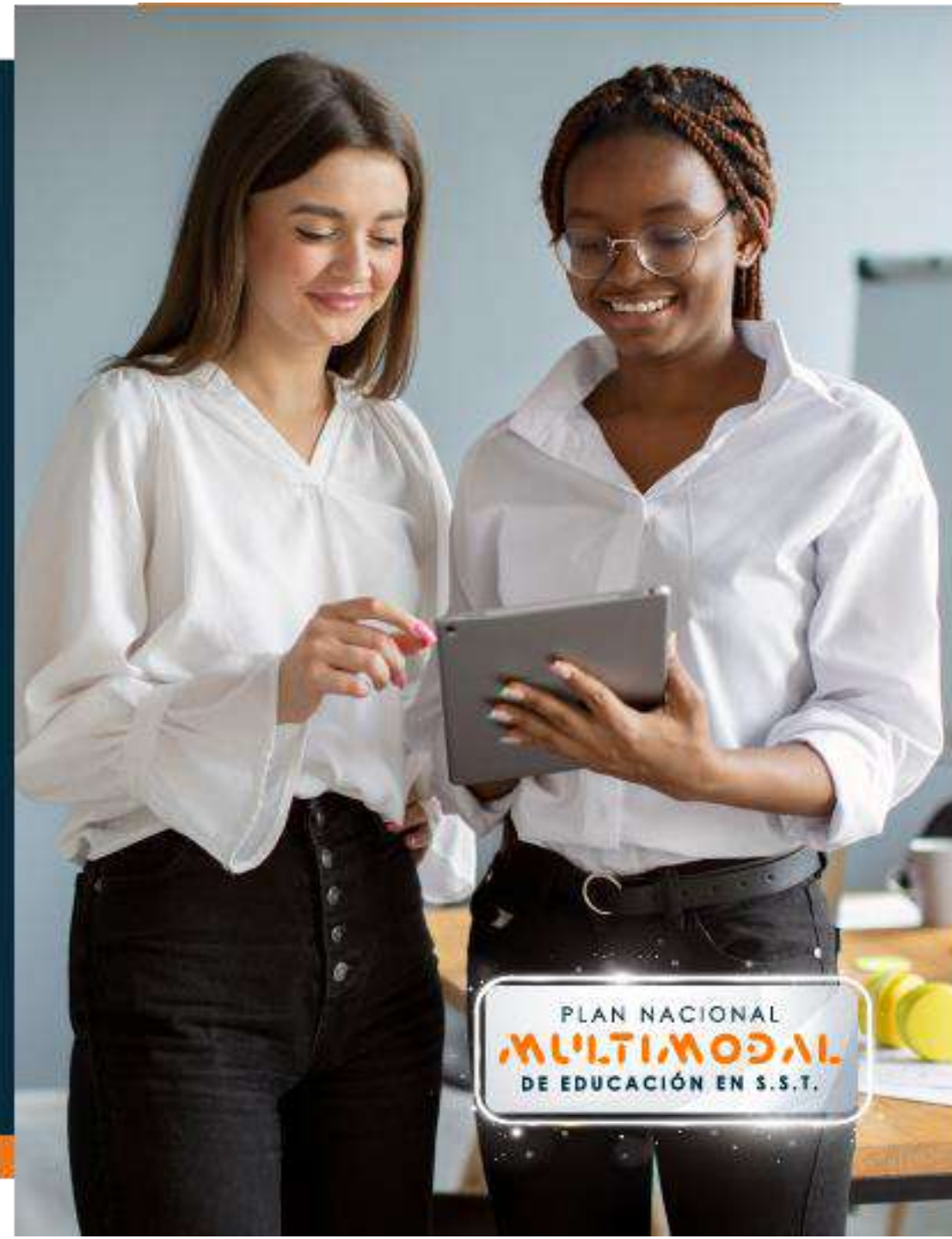
Decreto 1427 29-07-2022

- Que pasa con los pensionados que trabajen y se incapacitan?
- Levantamiento de incapacidad antes de que cause el tiempo.
- Modalidades de atención: intra y extramural, telemedicina.
- CIE 10 principal y relacionados.
- Sistema de información Nacional.



Decreto 1427 29-07-2022

- IT retroactivas solo en casos de urgencia, Hx, Tnos mentales o memoria y eventos catastróficos.
- IT prospectivas si es prorroga y solo hasta 8 días
- IT internacional: (6 meses para el trámite)



Decreto 1427 29-07-2022

- IT simultaneas: se toma solo una y si es mixta primará ATEL.
- IT en vacaciones.
- No IT en periodo de protección laboral
- IT válida para varios empleos



Decreto 1427 29-07-2022

- PAGO POR EPS
 - 15 días hábiles para revisión y liquidación
 - 5 días hábiles para pago.
 - Incumplimiento = Intereses x mora
- Revisión periódica de IT x EPS
 - Verificará que se cumpla tiempos de rehabilitación y tratamiento.
 - Cada 60 días acumulados



Decreto 1427 29-07-2022

- Concepto de rehabilitación
 - Las EPS los emitirán máx. al día 120 de IT prorroga.
- IT > 540 días las pagará EPS
 - CRI favorables
 - Enfermedades concomitantes agravan el caso
 - Pendiente tratamiento
- Calificación PCLO se hará con concepto desfavorable.



3. Prorroga de IT

Artículo 2.2.3.2.3. Prorroga de la incapacidad. Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario.

FECHAS IT		CIE10	ACUMULADO
02-ene	21-ene	M545	

3. Prorroga de IT

Artículo 2.2.3.2.3. Prórroga de la incapacidad. Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario.

FECHAS IT		CIE10	ACUMULADO
02-ene	21-ene	M545	20

3. Prorroga de IT

Artículo 2.2.3.2.3. Prórroga de la incapacidad. Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario.

FECHAS IT		CIE10	ACUMULADO
02-ene	21-ene	M545	20
22-ene	20-feb	M545	

3. Prorroga de IT

Artículo 2.2.3.2.3. Prórroga de la incapacidad. Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario.

FECHAS IT		CIE10	ACUMULADO
02-ene	21-ene	M545	20
22-ene	20-feb	M545	50

3. Prorroga de IT

Artículo 2.2.3.2.3. Prorroga de la incapacidad. Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario.

FECHAS IT		CIE10	ACUMULADO
02-ene	21-ene	M545	20
22-ene	20-feb	M545	50
21-feb	22-mar	M511	

3. Prorroga de IT

Artículo 2.2.3.2.3. Prórroga de la incapacidad. Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario.

FECHAS IT		CIE10	ACUMULADO
02-ene	21-ene	M545	20
22-ene	20-feb	M545	50
21-feb	22-mar	M511	80

3. Prorroga de IT

Artículo 2.2.3.2.3. Prorroga de la incapacidad. Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario.

FECHAS IT		CIE10	ACUMULADO
02-ene	21-ene	M545	20
22-ene	20-feb	M545	50
21-feb	22-mar	M511	80
1-abr	20-abr	R521	

3. Prorroga de IT

Artículo 2.2.3.2.3. Prórroga de la incapacidad. Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario.

FECHAS IT		CIE10	ACUMULADO
02-ene	21-ene	M545	20
22-ene	20-feb	M545	50
21-feb	22-mar	M511	80
1-abr	20-abr	R521	100

3. Prorroga de IT

Artículo 2.2.3.2.3. Prórroga de la incapacidad. Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario.

FECHAS IT		CIE10	ACUMULADO
02-ene	21-ene	M545	20
22-ene	20-feb	M545	50
21-feb	22-mar	M511	80
1-abr	20-abr	R521	100
21-jun	10-jun	R521	

3. Prorroga de IT

Artículo 2.2.3.2.3. Prórroga de la incapacidad. Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario.

FECHAS IT		CIE10	ACUMULADO
02-ene	21-ene	M545	20
22-ene	20-feb	M545	50
21-feb	22-mar	M511	80
1-abr	20-abr	R521	100
21-jun	10-jun	R521	20

3. Prorroga de IT

Artículo 2.2.3.2.3. Prórroga de la incapacidad. Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario.

FECHAS IT		CIE10	ACUMULADO
02-ene	21-ene	M545	20
22-ene	20-feb	M545	50
21-feb	22-mar	M511	80
1-abr	20-abr	R521	100
21-jun	10-jun	R521	20
11-jun	13-jun	M541	

3. Prorroga de IT

Artículo 2.2.3.2.3. Prórroga de la incapacidad. Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario.

FECHAS IT		CIE10	ACUMULADO
02-ene	21-ene	M545	20
22-ene	20-feb	M545	50
21-feb	22-mar	M511	80
1-abr	20-abr	R521	100
21-jun	10-jun	R521	20
11-jun	13-jun	M541	23

Situaciones de abuso del derecho

- 1 NO sigue el tratamiento y terapias ordenadas, no asista a las valoraciones, exámenes y controles
- 2 Cuando el cotizante no asista a los exámenes y valoraciones para determinar el origen y la pérdida de capacidad laboral.
- 3 Presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad
- 4 La comisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley

Situaciones de abuso del derecho

- 5 Cuando se detecte fraude a/ otorgar la certificación de incapacidad.
- 6 Cuando se detecte que el cotizante busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS como la ARL
- 7 Cuando se efectúen cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con datos falsos.
- 8 Cuando se detecte, durante el tiempo de incapacidad, que el cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna impide su recuperación.

Procedimiento administrativo ante las situaciones de abuso del derecho

Se enviará comunicación al usuario indicándole la situación evidenciada e invitándolo a que, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de esta, dé las explicaciones correspondientes.



**Registrar las IT es
muy diferente a
Gestionarlas !!!**

GRACIAS

Dr. Manuel Fernando Pérez Viloría

Medico Esp. Medicina Laboral y del Trabajo
Magíster en Gestión de Riesgos Laborales y SST
Presidente Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo – Capítulo Antioquia.
Docente UNIVERSIDAD CES

manuelfperez@gmail.com

Contacto: +57 300 802 3673



RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

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



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co



Congreso 2022

Antioquia más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgos Laborales para el Cuidado de la Vida

Con la participación de la Oficina Especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Antioquia:



MINISTERIO DEL TRABAJO



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

SGS



ACREDITTA



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

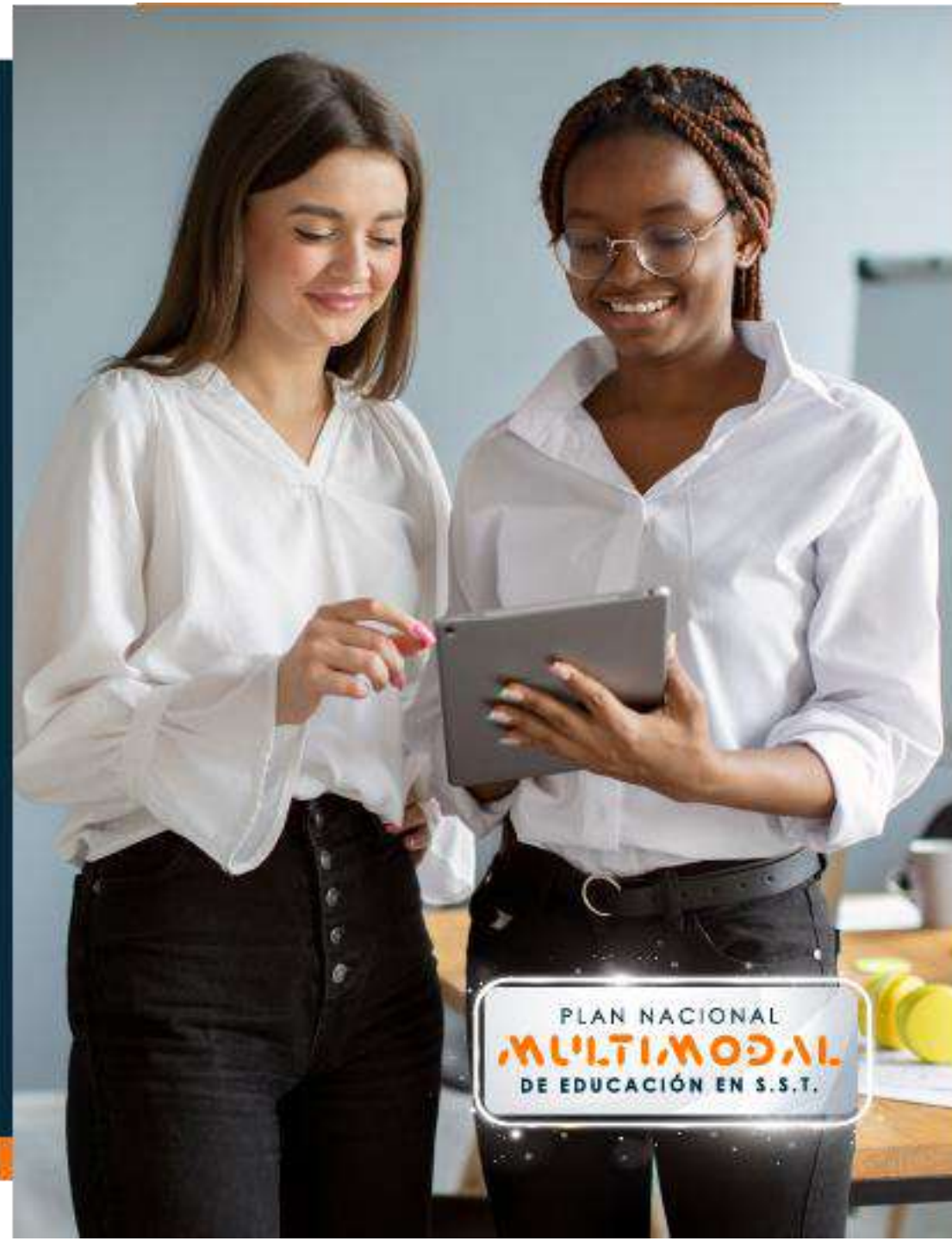


“**LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.**”

Algunos antecedentes a considerar

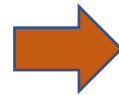
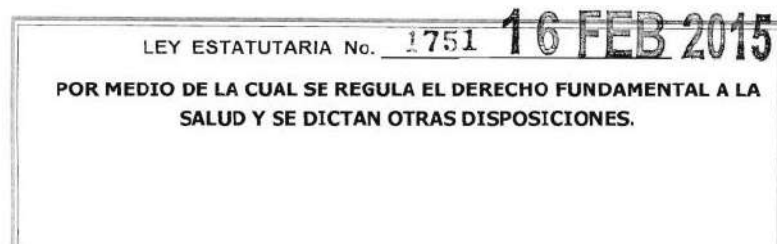
Momento 1

- 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?



https://es.theepochtimes.com/ancianos-estadounidenses-estan-buscando-empleo_721364.html

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 3077 DE 2022
(29 JUL 2022)

Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 - 2031.

Planificación a partir del riesgo

Momento 3

Gestión del riesgo en SST
centrada en el trabajador



**GUÍA TÉCNICA
COLOMBIANA**

**GTC
45**

2012-06-20

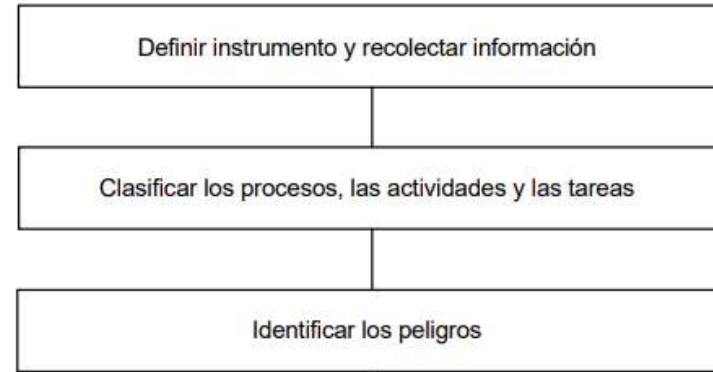
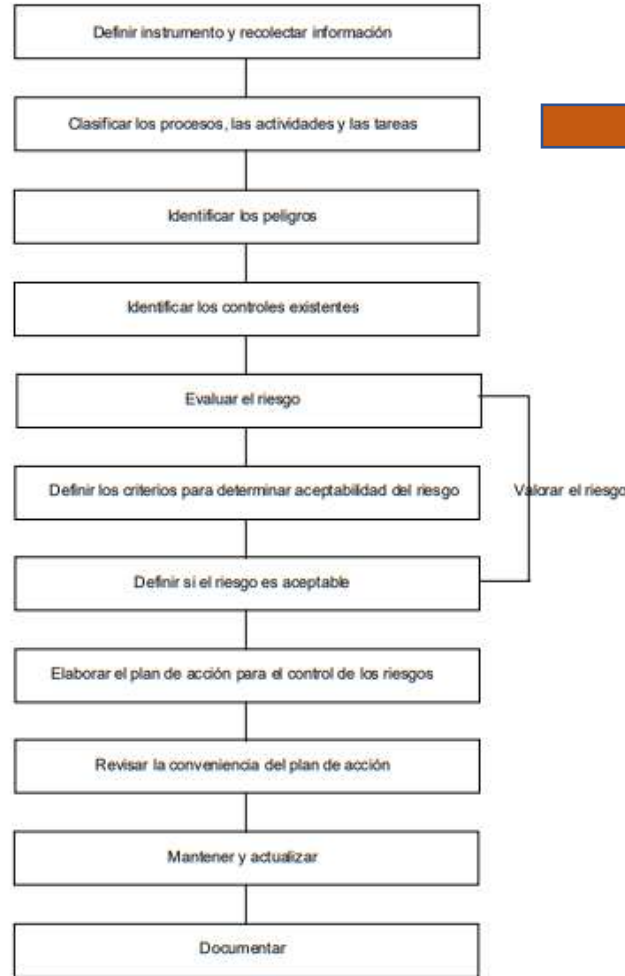
**GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS
PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS
EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**



E: GUIDANCE FOR HAZARD IDENTIFICATION AND
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY RISK ASSESSMENT

CORRESPONDENCIA:

DESCRIPTORES: seguridad ocupacional, riesgo, riesgo
laboral, prevención de accidentes;
seguridad laboral; salud ocupacional.

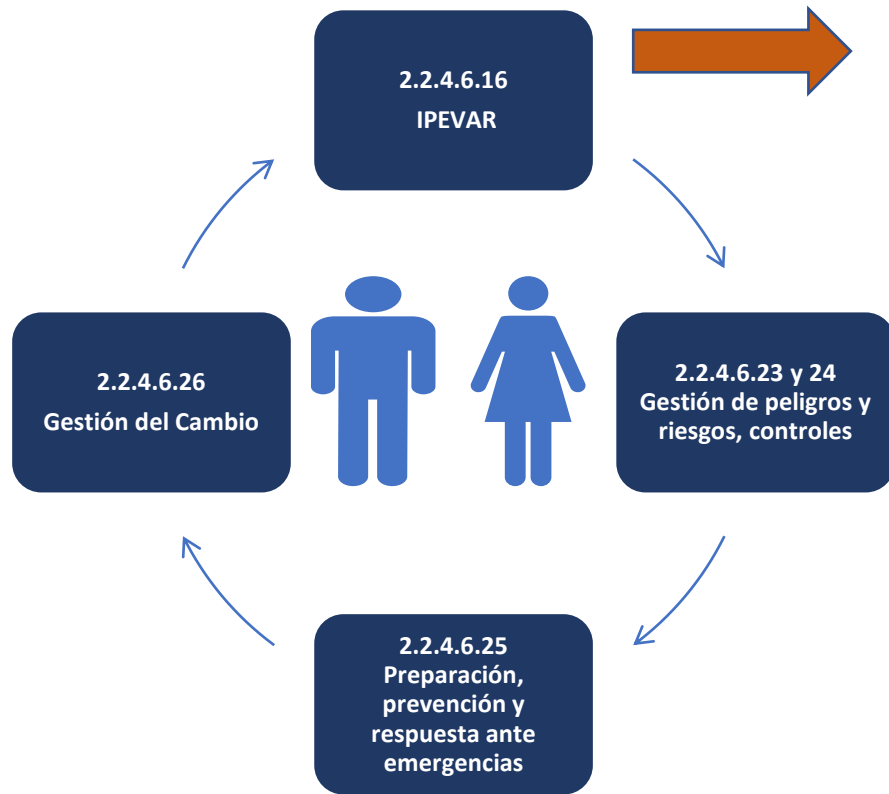


- a) Proceso;
- b) Zona / Lugar;
- c) Actividades;
- d) Tareas;
- e) Rutinaria (Si o No);
- f) Peligro;
 - Descripción
 - Clasificación
- g) Efectos Posibles
- h) Controles existentes:
 - Fuente
 - Medio
 - Individuo

¿Y los trabajadores y sus características?

Figura 1. Actividades a seguir en la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos

Gestión del Riesgo en SST



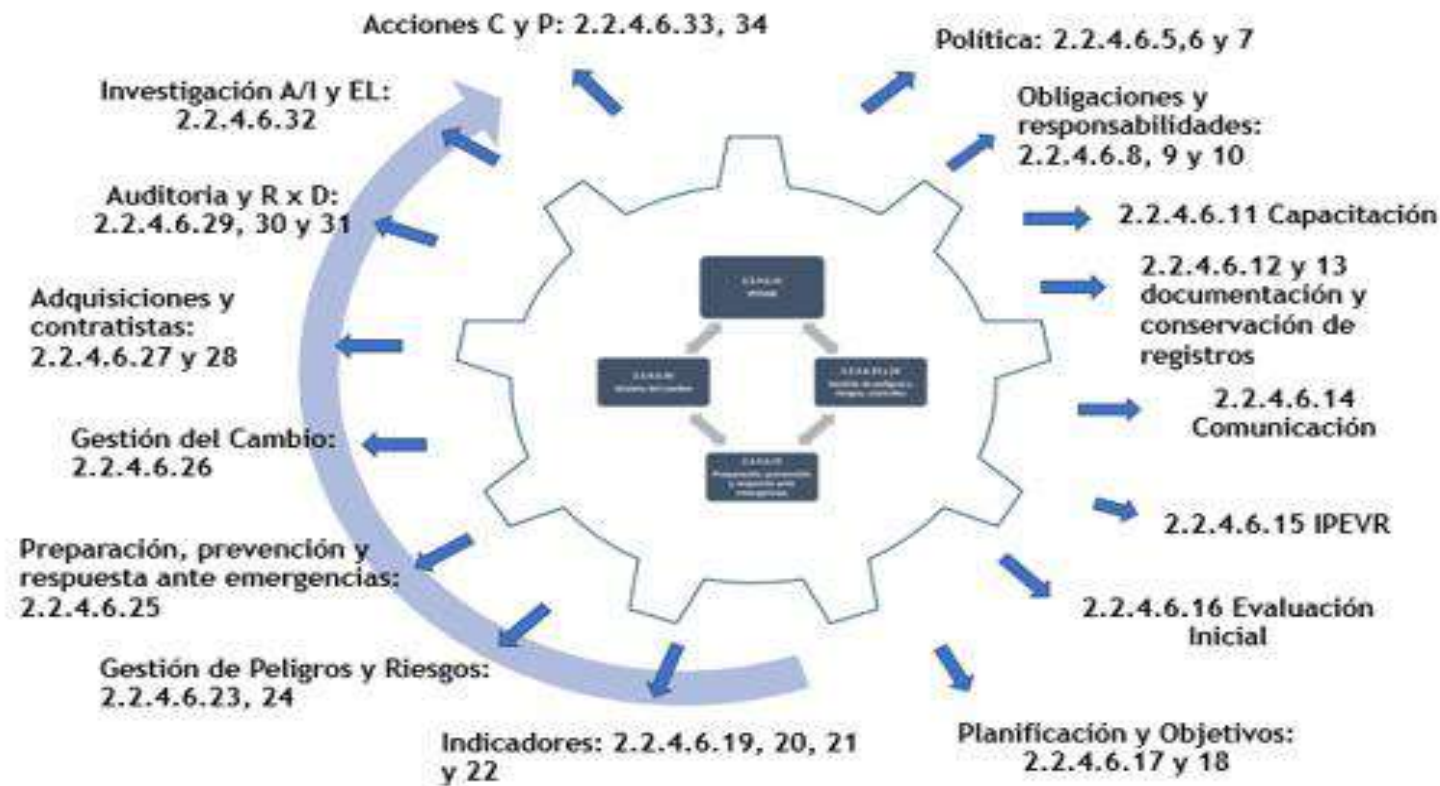
Acciones de control

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



RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

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



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co



Congreso 2022

Antioquia más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgos Laborales para el Cuidado de la Vida

Con la participación de la Oficina Especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Antioquia:



MINISTERIO DEL TRABAJO



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

SGS



ACREDITTA



WAYGROUP

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

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



EXPERTO

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.

cabello 20 min des... Ver más

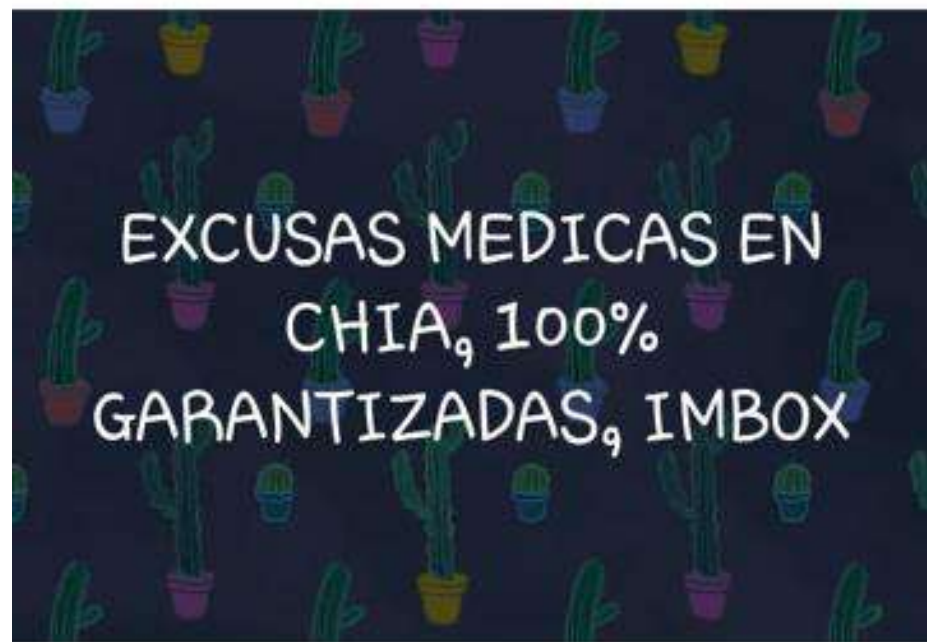


Escribe un comentario...




Nicolay Vasilev ▶ Gente de chia!!!! ...

Hace una hora • 🌐



🤔😱👍 21

17 comentarios • 2 veces compartido

 Me gusta

 Comentar

 Compartir

¿PROBABLE INCAPACIDAD FALSA?


COLMÉDICA
 Medicina Prepagada
 Usted no está solo.

11/06/14
CENTRO MÉDICO COLMÉDICA
 Centro Médico

Oscar Ivan Zuluaga
 HC: 79.145.129

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

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



FIRMA DEL MÉDICO: _____
 FIRMA DEL PACIENTE: _____
 SC 10049

¿?

FALSE

COLMÉDICA
 CENTRO MÉDICO COLMÉDICA
 Centro Médico

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: @ Laringitis Aguda

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

Firma del Usuario: _____

Firma y sello del Médico: _____





DIA	MES	AÑO
28	06	18

Nombre Luz Miriam Ávila Es Como

C.C.No. 10 95 47 84 35 EPS. Familiares

Urgencias Hospitalización UCI Consulta externa

R. Obstetricia

Ayuda a consulta.

Atención 11:00A

Salida: 12:30 A

Alfredo S. Granada R.
Médico Especialista en Ginecología
y Obstetricia - Medicina Familiar
R.M. 719762

Calle 6 No 10-125
PBX: 593 0080 - Fax: 062 769
Chía - Cundinamarca
www.clinicachia.com

OKS01-J01-P01



Chía, 27 de Agosto de 2018.

Señora [Redacted] García.
Directora de Gestión Humana.
Flores El Aljibe S.A.S.

Ref. Res [Redacted]
Validación Incapacidades.

Respetada Señora.

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

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

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

[Redacted]
Subgerencia de Gestión Asistencial.
Clínica Chía.
en Chía

¿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).

Decreto 1427 julio 2022 Resumen

- Incapacidad de origen común. Es el estado de inhabilidad física o mental que le impide a una persona desarrollar su capacidad laboral por un tiempo determinado, originado por una enfermedad general o accidente común y que no ha sido calificada como enfermedad de origen laboral o accidente de trabajo.

¿Por qué se emite una incapacidad?



Condición de salud derivada de enfermedad o accidente,

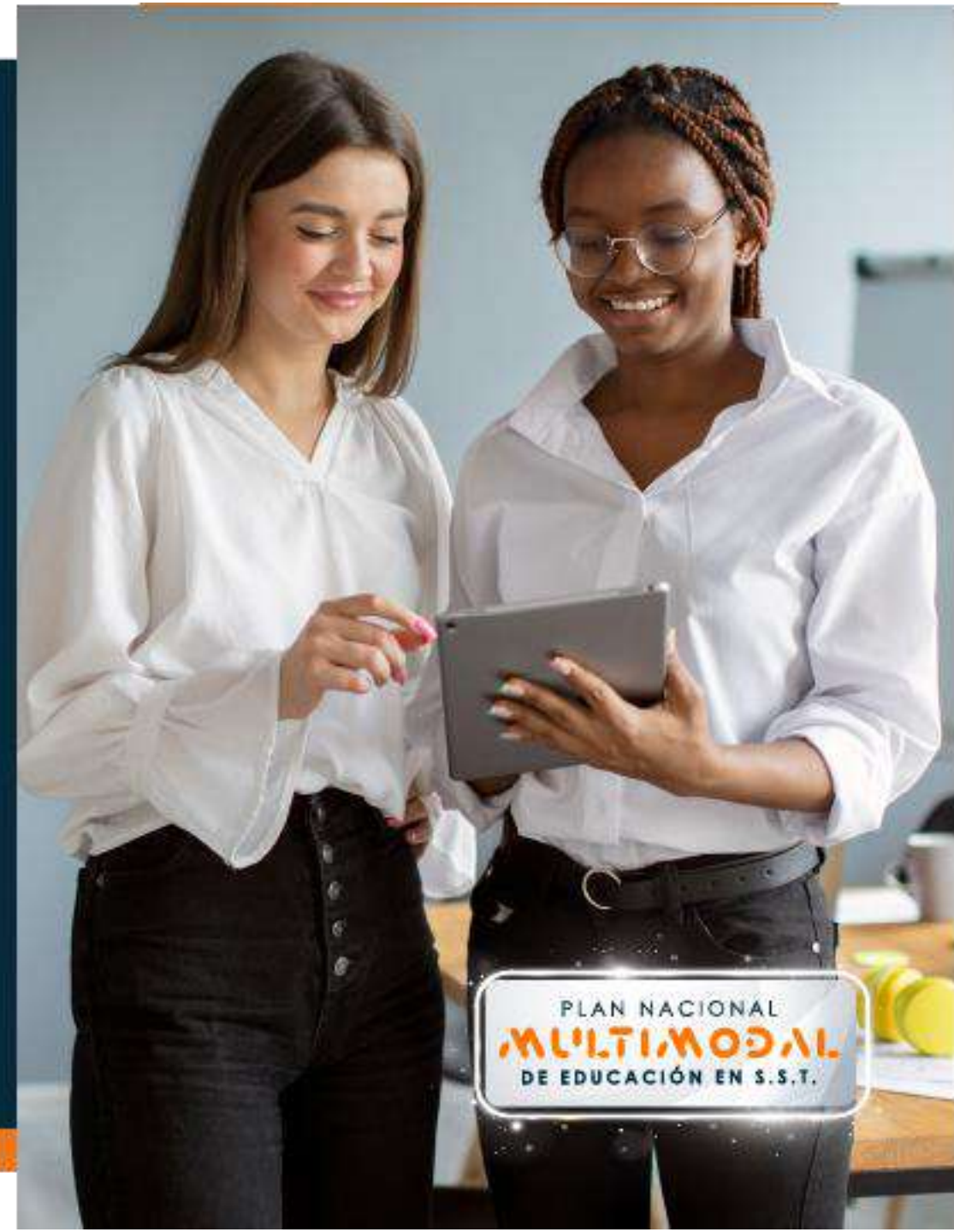
por salud publica,

proteger la salud del trabajador o la salud de otras persona

Permitir la restitución de la salud acto médico u odontológico y hace parte del tratamiento

Permite prestar los servicios para los cuales fue contratado.

Ahora unas
pregunticas



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

INCAPACIDAD TEMPORAL

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



Download from Dreamstime.com
17215503
Gabriel Blag | 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 y responsabilidad para expedir o emitir el certificado de incapacidad temporal en Colombia



MEDICO (Leyes 23 de 1981 Ética médica) Y
ODONTOLOGO TRATANTE (ley 35 de 1989
código de ética del odontólogo colombiano)
(Ley 1751 de 2015)
inscritos en el Re THUS
servicio social obligatorio provisional



IPS EPS ARL



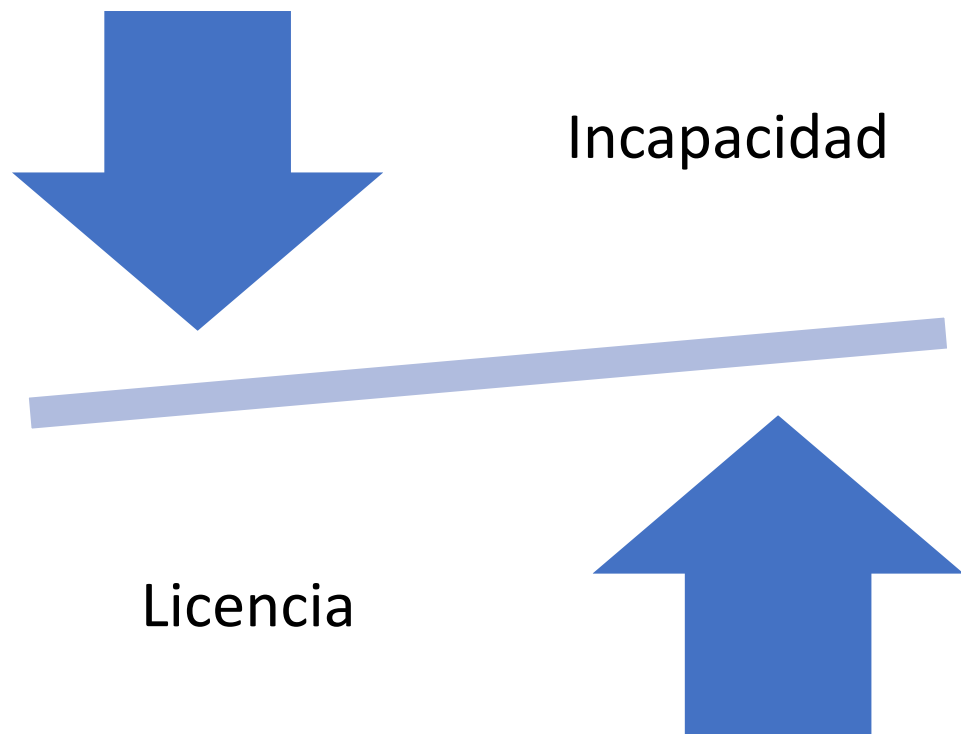
PREPAGADA



PLANES COMPLEMENTARIOS



Diferencia



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	x
enfermedad	
laboral	—
accidente	de
trabajo	

IT	x
enfermedad	
común	—
accidente	
común	

IT	x
accidentes	de
transito	

No son IT
 Licencias de
 aborto, LM por
 extensión, y
 maternidad
 paternidad

Quando se expide.

Deberá ser expedido desde el momento de ocurrencia del evento que origina la incapacidad

Certificados de incapacidad de OC por eventos ocurridos con anterioridad o retroactivos.

No se podrán expedir certificados de incapacidad por eventos ocurridos con anterioridad, salvo:

- Urgencia o internación del afiliado
- Trastornos de la memoria, confusión mental, desorientación en persona, tiempo y lugar y otras alteraciones de la esfera psíquica, orgánica o funcional según criterio médico.

Retroactividad que no podrá ser superior a treinta (30) días calendario (a partir de la fecha de expedición)

No en atención ambulatoria.

Constancia de hospitalización por parte de la IPS, en la que se indique tal circunstancia.

Expedir la constancia dentro de los dos (2) días calendarios siguientes a la solicitud efectuada por el paciente o su representante..



Levantamiento de la incapacidad

- En cualquier momento a solicitud del afiliado y a juicio exclusivamente del médico u odontólogo, podrá **levantarse la incapacidad** inicialmente otorgada, siempre y cuando, el afiliado se haya recuperado de la causa que la originó, en un tiempo inferior al previsto. En este caso, deberá ser expedida una constancia de levantamiento de la incapacidad con la justificación médica de/levantamiento.

Prórroga de la incapacidad,

- la que se expide con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión, o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de código diferente de diagnóstico (CIE), y siempre y cuando entre una y otra no haya una interrupción mayor a treinta (30) días calendario

Decreto 1427 julio 2022



CIOC Expedición fecha de inicio **posterior** a la de expedición.

Fecha de inicio **prospectiva** cuando se trate de prórroga por el mismo diagnostico o por un Dx relacionado y este se expida en una consulta de **control** realizada máximo dentro de los **ocho (8) días** anteriores a la fecha en que finaliza el período de incapacidad que se va a prorrogar o **Existiendo** una incapacidad, se genere un **evento diferente** que se **sobreponga**, sin que los días de incapacidad otorgados se acumulen.

CIOC expedidos en **otro país.**



Reconocimiento por parte de la EPS o EA,
Legalizados o apostillados en la embajada
o el consulado de Colombia o en su
defecto, en el de una nación amiga.

Resumen de la **HC o epicrisis** (Traducida al
español por traductor oficial)

6 meses para validarla

Reconocimiento de incapacidades simultáneas.

- Dos o más CIOC de manera simultánea, para efecto de su reconocimiento se entenderá que se trata de **una sola incapacidad** contada desde el día inicial de la primera hasta el último día de la más amplia.
- Cada incapacidad deberá registrarse de manera independiente.

En caso de simultaneidad entre incapacidad de OC e incapacidad de RL,

- Reconocimiento económico de una sola prestación económica, en este caso, la incapacidad que mayor beneficio otorgue.

Incapacidad de origen común, durante el periodo de vacaciones.

- Se **interrumpirán las vacaciones** por el tiempo que dure la incapacidad y se reanudarán al día siguiente de la culminación de la incapacidad.

Incapacidad de origen común en periodo de protección laboral.

- **No habrá lugar al reconocimiento** y pago de incapacidad de origen común.

Expedición de certificado de incapacidad de origen común a afiliados con más de un empleador.

- Afiliado vinculado laboralmente con dos o más empleadores, el certificado expedido será **válido** para que el trabajador legalice su situación ante **cada uno de los empleadores**.

Sistema de Información de Prestaciones Económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud



El prestador de servicios de salud deberá informar a la EPS o EA de la **expedición del certificado de incapacidad** expedido a su afiliado, con e/ fin de que se dirija tanto /a atención del paciente, como el trámite para el reconocimiento y pago a que haya lugar.

Incapacidad por médico u odontólogo *no adscrito* a la red de la EPS o EA ,

Validación

- La entidad a la cual se encuentra afiliado el cotizante y pagada por esta,
- Siempre y cuando sea expedida por profesional médico u odontólogo inscrito en el **Re THUS**, incluida su especialización, o prestando el servicio social obligatorio provisional, y
- **Presentación** en los (15) días siguientes a su expedición, con: solicitud, epicrisis (internación), o el resumen de la atención.
- **Duda** respecto de la CIOClEPS puede someter a evaluación médica al afiliado por un profesional par: desvirtuarla o aceptarla.
- 8 días hábiles **sin** que la EPS o EA haya **validación o evaluación** médica al cotizante, debe **reconocer y liquidar** la incapacidad dentro de los 15 días hábiles siguientes a la presentación del CI expedido
- **Pagarla** dentro de los cinco (5) días siguientes.

IMPORTANCIA DE LA INCAPACIDAD COMO GENERADORA DE UN POSIBLE FUERO

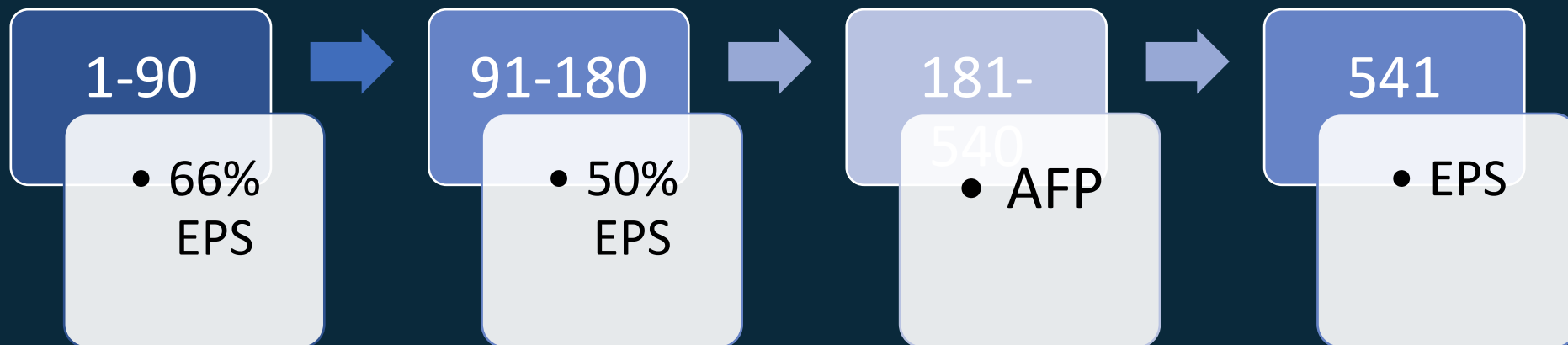


Certificado del medico u odontólogo a transcribir con la siguiente información:

1. Razón social o apellidos y nombres del prestador de servicios de salud
2. NIT del prestador de servicios de salud
3. Código del prestador de servicios de salud asignado en el (REPS)
4. Nombre de la EPS o EA
5. Lugar y fecha de expedición
6. Nombre del afiliado, tipo y número de su documento de identidad.
7. Grupo de servicios: 01. Consulta externa 02. Apoyo diagnóstico clínico y complementación terapéutica 03. Internación . 04. Quirúrgico 05. Atención inmediata
8. Modalidad de la prestación del servicio: 01: Intramural 02: Extramural unidad móvil 03: Extramural domiciliaria 04: Extramural jornada de salud 06: Telemedicina interactiva 07: Telemedicina no interactiva 08: Telemedicina telexperticia 09: Telemedicina telemonitoreo
9. Código de diagnóstico principal, utilizando la CIE, vigente
10. Presunto origen de la incapacidad (común o laboral)
11. Causa que motiva la atención.
12. Fecha de inicio y terminación de la incapacidad;
13. Prorroga: Si o No
14. Incapacidad retroactiva: 01. Urgencias o internación del paciente 02. Trastorno de memoria, confusión mental, desorientación en persona tiempo y lugar, otras alteraciones de la esfera psíquica, orgánica o funcional según criterio médico u odontólogo 03. Evento catastrófico y terrorista.
15. Nombres y apellidos, tipo y número de identificación y firma del médico u odontólogo que lo expide.

Tachones o enmendaduras
¿Escaneado? Tipo de papel.

¿Quién asume el pago de las incapacidades?

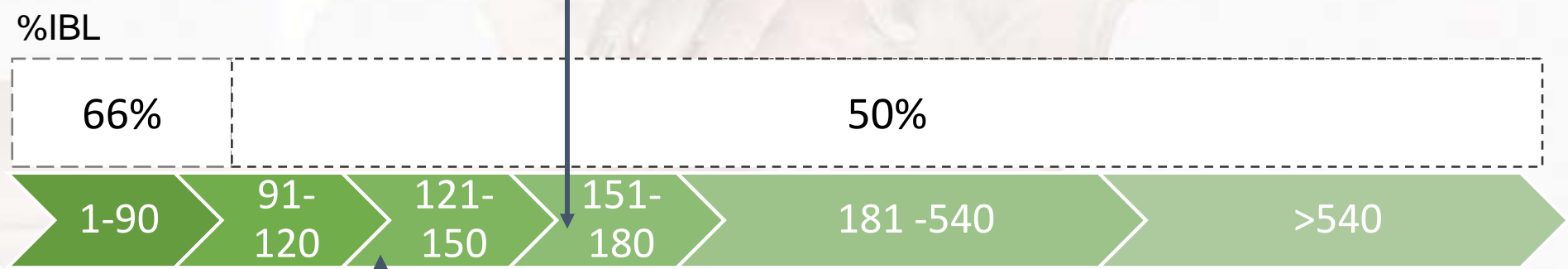


EL AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD DE ORIGEN COMÚN NO PODRA SER INFERIOR AL SALARIO MINIMO LEGAL VIGENTE

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?

Envío y radicación a la AFP del Concepto de rehabilitación integral



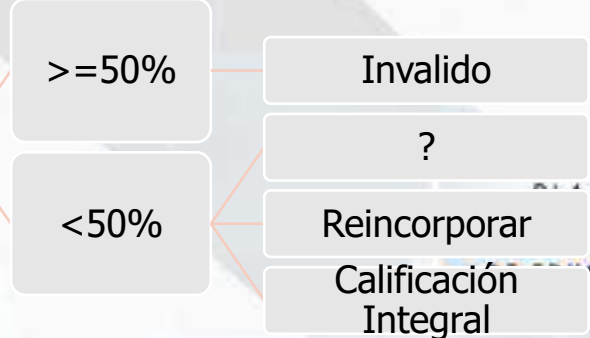
Emisión del concepto de rehabilitación integral

CONCEPTO FAVORABLE

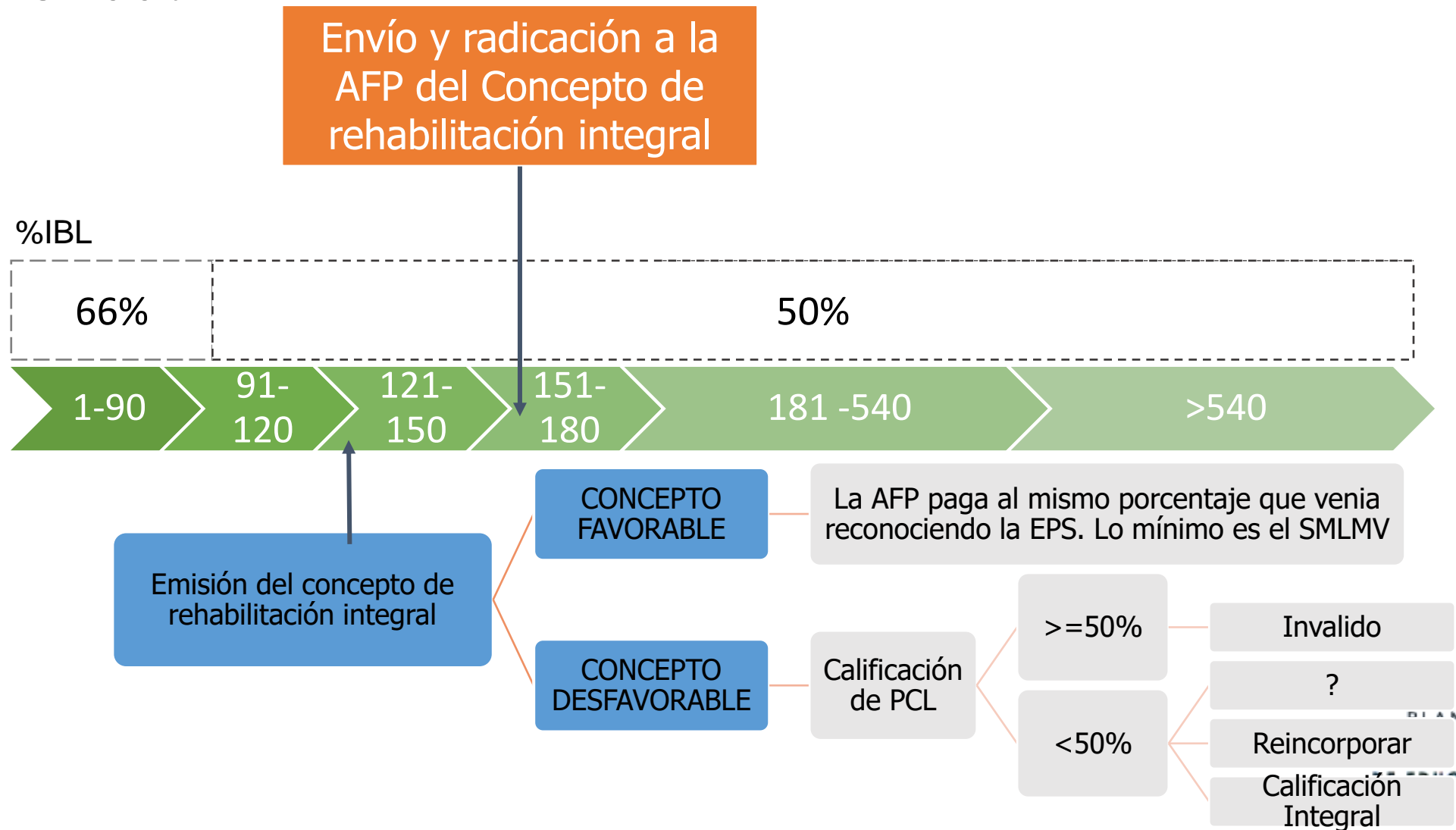
La AFP paga al mismo porcentaje que venia reconociendo la EPS. Lo mínimo es el SMLMV

CONCEPTO DESFAVORABLE

Calificación de PCL



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





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 de rehabilitación expedido por el md/tratante, requiera continuar en tratamiento

No recuperación a pesar de protocolo de tratamiento

2



3

Enfermedades concomitantes que prolongan el tiempo de recuperación

RECOMENDACIONES



1. 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.



Revisiones Periódicas de Incapacidades por Enfermedad General de Origen Común



¿A quien?

Responsable EPS

¿Cuando?

Calificación Definitiva- Concepto Desfavorable

Situaciones de Abuso del Derecho

¿Objetivo?

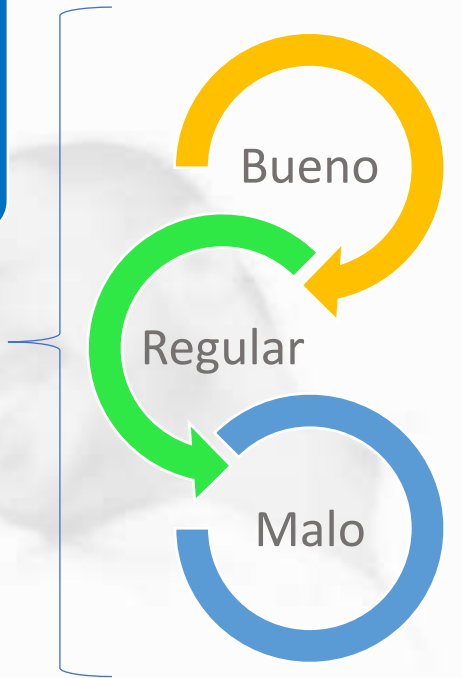
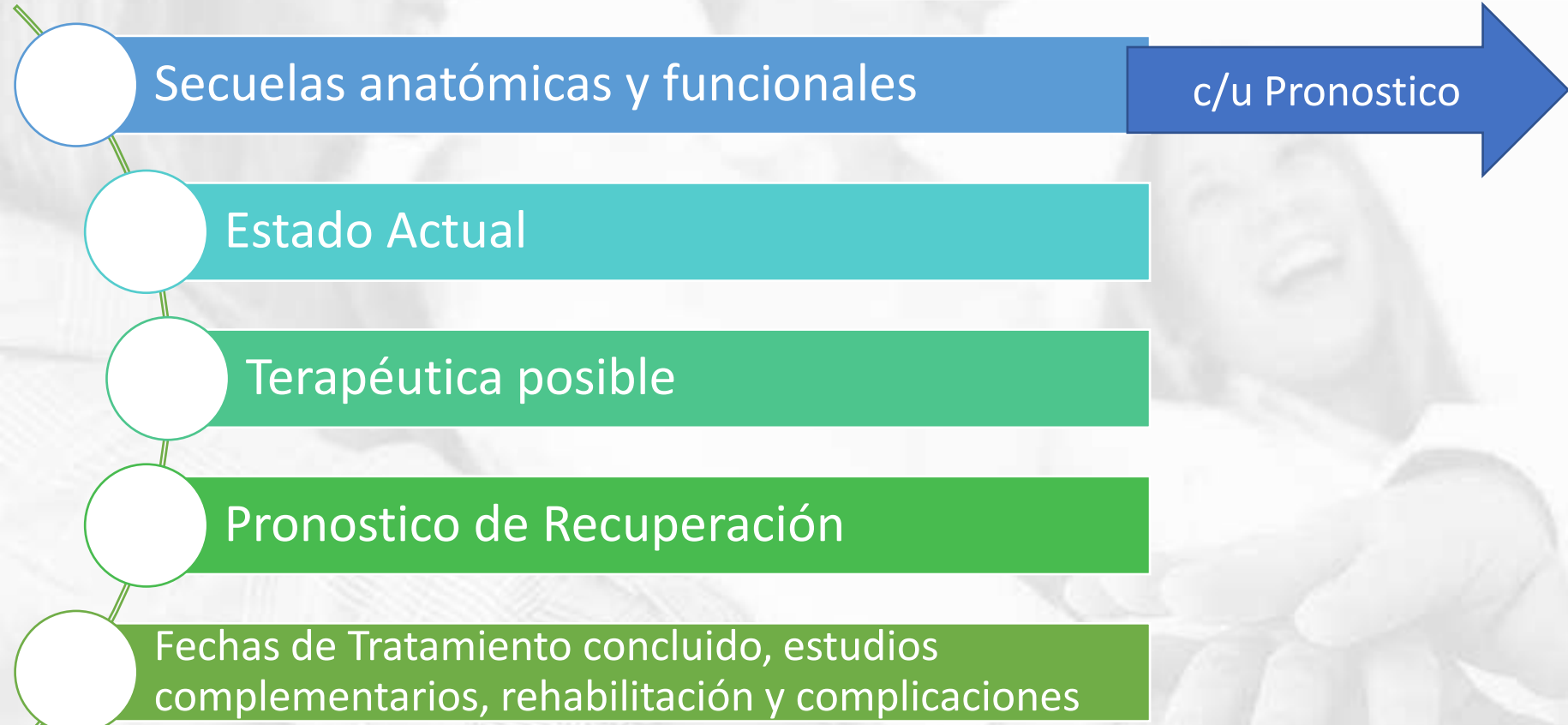
¿Tiempo de Rehabilitación o Recuperación (evaluación médica y visita domiciliaria)

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



¿Favorable o desfavorable?

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



Decreto 1427 julio 2022

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 U ORIGEN



Doble cobro al SGSSI; busca el reconocimiento y pago de la incapacidad por la EPS o la EA y por la ARL por la misma causa, doble cobro al SGSSI



Durante el tiempo de incapacidad el cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación.

Puesta en conocimiento de la EPS o EA por parte del empleador y aportar pruebas documentales

Deben ser resueltos por la EPS y la EA



Decreto 1427 julio 2022

Tipos de abusos del derecho



Detección de presunta alteración o posible fraude en la IT



La comisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.

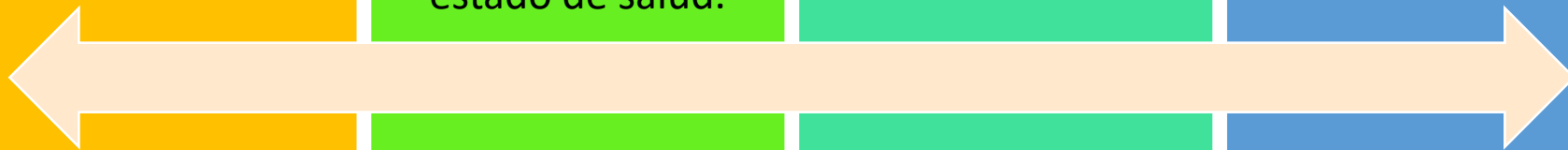


Fraude al otorgar la certificación de la Incapacidad.



Cobros con Datos Falsos

Serán puestas en conocimiento de la FGN



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



Decreto 1427 julio 2022

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

Detección x Empresa aportar pruebas

Detección x EPS incumplimiento o por la empresa

EPS
Comunicación al trabajador para que de explicaciones (plazo 5 días) .

Si - Respuesta

3 días de recibida EPS y usuario requerido suscriben acuerdo, compromiso de atender a las ordenes prescritas

No respuesta o reincidente:

Suspensión del pago de incapacidad (Pero no de Prestaciones asistenciales.

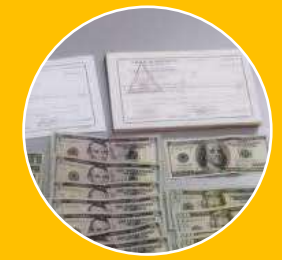
Tipos de casos para seguimiento



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 ★



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



Congreso 2022

Antioquia más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgos Laborales para el Cuidado de la Vida

Con la participación de la Oficina Especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Antioquia:



MINISTERIO DEL TRABAJO



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

SGS



ACREDITTA



WAYGROUP

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

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

Influencers como agentes de cambio en seguridad y salud en el trabajo

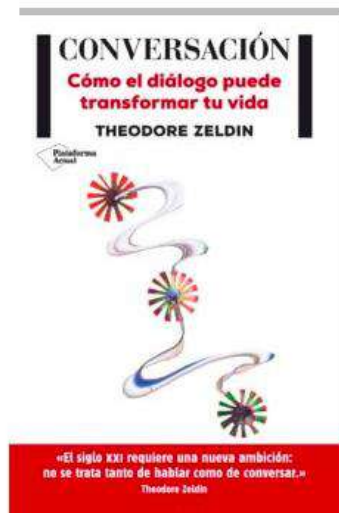
Patricia Canney
pcanney@une.net.co



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

Cada momento histórico, cada nueva época cambia los temas de conversación. Hemos estado de acuerdo, o no, hemos discutido e intercambiado ideas que no teníamos antes. Este es el aspecto de la conversación que más me interesa: cómo la conversación cambia la manera como miramos el mundo e, incluso, llega a cambiar el mundo”.

(T Zelding 1998)

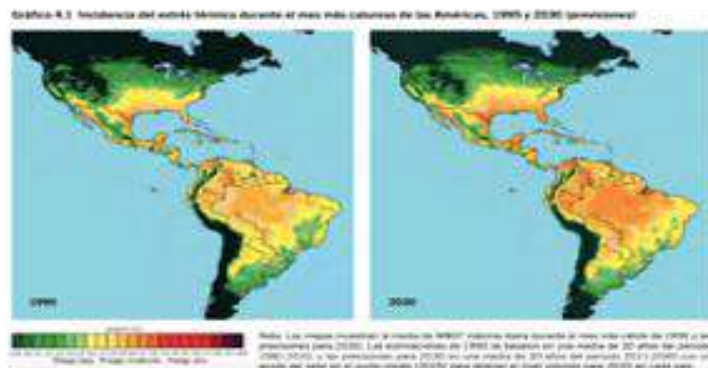


¿Qué está sucediendo las en el mundo del trabajo?

Tecnología

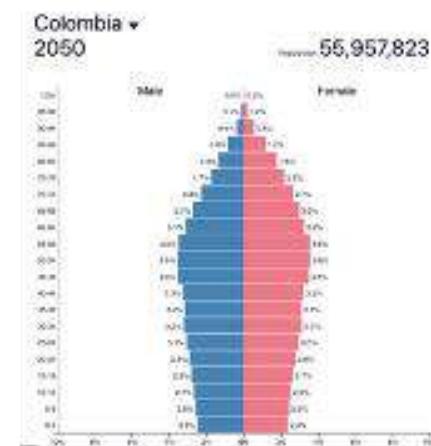
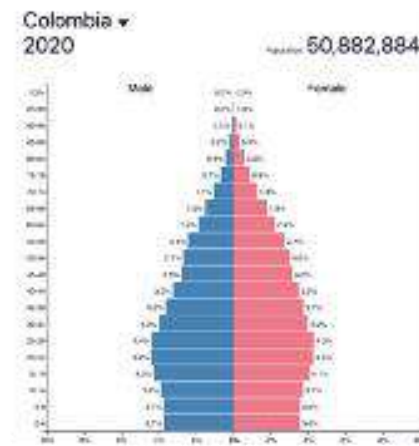
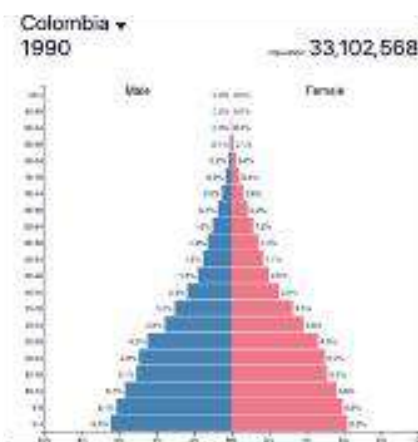


Cambio climático



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2019 Primera edición 2019

Población



<https://www.cesoplatinasurid.net/colombia>

Salud mental



Educación (METAVERSO)



<https://publichealth.jhu.edu/departments/mental-health>

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

“¿Influencer?”

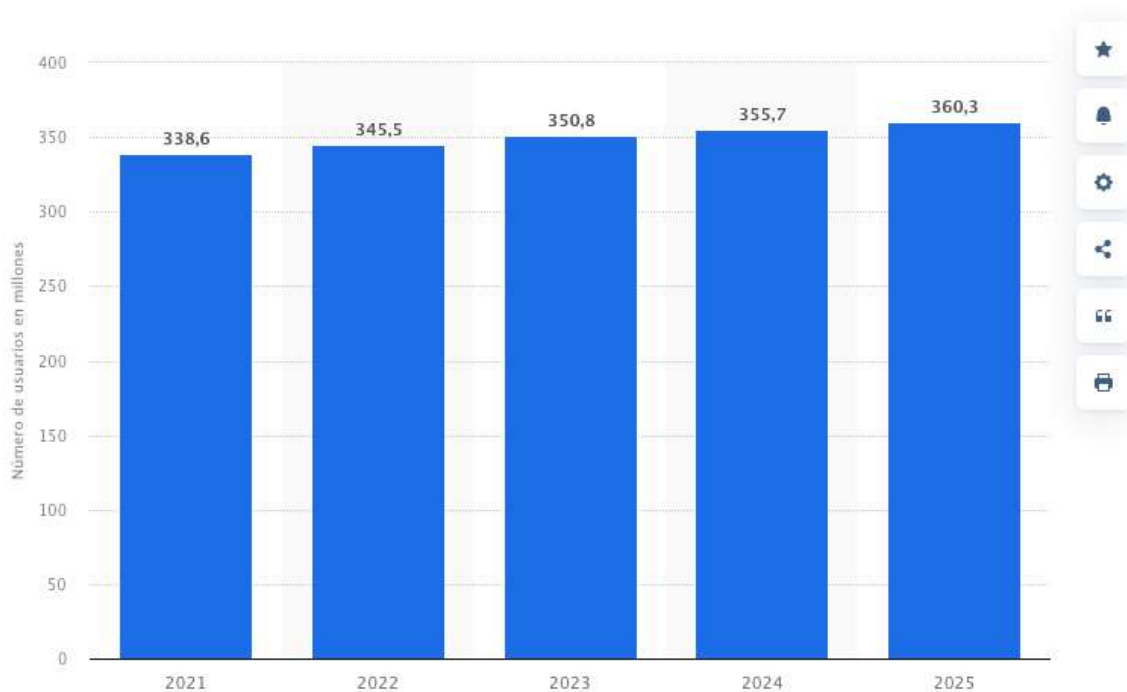


“Persona que se destaca en una red social u otro canal de comunicación y expresa opiniones sobre un tema concreto que ejercen **una gran influencia** sobre muchas personas que la conocen”

<https://www.lexico.com/>

Fuente
<https://www.google.com/search?q=imagenes+de+redes+sociale>

Previsión del número de usuarios mensuales activos (MAU) de Twitter a nivel mundial desde 2021 hasta 2025 (en millones)

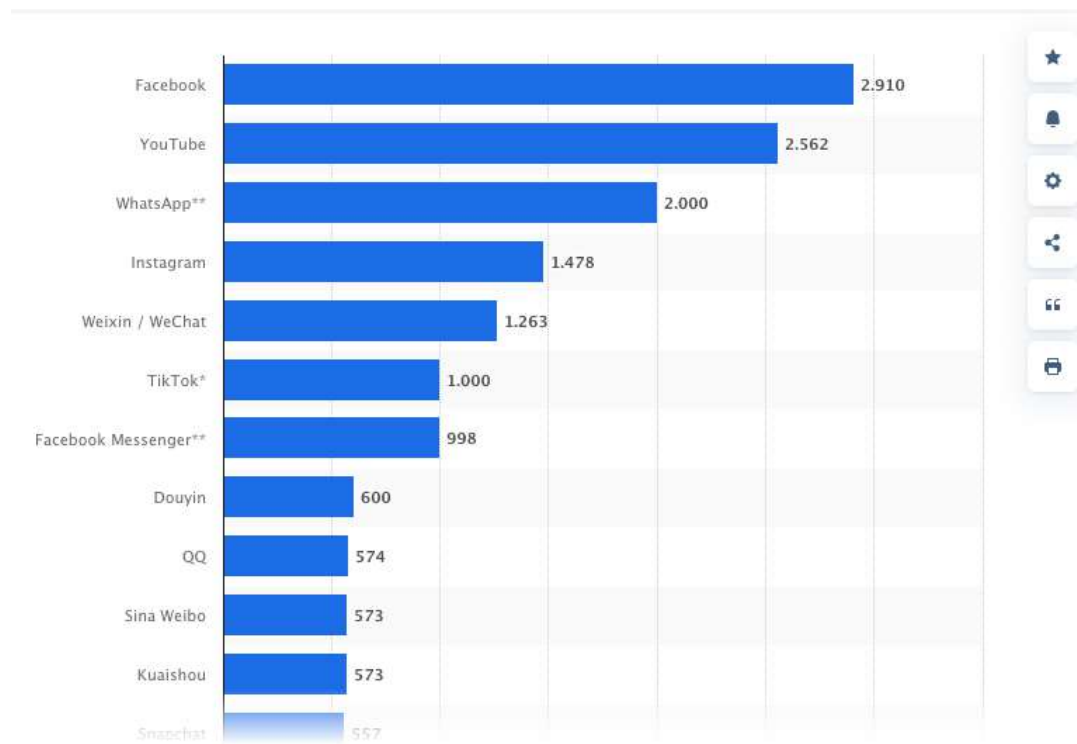


<https://es.statista.com/estadisticas/636174/numero-de-usuarios-mensuales-activos-de-twitter-en-el-mundo/>

© Statista 2022

© Statista 2022

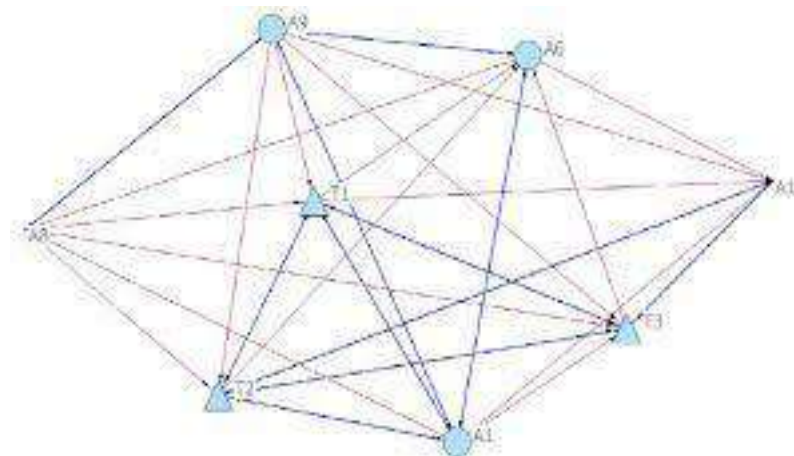
Redes sociales con mayor número de usuarios activos a nivel mundial en enero de 2022 (en millones)



<https://es.statista.com/estadisticas/600712/ranking-mundial-de-redes-sociales-por-numero-de-usuarios/>

¿Cómo se logró este crecimiento tan rápido?

- Una persona famosa envió un tweet desde su programa
- Contactos de las personas y sus contactos
- Publicidad en medios



¿Cómo conversar, comprender y llevar adelante de manera constructiva las nuevas ideas que se nos presentan y contribuir a un mayor desarrollo de nuestra disciplina?

¿Cómo hacer que las cosas pasen?

“Lideres, influencers...”



¿Atributos de un “influencer”?

- Son personas que saben de un área específica y se caracterizan por tener opiniones fuertes y persuasivas para otras personas.
- Papel principal de llegar y mantener presencia y credibilidad en las redes sociales, aplicando conocimientos del área específica a la que pertenecen.
- Ser persuasivos, adentrarse en el mercado, con sus comunidades y ver cómo funcionan de manera interna
- Tener conexiones en redes sociales y en el área en el que se quieren desarrollar.
- Deben lograr que las demás personas tengan confianza en él
- Siempre buscan tendencias.

Cada nueva teoría se soporta en los hombros de Gigantes

- Herbert William Heinrich
- Frank E. Bird
- James Reason
- Jens Rasmussen
- Charles Perrow
- Edgar Schein
- Patrick Hudson
- Joseph Melia
- Erik Hollnagel
- Todd Conklin
- Sidney Dekker
- David Woods
- Paul Slovic
- Oscar Nieto
- Jairo Aguilar
- Enrique Guerrero
- ...

Desarrollo del pensamiento en Seguridad

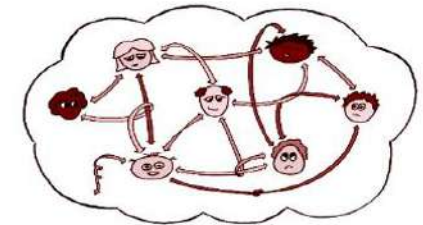
Máquinas,
herramientas,
equipos,
saneamiento básico

“Edad de Oro”

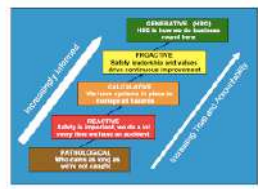
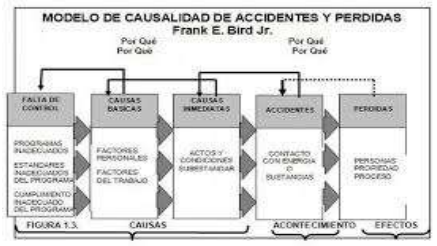
¿Y ahora, 30 40 años
después, un cambio de
paradigma?



“Human Error”



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



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



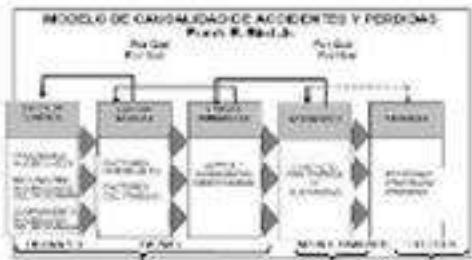
...1970

1980 – 1990...

Fuente:Le-Coze RE Seminar Junio 2021

La necesidad de reconocer y convivir con la complejidad.

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



La causalidad Lineal

Procedimientos, reglas, tiempos y movimientos ...

La causalidad

<https://www.youtube.com/watch?v=4N2tnP1sYpY>



“Edad de Oro”



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



1980 – 1990...

¿Es el SG-SST?

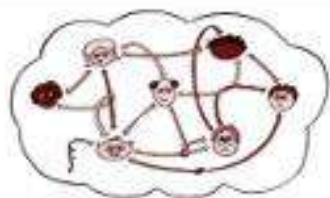
- Un Fin
- Un Medio

SG-SST

La edad de oro *Lineal complejo*
Comportamiento, cultura, propensión al accidente ...

<https://www.youtube.com/watch?v=s9APLXM9Ei8&t=34s>

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



© Charles Perrow - "Normal Accidents" - MIT.edu

La necesidad de reconocer y convivir con la complejidad.

Ingeniería de Resiliencia

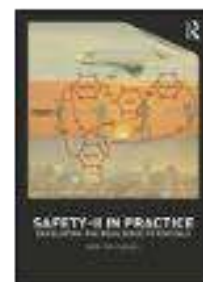
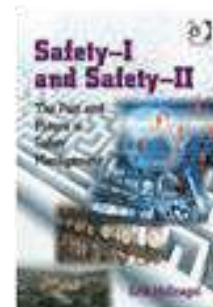
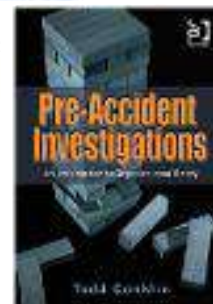
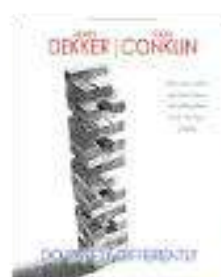
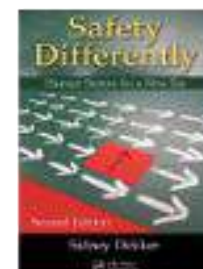
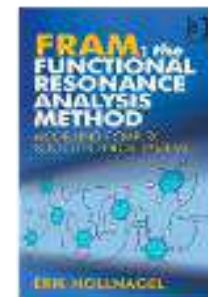
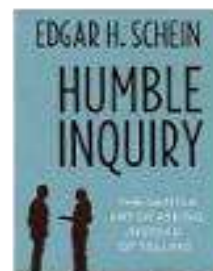
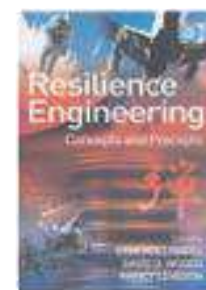
Safety Differently

Safety II

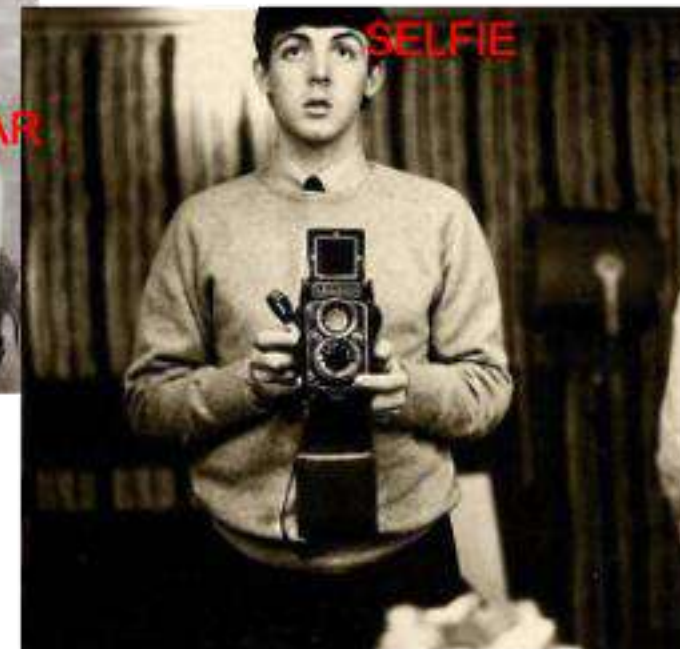
HOP

organización y liderazgo conscientes

...



Complejidad



Ingeniería de Resiliencia en Seguridad

David Woods

La necesidad de prestar cada vez más atención a las operaciones diarias
Los sistemas son frágiles y tienen límites

La contribución positiva de las personas, como nos **adaptamos**

Incorporamos un nuevo lenguaje a nuestra disciplina: **capacidad, variabilidad, ajustes, monitoreo, aprendizaje, anticipación, respuesta rápida,**

hacer buenas preguntas a las barreras o controles.

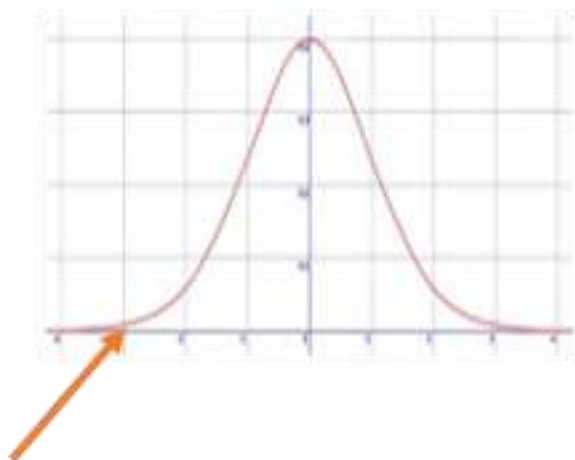
Las personas no como individuos, las personas como sistemas humanos

“Trabajo prescrito al trabajo real”

“Safety-I y Safety-II”

Erik Hollnagel

Insistir en lo que pasa en las operaciones diarias
 Aprender del éxito, no sólo del fracaso
 El principio “ETTO”



Safety I	Safety II
“when nothing goes wrong” “Nada sale mal”	“when everything goes right” “Todo sale bien”
¿Qué puede salir mal en el trabajo? ¿Dónde están las debilidades?	¿Qué hacemos bien? ¿Dónde están las fortalezas y habilidades?
¿Dónde están los riesgos y peligros?	¿Dónde están las oportunidades?
¿Qué tipo de protección necesitamos? (Barreras)	¿Qué tipo de apoyo necesitamos? (Facilitadores)
¿Cómo puede la variabilidad del trabajo [desviaciones, incumplimiento] ser limitada o restringida?	¿Cómo se pueden reconocer, gestionar y respaldar los ajustes que responden a la (variabilidad)?
¿Cómo podemos asegurarnos de que el trabajo como se hace corresponde a como nos lo imaginamos? ¿Cómo podemos aumentar la estandarización?	¿Cómo podemos conciliar el trabajo como se hace y como nos lo imaginamos? ¿Cómo aprender de los ajustes útiles?
¿Cómo podemos garantizar que las personas sean confiables o cumplan?	¿Cómo podemos motivar e inspirar a las personas a hacer un buen trabajo?

“Safety Differently Just Culture”

Sidney Dekker

La seguridad **no es la ausencia de accidentes, la seguridad es la presencia de capacidades.** Capacidades que permiten abrazar la variabilidad como una realidad.

Pasar de **“modo control” al “modo resiliente”**

Alejarnos de la **“burocratización de la SST”**

Indicadores

Introduce como principio que los trabajadores no son el problema, son quienes solucionan los problemas; y que la seguridad no evita que sucedan cosas malas, garantiza que sucedan cosas buenas mientras los trabajadores se enfrentan a entornos de trabajo complejos y variables.

¿El índice de capacidad vs las métricas de seguridad y recuento de incidentes?

Sidney Dekker Michael Tooma

¿el "error" es?

- ¿Una Causa?
- ¿Una Consecuencia?

HOP

Principios de desempeño humano *Conklin...*

Comprender el error no como una causa sino como una consecuencia de otros elementos más profundos en el sistema. Aprender y mejorar, y alejarnos de culpar y castigar

"El error es normal" Todos cometemos errores

"Culpar no soluciona nada"

"Aprender y mejorar"

"El contexto influye en el comportamiento"

"Cómo respondemos al fracaso es importante. La forma en que los líderes actúan y responden.

¿La relación entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Trabajo Seguro y Saludable?

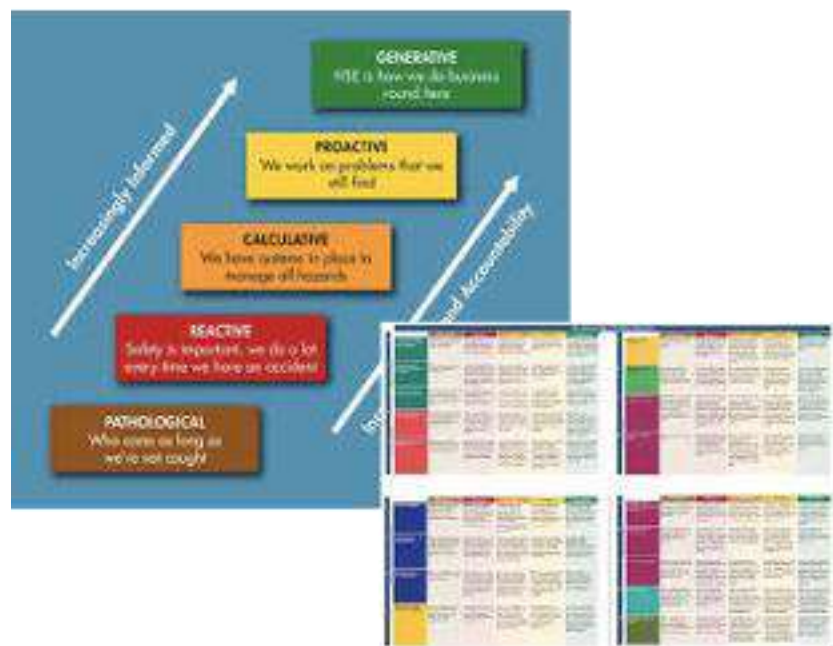
David Provan

CLIMA Y CULTURA

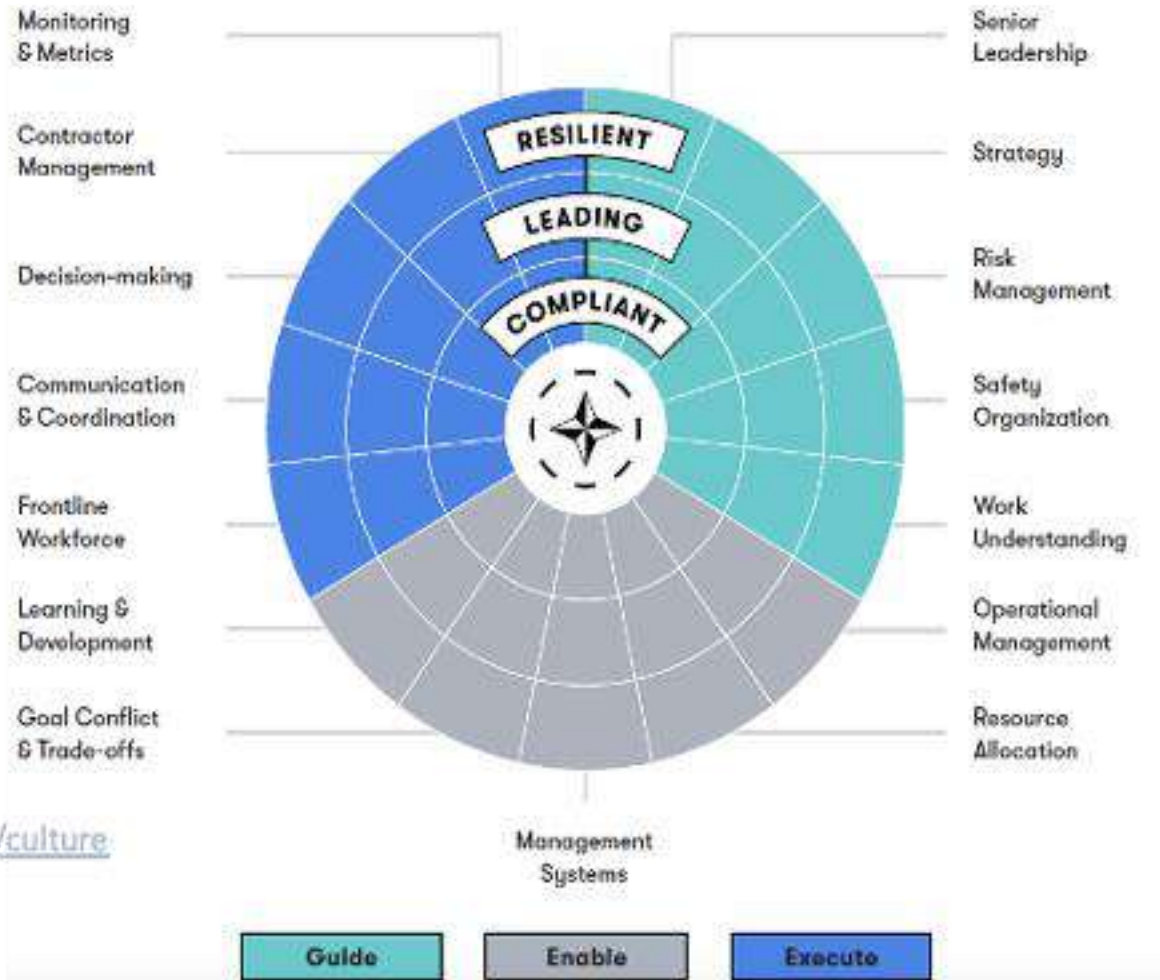
Schein

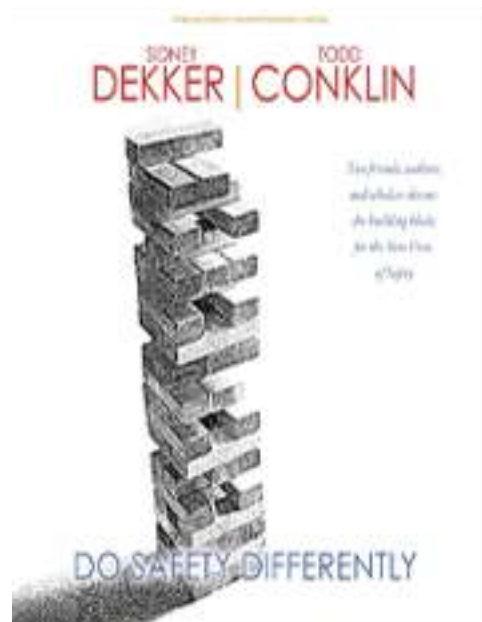


Funcionalista vs Interpretativa



<https://publishing.energyinst.org/heartsandminds/culture>





“La Nueva Visión de la seguridad trajo a la vida muchas ideas prácticas. Nuevas formas de abordar la cultura justa; investigaciones de eventos; depuración, descentralización de la burocracia; informes y mediciones de seguridad; humanizar la gestión de riesgos y un sinfín de oportunidades para no dejar piedra sin remover en la aplicación de los principios de Seguridad Diferente. No estaba solo en mi pensamiento. Muchos profesionales de la seguridad con los que hablé han tenido la misma experiencia al leer el trabajo de muchos autores de esta nueva visión...”

Dekker, Sidney; Conklin, Todd. Do Safety Differently (p. 4).

¿Qué conocimiento o evidencia nos permite avanzar y cómo podemos contribuir a eso?

“Académicos vs implementadores”

¿Cómo ser “influencer” de las tendencias de la SST para el futuro?

Tener una discusión constructiva, racional y sin prejuicios sobre lo que funciona y lo que podría no funcionar para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

www.slido.com
#5686201

Muchas gracias

Dekker, S. The Field Guide to Understanding Human Error 1st (first) Edition by Sidney Dekker published by Ashgate Publishing Company.

Hollnagel, Erik. Safety-I and Safety-II: The Past and Future of Safety Management. Ashgate Publishing Ltd.

Hollnagel, E. (2009). El Principio ETTO: Compensación eficiencia-minuciosidad: por qué las cosas que van bien a veces van mal. CRC Press.

Conklin, T. The 5 Principles of Human Performance: A contemporary update of the building blocks of Human. Ver. 1.0 4/10/2020 D. Woods (OSU) woods.2@osu.edu T. Seager (ASU) D. Alderson (NPS)

Dekker, Sidney; Conklin, Todd. Do Safety Differently (2022). Pre Accident Media - Santa Fe, New Mexico.

Reason J. La Contribución Humana . (2011) Título original. The Human Contribution. Ashgate Publishing Limited

Dekker S. Foundations of Safety Science. A Century of Understanding Accidents and Disasters. Taylor and Francis Group CRC (2019)

PREGUNTAS



RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

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



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co



Congreso 2022

Antioquia más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgos Laborales para el Cuidado de la Vida

Con la participación de la Oficina Especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Antioquia:



MINISTERIO DEL TRABAJO



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

SGS



ACREDITTA



COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

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




LA HUMANIZACIÓN: *FUNDAMENTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*



¿Usted no sabe quién soy yo?

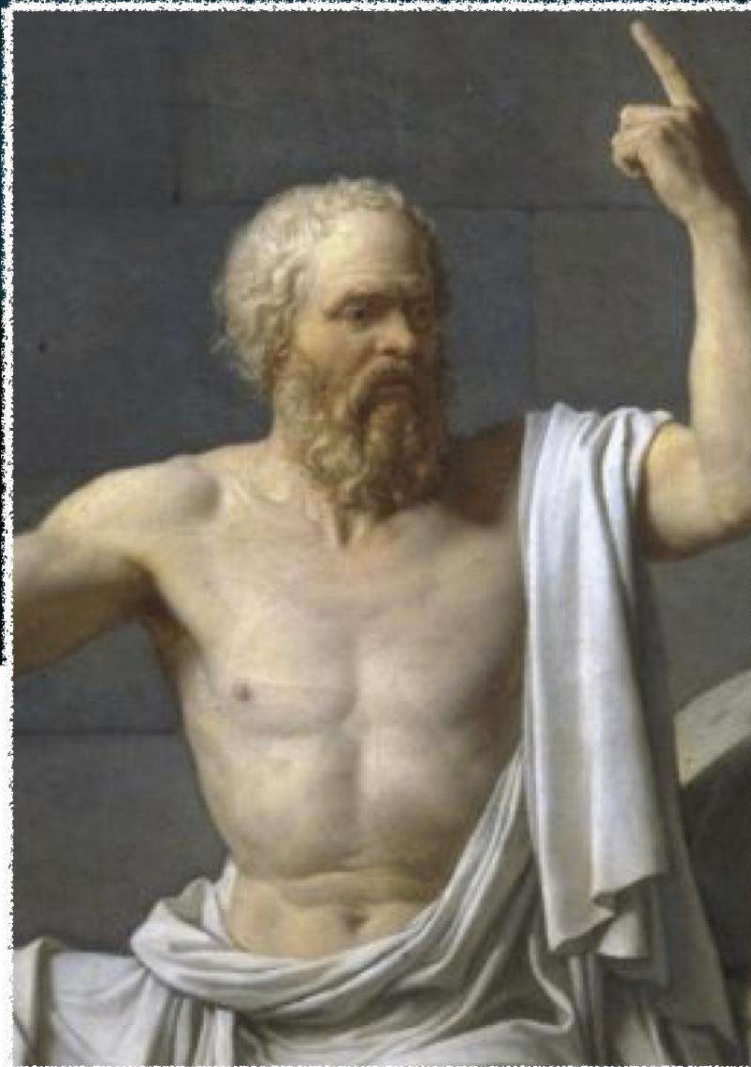


¿Quién soy?



“Conócete a ti mismo”

Sócrates
(470 aC- 400 aC)





¿Qué es humanizar?

Es una “quaestio disputa”



Actual



Multiples miradas

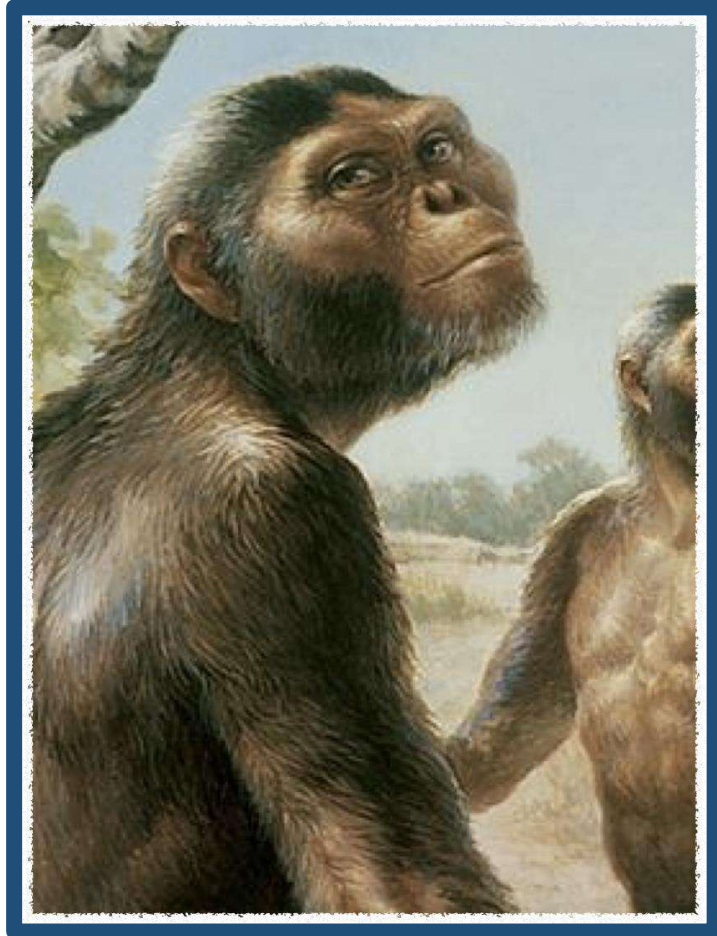
HOMONIZACIÓN Y HUMANIZACIÓN

HOMONIZACIÓN

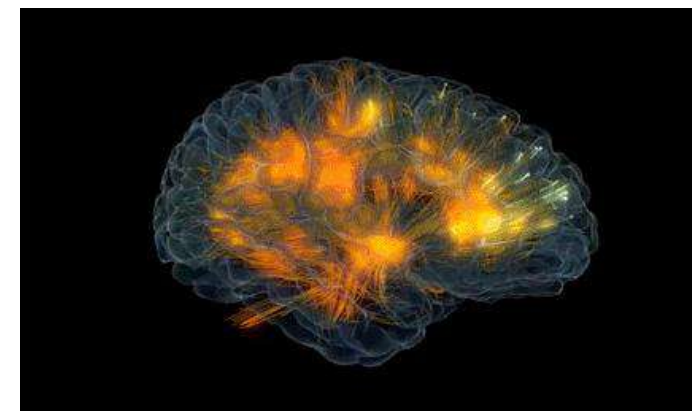
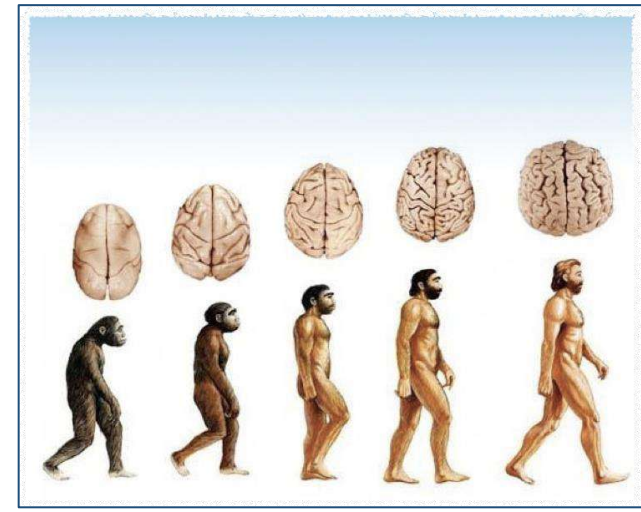
Transformaciones biológicas que ha sufrido el ser humano.



1. La marcha bípeda.



2. Desarrollo del cerebro.



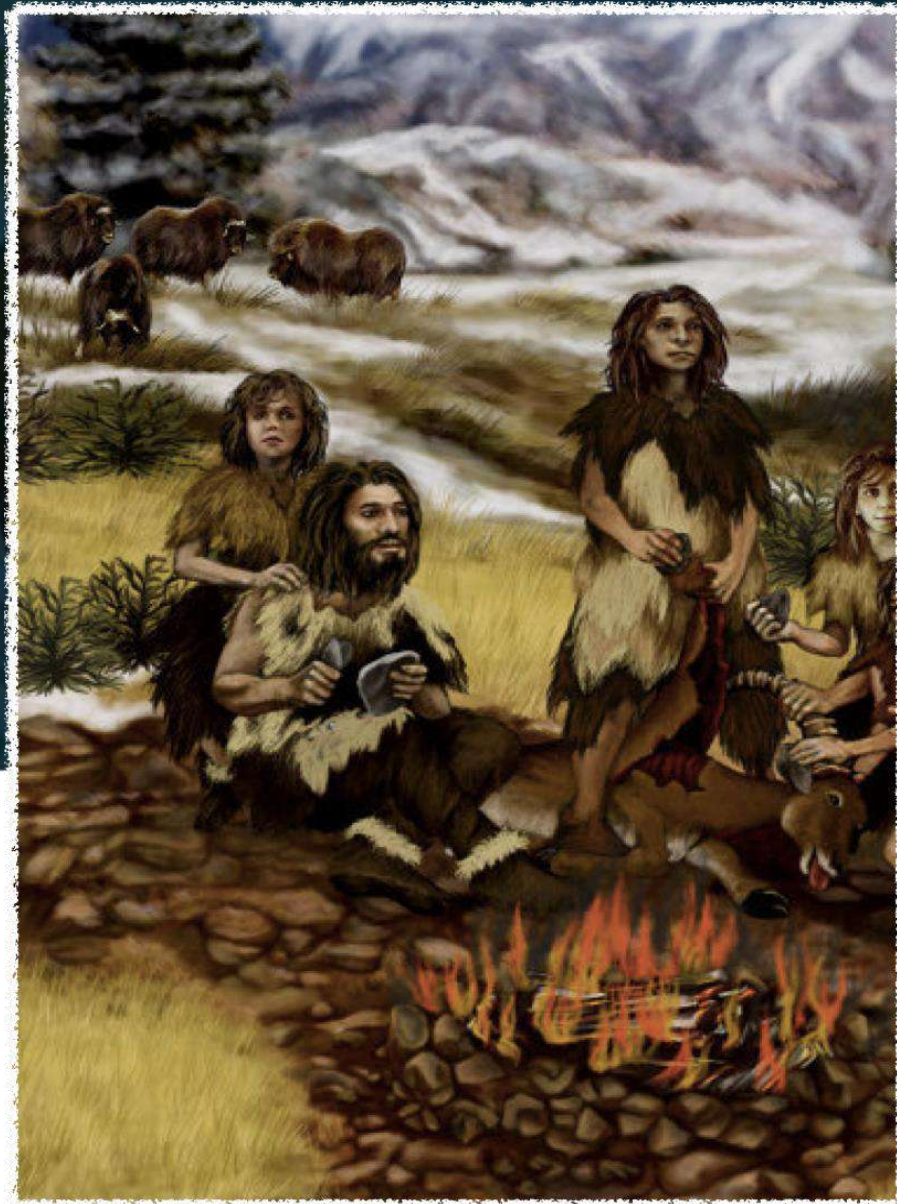
3. Modificación de la forma de la cara.



HUMANIZACIÓN

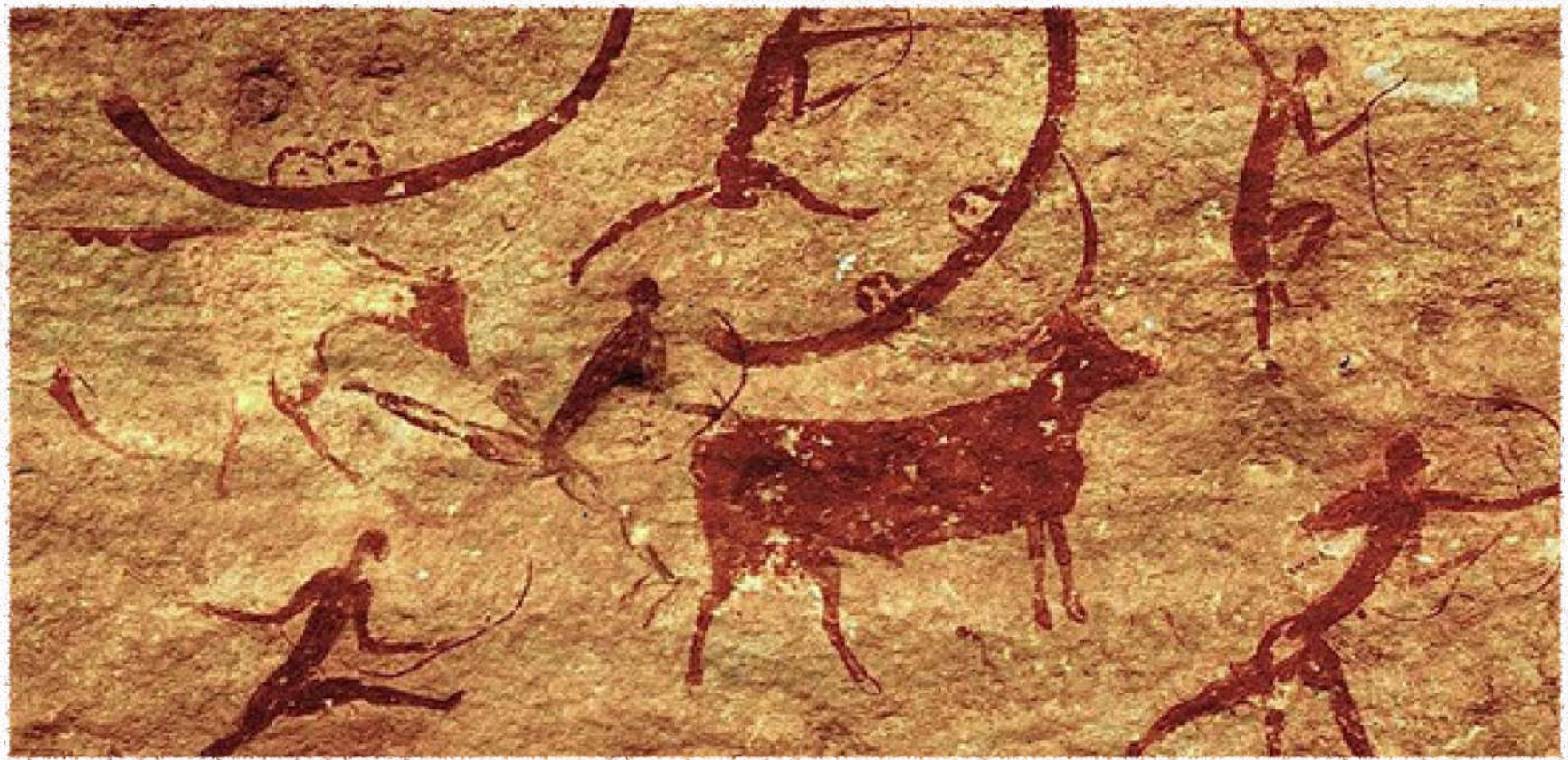


Desarrollo del pensamiento abstracto.

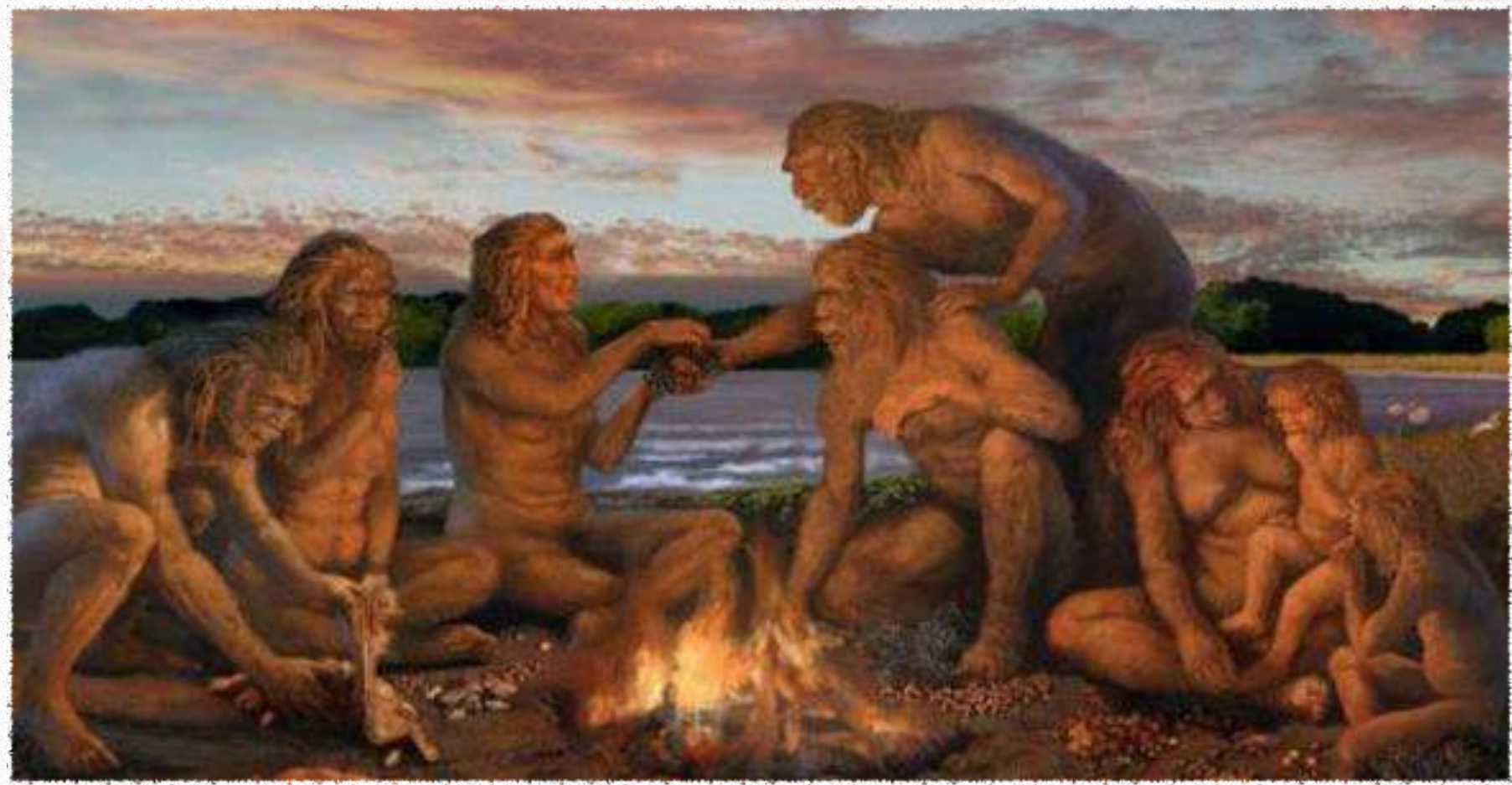


1. La organización social

2. La aparición de la caza organizada en grupos de individuos.



3. El auge de la comunicación simbólica entre los miembros del grupo.



4. Desarrollo de la cultura



¿Qué es la civilización?



"Margaret Mead"



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

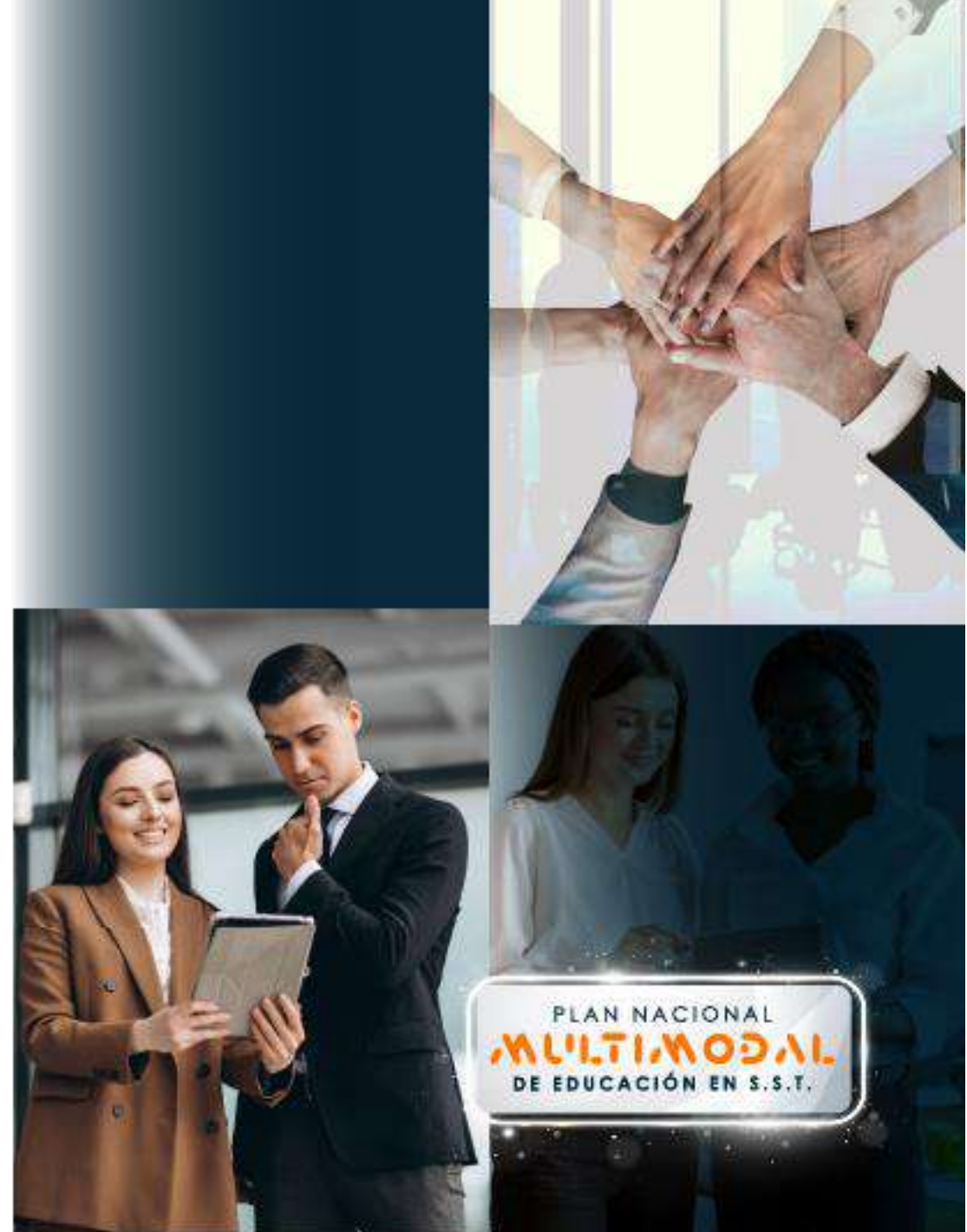
¿Qué es la civilización?

Una estudiante le preguntó una vez a la antropóloga Margaret Mead cuál consideraba la primera señal de civilización en una cultura. La estudiante esperaba que la antropóloga hablara de anzuelos, cuencos de arcilla o piedras para afilar, pero no. Mead dijo que el primer signo de civilización en una cultura antigua es la prueba de una persona con un fémur roto y curado.

Mead explicó que en el resto del reino animal, si te rompes la pierna, mueres. No puedes huir del peligro, ir al río a beber agua o cazar para alimentarte. Te conviertes en carne fresca para los depredadores. Ningún animal sobrevive a una pierna rota el tiempo suficiente para que el hueso sane.

Un fémur roto que se curó es la prueba de que alguien se tomó el tiempo para quedarse con el que cayó, curó la lesión, puso a la persona a salvo y lo cuidó hasta que se recuperó. "Ayudar a alguien a atravesar la dificultad es el punto de partida de la civilización", explicó Mead.

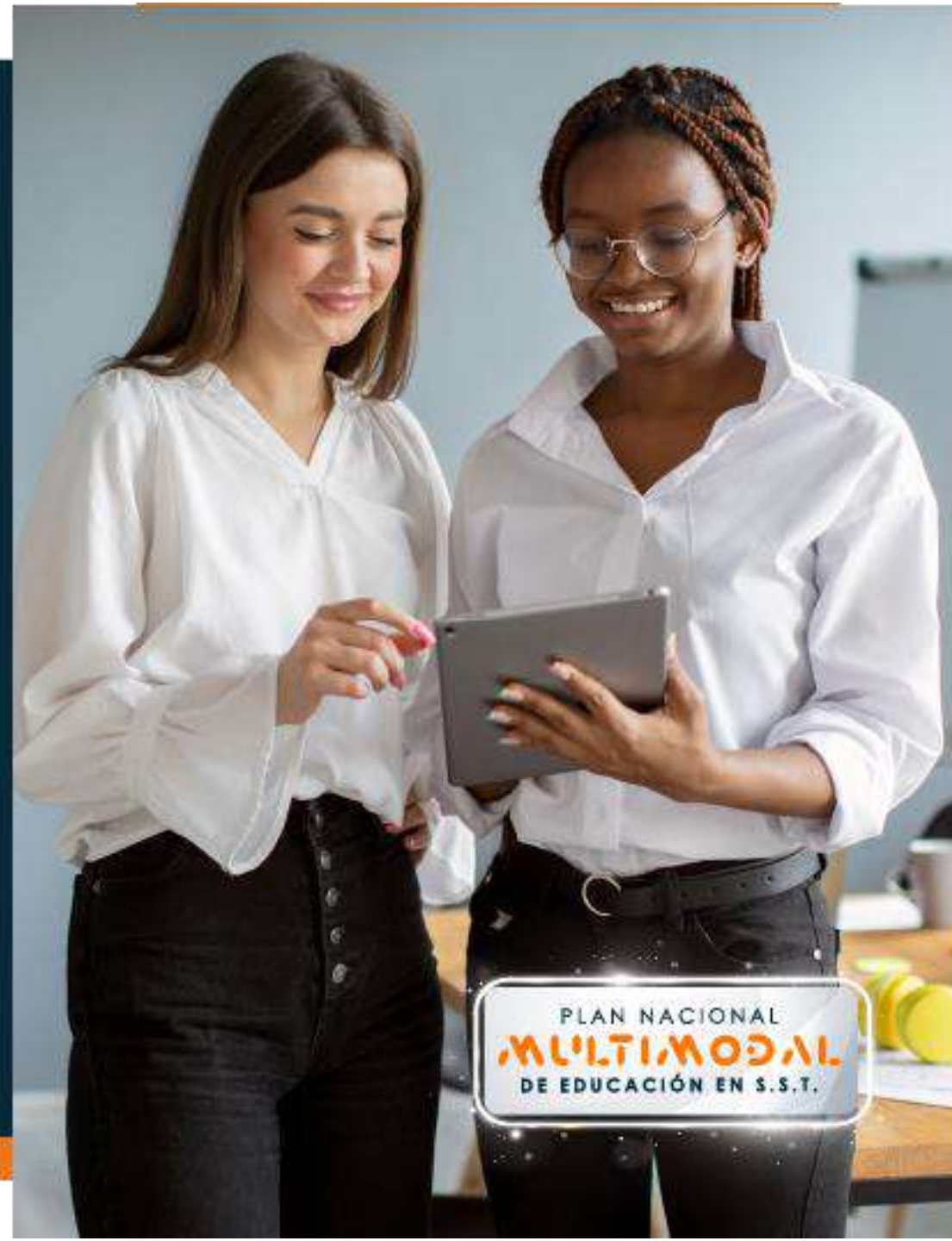
La civilización es una ayuda comunitaria.



¿Qué significa humanizar?

Como verbo transitivo ►

Es la acción de hacer humano, familiar y afable a alguien o algo.



1. Humanizar la relación



2. Humanizar la gestión





3. Humanizar la institución.

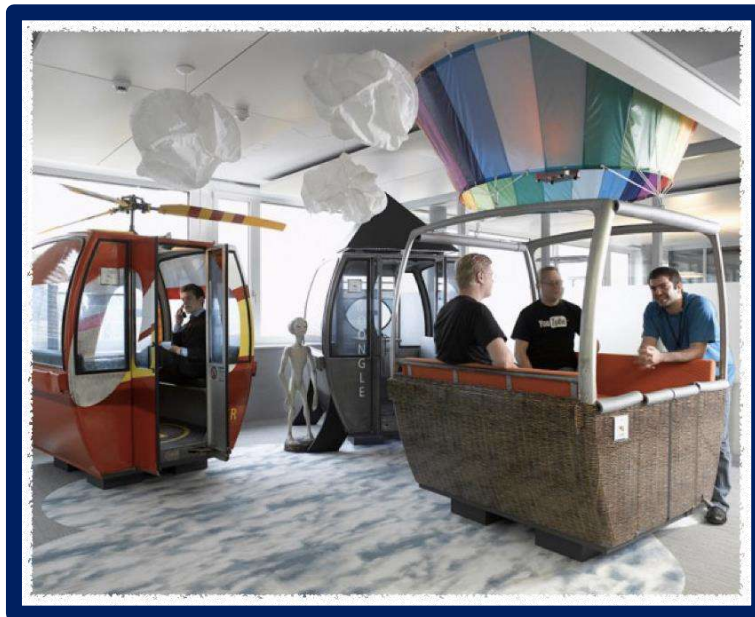
4. Humanizar los tiempos







4. Humanizar los lugares



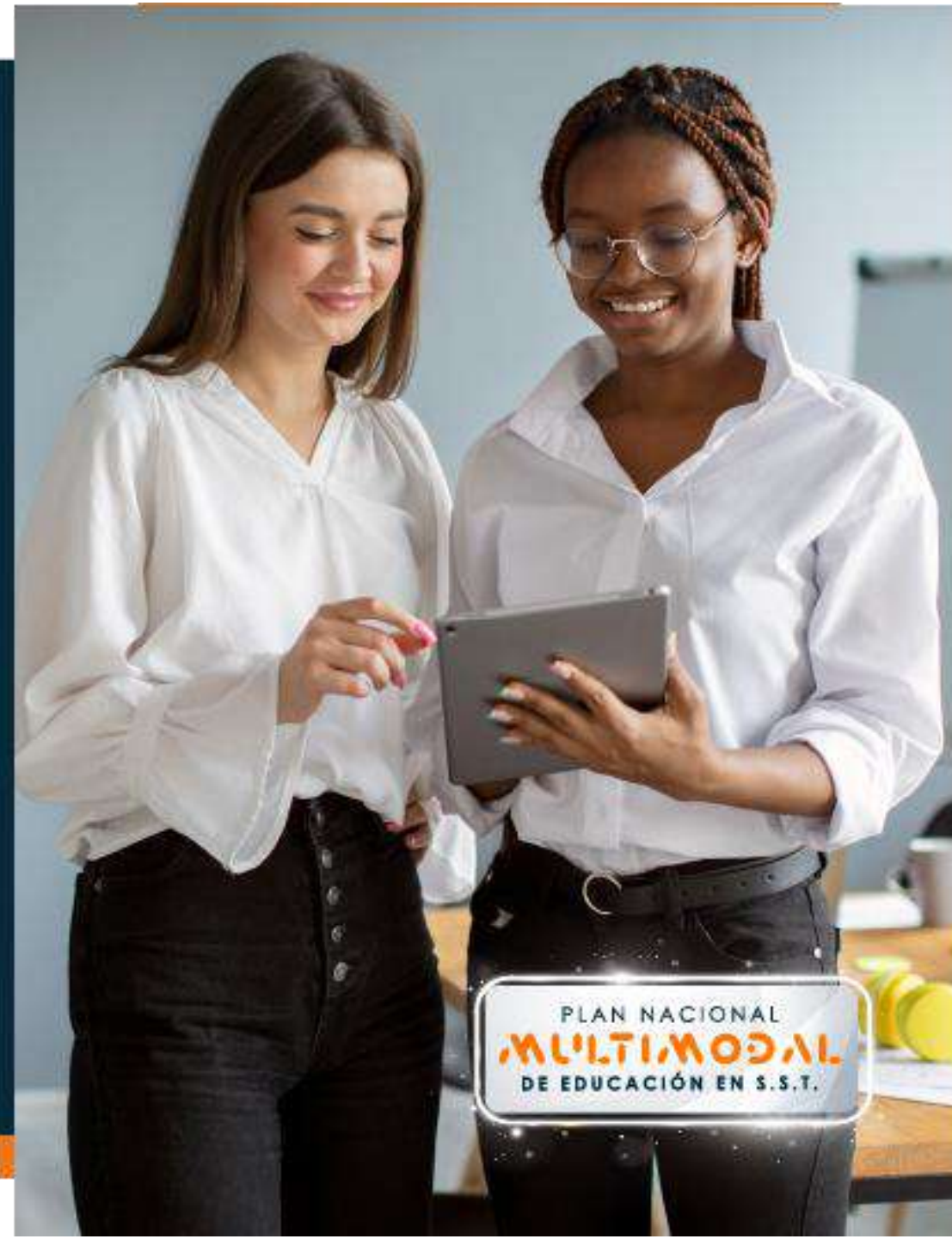
Humanizar :

Como verbo pronominal

- Ablandarse, sosegarse, hacerse benigno.
- Humanizarse en la relación con el otro.

Como sustantivo y cómo adjetivo simultáneamente.

- El ser humano (relativo a la especie humana)
- Ser muy humano.
- Tener un carácter muy humano.
- Un defecto humano.



**No es lo mismo ser humano que vivir humanamente,
no es suficiente pertenecer a la especie humana
para estar humanizado.**



punto de partida: Lo humano

punto de llegada: Lo humanizado



Camino imprescindible : humanizar



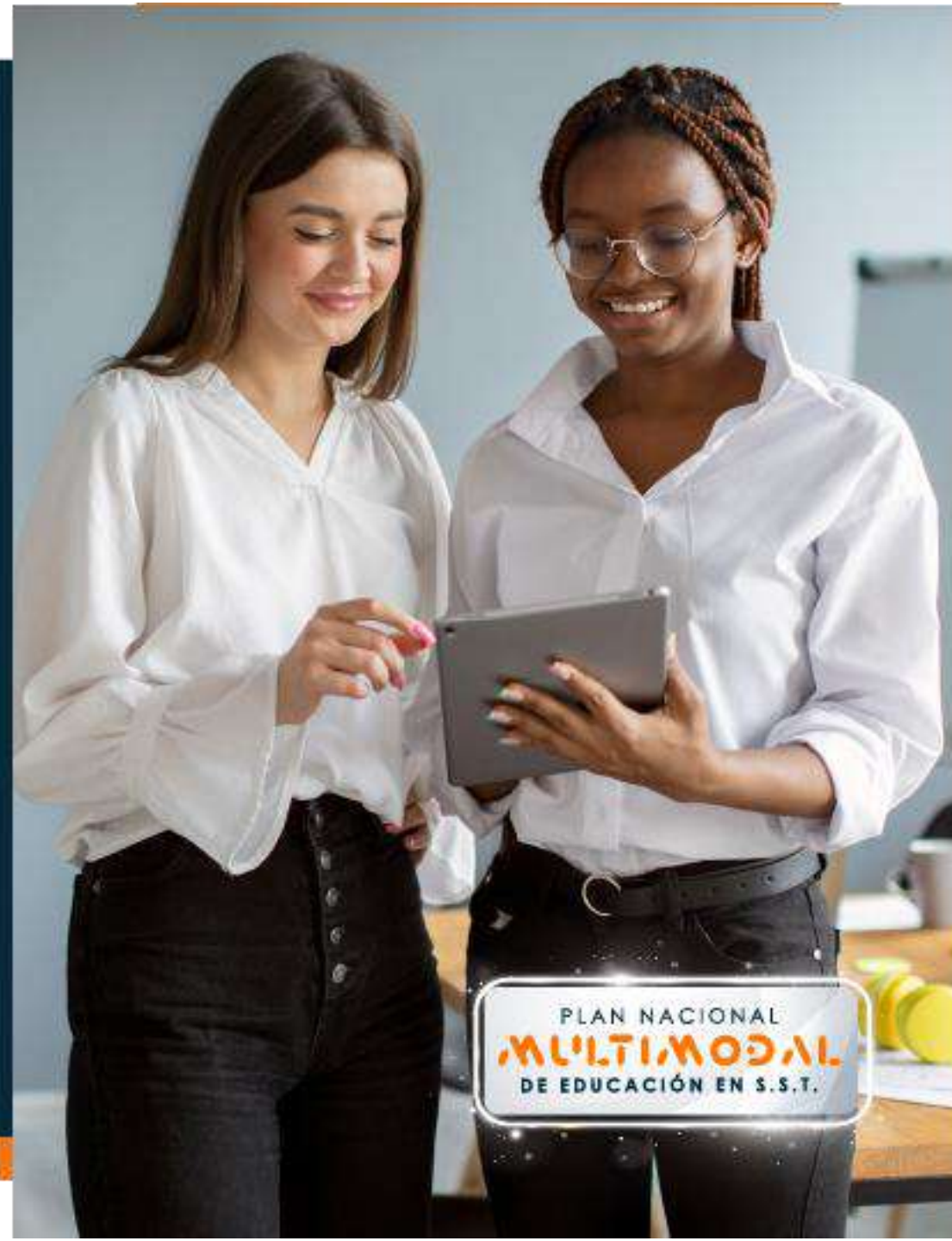




Todo ha evolucionado

No obstante, se nos ha olvidado progresar también en humanidad y en humanismo.

Tenemos cada vez un mayor dominio sobre el mundo, pero no acabamos de saber cómo humanizarlo.



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

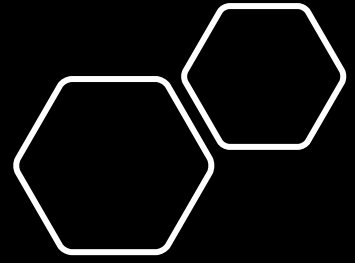


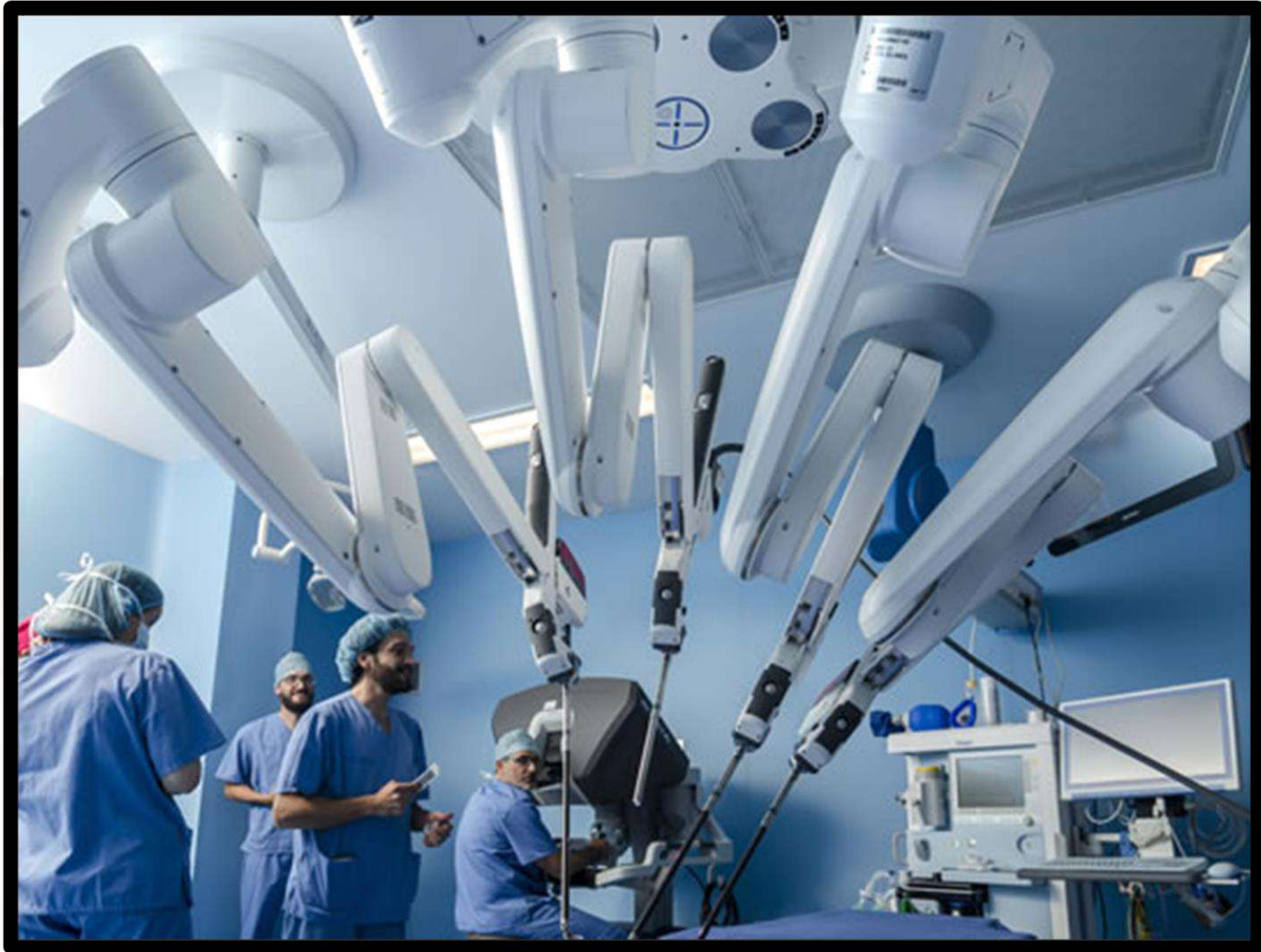
La enfermedad del siglo 21

Hikikomori



Más de 600.000 japoneses de 40 a 64 años viven totalmente aislados de la sociedad, pasando en casa más de seis meses seguidos, según un estudio del gobierno publicado en el año 2016.





Sistema quirúrgico **Da Vinci**

la contradicción

Es propio de la condición humana la contradicción, se comporta de tal forma que en ocasiones va en contravía de lo humano.





Guerra y deshumanización



Dos guerras mundiales

70 Millones de muertos, en su mayoría personas jóvenes– pusieron en evidencia el drama de la deshumanización de las sociedades quizá sin precedentes en la historia de la Humanidad.



Las mejores ideas humanistas contemporáneas se gestaron en torno a la Segunda Guerra Mundial, cuando hizo quiebra “el mito del eterno progreso” en aras de un mundo mejor y la ilimitada creencia del hombre en el poder de la técnica para “salvarle”.

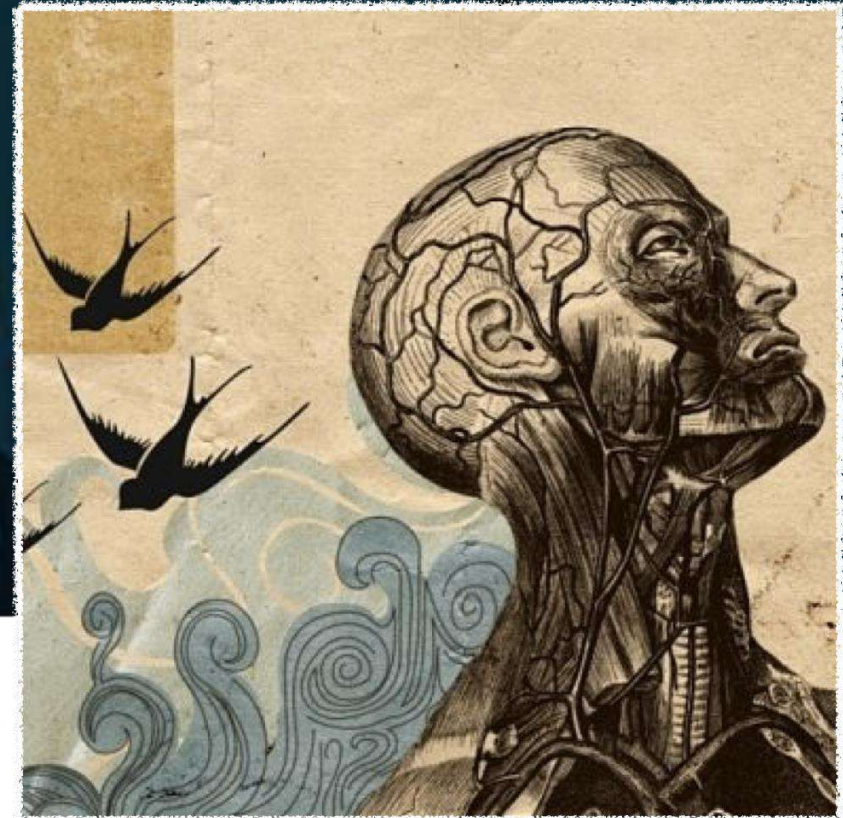
Surgen grandes conceptos humanistas

“dignidad humana”,

“conciencia de responsabilidad”,

“orientación de sentido”,

“voluntad de sentido”, “rehumanización”.



Causa principal



FRUSTRACIÓN DE SENTIDO DE VIDA

Vacío existencial, si la persona recupera el sentido de su vida, es decir si “vuelve a ser persona”, podrá entonces salir de su estado existencial subhumano; a este fenómeno o estado “de vuelta a la vida” podemos llamarlo sencillamente “rehumanización”

The image features a person in a dark suit and a blue and white striped tie, whose hands are shown stacking several tall columns of gold coins. The background is a dark, blue-tinted photograph of two people, a man and a woman, celebrating with their arms raised and holding trophies. A large, white, curved graphic element separates the coin-stacking scene from the text on the right.

Discurso capitalista

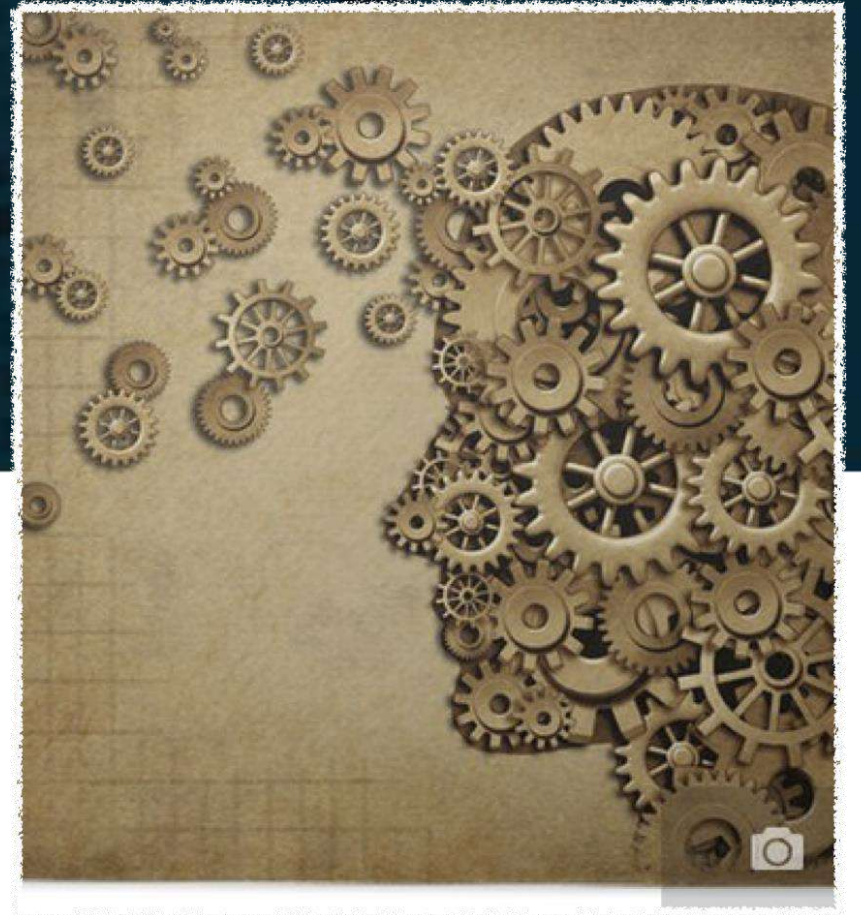
La concepción reduccionista
del trabajo como un fin
meramente monetario.

Otras causas de deshumanización.



Una rueda más

El hombre como un simple engranaje que complementa la máquina.

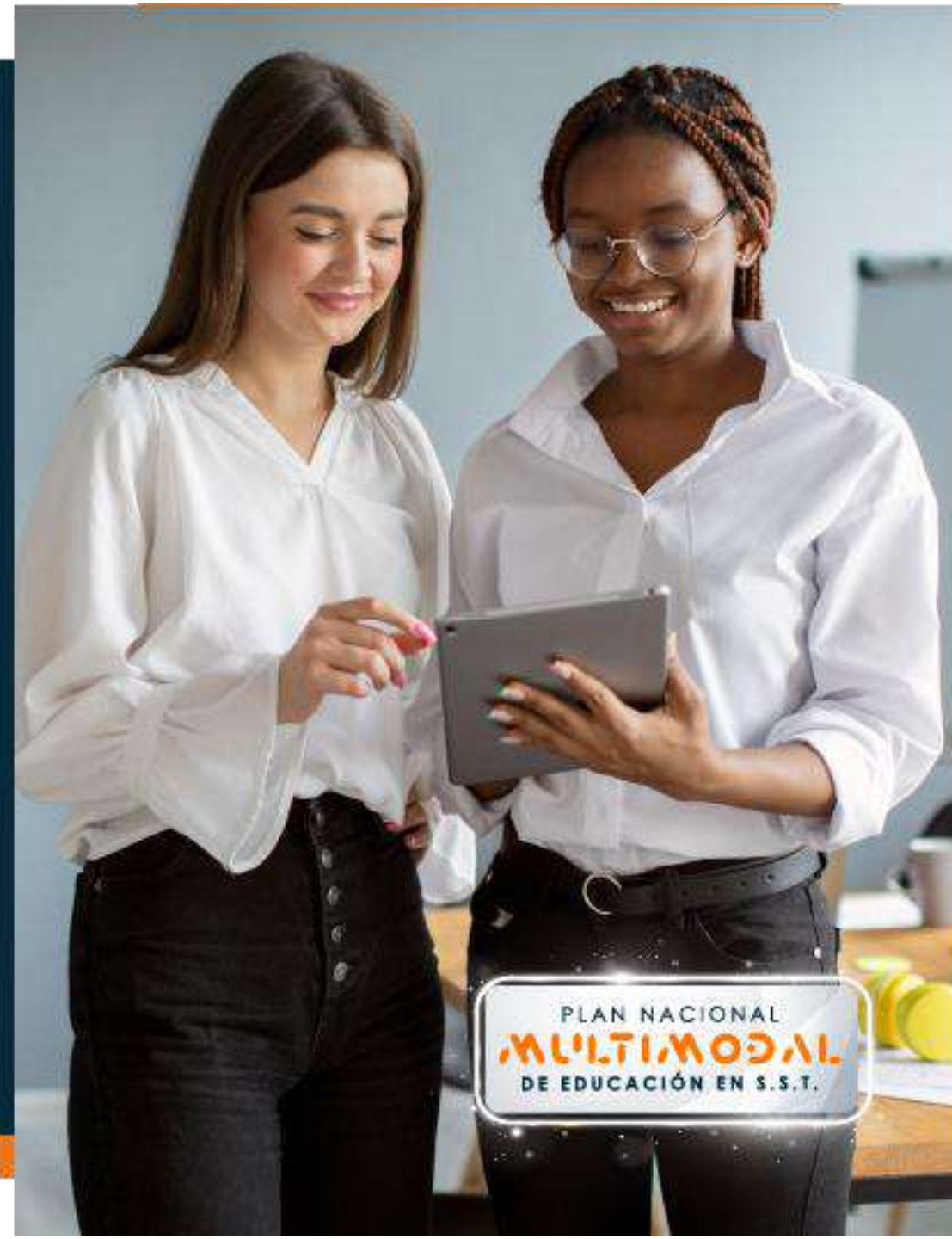




Trabajar para gastar

Algunos signos de humanización en las organizaciones.

1. Distribución equitativa de los recursos.
2. Superación de la discriminación .
3. Estructuras físicas dignas y adaptadas a la necesidad de los empleados y clientes.
5. Aplicación y respeto por los principios éticos.
6. Planificación y aplicación de programas de bienestar.
7. Calidez y calidad en el trato.



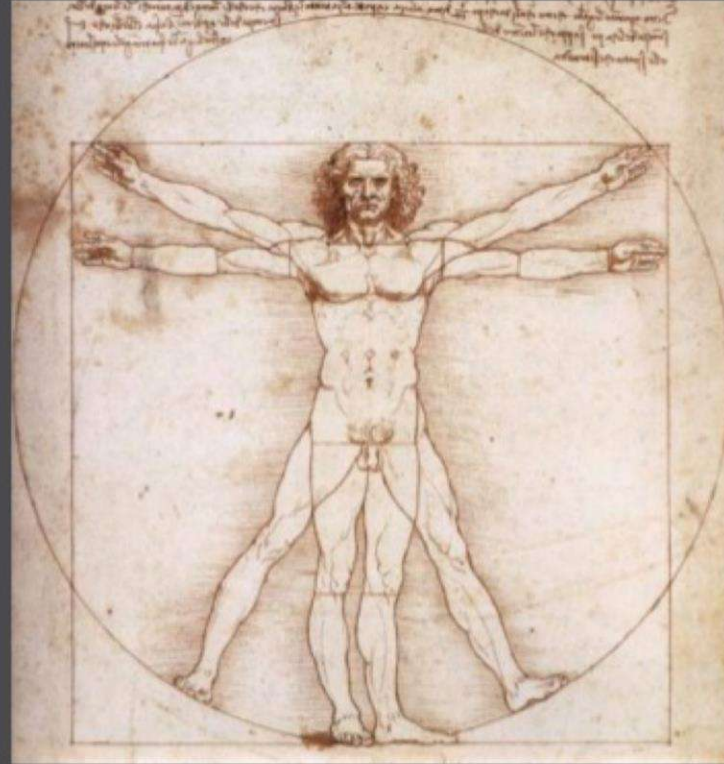
Cada vez más las personas e instituciones

buscan modelos de gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo acordes con visiones humanizadoras de las organizaciones para ser implementadas sin caer en el aumento de la burocracia y los controles exclusivamente.

Visión integral de la persona

Humanizar comprende una visión integral del ser humano y de los procesos de gestión, no limitados a los datos, la programación, la coordinación, sino orientados a proporcionar un bienestar integral centrado en la persona.

El Hombre de Vitruvio



El hombre es la medida de todas las cosas, la arquitectura debe tener en cuenta todas las proporciones del cuerpo humano para lograr una arquitectura humanizada.

PREGUNTAS





★ ¡Gracias! ★

Reanimación
cardiopulmonar

BIBLIOGRAFIA

- Bohórquez, J. (2012) ¿Deshumanización de la medicina? Medellín: Universidad de Antioquia.
- García F; et al. (2002) 10 palabras clave en humanizar la salud. Navarra: E.V.D.
- Frankl, V. (1983). La psicoterapia al alcance de todos. Barcelona: Herder.
- Frankl, V. (1990). Logoterapia y Análisis Existencial. Barcelona: Herder.
- Frankl, V. (1991). El hombre en busca de sentido. Barcelona: Herder.
- Frankl, V. (1992). Psicoanálisis y Existencialismo. México: Fondo de Cultura Económica.
- García, C; et al. (2007). Frankl por definición: consultor temático de logoterapia y análisis existencial. 1ª edición. Buenos Aires: San Pablo.

BIBLIOGRAFIA

- Lipovetsky, G. (2007). La felicidad paradójica: ensayo sobre la sociedad de hiperconsumo. Barcelona: Anagrama.
- Lukas, E. (2008). Víktor E. Frankl El Sentido de la vida. (C. B. Moreno, Trad.) Barcelona: Plataforma Editorial.
- Martínez, E. (2007). Psicoterapia y Sentido de Vida: psicología Clínica de Orientación Logoterapéutica. Bogotá: Herder.
- Martínez, E. (2011). Las Psicoterapias Existenciales. Bogotá: Manual Moderno.
- Ortiz, E. (2007). Psicoterapia y sentido de vida: Psicología clínica de orientación logoterapéutica. Bogotá: Herder.
- Restrepo, A. (2003). Víktor Emil Frankl y la teoría logoterapéutica. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.

BIBLIOGRAFIA

- Restrepo, A. (2001) Cura médica de almas, en Psicología desde el caribe, enero-julio 2001.Pp. 109-117.
- Roque, N. (2011). El concepto de persona desde la logoterapia. Recuperado de www.enduc.org.ar/enduc6/trabajos/t008-c00.doc.
- Torralba, F. (2010) Inteligencia Espiritual. Barcelona: Plataforma Editorial
- Comte-sponville, C. (2006) El alma del Ateísmo, introducción a una espiritualidad sin Dios. Barcelona : Paidós.
- García, Diego. Bioética Clínica. Editorial El búho, Bogotá DC: 1998. P. 19, 103.

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



Congreso 2022

Antioquia más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgos Laborales para el Cuidado de la Vida

Con la participación de la Oficina Especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Antioquia:



MINISTERIO DEL TRABAJO



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

SGS



ACREDITTA





EXPERTO LÍDER

Andrés Guzmán

svauditor@outlook.com

Instagram: afelipe_25

Cali - Colombia





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

atropellan a alguien

La gente antes de ayudar:



Lo que tememos que desaprender en cuanto al PESV

- Aprobar Auditorias
- Contar solo con el papel (letra sin Vida)
- Selectivo
- PESV incompletos
- Procesos a medias
- No se puede negociar, esto si hago esto no, esto me conviene esto no...
- “No se puede”, “el personal es muy ocupado”, “venga y le cobaramos”, “que sea rapido que no tememos tiempo”, “se me olvido”...
- Etc...





Datos Clave

Fallecidos



7.238

personas fallecieron en 2021 en Colombia como consecuencia de un siniestro vial, cifra superior al promedio de los últimos 10 años (**6.094 fallecidos**)



14,2

fue la tasa de mortalidad por siniestros viales por 100 mil habitantes. Es decir, que **14 de cada 100 mil personas** murieron por siniestros viales en 2021



5.974

hombres fallecieron por siniestros viales en 2021 (**82,5% del total**)



Las personas entre **20 y 30 años**

representaron el **26% (1.900)** del total de fatalidades por siniestros viales en 2021



4.324

personas fallecidas por siniestros viales en 2021 fueron **usuarios de motocicleta (59,7% del total)**



1.552 peatones (**21,4%**)

565 usuarios de vehículo individual (**7,8%**)

466 usuarios de bicicleta (**6,4%**)

también fallecieron por siniestros viales en 2021



Datos Clave

Fallecidos



Diciembre

fue el mes con más fallecidos por siniestros viales en 2021 (**708 personas**)



Sábados y domingos

fueron los días con mayor mortalidad por siniestros viales en 2021 (**2.964 fallecidos**)



Entre las **6:00 pm** y las **8:59 pm**

se reportó la mayor cantidad de fallecidos por siniestros viales (**658 personas**)



3.895 fallecidos en zonas urbanas (**53,8% del total**)

3.177 fallecidos en zonas rurales (**43,9%**)



44,5%

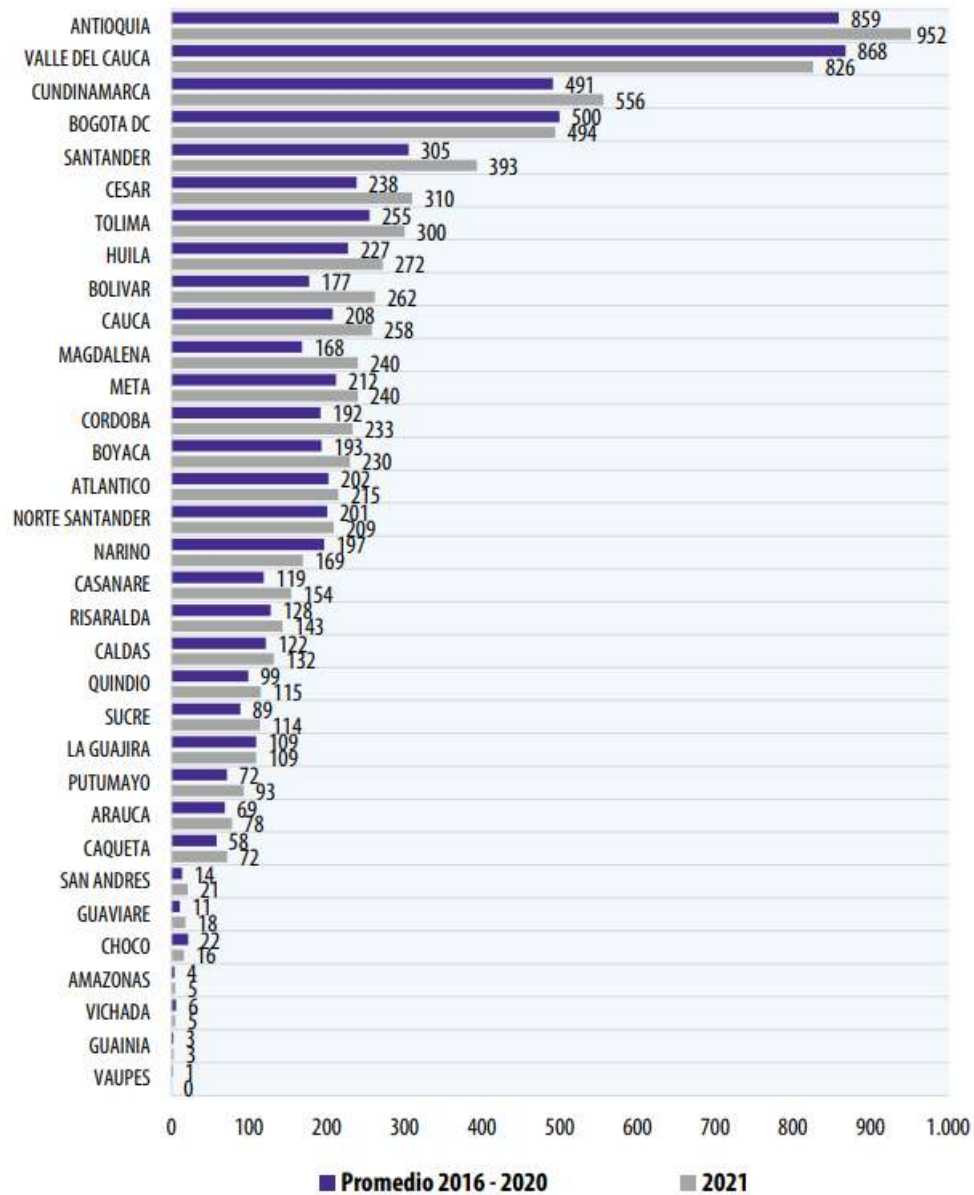
del total de personas fallecidas en 2021 (**3.221**) se presentaron en cuatro **departamentos** y en el **Distrito Capital de Bogotá**



Las tres ciudades capitales con mayor crecimiento de fallecidos fueron **Santa Marta, San José del Guaviare y Tunja**

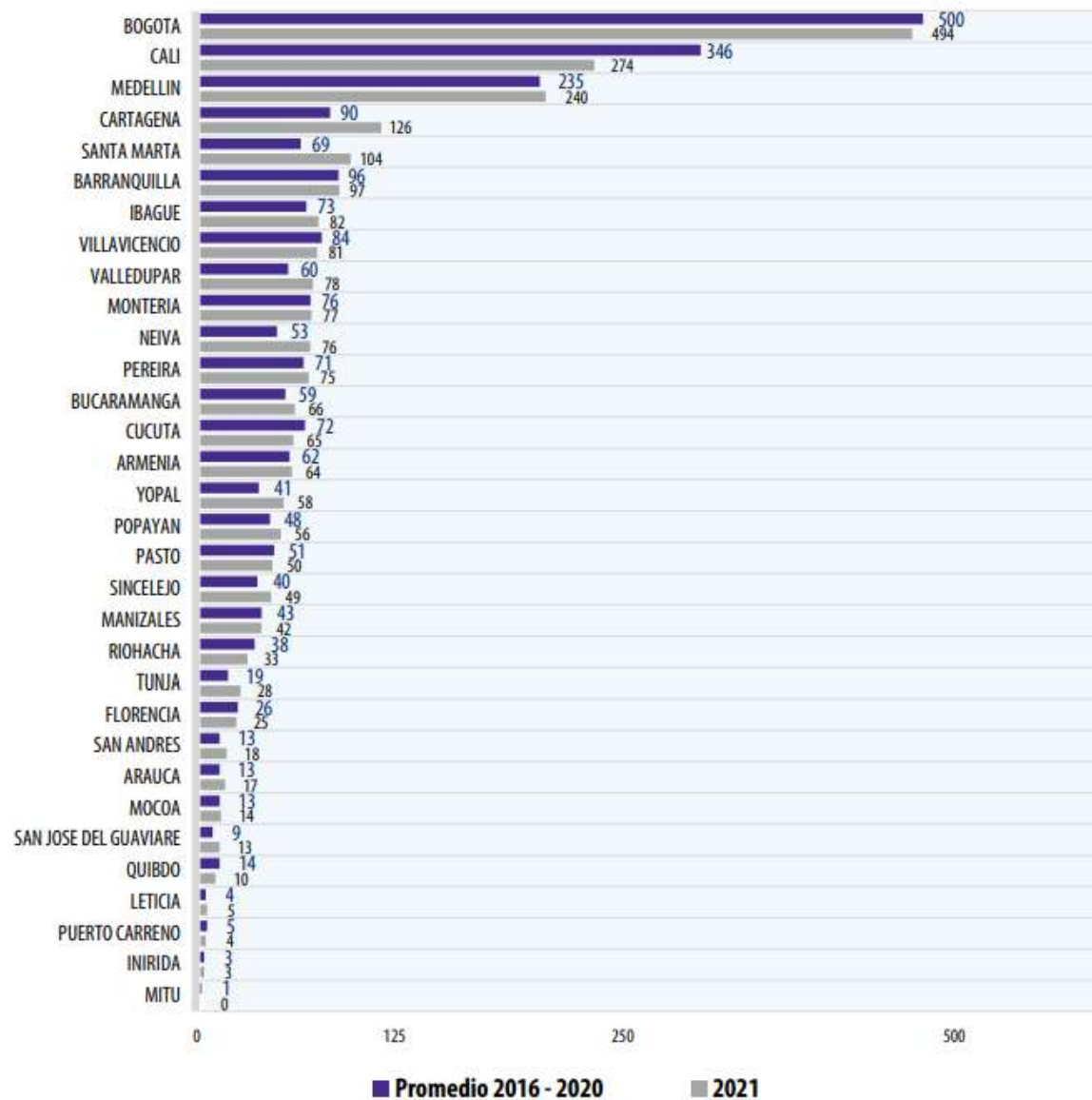


Gráfico 2.20 | Fallecidos a treinta (30) días por siniestros viales en departamentos 2021 frente al promedio 2016-2020



Fuente: Cálculos propios de la ANSV - ONSV a partir de los datos del INMLCF (2022)

Gráfico 2.21 | Fallecidos a treinta (30) días por siniestros viales en ciudades capitales 2021 frente al promedio 2016-2020



Fuente: Cálculos propios de la ANSV - ONSV a partir de los datos del INMLCF (2022)

Fallecidos y Lesionados 2021 2022

Comparativo 2021 2022



VÍCTIMAS FALLECIDAS Y LESIONADAS



Estado de víctima Departamento Municipio

Indicador Tradicional Muerte a 30 Días

**Actualización
junio 31 2022**

Participación Actor Vial año 2022

"Durante el 2020 el ONSV publicó el Anuario Nacional de Sinistralidad Vial, Colombia 2019. En esta publicación se adopta el estándar internacional de medición de mortalidad a 30 días y se establece este indicador para hacer el reporte de mortalidad. Dicho estándar está siendo implementado en todos los reportes estadísticos producidos por la ANSV. La información presentada en siguiente tablero corresponde a dicho estándar. Si usted quiere ver los datos bajo el indicador tradicionalmente reportado, por favor modifique el filtro muerte a 30 días. Para mayor detalle sobre el indicador y cambio de metodología por favor consultar la publicación citada en la sección de publicaciones".

401

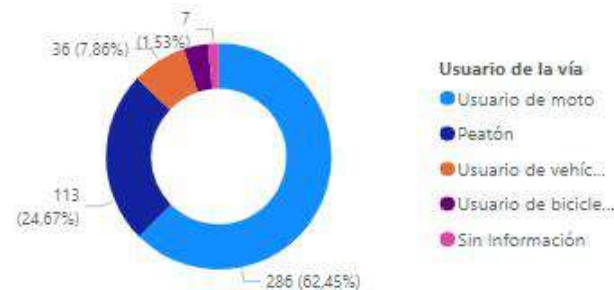
Año 2021

458

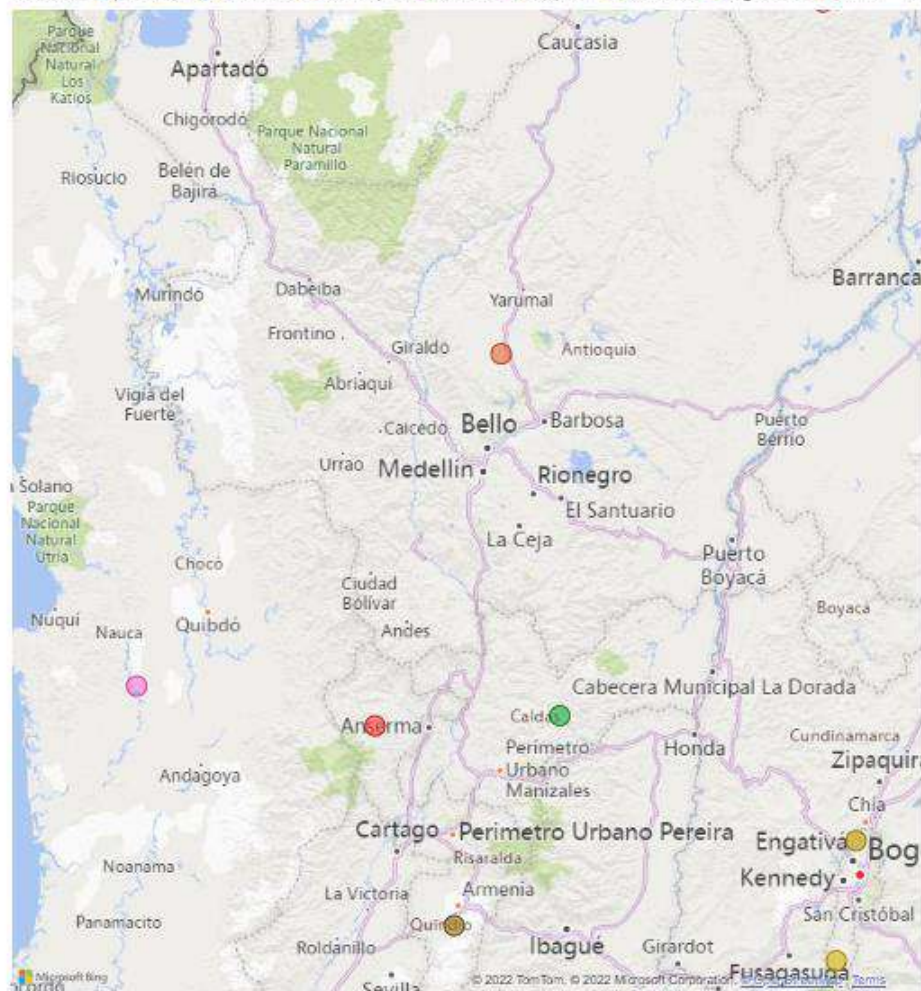
Año 2022

14,21 %

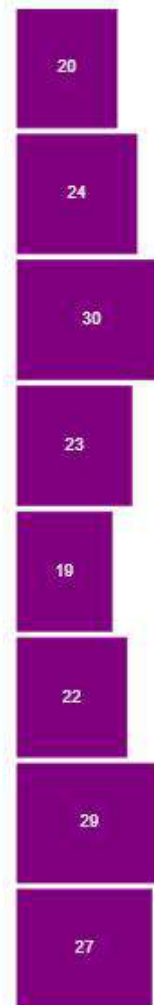
V%

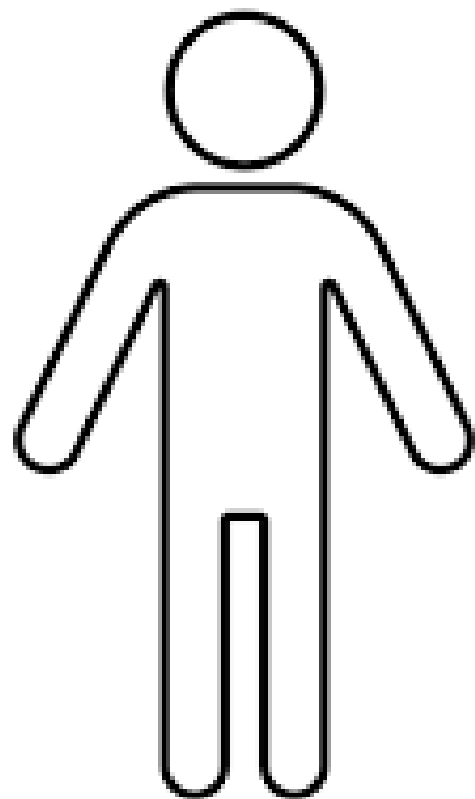


DPNOM (En blan... Amazonas Antioquia Arauca Archipiél... Atlántico Bogotá... Bolívar

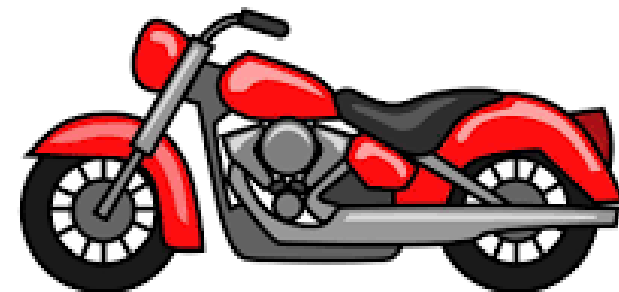


Hombre Mujer





20 - 30 AÑOS



**RUTA DE
CONOCIMIENTOS**
20 temas
AÑO 2020

COMUNIDAD NACIONAL
DE CONOCIMIENTO EN

**RUTA DE
CONOCIMIENTOS**
20 temas
AÑO 2021

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD VIAL

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

Gestión la Red Nacional de Comunidades de Enseñanza y Aprendizaje aplicado en SST



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN: GESTIÓN DE LA SEGURIDAD VIAL

PERÍODO:

Del 08 de marzo a corte
del 17 de diciembre 2021



Control de siniestralidad
(AT. Y EL.)



Experto:
Andres Guzman

Total de
Inscripciones



21.961

Total de
trabajadores
certificados



14.808

Indicador de
participación



Más de 10.001 participantes

Total de Acciones
Educativas Ejecutadas



24

FUENTE: TOMADO DE LA COBERTURA POSITIVA EDUCA CORTE 8 DE MARZO A 17 DE DICIEMBRE 2021

RUTA DE CONOCIMIENTO

1

AÑO 2022

EL PESV DEL 2022

01

PRINCIPIOS Y VALORES PARA UNA SEGURIDAD VIAL MAS SEGURA EN 2022

02

ESCUELA PARA TAXISTAS PARTE I

03

ESCUELA PARA TAXISTAS PARTE II

04

CULTURA CIUDADANA EN MOVILIDAD

07

06

05

08

ESTRATEGIAS DE MOVILIDAD SEGURA EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS

LEGISLACIÓN APLICABLE AL SECTOR TRANSPORTE TERRESTRE

EL PESV ALIADO ESTRATÉGICO DEL SGSST

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRANSITO I

09

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRANSITO II

10

ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL EN 2022

11

LAS SEGURIDAD VIAL EN 2022

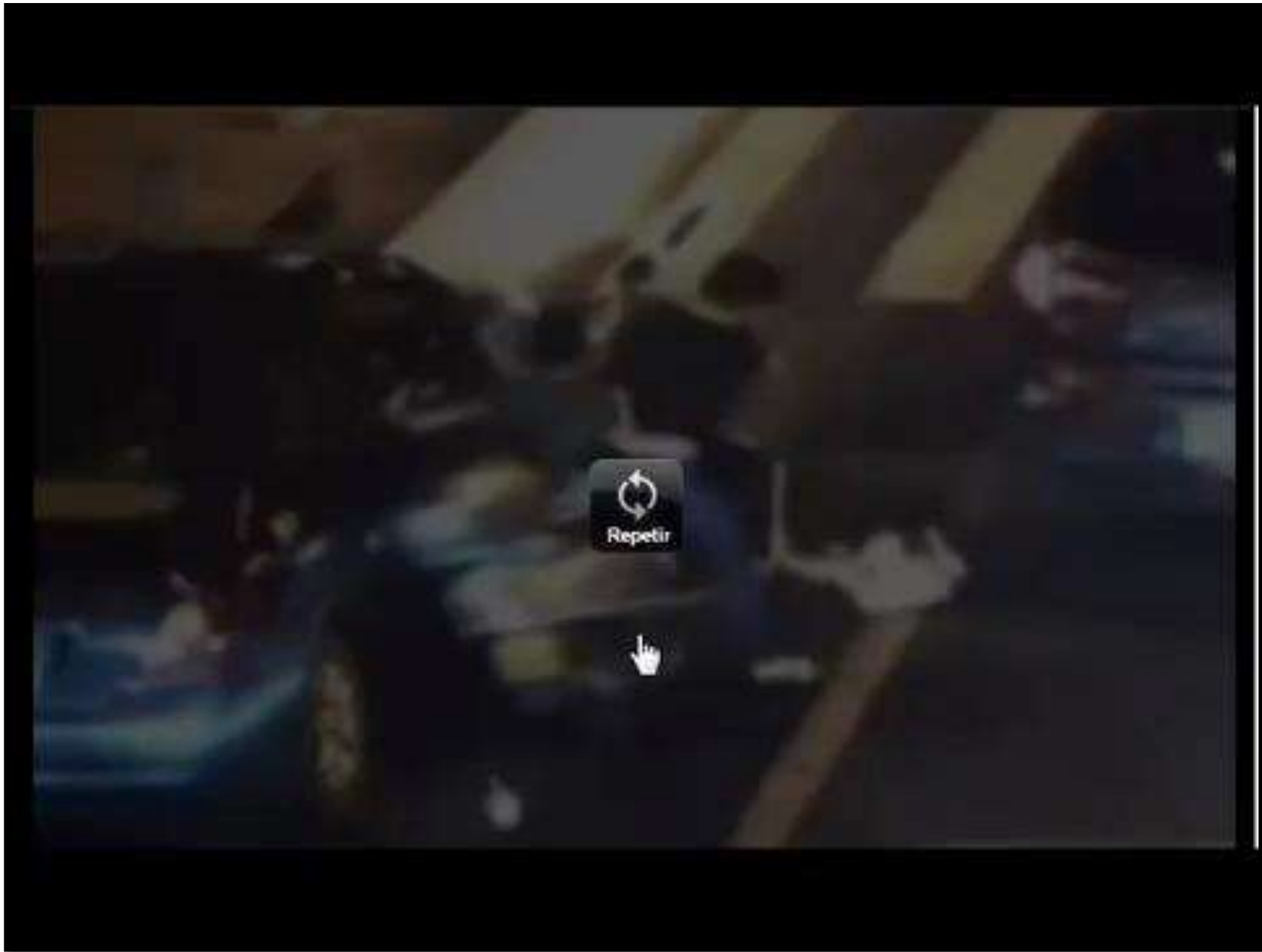
12



"No te tocaba manito 😭😭" El manito jugando con la moto





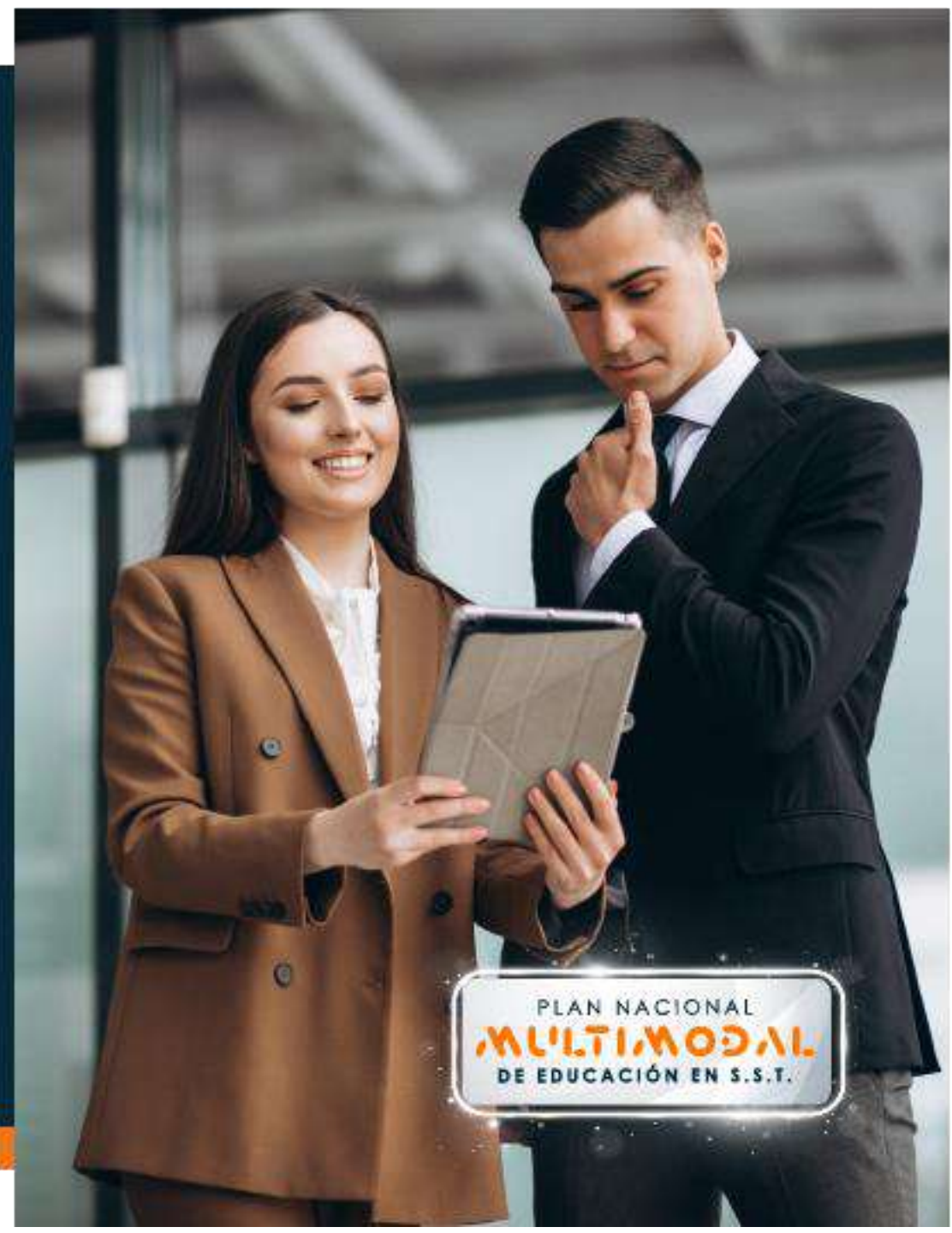


PESV “Plan Estratégico de Seguridad Vial”

Plan Estratégico de Seguridad Vial: ...encaminadas a generar hábitos, comportamientos y conductas seguras en las vías para prevenir riesgos, reducir su accidentalidad vial y disminuir sus efectos nocivos.

Decreto 1252/21; art1

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



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



Guia Metodologica PESV VERSION 2022

Resolución 20223040040595 del 12/07/22



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

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





Congreso 2022

Antioquia más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgos Laborales para el Cuidado de la Vida

Con la participación de la Oficina Especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Antioquia:



MINISTERIO DEL TRABAJO



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

SGS



ACREDITTA





Congreso 2022

Antioquia más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgos Laborales para el Cuidado de la Vida

Con la participación de la Oficina Especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Antioquia:



MINISTERIO DEL TRABAJO



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

SGS



ACREDITTA



COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

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



EXPERTO

Julio Patarroyo
Ingeniero Industrial, Especialista SST
julioricardop@hotmail.com.
Contacto: +57 3123606907



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



GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO MECÁNICO

TABLA DE CONTENIDOS

Momento 1

Momento 1

Generalidades de la Gestión Integral de Riesgos.
Objetivos
Definiciones



Momento 2

El Riesgo Mecánico y la Gestión Integral



Momento 3

Conclusiones y Recomendaciones



OBJETIVO GENERAL

Comunicar a los participantes,
las principales acciones para
la Gestión Integral del Riesgo
Mecánico



OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVO ESPECIFICO 1

Definir gestión
del riesgo
mecánico en
seguridad y
salud en el
trabajo



OBJETIVO ESPECIFICO 2

Establecer los
principales
elementos para la
gestión del riesgo
mecánico en las
empresas



OBJETIVO ESPECIFICO 3

Realizar
recomendaciones
para la gestión del
riesgo mecánico
en las empresas

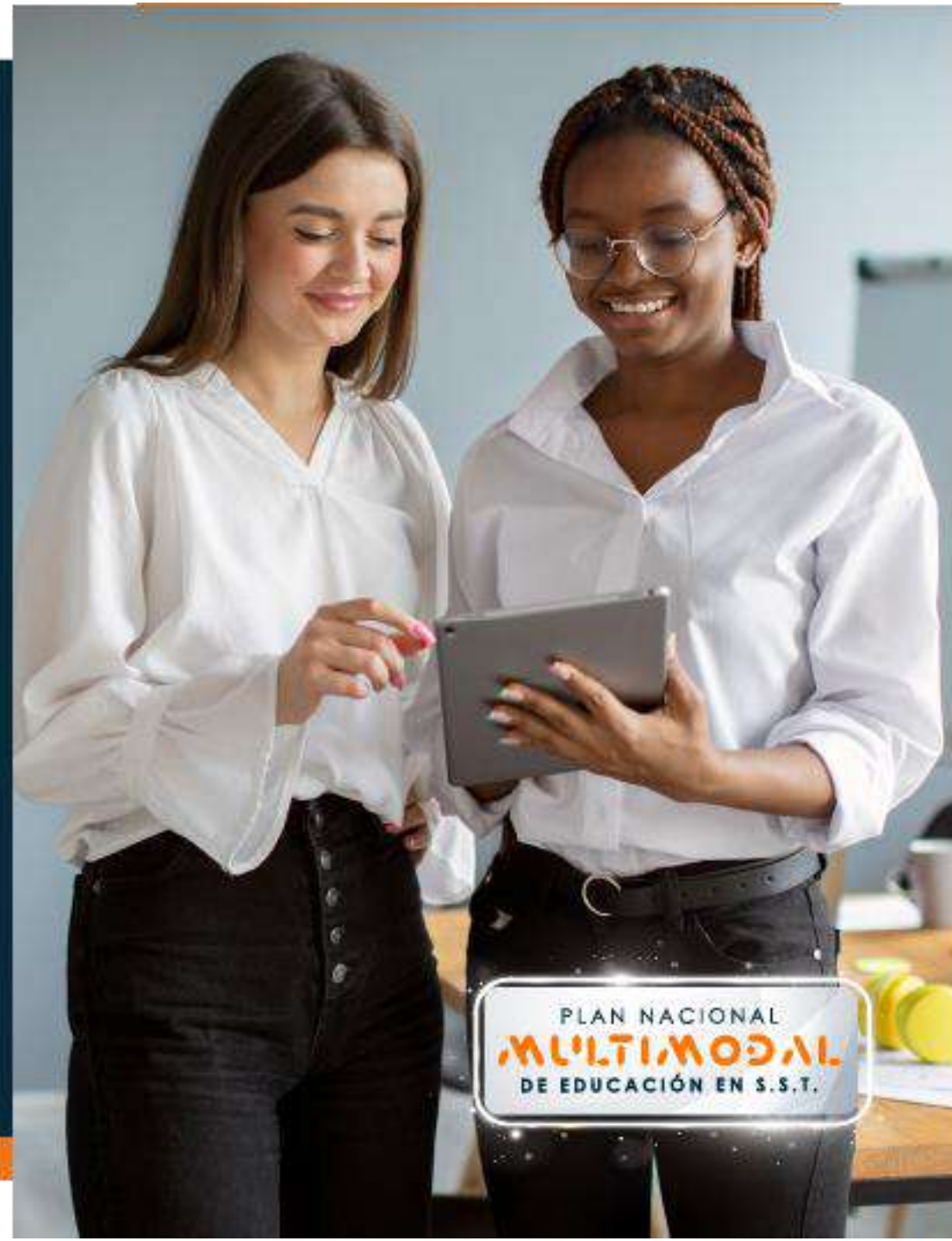
El Riesgo Mecánico

Gestión Integral

Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa. Art. 2.2.4.6.23, Dec. 1072/2015

La gestión el riesgo “coordina las actividades para dirigir y controlar una organización con respecto al riesgo”

*Compendio NTC de gestión del riesgo /
ICONTEC*



El Riesgo Mecánico



Gestión Integral

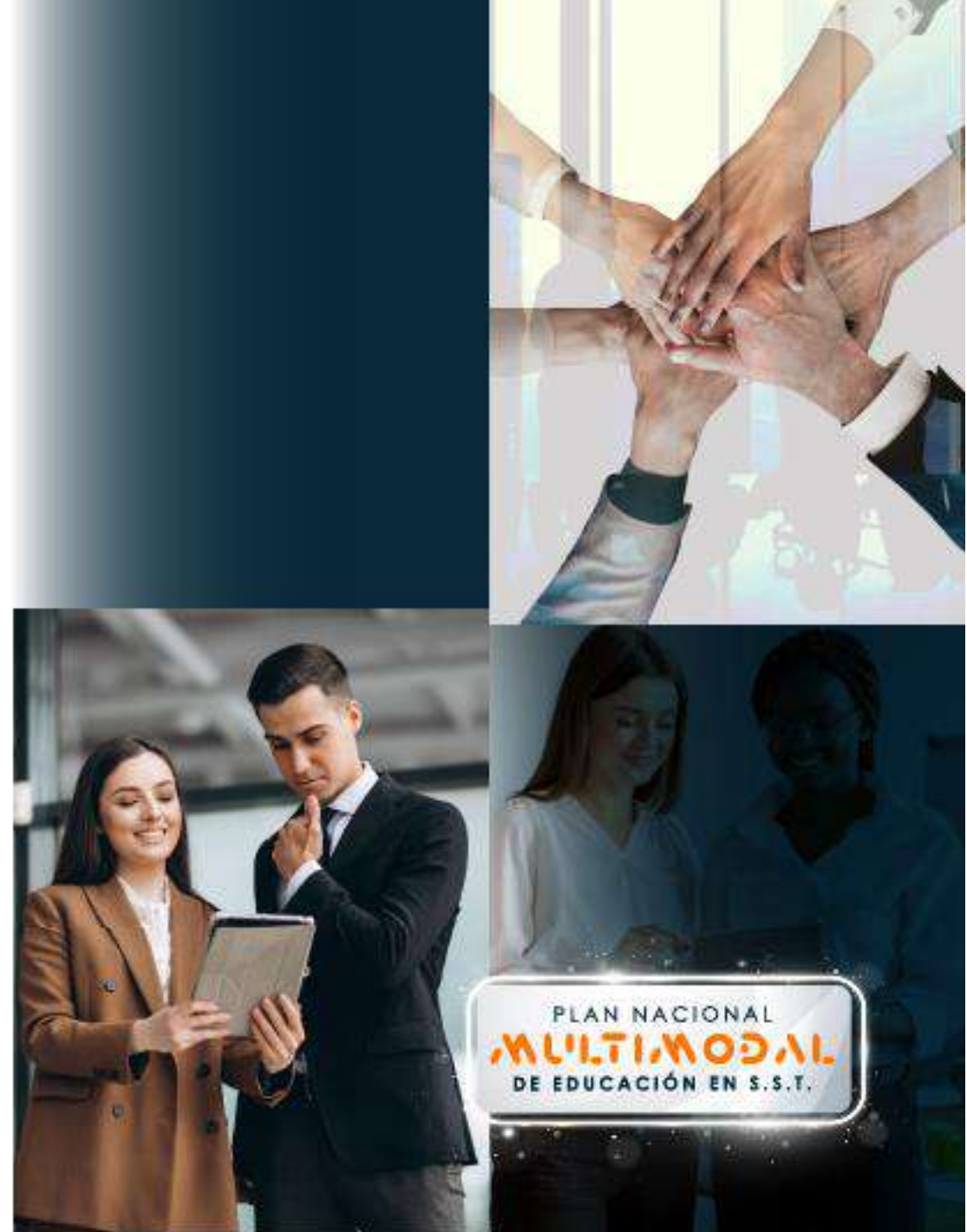
La gestión del riesgo mecánico permite mitigar los riesgos existentes en una organización hacia la reducción de los incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y las pérdidas asociadas, ayudando a incrementar su productividad



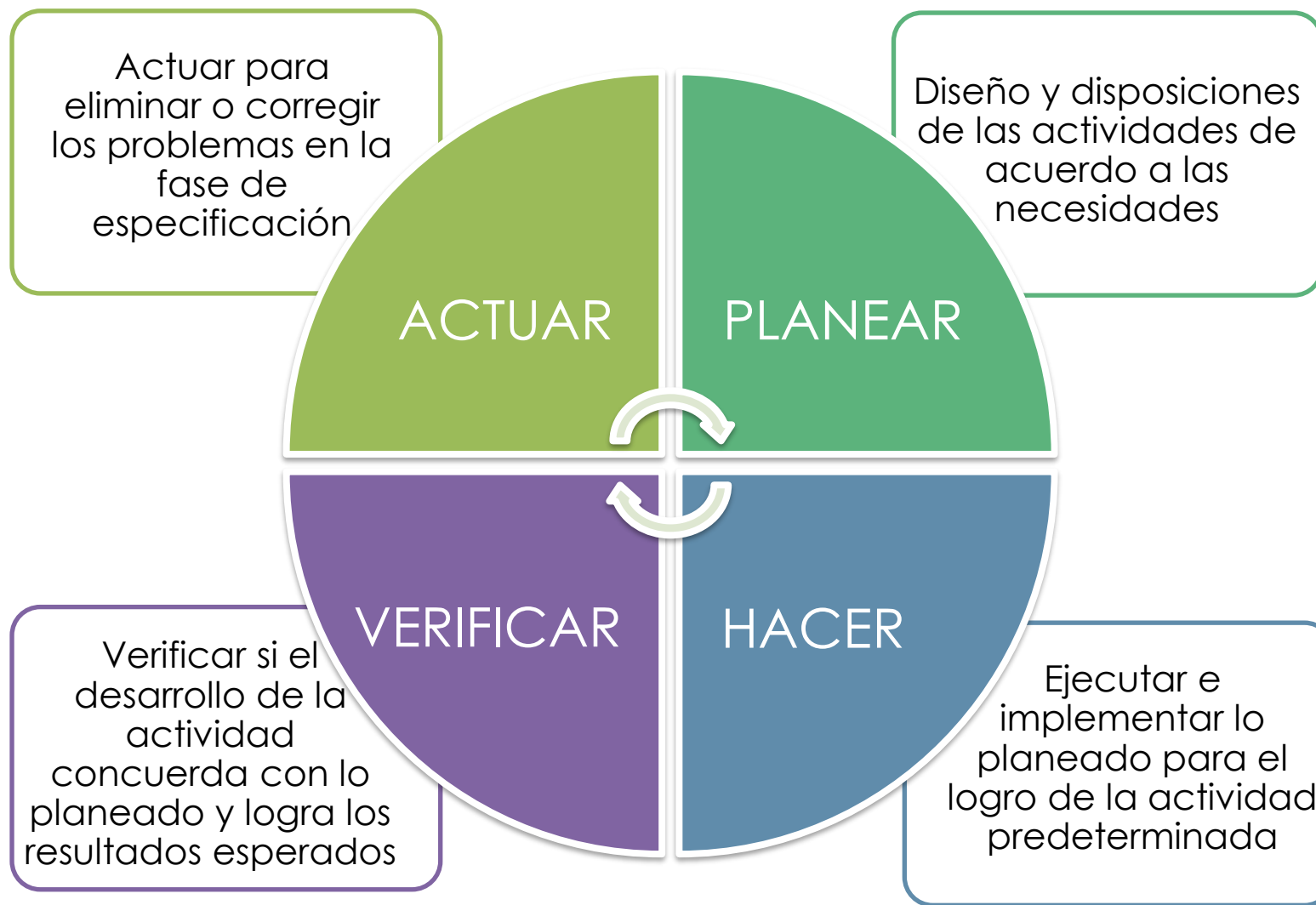
Gestión Integral del Riesgo Mecánico

Definición

-  Conjunto de acciones orientadas a la aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar, evaluar y controlar los riesgos eléctricos en una organización
-  También se puede considerar como un proceso que valiéndose de la aplicación de procedimientos, políticas y prácticas relacionadas, permite la identificación, evaluación, control y seguimiento de los Riesgos Laborales.



El ciclo P.H.V.A SISTEMAS DE GESTION



Planear



- ✓ Política
- ✓ Objetivos
- ✓ Recursos
- ✓ Responsabilidades
- ✓ Indicadores
- ✓ Evaluación inicial del riesgo mecánico
- ✓ Programa de capacitación
- ✓ Prioridades en cuanto a la normatividad en riesgo mecánico a cumplir
- ✓ Riesgos mecánicos críticos a intervenir
- ✓ Efectividad de las medidas de control (Impacto de la gestión del riesgo)
- ✓ Principales causas de la accidentalidad

Hacer



- ✓ Medidas de prevención y control:
Esquema de jerarquización; Eliminación, Sustitución, Ingeniería, Administrativos, EPPs
- ✓ Gestión del cambio
- ✓ Ejecución del plan de capacitación
- ✓ Inspecciones a equipos y maquinaria
- ✓ Adquisiciones
- ✓ Contratación: proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas,

Verificar



- ✓ Revisión por la Dirección
- ✓ Auditorías
- ✓ Los objetivos están alineados con las prioridades en SST y son revisados anualmente teniendo en cuenta las nuevas prioridades
- ✓ Se llevan análisis de la accidentalidad ocurrida y sus causas
- ✓ Se mantiene actualizada y se mejora la identificación de peligros y la evaluación y valoración de riesgos mecánicos
- ✓ Revisión de la efectividad de las medidas de control
- ✓ Se identificaron las pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos relacionados con SST

Actuar



- ✓ Evidencia, documentación y responsables de la identificación de no conformidades y de la implementación de acciones preventivas, correctivas y de mejora
- ✓ Evidencia de la implementación y efectividad de las acciones preventivas, de mejora y correctivas a partir del plan de acción de las auditorías y la Revisión por alta dirección hacia la eficacia de las actividades de gestión de los riesgos

Dentro de la documentación que es necesario tener en cuanto a gestión del riesgo eléctrico se debe incluir:

- ✓ Identificación anual de peligros y evaluación y valoración de riesgos y establecimiento de controles
- ✓ La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- ✓ Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa
- ✓ Matriz legal actualizada
- ✓ Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios

Proceso de Gestión del Riesgo Eléctrico

COMUNICACIÓN Y CONSULTA

MONITOREO Y REVISIÓN

1. ESTABLECER EL CONTEXTO



Cada empresa debe establecer su propio contexto **Estratégico, Organizacional y de Gestión de riesgos** que define la relación entre la organización y su entorno y que permita identificar bajo qué condiciones ocurrirá el resto del proceso.



2. IDENTIFICAR LOS RIESGOS



Proceso para determinar **qué** puede suceder, **por qué** se podría dar y **cómo** puede darse, de manera que haya elementos base para el análisis posterior



Evaluación de los riesgos en términos de la **posibilidad** según los controles. Se estima un riesgo al combinar con la consecuencia.

3. ANALIZAR LOS RIESGOS



Evaluación de los riesgos en términos de la(s) **consecuencia(s) potenciales**. Se estima un riesgo al combinar con la posibilidad.



Comparación entre los niveles estimados de riesgo contra los criterios preestablecidos que permita clasificarlos de manera que se ordenen por **prioridades de intervención**. Los riesgos bajos son aceptables y no requieren intervención

4. VALORAR LOS RIESGOS



Aceptar y monitorear los riesgos de baja prioridad. Para los demás riesgos, desarrollo e implementación de un **plan de gestión** específico (incluye actividades y programas), que incluya los recursos necesarios

5. TRATAR EL RIESGO



Análisis de Contexto

CONTEXTO EXTERNO (Análisis PESTAL)

- ✓ Ambiente social y cultural, político, legal, reglamentario, financiero, tecnológico, económico, natural y competitivo
- ✓ Tendencias de los riesgos que pueden impactar a la organización
- ✓ Partes interesadas externas y sus percepciones

CONTEXTO INTERNO / ORGANIZACIONAL (Análisis DOFA)

- ✓ Alineación con la cultura
- ✓ Alineación con la estrategia de la empresa
- ✓ Alineación con la estructura y la organización
- ✓ Recursos y conocimientos
- ✓ Partes interesadas internas y sus percepciones

CONTEXTO DE LA GESTIÓN DEL RIESGO

- ✓ Definir objetivos y metas para gestión del riesgo
- ✓ Definición de las actividades a realizar y responsabilidades
- ✓ Criterios de evaluación para aceptabilidad del riesgo y tratamiento del riesgo
- ✓ Criterios de desempeño y eficacia de la gestión

Identificar los Riesgos

1. FUENTES DE RIESGO

Peligros, situación o acto
Lista de procesos de trabajo

2. QUÉ PUEDE SUCEDER

Consecuencias, áreas de
impacto

3. CÓMO PUEDE DARSE

Proceso(s) que pueden
hacer que se materialice el
riesgo.

Tener en cuenta los
Controles existentes

4. POR QUÉ SE PODRÍA DAR

Causas / condiciones que
pueden llevar a la
materialización del riesgo

Analizar los Riesgos

COMPRESIÓN DEL RIESGO

- Fundamental para valorar el Riesgo y para la toma de decisiones.
- Permite dar una estimación del riesgo (probabilidad vs consecuencia).



1. Identifique las causas y fuentes de riesgo
2. Establezca las consecuencias
3. Determine la probabilidad que las consecuencias se puedan dar
4. Tenga en cuenta los factores que puedan cambiar la probabilidad (controles existentes)
5. Se pueden usar diversas herramientas para analizar los riesgos

Analizar los Riesgos

ANÁLISIS DE RIESGOS		CONSECUENCIAS		
		LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMADAMENTE DAÑINO
PROBABILIDAD	BAJA			
	MEDIA			
	ALTA			

Herramientas

- ✓ Evaluación general de riesgos
Guía técnica colombiana GTC45
What if...?
- ✓ AMFE/FMEA (Análisis Modal de Fallos y Efectos)
- ✓ HAZOP
- ✓ Árbol de Fallos
- ✓ Análisis de Trabajo Seguro (ATS)

Tipos de riesgo a tener en cuenta por parte de las empresas

Riesgo inherente es aquel al que se enfrenta la empresa, que es propio o natural del trabajo en ausencia de acciones de control y/o que no puede ser eliminado



Riesgo potencial es todo aquel que se asocia a un proceso y que podría expresarse en cualquier momento



Riesgo residual es aquel que queda después de que la empresa implementa las acciones de control respectivas



Riesgo inminente es aquel cuya ocurrencia y sus consecuencias pueden darse de manera inmediata y que resulta muy importante cuando puede causar alto potencial de pérdida, lesiones graves o la muerte



Riesgo expresado es aquel que ocurrió y que permitió la materialización de las consecuencias.

Valorar los Riesgos

1

MEDIR EL RIESGO Y COMPARAR CONTRA UN PATRÓN:

Se establece si el riesgo es alto, medio, bajo y cuales de estos son intolerables. (se deben intervenir)

2

¿EL RIESGO ES ACEPTABLE?

Decidir si el riesgo se acepta o no con las consecuencias que pueda traer. Los riesgos no aceptables se deben intervenir

3

PRIORIZAR

Establecidos los riesgos aceptables. Estos no se intervienen prioritariamente.

Los no aceptables se intervienen definiendo un orden de acuerdo con el grado de riesgo y el potencial de pérdida asociado

Valorar los Riesgos

1

MEDIR EL RIESGO Y COMPARAR CONTRA UN PATRÓN

Los riesgos en rojo (eléctrico) y naranja (Mecánico), son intolerables por la alta probabilidad y/o alto potencial de daño y deben intervenir

ANÁLISIS DE RIESGOS		CONSECUENCIAS		
		LIGERAMENTE DAÑO	DAÑO	EXTREMADAMENTE DAÑO
PROBABILIDAD	BAJA			
	MEDIA			
	ALTA			

2

¿EL RIESGO ES ACEPTABLE?

La organización consciente del potencial de daño de los riesgos beige (riesgo biomecánico), decide también intervenirlos



3

PRIORIZACIÓN

La empresa define iniciar la intervención en la riesgo por tareas de alto riesgo como eléctrico y el riesgo mecánico y luego el riesgo biomecánico



Jerarquía de las Medidas de Prevención y Control:

- ✓ Eliminación peligro / riesgo
- ✓ Sustitución
- ✓ Controles de ingeniería (Origen/fuente, confinamiento/encerramiento, aislamiento y ventilación (General y localizada)
- ✓ Controles administrativos (incluye señalización, demarcación, alarmas, procedimientos de trabajo seguro, controles de acceso, permisos de trabajo)
- ✓ Equipos y elementos de protección personal y colectivo



Medidas de intervención de los riesgos ocupacionales

Eliminación peligro / riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo

Sustitución: Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo

Controles de ingeniería Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio incluidos confinamiento/encerramiento, aislamiento y ventilación (General y localizada)

Controles administrativos Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro (Incluye señalización, demarcación, alarmas, procedimientos y trabajos seguros, controles acceso, permisos de trabajo)

Equipos y elementos de protección personal y colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud"

Medidas de intervención de los riesgos ocupacionales

Las medidas de prevención y control deben ser acordes con el riesgo que se requiere mitigar o controlar en cuanto a:

- ✓ Ser proporcionales y suficientes con la prioridad de intervención definida por la empresa
- ✓ Deben ser acordes y orientadas al tipo de riesgo
- ✓ Deben cumplir con la legislación y normatividad vigentes
- ✓ Deben ser ajustadas a la actividad económica de la empresa y con participación de varios actores
- ✓ Debe contar con los recursos financieros, técnicos y de personal necesarios para garantizar su efectividad
- ✓ En el caso de los EPP, deben usarse de manera complementaria a las otras medidas de control y nunca de manera aislada

Recomendaciones para determinar las medidas de control

1

Debe ser realizada por un equipo interdisciplinario integrado por trabajadores, jefes inmediatos, representante de mantenimiento, director de SST y representante de la alta gerencia con capacidad de decisión financiera

2

Esta determinación y el proceso realizado debe estar documentada y es la base para la toma de decisiones hacia la implementación de controles

3

Para cada uno de los riesgos identificados como críticos, tenga en cuenta qué puede suceder, por qué se podría dar y cómo puede darse, las causas básicas para efectos de establecer las medidas específicas de control.

Comunicación y Consulta

Comunicar y consultar es una actividad que se refiere al conocimiento que deben tener quienes participan en la gestión del riesgo, de manera que las decisiones que se tomen se hagan con la información actualizada.

Esta información permite que las personas que se exponen y aplican las medidas de control, sepan las razones que llevaron a estos controles.



Monitoreo y Revisión

El monitoreo y revisión es el proceso de seguimiento que se debe hacer al riesgo para asegurar que las acciones se cumplen con sus responsables y para identificar futuros cambios que deban ser revisados para ajustar los controles, manteniendo el riesgo dentro de un criterio de aceptabilidad



Conceptos de la Gestión del Riesgo

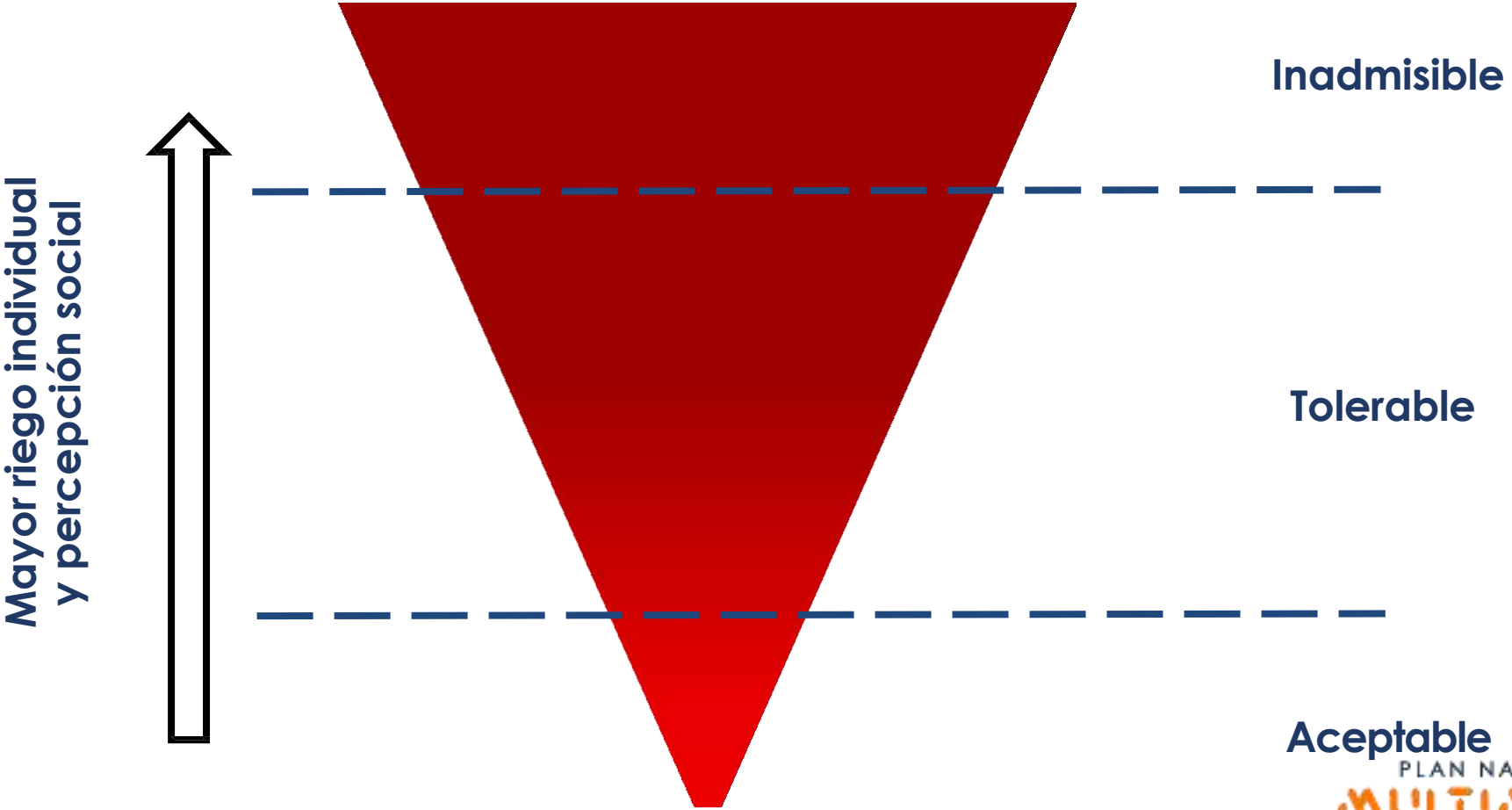
Aceptación del riesgo es la decisión informada y responsable de aceptar la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias que puedan derivarse de un riesgo

Reducción del riesgo corresponde a la aplicación de acciones con el fin de limitar la probabilidad de ocurrencia y sus consecuencias

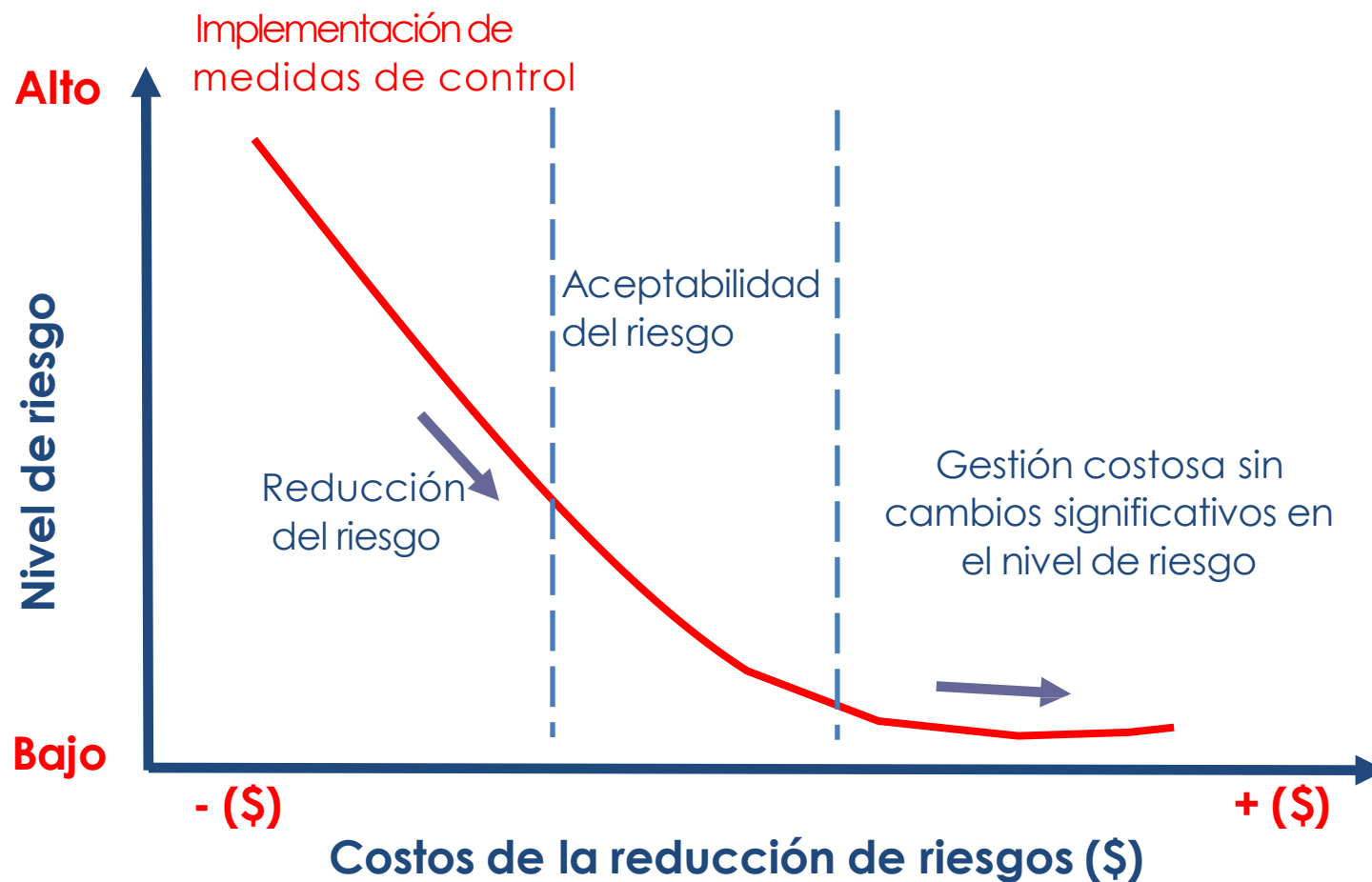
Retención de riesgo se refiere a la acción voluntaria o no de asumir la responsabilidad por las consecuencias por la ocurrencia o expresión de un riesgo

Transferencia del riesgo es el traslado de la responsabilidad por las consecuencias por la ocurrencia o expresión de un riesgo a través de un mecanismo legal

Reducción del riesgo a un nivel "tan bajo, como sea razonablemente factible"



Reducción del riesgo a un nivel "tan bajo, como sea razonablemente factible"



BIBLIOGRAFIA

- 1 https://www.insst.es/documents/94886/327166/ntp_235.pdf/871c5f1b-d6e2-45d4-be90-eb713d477092
- 2 <https://www.icv.csic.es/prevencion/Documentos/breves/FREMAP/maquinas.pdf>
- 3 <http://tusaludnoestaennomina.com/wp-content/uploads/2016/02/prevencion-accidentes-con-maquinas-PARA-PYMES.pdf>
- 4 <https://www.sprl.upv.es/pdf/manualmecanica.pdf>

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

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



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co



Congreso 2022

Antioquia más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgos Laborales para el Cuidado de la Vida

Con la participación de la Oficina Especial de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Antioquia:



MINISTERIO DEL TRABAJO



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

SGS



ACREDITTA



COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

TAREA DE ALTO RIESGO

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



EXPERTO

Ing. Erika L. Serrano Prada
Ing. Ambiental Esp. EIA y Esp. SST
gerencia@simaingenieria.com
Contacto: +57 315 3481501



**“VER MÁS ALLA DE
LO EVIDENTE.”**



■ GESTIÓN INTEGRAL EN TAREAS DE ■ ALTO RIESGO

TABLA DE CONTENIDOS

Momento 1

Momento 1

IDENTIFICAR



Momento 2

Momento 2

PRIORIZAR



Momento 3

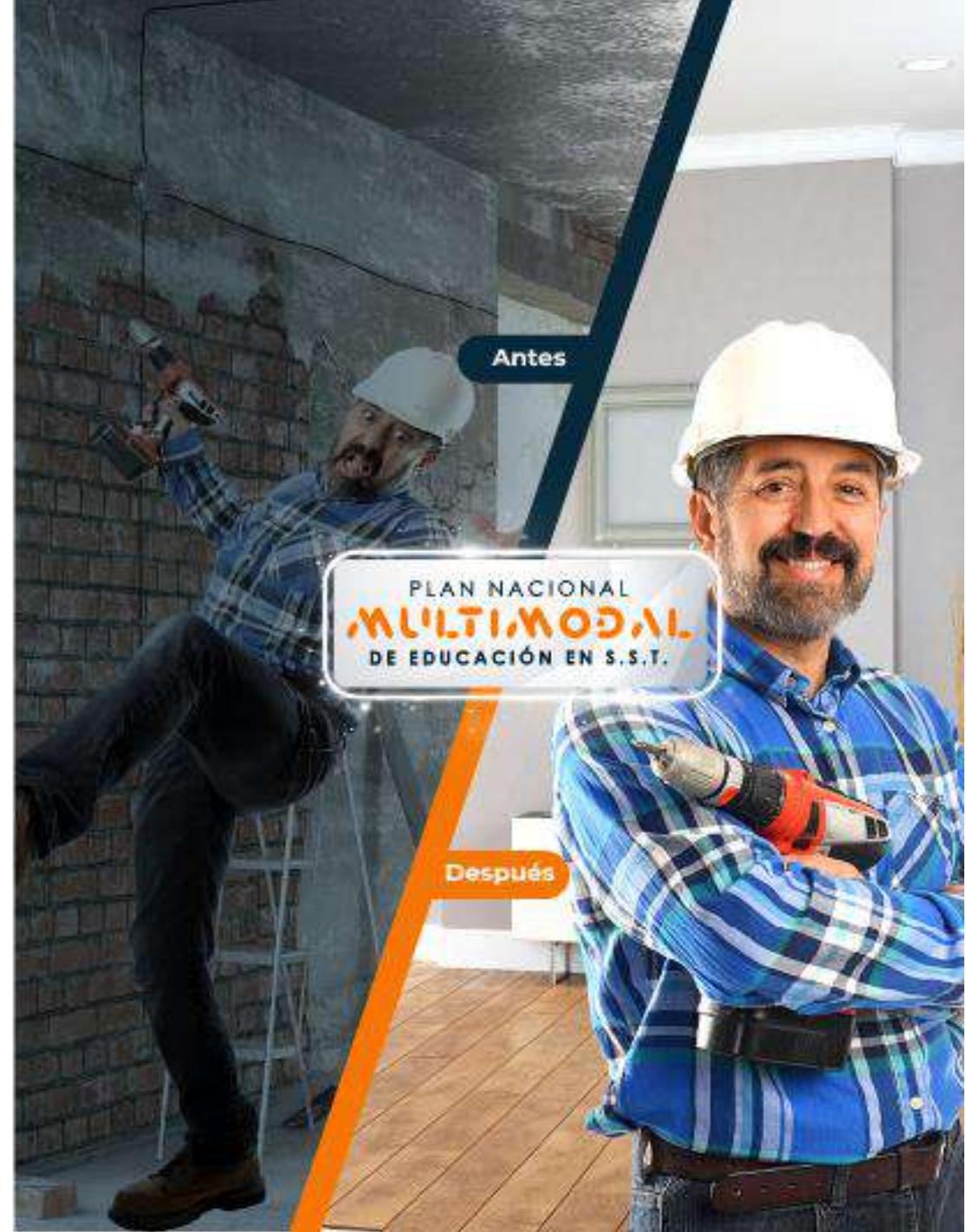
Momento 3

CONTROLAR



OBJETIVO GENERAL

ESTABLECER CRITERIOS PARA
DEFINIR TAREAS DE ALTO RIESGO
- ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO -
TAREAS CRÍTICAS, Y TAREAS.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVO ESPECIFICO 1

DEFINIR MARCO
LEGAL



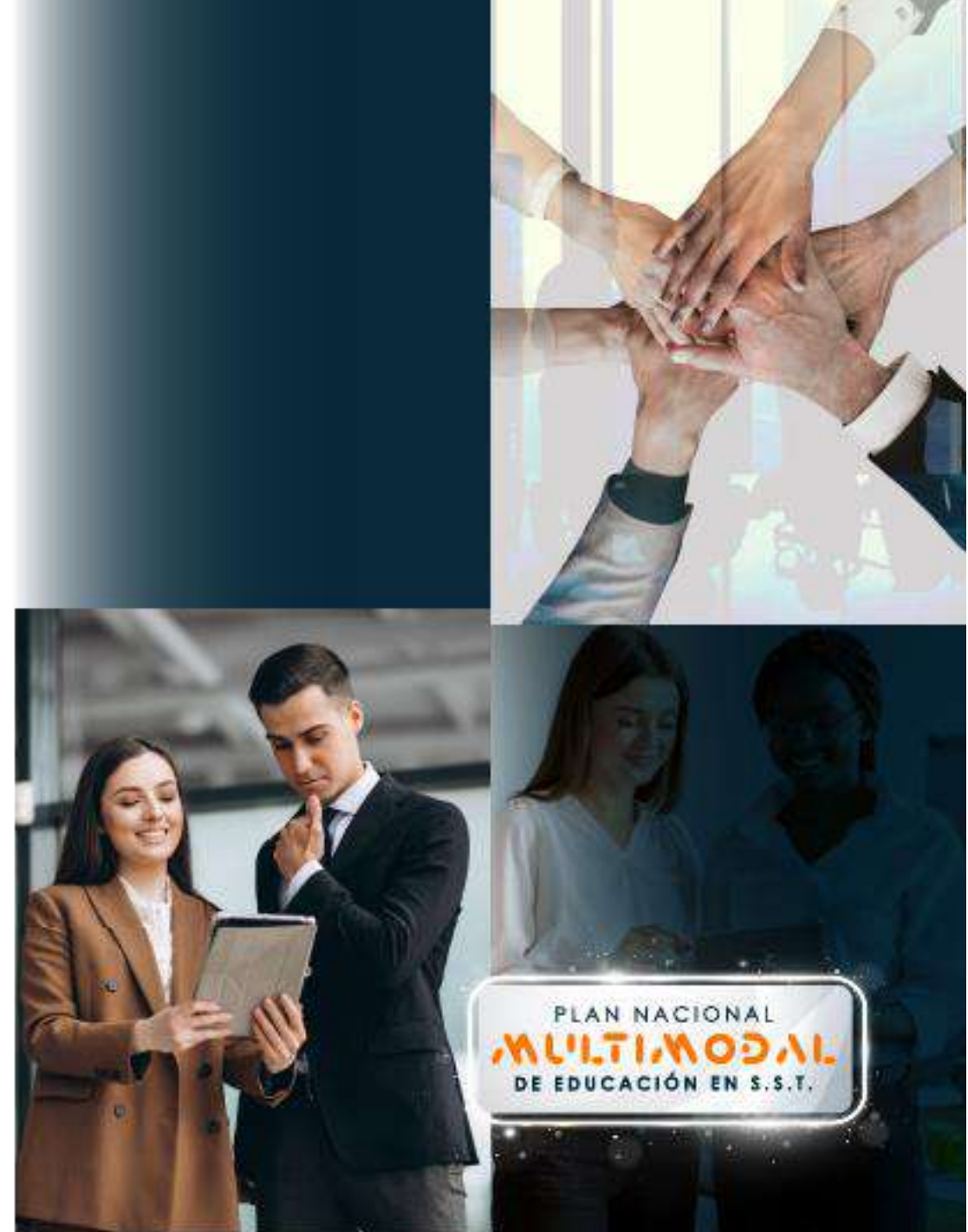
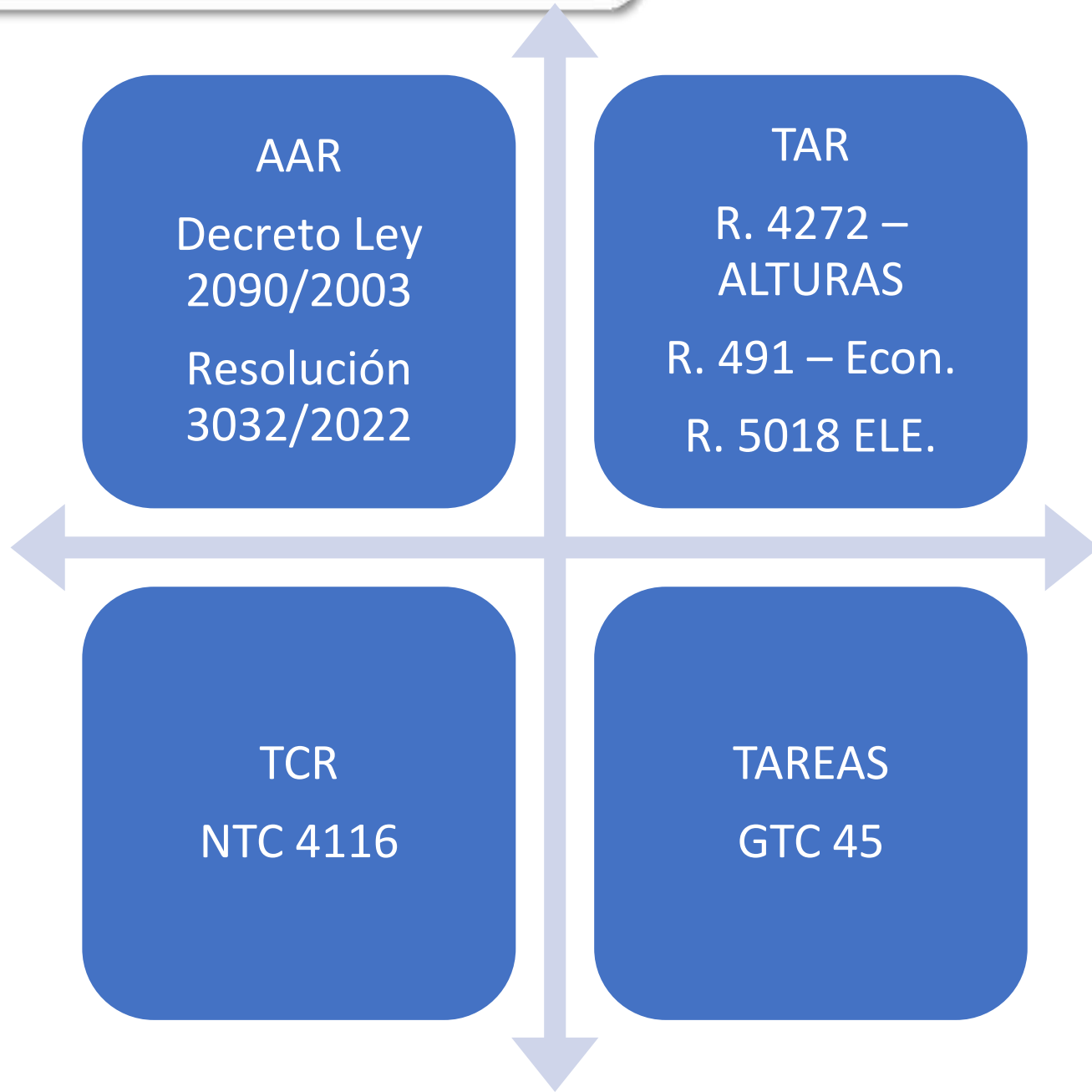
OBJETIVO ESPECIFICO 2

APLICAR ESQUEMA
METODOLÓGICO
IDENTIFICACIÓN Y
EVALUACIÓN



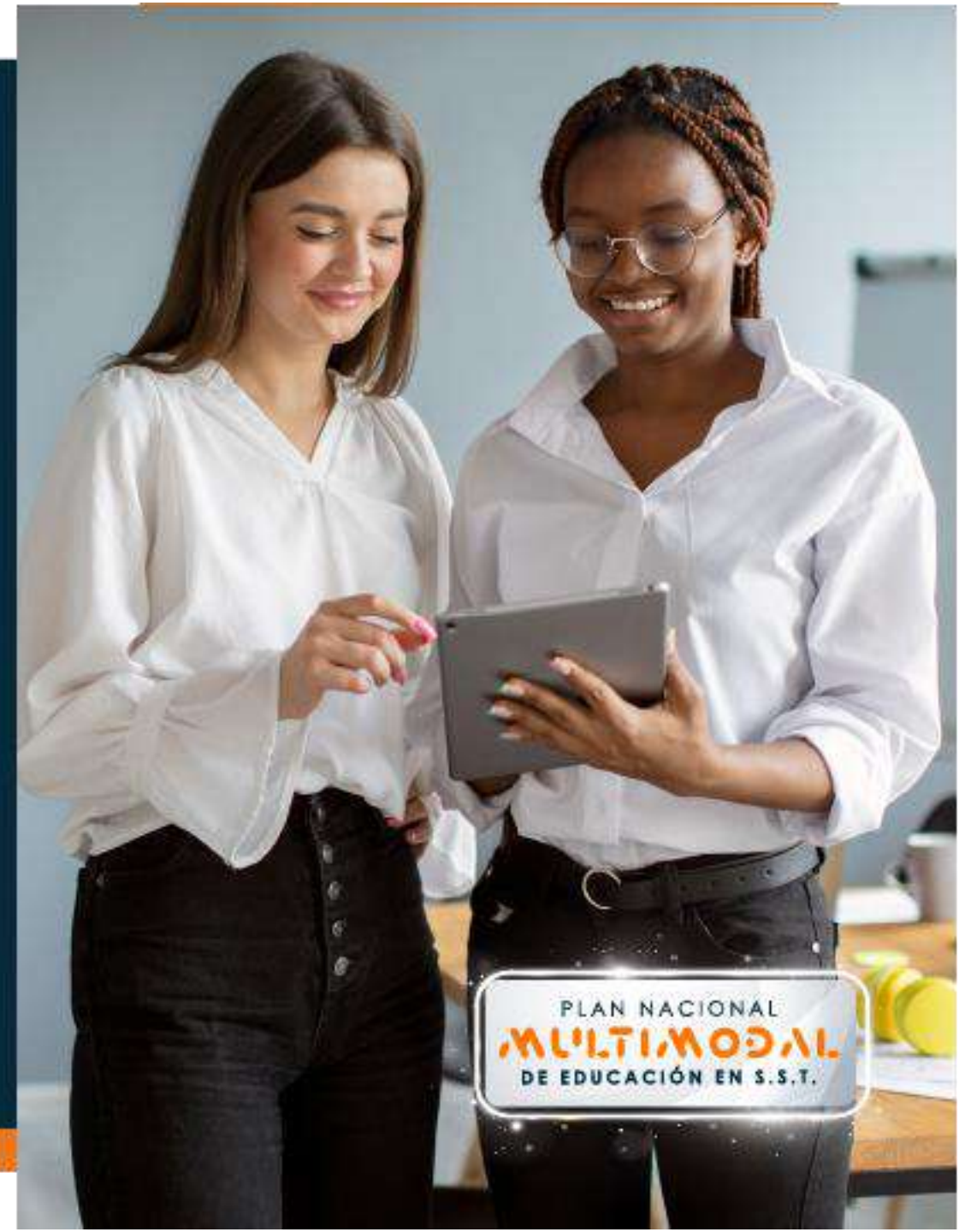
OBJETIVO ESPECIFICO 3

ESTABLECER
CONTROLES



ACTIVIDADES ALTO RIESGO

Decreto Ley 2090/2003
Resolución 3032/2022



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

ACTIVIDADES ALTO RIESGO

DECRETO 2090 DE 2003

"Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud* del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades".

* La labor desempeñada implique la disminución de la expectativa de vida saludable, o la necesidad de retiro de las funciones laborales que ejecuta con ocasión de su trabajo.

ACTIVIDADES ALTO RIESGO

1. Minería (socavones o en subterráneos).
2. Exposición a altas temperaturas > VLP
3. Exposición a radiaciones ionizantes
4. Exposición a sustancias cancerígenas
5. Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil
6. Cuerpos de Bomberos – Incendios
7. INPEC

ACTIVIDADES ALTO RIESGO

DECRETO 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.15 PELIGROS / RIESGOS.

PARÁGRAFO 4. Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003, o la norma que lo modifique o sustituya. (Decreto 1443 de 2014, art. 15)

ACTIVIDADES ALTO RIESGO

- a. Agente de alto riesgo en procesos, centros de trabajo, áreas u operación
- b. Caracterización del agente del riesgo
- c. Trabajadores expuestos a oficios y/o agentes de alto riesgo
- d. Valoración de riesgos según metodología seleccionada
- e. Evaluación de la exposición
- f. Sistemas de control
- g. Exposición constante, continua y estable en razón de las funciones o tareas a su cargo.

ACTIVIDADES ALTO RIESGO

DECRETO 1072/2015 Artículo 2.2.4.2.2.3 Actividades de alto riesgo. Se asimilan como de alto riesgo, aquellas actividades correspondientes a las clases IV y V a que hace referencia el Decreto-ley 1295 de 1994 y la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

ART. 26 DECRETO 1295

TABLA DE CLASES DE RIESGO

CLASE	RIESGO
CLASE I	RIESGO MÍNIMO
CLASE II	RIESGO BAJO
CLASE III	RIESGO BAJO
CLASE IV	RIESGO ALTO
CLASE V	RIESGO MÁXIMO

ACTIVIDADES ALTO RIESGO

Decreto 1607 de 2002 Tabla de Clasificación
de Actividades Económicas para el Sistema
General de Riesgos Profesionales

4 5141 02 EMPRESAS DEDICADAS AL COMERCIO AL POR MAYOR DE MATERIALES
DE CONSTRUCCION, FERRETERIA Y VIDRIO INCLUYE SOLAMENTE LA VENTA DE
MATERIALES PARA CONSTRUCCION CON AUTO-TRANSPORTE

5 4551 01 INSTALACION DE VIDRIOS Y VENTANAS

5 4559 01 OTROS TRABAJOS DE TERMINACION Y ACABADO

5 3710 01 RECICLAJE DE DESPERDICIOS Y DE DESECHOS METALICOS

5 4511 01 TRABAJOS DE DEMOLICION Y PREPARACION DE TERRENOS PARA LA
CONSTRUCCION DE EDIFICACIONES INCLUYE SOLAMENTE A EMPRESAS
DEDICADAS A TRABAJOS DE DEMOLICION Y EXCAVACION.

5 4512 01 TRABAJOS DE PREPARACION DE TERRENOS PARA OBRAS CIVILES

5 4521 02 CONSTRUCCION DE EDIFICACIONES PARA USO RESIDENCIAL INCLUYE
SOLAMENTE A EMPRESAS DEDICADAS A CONSTRUCCION DE CASAS, EDIFICIOS,
CAMINOS, FERROCARRILES, PRESAS, CALLES Y/O OLEODUCTOS.

5 4522 01 CONSTRUCCION DE EDIFICACIONES PARA USO NO RESIDENCIAL

TAREAS ALTO RIESGO

PROBABILIDAD ALTA *
CONSECUENCIA
MORTAL



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



TAREA DE ALTO RIESGO

DEFICIENCIA

INTERPRETACIÓN

EXPOSICIÓN

INTERPRETACIÓN

PROBABILIDAD

INTERPRETACIÓN

CONSECUENCIA

INTERPRETACIÓN

NIVEL DE RIESGO

INTERPRETACIÓN

INTERPRETACIÓN

JERARQUÍA CONTROL

JERARQUÍA CONTROL

ANÁLISIS SINÉRGICO DEL CONTROL

DESCRIBA

CONCLUSIONES

TAREA CRÍTICA

CRÍTICA PARA EL
PROCESO PARTICULAR



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

NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC 4116

Luego se debe calcular la criticidad de la tarea por medio de la siguiente ecuación y tomar una decisión de acuerdo con lo establecido en la Tabla 4.

$$C.T = ? (G + R + P)$$

Donde:

C.T = criticidad de la tarea

G = gravedad o costos de las pérdidas que hayan ocurrido o que puedan ocurrir si se ejecuta en forma incorrecta la tarea.

R = repetitividad o número de veces que la persona ejecuta la tarea

P = probabilidad de que se produzca una pérdida cada vez que se ejecute la tarea.



MATRIZ PIPE TCR

TAREAS CRÍTICAS

GRAVEDAD PÉRDIDAS

2

PROBABILIDAD

0

VALORES REPETITIVIDAD

1

CLASIFICACIÓN DE LA TAREA

3

TAREAS

GTC 45



ANEXO B
(Informativo)

MATRIZ DE RIESGOS

A continuación se presentan dos ejemplos de los elementos que podría contener una matriz de riesgo.

Proceso	Zona / Lugar	Actividades	Tareas	Rutinario (Si o No)	Peligro		Efectos posibles	Controles existentes			Evaluación del riesgo					Valoración del riesgo	Criterios para establecer controles			Medidas Intervención						
					Descripción	Clasificación		Fuente	Medio	Individuo	Nivel de Deficiencia	Nivel de Exposición	Nivel de Probabilidad (NDxNE)	Interpretación del nivel de probabilidad	Nivel de Consecuencia		Nivel de Riesgo (NR) e Intervención	Interpretación del NR	Acceptabilidad del riesgo	Nro Expuestos	Peor Consecuencia	Existencia Requisito Legal Especifico Asociado (Si o No)	Eliminación	Sustitución	Controles de Ingeniería	Controles Administrativos, Señalización, Advertencia
Ejemplo 1																										
Mantenimiento	Ofina de Contabilidad y Compras	Mantenimiento locativo de oficinas administrativas	Pintar Paredes	Si	Manejo inadecuado de herramientas manuales	Mecánico	Heridas, golpes	Ninguno	Inspecciones de herramientas	Ninguno	2	4	8	MEDIO	25	200	II	No	6	Cortadas, Contusiones	Si				Generar y aplicar de un análisis de trabajo seguro (ATS) previo a la ejecución de una tarea.	Dotar a los trabajadores de guantes para protección de acuerdo al estandar de protección establecido por la organización.
					Exposición a gases y vapores	Quimico	Iritación de la vías respiratorias y mucosas	Ninguno	Ninguno	* Uso de tapabocas.	6	4	24	MUY ALTO	25	600	I	No	6	Afecciones Respiratorias	Si	Uso de pinturas a base de agua donde sea aplicable.	Uso de ventiladores portátiles.			Dotar a los trabajadores con respiradores con filtro de gases de acuerdo al agente al cual esta expuesto.



BIBLIOGRAFIA

1

www.simaingenieria.com

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