

Antes

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

Después

Congreso 2022

Nariño + Positiva

Gestión Moderna

en Riesgos Laborales para el cuidado de la vida

Con el acompañamiento de:

EXPERTO LÍDER

*De la comunidad felicidad y
consciencia por la vida*

Roberto Machado

roberto@robertomachado.co

Contacto: +57 350 8492513



BIENVENIDA

¿CÓMO ESTÁN
USTEDES HOY?



POSITIVA

COMPAÑÍA DE SEGUROS

Congreso 2022

La Guajira más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

EXCELENTE

Congreso 2022

La Guajira más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

#NariñoMásPositiva

Congreso 2022

La Guajira más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

YESSS!!!

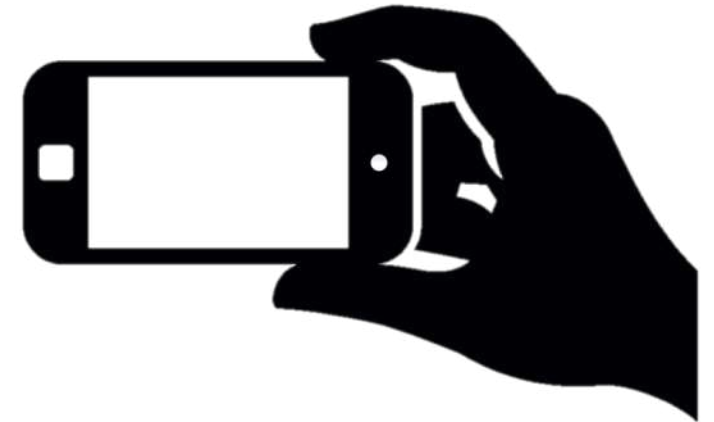
#NariñoMásPositiva

Congreso 2022

La Guajira más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

**COMPARTE TUS FOTOS Y
EXPERIENCIA**



@POSITIVA.PREVENCIÓN

@ROBERTOENACCION

#NariñoMásPositiva

LA RISA TIENE CONSECUENCIAS FAVORABLES PARA EL TRABAJO



Congreso 2022

La Guajira más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

LA RISA TIENE CONSECUENCIAS FAVORABLES PARA EL TRABAJO

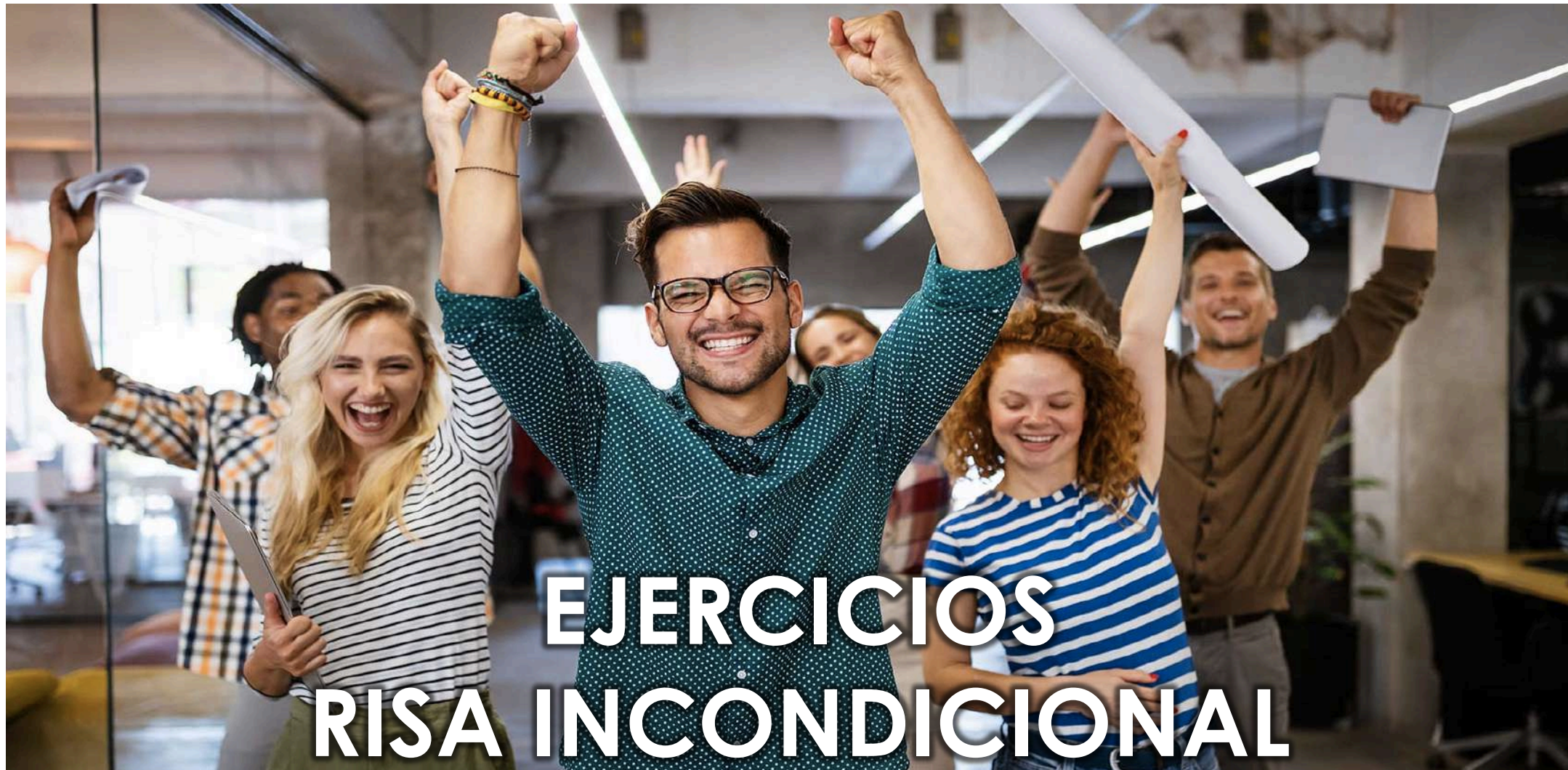
- ☺ La risa alivia el estrés, el aburrimiento.
- ☺ La risa aumenta el compromiso y el bienestar.
- ☺ Estimula la creatividad y la colaboración.
- ☺ Incita a la precisión analítica y la productividad.
- ☺ Alivia la carga mental e induce cambios físicos en su cuerpo
- ☺ Impulsa la circulación y ayudar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



Congreso 2022

La Guajira más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida



EJERCICIOS RISA INCONDICIONAL

Congreso 2022

La Guajira más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida



Ja Je Ji Jo Ju JE JE



Congreso 2022

La Guajira más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

← **robertoenaccion** ⋮



1.845 Publicaci...
28,8 mil Seguidores
3.024 Siguiendo

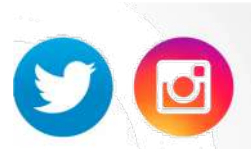
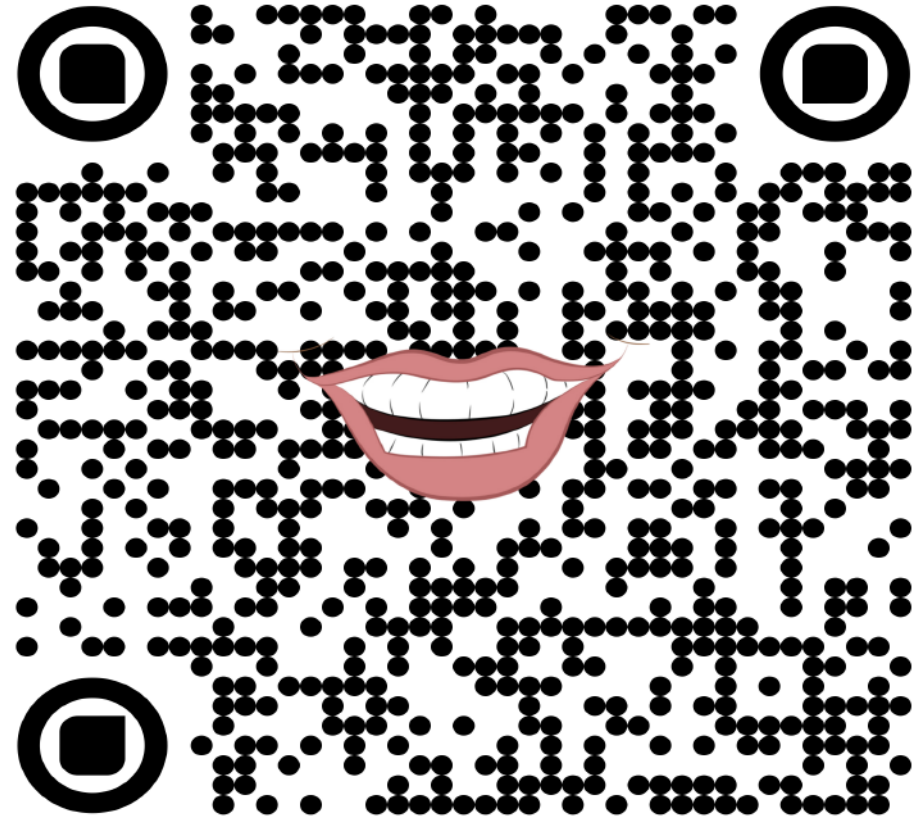
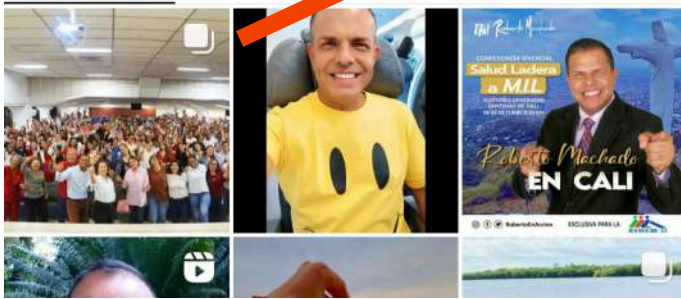
Roberto Machado | Conferencista
Orador especialista en motivación
🎯 Ayudo a personas a lograr su objetivos
👤 #Host
📌 #Coach Personal y... más
campsite.bio/robertomachado

Le sigue **vibraconroberto**

Seguir Enviar m... Contactar +o



Cali Salud Lad... San Andrés Isla Santa Marta 62 años Comf...



@RobertoEnAccion

“Estamos a las puertas de una época en donde tener salud mental se convertirá en un lujo y tener paz emocional será más deseable que cualquier fortuna”.

 **Roberto Machado**

Gracias



 **Roberto Machado**

Coaching - Liderazgo - Risas

Congreso 2022

La Guajira más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

Antes

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

Después

Congreso 2022

Nariño + Positiva

Gestión Moderna

en Riesgos Laborales para el cuidado de la vida

Con el acompañamiento de:

Antes

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

Después

Congreso 2022

Nariño + Positiva

Gestión Moderna

en Riesgos Laborales para el cuidado de la vida

Con el acompañamiento de:

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

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

EXPERTO LÍDER

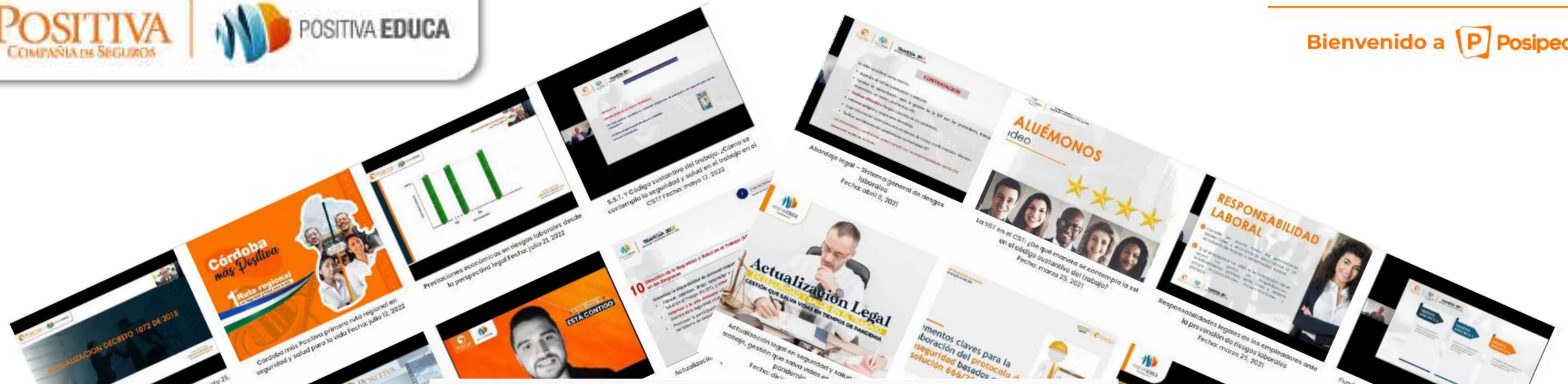
de la comunidad legal:

JESÚS PALOMINO CERVANTES

Abogado.

Especialista en Derecho Laboral y
Seguridad Social





COMUNIDAD NACIONAL
DE CONOCIMIENTO EN:
NORMATIVIDAD Y ACTUALIZACIONES
LEGALES EN RIESGOS LABORALES

CONVERSATORIO VIRTUAL 12
GESTIÓN DE LA SALUD, SEGURIDAD Y COVID-19, UNA PERSPECTIVA LEGAL

Conversatorio virtual 12, gestión de la salud, seguridad y covid-19, una perspectiva legal. Fecha: noviembre 11, 2020

LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN RESOLUCIÓN 12 DE 2019

Lineamientos del sistema de gestión en Resolución 0319 de 2019. Fecha: noviembre 5, 2020

AUDITORIA INTERNA AL SG

Auditoría interna al SG-SST. Fecha: octubre 28, 2020

OBJETIVO GENERAL

Inducción al Sistema General de Riesgos Laborales. Fecha: octubre 22, 2020

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Estabilidad laboral reforzada en tiempos de pandemia. Fecha: octubre 15, 2020

CONVERSATORIO VIRTUAL 10
GESTIÓN DE LA SALUD, SEGURIDAD Y COVID-19, UNA PERSPECTIVA LEGAL

Conversatorio virtual 10, gestión de la salud, seguridad y covid-19, una perspectiva legal. Fecha: octubre 14, 2020

CONVERSATORIO VIRTUAL 9
GESTIÓN DE LA SALUD, SEGURIDAD Y COVID-19, UNA PERSPECTIVA LEGAL

Conversatorio virtual 9, gestión de la salud, seguridad y covid-19, una perspectiva legal. Fecha: septiembre 30, 2020

AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO LEGAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Auditorías de cumplimiento legal en Seguridad y Salud en el Trabajo. Fecha: septiembre 26, 2020

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
Asesoría: \$100.000
Inscríbete en el Link 1:30

Invitación Conversatorio Trabajo a Distancia 9:44

Diplomados Estándares Mínimos SG-EST y Diseño 1:50

Seguimos en cuarentena y aprendiendo 6:24


Jesús Palomino Cervantes
4.9 mil amigos

Publicaciones Información Amigos Fotos Videos Grupos Más ▾

Agregar a Historia
Editar perfil

Jesús Palomino Cervantes
1 h · 🌐

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



Rafael Piña, Maritza Paola Gomez Quiroga y 4 personas más +12

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

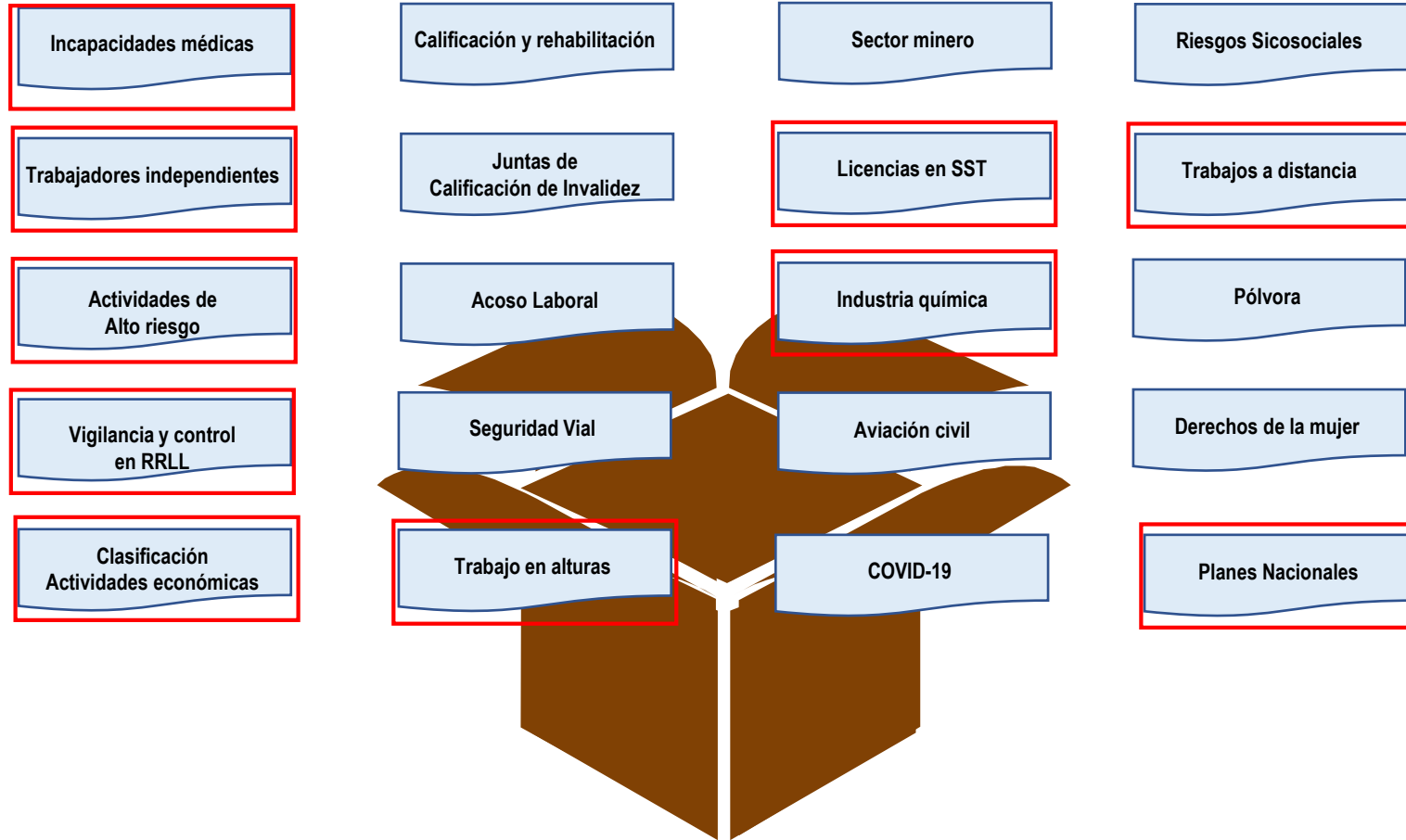


ACTUALIZACION LEGAL EN SST

OBJETIVO GENERAL

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





Qué nos trae POSITIVA ARL?

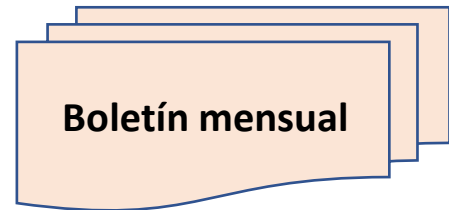


UNIDAD	TEMAS	OBJETIVOS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES
1	Conceptos básicos de la ARL	Identificar los conceptos básicos de la ARL	Definición de ARL, tipos de ARL, cobertura de la ARL	Lectura de textos, análisis de casos
2	Procedimientos de la ARL	Conocer los procedimientos de la ARL	Procedimientos de afiliación, cotización, pago de prestaciones	Análisis de documentos, simulación de trámites
3	Beneficios de la ARL	Identificar los beneficios de la ARL	Beneficios de salud, indemnizaciones, pensiones	Estudio de casos, análisis de legislación

Curso Matriz Legal



Grupo de Estudio





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

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 MOVIL 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 inexecutable 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						
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

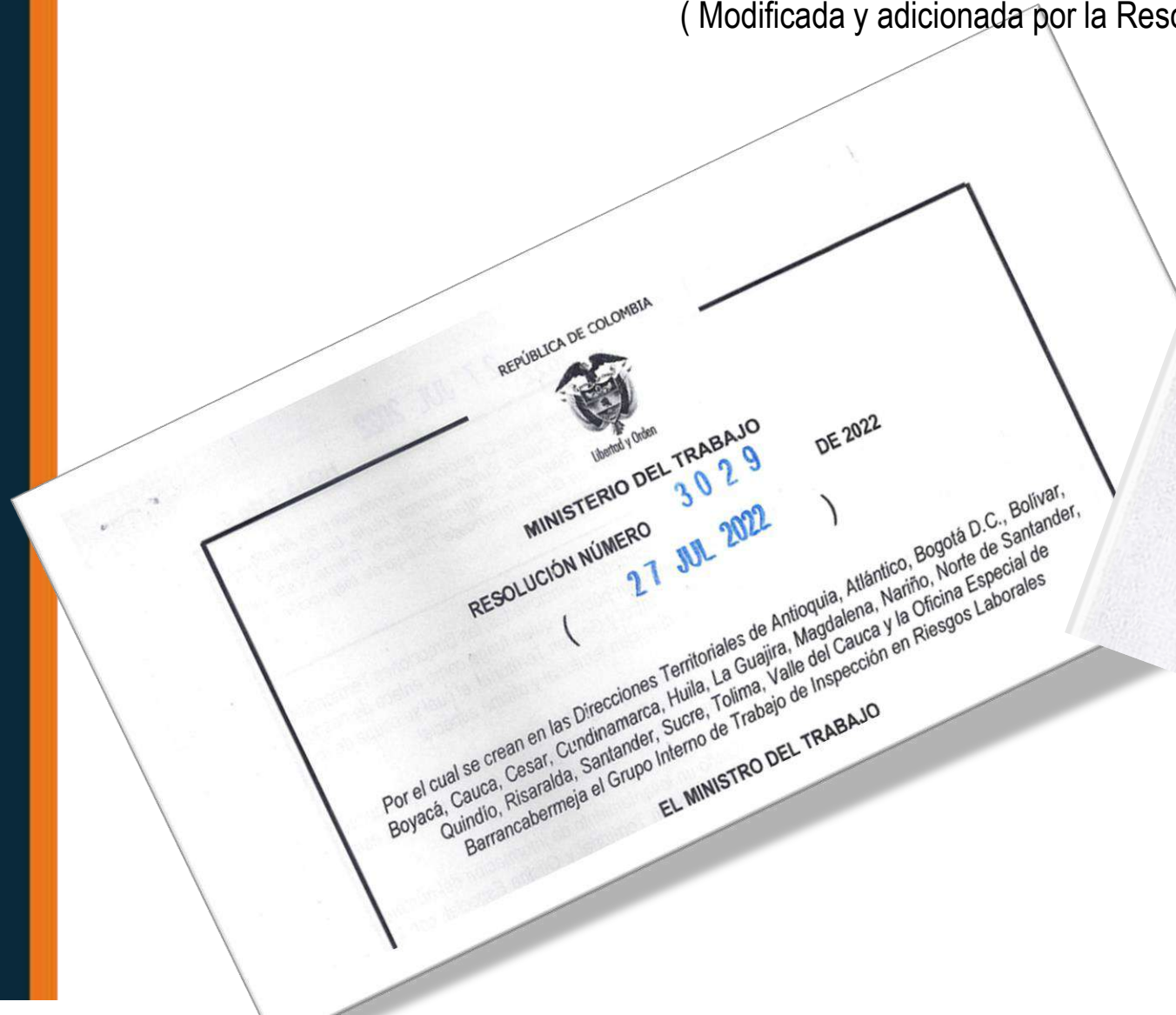


VIGILANCIA Y CONTROL

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

en ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 189 de la Constitución Política de Colombia

REPÚBLICA DE COLOMBIA



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
SECRETARÍA JURÍDICA

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

Evolución Tabla de Actividades Económicas

CLASE DE RIESGO	D E C R E T O				
	3169 de 1964	1831 de 1994	2100 de 1995	1607 de 2002	768 de 2022
I. Mínimo ord, vida	99	93	97	135	178
II. Bajo	120	114	133	118	240
III. Medio	173	160	161	146	299
IV. Alto	69	69	72	110	202
V. Máximo	28	42	46	95	189
TOTAL Actividades Económicas	489	478	509	604	1108

Fuente: Diapositivas Ing. JOSE ANTONIO TIBADUIZA

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%



Ejemplar
es de todos

Mintrabajo

CIRCULAR N° de 2022 **0028**

Bogotá D.C., **28 JUN 2022**

PARA: EMPLEADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS, TRABAJADORES DEPENDIENTES, ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES – ARL, CONTRATANTES DE PERSONAL BAJO MODALIDAD DE CONTRATO CIVIL, COMERCIAL O ADMINISTRATIVO, ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA SOLIDARIA Y DEL SECTOR COOPERATIVO, EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES, AGREMIACIONES, ESTUDIANTES AFILIADOS AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES, TRABAJADORES EN MISIÓN, POLICÍA NACIONAL EN LO QUE CORRESPONDE A SU PERSONAL NO UNIFORMADO Y PERSONAL CIVIL DE LAS FUERZAS MILITARES.

ASUNTO: HERRAMIENTA DE REFERENCIA PARA COMPARAR LO ESTABLECIDO EN EL CIU 3, FRENTE A LO CONTENIDO EN EL CIU 4, DE ACUERDO CON EL CONTENIDO DEL DECRETO 768 DE 2022

Los artículos 84 y 111 de la Ley 9 de 1979, con relación a la obligatoriedad de establecer los programas de salud ocupacional, indica las responsabilidades para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones y lugares de trabajo.

El artículo 59 del Decreto Ley 1295 de 1994, establece que todas las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica medidas especiales de prevención de riesgos laborales.

El artículo 2.2.4.6.15. del Decreto 1072 de 2015 indica que el empleador o contratante debe aplicar metodologías para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.



Teléfono PAX
(001) 3775509

Trabajo

www.mintrabajo.gov.co

www.trabajos.gov.co



Fondo de Riesgos Laborales
De la República de Colombia



A⁻

A

A⁺



El empleo es de todos

Mintrabajo

- Inicio
- Quiénes somos
- SG-SST
- Contáctenos
- Accesos ARL
- Servicios al Ciudadano
- Territoriales
- COVID-19

Buscar...

Usted está en > Inicio > Herramienta de equivalencias (ciiu) – tabla de actividades económicas (tae)

HERRAMIENTA DE EQUIVALENCIAS (CIIU) – TABLA DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS (TAE)

Videos

Multas y pagos

Juntas de calificación de invalidez

Directorios

Enlaces de interés

Preguntas frecuentes

NOMBRE

Circular 028 en formato PDF

Herramienta circular 028 TAE en formato Excel

Decreto 768 de 2022

REGISTRO

[Descargar](#)

[Descargar](#)

[Descargar](#)

ANEXO I							
HOMOLOGACIÓN CLASIFICACIÓN DECRETO 1607 DE 2002 Y CIU REVISIÓN 3 ADAPTADA PARA COLOMBIA RESPECTO A LA CLASIFICACIÓN DEL ANEXO I DEL DECRETO 768 DE 2022							
"TABLA DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS"							
DECRETO 1607 DE 2002 y CIU Rev. 3 A.C.				ANEXO I DECRETO 768 DE 2022 – CIU Rev. 4 A.C.			
CLASE DE RIESGO	CÓDIGO CIU Rev. 3 A.C.	DÍG. ADIC.	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	CLASE DE RIESGO	CÓDIGO CIU Rev. 4 A.C.	DÍG. ADIC.	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA FINAL
4	4560	1	Alquiler de equipo para construcción y demolición dotado de operarios	5	4390	4	Otras actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil, incluye el alquiler de maquinaria y equipo de construcción (con operadores)
3	9000	1	Empresas dedicadas a la eliminación de desperdicios y aguas residuales, saneamiento y empresas dedicadas a actividades similares incluye la recolección, rellenos sanitarios y/o reciclaje de basuras industrial o artesanal de basuras, arreglo de cuerpos funerarios	4	9603	1	Pompas fúnebres y actividades relacionadas, se incluye la preparación de los muertos para el entierro o la cremación, embalsamamiento y los servicios mortuorios
4	9303	3	Pompas fúnebres y empresas dedicadas a actividades conexas incluye solamente la taxidermia	4	9603	1	Pompas fúnebres y actividades relacionadas, se incluye la preparación de los muertos para el entierro o la cremación, embalsamamiento y los servicios mortuorios

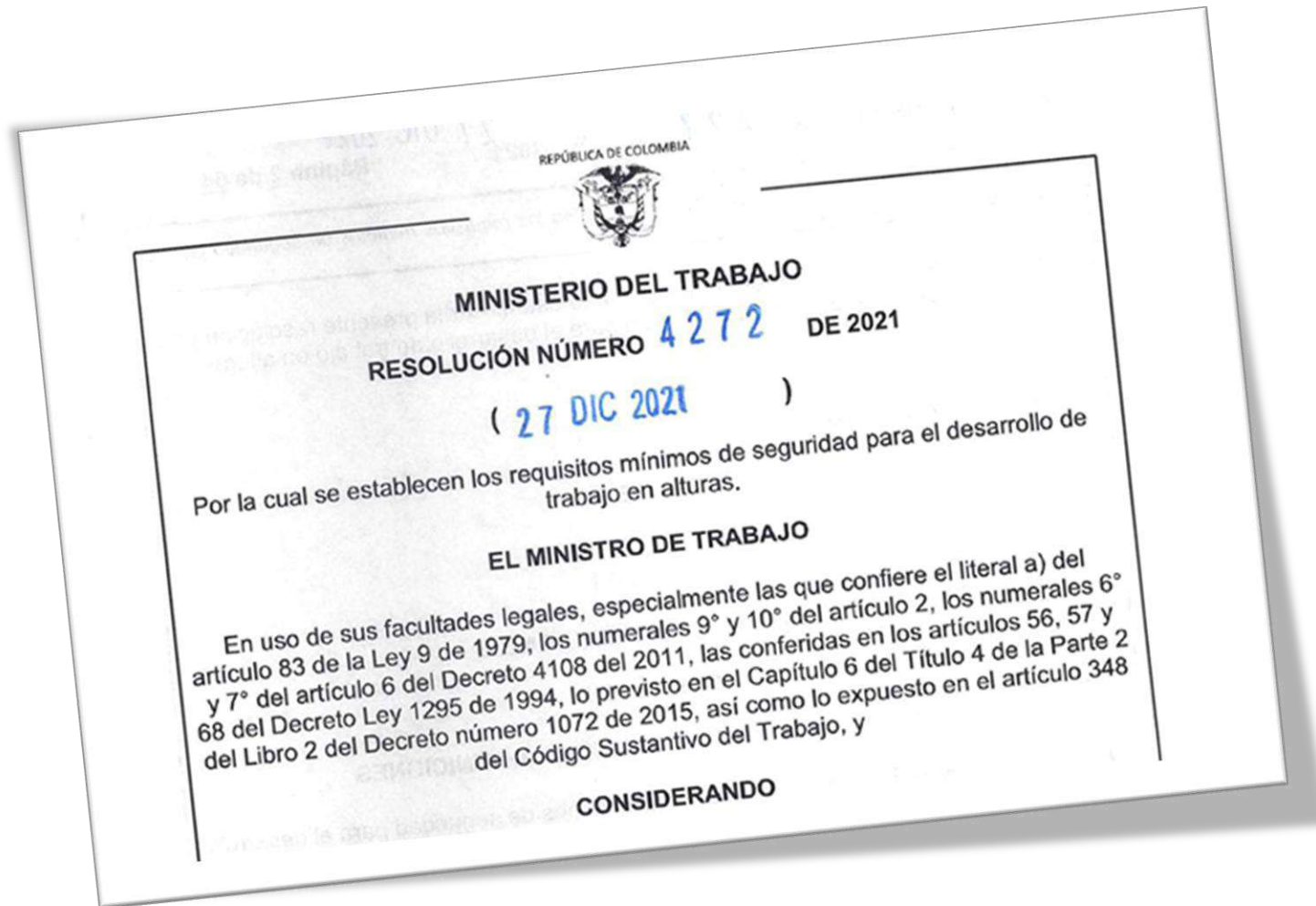


TRABAJOS EN ALTURAS

Ministerio del Trabajo

Resolución 4272 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

(. . .)

Resolución 4272 de Diciembre 27 de 2021

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

4. Reentrenamiento de trabajadores en alturas: Proceso de formación complementaria con el propósito de reforzar el conocimiento, las habilidades y las destrezas en el desarrollo de trabajo en alturas, todos los trabajadores autorizados deben ser reentrenados por el empleador o contratante.

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.

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.

El reentrenamiento no será otro nivel de formación, pero si un requisito del empleador para mantener activo a los trabajadores que se desempeñan en trabajo en altura.

El reentrenamiento se realizará cuando se presente alguna de las siguientes condiciones:

- a. Cuando cambien las condiciones técnicas, tecnológicas o laborales del trabajador o cuando dentro de la empresa donde labora cambie:

Resolución 4272 de Diciembre 27 de 2021

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

Artículo 59. Certificación del proceso de capacitación y entrenamiento para trabajo en altura. El proveedor del servicio de capacitación y entrenamiento deberá dejar constancia y enviar al empleador o contratante un documento donde acredite que el aprendiz, cursó y aprobó la capacitación y entrenamiento para trabajo en altura.

El documento que expidan los proveedores de capacitación y entrenamiento, deberán contener como mínimo los siguientes campos:

1. Denominación: "Certificado de capacitación y entrenamiento para Trabajo en Altura".
2. Enunciar el correspondiente nivel de capacitación.
3. Nombre y apellidos de la persona certificada.
4. Número del documento de identificación de la persona capacitada y entrenada.
5. Nombre y número de registro del proveedor que realizó la capacitación y entrenamiento.
6. Dirección e identificación del área geográfica autorizada por el Ministerio del Trabajo de la sede donde se impartió el proceso de capacitación y entrenamiento.
7. Nombres, apellidos y firma del representante legal del centro de formación de trabajo en altura, inscrito como proveedor de capacitación y entrenamiento.
8. Nombre, apellido, firma del entrenador y número de la licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Ciudad y fecha donde se realizó la capacitación y entrenamiento o la evaluación y certificación de la competencia laboral.

10. Ciudad y fecha de expedición del certificado de capacitación y entrenamiento o certificado de competencia laboral.

11. Nombre del organismo certificador del centro de formación para trabajo en altura y código de acreditación.

12. Número de radicado expedido por el Ministerio de Trabajo y que lo acredita como proveedor inscrito del servicio de capacitación y entrenamiento en protección contra caída en trabajo en alturas.

13. Nombre e identificación de la empresa y su representante legal, empleador o contratante que envía al trabajador a capacitación y entrenamiento.

14. Nombre de la Administradora de Riesgos Laborales – ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador.

Parágrafo 1. Los certificados de capacitación y entrenamiento que no cumplan con los anteriores requisitos estarán sujetos a las sanciones establecidas en la normatividad vigente.

Parágrafo 2. Los certificados de culminación y aprobación de los procesos de capacitación y entrenamiento que expidan los proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en trabajo en altura no deberán contener logos o logotipos del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 3. El SENA podrá seguir expidiendo los certificados según lo establecido en su programa de registro.

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 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

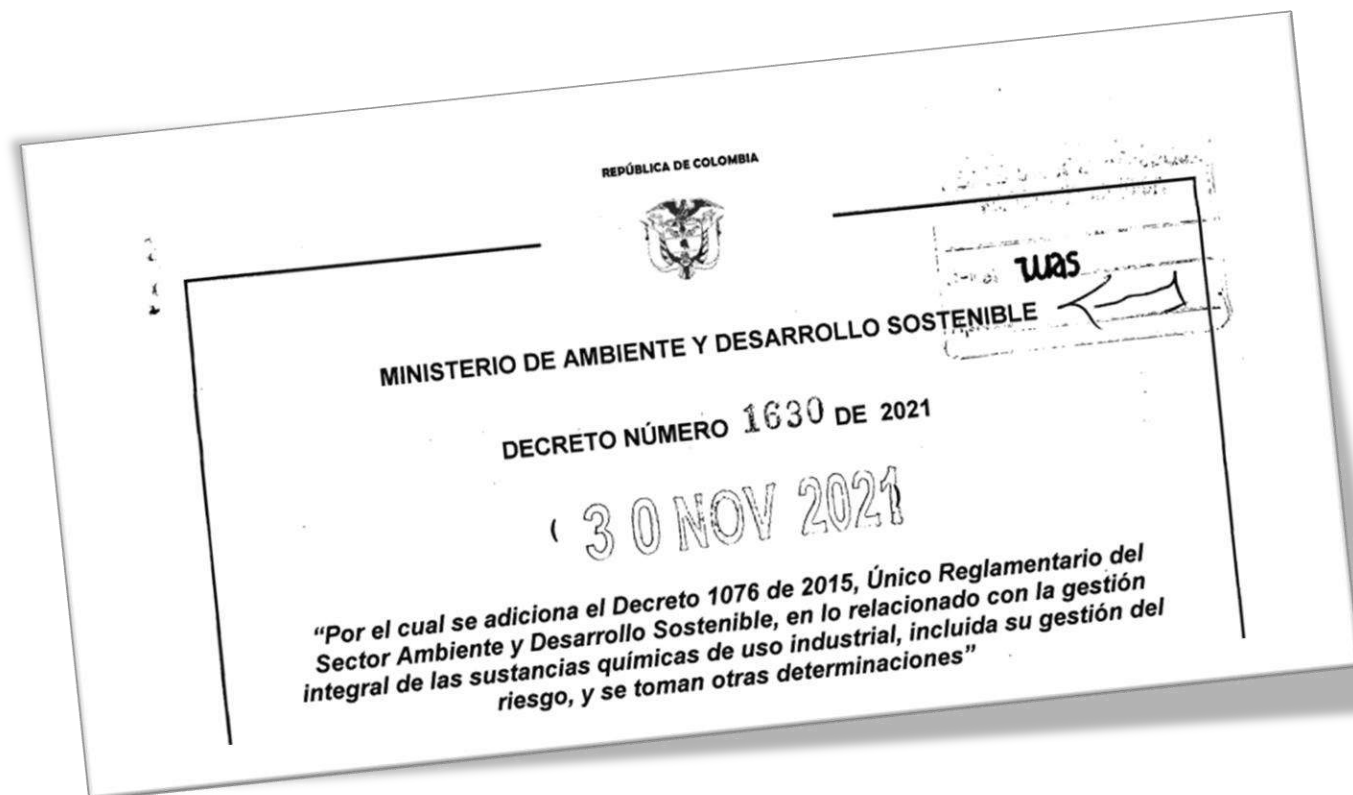
PARTE 1

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 pertenecan a las clases de peligro «peróxidos orgánicos» o «sustancias o mezclas que reaccionan espontáneamente»	50
EXPLOSIVOS Explosivos de la división 1.4	200
GASES INFLAMABLES Gases inflamables de las categorías 1 o 2	50
AEROSOLES INFLAMABLES Aerosoles «inflamables o extremadamente inflamables» de las categorías 1 o 2, que contengan gases inflamables de las categorías 1 o 2 o líquidos inflamables de la categoría 1	500 (neto)
AEROSOLES INFLAMABLES Aerosoles «inflamables o extremadamente inflamables» de las categorías 1 o 2, que no contengan gases inflamables de las categorías 1 o 2 o líquidos inflamables de la categoría 1	50 000 (neto)
GASES COMBURENTES Gases comburentes de la categoría 1	200
LIQUIDOS INFLAMABLES — Líquidos inflamables de la categoría 1, o — Líquidos inflamables de las categorías 2 o 3 mantenidos a una temperatura superior a su punto de ebullición. Otro: Líquidos con un punto de inflamación ≤ 60 °C, mantenidos a una temperatura superior a su punto de ebullición	50
LIQUIDOS INFLAMABLES — Líquidos inflamables de las categorías 2 o 3 cuando las condiciones particulares de proceso, por ejemplo, presión o temperatura elevadas, puedan crear peligros de accidentes mayores o Otro: Líquidos con un punto de inflamación ≤ 60 °C cuando las condiciones particulares de proceso, por ejemplo, presión o temperatura elevadas, puedan crear peligros de accidentes mayores	200
LIQUIDOS INFLAMABLES Líquidos inflamables de las categorías 2 o 3 no comprendidos en las categorías anteriores	50 000
SUSTANCIAS Y MEZCLAS QUE REACCIONAN ESPONTÁNEAMENTE Y PERÓXIDOS ORGÁNICOS Sustancias y mezclas que 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



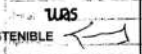


MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

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.



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

Circular Externa 202240000057 de Septiembre 29 de 2022

Instrucciones para el cumplimiento del artículo 16 de la Ley 2251 de 2022

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.

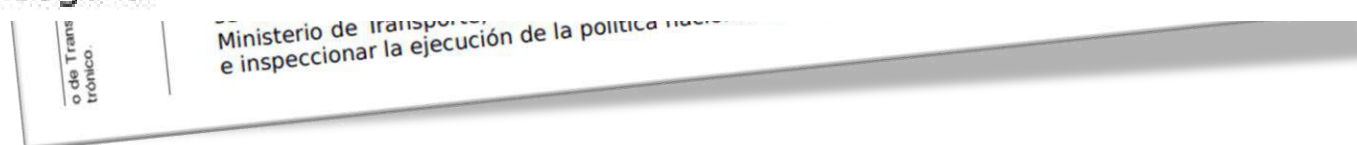
Ministerio de Transporte

Circular Externa 202240000057 de Septiembre 29 de 2022

Instrucciones para el cumplimiento del artículo 16 de la Ley 2251 de 2022



En línea con lo anterior, fue expedida la Ley 2251 de 2022, “Por la cual se dictan normas para el diseño e implementación de la política de seguridad vial con enfoque de sistema seguro y se dictan otras disposiciones - Ley Julián Esteban”, que tiene por objeto establecer disposiciones normativas que orienten la formulación, implementación y evaluación de la política pública de seguridad vial con enfoque de sistema seguro.





MINISTERIO DE TRANSPORTE

CIRCULAR EXTERNA

2022400000057



29-09-2022

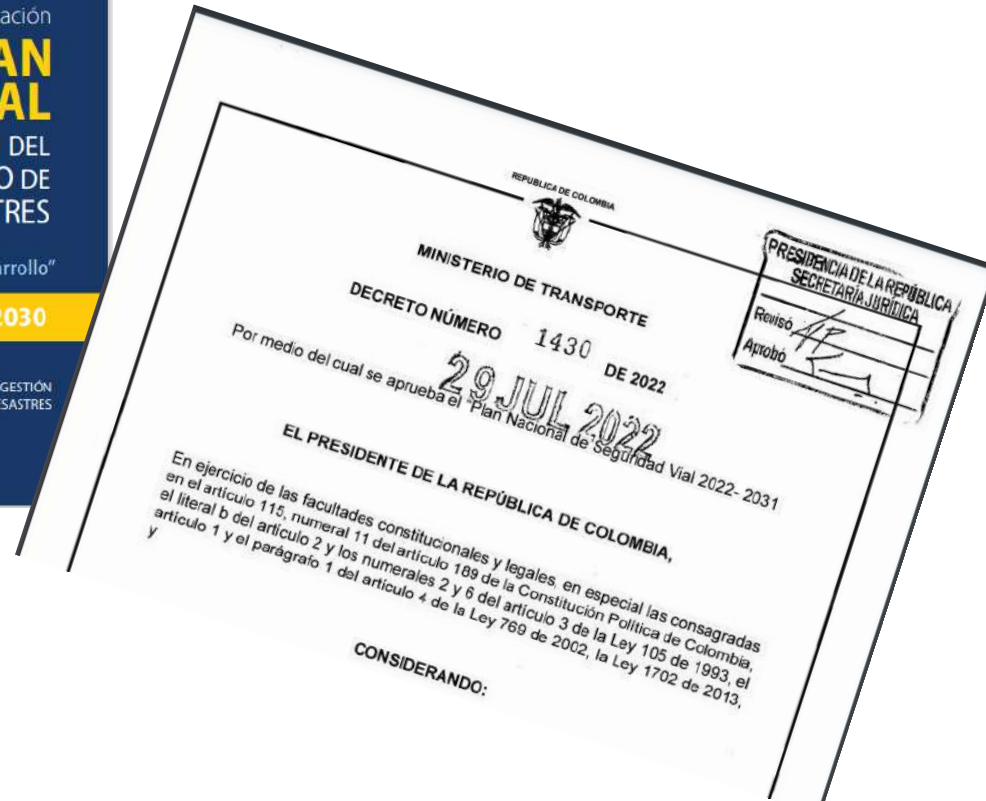
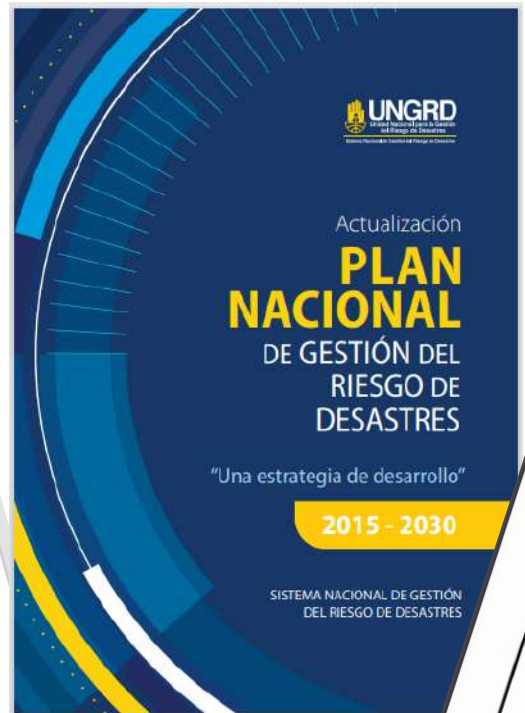
" Artículo 16. El artículo 143 de la [Ley 769 de 2002](#) quedará así:

"Artículo 143. Daños materiales. En todo accidente de tránsito donde sólo se causen daños materiales en los que resulten afectados vehículos asegurados o no asegurados, inmuebles, cosas o animales **y no se produzcan lesiones personales,** los conductores, entidades aseguradoras y demás interesados en el accidente recaudarán todas las pruebas relativas a la colisión mediante la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, que permitan la atención del mismo en forma oportuna, segura y que garantice la autenticidad, integridad, conservación y posterior consulta y uso probatorio de la información. Para tal efecto, **el material probatorio recaudado con estas condiciones reemplazará el informe de accidente de tránsito que expide la autoridad competente.**

Independientemente de que los vehículos involucrados en un accidente de este tipo estén asegurados o no, los conductores deben retirar inmediatamente los vehículos colisionados y todo elemento que pueda interrumpir el tránsito y acudir a los centros de conciliación debidamente autorizados por el Ministerio de Justicia y del Derecho. Si fracasa la conciliación, cualquiera de las partes puede acudir a los demás mecanismos de acceso a la justicia. Para tal efecto, no será necesaria la expedición del informe de accidente de tránsito, ni la presencia de autoridad de tránsito en la respectiva audiencia de conciliación." (Negritas y subrayado fuera de texto)



PLANES NACIONALES





Evaluaciones de final de año

Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8

3 Rendición de cuentas al interior de la empresa.

A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el SG- SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño.
La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

10 Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en las Empresas

Garantizar la disponibilidad de personal responsable de la SST quienes deberán, entre otras:

- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y **como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;**
- **Informar a la alta dirección** sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y;

Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.11. parág 1

Revisión del Programa de Capacitación con la participación del COPASST

Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.12

15 La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa;

Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.19.

Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.

Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Resolución 0312 de 2019, art. 30

Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.29.

El empleador debe realizar una Auditorías Anual, **la cual será planificada con la participación del COPASST o Vigía de SST.**

Decreto 1072 de 2015, parágrafo art. 2.2.4.6.31.

La alta dirección, independientemente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del SG-SST, la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año.

Resolución 0312 de 2019, art 25

En diciembre de 2019, los empleadores y contratantes debieron:

1. Aplicar la autoevaluación de los Estándares Mínimos del SG-SST.



JURISPRUDENCIAS



Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Sentencia SL 1911-2019
Radicación No. 74.721
Bogotá D.C., veintidós (22) de mayo de dos mil diecinueve (2019).

“De hecho, el infortunio no sucedió porque el trabajador estaba de espaldas al automotor o de su trayectoria, sino porque su conductor dio marcha al mismo en reversa de manera imprudente, sin la autorización pertinente y sin percatarse «de la incidencia de realizar el descargue en esta área teniendo en cuenta que al hacerlo se generaría una condición de riesgo para las personas que estaban allí», por tales razones, se causó el accidente de trabajo.

(. . .)

Por tanto, es evidente que la empresa no tomó las medidas que se requerían para evitar el siniestro, toda vez que no controló uno de los factores de riesgo que había en el lugar de trabajo, se reitera, garantizar el paso seguro de volquetas siempre, aún en el caso en el que el «segurito» de la obra estuviese realizando otras labores.



Magistrado Ponente: GERARDO BOTERO ZULUAGA
Sentencia SL 987-2021
Radicación No. 72.124
Bogotá D.C., diecisiete (17) de Febrero de dos mil veintiuno (2021).

“No bastaba pues, con hacer capacitaciones y tener implementado una directriz en el tope del peso de la mercancía, sino que debía vigilar o supervisar que este se cumpliera y se tomaran todas las medidas necesarias para su transporte cuando este debía llevarse de un piso a otro en hombros, lo que requería incluso del acompañamiento de una persona que guiara o ayudara al Estibador que transportaba la carga, a fin de evitar accidentes con el que se evidencia ocurrió en el sub examine.

Todo lo anterior, conduce inequívocamente a concluir, que la convocada a juicio omitió tomar las acciones de seguridad y protección pertinentes, desplegando medidas protectoras a fin de evitar que el trabajador sufriera lesión alguna, y por el contrario, permitió imprudentemente que el accionante llevara a cabo aquella actividad por un sitio inseguro e inadecuado con una carga de mercancía que superaba los límites de peso permisibles por ley, con el cual puso en riesgo la integridad física del actor, siendo evidente la falta de diligencia y cuidado, generadora de culpa patronal por negligencia y violación de reglamentos.

Magistrado Ponente: GERARDO BOTERO ZULUAGA
Sentencia SL 1900-2021
Radicación No. 70.895
Bogotá D.C., catorce (14) de Abril de dos mil veintiuno (2021).



“Por su parte Mauricio Restrepo Garcés, sobre este particular, manifestó que el día del accidente el señor Taborda tenía los elementos de seguridad, pero no la línea de vida, por cuanto se encontraba a unos tres metros del borde de la losa, que cree que él bajo su percepción el riesgo y se soltó de la línea de vida, pero que tenía capacitación en alturas.

De lo anterior se desprende, que pese a que el señor Aguirre Rivera, encargado de hacer cumplir reglamento interno de seguridad y salud ocupacional en aquella obra por parte de Conaltura, advirtió que el señor Taborda Galvis no tenía puesta o estaba anclado a la línea de vida, no le hizo recomendación alguna al respecto, al parecer porque este se encontraba a unos tres metros del borde de la losa, pese que ello era su deber en los términos del artículo 12 de la Resolución 2413/79, ya transcrito, en otras palabras, «el encargado no ejerció sus funciones de supervisión, control y exigencia del cumplimiento de las normas de seguridad, con lo cual, a no dudarlo, se configura la culpa del empleador en los resultados del fatal accidente». (CSJ SL9335-2017).



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



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

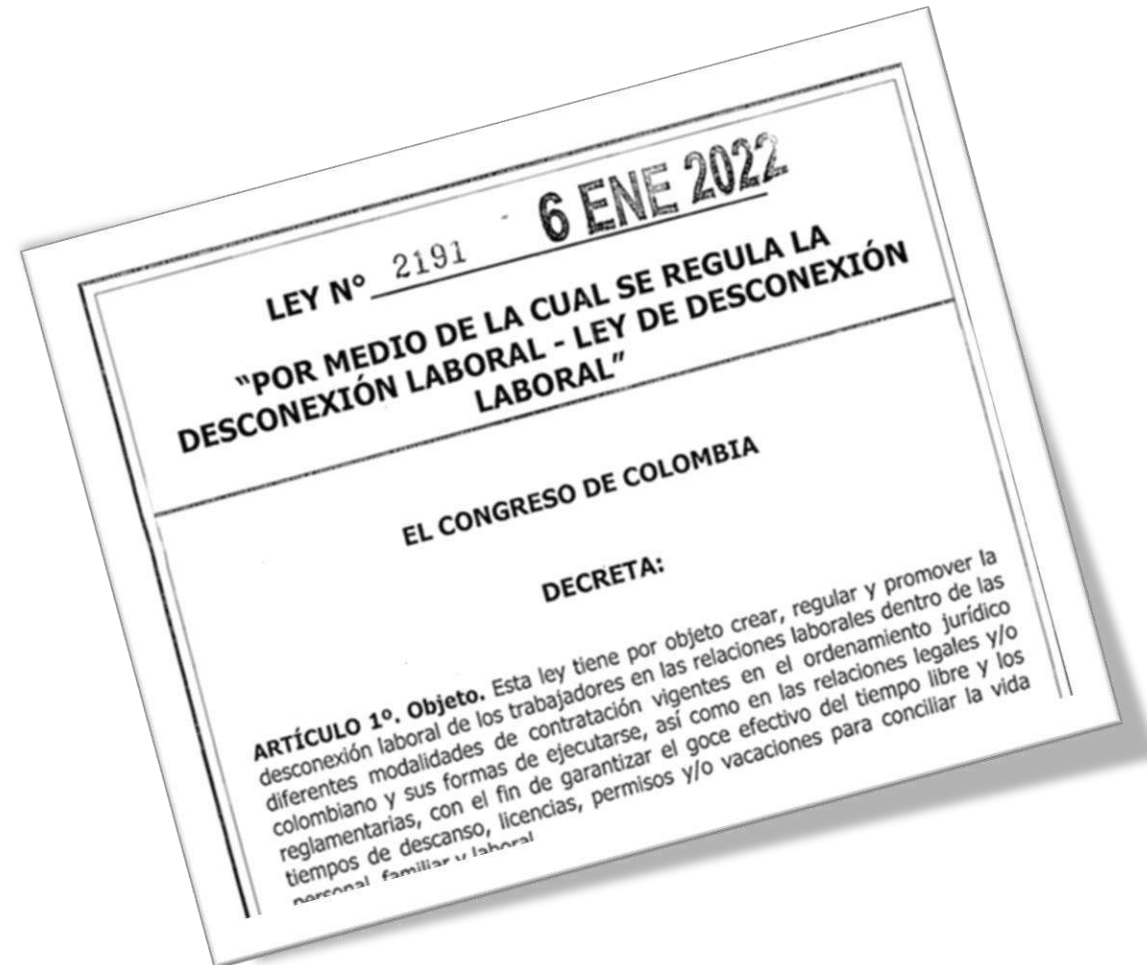
Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

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

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

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 PSICOSOCIALES

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.



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.

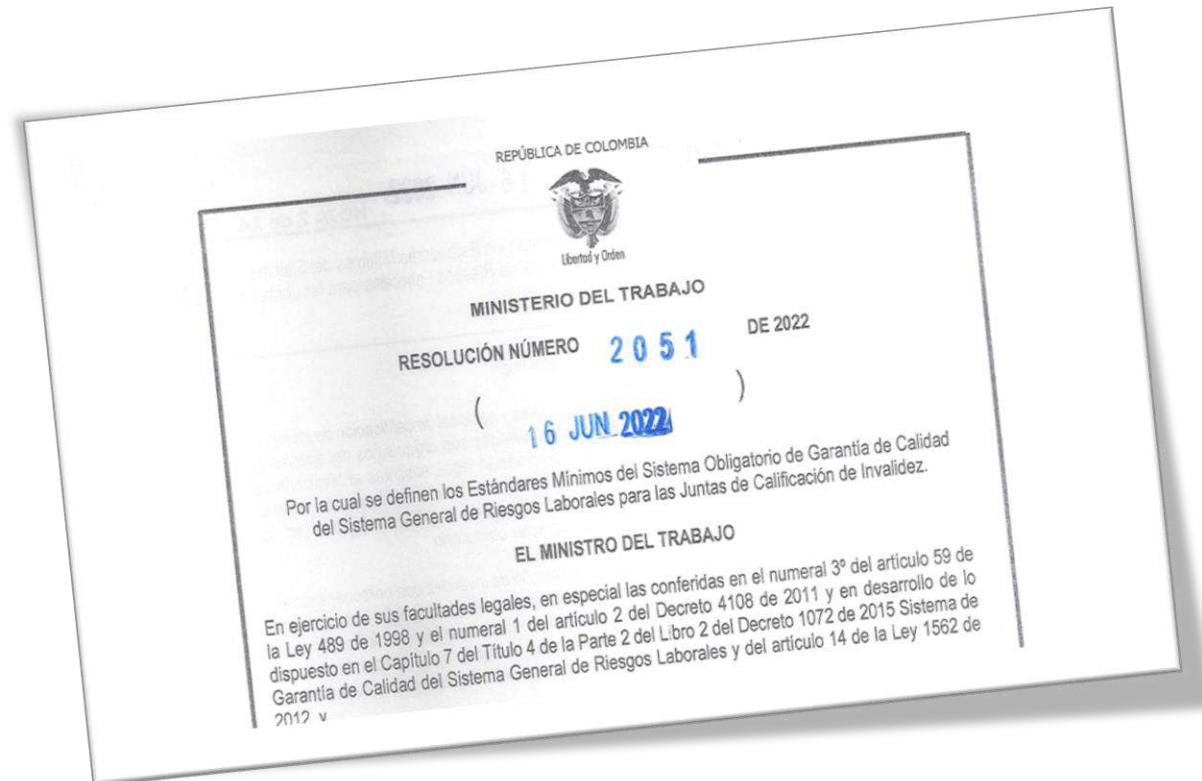
El trabajo a distancia, virtual, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto son modalidades y formas de cumplir o ejecutar una actividad laboral, que se rige por las normas propias y especiales de cada una de ellas, sin que un concepto o recomendación médica tenga la facultad de modificar el ordenamiento 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.

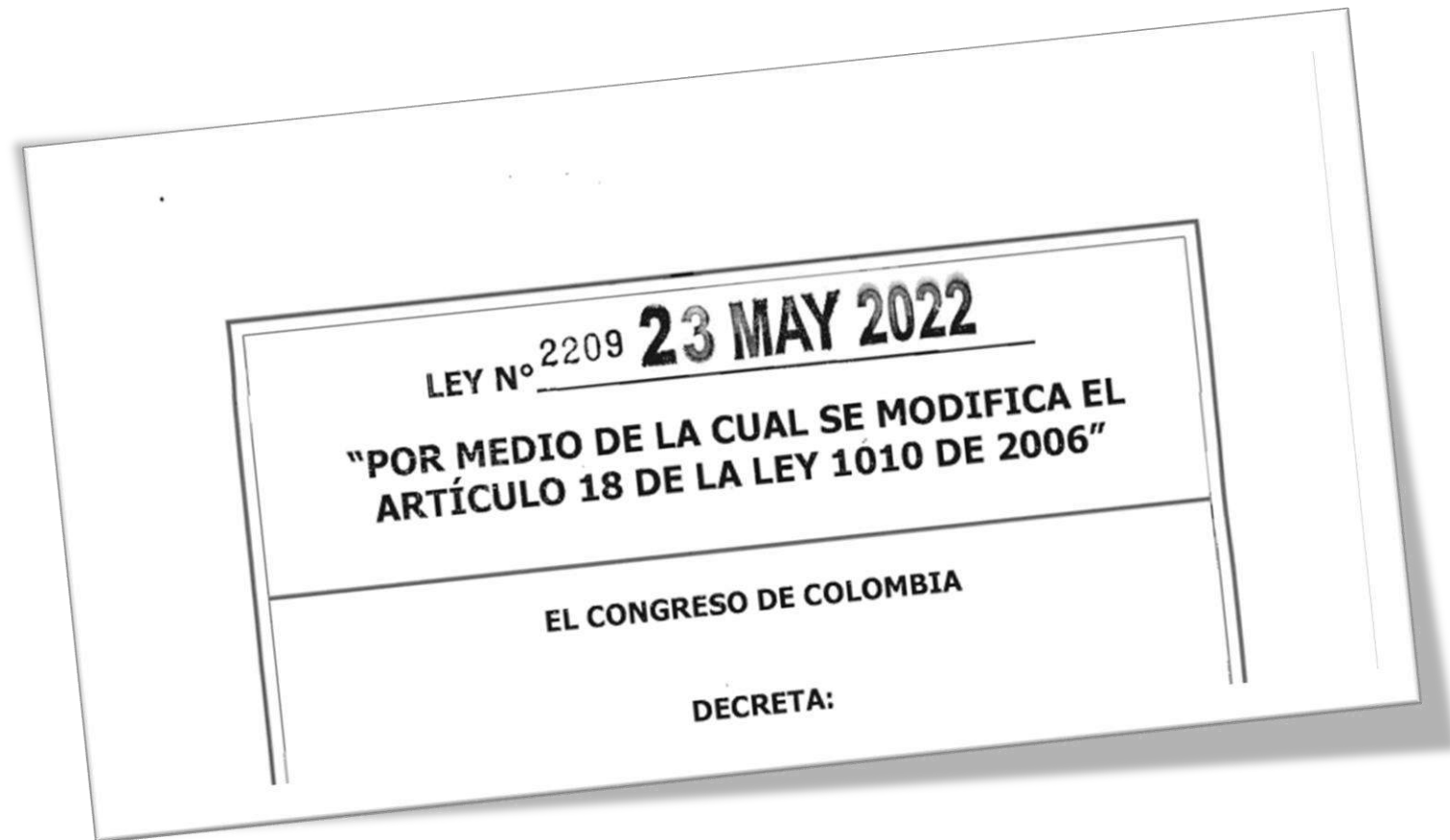
Parágrafo. La implementación de los estándares establecidos en la presente resolución, como componente del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, no exime a las Juntas de Calificación de Invalidez del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos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

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

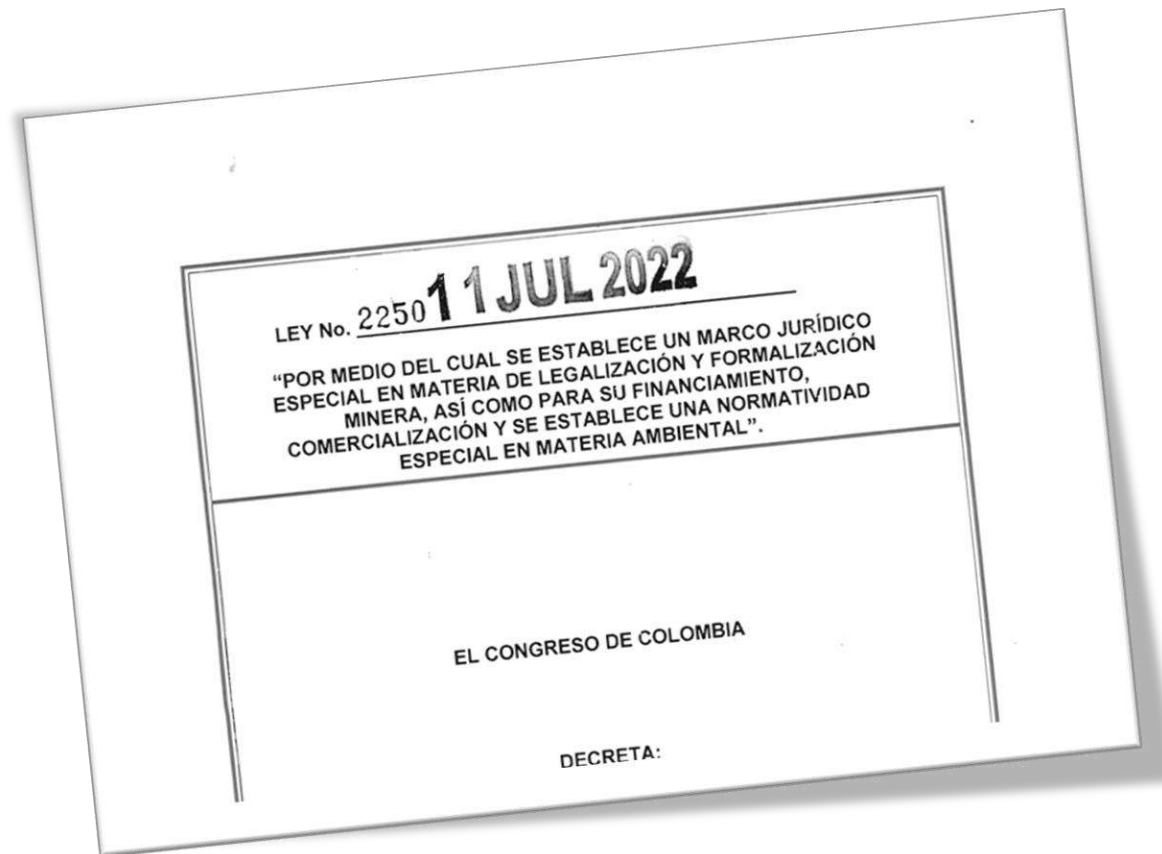
Comentario: El Decreto 1886 de 2015 establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas

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



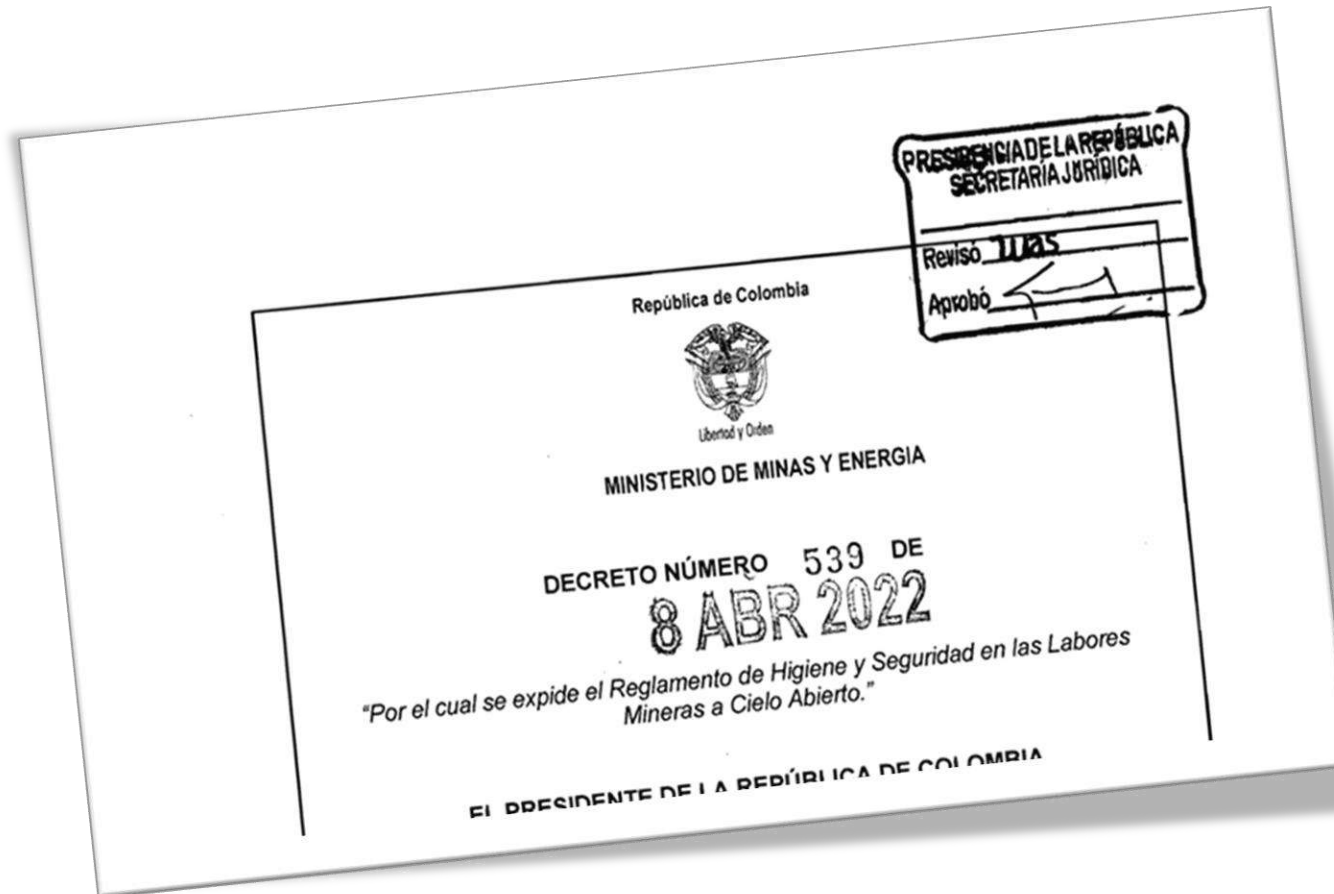
Por medio del cual se establece un marco jurídico especial en materia de legalización y formalización minera, así como para su financiamiento, comercialización y se establece una normatividad especial en materia ambiental

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.

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

- 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:

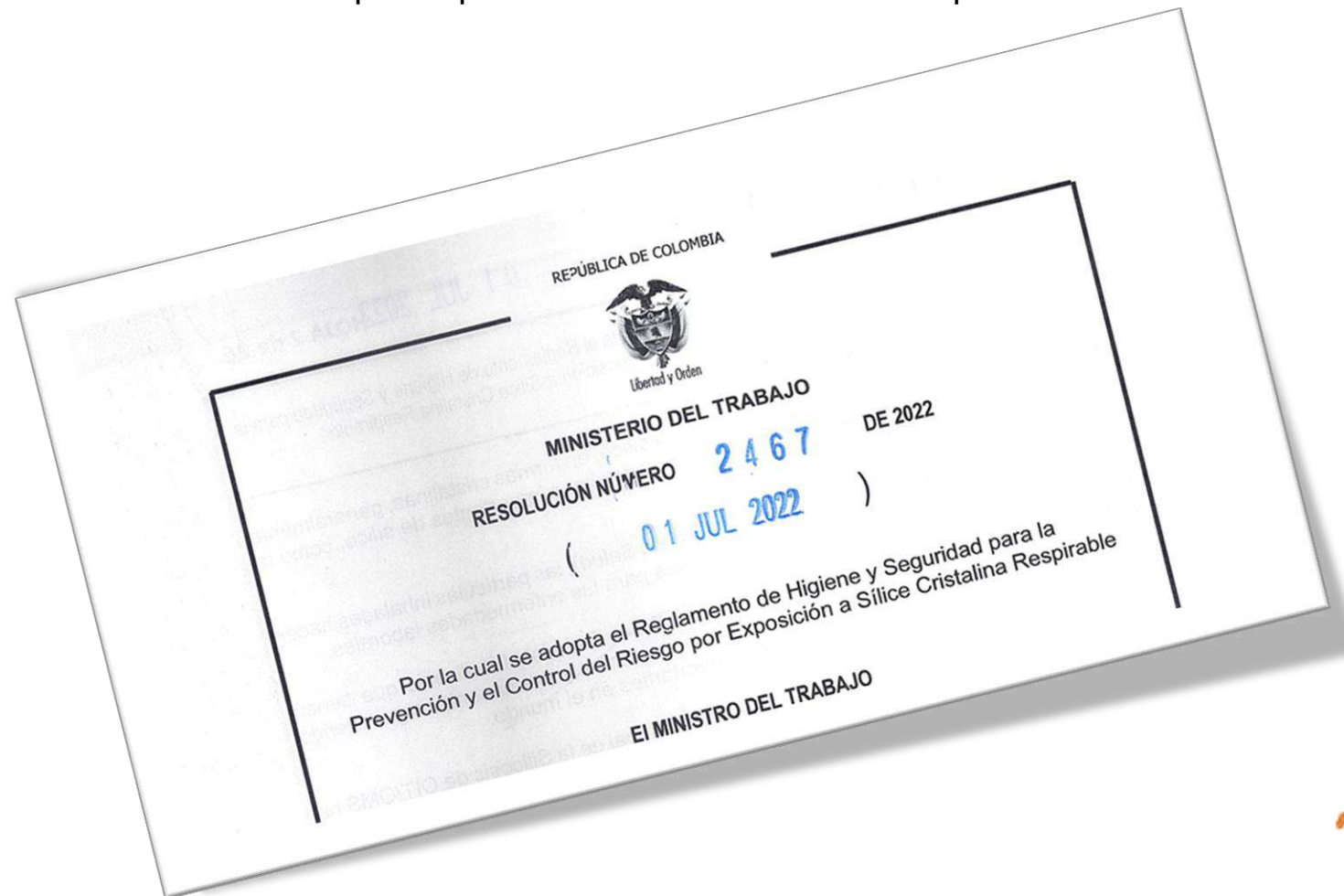
"Artículo 11. Obligaciones del empleador minero. Están obligados al cumplimiento de este artículo los enunciados en el ámbito de aplicación del presente Reglamento, en lo siguiente:

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.

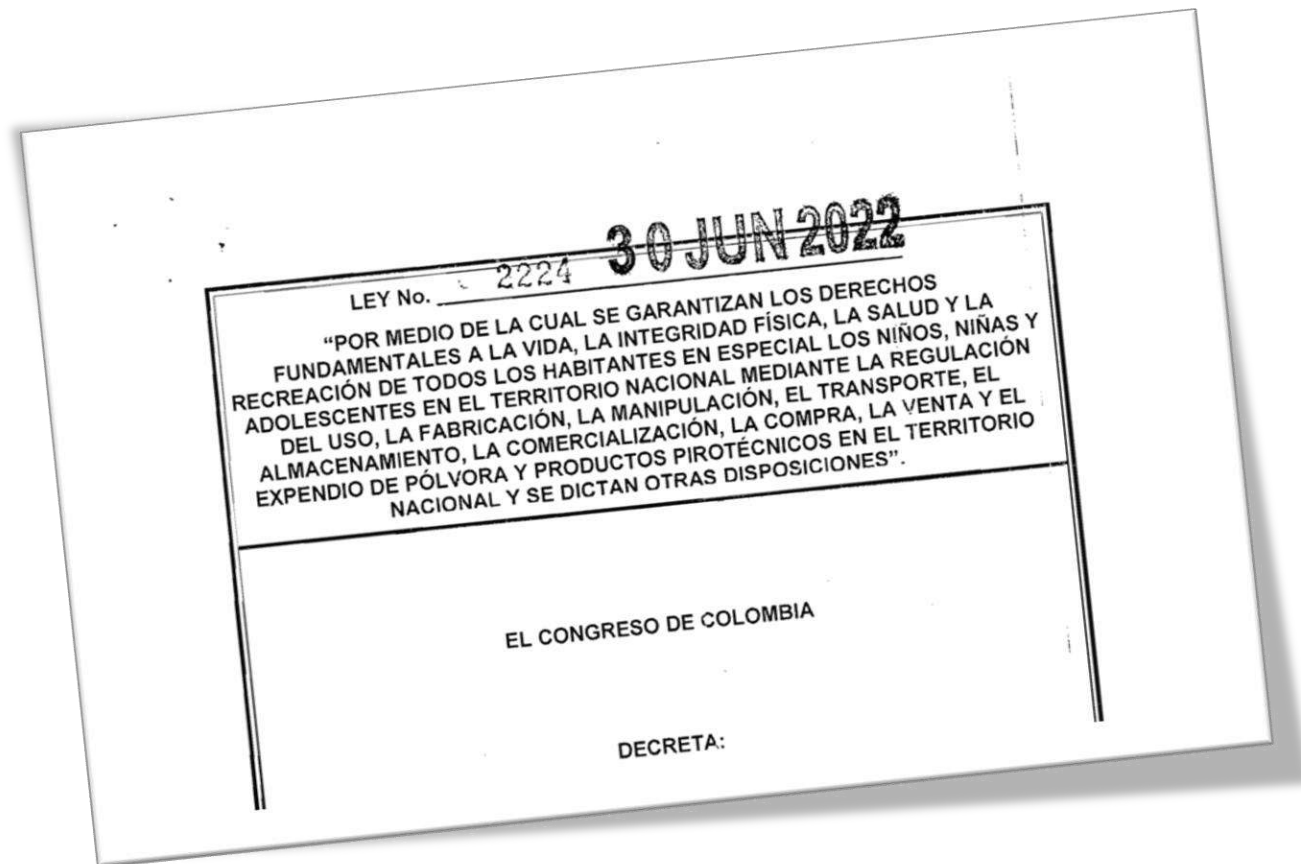
Artículo 2. *Ámbito de aplicación.* Esta resolución aplica a los habitantes del territorio nacional, líneas de cruceros, operadores de aeropuertos, explotadores de aeronaves, aerolíneas de pasajeros y de carga, agencias de aduanas, operadores de puertos, los tripulantes de aeronaves de pasajeros y de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

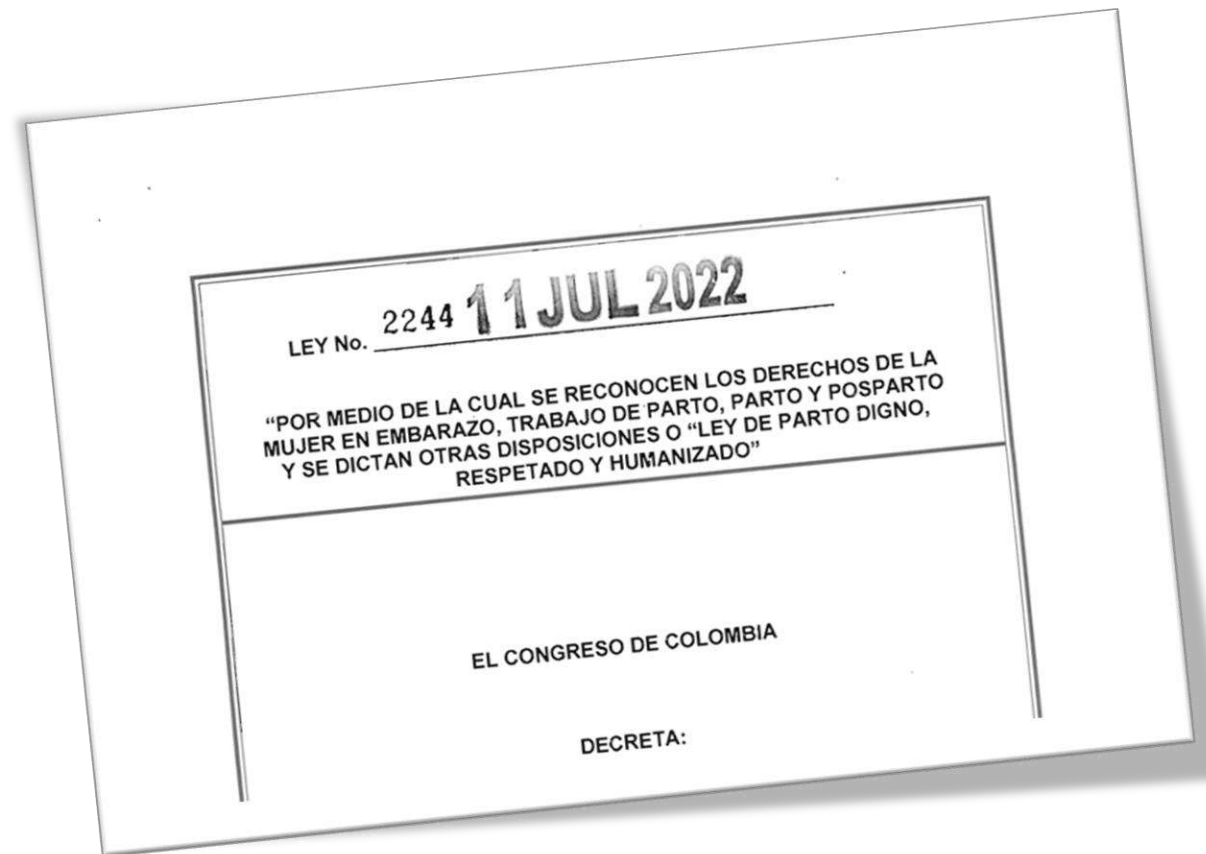
PARÁGRAFO. Esta reglamentación podrá determinar los artefactos pirotécnicos cuyo uso deba estar prohibido a particulares, salvo a que se trate de expertos en la manipulación de los mismos.



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

10. A ser informada sobre la evolución del trabajo de parto, parto y posparto, sobre el estado de salud del feto y del recién nacido y, en general, a que se le haga partícipe de las diferentes actuaciones 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 integral 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 necesite.

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 Instituto 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 Instituto 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 un parto cesáreo humanizado, 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

Antes

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

Después

Congreso 2022

Nariño + Positiva

Gestión Moderna

en Riesgos Laborales para el cuidado de la vida

Con el acompañamiento de:

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

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

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

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

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

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

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

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





¿Qué hacemos ahora en la
EDUCACIÓN que deberíamos

continuar

abandonar

repensar

y que nos sirva para lograr la integración de la ciencia, la tecnología y la innovación
en nuestro ser como prevencionistas?

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



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



1.427 Km

6.000 A.E.

187 E.C.

450.000

1.390 T.T.



TUMBO, DE ESTE
QUELE ROSERO

MAS FINOS ARBOLES:
TE HABLO DE LAS
VASTAS NOCHES
ALUMBRADAS POR
UNA ESTRELLA DE
MENTA QUE ENCIENDE
TODA SANGRE:
AURELIO ARTURO

Congreso 2022
Gestión Moderna

POSITIVA EDUCATIVA

POSITIVA

POSITIVA

COMFAMILAR NA RIN





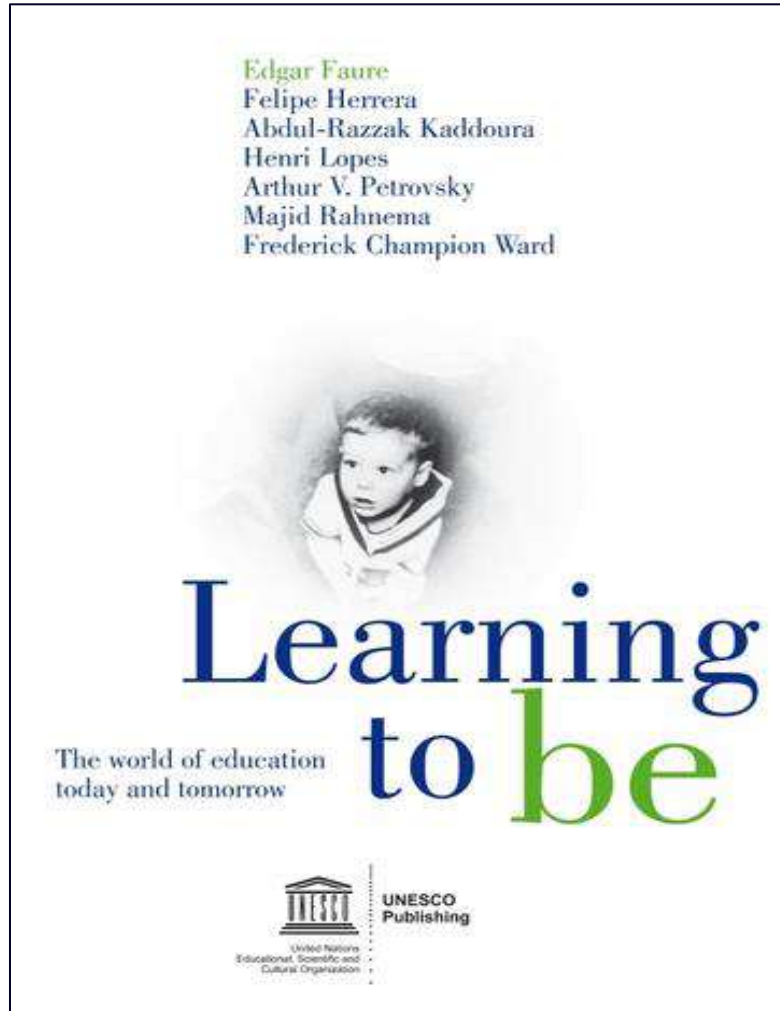
¿Qué hacemos ahora en la
EDUCACIÓN que deberíamos

continuar

abandonar

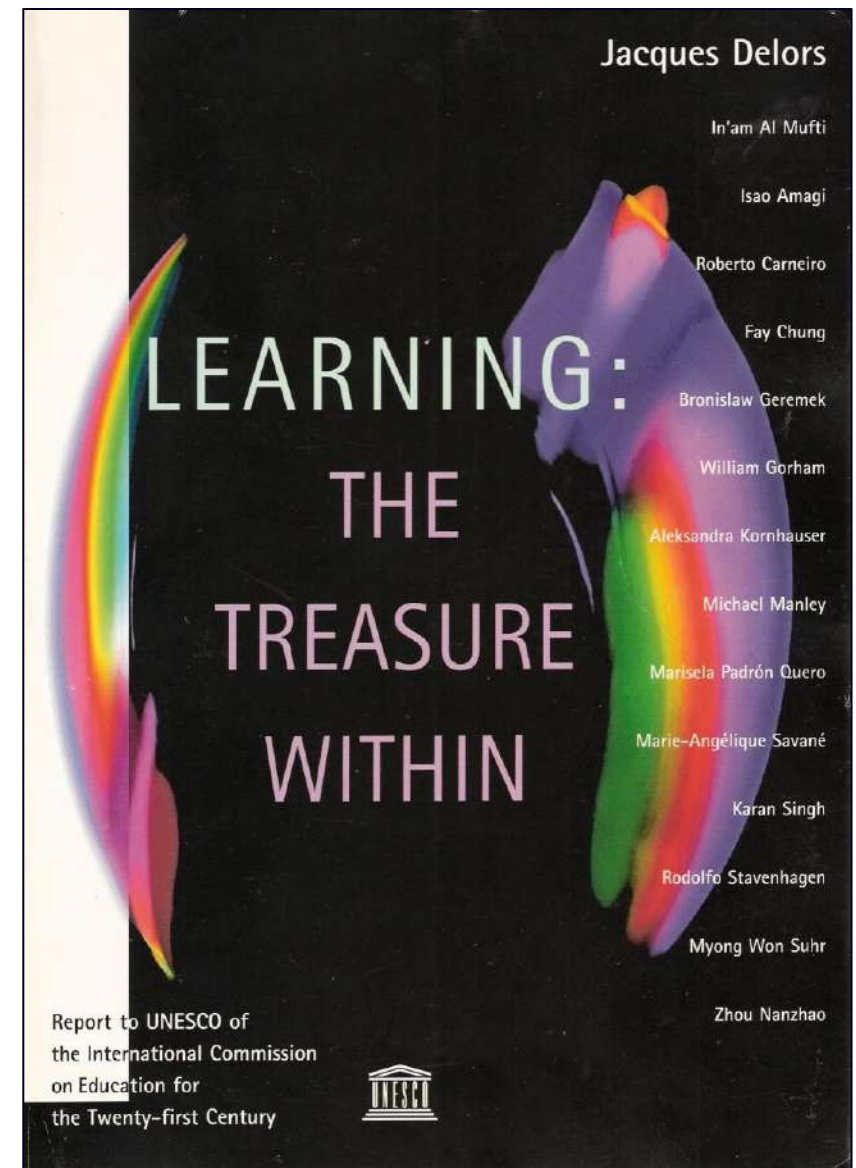
repensar

y que nos sirva para lograr la integración de la ciencia, la tecnología y la innovación
en nuestro ser como prevencionistas?



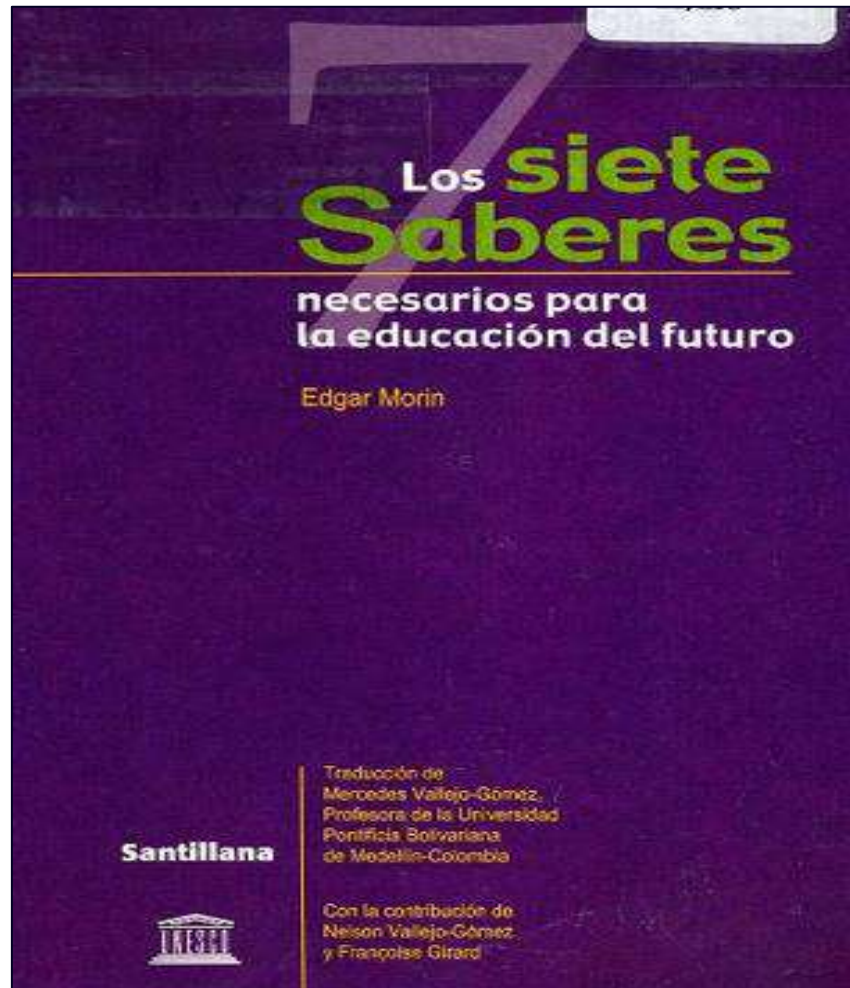
APRENDER A SER: LA EDUCACIÓN DEL FUTURO (1972)

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.



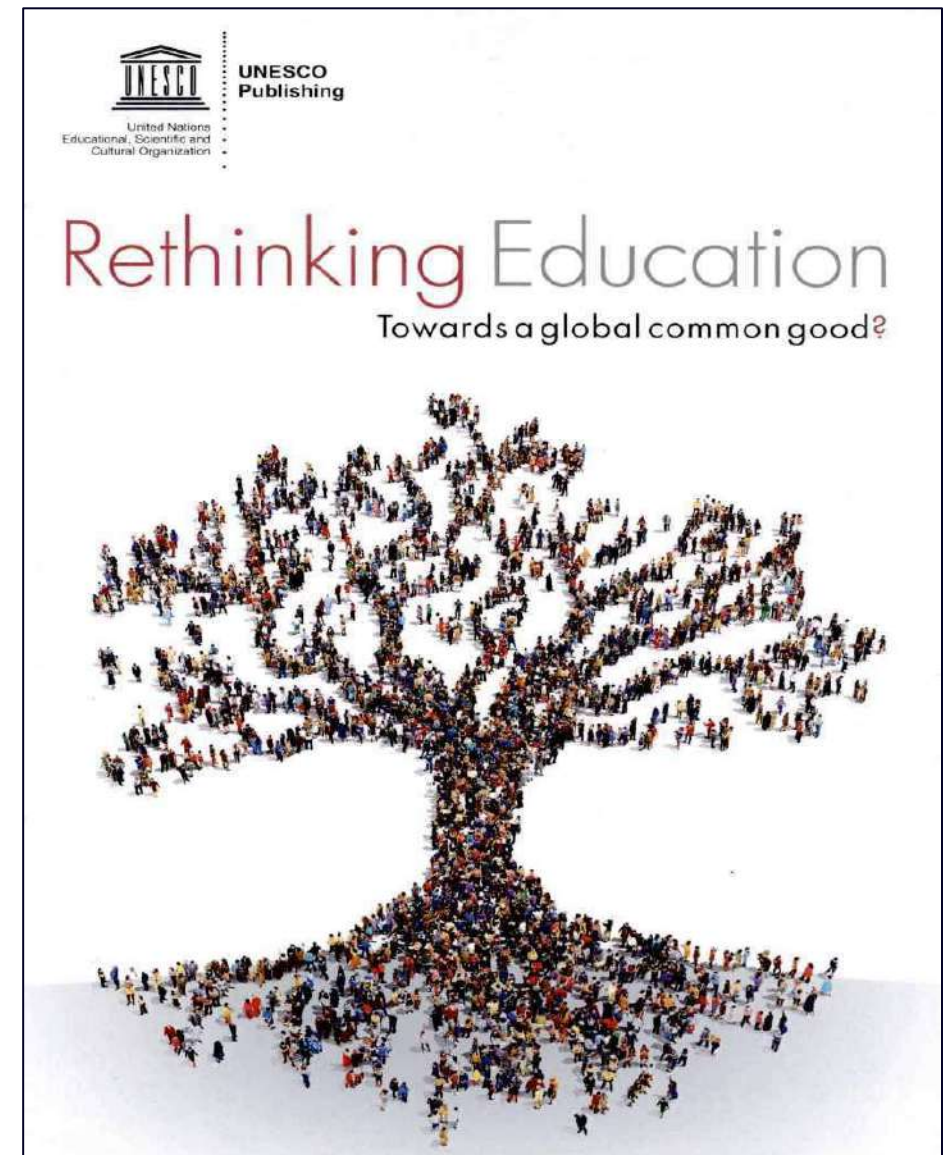
LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO (1996)

Se establecen "los cuatro pilares" de la educación, a saber: aprender a ser, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a vivir juntos.



LOS 7 SABERES NECESARIOS PARA LA EDUCACIÓN DEL FUTURO (1999)

- (1). Una educación que garantice el conocimiento pertinente.
- (2). Enseñar la condición humana. (3) Enseñar la identidad terrenal.
- (4). Enfrentar las incertidumbres. (5). Enseñar la comprensión. (6). La ética del género humano



REPLANTEAR LA EDUCACIÓN: ¿HACIA UN BIEN COMUN MUNDIAL (2015)

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

EDUCACIÓN



Proceso

Enseñanza



Aprendizaje



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!



EDUCACIÓN



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

“ Nos encontramos ahora
en un punto de inflexión
en nuestro futuro colectivo,
y la educación
es la forma de avanzar. ”

Xavier Flavio
LABO Ideas de la UNESCO
Los futuros de la educación

EDUCACIÓN



Capacitación
+
Formación
+
Entrenamiento
+
Inducción
+
Re-Inducción

“ La reelaboración de los cuatro pilares de la educación hacia el desarrollo de capacidades para acciones de práctica del procomún y el fortalecimiento del bien común ofrece una brújula y un mapa adecuados para los retos colectivos de nuestro presente. ”

Noah W. Sobe
LABO Ideas de la UNESCO
Los futuros de la educación

EDUCACIÓN



Directivos
Responsables
Trabajadores

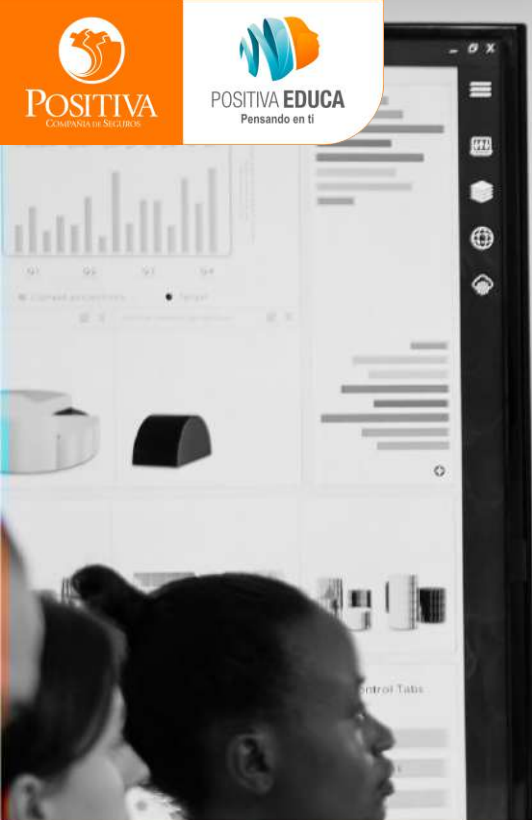
“
¿Cómo convencemos a los niños
para que vayan a la escuela,
si en el futuro no habrá trabajo
para todos o incluso
para la mayoría de ellos?”

Alexander «Sasha» Sidorkin
LABO Ideas de la UNESCO
Los futuros de la educación

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

Aprende





POSITIVA
COMPAÑIA DE SERVICIOS



POSITIVA EDUCA
Pensando en ti



EDUCACIÓN



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



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud



JUSTICIA SOCIAL
TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Gestión del Conocimiento Aplicado en Seguridad y Salud en el Trabajo



Gestión del Cambio

Desarrollo

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

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

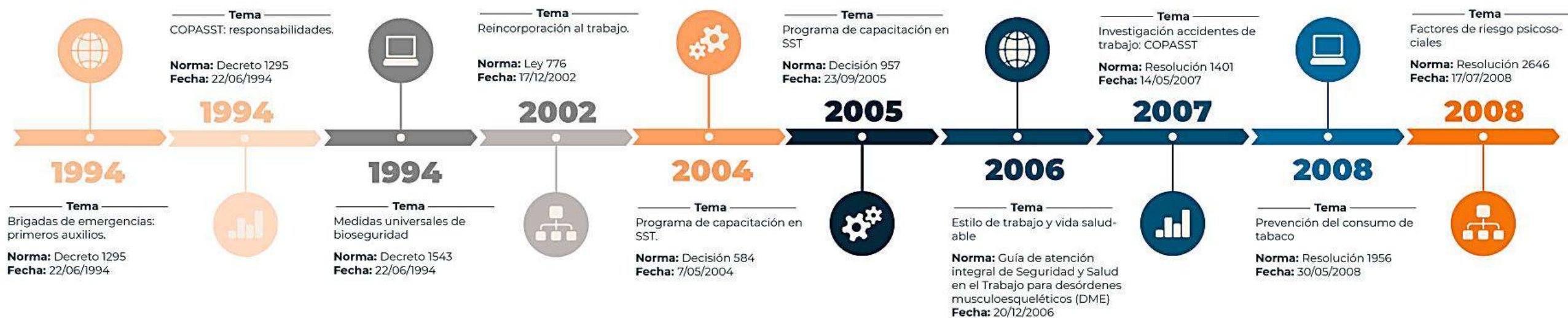
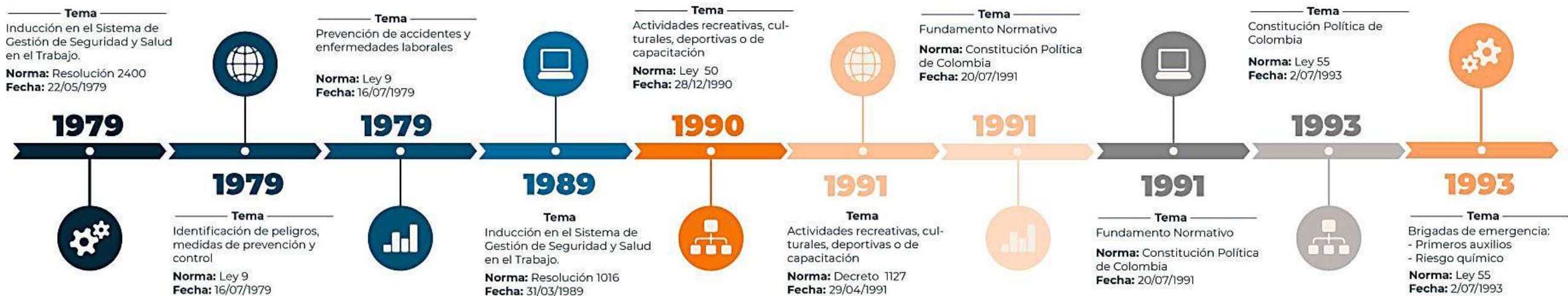


0.04%

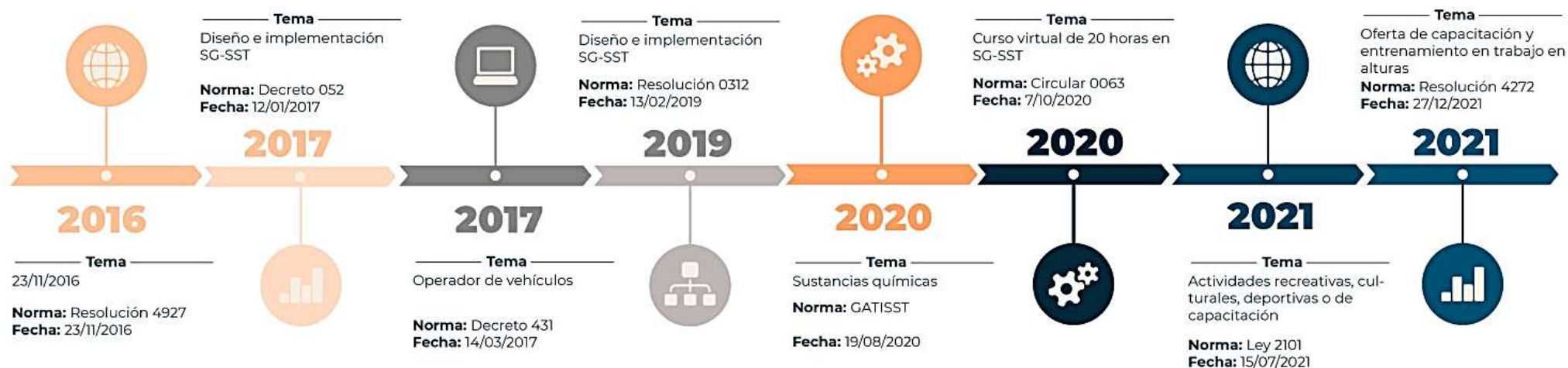
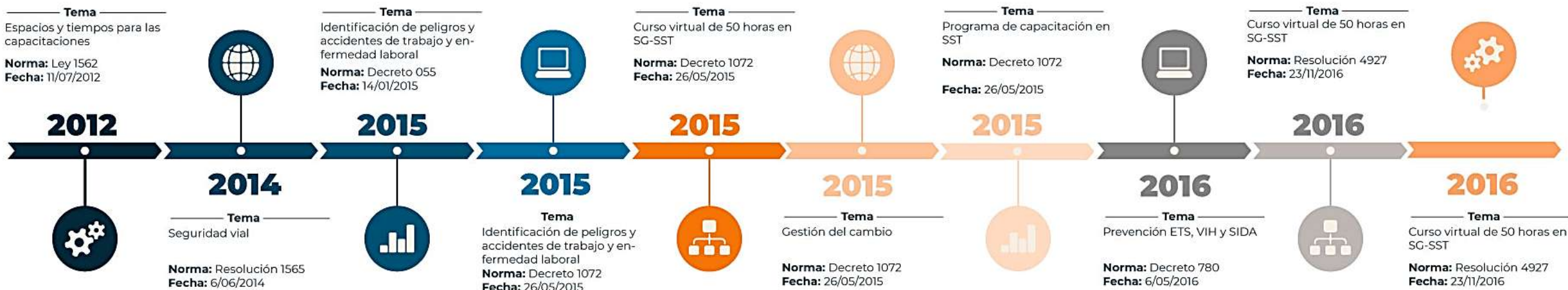
1.168



Matriz de Acciones Educativas en el Sistema General de Riesgos Laborales



Matriz de Acciones Educativas en el Sistema General de Riesgos Laborales



UN FUNDAMENTO DE ORDEN MUNDIAL



Organización
Internacional
del Trabajo

100

1919·2019



APRENDIZAJE
PERMANENTE
PARA TODOS



APOYAR A LAS
PERSONAS A
TRAVÉS DE LAS
TRANSICIONES



UN MODELO
TRANSFORMADOR
PARA LA IGUALDAD
DE GÉNERO



REFOZAR LA
PROTECCIÓN
SOCIAL



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.

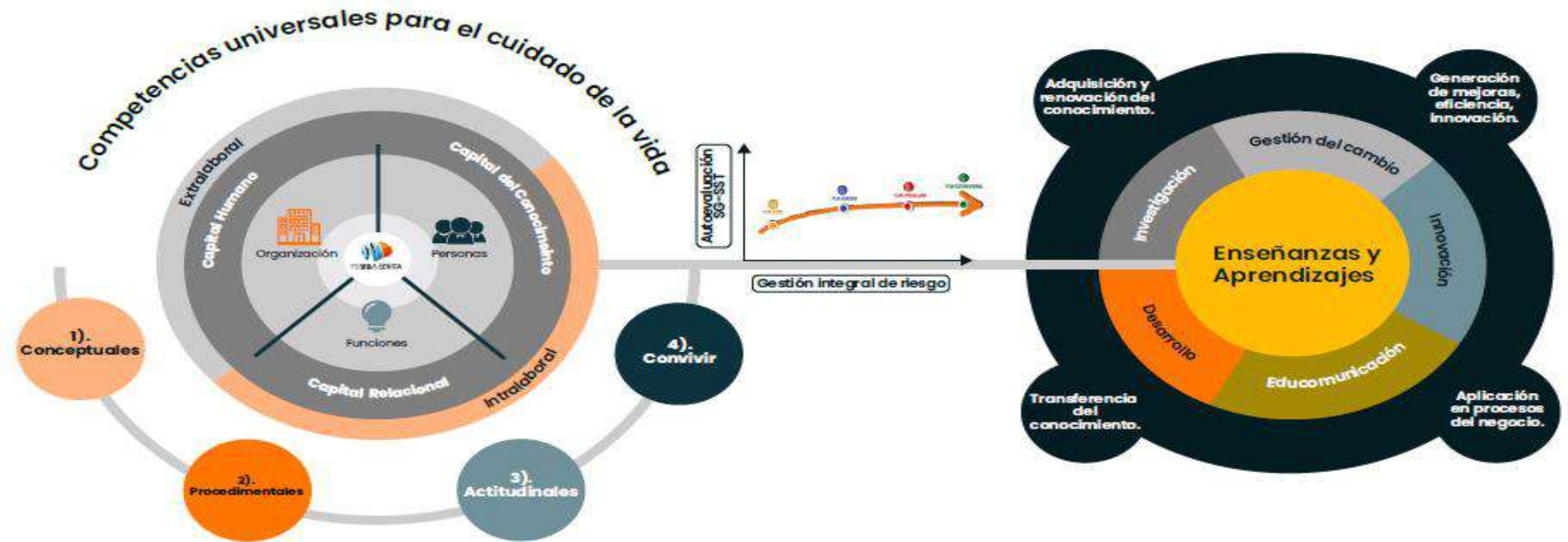


El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

Modelo

Gestión del Conocimiento Aplicado en Seguridad y Salud en el Trabajo



Nuestra estrategia

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



Nuestra estrategia

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



VIDEOS DE PREVENCIÓN



PUBLICACIONES PREVENCIÓN

Convertir los nombres

Nombre	Revisión	Descripción	Resumen	Publicar	Subir	De
Diseno	2014-05-11	Por el cual se promueve el "Convenio Nacional" en el sector de las minas con el fin de mejorar la seguridad y la salud en el trabajo con las mineras. (R.D. 1000/2014)	Implementación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con las mineras. (R.D. 1000/2014)	2014-05-11	Ver	De
Diseno 1887 de 2009	2009-11-07	Regla Disciplinaria Adicional Resolutoria para el Trabajo de Minería Subterránea	"Cualquiera de los centros de trabajo que se encuentren en el sector de Minería Subterránea"	2014-05-20	Ver	De
DISPOSICIÓN 1445 de 2004	2004-10-07	Ministerio de Minería	"Minerías, centros de trabajo de Minería Subterránea"	2014-05-20	Ver	De
Diseno 474 de 2009	2009-11-07	Por el cual se promueve la implementación del sistema de gestión de la prevención del riesgo de los accidentes de trabajo en las empresas de Minería Subterránea"	"Minerías, centros de trabajo de Minería Subterránea"	2014-05-20	Ver	De
Diseno 1075 de 2007	2007-12-08	Por el cual se establece el Sistema para la Prevención y Control de la Calidad en las Minas Subterráneas"	Mantenimiento de las instalaciones"	2014-05-20	Ver	De
Resolución 1815 de 1988	1988-02-01	Organización y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad y Salud en el Trabajo"	"Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con las mineras. (R.D. 1000/2014)	2014-05-20	Ver	De

SOY RESPONSABLE DEL SG-SST



NORMATIVIDAD



Juegos (Positiva Jugando)



PLAN NACIONAL DE EDUCACIÓN

Soluciones en SST

Prevención Covid-19



Ver más

Ayuda técnica

Implementación de Estándares Mínimos SG-SST

Empresas Mipymes



Conoce más aquí

Edúcate

Vive **en directo** los talleres web en SST



Participa aquí

Ayuda técnica

Implementación de Estándares Mínimos SG-SST

Empresas Grandes

Descubre más aquí



Edúcate

***Talleres web**

Red Nacional de Comunidades de Enseñanza y Aprendizaje en SST

Ver más



Soluciones en SST

Matriz legal en SST

Aprende más





POSITIVAMENTE
• SALUDABLE •
Salud Psicosocial a la medida de tu empresa

Modelo

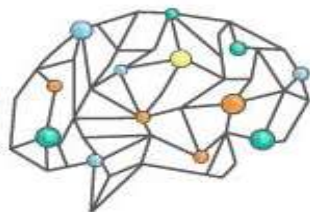
PROGRAMA
MÁSTER



Una ruta de gestión por competencias

[Ver más](#)

PROGRAMA
MÁSTER



Una ruta de gestión por 13 competencias

Solución para el fortalecimiento de las condiciones y competencias relacionadas con la salud mental.

[Inscríbete](#)

[Ir a la plataforma](#)



Guía académica – Programa ...



Edúcate
**Cursos del SG-SST
50 Horas y 20
Horas**

El empleo es de todos **Mintrabajo**

Conviértete en multiplicador del conocimiento.
Inscríbete aquí

[Ver más](#)

Edúcate
**Cursos Virtuales
para la vida**



Conoce la oferta de cursos certificables en alianza
técnica con la Universidad de Antioquia

[Ver más](#)



Edúcate
**Cursos
Virtuales
por ocupación**

Conoce la oferta de cursos certificables por el ente
internacional **Cualtis Latamco**

[Ver más](#)



Edúcate
**Plan Formativo
de Desempeño
Organizacional**



Edúcate
**Insignias
Digitales**

Conoce el nuevo espacio de insignias digitales

[Ver más](#)



Curso Virtual 50 Horas en SG-SST

Recuerda que el Ministerio del Trabajo por medio de la Resolución 4927 de 2016 estableció que los responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo deben realizar el curso de 50 horas sobre el SG-SST.

[Inscríbete](#)

[Ir a la plataforma](#)



Curso Virtual 20 Horas en SG-SST

La Resolución 4927 de 2016 establece en su artículo 16 que el curso virtual de 50 horas en el SGSST tiene una vigencia de 3 años y que pasado este tiempo, se debe realizar un curso de 20 horas en el SGSST.

[Inscríbete](#)

[Ir a la plataforma](#)



Edúcate
**Cursos del SG-SST
50 Horas y 20
Horas**

 El empleo es de todos  Mintrabajo

Conviértete en multiplicador del conocimiento.
Inscríbete aquí

[Ver más](#)

Edúcate
**Cursos Virtuales
para la vida**



Conoce la oferta de cursos certificables en alianza
técnica con la Universidad de Antioquia

[Ver más](#)



Edúcate
**Cursos
Virtuales
por ocupación**

Conoce la oferta de cursos certificables por el ente
internacional **Cualtis Latamco**

[Ver más](#)



Edúcate
**Plan Formativo
de Desempeño
Organizacional**



Edúcate
**Insignias
Digitales**

Conoce el nuevo espacio de insignias digitales

[Ver más](#)



DIPLOMADO EN GESTIÓN POSITIVA EN SST



Diplomado gestión positiva en SST



HABILIDADES PARA LA VIDA



Habilidades para la vida



GESTIÓN DE LA SEGURIDAD BASADA EN COMPORTAMIENTOS



Gestión de la seguridad basada en el com...



COMPETENCE

HABILIDADES PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL



Habilidades para la promoción de la salud ...



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y DISCAPACIDAD



Seguridad y salud en el trabajo y discapaci...



SALUD INTEGRAL DEL TRABAJADOR



Salud integral del trabajador



MANEJO DEL DUELO



Manejo del duelo



SELECCIÓN Y USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL TRABAJO



Elementos de protección personal



TELETRABAJO VS TRABAJO EN CASA



Teletrabajo vs trabajo en casa



GESTIÓN EMOCIONAL Y BIENESTAR



Gestión emocional y bienestar



LOGÍSTICA EN BRIGADAS DE EMERGENCIA



Administración y logística



PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL HOGAR



Prevención de riesgos en el hogar



Edúcate
**Cursos del SG-SST
50 Horas y 20
Horas**

 El empleo es de todos  Mintrabajo

Conviértete en multiplicador del conocimiento.
Inscríbete aquí

[Ver más](#)

Edúcate
**Cursos Virtuales
para la vida**



Conoce la oferta de cursos certificables en alianza
técnica con la Universidad de Antioquia

[Ver más](#)



Edúcate
**Cursos
Virtuales
por ocupación**

Conoce la oferta de cursos certificables por el ente
internacional **Cualtis Latamco**

[Ver más](#)



Edúcate
**Plan Formativo
de Desempeño
Organizacional**



Edúcate
**Insignias
Digitales**

Conoce el nuevo espacio de insignias digitales

[Ver más](#)



PREVENCIÓN DE CORONAVIRUS
MEDIDAS GENERALES
DE PREVENCIÓN



Prevención de coronavirus (Covid-19)



PREVENCIÓN Y NORMAS DE
ACTUACIÓN FRENTE AL
COVID-19



Normas de actuación frente al covid-19



VIDEO TERMINALES



Video terminales



PREVENCIÓN DE RIESGOS
EN LA EXPOSICIÓN A
VIBRACIONES



Exposición a vibraciones



RIESGOS GENERALES
DE SST



Riesgos generales de SST



RIESGO
ELÉCTRICO



Riesgo eléctrico



PRIMEROS
AUXILIOS



Primeros auxilios (internacional)



PREVENCIÓN
Y GESTIÓN DEL ESTRÉS



Prevención del estrés



PREVENCIÓN DE RIESGOS EN
TALLERES DE VEHÍCULOS



Prevención de riesgos en talleres de vehículos



PREVENCIÓN DE RIESGOS
EN PELUQUERÍAS



Prevención de riesgos en peluquerías



PREVENCIÓN DE RIESGOS
EN TAREAS DE
ATENCIÓN TELEFÓNICA



Prevención de riesgos en tareas de atención telefónica



PREVENCIÓN DE RIESGOS
EN LOS TRABAJOS
DE SOLDADURA



Prevención de riesgos en los trabajos de soldadura



Edúcate
**Cursos del SG-SST
50 Horas y 20
Horas**

 El empleo es de todos  Mintrabajo

Conviértete en multiplicador del conocimiento.
Inscríbete aquí

[Ver más](#)

Edúcate
**Cursos Virtuales
para la vida**



Conoce la oferta de cursos certificables en alianza
técnica con la Universidad de Antioquia

[Ver más](#)



Edúcate
**Cursos
Virtuales
por ocupación**

Conoce la oferta de cursos certificables por el ente
internacional **Cualtis Latamco**

[Ver más](#)



Edúcate
**Plan Formativo
de Desempeño
Organizacional**



Edúcate
**Insignias
Digitales**

Conoce el nuevo espacio de insignias digitales

[Ver más](#)

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

EDUCACIÓN PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL





SEGURO Y SALUD EN EL TRABAJO -
INTRODUCCIÓN A LOS HÁBITOS SEGUROS



SERVICIO AL CLIENTE INSPIRADOR, POSITIVO
E INNOVADOR



GESTIÓN POSITIVA DE HERRAMIENTAS
MODERNAS PARA EL CUIDADO DE LA VIDA



HABILIDADES GERENCIALES:
POSTPANDEMIA



HABILIDADES Y DESTREZAS EN INNOVACIÓN
PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES



TRABAJO EN EQUIPO EN EL NUEVO PRESENTE



GESTIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD
EMPRESARIAL Y PERSONAL DESDE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



COACHING Y AUTO-COACHING PARA LA
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO SALUDABLE



LIDERAZGO PERSONAL COMO PRINCIPIO
DE DESARROLLO DE LA CULTURA



TRANSFORMACIÓN PERSONAL DESDE LA
PERSPECTIVA DE ENTORNOS Y ESTILOS DE
TRABAJO SALUDABLE



GESTIÓN DE LA SALUD MENTAL, EMOCIONAL
Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.



Edúcate
**Cursos del SG-SST
50 Horas y 20
Horas**

 El empleo es de todos  Mintrabajo

Conviértete en multiplicador del conocimiento.
Inscríbete aquí

[Ver más](#)

Edúcate
**Cursos Virtuales
para la vida**



Conoce la oferta de cursos certificables en alianza
técnica con la Universidad de Antioquia

[Ver más](#)



Edúcate
**Cursos
Virtuales
por ocupación**

Conoce la oferta de cursos certificables por el ente
internacional **Cualtis Latamco**

[Ver más](#)



Edúcate
**Plan Formativo
de Desempeño
Organizacional**



Edúcate
**Insignias
Digitales**

Conoce el nuevo espacio de insignias digitales

[Ver más](#)

INSIGNIAS DIGITALES

Transformación en la educación en SST



Conoce nuestras insignias



[Ver catálogo de insignias](#)



Edúcate

Red Nacional de Comunidades de Enseñanza y Aprendizaje en SST

*Acciones educativas

Pon a prueba tus conocimientos

[Ver más](#)

Edúcate

24 videos informativos por ocupación



Es momento de capacitarte

[Ver más](#)



ENTRENAMIENTO EN COMUNICACIÓN Y RELACIONAMIENTO APLICADO

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACIÓN
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACIÓN
PROYECCIÓN
ESTABILIDAD



HABILIDADES HUMANAS PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACIÓN
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACIÓN
PROYECCIÓN
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR HOTELES Y RESTAURANTES

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACIÓN
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACIÓN
PROYECCIÓN
ESTABILIDAD



ACCIONES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SG-SST-ALISSTA®

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACIÓN
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACIÓN
PROYECCIÓN
ESTABILIDAD



NUTRICIÓN Y ALIMENTACIÓN SALUDABLE

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACIÓN
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACIÓN
PROYECCIÓN
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR MINERÍA

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACIÓN
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACIÓN
PROYECCIÓN
ESTABILIDAD



NORMATIVIDAD Y ACTUALIZACIONES LEGALES EN RIESGOS LABORALES

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACIÓN
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACIÓN
PROYECCIÓN
ESTABILIDAD



NEUROSEGURIDAD APLICADA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACIÓN
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACIÓN
PROYECCIÓN
ESTABILIDAD



MUÉVETE Y CONTÁGIATE DE PREVENCIÓN

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACIÓN
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACIÓN
PROYECCIÓN
ESTABILIDAD



SALUD MÚSCULO ESQUELÉTICA

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACIÓN
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACIÓN
PROYECCIÓN
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE PELIGROS QUÍMICOS

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACIÓN
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACIÓN
PROYECCIÓN
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE RIESGOS MECÁNICOS

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACIÓN
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACIÓN
PROYECCIÓN
ESTABILIDAD



SALUD PSICOSOCIAL

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



DIPLOMADO INTERNACIONAL: DESARROLLO Y GESTIÓN DE LA CULTURA DE SEGURIDAD

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



GESTIÓN DE COMITÉS TÉCNICOS DEL SG-SST

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE PELIGROS BIOLÓGICOS

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE PELIGROS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE RIESGOS LOCATIVOS

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



BRIGADAS DE EMERGENCIA

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE RIESGOS PÚBLICOS

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN ALTURAS

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR AGRICULTURA

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR SALUD

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE PELIGROS FÍSICOS

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



GESTIÓN DE LA SEGURIDAD VIAL

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



SALUD Y SEGURIDAD ANTE EL TELETRABAJO

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR EDUCACIÓN

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR MANUFACTURA

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR COMERCIO

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN EN TAREAS DE ALTO RIESGO

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



PREVENCIÓN DE RIESGOS ELÉCTRICOS

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN FAMILIAS SEGURAS

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



EDUCACIÓN FINANCIERA Y FINANZAS PERSONALES

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN SST

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



PROYECTO ESPECIAL EMPRESAS MIPYMES

CARIÑO
SALUD
CRECER
CUIDADO
VOCACION
TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATIA
SOLIDARIDAD
LECCIONES DE VIDA
BIENESTAR
DEDICACION
PROYECCION
ESTABILIDAD



EDUCACIÓN EJECUTIVA

REIR
AMOR
VIVIR
SALUD
DAR
APRENDER
SONREIR
AGRADECER
APRENDER
TOLERANCIA
SOLIDARIDAD
SERVICIO



DECRETO 768 DE 2022



PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR SALUD

CONSULTA MÁS

MATERIAL COMPLEMENTARIO

DESCARGAR AQUÍ

MEMORIAS

DESCARGAR AQUÍ



**EXPERTO LÍDER
DE LA COMUNIDAD**

Cristian Alonso

Médico Cirujano



Técnicas de educación de adultos herramientas de P y P para el sector salud Fecha: julio 22, 2022



Autocuidado enfocado en riesgo biológico Fecha: junio 24, 2022



Incapacidades temporales que son como se emiten y su implicación en la seguridad y salud en el trabajo Fecha: mayo 26, 2022



Panel virtual IV – Sector salud y otros sectores – Retorno a la presencialidad: Riesgos y responsabilidades Fecha: septiembre 15, 2021



Discapacidad: ¿Cómo se maneja y se certifica en Colombia? Fecha: octubre 5, 2021



Sector salud: Agresión y violencia en el sector salud una realidad compleja Fecha: septiembre 7, 2021



Sector salud: Enfermedad laboral por exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes Fecha: agosto 10, 2021



Sector salud: Enfermedad laboral por riesgo biológico Fecha: julio 13, 2021



FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

CONSULTA MÁS

MEMORIAS

DESCARGAR AQUÍ

TRABAJO
RESPECTO
ALEGRIA
EMPATÍA
SOLIDARI
LECCIONES
BIENES

EXPERTO LÍDER DE LA COMUNIDAD

Roberto Machado

Conferencista Certificado Internacionalmente,
Motivador y Transformacional de Alto Impacto



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Burnout: Cómo detectarlo y tomar medidas
Fecha: julio 19, 2022



El camino de la ansiedad al bienestar Fecha: junio 21, 2022



La risa tiene consecuencias favorables para el trabajo
Fecha: mayo 24, 2022



Prepárate para un 2022 enfocado y en armonía
Fecha: diciembre 14, 2021



Felicidad y bienestar: Estrategias para afrontar dificultades
Fecha: julio 9, 2021



Felicidad y bienestar: Realizar actividad física
Fecha: junio 25, 2021



Felicidad y bienestar: Saborear lo bueno de la vida
Fecha: junio 11, 2021



Cultivando el optimismo. Factor clave de éxito de la felicidad y el bienestar
Fecha: mayo 28, 2021



Edúcate

Red Nacional de Comunidades de Enseñanza y Aprendizaje en SST

*Acciones educativas

Pon a prueba tus conocimientos

[Ver más](#)

Edúcate

24 videos informativos por ocupación



Es momento de capacitarte

[Ver más](#)



Prevención del ausentismo y presentismo ...



Percepción y autogestión de identificació...



Prevención de los principales 5 peligros e...



Principales controles para la prevención d...



Importancia de los permisos de trabajo se...



Prevención de los principales 5 peligros e...



Prevención de los principales 5 peligros e...



Claves para la construcción del plan de m...



Definición de indicadores del Sistema de ...



Prevención de los principales 5 peligros e...



Sensibilización de toma de conciencia ant...



Principales controles para la prevención d...

Productos
Kit uso EPP



[Ver más](#)

Productos
Agropositiva

[Ver más](#)



Productos

**Alimentación
Positiva**



[Aprende más](#)

Productos
**Prevención
Covid-19**



[Ver más](#)

Productos

Lecciones aprendidas

Aprendizajes significativos



[Conoce sus historias y cuida tu vida](#)

Productos

**Actividades de Acondicionamiento
y Reentrenamiento para la
Salud Músculo Esquelética**



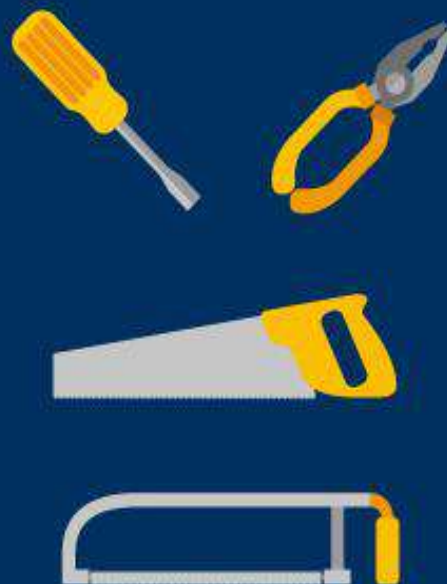
[Ver más](#)



Kit de Elementos de Protección Personal

Fichas de seguridad

[Ver más](#)



Kit de Herramientas, equipos y accesorios

Fichas de seguridad

[Ver más](#)

CATEGORÍA 1



EPP CABEZA

[VER MÁS](#)

CATEGORÍA 2



EPP TRONCO

[VER MÁS](#)

CATEGORÍA 3



EPP MIEMBRO SUPERIOR

[VER MÁS](#)

CATEGORÍA 4



EPP MIEMBRO INFERIOR

[VER MÁS](#)

CATEGORÍA 1

**HERRAMIENTAS
MANUALES**

VER MÁS

CATEGORÍA 2

**HERRAMIENTAS
MECÁNICAS**

VER MÁS

CATEGORÍA 3

**HERRAMIENTAS
DE MONTAJE**

VER MÁS

CATEGORÍA 4

**HERRAMIENTAS
DE SUJECIÓN**

VER MÁS

CATEGORÍA 5

DISPOSITIVO

CATEGORÍA 6

MÁQUINAS

Tijeras corte de lámina

Tipificación (características)

Las tijeras de corte de lámina se utilizan para cortar materiales planos y delgados, como papel, cartón, plástico, etc. Son herramientas de uso común en talleres, oficinas y hogares.

Las tijeras de corte de lámina se utilizan para cortar materiales planos y delgados, como papel, cartón, plástico, etc. Son herramientas de uso común en talleres, oficinas y hogares.

Las tijeras de corte de lámina se utilizan para cortar materiales planos y delgados, como papel, cartón, plástico, etc. Son herramientas de uso común en talleres, oficinas y hogares.

Reglas a las que está expuesto

- 1. Cortar materiales planos y delgados.
- 2. Cortar materiales planos y delgados.
- 3. Cortar materiales planos y delgados.
- 4. Cortar materiales planos y delgados.

Señales de peligro

- 1. Cortar materiales planos y delgados.
- 2. Cortar materiales planos y delgados.
- 3. Cortar materiales planos y delgados.

Partes



Las herramientas que debes tener para su uso correcto

- 1. Tijeras de corte de lámina.
- 2. Tijeras de corte de lámina.
- 3. Tijeras de corte de lámina.
- 4. Tijeras de corte de lámina.

Elementos de protección que debes usar

- 1. Gafas de protección.
- 2. Gafas de protección.
- 3. Gafas de protección.

Serrucho

Tipificación (características)

El serrucho es una herramienta utilizada para cortar materiales duros y resistentes, como madera, metal, etc. Se compone de una hoja y un mango.

El serrucho es una herramienta utilizada para cortar materiales duros y resistentes, como madera, metal, etc. Se compone de una hoja y un mango.

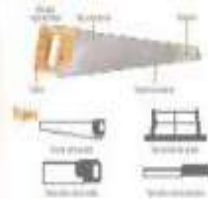
Reglas a las que está expuesto

- 1. Cortar materiales duros y resistentes.
- 2. Cortar materiales duros y resistentes.
- 3. Cortar materiales duros y resistentes.
- 4. Cortar materiales duros y resistentes.

Señales de peligro

- 1. Cortar materiales duros y resistentes.
- 2. Cortar materiales duros y resistentes.
- 3. Cortar materiales duros y resistentes.

Partes



Las herramientas que debes tener para su uso correcto

- 1. Serrucho de mano.
- 2. Serrucho de mano.
- 3. Serrucho de mano.
- 4. Serrucho de mano.

Elementos de protección que debes usar

- 1. Gafas de protección.
- 2. Gafas de protección.
- 3. Gafas de protección.

Segueta

Tipificación (características)

La segueta es una herramienta utilizada para cortar materiales duros y resistentes, como metal, etc. Se compone de una hoja y un mango.

La segueta es una herramienta utilizada para cortar materiales duros y resistentes, como metal, etc. Se compone de una hoja y un mango.

Reglas a las que está expuesto

- 1. Cortar materiales duros y resistentes.
- 2. Cortar materiales duros y resistentes.
- 3. Cortar materiales duros y resistentes.
- 4. Cortar materiales duros y resistentes.

Señales de peligro

- 1. Cortar materiales duros y resistentes.
- 2. Cortar materiales duros y resistentes.
- 3. Cortar materiales duros y resistentes.

Partes



Las herramientas que debes tener para su uso correcto

- 1. Segueta de mano.
- 2. Segueta de mano.
- 3. Segueta de mano.
- 4. Segueta de mano.

Elementos de protección que debes usar

- 1. Gafas de protección.
- 2. Gafas de protección.
- 3. Gafas de protección.

Pica

Tipificación (características)

La pica es una herramienta utilizada para romper materiales duros y resistentes, como concreto, etc. Se compone de una cabeza y un mango.

La pica es una herramienta utilizada para romper materiales duros y resistentes, como concreto, etc. Se compone de una cabeza y un mango.

Reglas a las que está expuesto

- 1. Romper materiales duros y resistentes.
- 2. Romper materiales duros y resistentes.
- 3. Romper materiales duros y resistentes.
- 4. Romper materiales duros y resistentes.

Señales de peligro

- 1. Romper materiales duros y resistentes.
- 2. Romper materiales duros y resistentes.
- 3. Romper materiales duros y resistentes.

Partes



Las herramientas que debes tener para su uso correcto

- 1. Pica de mano.
- 2. Pica de mano.
- 3. Pica de mano.
- 4. Pica de mano.

Elementos de protección que debes usar

- 1. Gafas de protección.
- 2. Gafas de protección.
- 3. Gafas de protección.

Tijeras corte lamina

Serrucho

Segueta

Pica

Pala

Tipificación (características)

La pala es una herramienta utilizada para mover y transportar materiales sueltos, como tierra, arena, etc. Se compone de una cabeza y un mango.

La pala es una herramienta utilizada para mover y transportar materiales sueltos, como tierra, arena, etc. Se compone de una cabeza y un mango.

Reglas a las que está expuesto

- 1. Mover y transportar materiales sueltos.
- 2. Mover y transportar materiales sueltos.
- 3. Mover y transportar materiales sueltos.
- 4. Mover y transportar materiales sueltos.

Señales de peligro

- 1. Mover y transportar materiales sueltos.
- 2. Mover y transportar materiales sueltos.
- 3. Mover y transportar materiales sueltos.

Partes



Las herramientas que debes tener para su uso correcto

- 1. Pala de mano.
- 2. Pala de mano.
- 3. Pala de mano.
- 4. Pala de mano.

Elementos de protección que debes usar

- 1. Gafas de protección.
- 2. Gafas de protección.
- 3. Gafas de protección.

Martillo

Tipificación (características)

El martillo es una herramienta utilizada para golpear y unir materiales, como clavos, etc. Se compone de una cabeza y un mango.

El martillo es una herramienta utilizada para golpear y unir materiales, como clavos, etc. Se compone de una cabeza y un mango.

Reglas a las que está expuesto

- 1. Golpear y unir materiales.
- 2. Golpear y unir materiales.
- 3. Golpear y unir materiales.
- 4. Golpear y unir materiales.

Señales de peligro

- 1. Golpear y unir materiales.
- 2. Golpear y unir materiales.
- 3. Golpear y unir materiales.

Partes



Las herramientas que debes tener para su uso correcto

- 1. Martillo de mano.
- 2. Martillo de mano.
- 3. Martillo de mano.
- 4. Martillo de mano.

Elementos de protección que debes usar

- 1. Gafas de protección.
- 2. Gafas de protección.
- 3. Gafas de protección.

Machete

Tipificación (características)

El machete es una herramienta utilizada para cortar y limpiar terrenos, como hierba, etc. Se compone de una hoja y un mango.

El machete es una herramienta utilizada para cortar y limpiar terrenos, como hierba, etc. Se compone de una hoja y un mango.

Reglas a las que está expuesto

- 1. Cortar y limpiar terrenos.
- 2. Cortar y limpiar terrenos.
- 3. Cortar y limpiar terrenos.
- 4. Cortar y limpiar terrenos.

Señales de peligro

- 1. Cortar y limpiar terrenos.
- 2. Cortar y limpiar terrenos.
- 3. Cortar y limpiar terrenos.

Partes



Las herramientas que debes tener para su uso correcto

- 1. Machete de mano.
- 2. Machete de mano.
- 3. Machete de mano.
- 4. Machete de mano.

Elementos de protección que debes usar

- 1. Gafas de protección.
- 2. Gafas de protección.
- 3. Gafas de protección.

Lima

Tipificación (características)

La lima es una herramienta utilizada para alisar y pulir superficies metálicas, como tornillos, etc. Se compone de una cabeza y un mango.

La lima es una herramienta utilizada para alisar y pulir superficies metálicas, como tornillos, etc. Se compone de una cabeza y un mango.

Reglas a las que está expuesto

- 1. Alisar y pulir superficies metálicas.
- 2. Alisar y pulir superficies metálicas.
- 3. Alisar y pulir superficies metálicas.
- 4. Alisar y pulir superficies metálicas.

Señales de peligro

- 1. Alisar y pulir superficies metálicas.
- 2. Alisar y pulir superficies metálicas.
- 3. Alisar y pulir superficies metálicas.

Partes



Las herramientas que debes tener para su uso correcto

- 1. Lima de mano.
- 2. Lima de mano.
- 3. Lima de mano.
- 4. Lima de mano.

Elementos de protección que debes usar

- 1. Gafas de protección.
- 2. Gafas de protección.
- 3. Gafas de protección.

Pala

Martillo

Machete

Lima

Productos
Kit uso EPP



Ver más

Productos
Agropositiva

Ver más



Productos

**Alimentación
Positiva**



Aprende más

Productos
**Prevención
Covid-19**



Ver más

Productos

Lecciones aprendidas

Aprendizajes significativos



Conoce sus historias y cuida tu vida

Productos

**Actividades de Acondicionamiento
y Reentrenamiento para la
Salud Músculo Esquelética**



Ver más



KIT Agropositiva



Comprometidos con el cambio en el campo



Acciones
educativas



Documentos
técnicos



Videos
educativos



Gamificación
Expedición por
el agro

Conozco mi realidad



Nuestra estrategia



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



PROYECTO EMPRESAS FELICES

FASE 1
Ciclo educativo –
10 Conferencias



Total de Inscripciones
4.136

Total de Participaciones de Trabajadores
2.976

Acciones Educativas
09

Total de Participaciones de Empresas
2.083



FASE 2
Kit de reconocimiento



2.700 KITS

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

Prueba piloto Sector Salud



FASE 3
Videos educativos
sensibilización



3 VIDEOS

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



FASE 4
Set de 30 tarjetas
animadas



30 Tarjetas



POSIPEDIA



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



PROYECTO EDUCACIÓN AUDITIVA

Proveedor Soundflix

OBJETIVO

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



POBLACIÓN OBJETO

Trabajadores, directivos y responsables del SG-SST.



03 Audiocoaching

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



01 Canción educativa "Llego la hora"



CARACTERÍSTICAS

Generar Consciencia y reflexión sobre la cultura del autocuidado.

Entregar el mensaje en positivo, lecciones aprendidas.

Historia llamativa, motivacional.

Tiene el propósito de hacer que el oyente reflexione



Antes

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

Después

Congreso 2022

Nariño + Positiva

Gestión Moderna

en Riesgos Laborales para el cuidado de la vida

Con el acompañamiento de:



EXPERTO

Cristian Alonso R. MD, ESO, ME

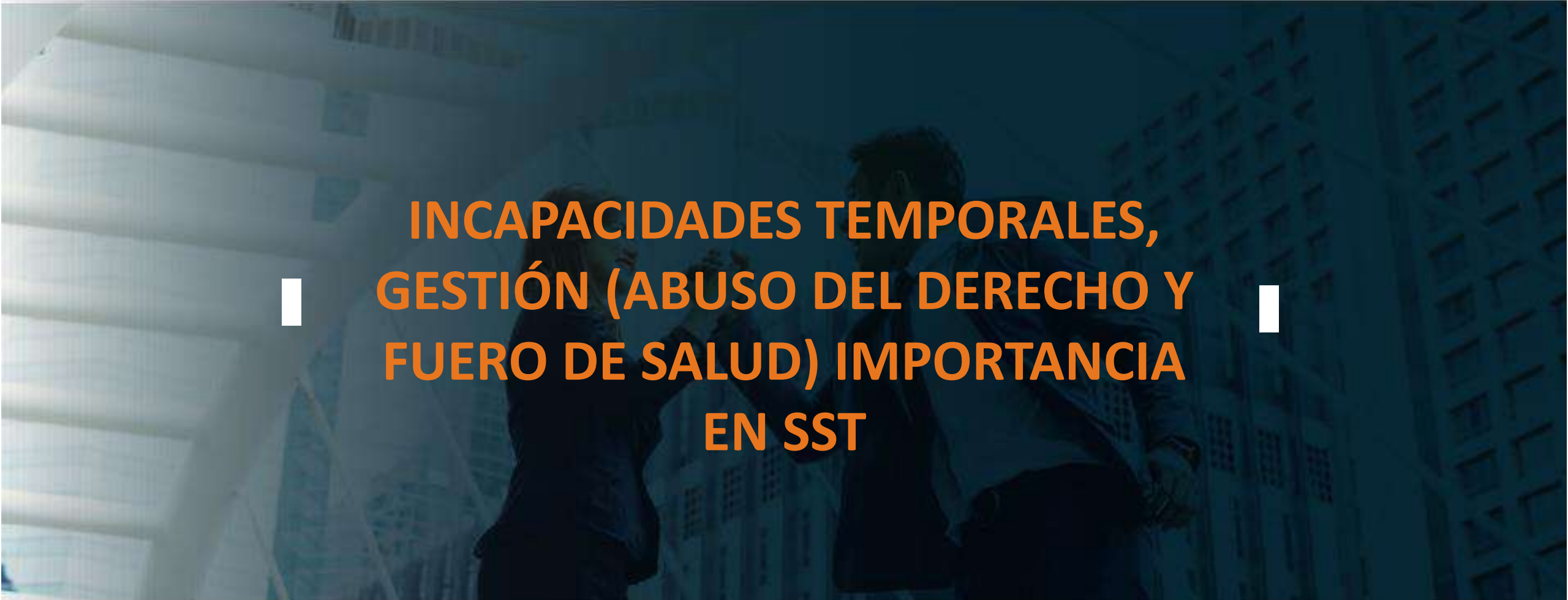
Cristianalonso_r@hotmail.com

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





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



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

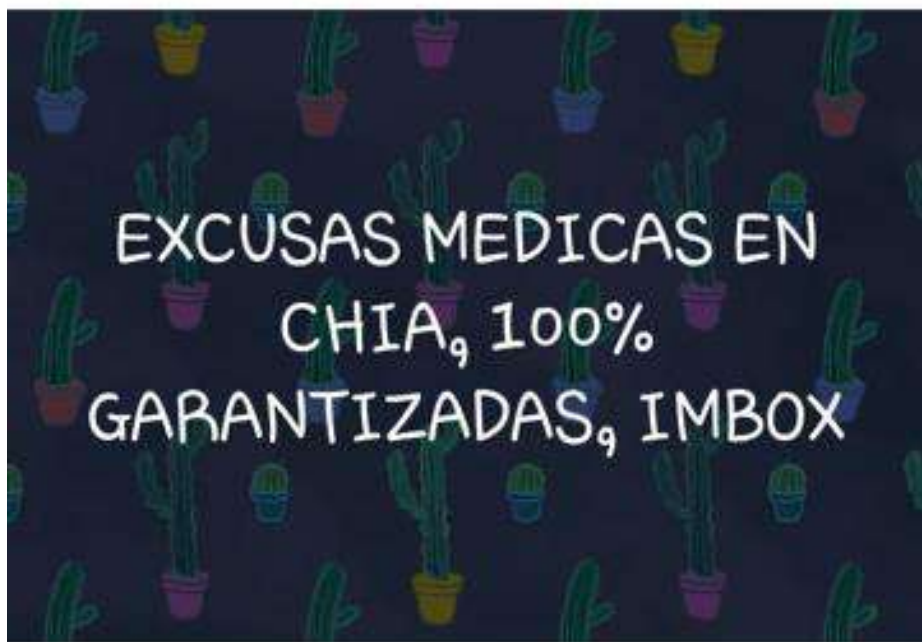
Compra Protegida, recibe el producto que esperabas o te devolvemos tu dinero,

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?


COLMEDICA
 Medicina Prepagada
 Usted no está solo.

11/06/14
CENTRO MÉDICO COLMEDICA
 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: _____

¿?

FALSE

COLMEDICA
 CENTRO MEDICO COLMEDICA

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 COLMEDICA 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 E.P.S. Familiares

Urgencias Hospitalización UCI Consulta externa

R: Obstetricia

Ajerto a consulta.

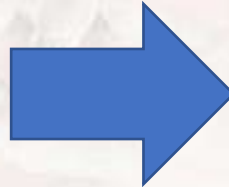
Av. 50 - 11:00A

Saldo: 1230 A-

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

Calle 6 No 10-125
PBX: 593 0080 - Fax: 062 709
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 Granado de Clínica Chía, **NO corresponden con Incapacidades emitidas en nuestra Institución.**

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

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

[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

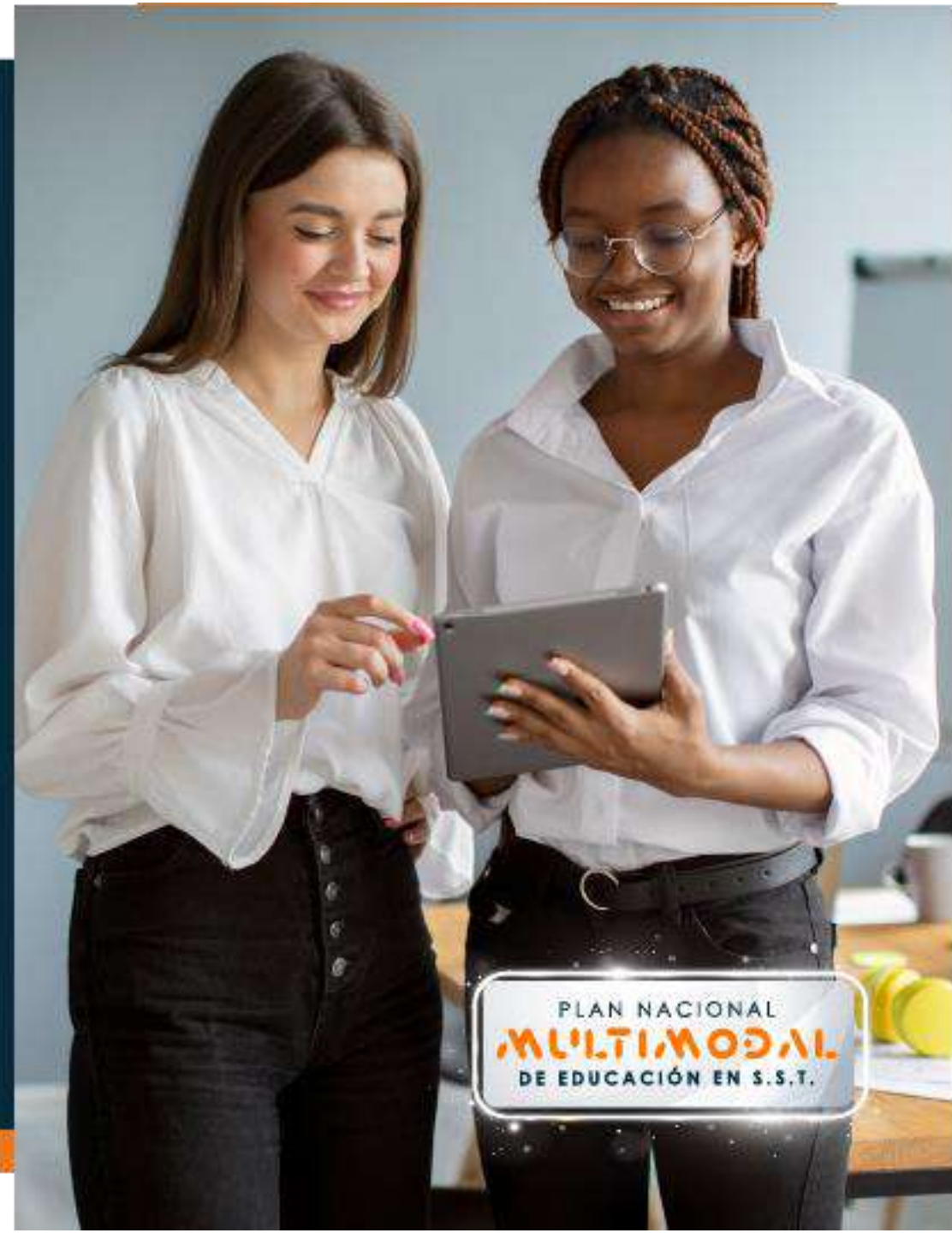


Permitir la restitución de la salud acto médico u odontológico y hace parte del tratamiento



Permite prestar los servicios para los cuales fue contratado.

Ahora unas pregunticas



INCAPACIDAD TEMPORAL

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



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?..



Quiénes 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



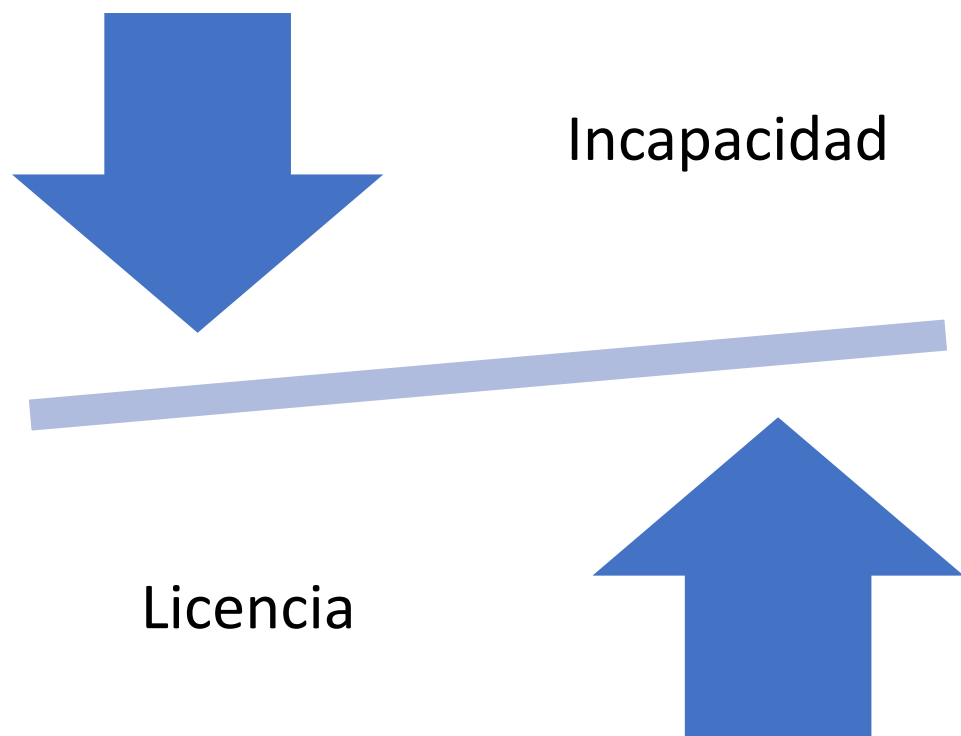
PREPAGADA



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



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

Fecha de inicio **prospectiva** cuando se trate de prórroga por el mismo diagnóstico 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 el fin de que se dirija tanto la 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

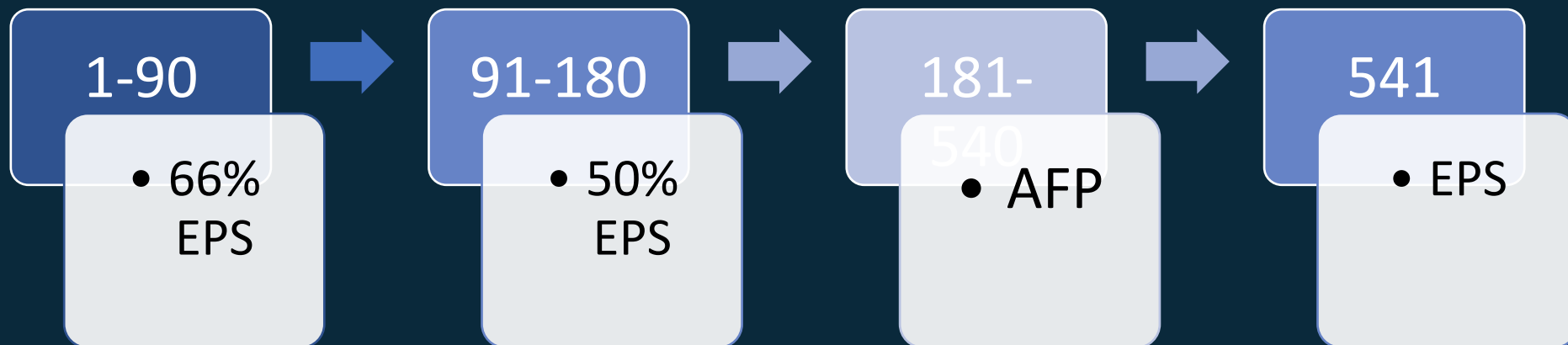


Certificado del medico u odontólogo a transcribir con la siguiente información:

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 teleexpertise 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.

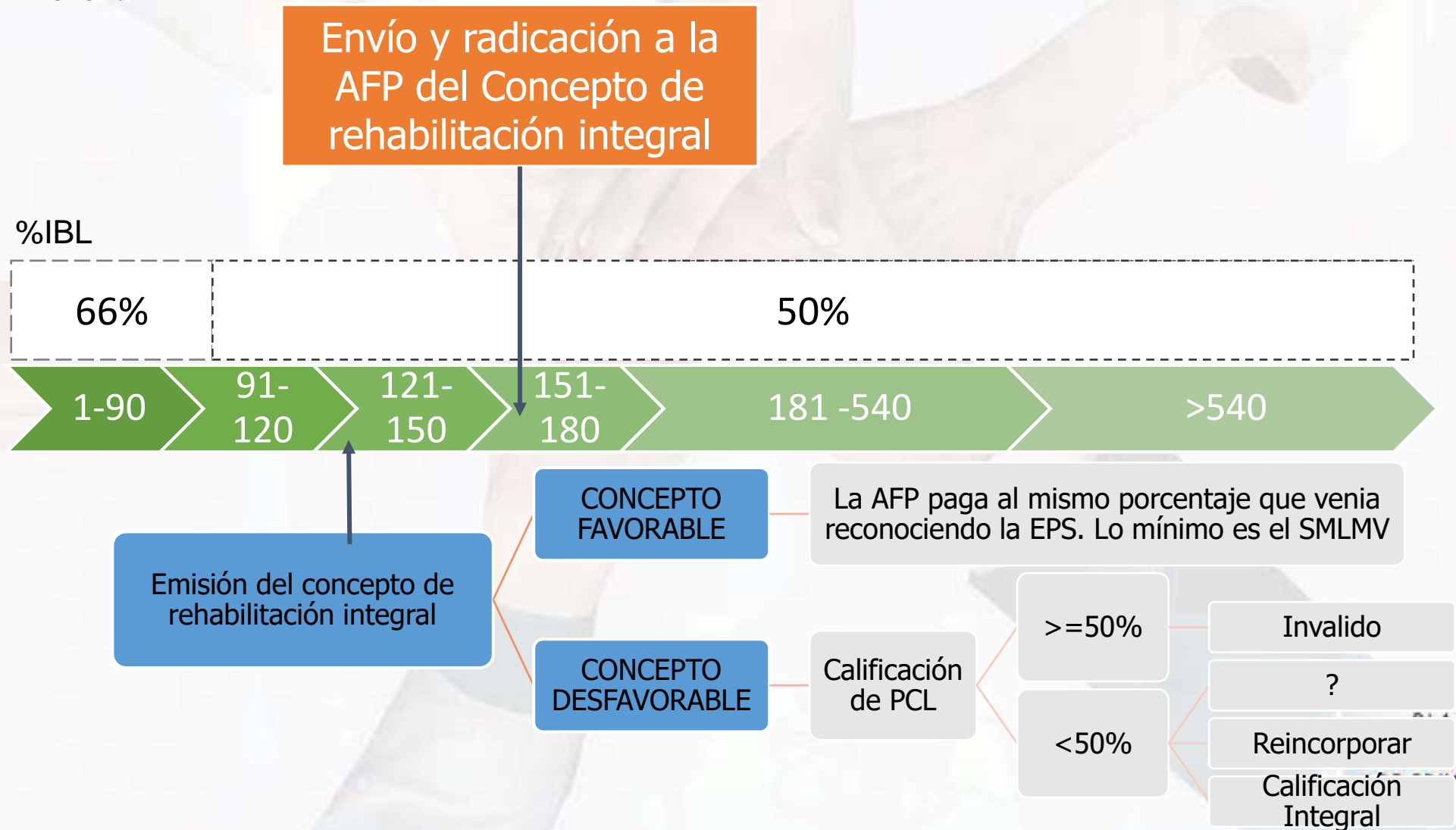
¿Quién asume el pago de las incapacidades?



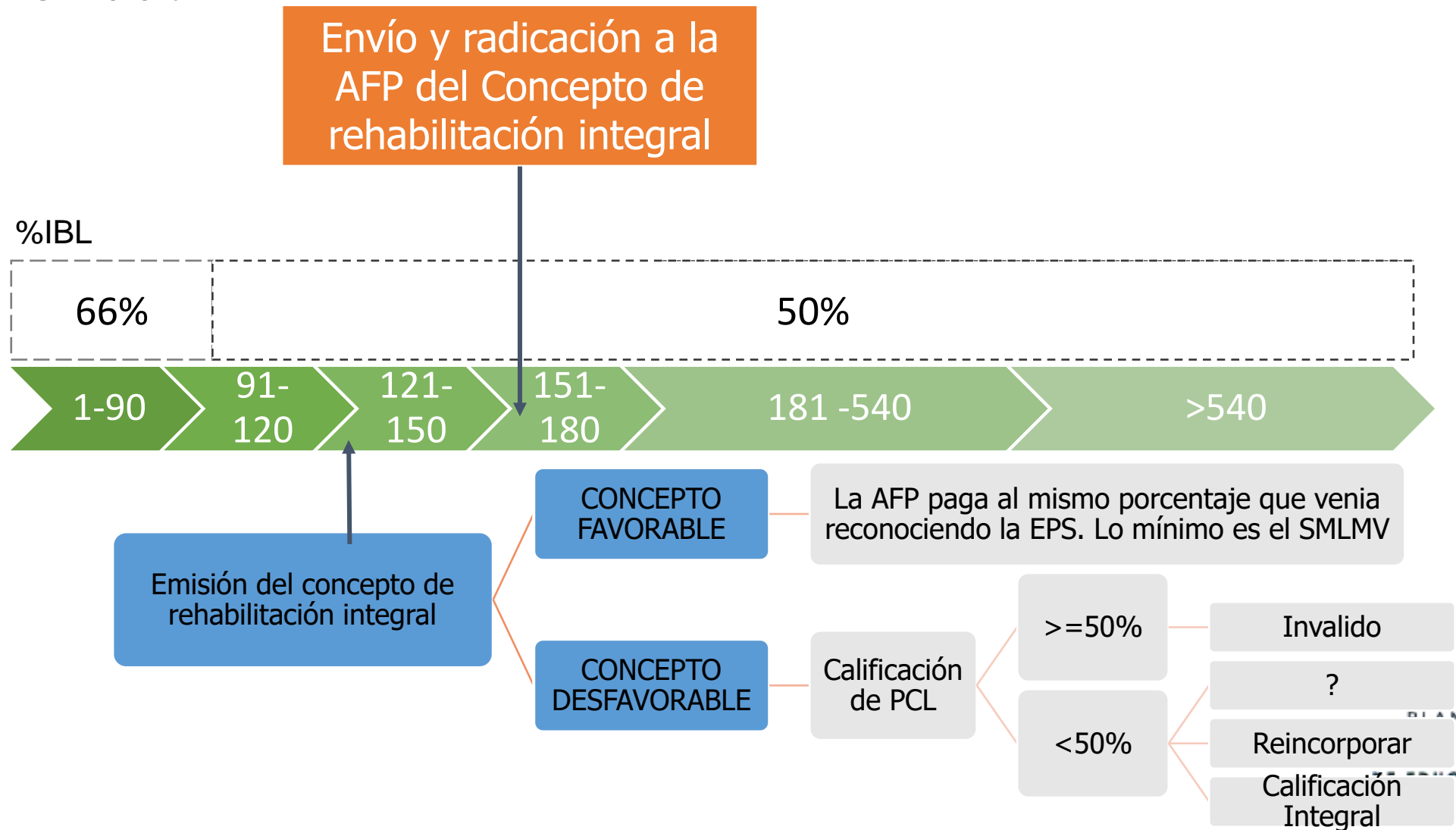
EL AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD DE ORIGEN COMÚN NO PODRA SER INFERIOR AL SALARIO MINIMO LEGAL VIGENTE

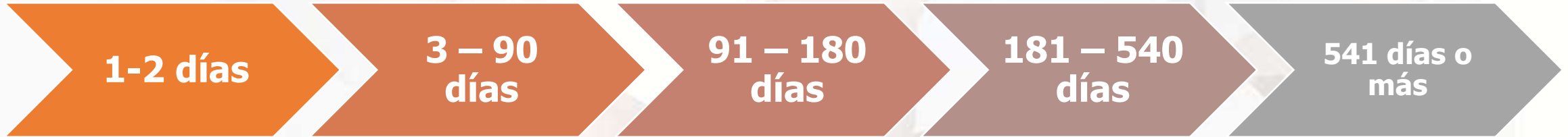
Por los primeros 180 días paga directamente el empleador y realiza el trámite de transcripción y recobro ante la EPS – EL TÉRMINO DE TRANSCRIPCIÓN LO DETERMINA CADA EPS

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



¿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

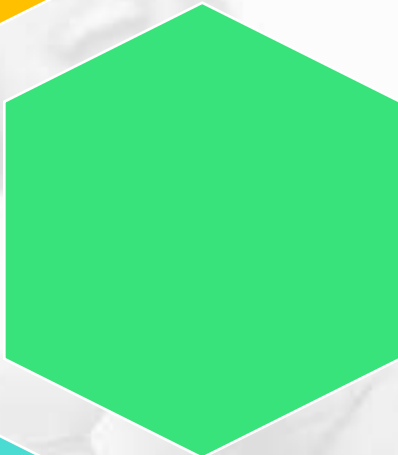


1

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



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

¿Cuándo?

Calificación Definitiva- Concepto Desfavorable

Situaciones de Abuso del Derecho

¿Objetivo?

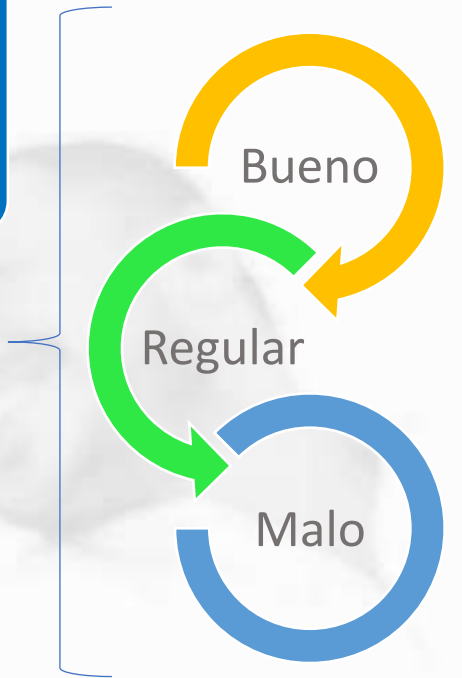
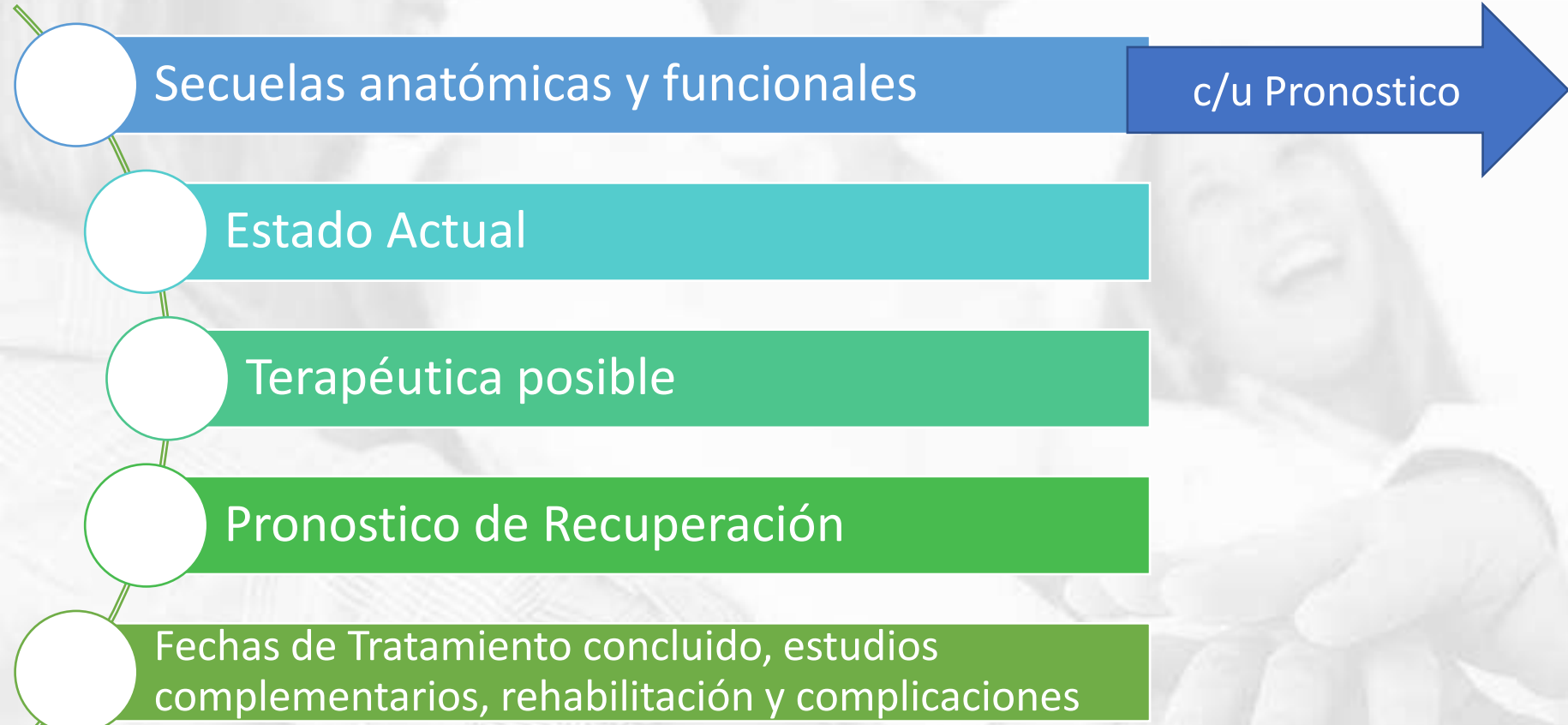
¿Tiempo de Rehabilitación o Recuperación (evaluación médica y visita domiciliaria)

Registro en la HC y reconocimiento de Incapacidades

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



Concepto de rehabilitación que responda 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



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.

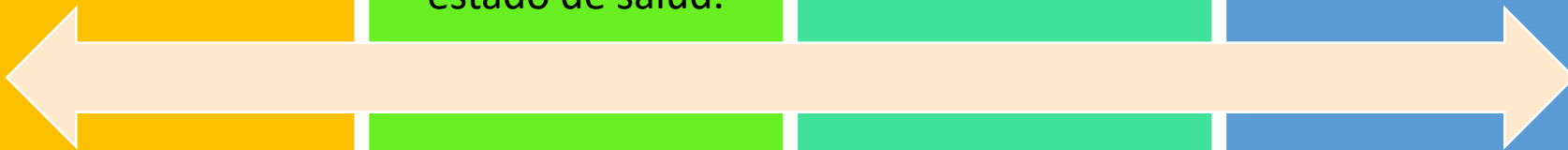


Fraude al otorgar la
certificación de la
Incapacidad.



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.

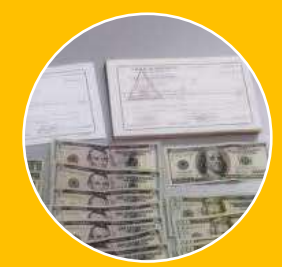
Tipos de casos para seguimiento



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 ★

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



Cursos
Virtuales



Videos



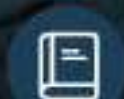
Cartillas



Juegos
Digitales



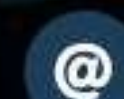
Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

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



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co

Antes

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

Después

Congreso 2022

Nariño + Positiva

Gestión Moderna

en Riesgos Laborales para el cuidado de la vida

Con el acompañamiento de:

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

Patricia Canney
pcanney@une.net.co



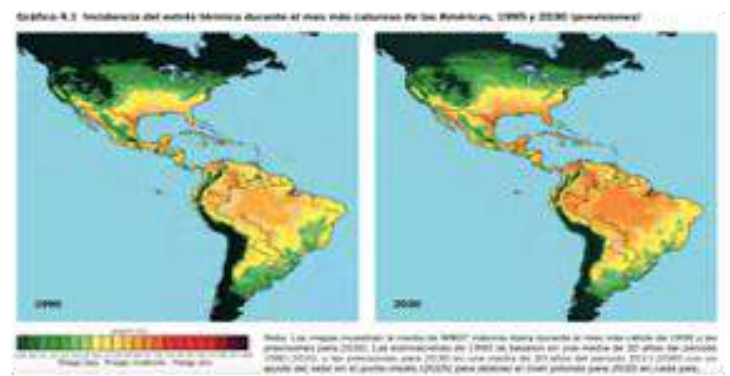
PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

¿Qué está sucediendo las en el mundo del trabajo?

Tecnología

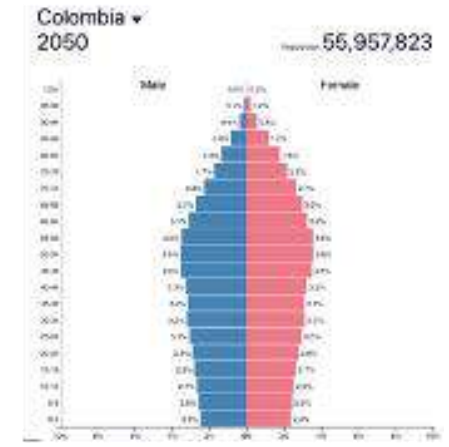
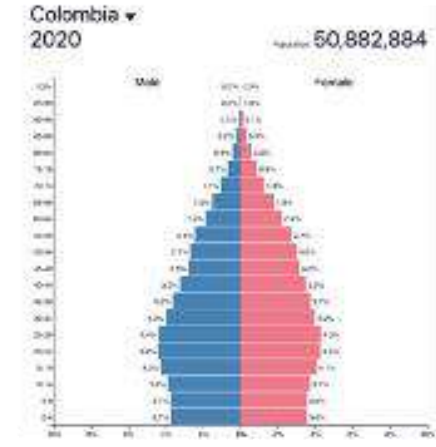
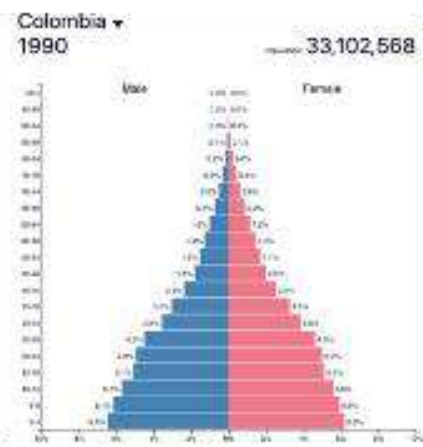


Cambio climático



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2019 Primera edición 2019

Población



<https://www.censitodocumentsid.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”

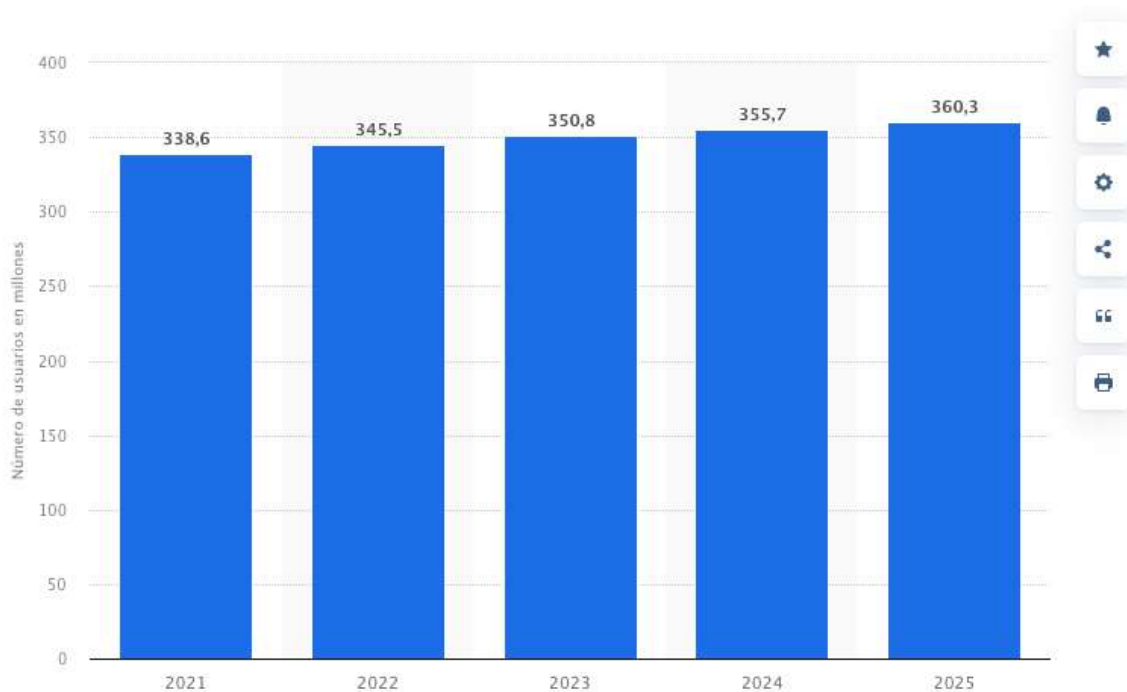
<https://www.lexico.com/>

“En inglés, el verbo “influencer” significa influir. La autenticidad es el factor más importante. Permitir el abordar directamente una población en una conversación de tu a tu”.

“La cara amable de un influencer”

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)

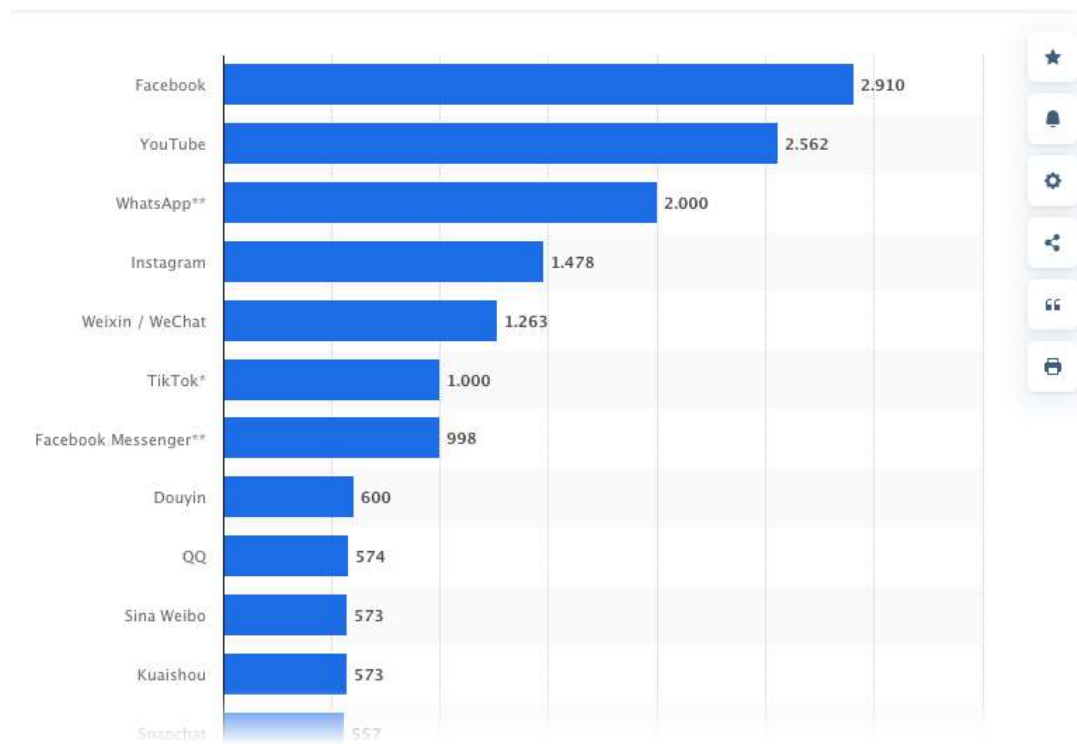


<https://es.statista.com/estadisticas/636174/numero-de-usuarios-mensuales-activos-de-twitter-en-el-mundo/>

© Statista 2022

© Statista 2022

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

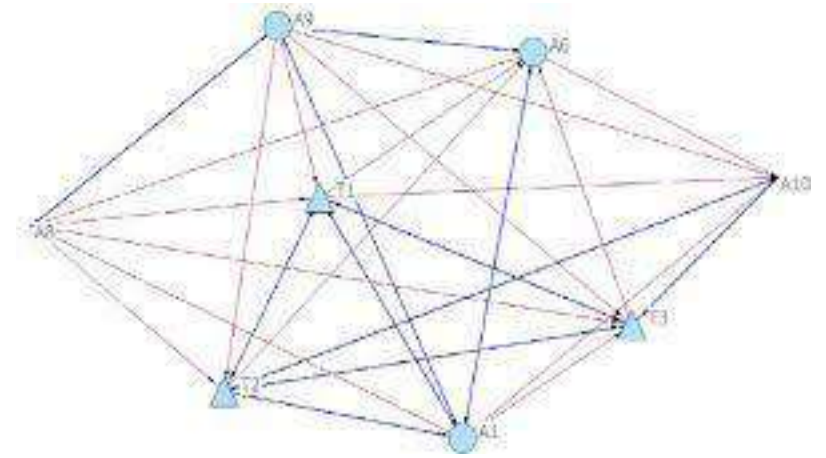


<https://es.statista.com/estadisticas/600712/ranking-mundial-de-redes-sociales-por-numero-de-usuarios/>

¿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

Los **influencers** crean contenido en las redes sociales basados en las experiencias propias, en las cuales al compartirlas con el público influyen sus propias emociones. Estas **emociones** hoy en día juegan un papel muy importante en la toma de decisiones



¿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
- Cástulo Rodríguez

“Traer emoción e inspiración”

Desarrollo del pensamiento en Seguridad

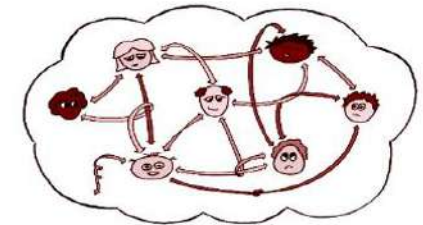
Máquinas,
herramientas,
equipos,
saneamiento básico

“Edad de Oro”

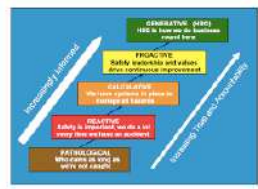
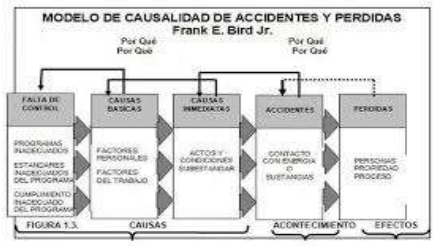
¿Y ahora, 30 40 años
después, un cambio de
paradigma?



“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”



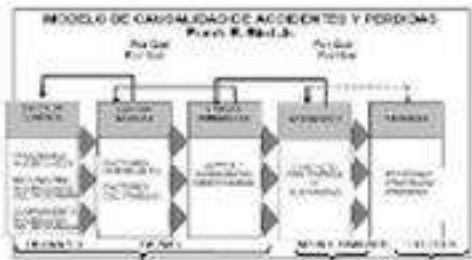
...1970

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

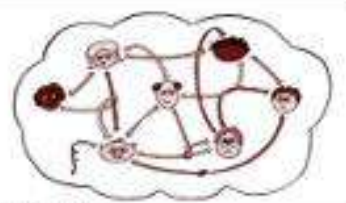
SG-SST

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

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

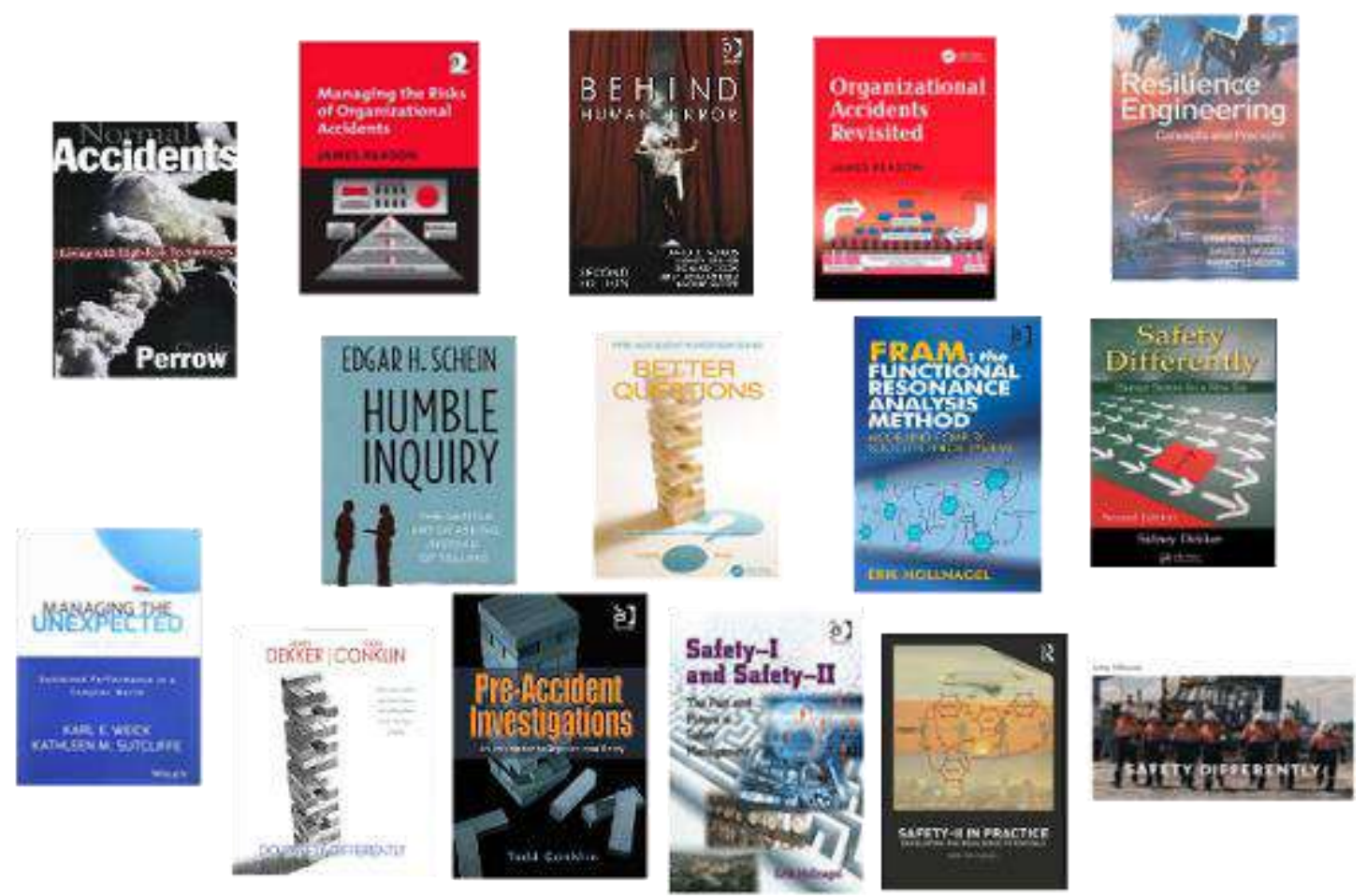
El cambio requiere persistencia

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

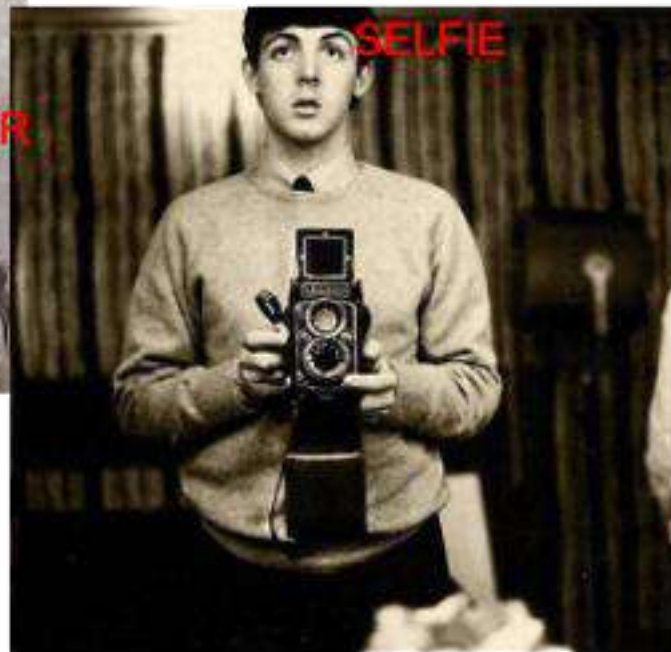


© Charles Perrow - "Normal Accidents" - MIT.edu

- 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.

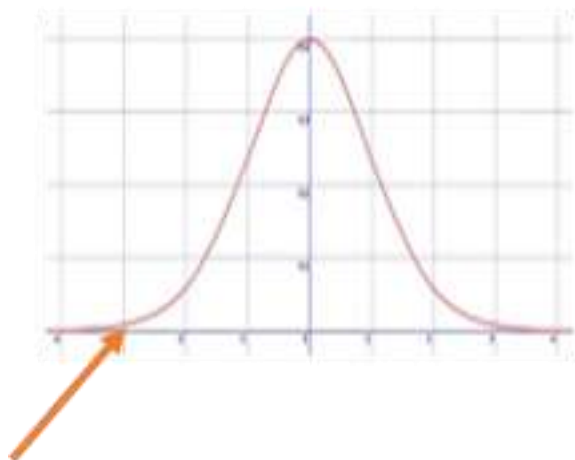
Las personas no como individuos, las personas como sistemas humanos

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

“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 "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"

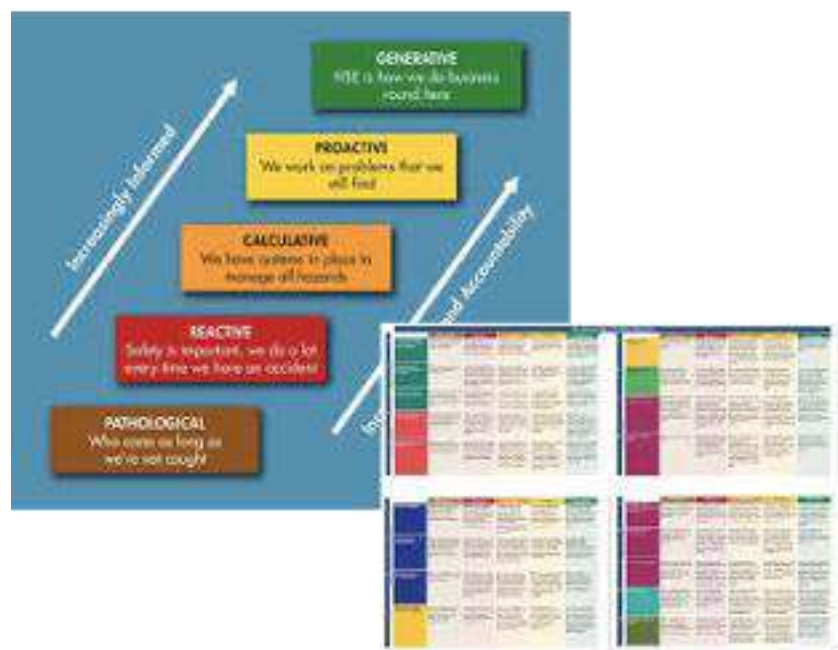
"Aprender y mejorar"

"El contexto influye en el comportamiento"

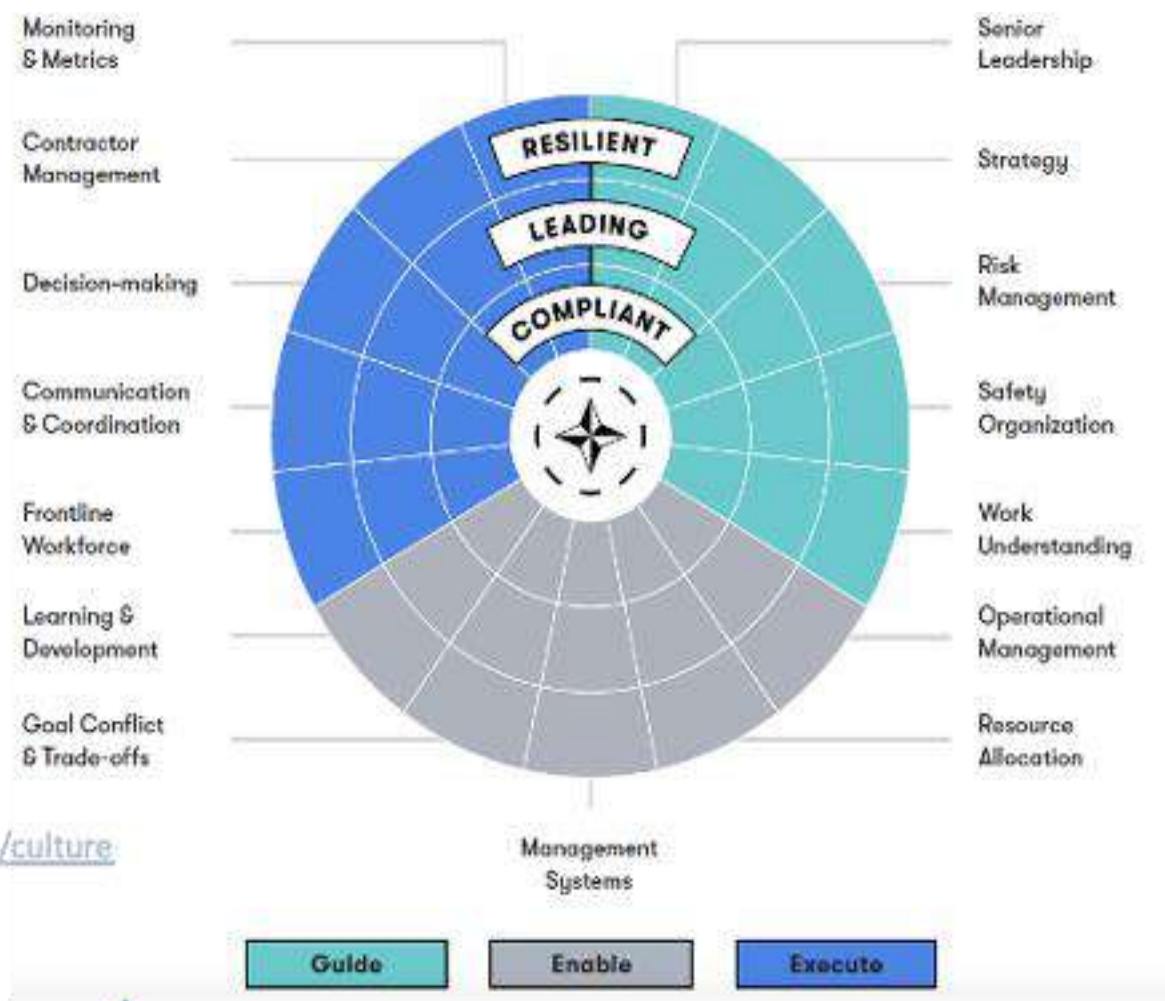
"Cómo respondemos al fracaso es importante. La forma en que los líderes actúan y responden.

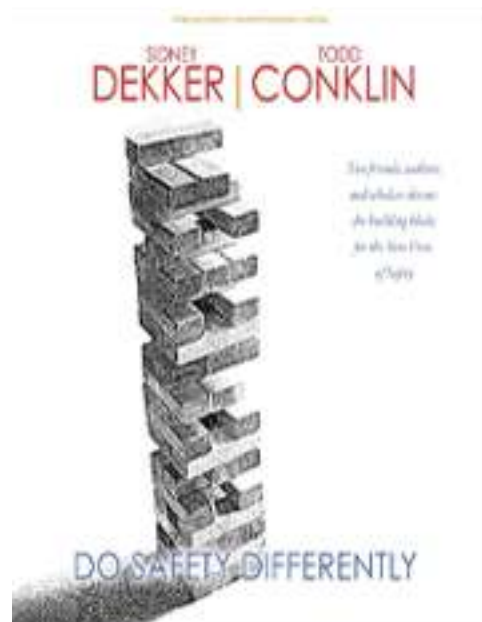
"Diseño hostil o diseño fácil?"

Cultura



<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?

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

¿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...”



- *El cambio social no se propaga como un virus – Tenemos que utilizar estrategias que permitan avanzar.*
- *Los Innovadores son el objetivo - Los adaptadores tempranos son clave para ayudarnos a diseminar una nueva idea, especialmente si es un cambio social.*
- *Construir redes amplias, conexiones.*
- *No solo buscar personas especiales, buscar lugares especiales – La red que está en la periferia.*
- *Redes de conexión amplias.*
- *Crear relevancia. Permitir nuevas ideas y opiniones, permitir a través de la conversación la discusión de nuevas ideas.*

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)



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

BIBLIOGRAFIA

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)

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

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



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co

Antes

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

Después

Congreso 2022

Nariño + Positiva

Gestión Moderna

en Riesgos Laborales para el cuidado de la vida

Con el acompañamiento de:

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

cesales, ya que el
ado a declarar
imiento por ra
cedimiento C



- 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

INVESTIGACIÓN DE LA ENFERMEDAD LABORAL UN TEMA POCO EXPLORADO





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

Normativa aplicable en Investigación de EL



Ley 1562 de 2012



Decreto 1072 de 2015



Resolución 312 DE 2019

Normativa aplicable en Investigación /EL COVID -19



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



decreto 676 art 1 COVID -19
Personal Salud



decreto 538 de 2020 articulo
13 Ley 1562 de 2012



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

Por que realizar investigación de enfermedad laboral (EL)

Decreto 1072 de 2015

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

Reporte

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

Resolución 312 DE 2019

Capitulo II Estándares mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I,. II o III

Art 9

REPORTE DE AT Y EL Criterio: **Investigar los incidentes y todos los AT y las Enfermedades cuando sean diagnósticadas como laborales** con la participación del del COPASST, PREVINIENDO LA POSIBILIDAD DE que se presenten nuevos casos

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

Capitulo III Estandares mínimoc para empresas de mas de cincuenta (50) a cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I,. II, III, IV y V y de 50 o menos con Riesgo IV y V.

ART 16

REPORTE DE AT Y EL. INVESTIGACION AT y EL (**15 DIAS DESPUES DE SU OCURRENCIA**, EQUIPO INVESTIGADOR... **Art 18** responsabilidad des ARL Asesoría y asistencia técnica

Resolución 312 DE 2019

A que empresas aplica:

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

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

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

Criterio:

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

Modos de Verificación:

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

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



¿Existen metodologías para investigar la enfermedad laboral?

Metodologías para Investigar la Enfermedad Laboral



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

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2015



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



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



Región de Murcia
Protocolo de investigación de enfermedades profesionales



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

Oficina Internacional del Trabajo
– Ginebra: OIT, 2015

ISBN: 978-92-2-329419-9 (impreso)
ISBN: 978-92-2-329420-5 (web pdf)

https://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_346717/lang-es/index.htm



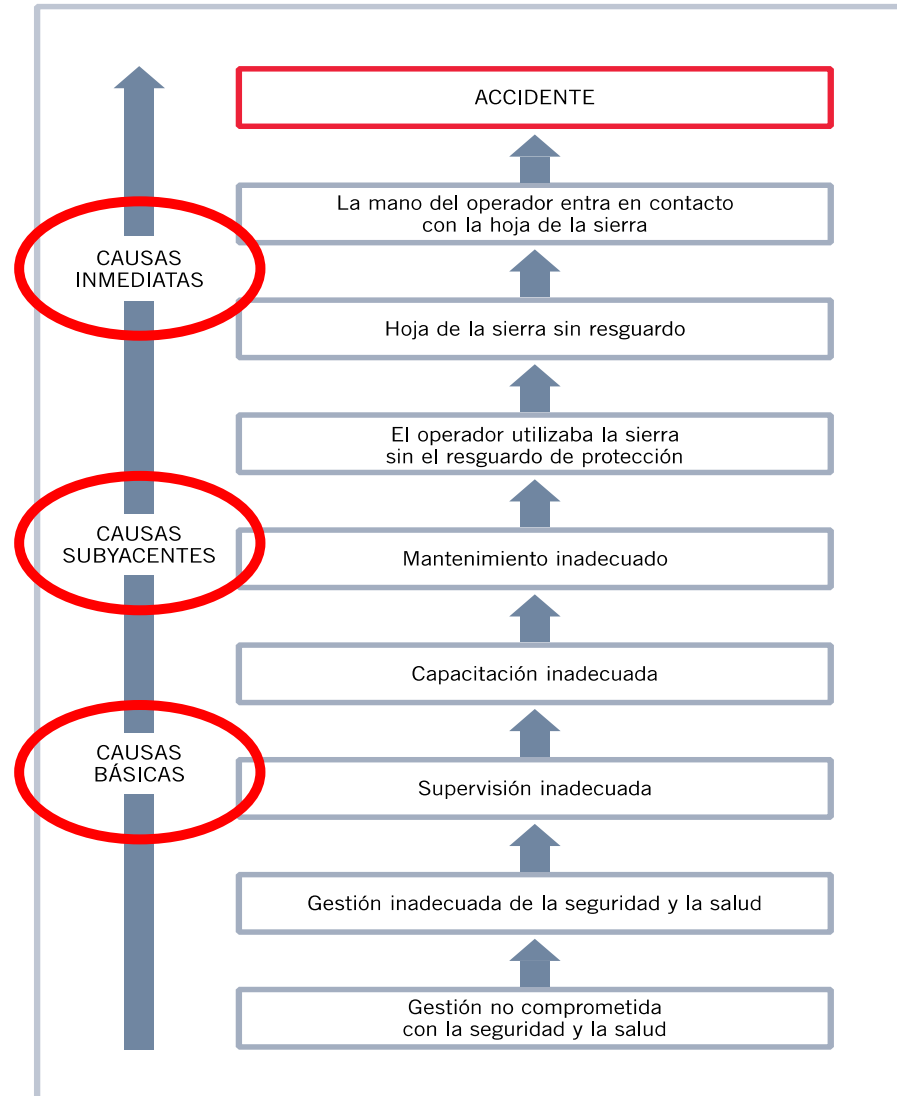
Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Guía práctica
para inspectores del trabajo



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

El diagrama siguiente muestra una cadena causal:



MINISTERIO DE SALUD

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

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

Enfocada hacia AT

TABLA DE CONTENIDO

1.OBJETIVO

1.ALCANCE

1.ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.DOCUMENTOS ASOCIADOS A LA GUÍA

1.NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS EXTERNOS

1.DEFINICIONES (SI APLICA)

1.ACTIVIDADES PARA LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y
ACCIDENTES LABORALES

1.7.1. Reporte de Incidentes o Situaciones Inseguras.

1.5 7.2. Reporte del accidente

1.5 7.3. Proceso de investigación.

DIVULGACIÓN RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE ACIDENTES

DIAGRAMA DE FLUJO PARA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y
ACCIDENTES LABORALES

RESPONSABILIDADES EN LAS INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES
LABORALES

FUNCIONES DEL EQUIPO INVESTIGADOR DE INCIDENTES Y
ACCIDENTES DE TRABAJO

10.DIVULGACIÓN RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE
ACCIDENTES

DIAGRAMA DE FLUJO PARA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y
ACCIDENTES LABORALES.

Andalucía

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

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



CODIFICACIÓN DE CAUSAS IDENTIFICADAS

Causas relacionadas

Gestión de la prevención

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

Vigilancia de la salud

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

Medidas preventivas específicas

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

medidas organizativas específicas

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

Protocolo de investigación de enfermedades profesionales

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Parte de identificar los peligros y los factores de riesgo

Servicio de Higiene Industrial y Salud Laboral

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

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

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

5. Causas relativas a la exposición

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

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

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

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

Grupo 3 (agentes biológicos)

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

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

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

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

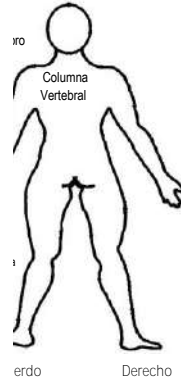
Exposición a vibraciones*			
Tipo de herramienta	Nivel de aceleración (m/s ²)	Tiempo de exposición	Fecha de la medición

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

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

Posturas*

REGIÓN ANATÓMICA⁽¹²⁾



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

Movimientos repetidos*

Ciclos de trabajo menores de 30 segundos Tareas en las que durante el 50% del ciclo se realizan movimientos similares

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

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

Factores de la organización*

Sobrecarga de trabajo
Falta de pausas
Falta de control sobre la tarea
Trabajo monótono

e) Aplicación de fuerzas*

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

Advertir si hay utilización de herramientas vibrátiles (mano-brazo)

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

Grupo 6 (agentes carcinogénicos)

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

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

• Observaciones:

.....

.....

.....

Tipos de efectos



Enfermedad laboral



Enfermedades Laboral Directa



Enfermedad común agravada por el trabajo



Enfermedad Intercurrente

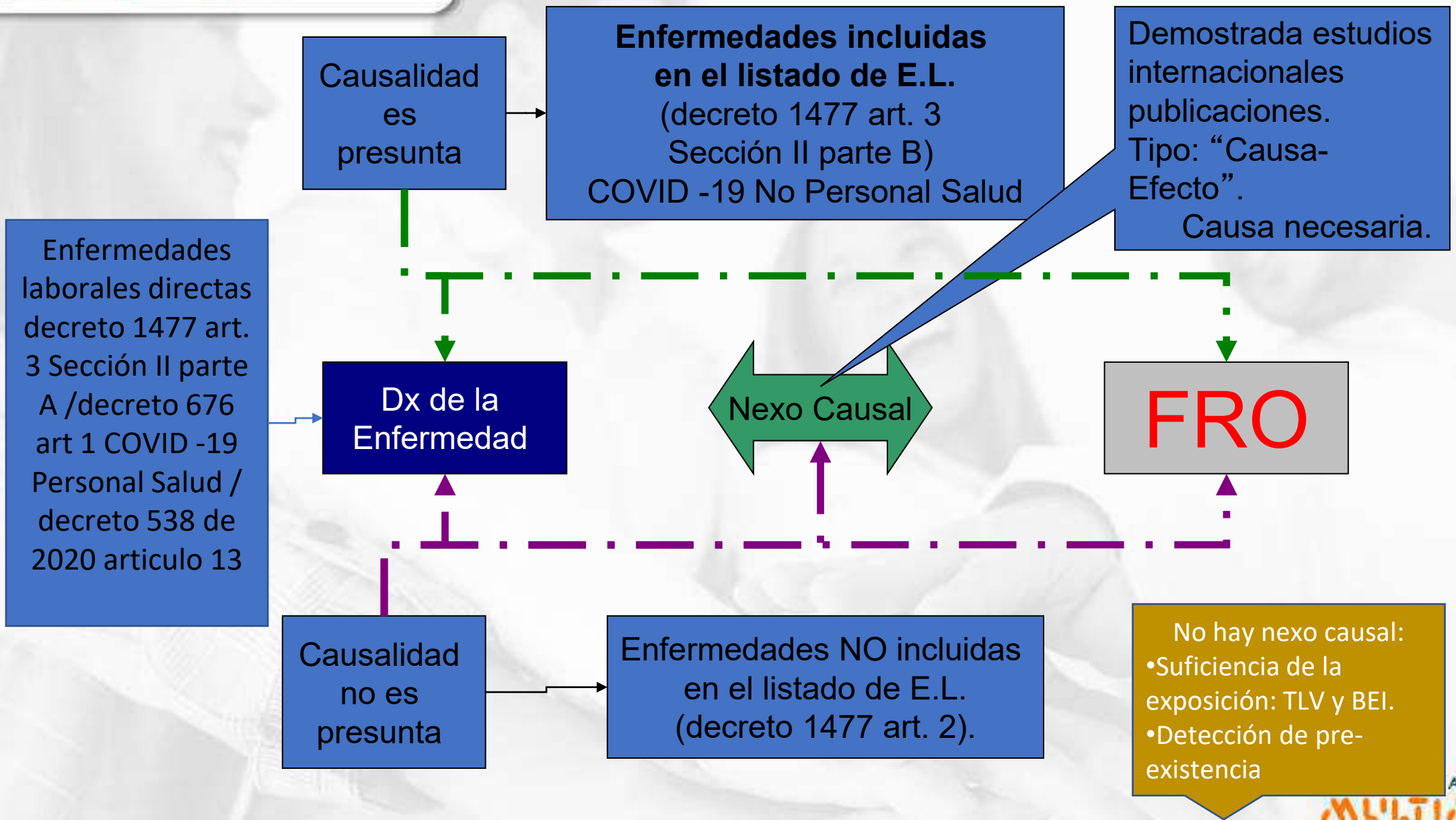


Enfermedad Para-ocupacional.



AT

Listado de Enfermedades Laborales



SECCIÓN II:

GRUPO DE ENFERMEDADES PARA DETERMINAR EL DIAGNÓSTICO MÉDICO

PARTE A

ENFERMEDADES LABORALES DIRECTAS

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

COVID-19 Virus Identificado (U071)

COVID-19 Virus no Identificado (U072)

PARTE B

ENFERMEDADES CLASIFICADAS POR GRUPOS O CATEGORIAS

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

EXISTE DIFERENCIA ENTRE CALIFICAR E INVESTIGAR

Calificar / Investigar

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



Calificar



Investigar



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

¿Quién lo hace?

INVESTIGAR

Empresa /Médico SST

Área de SST

Higiene / Ergonomía/ psicología

COPASST

CALIFICAR

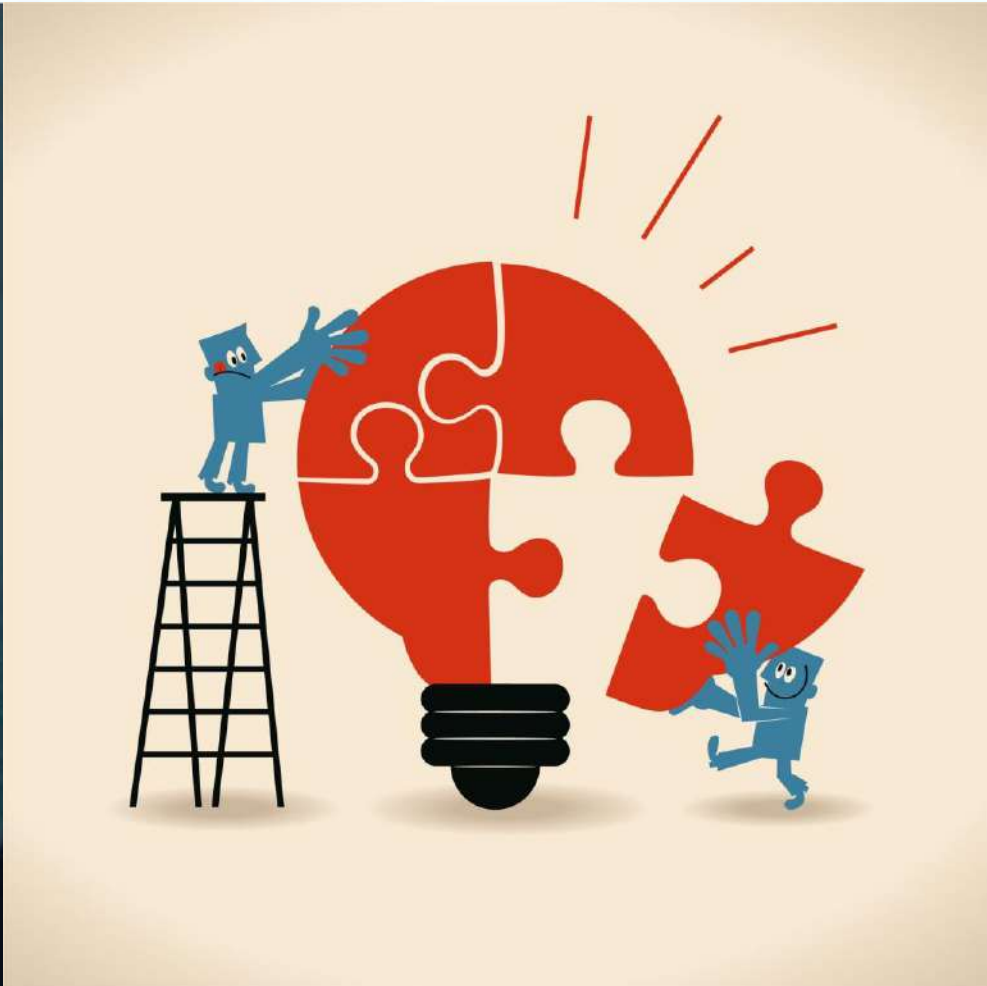
1ra Oportunidad (EPS-ARL-AFP Cia de seguros).

1ra instancia JRCI

2^{da} instancia JNCI

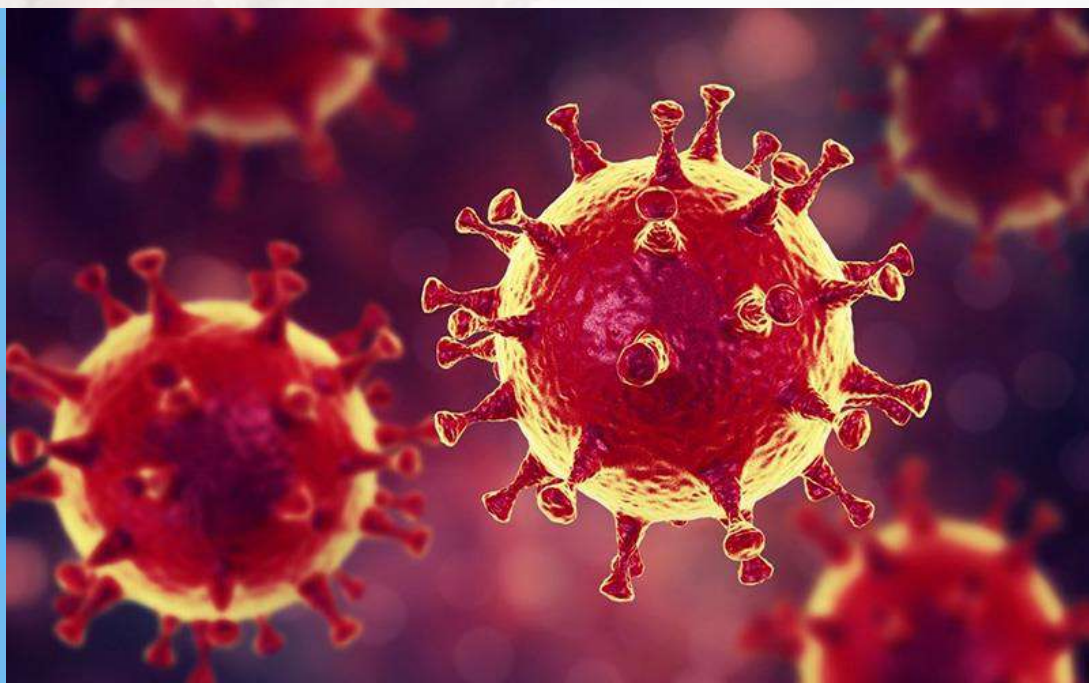
Justicia Ordinaria Laboral

Metodo



1. OBJETIVO:

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



Metodología de la Investigación Procedimiento para la investigación de la EL

PASOS A SEGUIR PARA INVESTIGAR

Recibir la notificación de la calificación de origen

PROCEDIMIENTOS

RESPONSABLE

MATERIALES Y REGISTROS

ESPECIFICACIONES

ITEMS DE CONTROL



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



EMPRESA



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



Deberá verificar que el dictamen esta en firme y ejecutoriado



Notificación de la empresa de la calificación.

RESPONSABLE: Empresa

Radicación del reporte de la EL

PROCEDIMIENTOS

RESPONSABLE

MATERIALES Y REGISTROS

ESPECIFICACIONES

ITEMS DE CONTROL



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

EMPRESA

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

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

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



OPERACIÓN

Realizar la investigación de los criterios



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



Formato de investigación.



Aplicar las diferentes herramientas y modelos para analizar

Responsable: Comité de Investigación de EL

Conformar y reunir el equipo de investigación de EL

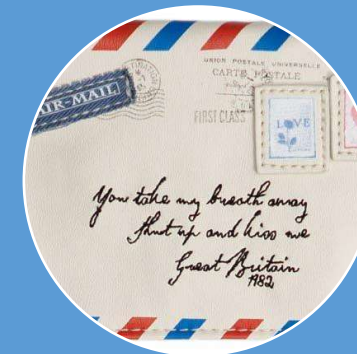


Los miembros: Analista de SST, MD de SST - MD Jefe del área, Directores de GH, miembro de COPASST

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



EMPRESA



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

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

Concepto de Determinantes de Salud

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

Concepción Biologista (fines siglo XIX).

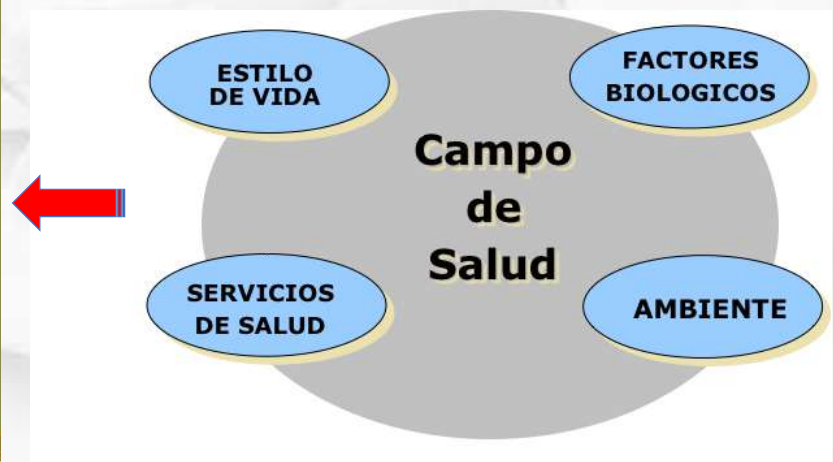
Modelo ecológico o triadecológico



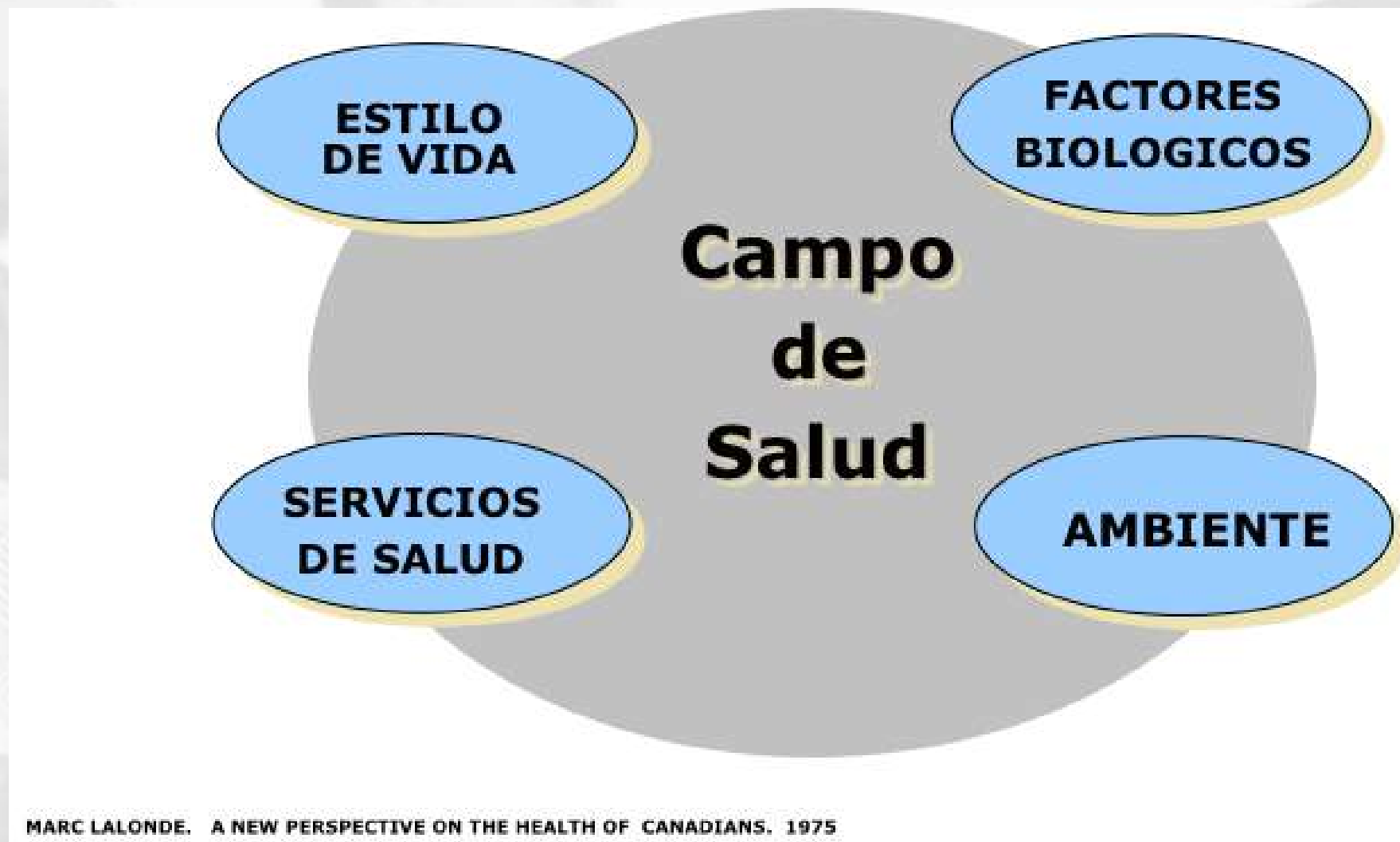
Multinivel

Concepto de campo de la salud

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



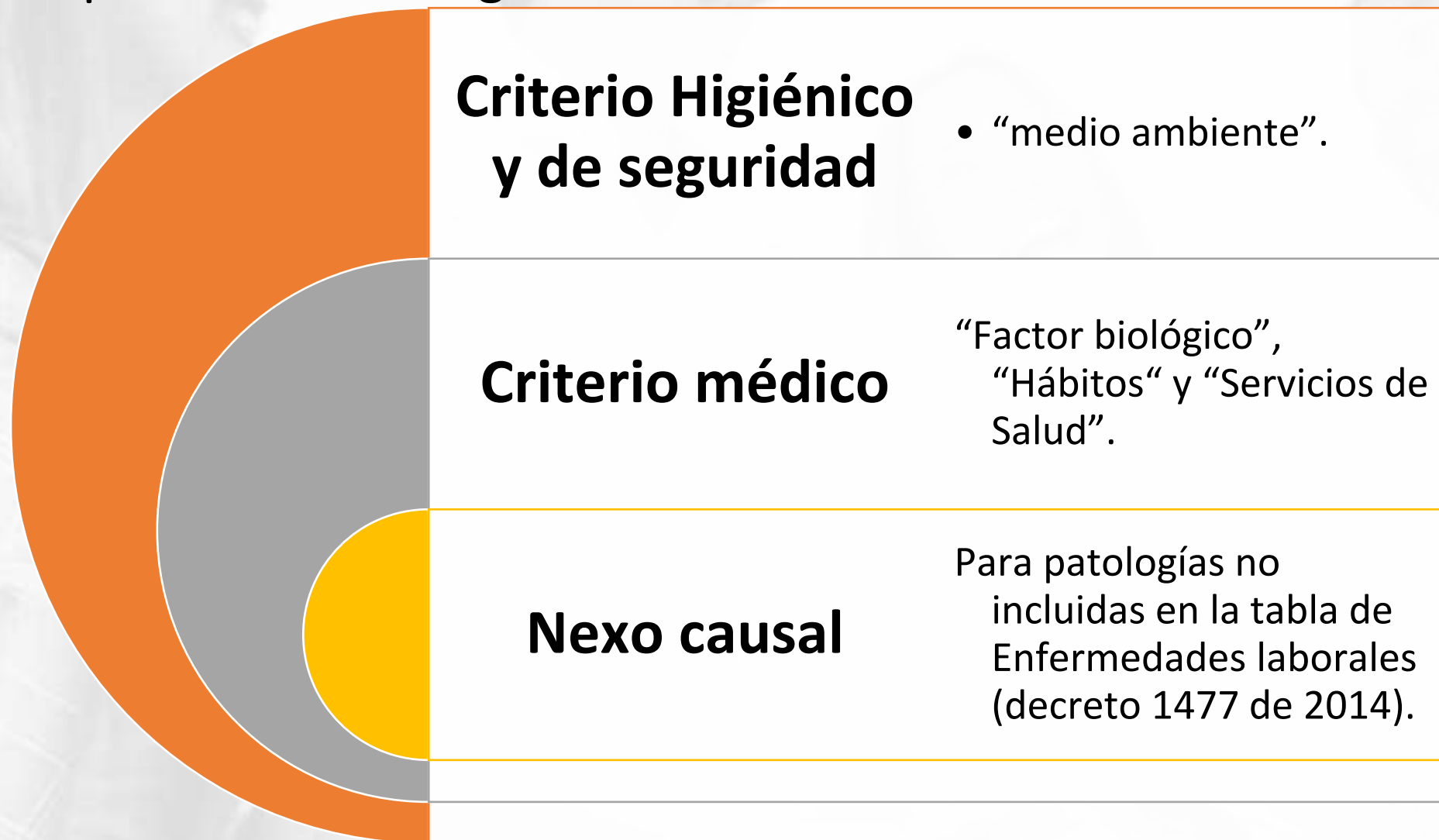
Concepto de campo de la salud



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

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

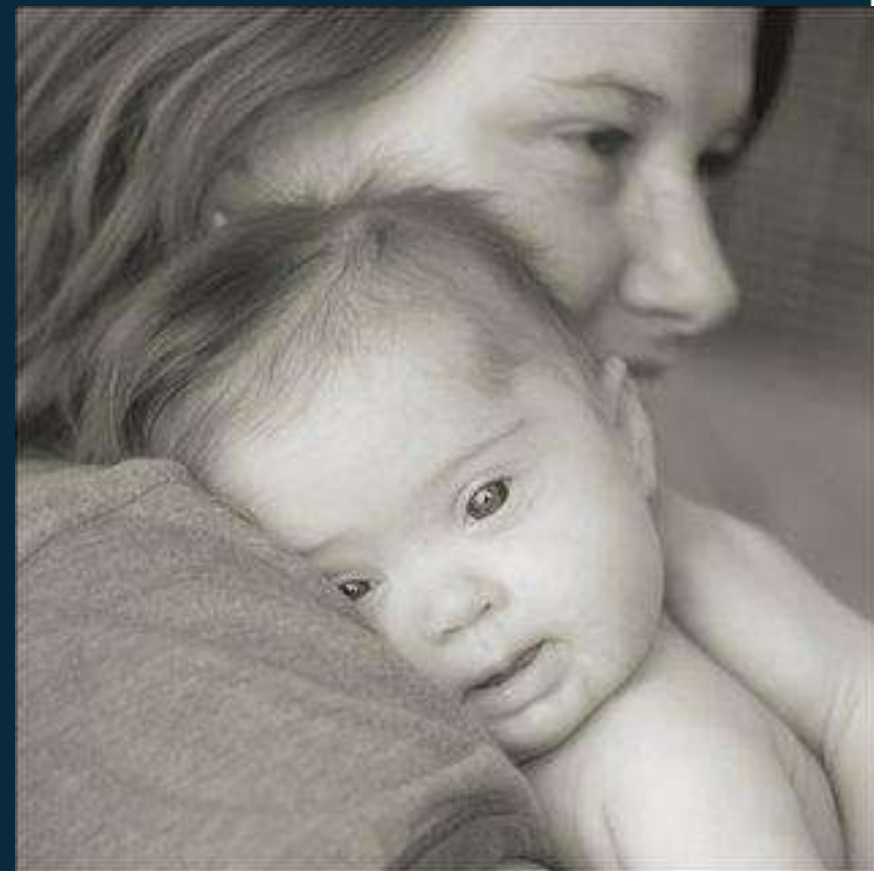
El análisis de causalidad de cada determinante se realiza mediante la aplicación de los siguientes criterios:



Variables en el modelo de determinantes de salud

BIOLOGIA HUMANA

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



FACTORES DE LA BIOLOGÍA HUMANA

Características generales:

Edad: edad mayor a 60 años.

Genero: masculino.

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

Alteraciones genéticas

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

Condiciones de Salud

Embarazo / Lactancia

Diagnóstico diferencial

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

Seguimiento biológico de los SVE

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

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

Registro estadístico de EL

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

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

Identificar población trabajadora con mayor riesgo a

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

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

Circular 030 de 8 de Mayo
de 2020 Min Salud

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



Criterios para definir el Riesgo/ Vulnerabilidad y SemafORIZACIÓN

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

Matriz de riesgo individual

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

EJEMPLOS

SINDROME DE TUNEL CARPIANO

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



SINDROME DE MANGUITO ROTADOR Y OTRAS PATOLOGIAS ASOCIADAS

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



EJEMPLOS DIAGNOSTICO DIFERENCIAL

SINDROME DE TUNEL CARPIANO

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

SINDROME DE MANGUITO ROTADOR Y OTRAS PATOLOGIAS ASOCIADAS

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

ESTILO DE VIDA

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



EJEMPLO ESTILOS DE VIDA:

SINDROME DE TUNEL CARPIANO

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

SINDROME DE MANGUITO ROTADOR Y OTRAS PATOLOGIAS ASOCIADAS

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

SERVICIOS DE SALUD

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



SERVICIOS DE SALUD

Concepto de rehabilitación::

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

Duración en el proceso diagnóstico:

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

Atención hospitalaria:

¿se realizó?, fecha de inicio, fecha finalización

4. MEDIO AMBIENTE

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



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

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

EPT



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

AMBIENTAL



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

PSICOSOCIAL



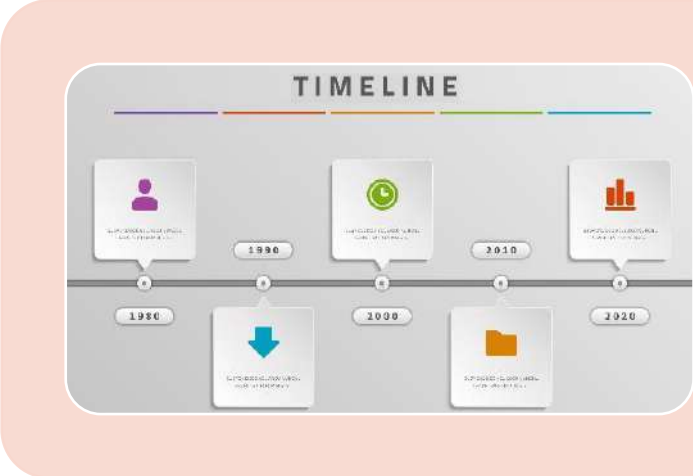
Antecedentes de la exposición al factor de riesgo: Antecedentes de la exposición al factor de riesgo en la empresa actual y en las anteriores: área, cargo u oficio, tiempo de exposición en meses y años, listado de labores desarrolladas (criterio: dos años antes de la aparición de síntomas), horas al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

Análisis de causalidad

Antecedentes de exposición al FRO

Métodos de Trabajo

Estudio del FR



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

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

(ambiental, puesto de trabajo o psicosocial), el método (OWAS, NIOSH...), el valor encontrado en el ambiente (resultados) y el estándar de comparación (TLV),
Análisis: influencia de estos en la patología

iniciar por la empresa actual

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

TIPOS DE EVALUACION DEL PELIGRO



**peligros físicos,
químicos,
biológicos**

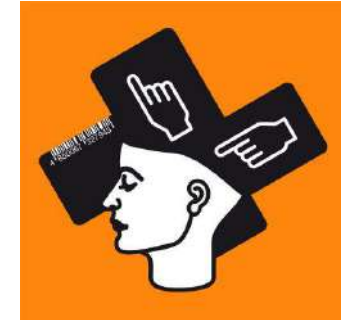
Existencia, concentración y la suficiencia del mismo para causar la patología, Medición Ambiental
comparación con el límite permisible (TLV ACGIH...)



**peligros
biomecánicos**

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

**peligros
psicosociales**



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

EJEMPLO ESTILOS DE VIDA:

SINDROME DE TUNEL CARPIANO

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

SINDROME DE MANGUITO ROTADOR Y OTRAS PATOLOGIAS ASOCIADAS

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

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

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

Matriz de EPP

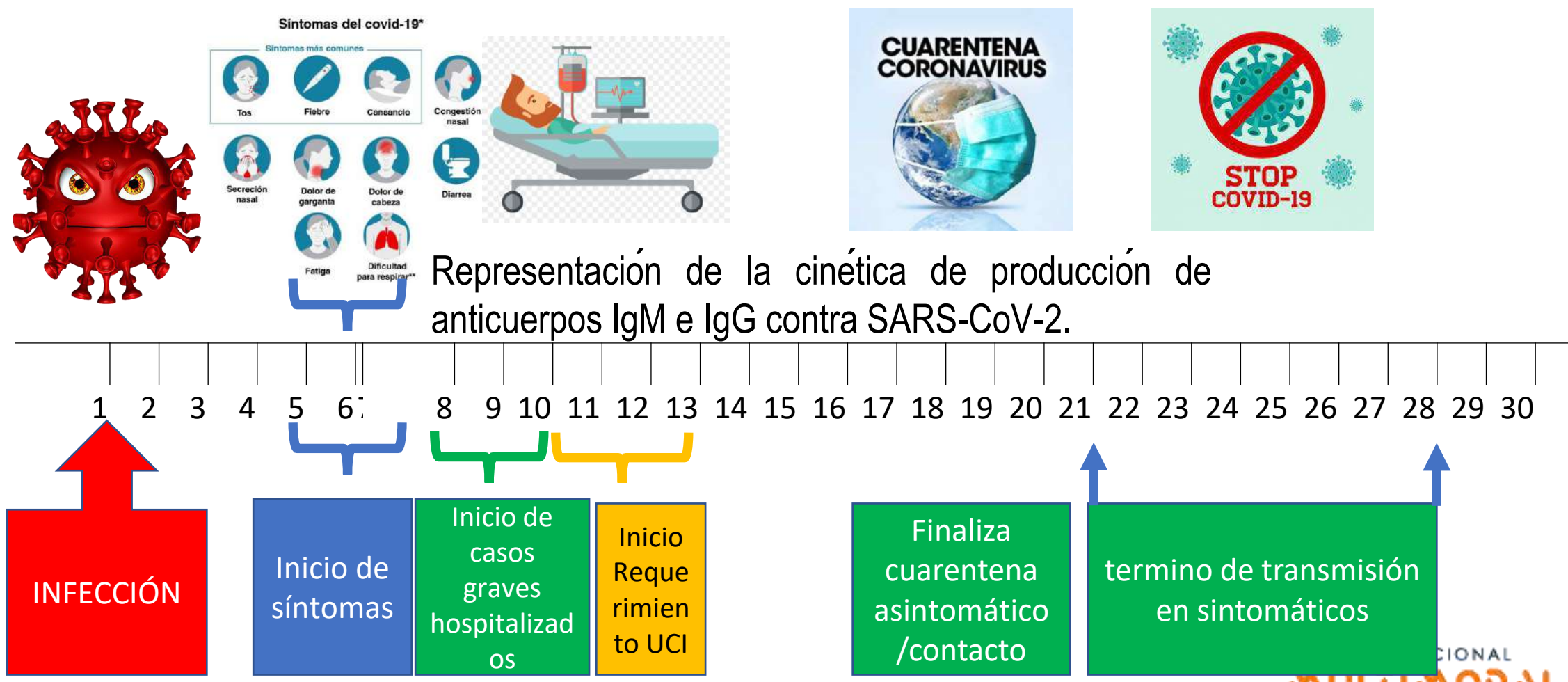
MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL MANIPULACIÓN DE COMBUSTIBLES								
Actualización No. 0	Actualizado por: Seguridad y Salud en el Trabajo GR CHIA			Revisado por: Abastecimiento y Compras GR CHIA			Fecha: Junio 2016	Página 1
EPP	LABOR / RIESGO	REFERENCIA	CODIGO GR	FOTO	FICHA TÉCNICA	FUNCIONES DE PROTECCION	ESPECIFICACIONES	RECOMENDACIONES GENERALES DE USO
RESPIRADOR LIBRE MANTENIMIENTO	MANIPULACIÓN DE COMBUSTIBLES	RESPIRADOR LIBRE MANTENIMIENTO MATERIAL PARTICULADO Y VAPORES ORGANICOS P95 CON VALVULA DE EXHALACIÓN REF 8577 3M	7PRRES01			El respirador libre de mantenimiento 3M 8577 brinda una efectiva, confortable e higiénica protección respiratoria contra aerosoles sólidos y líquidos con o sin aceite.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cintas elásticas: Elastómero color azul. 2. Clip metálico: Aluminio (en "M"). 3. Válvula: Cool Flow Valve, Color blanco. 4. Elemento filtrante: Tela no tejida de polipropileno y poliéster. 5. Carbón activado como medio eliminador de olores. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitar al personal que usa el respirador en la forma de colocarlo para lograr un excelente sello facial y evitar el ingreso del producto. 2. Reemplazar el respirador una vez desgastado, un indicador de cambio es dificultad para respirar o la percepción de olores

PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

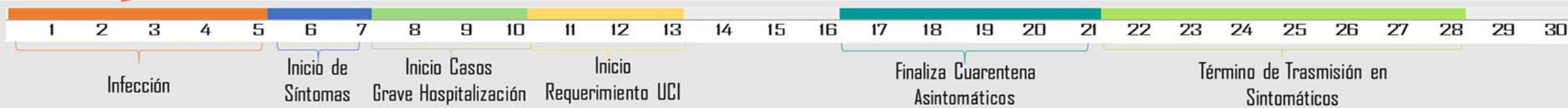
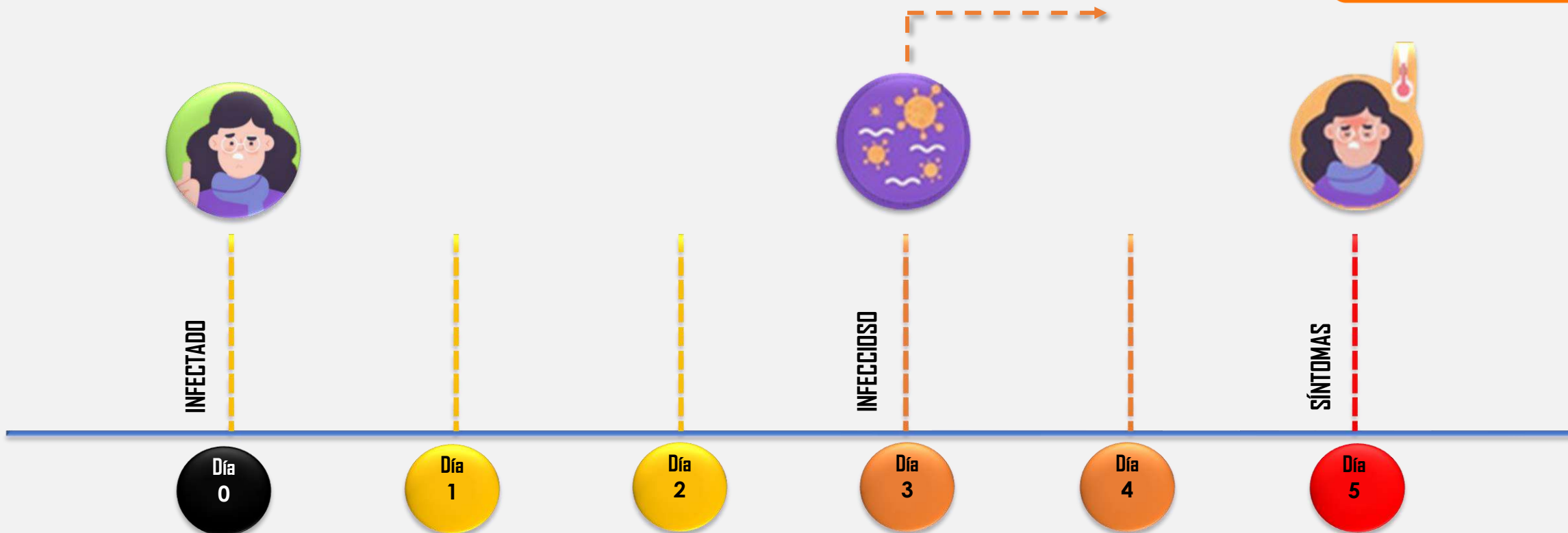


SST, MD de SST - Jefe del área, GH - TH, miembro de COPASST

Linea de tiempo: historia Natural de la enfermedad



TIME LINE



Metodologia para el rastreo de contactos



1. Entrevista

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



2. Investigación

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



3. Identificación

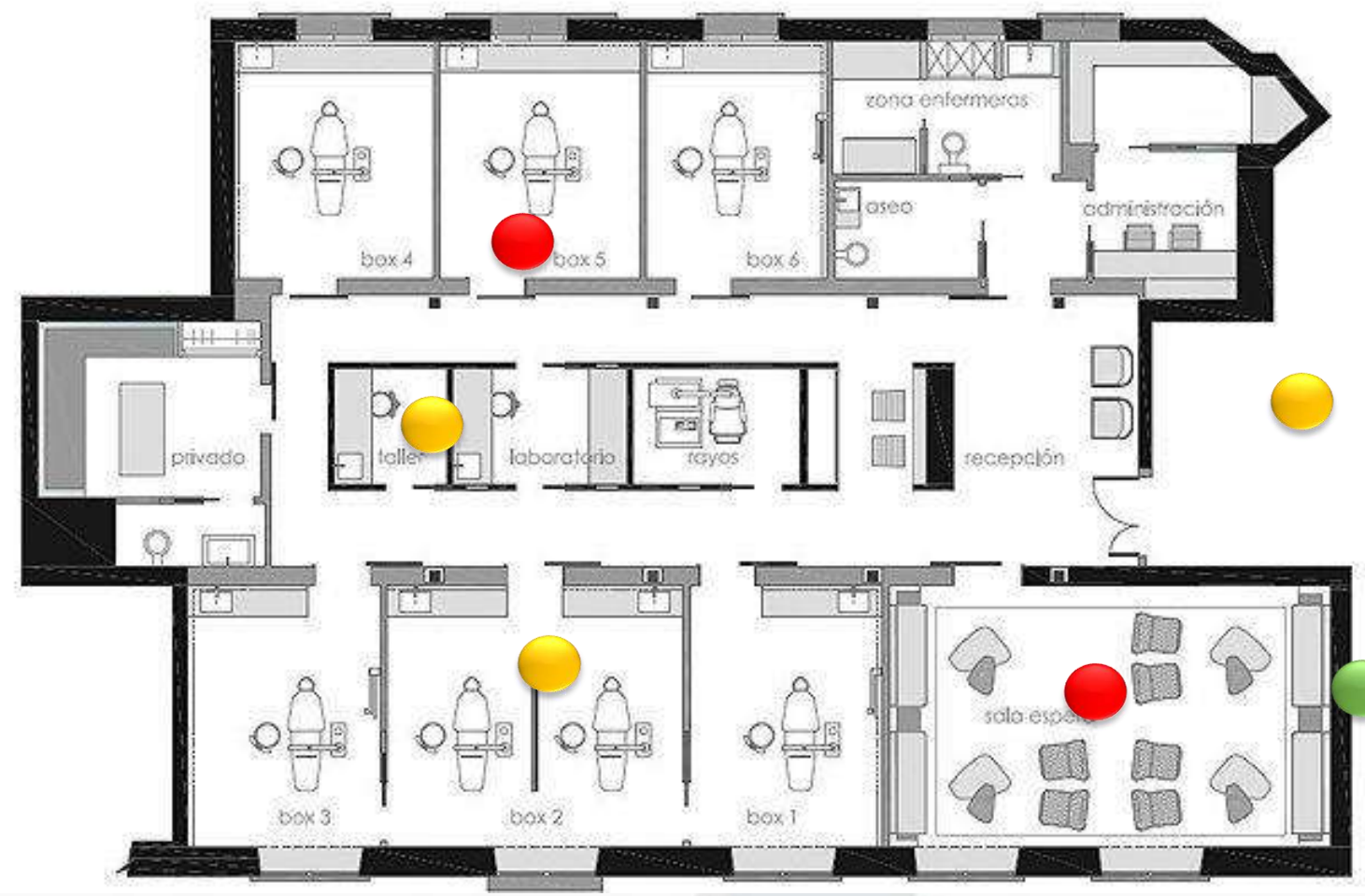
Se clasifican a los contactos como cercanos y por ende su riesgo de contagiar y aquellos que pudieron ser contagiados. También se comprueba el contacto presenta síntomas o no.



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



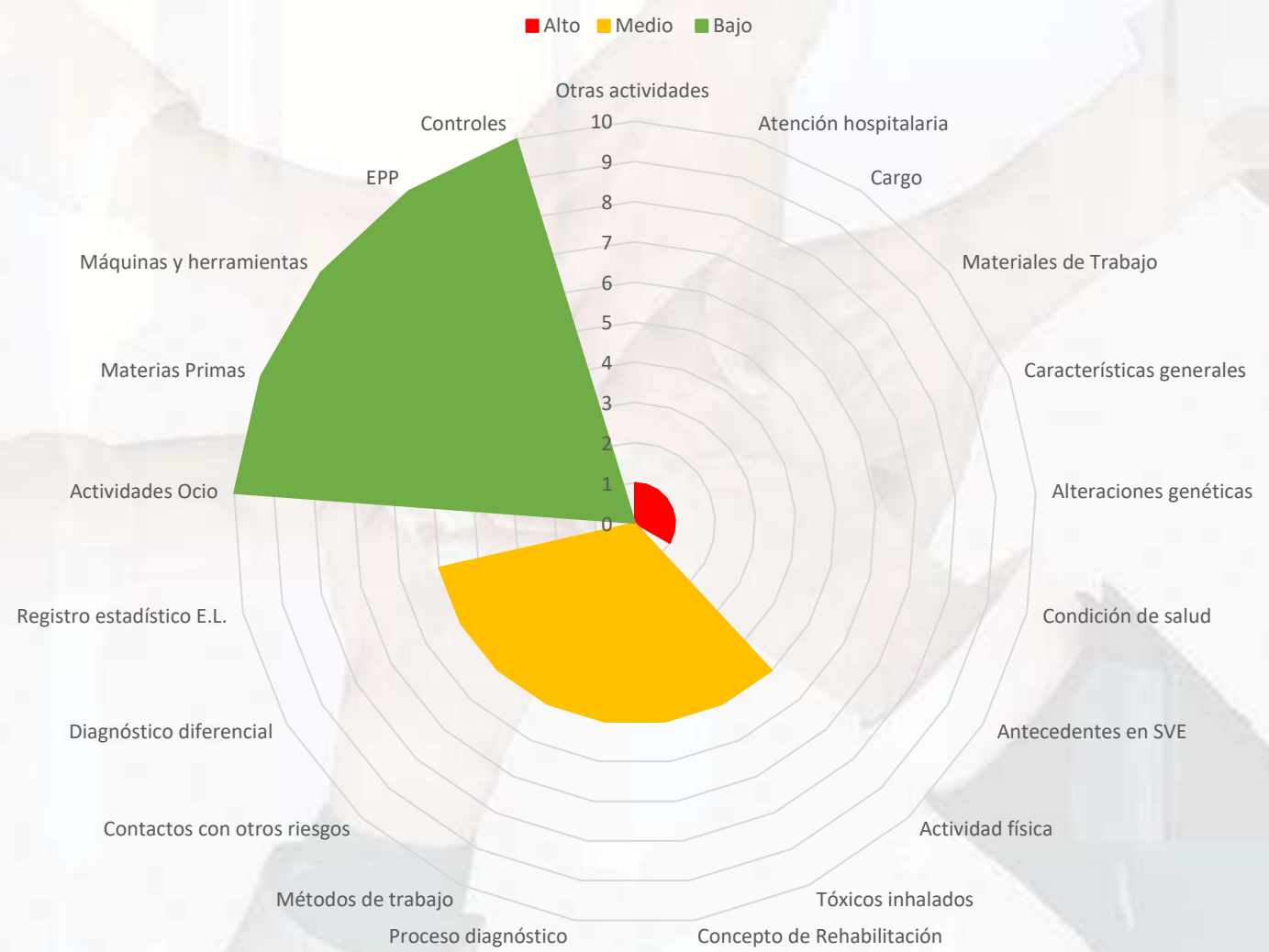
RUTA DEL RIESGO



ENTORNO

- Alto
- Medio
- Bajo

NIVEL DE RIESGO DE LOS DETERMINANTES DE SALUD



ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL

Decreto 2346 de 2007

Consentimiento

HCO / RESERVA Y CUSTODIA

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



PLAN DE INTERVENCIÓN

Jerarquía de controles



Fuente: NIOSH

MODELO DE A. DEVER

El modelo de Lalonde

generó

El análisis
epidemiológico de Alan
Dever, en 1978

En el estudio de la mortalidad en
Norteamérica estimó que:

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

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

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

Plan de trabajo

MEDIDAS DE CONTROL DE INGENIERIA

MEDIDAS DE CONTROL ADMINISTRATIVAS

MEDIDAS DE CONTROL AMBIENTAL

MEDIDAS INDIVIDUALES

MEDIDAS DE CONTROL DE INGENIERIA

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

MEDIDAS DE CONTROL ADMINISTRATIVAS

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

MEDIDAS DE CONTROL AMBIENTAL

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

MEDIDAS INDIVIDUALES

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

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★

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



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

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



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co

Antes

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

Después

Congreso 2022

Nariño + Positiva

Gestión Moderna

en Riesgos Laborales para el cuidado de la vida

Con el acompañamiento de:

NEUROLIDERAZGO MODERNO

NEUROCIENCIAS APLICADAS AL LIDERAZGO



EXPERTO

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



EFRAÍN BUTRÓN PALACIO

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

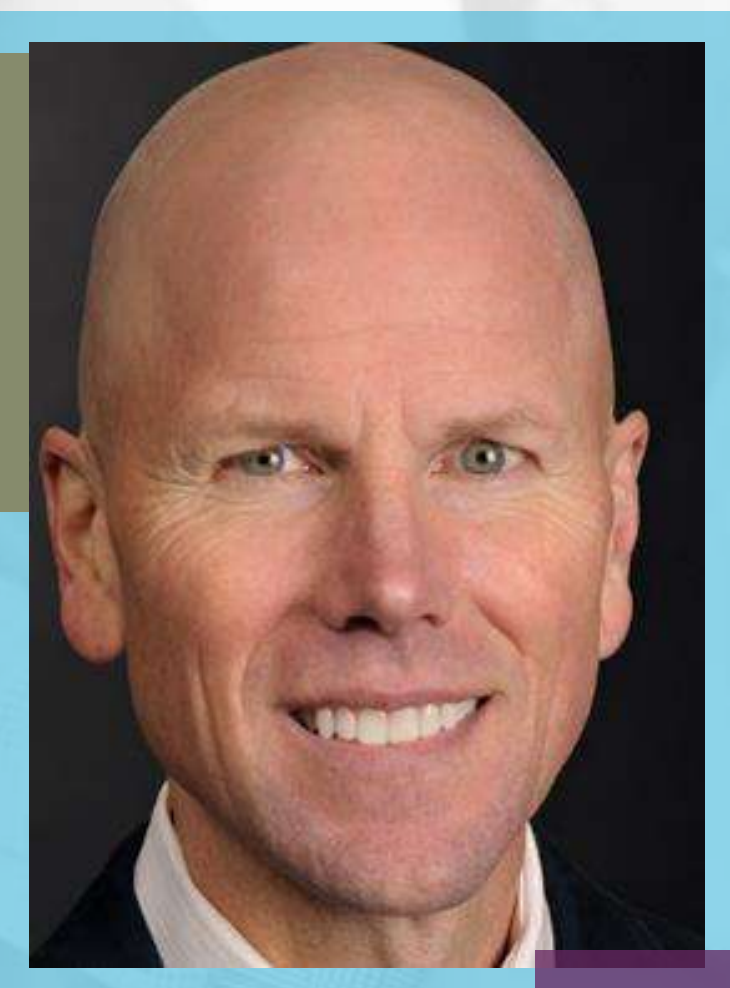




“**LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.**”

TEMARIO

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



Christopher Neck

¿Qué es el autoliderazgo?

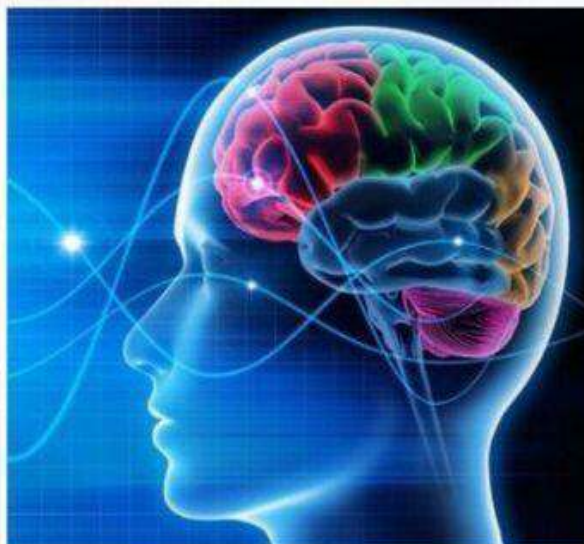
Evolución histórica

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

MODELO BRAIN SAFETY®

SEGURIDAD BASADA EN LA GESTIÓN DEL CEREBRO/MENTE

"La seguridad es una batalla de decisiones para prevenir los errores humanos y del sistema".



Efraín Butrón Palacio

Autor: BRAIN SAFETY



<https://cincoips.com/>

**Neurolíderes transformando
conciencia y cultura**

MODELO BRAIN SAFETY®

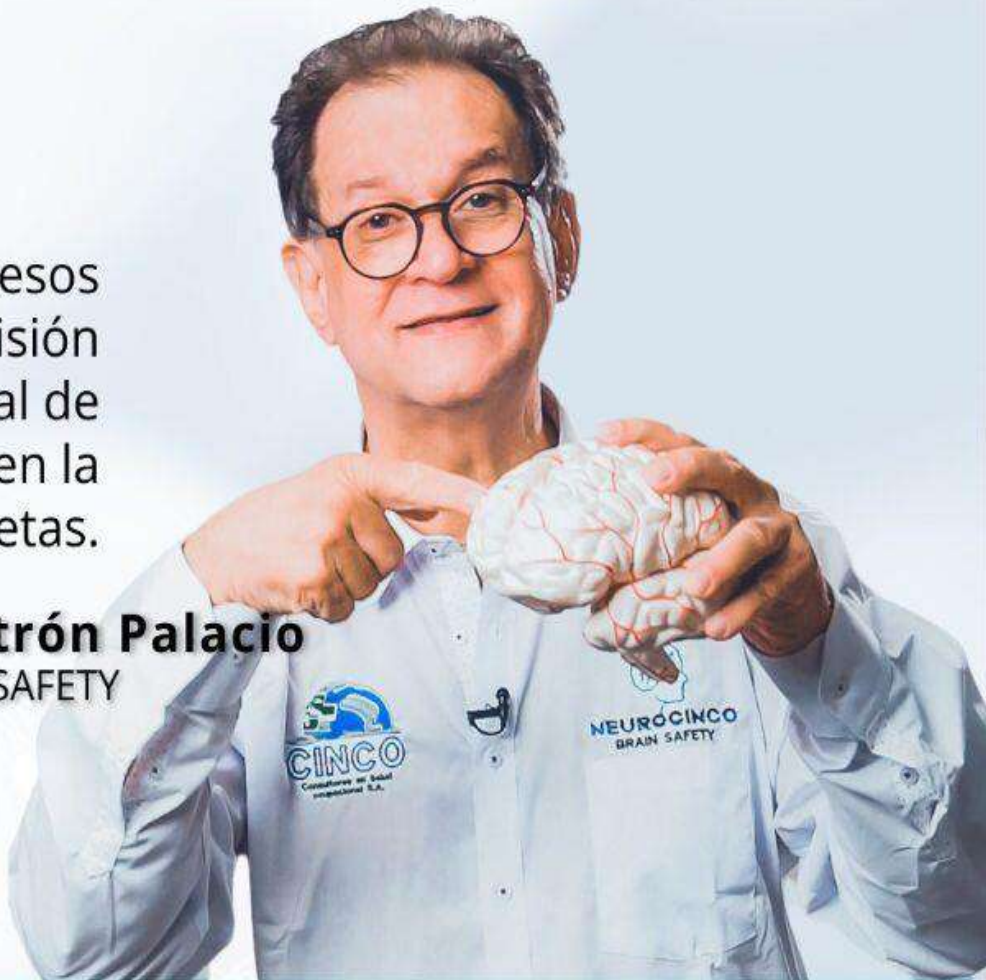
SEGURIDAD BASADA EN LA GESTIÓN DEL CEREBRO/MENTE

¿Qué es el Neuroliderazgo?

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



Efraín Butrón Palacio
Autor: BRAIN SAFETY



<https://cincoips.com/> **Seguridad con el cerebro en mente**

MODELO BRAIN SAFETY®

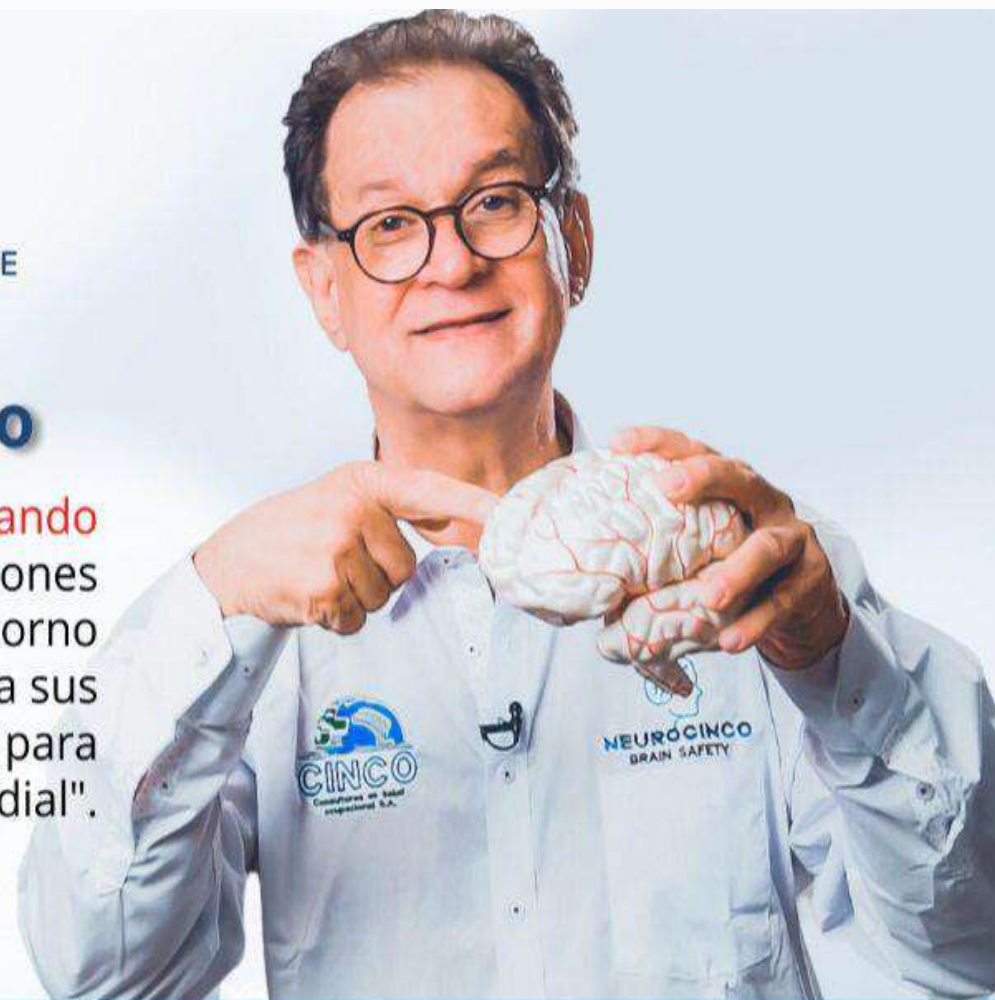
SEGURIDAD BASADA EN LA GESTIÓN DEL CEREBRO/MENTE

Toma de decisiones Neurolíder con el equipo

"El Neurolíder moderno debe estar **tomando decisiones** para **resolver problemas**. Estas decisiones son con **cerebro/mente** y adaptado a un entorno social motivando, influenciando e inspirando a sus colaboradores con su **regulación emocional** para facilitar el **cambio** en este orden mundial".

Efraín Butrón Palacio

Autor: BRAIN SAFETY



<https://cincoips.com/>

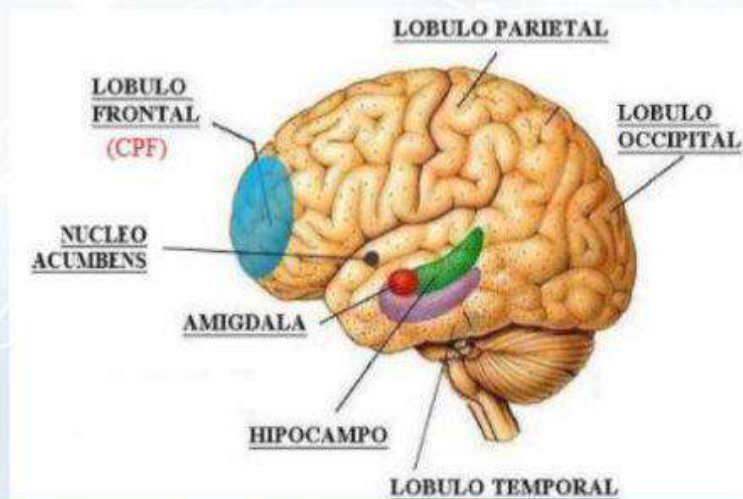
Seguridad con el cerebro en mente

MODELO BRAIN SAFETY®

SEGURIDAD BASADA EN LA GESTIÓN DEL CEREBRO/MENTE

¿Qué es seguridad?

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



Efraín Butrón Palacio

Autor: BRAIN SAFETY



<https://cincoips.com/>

Seguridad con el cerebro en mente

FORMULA DEL CEREBRO PRODUCTIVO



NEUROCIENCIAS COGNITIVAS APLICADAS AL LIDERAZGO

SISTEMAS



COMPORTAMIENTO



ERRORES



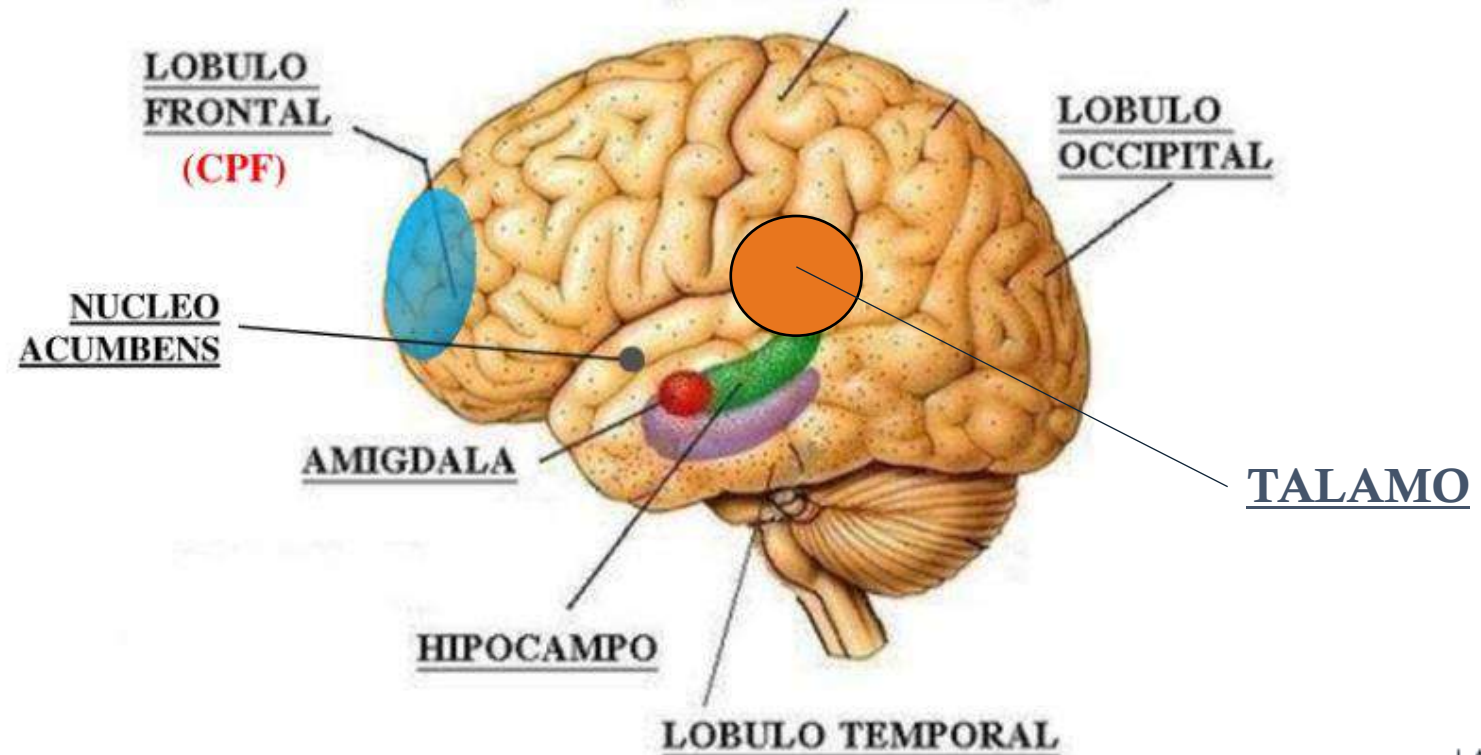
(5)

MODELO

BRAIN SAFETY®

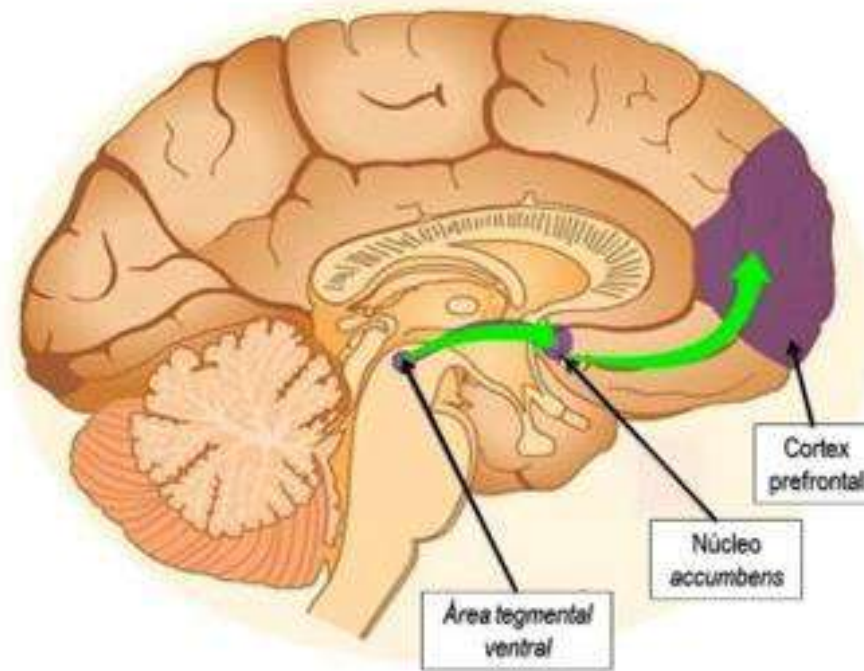
SISTEMAS CEREBRO/MENTE

LOBULO PARIETAL

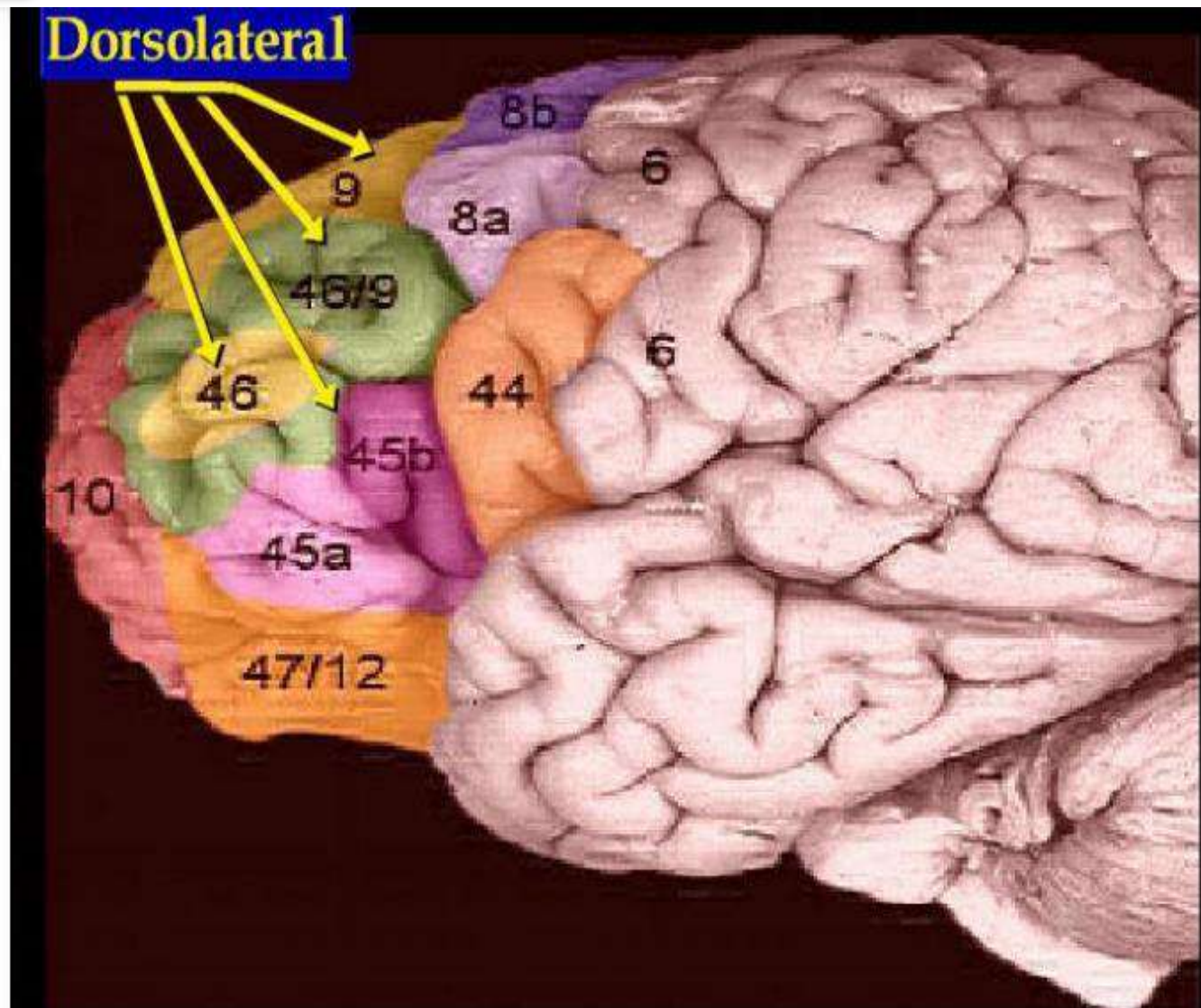


Procesos Neurocognitivos del Liderazgo

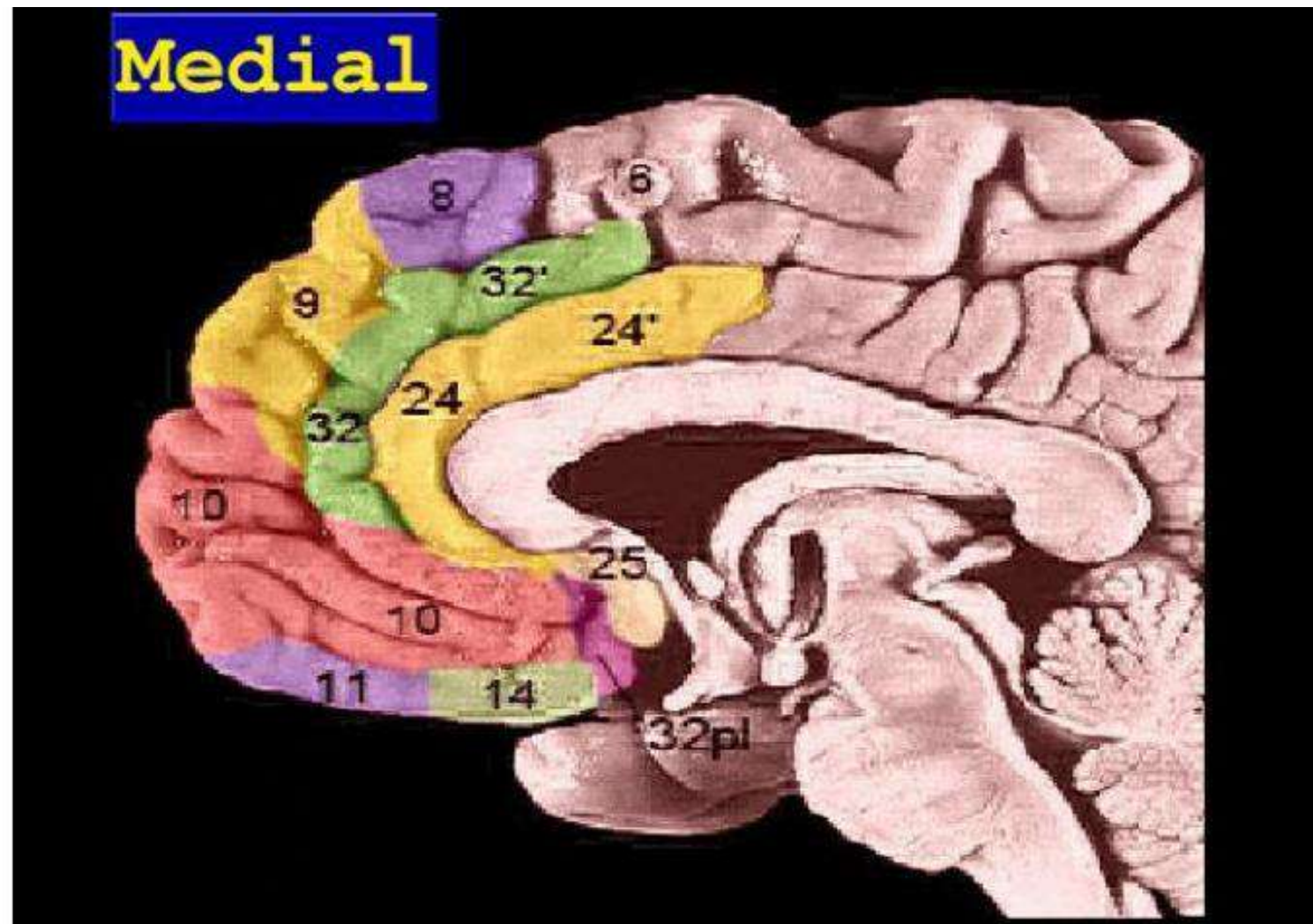
- 1-Toma de decisiones
- 2-Flexibilidad cognitiva
- 3-Emociones
- 4-Neuronas Espejo
- 5-Teoría de la mente
- 6-Empatía



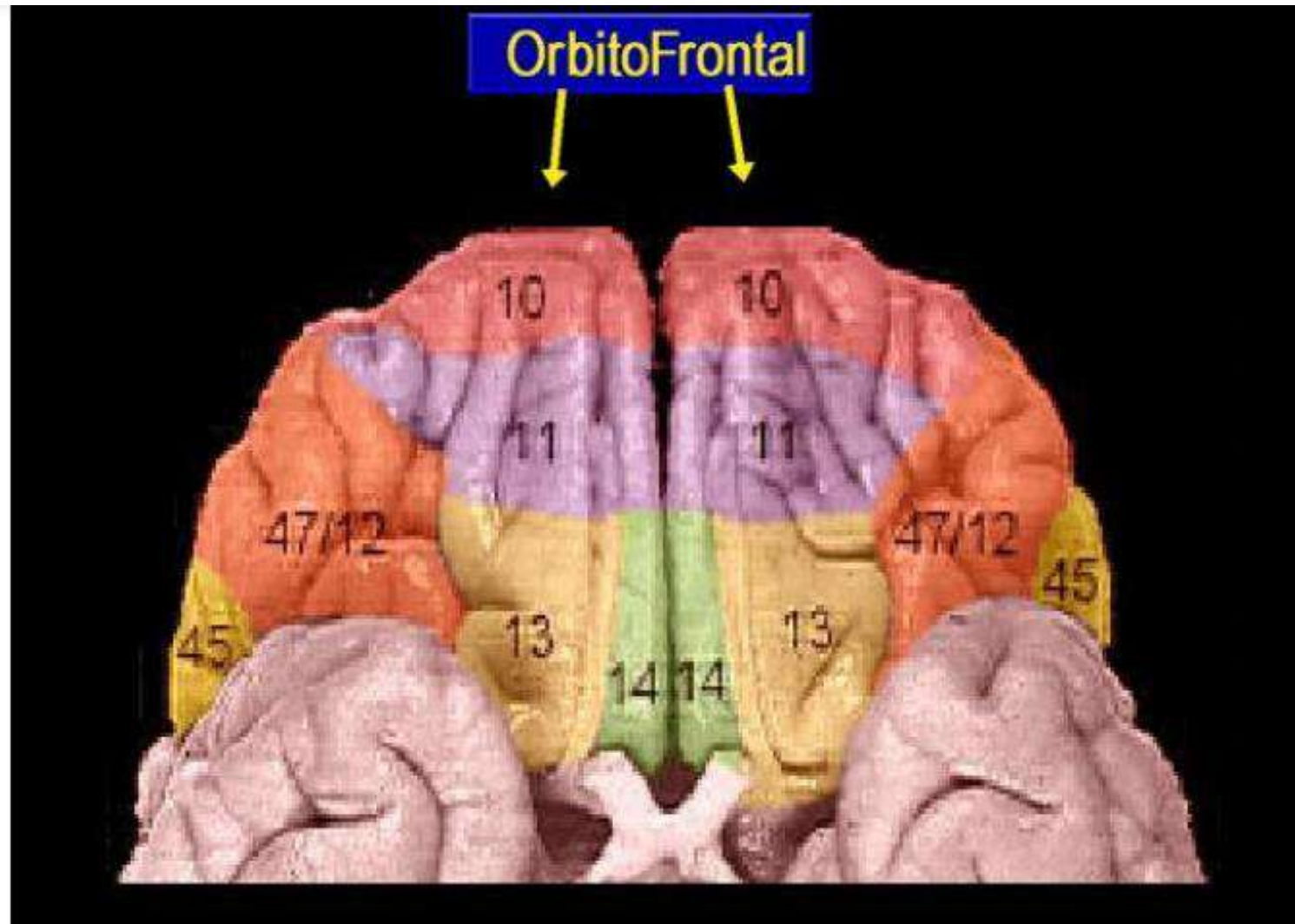
Funciones Ejecutivas



Funciones Ejecutivas



Funciones Ejecutivas



EMOCIONES



EMOCIONES POSITIVAS VALENCIA + AROUSAL



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



EMOCIONES NEGATIVAS VALENCIA - AROUSAL

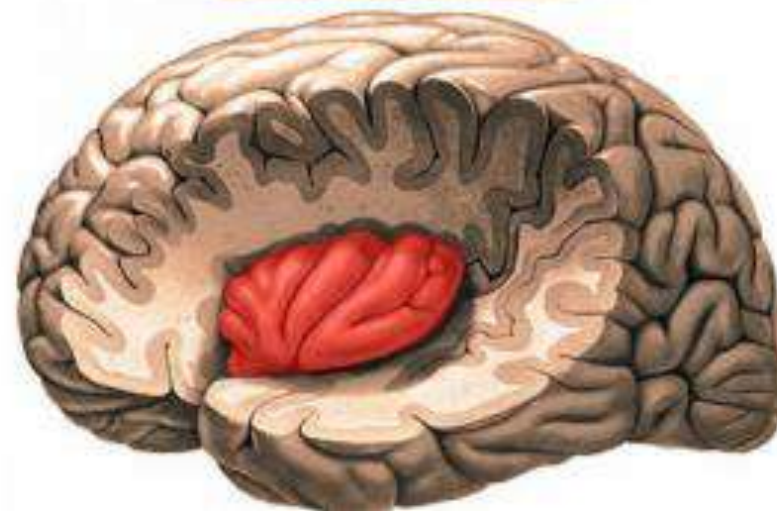
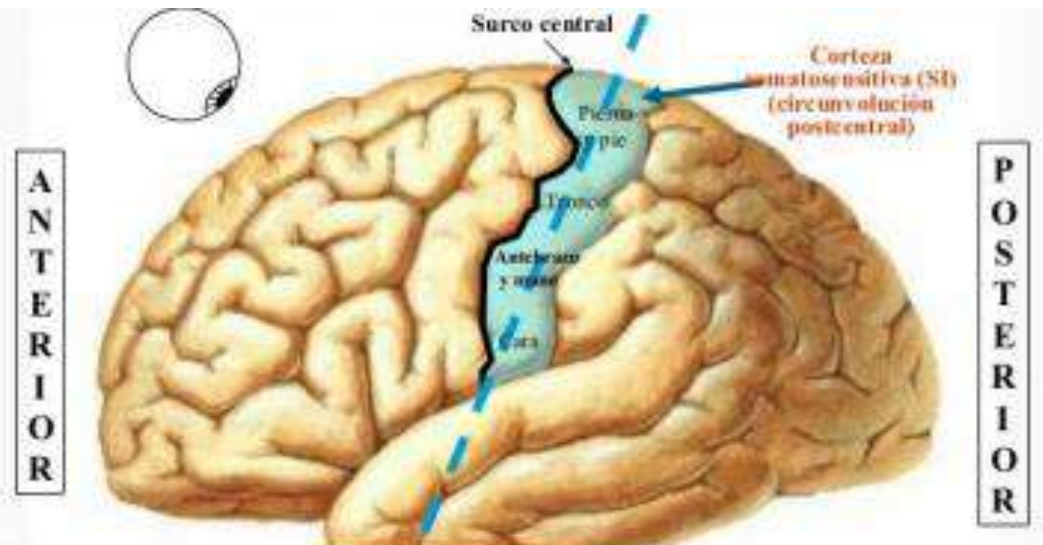


Envidia - Frustración - Vergüenza - Odio - Apatía
Rencor - Aburrimiento - Impotencia - Tristeza - Ira
Miedo

Primera Fase

Registro de información
interoceptiva somatosensorial
primaria (SI y SII)

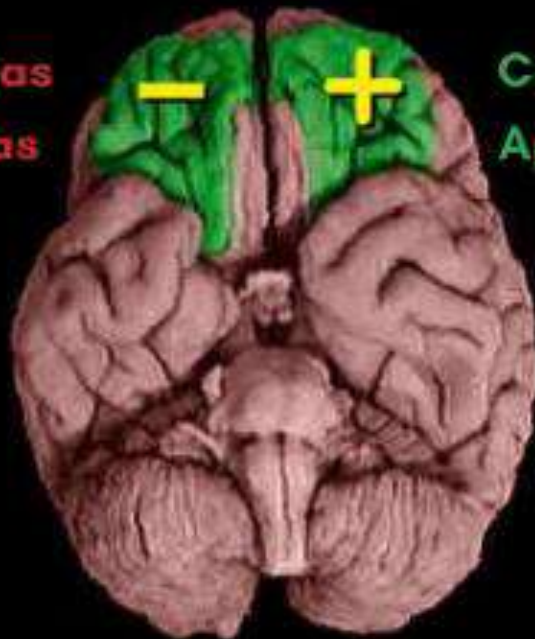
Ínsula derecha.
La información se hace
consciente



Segunda Fase

Información interoceptiva
Orbitofrontal

Conductas
Evitativas

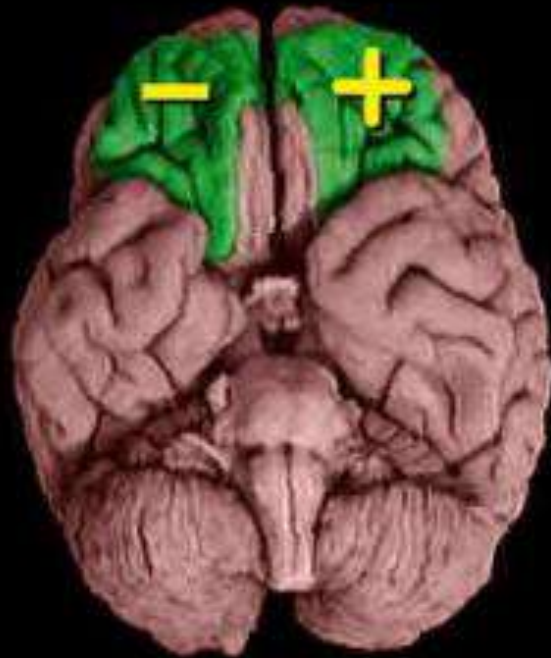


Conductas de
Aproximación

Acorde a la Valencia y el Arousal
se TOMAN DECISIONES

MARCADORES SOMÁTICO

Circuito
Orbitofrontal



Circuito
Orbitofrontal

TOMA DE DECISIONES
(Resolución de Problemas)

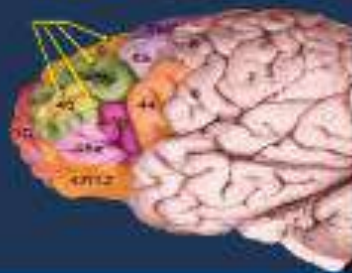
FASE I

Evaluación de
opciones



FASE II

Ejecución



FASE III

Procesamiento de
Resultados



APRENDIZAJE

Se guarda la información
en los Sistemas de
Memoria.

MODIFICACIÓN DE VALOR DE OPCIONES

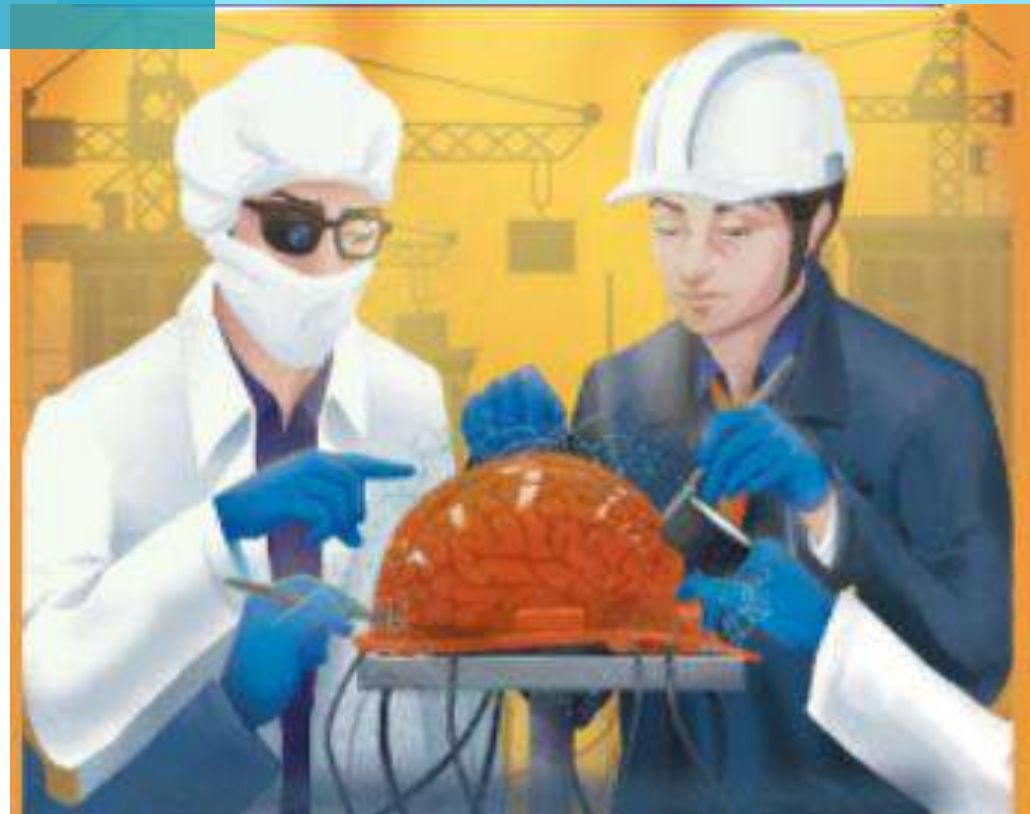
Opción 1 (-)

Opción 2 (+ Ar)

Opción 3 (-)

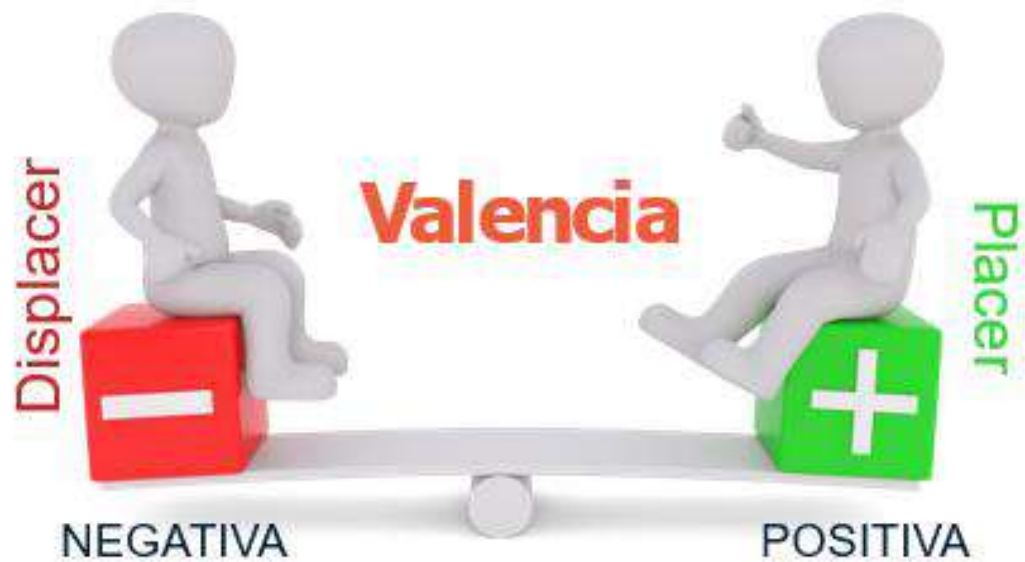
Experiencia afectiva

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



Experiencia Afectiva

Personas - Objetos - Situaciones



Sistemas de Memoria

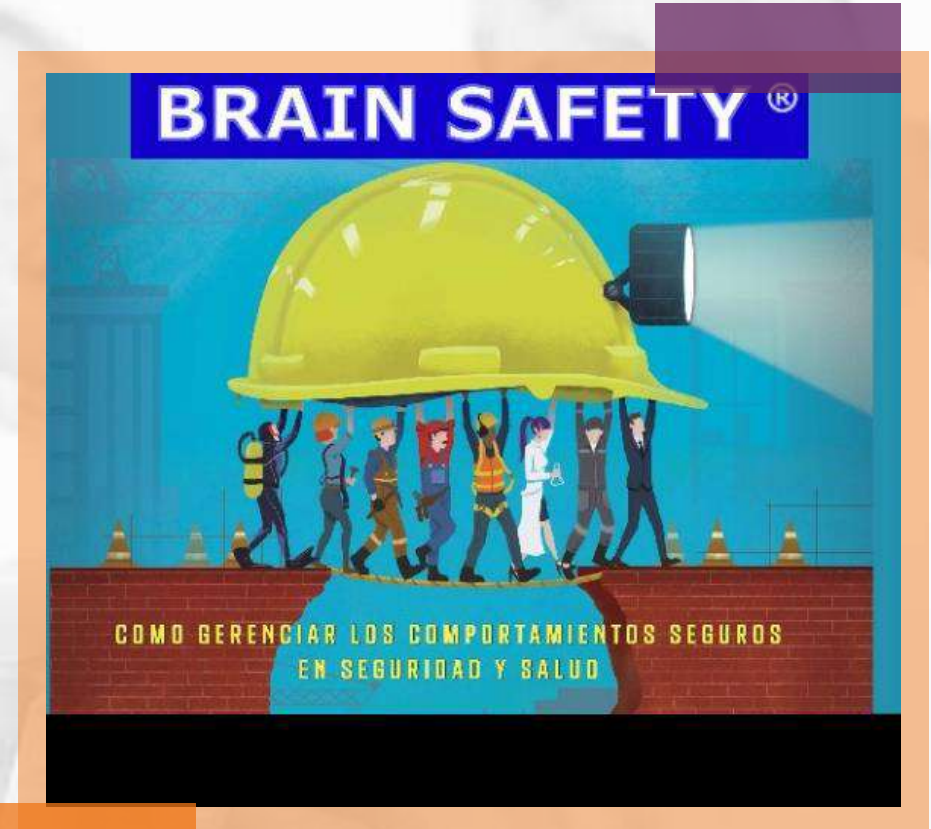


Modelo Bidimensional



Cognición social

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



Teoría de la Mente

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





**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

**Universidad
de Parma**

Neuronas Espejo

Giacomo Rizzolatti



Mirror Neurons Differentially Encode the Peripersonal and Extrapersonal Space of Monkeys

Vittorio Caggiano¹, Leonardo Fogassi^{1,2}, Giacomo Rizzolatti³, Peter Thier¹, Antonino Castile^{1,4}
* See all authors and affiliations

Science 17 Apr 2009
Vol. 324, Issue 5925, pp. 803-806
DOI: 10.1126/science.1166888



Neuronas Espejo

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

Neuronas Espejo

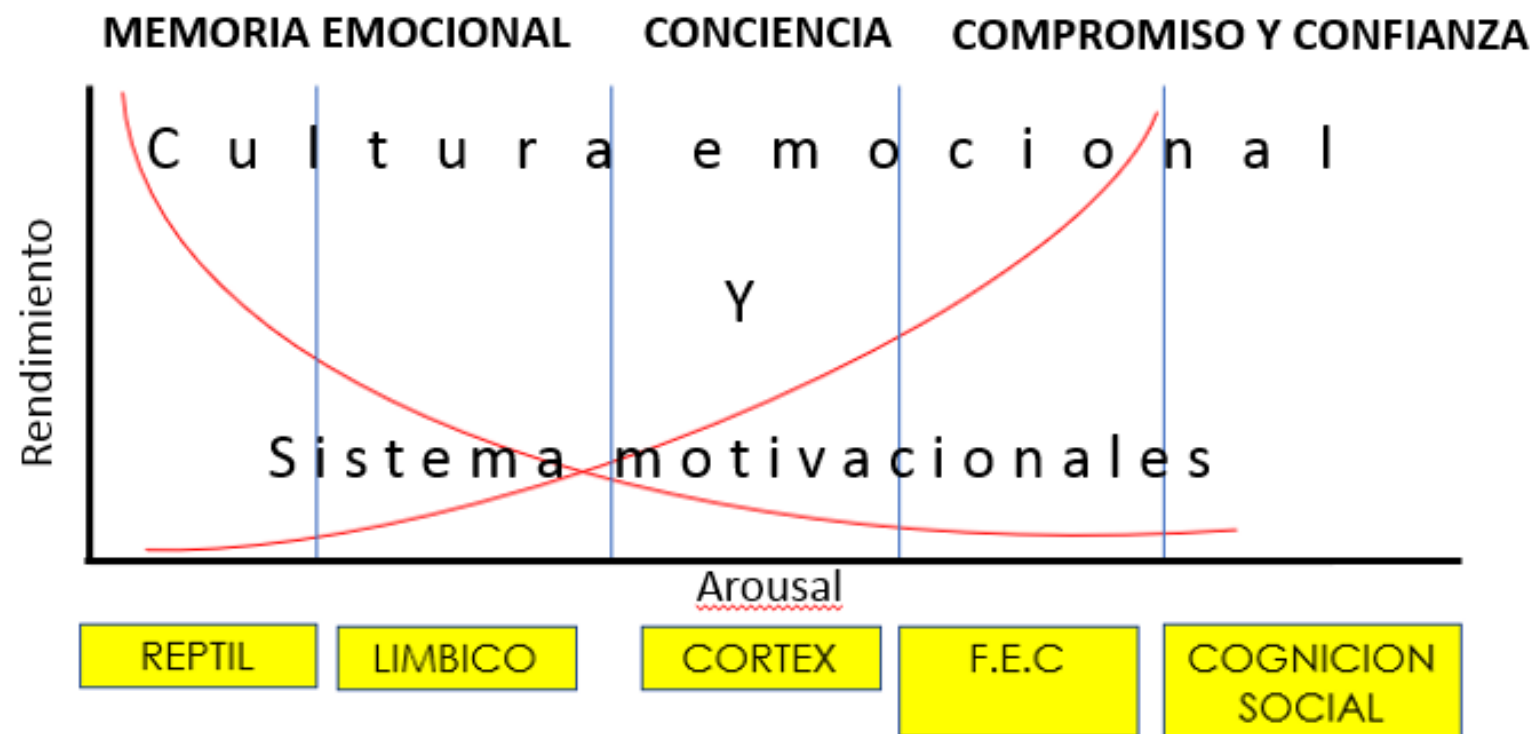
- Las neuronas espejo son un tipo de neuronas que **se activan cuando se ejecuta una acción y cuando se observa ejecutar esa acción o se tiene una representación mental de la misma.**
- **Deducir lo que los demás piensan, sienten o hacen es posible gracias a su activación,** ya que están especializadas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

Empatía

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



LIDERAZO CON CEREBRO EN MENTE



MADUREZ CULTURAL CON CEREBRO EN MENTE

4º BARRERA

CEREBRO PRODUCTIVO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

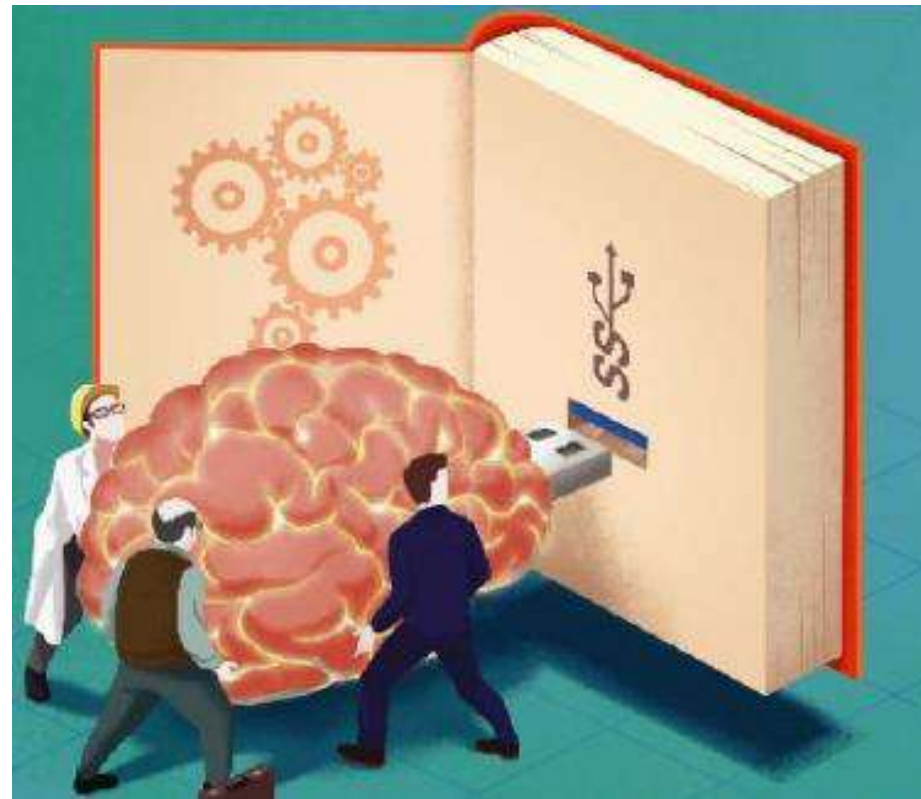
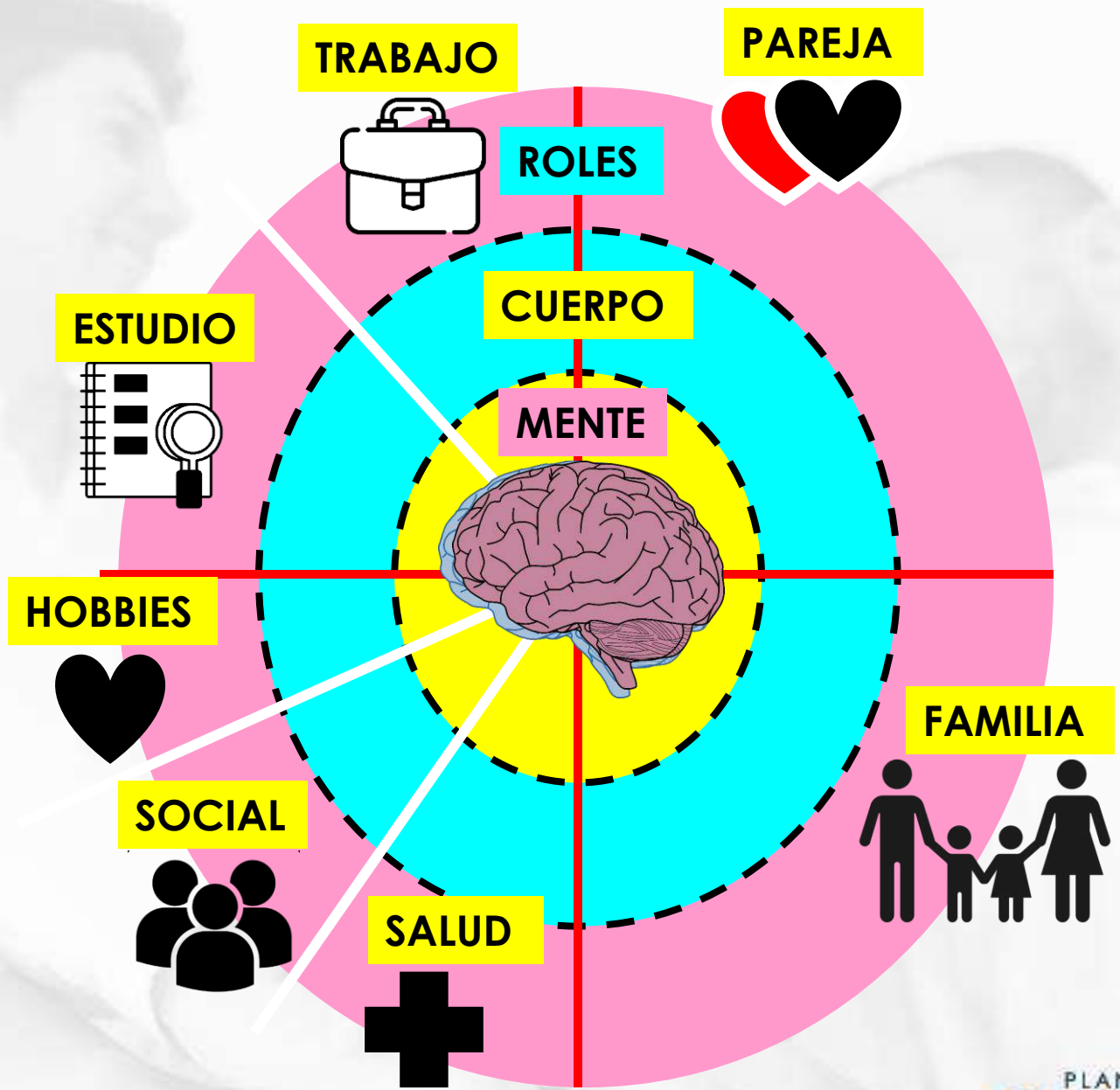
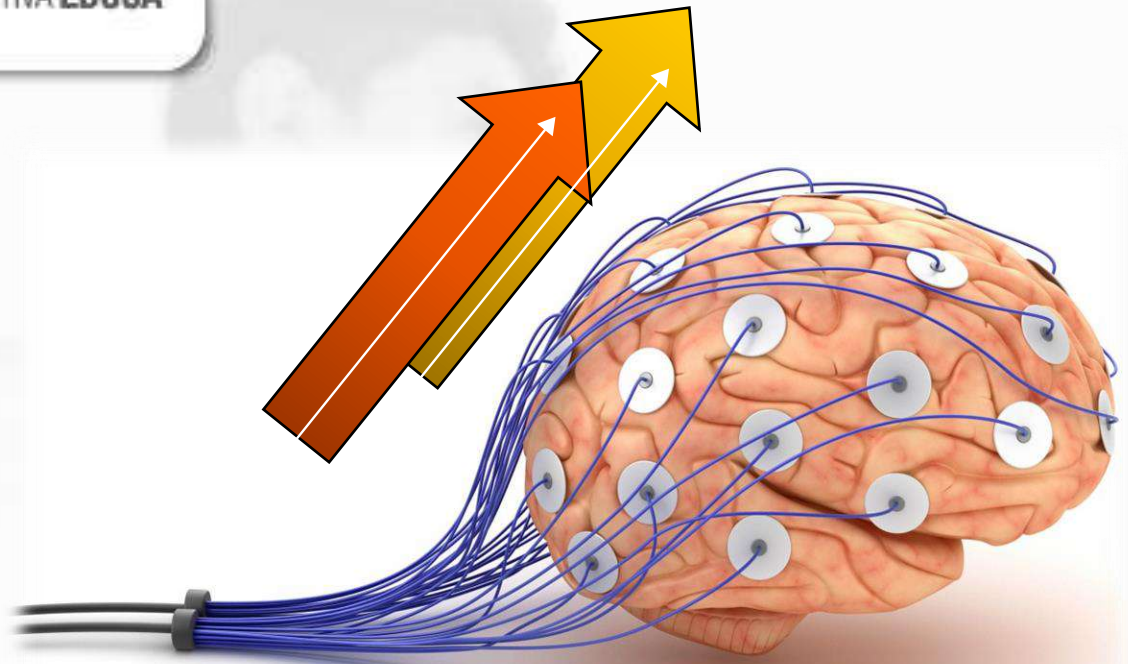


DIAGRAMA DE ÁREAS Y ROLES





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



CREER

(Yo creo en mí)

+

QUERER

(Yo quiero)

+

PRACTICAR

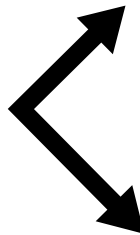
(Habitudo)

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





MENTALIDAD



CRECIMIENTO = OPTIMISMO

FIJA = PESIMISMO FRUSTRACIÓN

ANTES



DESPUÉS



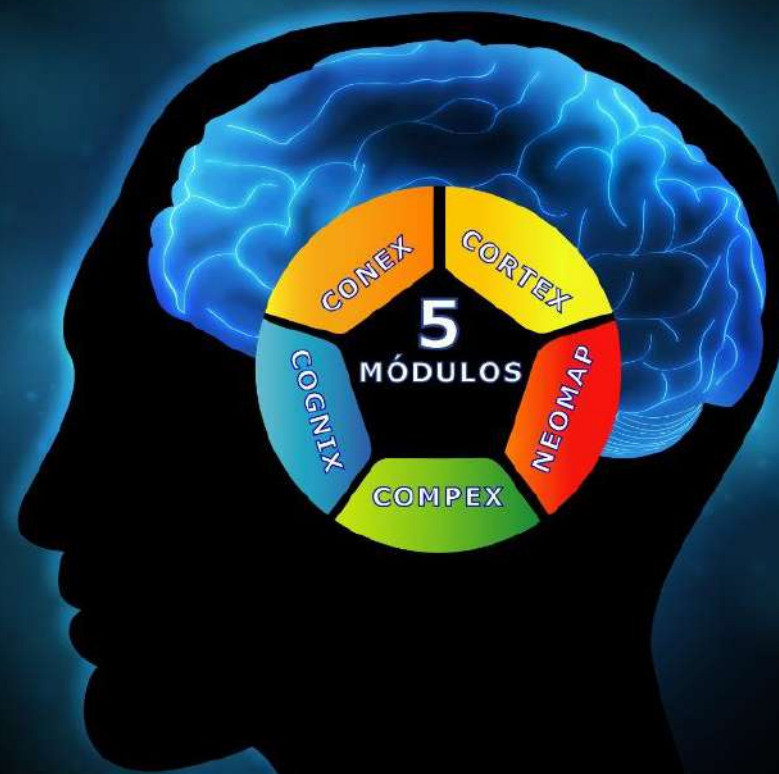




BRAIN SAFETY

5 MÓDULOS

SEGURIDAD BASADA EN LA GESTIÓN DEL CEREBRO/MENTE



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

Neurolíderes transformando
consciencia y cultura.



LIBROS



320 568 9574



Dr. Efraín Butrón Palacio
Director general

“Neurolíderes transformando conciencia y cultura”

GRACIAS

Soy Efraín Butrón Palacio

Investigador, escritor y consultor en riesgos

Apasionado por la Neuroseguridad laboral inteligente,
Neuroliderazgo y modelo



SUSCRIBETE A MI

Mi canal de YouTube

EFRAÍN BUTRÓN PALACIO



Dr. Efraín Butrón Palacio
Director general

“Neurolíderes transformando conciencia y cultura”

NEURO GRACIAS

PASTO

**CON SABOR A
CARNAVAL DE
BLANCOS Y NEGROS**

Antes

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

Después

Congreso 2022

Nariño + Positiva

Gestión Moderna

en Riesgos Laborales para el cuidado de la vida

Con el acompañamiento de:



EXPERTO LÍDER

Andrés Guzmán

svauditor@outlook.com

Instagram: afelipe_25

Cali - Colombia



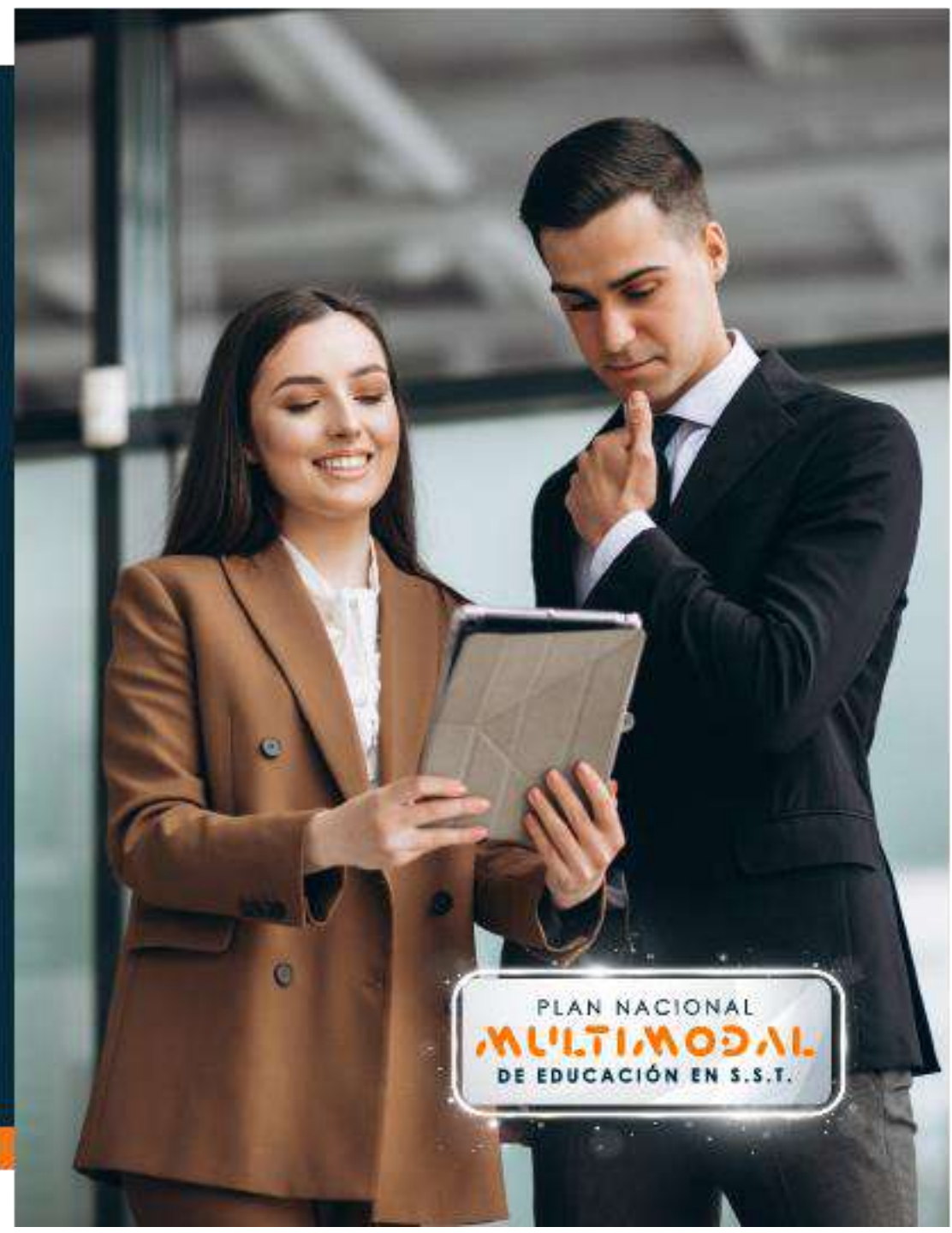
PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL: APOYO ESTRATEGICO DEL SGSST EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS

PESV “Plan Estratégico de Seguridad Vial”

Plan Estratégico de Seguridad Vial: **Acciones 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.

SEA PACIENTE 
ESTOY APRENDIENDO



SPARKET

PESV 2022



ENSEÑANZA

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**

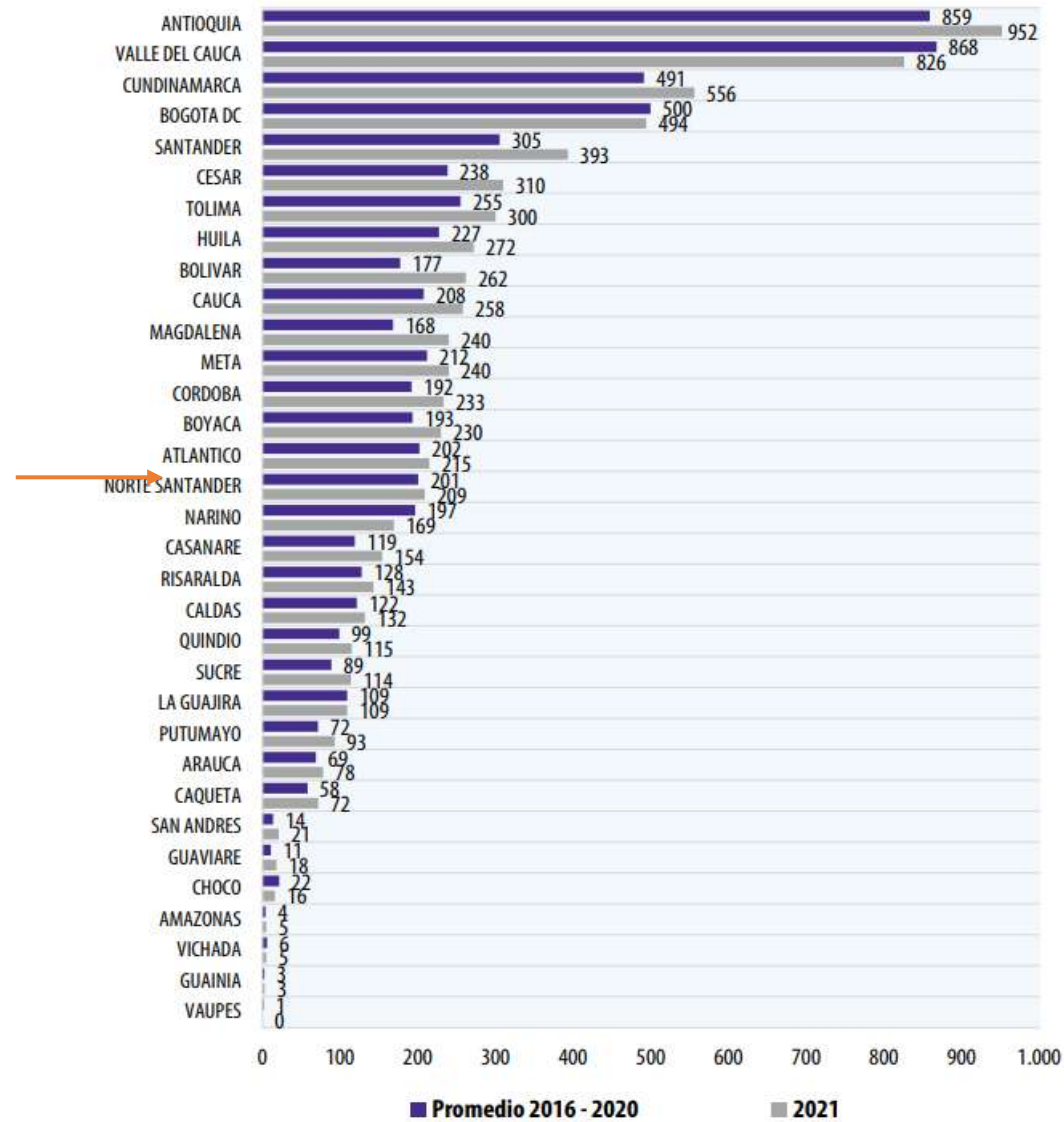




atropellan a alguien

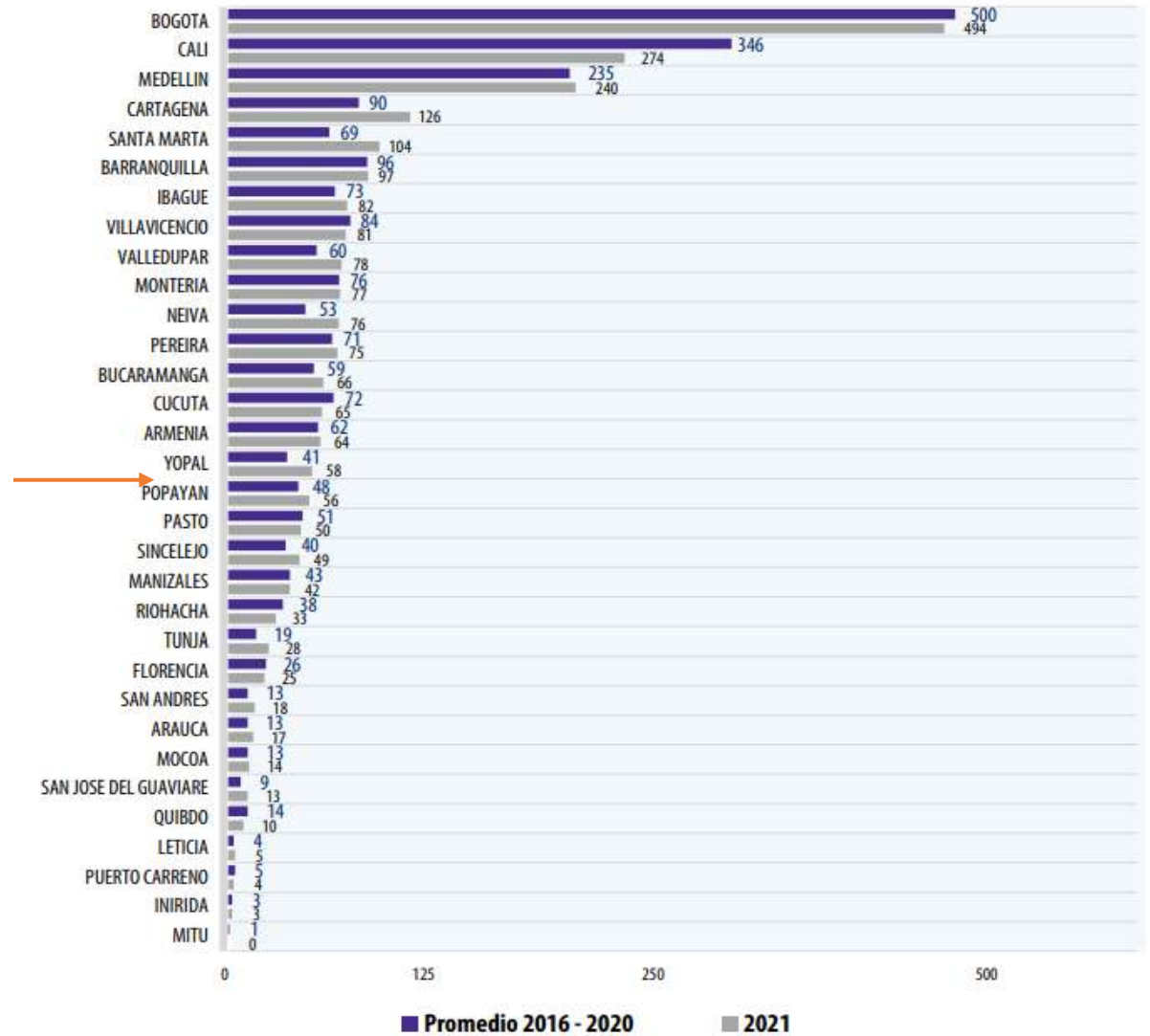
La gente antes de ayudar

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
Muertos

Departamento
Narino

Municipio
Todas

Indicador Tradicional

Muerte30Dias
No Si

Muerte a 30 Días

**Actualización
julio 31 2022**

Participación Actor Vial año 2022

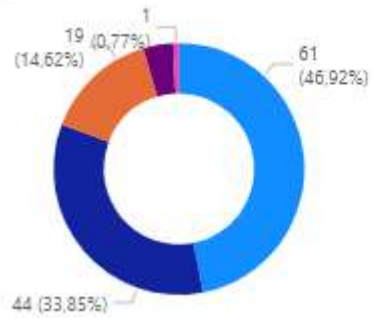
"Durante el 2020 el ONSV publica el Anuario Nacional de Siniestralidad Vial, Colombia 2019. En esta publicación se adopta el estándar internacional de medición de mortalidad a 30 días y se establece este indicador para hacer el reporte de mortalidad. Dicho estándar esta siendo implementado en todos los reportes estadísticos producidos por la ANSV. La información presentada en siguiente tablero corresponde a dicho estándar. Si usted quiere ver las 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".

81
Año 2021

130
Año 2022

60,49 %
V%

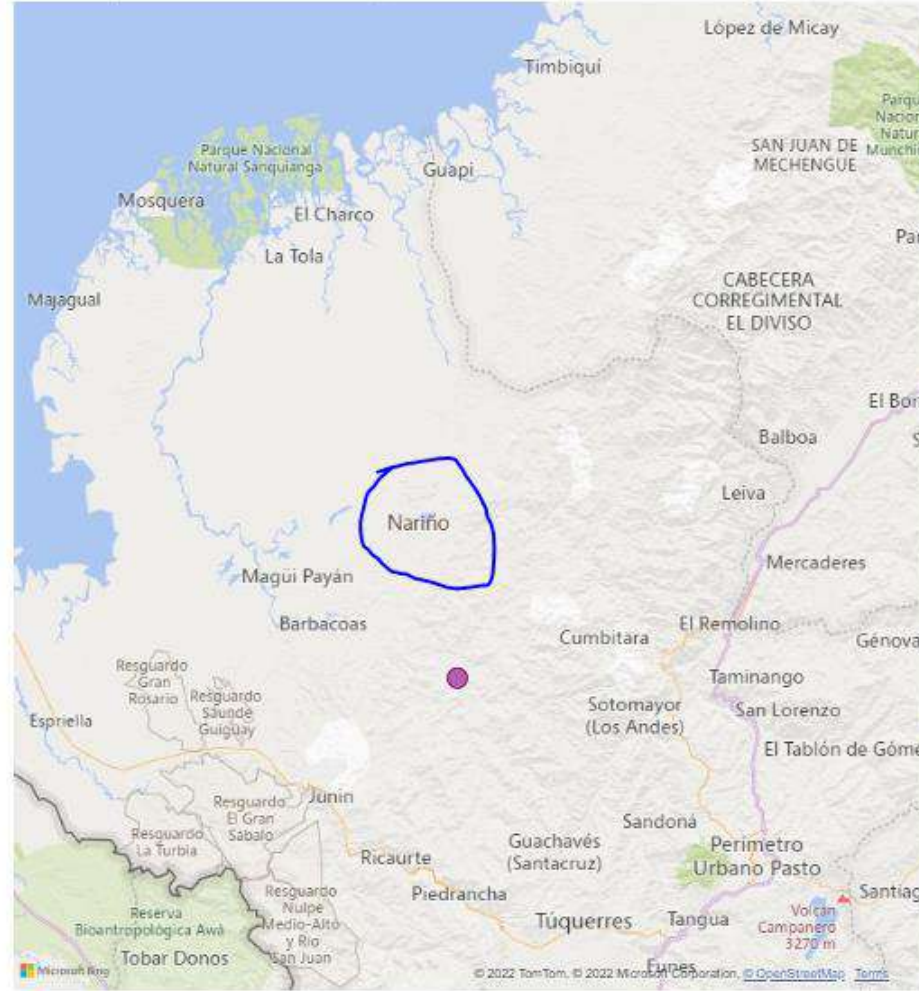
Participación Actor Vial año 2022



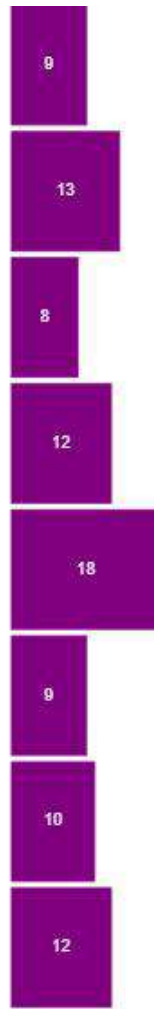
Usuario de la vía

- Usuario de moto
- Peatón
- Usuario de vehic...
- Usuario de bicicle...
- Sin Información

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



Hombre Mujer



Comparativo 2021 2022



VÍCTIMAS FALLECIDAS Y LESIONADAS



Estado de víctima: | Departamento: | Municipio:

Indicador Tradicional: Muerte30Dias

Muerte a 30 Días

**Actualización
julio 31 2022**

23
Año 2021

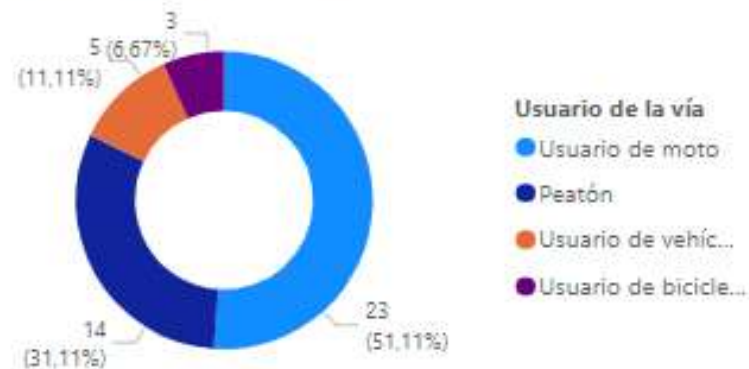
45
Año 2022

95,65 %
V%



Durante el 2020 el ONSV publica el Anuario Nacional de Siniestralidad Vial, Colombia 2019. En esta publicación se adapta 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 todas las reportes estadísticas producidos por la ANSV. La información presentada en siguiente tablero corresponde a dicho estándar. Si usted quiere ver los datos bajo el indicador tradicionalmente reportada, 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.

Participación Actor Vial año 2022



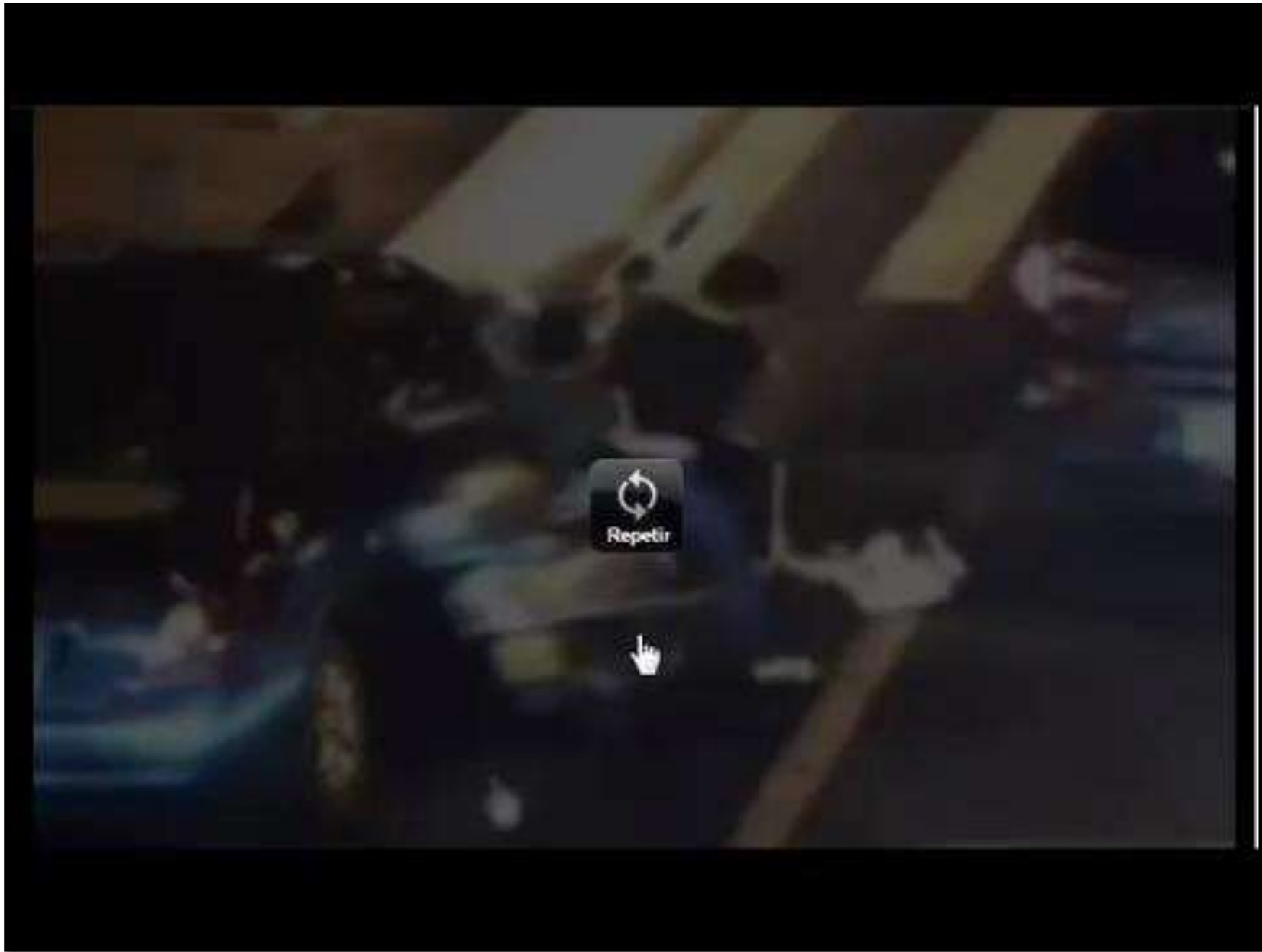


"No te tocaba manito 🤔🤔" El manito jugando con la moto









COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN 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

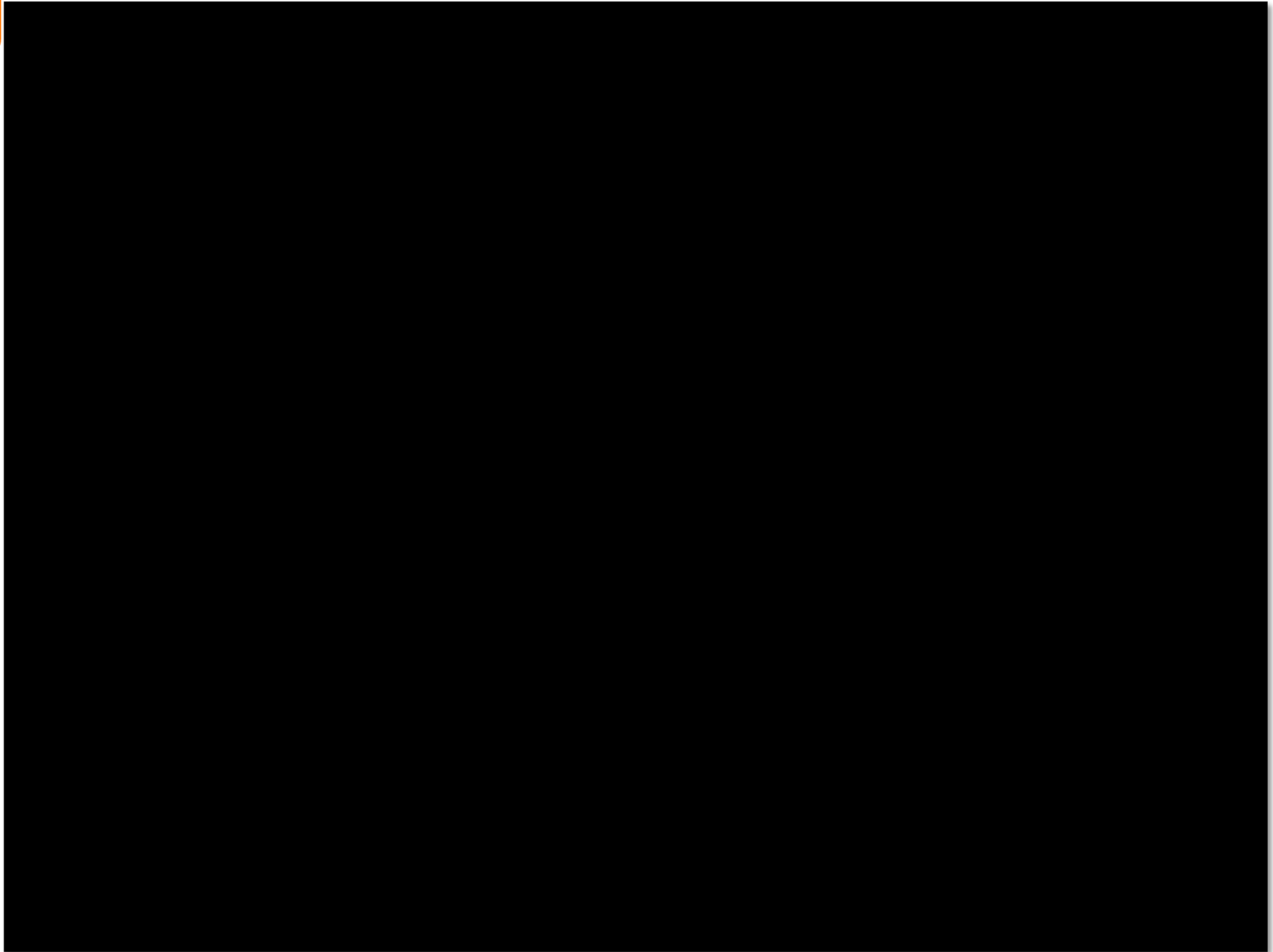
ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL EN 2022

11

LAS SEGURIDAD VIAL EN 2022

12





Guia Metodologica PESV VERSION 2022

Resolución 20223040040595 del 12/07/22



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

Enfoque Sistémico – Ciclo PHVA



Enfoque sistémico bajo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) para articular con otros sistemas de gestión que tenga la organización implementados.

Pasos Diseño e Implementación PESV



Misionalidad y Tamaño

Misionalidad Tamaño	Organizaciones de Transporte	Organizaciones Diferentes a Transporte
Básico	Entre 11 y 19 vehículos, Entre 2 y 19 conductores	Entre 11 y de 49 vehículos, Entre 2 y 49 conductores
Estándar	Entre 20 y 50 vehículos, Entre 20 y 50 conductores	Entre 50 y 100 vehículos, Entre 50 y 100 conductores
Avanzado	Más de 50 vehículos, Más de 50 conductores	Más de 100 vehículos, Más de 100 conductores

Nivel	Pasos aplicables
Básico	17
Estándar	22
Avanzado	24





EXPERTO LÍDER

Comunidad de la Seguridad Vial

Andrés Guzmán

svauditor@outlook.com

Instagram: afelipe_25

Cali - Colombia



Resolución
20223040040595
12 de julio 2022

Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene por objeto adoptar la *“Metodología para el diseño, Implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial”*, contenida en el anexo de la presente resolución, la cual hace parte integral de la misma.

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 3. Entidades, organizaciones o empresas nuevas. Los sujetos obligados a diseñar e implementar los Planes Estratégicos de Seguridad Vial, que se creen con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente resolución, deberán diseñarlo e implementarlo en un plazo máximo de un (1) año, contado a partir de su constitución.

Artículo 4. Transitorio. Las entidades, organizaciones o empresas obligadas a diseñar e implementar los Planes Estratégicos de Seguridad Vial que hayan registrado y/o cuenten con aval emitido por la autoridad competente con anterioridad a la entrada en vigencia de este acto administrativo deberán actualizarlo en un plazo máximo de un (1) año, contado a partir de la entrada en vigencia de la presente resolución.

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.

Articulación y
concordancia
normativa



La presente metodología desarrolla las fases, pasos y requisitos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se diseña, implementa y verifica el Plan Estratégico de Seguridad Vial.

Esta metodología está diseñada para ser articulada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y deberá adaptarse a las características propias de cada entidad, organización o empresa del sector público o privado (en adelante organización), que cuente con una flota de vehículos automotores y no automotores superior a diez (10) unidades, o que contrate o administre personal de conductores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1503 de 2011, modificado por el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019 y demás normas concordantes.

Justificación “no
aplicabilidad”



Cuando uno de los pasos establecidos en esta metodología no se pueda aplicar debido a la naturaleza y particularidades de la organización, esta debe documentar la justificación de la no aplicabilidad para efectos de que en la verificación no le sea exigible.

Integralidad e
independencia multi-
empresarial



Para el caso de las organizaciones con casa matriz, filiales o subsidiarias; y demás modelos de asociatividad empresarial que se constituyan de acuerdo con la normatividad vigente, podrá diseñarse un Plan Estratégico de Seguridad Vial por grupo empresarial, con el fin de optimizar y compartir talento humano, recursos tecnológicos, procedimientos y actividades de capacitación, planes de emergencia, primeros auxilios, señalización, entre otras. Sin embargo, cada organización debe garantizar que la implementación del PESV esté acorde a sus características particulares, teniendo en cuenta que cada razón social tiene un NIT diferente y le corresponde mantener evidencias y demostrar el cumplimiento del PESV de manera independiente.

Colaboradores de la
organización

Comunidad

Desplazamientos

Niveles vs Misionalidad

Capítulo I. Metodología para el diseño e implementación del PESV

Teniendo en cuenta que la Ley 1503 de 2011 define lineamientos en responsabilidad social empresarial de cara a la política de seguridad vial del país, corresponde a las organizaciones promover en sus colaboradores la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía independientemente del rol que asuman como actor vial (peatón, pasajeros, ciclista, motociclista o conductor), para ello el PESV representa una herramienta de gestión del riesgo en seguridad vial para las organizaciones y su comunidad.

Para efectos del PESV, son colaboradores de la organización, todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación o contratación, los empleados, contratistas, afiliados, o personas vinculadas mediante tercerización, subcontratación, outsourcing o por intermediación laboral de manera permanente u ocasional, que realizan funciones para los diferentes procesos de la organización.

Respecto de la comunidad de la organización, corresponde a todas las personas que tienen relación con la organización, incluye además de los colaboradores, a los clientes, estudiantes, entre otros (algunos ejemplos de comunidad de la organización son: comunidad educativa, comunidad empresarial, etc.).

Para efectos de esta metodología son desplazamientos laborales los que desarrollan los colaboradores de la organización para el cumplimiento de su contrato o funciones en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo al servicio de la organización.

Para el diseño e implementación del plan estratégico de seguridad vial, la organización se ubicará en alguno de los siguientes tres (3) niveles: básico, estándar o avanzado, de acuerdo con su misionalidad y tamaño. La ubicación en uno de los mencionados niveles le determinará los pasos aplicables de conformidad con lo definido en esta Metodología.

La misionalidad de las organizaciones para efectos del PESV, se define en función de la exposición del riesgo en seguridad vial y la prestación o no del servicio de transporte, por lo que en esta Metodología se establecen dos misionalidades diferentes:

Misionalidad 1. La de las empresas dedicadas a la prestación del servicio de transporte terrestre automotor.

Misionalidad 2. La de las organizaciones dedicadas a actividad diferente al transporte.

Respecto del tamaño de la organización, para efectos del PESV, se define en función de:

- a) **Flota de vehículos automotores o no automotores:** incluye el número de vehículos automotores y no automotores puestos al servicio de la organización para el cumplimiento de sus funciones en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo, ya sean vehículos propios, arrendados, en leasing, renting, entre otros, o que hagan parte de cualquier modelo de vinculación, contratación, intermediación o administración que realice la organización con el propietario, tenedor o conductor del vehículo, también incluye los vehículos utilizados por los contratistas y trabajadores de la organización, o
- b) **Conductores contratados o administrados por la organización:** corresponde al número de personas que utilizan un vehículo automotor y no automotor puesto al servicio de la organización para el cumplimiento de sus funciones, independientemente del modelo de contratación o administración (vinculación o intermediación) que utilice la organización.

Fase planificación

Paso 1. LIDER PESV EN 2022



El nivel directivo debe designar una persona con poder de decisión en los temas relacionados con la gestión de la seguridad vial, para que lidere el diseño e implementación del PESV, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo I de la Metodología del diseño, implementación y verificación de Planes Estratégicos de Seguridad Vial, los requisitos legales aplicables en materia de seguridad vial y demás requisitos que establezca la organización.

El líder del diseño e implementación del PESV es el responsable de velar por que se cumplan las etapas de planificación, implementación, seguimiento y mejora del PESV, también es el responsable de diligenciar el reporte de autogestión anual y los resultados de la medición de los indicadores del Plan Estratégico de Seguridad Vial conforme se indica en el Paso 20. Indicadores y reporte de autogestión PESV (Aplica para todos los niveles).

La organización debe definir la competencia del líder del diseño e implementación del PESV de acuerdo con los riesgos de seguridad vial de las actividades relacionadas con los desplazamientos laborales al servicio de la organización, y teniendo en cuenta lo indicado en el Paso 10. Competencia y plan anual de formación (Aplica para todos los niveles).

Información sobre la articulación del PESV con el SG-SST e ISO 39001: La definición del líder del diseño e implementación de PESV, se asemeja al requisito establecido en el SG-SST y a lo señalado en la ISO 39001, así:

PESV	Decreto 1072 de 2015 SG-SST	ISO 39001
Paso 1. Líder del diseño e implementación del PESV (Aplica para todos los niveles)	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores	5.3 Roles, responsabilidades y autoridades organizacionales



El líder del diseño e implementación del PESV puede ser el mismo responsable del SG-SST.

Apoyo,
influencia y
promotores

No. de
integrantes

El Comité de Seguridad Vial (CSV) es el conjunto de personas que apoyan el diseño, implementación, seguimiento y mejora del Plan Estratégico de Seguridad Vial, influenciando y promoviendo en la comunidad de la organización la formación de hábitos, comportamientos interdependientes y conductas seguras en la vía; y en consecuencia, la formación de criterios autónomos, solidarios y prudentes para la toma de decisiones en situaciones de desplazamiento o de uso de las vías para el cumplimiento de los objetivos en materia de seguridad vial.

Los miembros del Comité de Seguridad Vial (CSV), serán designados por el nivel directivo de la organización. El CSV estará conformado por al menos tres (3) personas con poder de decisión (incluyendo al líder del diseño e implementación del PESV). La competencia y formación mínima que deben tener los integrantes del CSV deberá ser definida por la Organización de acuerdo con lo señalado en el Paso 10. Competencia y plan anual de formación (Aplica para todos los niveles).

Las responsabilidades y funciones del CSV, son:

Fase planificación

Paso 2. CSV PESV

a) Definir el objetivo general, la visión y alcance del PESV, en cumplimiento de las fases, pasos y requisitos establecidos en el presente documento, manteniendo la **alineación** con el Plan Nacional de Seguridad Vial vigente y la **articulación** con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

b) Realizar las acciones tendientes a diseñar, implementar, mantener y mejorar continuamente el PESV, en el marco de lo establecido en el Plan Nacional de Seguridad Vial e **incluyendo a todos los actores viales de la organización** (peatones, personas con discapacidad, ciclistas, motociclistas, conductores, pasajeros).

Fase planificación

Paso 2. CSV PESV

- c) **Promover la participación** de la comunidad de la organización en las acciones de la seguridad vial, siendo actores claves en el logro de los objetivos del PESV.
- d) **Definir** los procesos y/o áreas que acompañara cada miembro del comité de seguridad vial **para influenciar** la mejora en términos de seguridad vial.

Fase planificación

Paso 2. CSV PESV

e) **Analizar** los indicadores de siniestralidad vial, las investigaciones internas de siniestros viales y realizar seguimientos a los planes de acción que surgen de los resultados o conclusiones de las investigaciones, teniendo en cuenta que **se deben investigar todos los siniestros viales** donde se ven involucrados colaboradores de la organización que realizan desplazamientos laborales, donde se presentan muertos, lesionados o daños de la organización o de terceros.

f) **Revisar el PESV al menos una vez por trimestre** y documentar el seguimiento, análisis y evaluación de los resultados de la siniestralidad vial e indicadores y reporte de autogestión del PESV, del plan anual de trabajo, de las auditorias y de la implementación del PESV, con el objetivo de tomar decisiones enfocadas en la mejora de la seguridad vial.

Fase planificación

Paso 2. CSV PESV

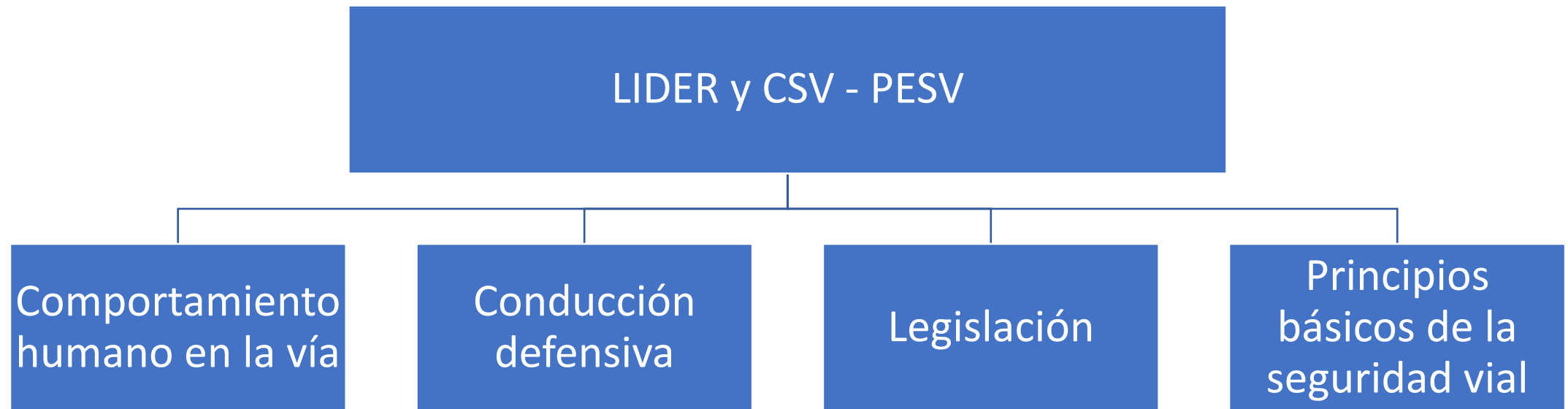
El CSV del PESV y el COPASST del SGSST, son comités que se pueden articular siempre y cuando se tengan en cuenta las diferencias en el alcance frente al riesgo (en lo laboral es un riesgo diferente al riesgo dinámico en la seguridad vial) y se cumpla con lo establecido en el presente documento.

LA COMPETENCIA SE DEFINE EN:

Educación: Nivel de estudios

Formación: Capacitación en Seguridad Vial

Experiencia: Conducción relacionada al cargo



LEGISLACION DE APOYO EN PESV Y SV

Constitución Política
Colombiana

Resolución 3027 de 2010

Código Nacional de
Transito y Transporte
Terrestre

Decreto Único
Sector Transporte
1079/2015

LEGISLACION DE APOYO EN PESV Y SV

Código Penal
Código Civil

Código de Infancia
y Adolescencia

Código de
procedimiento
Policial

Ley 1503 de
2011

Ley 1696 de 2013

Decreto 2851 de
2013

*Resolución 1565
de 2014

Resolución 1844
de 2015

Resolución
1885 de 2015

*Resolución 1231
de 2016

Decreto Ley 2106
de 2019 Art. 110

Hay mas...

LEGISLACION DE APOYO EN PESV Y SV

Ley 2050 de 2020

Decreto 1252 de 2021

Ley 2251 de 2022
“Julián Esteban”

Resolución
20223040040595
de 2022

Decreto 1430 de 2022
PNSV

Continuara...

BIBLIOGRAFIA

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



EXPERTO LÍDER

Comunidad de la Seguridad Vial

Andrés Guzmán

svauditor@outlook.com

Instagram: afelipe_25

Cali - Colombia



Antes

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

Después

Congreso 2022

Nariño + Positiva

Gestión Moderna

en Riesgos Laborales para el cuidado de la vida

Con el acompañamiento de:

Antes

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

Después

Congreso 2022

Nariño + Positiva

Gestión Moderna

en Riesgos Laborales para el cuidado de la vida

Con el acompañamiento de:

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





GESTIÓN INTEGRAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS ELÉCTRICOS

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

TABLA DE CONTENIDOS

Momento 1

Momento 1

Generalidades de la Gestión Integral de Riesgos.
Objetivos
Definiciones



Momento 2

El Riesgo Eléctrico y la Gestión Integral



Momento 3

Conclusiones y Recomendaciones



OBJETIVO GENERAL

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



OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVO ESPECIFICO 1

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



OBJETIVO ESPECIFICO 2

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



OBJETIVO ESPECIFICO 3

Realizar recomendaciones para la gestión del riesgo eléctrico en las empresas

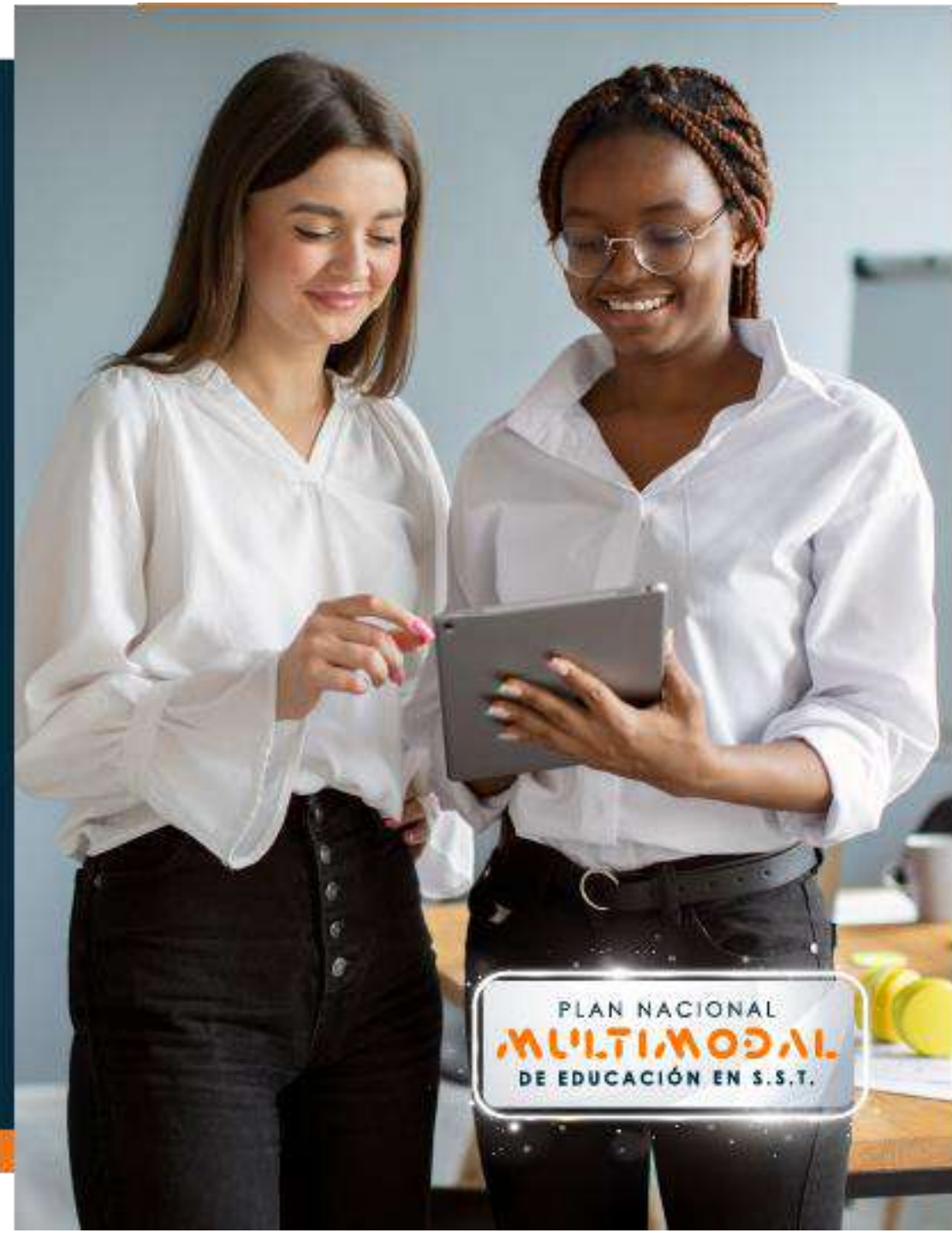
El Riesgo Eléctrico

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 Eléctrico



Gestión Integral

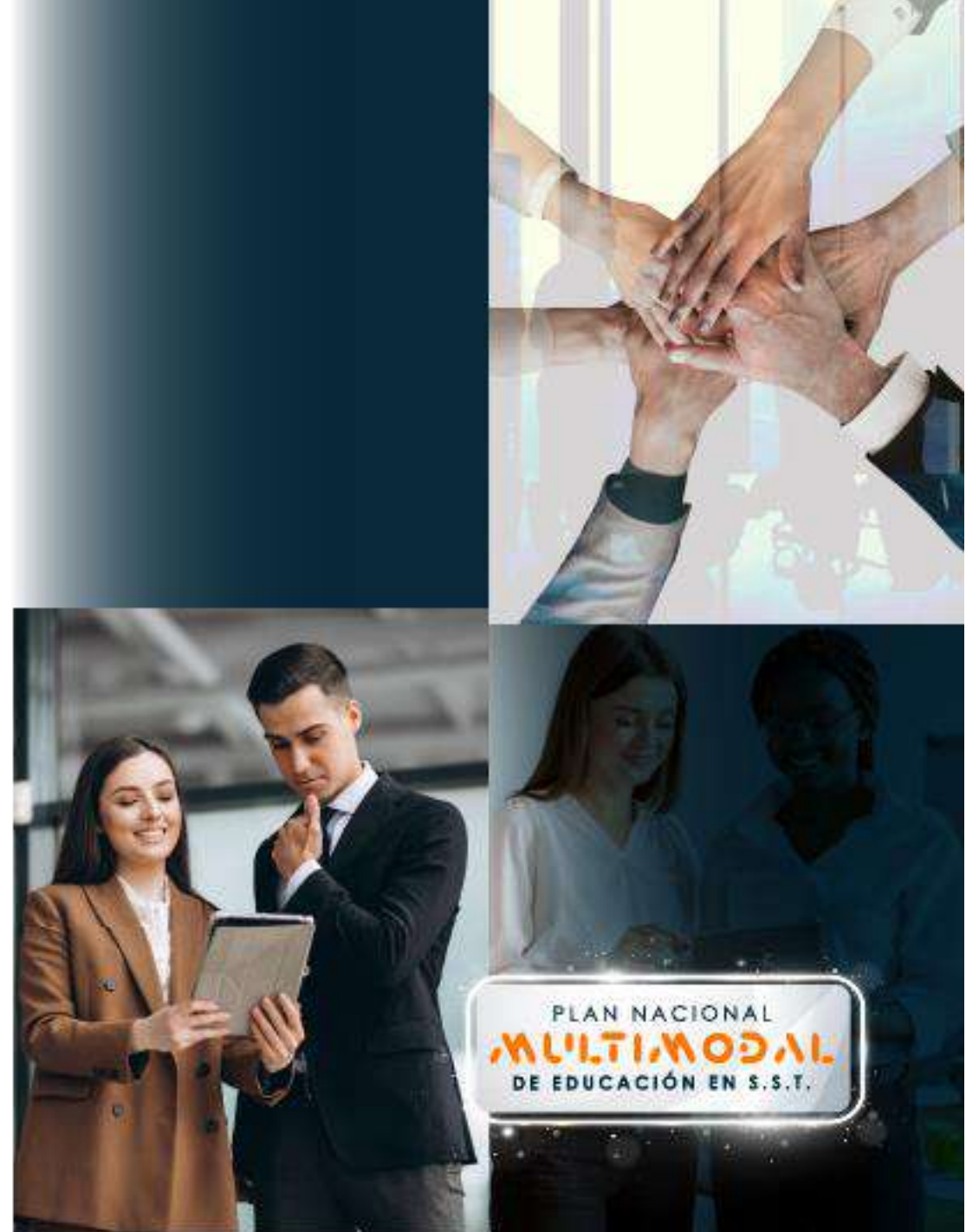
La gestión del riesgo eléctrico permite mitigar los riesgos existentes en una organización hacia la reducción de los incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y las pérdidas asociadas, ayudando a incrementar su productividad



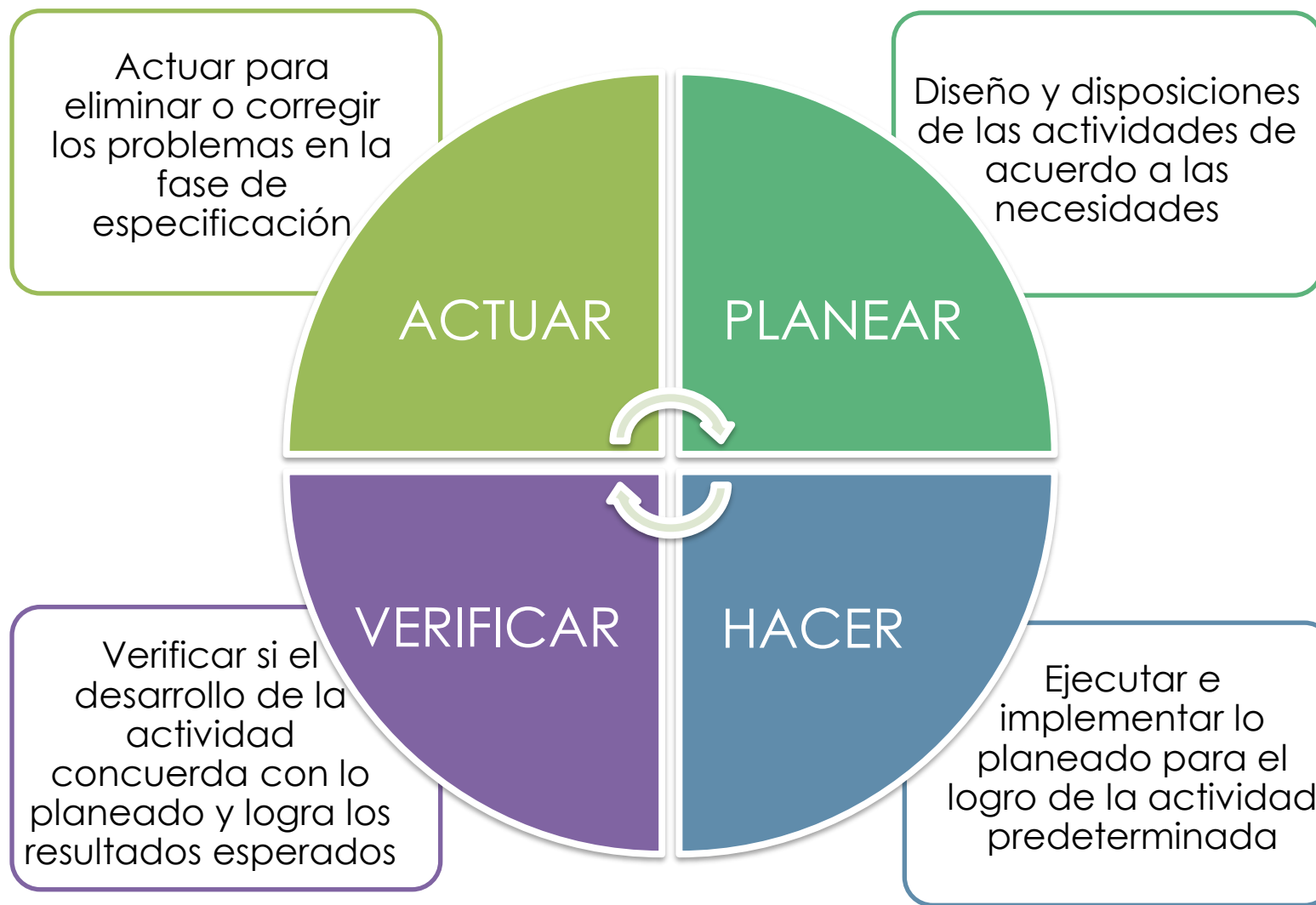
Gestión Integral del Riesgo Eléctrico

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 eléctrico
- ✓ Programa de capacitación
- ✓ Prioridades en cuanto a la normatividad en riesgo eléctrico a cumplir
- ✓ Riesgos eléctricos 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 circuitos, instalaciones
eléctricas, equipos y maquinaria
- ✓ Adquisiciones
- ✓ Contratación: proveedores, trabajadores
dependientes, trabajadores cooperados,
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 eléctricos
- ✓ 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

- Comprensión 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 intervenirse

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

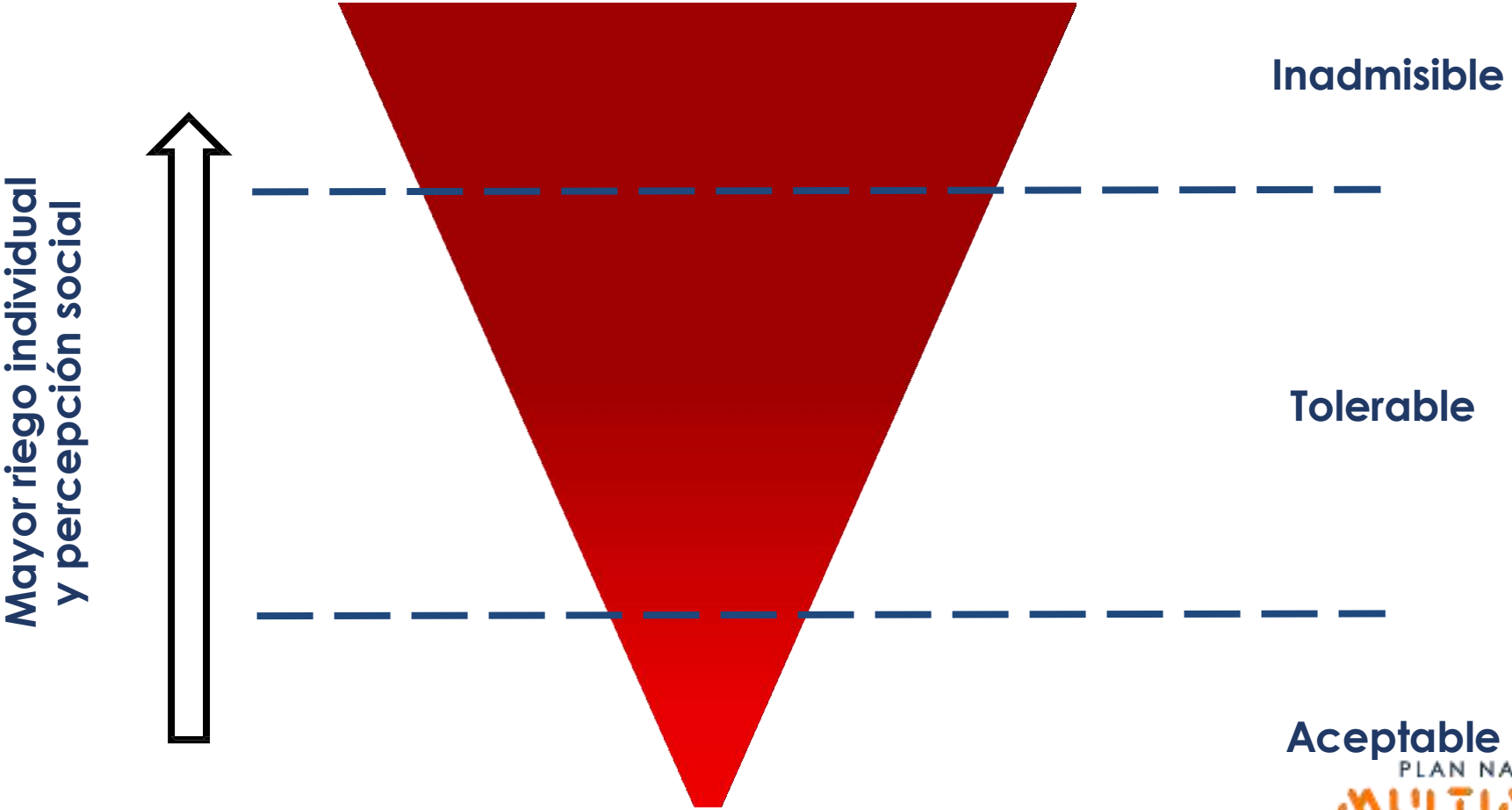
Aceptación del riesgo es la decisión informada y responsable de aceptar la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias que puedan derivarse de un riesgo

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

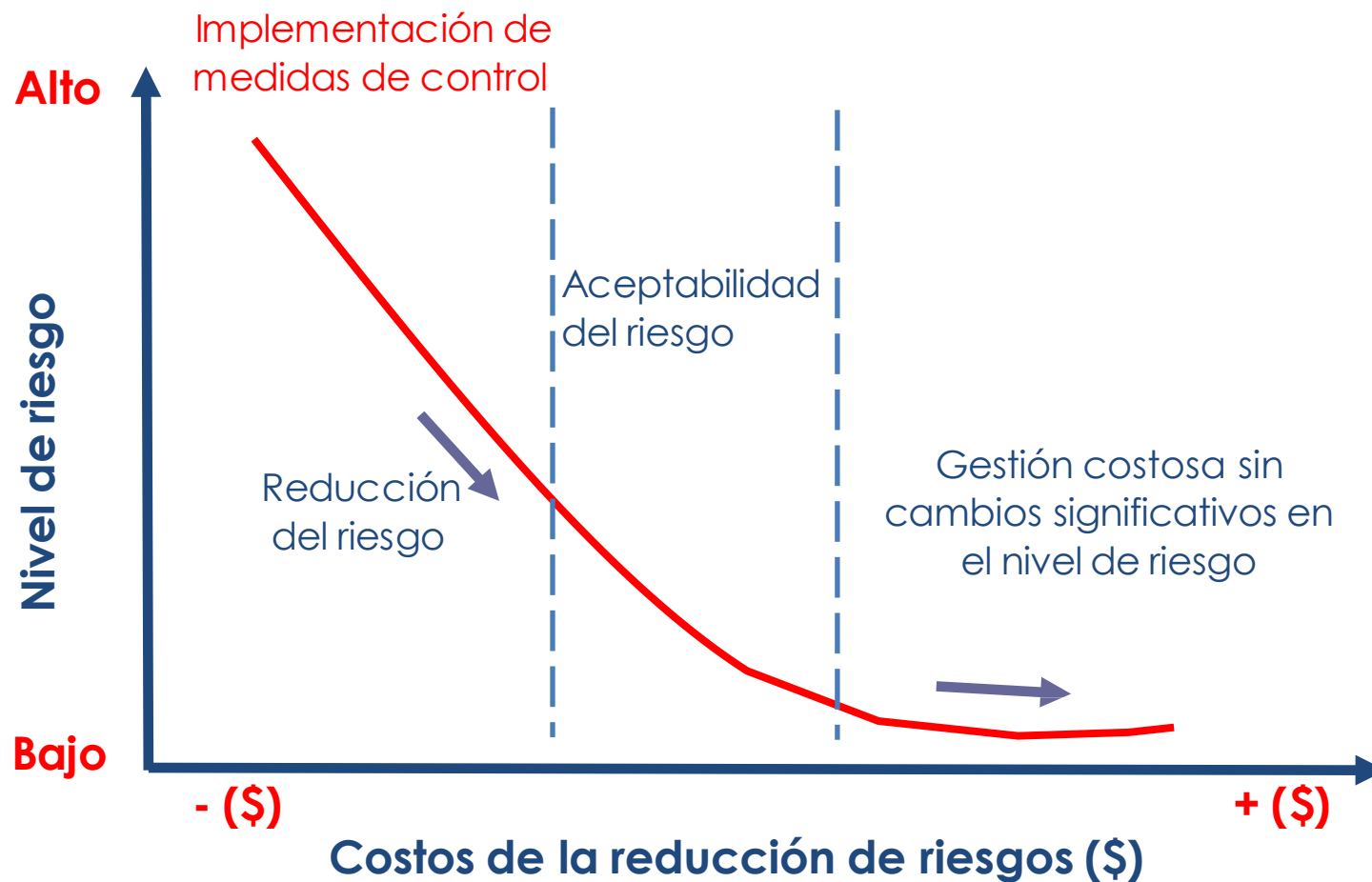
Retención de riesgo se refiere a la acción voluntaria o no de asumir la responsabilidad por las consecuencias por la ocurrencia o expresión de un riesgo

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.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- 2 <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
- 3 <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
- 4 <https://camacol.co/sites/default/files/Resoluci%C3%B3n%205018%20del%202011%202019%20SST%20en%20energ%C3%ADa%20el%C3%A9ctrica.pdf>

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★

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



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

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



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co

Antes

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

Después

Congreso 2022

Nariño + Positiva

Gestión Moderna

en Riesgos Laborales para el cuidado de la vida

Con el acompañamiento de:

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

PREVENCIÓN EN TAREAS DE ALTO RIESGO



GESTIÓN INTEGRAL EN TAREAS DE ALTO RIESGO

EXPERTO LÍDER

*De la comunidad prevención
en tareas de alto riesgo*

ING. ERIKA L. SERRANO PRADA
gerencia@simaingenieria.com
Contacto: +57 3153481501



“

VER MAS ALLÁ DE
LO EVIDENTE.

”

TABLA DE CONTENIDOS

Momento 1

Momento 1

IDENTIFICAR



Momento 2

Momento 2

ANALIZAR



Momento 3

Momento 3

EJECUTAR



OBJETIVO GENERAL

DEFINIR CRITERIOS PRÁCTICOS
PARA IDENTIFICAR, ANALIZAR,
Y CONTROLAR RIESGOS EN
TAREAS DE ALTO RIESGO



OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVO ESPECIFICO 1

Identificar Marco
Legal Existente



OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar y Evaluar
Riesgos



OBJETIVO ESPECIFICO 3

Definir Control Riesgo

MARCO LEGAL



TAREA ALTO RIESGO →
MUERTE INMINENTE



TAREA CRÍTICA
→ NTC 4116 (P+C+R)

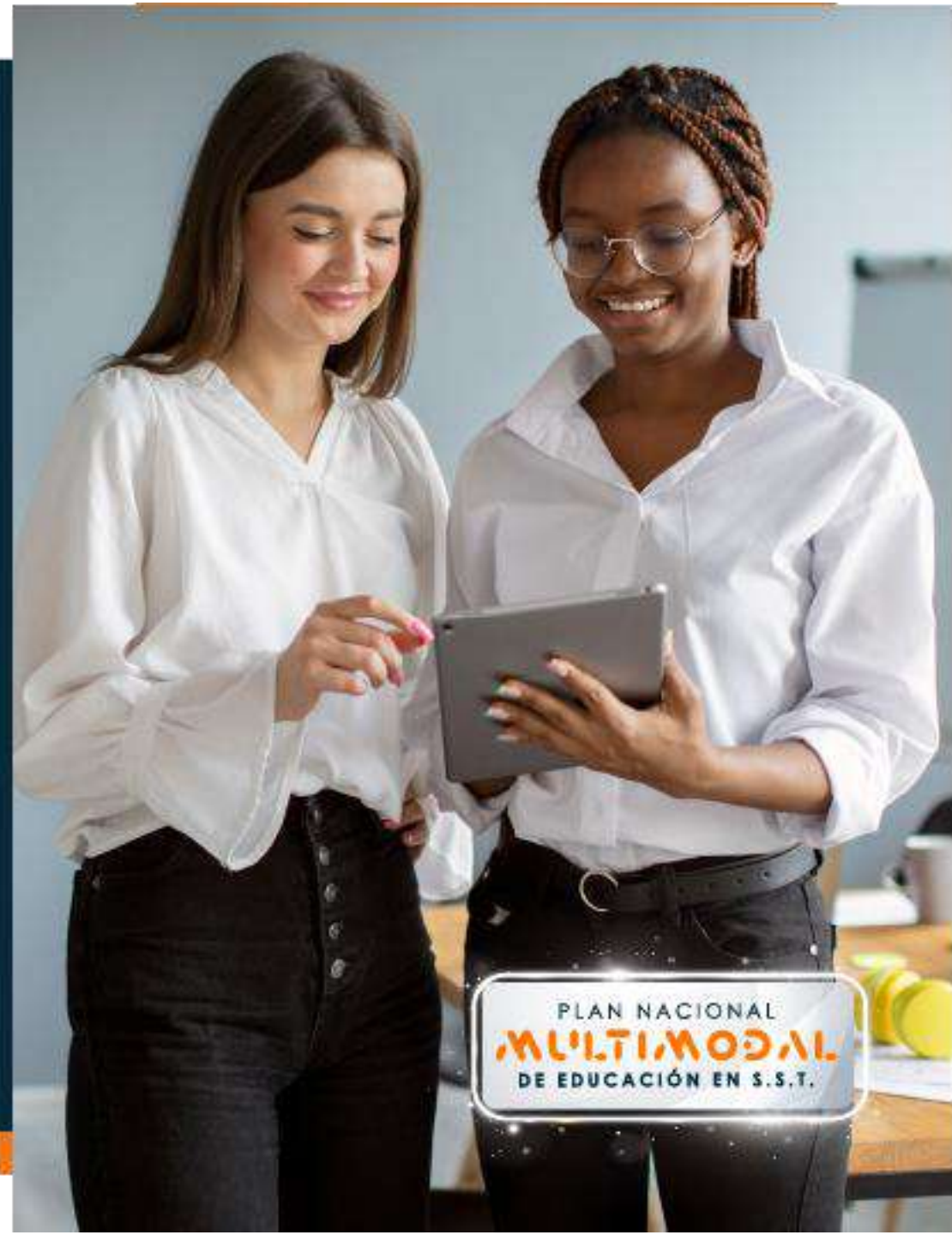


ACTIVIDAD ALTO RIESGO →
Decreto Ley 2090/2003



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



INTERNACIONAL

CAN:

<http://www.comunidadandina.org/Normativa.aspx>

ESPAÑA:

<https://www.lin-eaprevencion.com/ProjectMiniSites/IS42/html/cap-3/cap-3.html>

OSHA:

<https://www.osha.gov/stopfalls/>



NACIONAL

Resolución
5018/2019

Lineamientos
SST - Energía
Eléctrica

Resolución
491/2020

Trabajo en
Espacios
Confinados

Decreto
1347/2021

Programa
Prevención
Accidentes
Mayores

Resolución
4272/2021

Reglamento de
Seguridad –
Protección
Contra Caídas en
TA







TRABAJO EN CALIENTE?



CRITERIOS



Esmerilado,
Soldadura,
Corte



ATM.
PELIGROSA



**TAREA
ALTO
RIESGO**



TAREA DE ALTO RIESGO

DEFICIENCIA

INTERPRETACIÓN

EXPOSICIÓN

INTERPRETACIÓN

PROBABILIDAD

INTERPRETACIÓN

CONSECUENCIA

INTERPRETACIÓN

NIVEL DE RIESGO

INTERPRETACIÓN

INTERPRETACIÓN

JERARQUÍA CONTROL

ANÁLISIS SINÉRGICO DEL CONTROL

DESCRIBA

EVALUACIÓN

Tabla 2. Determinación del nivel de deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se Asigna Valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV) Véase la Tabla 8.

Tabla 4. Determinación del nivel de probabilidad

Niveles de probabilidad	Nivel de exposición (NE)				
	4	3	2	1	
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA - 40	MA - 30	A - 20	A - 10
	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	2	M - 8	M - 6	B - 4	B - 2

Tabla 8. Significado del nivel de riesgo

Nivel de riesgo	Valor de NR	Significado
I	4 000 - 500	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 - 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360.
III	120 - 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Tabla 7. Determinación del nivel de riesgo

Nivel de riesgo NR = NP x NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4 000-2 400	I 2 000-1 200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2 400-1 440	I 1 200-600	II 480-360	II 200 III 120
	25	I 1 000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

Tabla 3. Determinación del nivel de exposición

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Tabla 5. Significado de los diferentes niveles de probabilidad

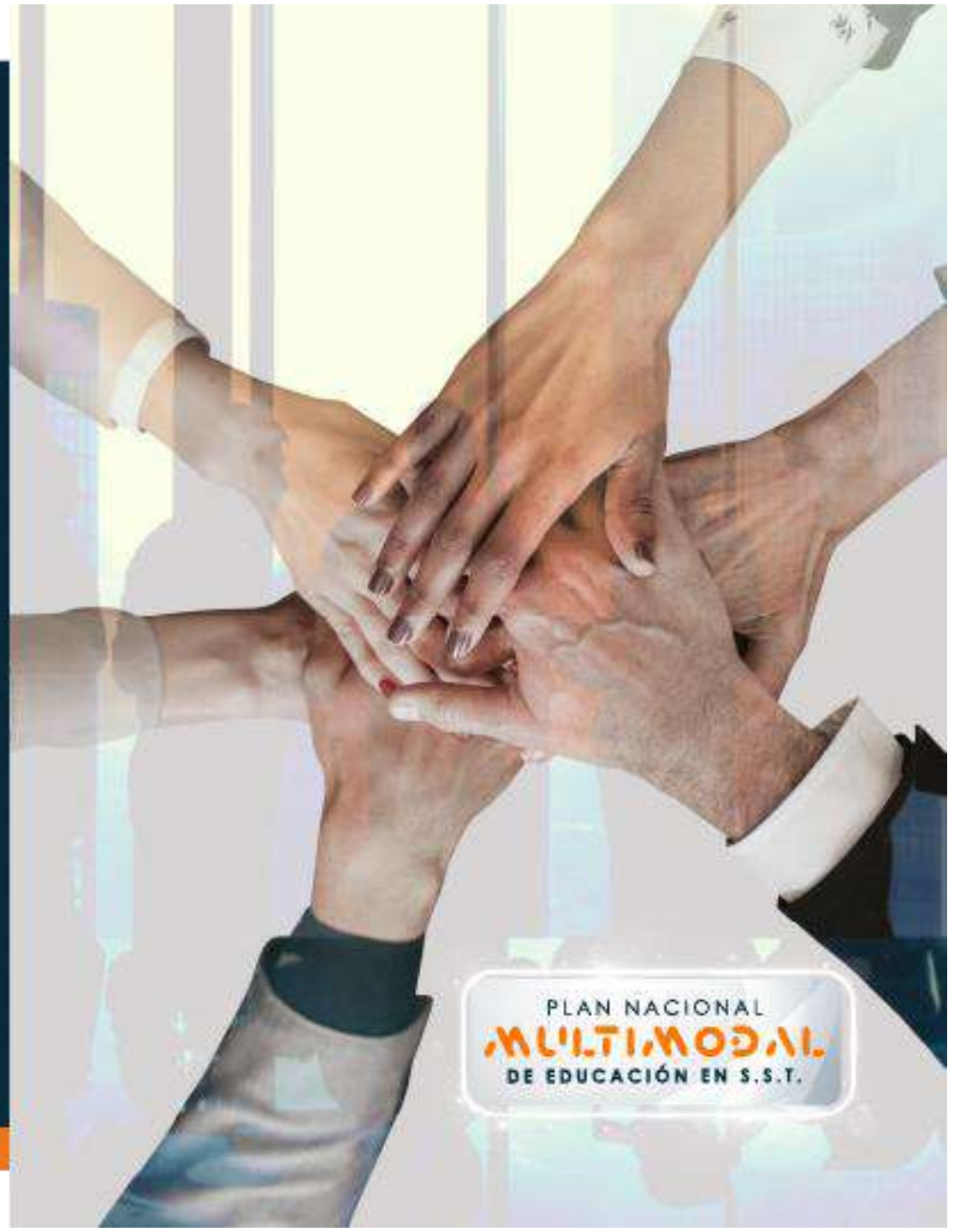
Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Tabla 6. Determinación del nivel de consecuencias

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez).
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT).
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad.

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.



Tabla 1. Tabla de valores para la gravedad de las pérdidas

Valor	Gravedad	
	Lesión personal	Daño a la propiedad, materiales, equipos o ambiente
0	Sin lesión o enfermedad	Pérdidas inferiores a \$ 1.000.000,00
2	Lesión o enfermedad leve, sin incapacidad	Daños a la propiedad que no conlleven a una interrupción del proceso o a una pérdida de otro tipo desde \$ 1.000.000,00* a \$ 50.000.000,00*
4	Lesión o enfermedad con incapacidad temporal, no permanente	Daño a la propiedad con interrupción o una pérdida de otro tipo de más de \$ 50.000.000,00* pero que no exceda \$ 100.000.000,00*
5	Incapacidad permanente, muerte o pérdida de una parte del cuerpo	Pérdidas que excedan \$ 100.000.000,00*

Nota 1. Los valores en pesos (\$) de las pérdidas económicas pueden ser determinados por la empresa, de acuerdo con el capital activo de la misma.

Tabla 2. Tabla de valores para la probabilidad de ocurrencia de la pérdida

Valor	Probabilidad
-1	Menor que la probabilidad promedio de pérdida (*)
0	Probabilidad promedio de pérdida (*)
+1	Mayor que la probabilidad promedio de pérdida (*)

Tabla 3. Tabla de valores para evaluar la repetitividad de la tarea

Número de personas (que realizan la tarea)	Número de veces en que se ejecuta la tarea por cada persona		
	Menos de una vez por día	Algunas veces al día	Muchas veces al día
Pocas	1	1	2
Número moderado	1	2	3
Muchas	2	3	3

Tabla 4. Clasificación de tareas como críticas o no críticas

Valor C.T	Clasificación de la tarea
8-10	Muy crítica
4-7	Crítica
0-3	No crítica

MATRIZ PIPE TCR

TAREAS CRÍTICAS

GRAVEDAD
PÉRDIDAS

2

PROBABILIDAD

0

VALORES
REPETITIVIDAD

1

CLASIFICACIÓN DE LA
TAREA

3



RIESGOS POR TAREA

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
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.

TAREA DE ALTO RIESGO

DEFICIENCIA

INTERPRETACIÓN

EXPOSICIÓN

INTERPRETACIÓN

PROBABILIDAD

INTERPRETACIÓN

CONSECUENCIA

INTERPRETACIÓN

NIVEL DE RIESGO

INTERPRETACIÓN

INTERPRETACIÓN

JERARQUÍA CONTROL

ANÁLISIS SINÉRGICO DEL CONTROL

DESCRIBA

EVALUACIÓN

Tabla 2. Determinación del nivel de deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se Asigna Valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV) Véase la Tabla 8.

Tabla 4. Determinación del nivel de probabilidad

Niveles de probabilidad	Nivel de exposición (NE)				
	4	3	2	1	
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA - 40	MA - 30	A - 20	A - 10
	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	2	M - 8	M - 6	B - 4	B - 2

Tabla 8. Significado del nivel de riesgo

Nivel de riesgo	Valor de NR	Significado
I	4 000 - 600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 - 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360.
III	120 - 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Tabla 7. Determinación del nivel de riesgo

Nivel de riesgo NR = NP x NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4 000-2 400	I 2 000-1 200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2 400-1 440	I 1 200-600	II 480-360	II 200 III 120
	25	I 1 000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

Tabla 3. Determinación del nivel de exposición

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

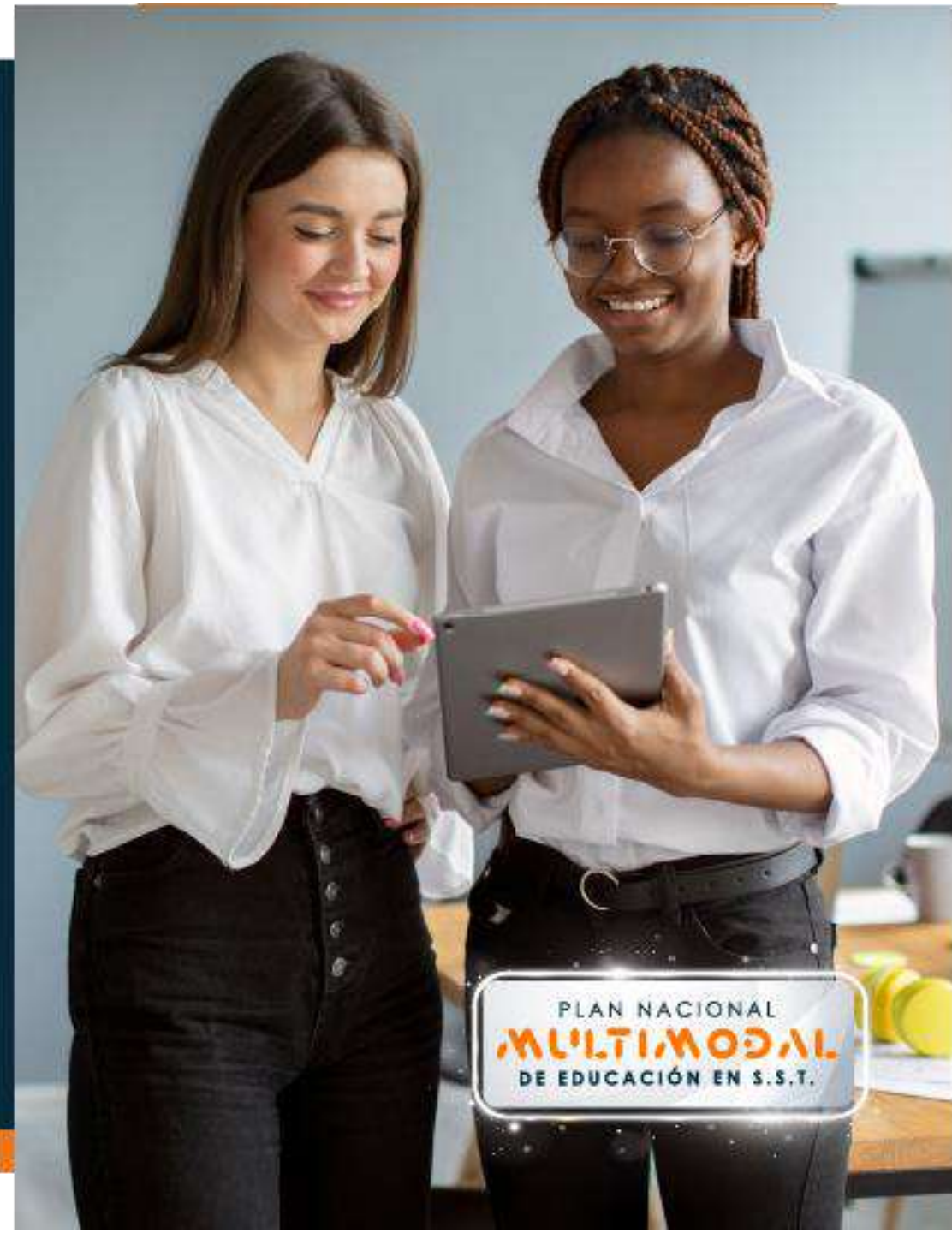
Tabla 5. Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Tabla 6. Determinación del nivel de consecuencias

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez).
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT).
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad.

ANÁLISIS DE CASO

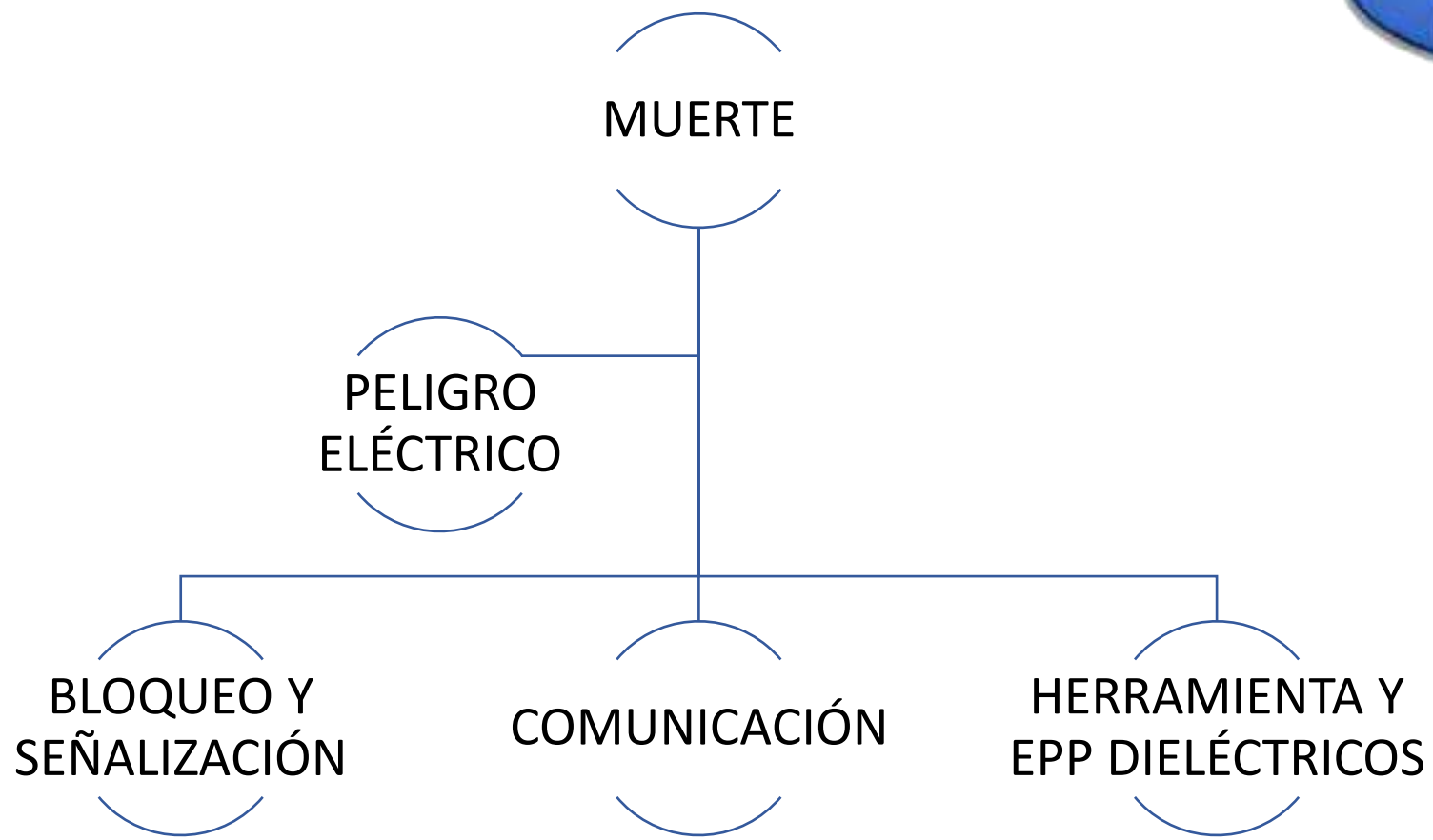






Los dos cables que ajustaba el trabajador al barraje, antes del accidente.

CONCLUSIONES



ING. ERIKA LISET SERRANO PRADA

Gerente General Sima Ingeniería
PBX: (1) 8690701- 7436158
Celular: (+57) 315 348 1501 - 313 215 8636
E-Mail: gerencia@simaingenieria.com



www.simaingenieria.com

BIBLIOGRAFIA

- 1 **NORMATIVIDAD RELACIONADA AL TEMA:** Ministerio del Trabajo – Colombia
- 2 **OSHA:** <https://www.osha.gov/stopfalls/> <https://www.osha.gov/construction>
- 3 **CAN:** <http://www.comunidadandina.org/Normativa.aspx>
- 4 **ESPAÑA:** <https://www.lineaprevencion.com/ProjectMiniSites/IS42/html/cap-3/cap-3.html>
- 5 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