



Trabajo



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS



POSITIVA EDUCA

En marco de la conmemoración del día nacional de la salud en el mundo de trabajo.

Te invitamos a formar parte de:

SEGUNDA RUTA REGIONAL EN GESTIÓN PARA LA VIDA

Un entorno laboral seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo.



26
LORICA

28
MONTERÍA

27
SAHAGÚN

25
MONTELÍBANO

Ven a compartir y aprender de experiencias en seguridad, salud, bienestar, gestión psicosocial, seguridad vial, actualización legal y avances tecnológicos para la prevención de los riesgos laborales.

AGÉNDATE DEL:

25 al 28
DE JULIO



Acción educativa gratuita y académicamente certificada

Dudas e inquietudes al correo positiva.educa@positiva.gov.co visitanos en www.posipediatalleresweb.com



Comunidad Nacional de Conocimiento en:

**Acciones Educativas
Especiales en SST**





Experto Líder

*de la comunidad, felicidad y
consciencia por la vida*

Roberto José Machado Rivero

Correo: roberto@robertomachado.co

Contacto: +57 350 849 2513

¿CÓMO ESTÁN USTEDES HOY?

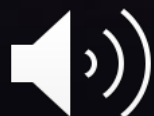


POSITIVAMENTE FELIZ





**La gratitud es la energía
más poderosa del universo**





Síguenos en:

[@Positiva.Prevenccion](#)

[@RobertoEnAccion](#)

← **positiva.prevencion** ⋮

 **3,177** **13.9 mil** **1,048**
Publicaci... Seguidores Seguidos

Positiva Prevención
🧑 Positiva Compañía de Seguros / ARL 📍
Promoción y Prevención en SST 📍
#JuntosLaVidaEsPositiva... más
🔗 mtr.bio/positiva-prevencion y 2 más
AUTOPISTA NORTE # 94-72, Bogotá, Colombia
110221

 robertoenaccion sigue esta cuenta

Seguir Mensaje Correo

Salud mental Eventos Tips Alissta

Nada mejor que

← **robertoenaccion** 📷 ⋮

 **1,904** **32.1 mil** **3,290**
Publicaci... Seguidores Seguidos

Roberto Machado | Conferencista Internacional | Presentador
Figura pública
🎯 Te ayudo a lograr tus metas
🚀 #Coach Personal y Empresarial
🎤 #Speaker
😄 Laughter Ambassador ... más
Ver traducción
🔗 www.threads.net/@robertoenaccion y 2 más

Seguir Mensaje Correo +👤

Maracay 2023 Manizales 20... Cartagena Premio Tacari...

COMPARTE TUS FOTOS Y EXPERIENCIA



@POSITIVA.PREVENCION

@ROBERTOENACCION







Respiración Bhastrika

Respiración Chi Kung



Respiración con sonrisa

“ En el escenario de la vida laboral, la **GESTIÓN PARA LA VIDA** se convierte en el director de orquesta que armoniza seguridad, salud y productividad. ¡Prepárense para la sinfonía del éxito donde cada nota resuena con el poder transformador de un entorno seguro y saludable en el trabajo! ”

RM Roberto Machado



Disponemos para ti los
canales de atención del:

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Educación virtual
+1.000 cursos virtuales y
Curso obligatorio cumplimiento

educavirtual@positiva.gov.co



**Educación presencial y
talleres web**
Congresos Nacionales

Positiva.educa@positiva.gov.co

Todo lo tienes con Positiva

Entra aquí, y descubre lo

<https://posipedia.com.co/>



Presentaciones
Técnicas



Juegos
Digitales



Ludo
Prevención

Positiva siempre contigo

La magia comienza aquí

<https://posipedia.com.co/>



Audios



Videos



Mailings





Trabajo



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS



POSITIVA EDUCA

En marco de la conmemoración del día nacional de la salud en el mundo de trabajo.

Te invitamos a formar parte de:

SEGUNDA RUTA REGIONAL EN GESTIÓN PARA LA VIDA

Un entorno laboral seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo.



26
LORICA

28
MONTERÍA

27
SAHAGÚN

25
MONTELÍBANO

Ven a compartir y aprender de experiencias en seguridad, salud, bienestar, gestión psicosocial, seguridad vial, actualización legal y avances tecnológicos para la prevención de los riesgos laborales.

AGÉNDATE DEL:

25 al 28
DE JULIO



Acción educativa gratuita y académicamente certificada

Dudas e inquietudes al correo positiva.educa@positiva.gov.co visitanos en www.posipediatalleresweb.com



Comunidad Nacional de Conocimiento en:

**Acciones Educativas
Especiales en SST**

ACTUALIZACION LEGAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

(Normas expedidas durante el período Julio 2022 – Julio 2023)



Experto Líder

de la comunidad, normatividad y actualizaciones legales en riesgos laborales

Jesús Palomino Cervantes

Correo: jesus.palomino@hotmail.com

Contacto: 3106403928

“ La educación es el arma más poderosa que puede usar para cambiar el mundo. ”

Nelson Mandela



Objetivo general

Conocer e interpretar la legislación SST expedida durante el período Julio 2022 – Julio 2023



Actualización Decreto 1072 de 2015

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



<https://www.facebook.com>
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 2022
Ministerio de Trabajo
- Adicionado por Decreto 1040 de 2022
- Adicionado por Decreto 947 de 2022
- Adicionado por Decreto 946 de 2022
- Adicionado por Decreto 945 de 2022

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: 20 DE ENERO DE 2023

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:

Que la producción normativa ocupa un espacio central en la implementación de políticas públicas, siendo el medio a través del cual se estructuran los instrumentos jurídicos que materializan en gran parte las decisiones del Estado.

Que la racionalización y simplificación del ordenamiento jurídico es una de las principales herramientas para asegurar la eficiencia económica y social del sistema legal y para afianzar la seguridad jurídica.

Que adoptar una política pública fundamentada en la simplificación y racionalización jurídica del sistema normativo

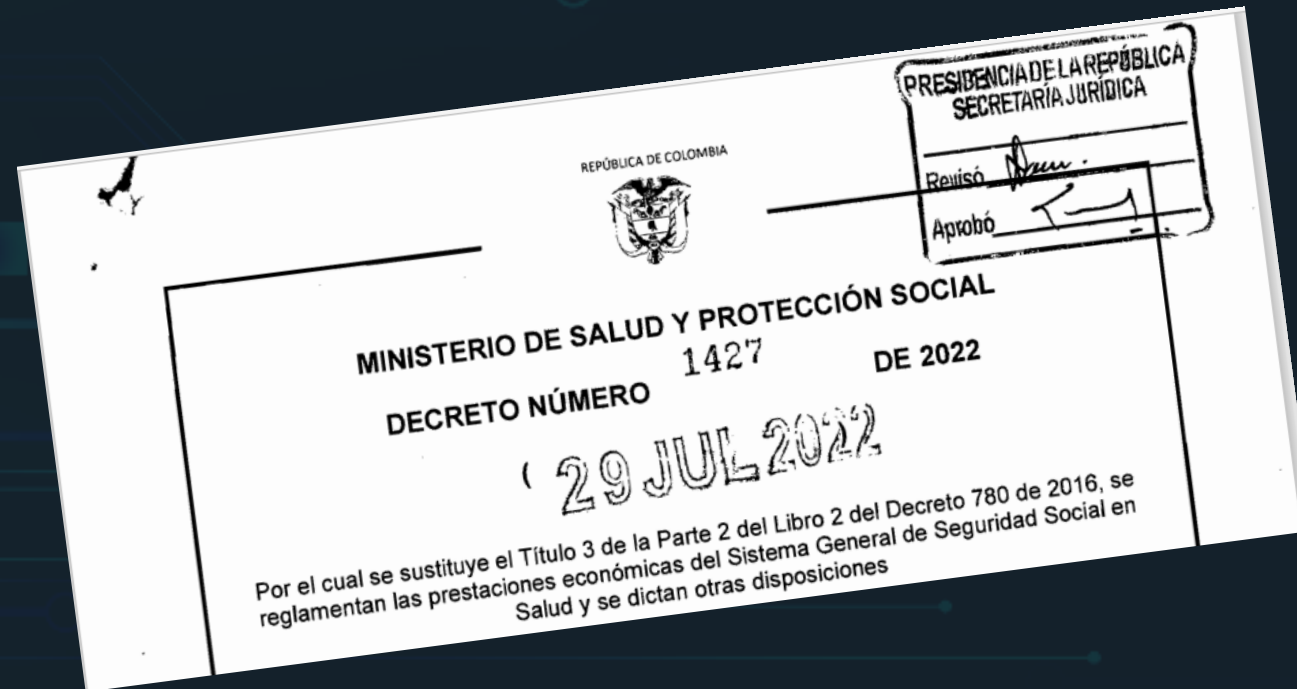
INCAPACIDADES MEDICAS

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Decreto 1427 de Julio 29 de 2022

Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamentan las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.



Certificado de Incapacidad

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 780 de 2016, art 2.2.3.3.2.

REPORTE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL

(Decreto 1295 de 1994. artículo 62.)

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

El formulario es un documento de reportaje de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. En la parte superior izquierda se encuentra el logo de POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS y POSITIVA EDUCA. A la derecha del título, se indica el número de formulario: No. 9999999. El formulario está dividido en varias secciones con campos para completar:

- ENCUENTRO DE ACCIDENTE DE TRABAJO DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE:** Incluye campos para el tipo de accidente, el lugar, la hora y la fecha.
- IDENTIFICACIÓN GENERAL DEL EMPLEADOR, CONTRATANTE O COOPERATIVA:** Incluye datos de identificación de la empresa.
- IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA QUE SE ACCIDENTÓ:** Incluye datos personales del trabajador.
- INFORMACIÓN SOBRE EL ACCIDENTE:** Incluye una descripción detallada del accidente y los hechos que lo causaron.
- DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE:** Incluye un espacio para describir el accidente de manera más detallada.

El formulario contiene una gran cantidad de campos y subsecciones para recopilar toda la información necesaria para el reporte.

REPORTE A MINTRABAJO

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 . . .**

Origen del accidente, de la enfermedad y la muerte.

Toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, **se consideran de origen común.**

La calificación del origen del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional será calificado, en primera instancia por la Institución Prestadora de Servicios de Salud que atiende al afiliado.

El médico o la comisión laboral de la entidad administradora de riesgos profesionales determinará el origen, en segunda instancia.

Cuando surjan discrepancias en el origen, estas serán resueltas por una junta integrada por representantes de las entidades administradoras de salud y de riesgos profesionales.

De persistir el desacuerdo, se seguirá el procedimiento previsto para las Juntas de Calificación de invalidez definidos en los artículos 41 y siguientes de la Ley 100 de 1.993 y sus reglamentos.

(Decreto 1295 de 1994, art. 12)



DIAGNOSTICO



CALIFICACION



PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL

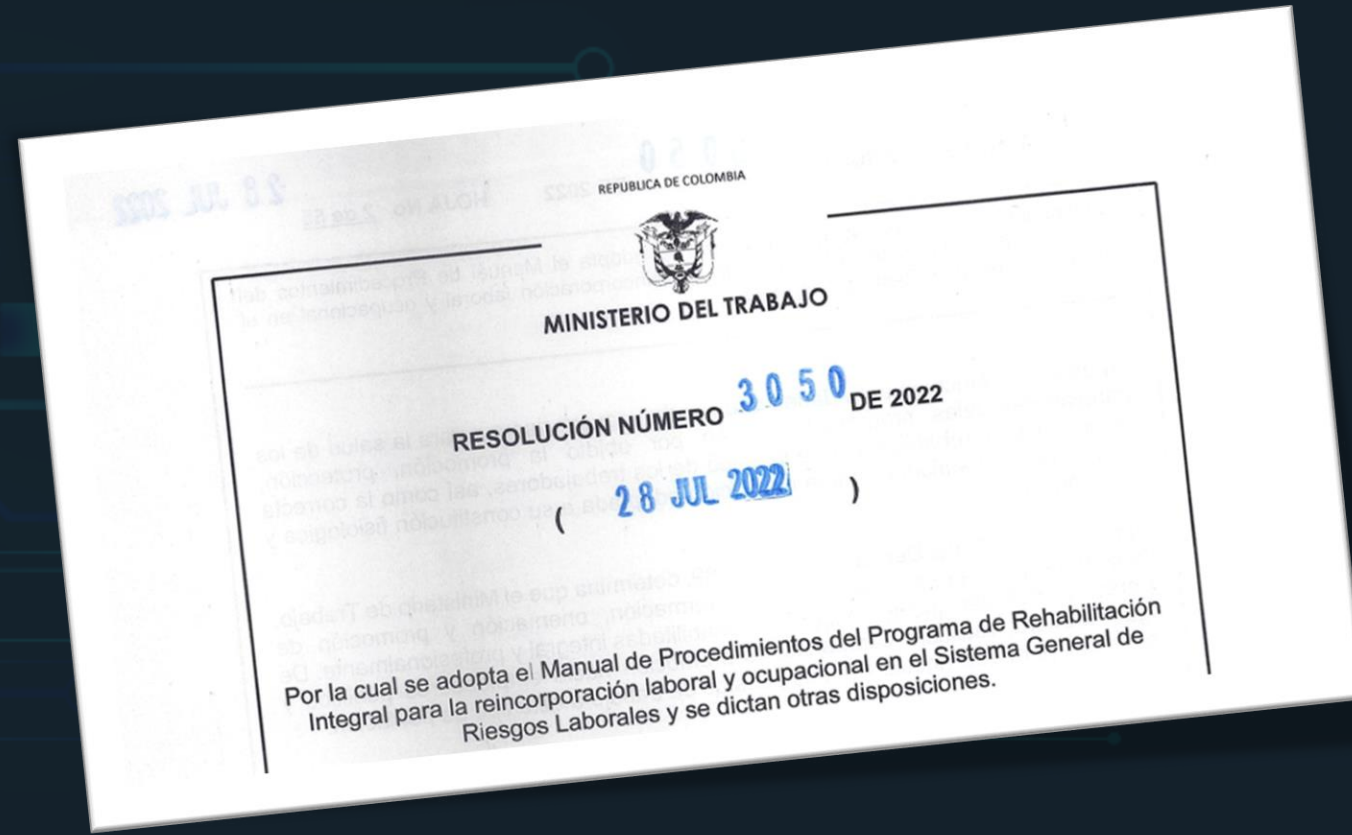
PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



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 Riesgos 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.

(. . .)

Artículo 6°. Responsabilidades de los empleadores y contratantes. Las responsabilidades de los empleadores y contratantes conforme al presente manual son las siguientes:

- a) Gestionar el Programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitación vigente publicado por Ministerio del Trabajo.
- c) Garantizar de manera oportuna la participación de los trabajadores en el Programa de Rehabilitación Integral.
- d) Informar al asegurador el cumplimiento de los compromisos generados en el desarrollo del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional de que trata la presente resolución.
- e) Articular en los sistemas de vigilancia epidemiológica el componente de rehabilitación integral que permita hacer seguimiento a los eventos de salud para identificar e intervenir tempranamente los riesgos que afectan la funcionalidad y el funcionamiento en la población de trabajadores.
- f) Capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica e implementar en el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores utilizando las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinentes.
- g) Aportar el detalle de cargos y funciones que realiza el trabajador siniestrado con el fin de dirigir en forma más puntual las recomendaciones emitidas por el médico tratante en su rehabilitación funcional.
- h) Atender las recomendaciones o restricciones laborales de reintegro laboral; una vez termina el proceso de rehabilitación en un término no superior a diez (10) días, el trabajador debe ser objeto de las evaluaciones médicas ocupacionales propias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique, adicione o sustituya.
- i) Ubicar al trabajador objeto del programa atendiendo las recomendaciones o restricciones emitidas por el médico tratante y/o el Programa de Rehabilitación Integral en un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.
- j) Es responsable sobre las acciones de reconversión de mano de obra.
- k) Permitir y facilitar al trabajador su participación en los programas necesarios para lograr su recuperación funcional.
- l) Realizar los estudios de puesto de trabajo necesarios para el desarrollo del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral, así mismo, llevar un historial de los estudios realizados.

Parágrafo. Los empleadores y contratantes que no puedan cumplir las recomendaciones o restricciones emitidas por el profesional de la salud, tienen la obligación de informar al trabajador, a la Administradora de Riesgos Laborales, con copia a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, las razones que impiden su cumplimiento y articular las acciones necesarias que permitan la orientación laboral y ocupacional del trabajador

Artículo 7°. Responsabilidades de los trabajadores. Las responsabilidades de los trabajadores conforme al presente manual son las siguientes:

- a) Comprometerse con las actividades establecidas en el Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional y su autocuidado; participando con el cuidador o su familia como red de apoyo.
- b) Aportar información veraz y oportuna sobre los antecedentes médicos, estado de salud, evolución y actividades extralaborales. Cualquier fraude se considerará una falla grave, so pena de la sanción establecida en el artículo 17 de la Ley 776 de 2002 o la norma que adicione modifique o sustituya.
- c) Aplicar las instrucciones concertadas con el equipo rehabilitador en su plan de rehabilitación integral, así como las recomendaciones y o restricciones, tanto en su ambiente laboral como extralaboral.
- d) Asistir a la capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica, cumplir con el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, el cual podrá utilizar las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinente.
- e) Utilizar las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas conforme al Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, sin exponer su salud, dar un uso indebido a dichas incapacidades temporales, laboral en otra empresa o actividad, realizar actividades deportivas o recreativas, paseos o viajes **que afecten su salud e incumplan el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores**

Artículo 14. Sanciones. El incumplimiento de esta resolución acarreará las sanciones al trabajador, empleador, contratante, Administradoras de Riesgos Laborales y actores del programa de rehabilitación conforme lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 y demás disposiciones legales vigentes y aplicables, o aquellas que las modifiquen, sustituyan o complementen.

ANEXO TECNICO

2. PROCEDIMIENTO PARA LA REHABILITACIÓN Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.

- 2.1. ETAPA I: Identificación de los casos a ingresar en el programa de rehabilitación y reincorporación ocupacional.
- 2.2. ETAPA II A: Evaluación inicial del caso.
- 2.3. ETAPA II B: Formulación del Plan de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional.
- 2.4. ETAPA III: Desarrollo del Plan de Rehabilitación.
 - 2.4.1. ETAPA III A: Rehabilitación Funcional.
 - 2.4.2. ETAPA III B: Rehadaptación Laboral.
 - 2.4.3. ETAPA III C: Rehadaptación Sociolaboral.
 - 2.4.4. ETAPA III D: Reincorporación Laboral.
 - 2.4.5. ETAPA III E: Reconversión de mano de obra
- 2.5. ETAPA IV: Seguimiento del Sistema

RIESGOS BIOLÓGICO

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Ministerio del Trabajo

Resolución 2468 de Julio 1° de 2022

Por la cual se adoptan las Guías de Prevención a Riesgo Biológico en Seguridad y Salud en el Trabajo.



Resolución 2468 de Julio 1° de 2022

GUIAS DE PREVENCIÓN DE EXPOSICIÓN A RIESGO BIOLÓGICO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- I. Guía de empresas y contratantes.
- II. Guía de trabajadores y/o contratistas.
- III. Guía de Administradoras de Riesgos Laborales.
- IV. Guía de Instituciones Prestadoras de Salud – Empresas Prestadoras de Servicios de Salud.
- V. Guía de SarsCov2 – COVID/19

Resolución 2468 de Julio 1° de 2022

PROGRAMA DE GESTION PARA LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL PARA RIESGO BIOLOGICO

Todo empleador y/o contratante deberá diseñar e implementar un programa de elementos de protección personal que contemple aspectos sobre selección, adquisición, entrega, uso, mantenimiento, reposición, disposición, supervisión y capacitación, además, deberá realizarse la señalización de las áreas que requieran su uso, diseñar y establecer las normas generales para el uso de estos.

Se recomienda que los empleadores y/o contratantes tengan un delegado responsable para la entrega y recambio de los elementos de protección personal, teniendo en cuenta las recomendaciones de la ficha técnica y lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Resolución 2468 de Julio 1° de 2022
Anexo Técnico, num 4



INDICADORES DE GESTION

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



INDICADORES DEL SG-SST

(Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.19.)

El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos) 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

INDICADORES DEL SG-SST

(Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.19.)

Cada indicador debe contar con una ficha técnica que contenga las siguientes variables:

1. Definición del indicador;
2. Interpretación del indicador;
3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado;
4. Método de cálculo;
5. Fuente de la información para el cálculo;
6. Periodicidad del reporte; y
7. Personas que deben conocer el resultado.

INDICADORES DEL SG-SST

Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:

1. La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada;
2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo;
3. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
5. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
6. La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas;
7. La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo;
8. Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
9. La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención;
10. La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización; y
11. La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:

1. Evaluación inicial (línea base);
2. Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
3. Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo;
4. Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados;
5. Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año;
6. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;
7. Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica;
8. Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados;
9. Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
10. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;
11. Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias; y
12. La estrategia de conservación de los documentos.

Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:

1. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables;
2. Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo - SST;
3. El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo;
5. La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;
6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa;
7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores;
8. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;
9. Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados; y
10. Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.

Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Resolución 0312 de 2019, art. 30

FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD :

$$\frac{\text{\# de Accidentes de Trabajo en el mes}}{\text{\# de trabajadores en el mes}} \times 100$$

SEVERIDAD DE ACCIDENTALIDAD :

$$\frac{\text{\# días incapacidad AT/ mes} + \text{\# días cargados/mes}}{\text{\# trabajadores en el mes}} \times 100$$

PROPORCION DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES :

$$\frac{\text{\# de accidentes de trabajo mortales en el año}}{\text{Total accidentes de trabajo en el año}} \times 100$$

PREVALENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL :

$$\frac{\text{\# casos nuevos y antiguos de una enfermedad laboral en "Z"}}{\text{Promedio total de trabajadores en "Z"}} \times 100.000$$

INCIDENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL :

$$\frac{\text{\# casos nuevos enfermedad laboral en "Z"}}{\text{Promedio de trabajadores en "Z"}} \times 100.000$$

AUSENTISMO POR CAUSA MEDICA

$$\frac{\text{\# días ausencia por incapacidad laboral o común/mes}}{\text{\# de días de trabajo programados en el mes}} \times 100$$

Indicadores del impacto de acciones correctivas derivadas de la investigación de accidentes de trabajo

Resolución 1401 de 2007

Artículo 4. Obligaciones de los aportantes.

(. . .)

5. Implementar las medidas y acciones correctivas que como producto de la investigación recomienden, el Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional; las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador, la empresa de servicios temporales, los trabajadores independientes o los organismos de trabajo asociado y cooperativo, según sea el caso.

(. . .)

8. Establecer y calcular indicadores de control y seguimiento del impacto de las acciones tomadas.

(. . .)

3.1. INDICADORES DE COBERTURA:

$$\frac{\text{\# de casos de AT ingresados a rehabilitación que cumplían criterios de inclusión}}{\text{\# de AT reportados}} \quad \times \quad 100$$

$$\frac{\text{\# de casos de EL ingresados a rehabilitación que cumplían criterios de inclusión}}{\text{\# de EL reportados}} \quad \times \quad 100$$

$$\frac{\text{\# de casos de AT ingresados a rehabilitación que cumplían criterios de inclusión}}{\text{\# de AT remitidos a rehabilitación}} \quad \times \quad 100$$

$$\frac{\text{\# de casos de EL ingresados a rehabilitación que cumplían criterios de inclusión}}{\text{\# de EL remitidos a rehabilitación}} \quad \times \quad 100$$

3.3. INDICADOR DE ESTRUCTURA:

$$\frac{\text{\# de profesionales del programa de rehabilitación}}{\text{\# de casos ingresados a rehabilitación}} \quad \times \quad 100$$

3.2. INDICADORES DE RESULTADOS:

$$\frac{\text{\# de casos reintegrados}}{\text{\# de casos ingresados a rehabilitación}} \quad \times \quad 100$$

$$\frac{\text{\# de casos reubicados}}{\text{\# de casos ingresados a rehabilitación}} \quad \times \quad 100$$

$$\frac{\text{\# de casos con orientación ocupacional}}{\text{\# de casos ingresados a rehabilitación}} \quad \times \quad 100$$

$$\frac{\text{\# de pensionados}}{\text{\# de casos ingresados a rehabilitación}} \quad \times \quad 100$$

$$\frac{\text{\# de indemnizados}}{\text{\# de casos ingresados a rehabilitación}} \quad \times \quad 100$$

Guías de prevención y exposición a riesgo biológico

Resolución 2468 de Julio 1° de 2022

Anexo Técnico, num 6.

INDICADORES

La empresa en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe monitorear de manera periódica la gestión del riesgo biológico, atendiendo lo establecido en el artículo 2.2.2.4.6.22 del Decreto 1072 de 2015. Se sugiere, para la definición y construcción, indicadores de estructura, proceso y resultado cada uno de ellos con parámetros particulares:

- Cobertura de las actividades realizadas.
- Adherencia de las actividades establecidas en el marco del control de riesgo biológico.
- Cumplimiento en la investigación de Accidente de Trabajo Biológico (ATB).
- Frecuencia de Enfermedades Infecciosas laborales.
- Frecuencia de accidentalidad por riesgo biológico.
- Proporción de accidentalidad por riesgo biológico.

Acreditación en SST

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**





HISTORIA RUC®

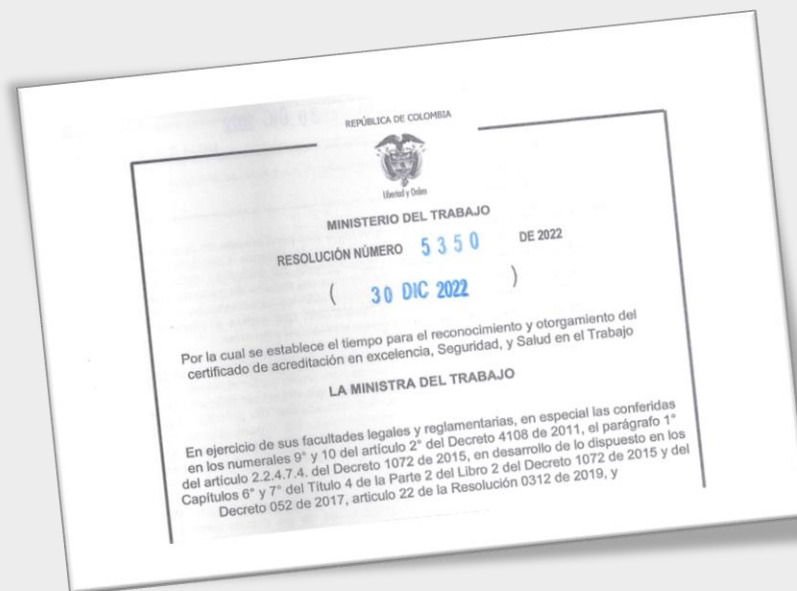
El RUC® nace en Colombia en el año 1998 como una iniciativa de la industria de Hidrocarburos, con el fin de disminuir la accidentalidad de sus contratistas, adoptando el nombre de Registro Uniforme para Contratistas. En el año 2006 fue adoptado por empresas Contratantes de otros sectores. Este estándar incorpora criterios de seguridad, salud en el trabajo y protección ambiental y la adopción de prácticas del exterior.

Actualmente es el modelo con mayor reconocimiento para la gestión de los contratistas, adoptado por las empresas contratantes más importantes del país

Ministerio del Trabajo

Resolución 5350 de Diciembre 30 de 2022

Por la cual se establece el tiempo para el reconocimiento y cumplimiento del certificado de acreditación en excelencia, Seguridad y Salud en el Trabajo



Ministerio del Trabajo

Resolución 5350 de Diciembre 30 de 2022

Por la cual se establece el tiempo para el reconocimiento y cumplimiento del certificado de acreditación en excelencia, Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 1. Objeto.

Establecer el término inicial de doce (12) meses, para que el Ministerio del Trabajo – Dirección de Riesgos Laborales, efectúe las actividades necesarias para efectos de adelantar el sistema de acreditación en Seguridad y Salud en el Trabajo-

Parágrafo. Culminado el término de que trata este artículo el Ministerio del Trabajo iniciará los trámites de certificación a quienes presenten la correspondiente solicitud de certificación a esta Cartera.

ACREDITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Resolución 0312 de 2019, artículo 22

La empresa que desee acreditarse en excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo deberá

1. Tener dos (2) o más planes anuales del SG-SST, con cumplimiento del 100% en los Estándares Mínimos de SST.
2. Programa de auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en SST, con más de 2 años de funcionamiento e implementación.
3. Presentar bajos indicadores de frecuencia, severidad y mortalidad de los accidentes de trabajo, de prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y de ausentismo laboral **por causa médica**, comparados con dos (2) años anteriores a la presentación de la solicitud del certificado de acreditación.
4. Allegar los programas, planes y proyectos que aportan valor agregado o superior al cumplimiento normativo, los cuales deben ser ejecutados de manera permanente y en periodos superiores a dos (2) años.
5. Aprobar visita de verificación que realizará personal con licencia en SST vigente y certificado de aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en SST, designado por el Ministerio del Trabajo o la visita de la ARL.

ACOSO LABORAL

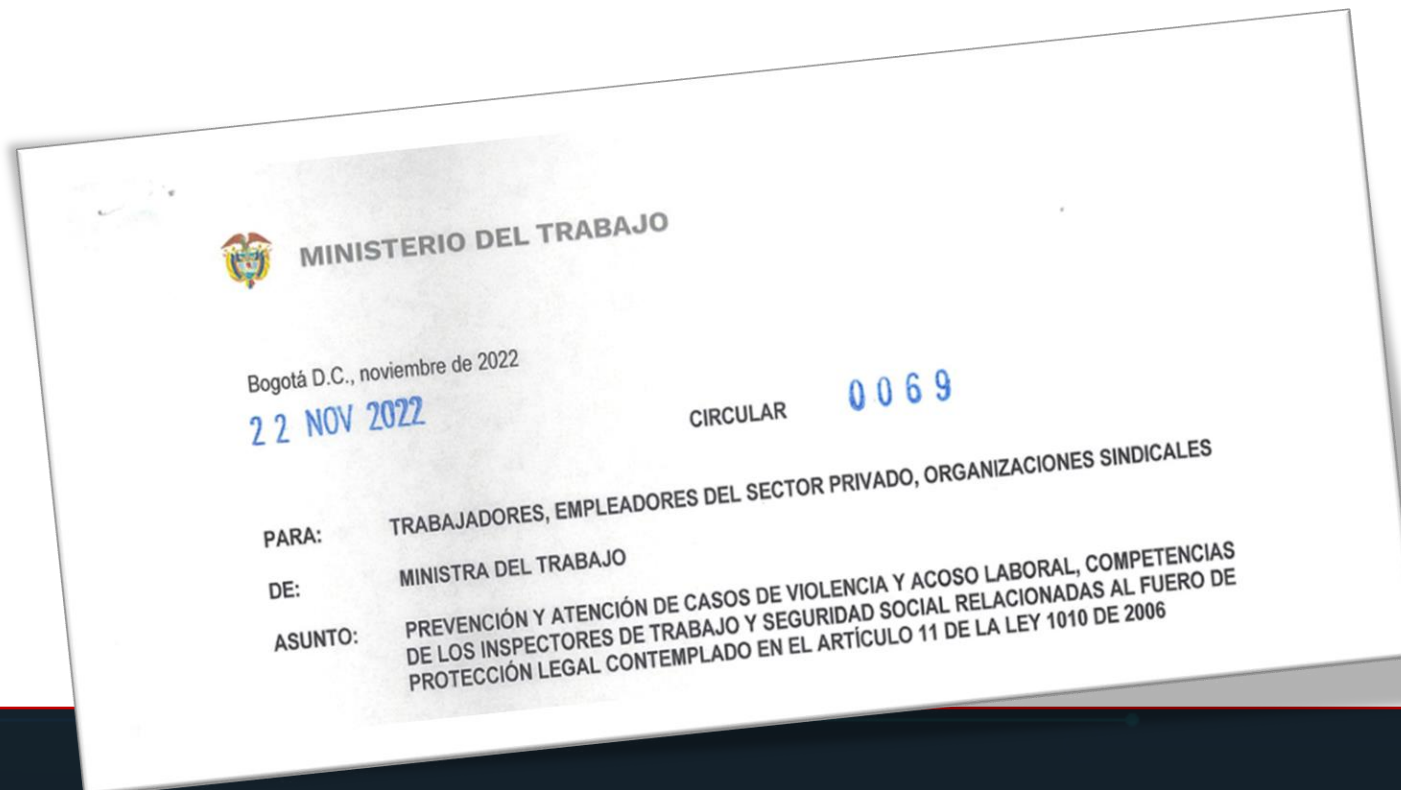
PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Ministerio del Trabajo

Circular 069 de Noviembre 22 de 2022

Prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral. Competencias de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social relacionadas al fuero de protección legal contemplado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006



Circular 069 de Noviembre 22 de 2022

Prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral. Competencias de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social relacionadas al fuero de protección legal contemplado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006

La Ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”, estableció las garantías contra actitudes retaliatorias, a favor de las y los trabajadores, que deciden presentar y formular quejas y/o denuncias de acoso laboral o se sirvan de testigos, de la siguiente manera:

“Artículo 11. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. *La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.*

(...)

Circular 069 de Noviembre 22 de 2022

Prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral. Competencias de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social relacionadas al fuero de protección legal contemplado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006

Es por lo anterior, que siguiendo el análisis frente al asunto puntual, la presente circular constituye una respuesta positiva del Estado frente a la asimetría de la relación laboral, puntualmente, para el caso concreto de violencia y acoso laboral en el trabajo, la autoridad administrativa y de control, que en este caso es el Ministerio de Trabajo, realice la comprobación de la ocurrencia de los hechos producto de la presentación de la queja y/o denuncia de acoso laboral, la cual podrá ser de oficio y/o función preventiva, ante los comités de convivencia laboral de las empresas del sector privado, donde el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, deberá analizar que todo despido sin justa causa que realice el empleador dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la respectiva queja y/o denuncia ante el comité de convivencia laboral por parte de las y los trabajadores, será objeto de sanción y/o multa, conforme con lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, reformado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013.

Ministerio del Trabajo

Circular 069 de Noviembre 22 de 2022

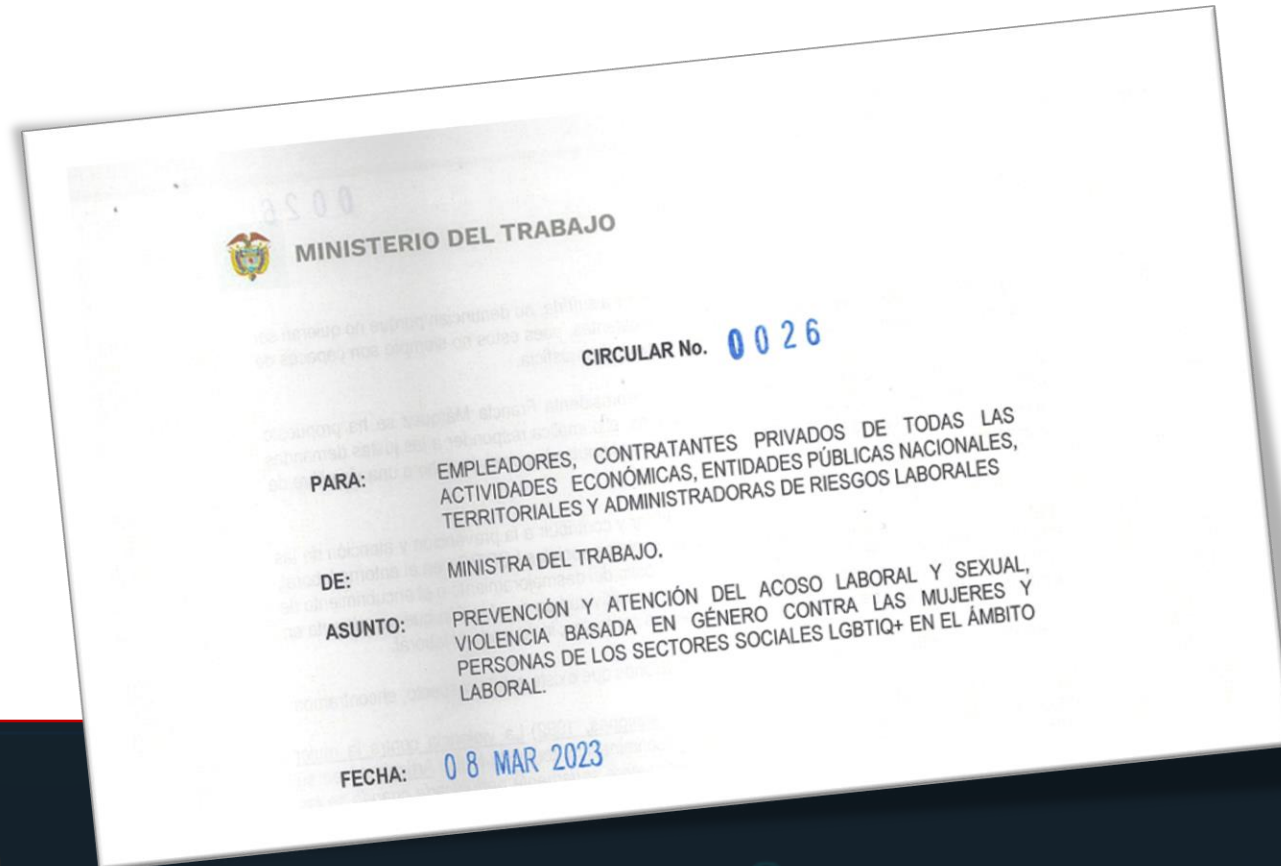
Prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral. Competencias de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social relacionadas al fuero de protección legal contemplado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006

En particular, el fuero de protección legal, que menciona el artículo 11 de Ley 1010 de 2006, es de seis (6) meses, contados desde la instauración de la queja, denuncia o querrela, ante el respectivo comité de convivencia laboral, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control, competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento, tiempo durante el cual no se podrá despedir a las y los trabajadores, pues ese despido se considera ineficaz, el cual podrá ser reclamado y/o puesto en conocimiento por medio de la acción de tutela ante los jueces constitucionales por violación a los derechos fundamentales de las y los trabajadores.

Ministerio del Trabajo

Circular 026 de Marzo 8 de 2023

Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.



Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

4. Responsabilidad de los empleadores públicos y privados

Las y los empleadores de carácter público y privado deben cumplir con la normatividad, guías y lineamientos relacionados con la prevención e intervención del acoso laboral.

La prevención del acoso laboral está en función de las actividades que realiza la empresa o entidad para crear una cultura organizacional con normas y valores que fomenten la interacción social positiva y la no tolerancia de conductas constitutivas de acoso laboral. **No obstante, se hace un llamado para que se actualice o formule**, según sea el caso, la política, el establecimiento de normas de convivencia, la realización de actividades de psicoeducación, protocolos, guías, planes de acción, la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral entre otros, incorporando la **transversalización del enfoque, diferencial interseccional y de género**, este último establecida en la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995. Dicha Plataforma resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros es un objetivo primario en todas las áreas del desarrollo social y para su logro establecido la idea de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros.

Ministerio del Trabajo

Circular 026 de Marzo 8 de 2023

Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

En concordancia con lo expuesto, los lineamientos normativos, jurisprudenciales, convenios e instrumentos internacionales analizados, este Ministerio insta a las instituciones y empresas a tomar **MEDIDAS URGENTES** conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las y los trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia y discriminaciones contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas con el fin de propender por ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y el logro de la igualdad.

SEGURIDAD VIAL

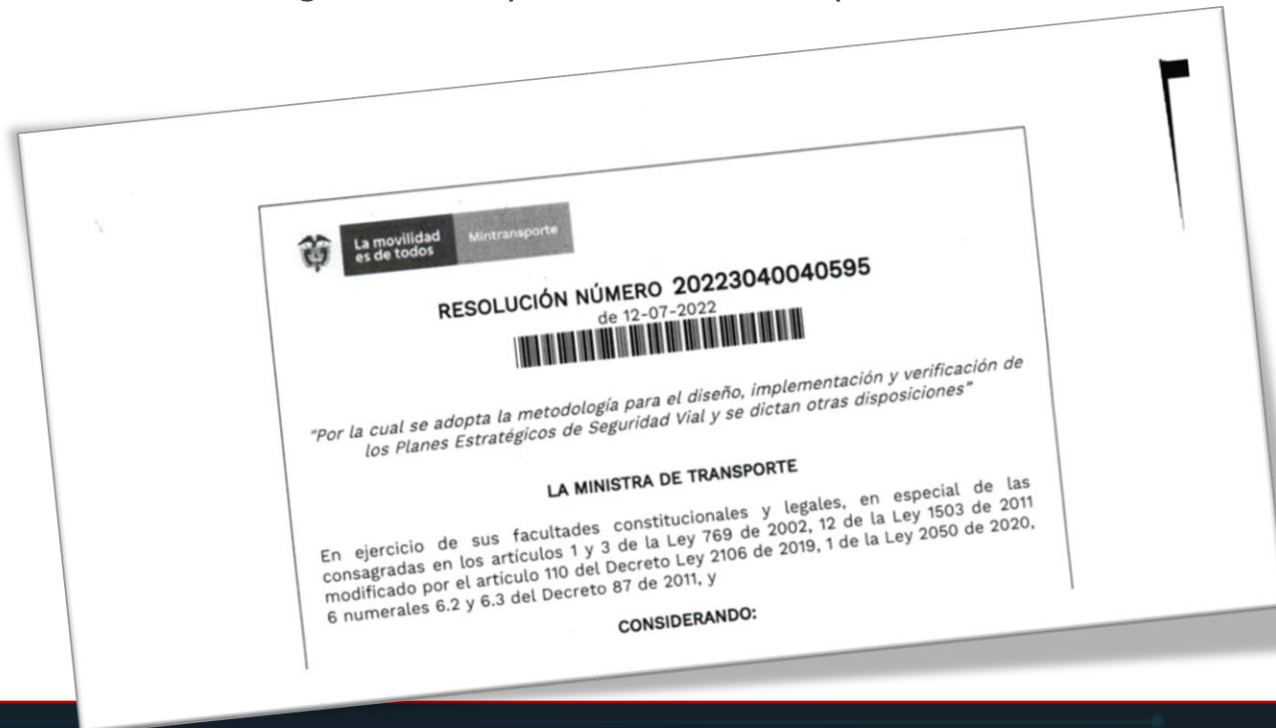
PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Ministerio de Transporte

Resolución 40595 de Julio 12 de 2022

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



Ministerio de Transporte

Resolución 40595 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

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.

Comentario: Publicada en el Diario Oficial N° 52.102 del 21 de Julio de 2022

Ministerio de Transporte

Resolución 20233040025995 de Julio 22 de 2023

Por la cual se adopta la metodología para el establecimiento de las velocidades límites en las vías colombianas



Ministerio de Transporte

Resolución 202330400025995 de Julio 22 de 2023

Por la cual se adopta la metodología para el establecimiento de las velocidades límites en las vías colombianas

Artículo 2. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en la presente Resolución rigen en todo el territorio nacional y serán aplicables en vías urbanas, carreteras municipales, departamentales y nacionales.

Las Autoridades de Tránsito competentes, aplicarán la metodología cuando excepcionalmente, establezcan límites de velocidad diferentes, conforme a lo dispuesto en los artículos 106 y 107 del Código Nacional de Tránsito Terrestre, o aquella norma que lo modifique, adicione o sustituya; y señalarán lo que corresponda en las vías a su cargo.

Parágrafo: en atención a las competencias del Plan Nacional de Seguridad Vial 2022-2031, y tratándose de pasos urbanos, las autoridades competentes deberán remitirse al capítulo 5 de la "*Metodología para el establecimiento de la velocidad límite en vías colombianas*". En ningún caso la aplicación de la "*Metodología para el establecimiento de la velocidad límite en vías colombianas*" podrá sobrepasar los cincuenta (50) kilómetros por hora.

ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



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

EMPRESAS DE ALTO RIESGO:

(Decreto 1295 de 1994, art. 26.)

Empresas clasificadas en Clase de Riesgo

- IV: Procesos manufactureros como aceites, cervezas, vidrios. Procesos de galvanización, Transporte, etc
- V: Areneras. Manejo de asbestos, Bomberos, Manejo de explosivos, Construcción, Explotación petrolera, etc

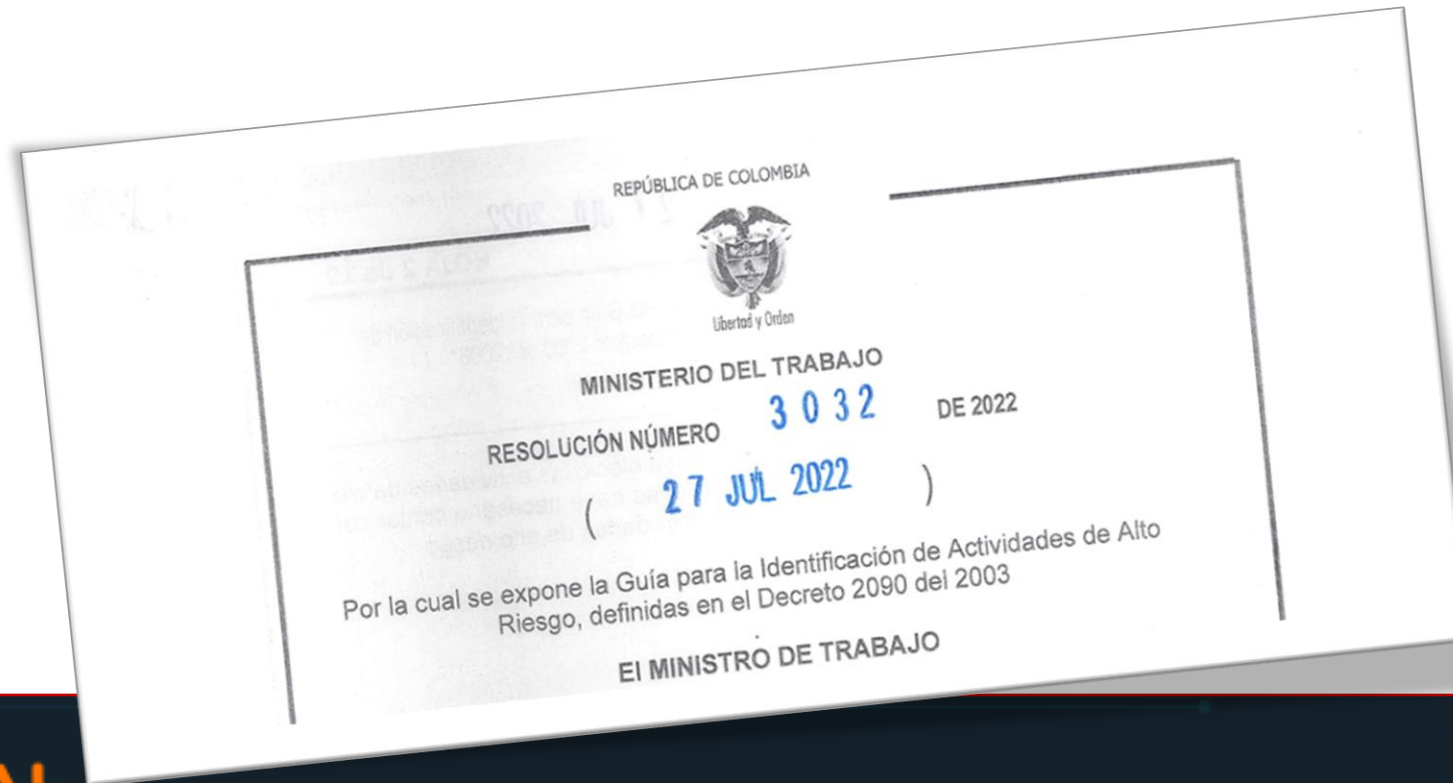
ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO:

(Decreto 2090 de 2003)

- Trabajos en minería (en socavones o subterráneos).
- Trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles.
- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
- Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.
- Actividad de los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo (en la Aeronáutica Civil).
- Extinción de incendios (en los Cuerpos de Bomberos)
- Custodia y vigilancia de los internos en los centros de reclusión carcelaria (En el INPEC)

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

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



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

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

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

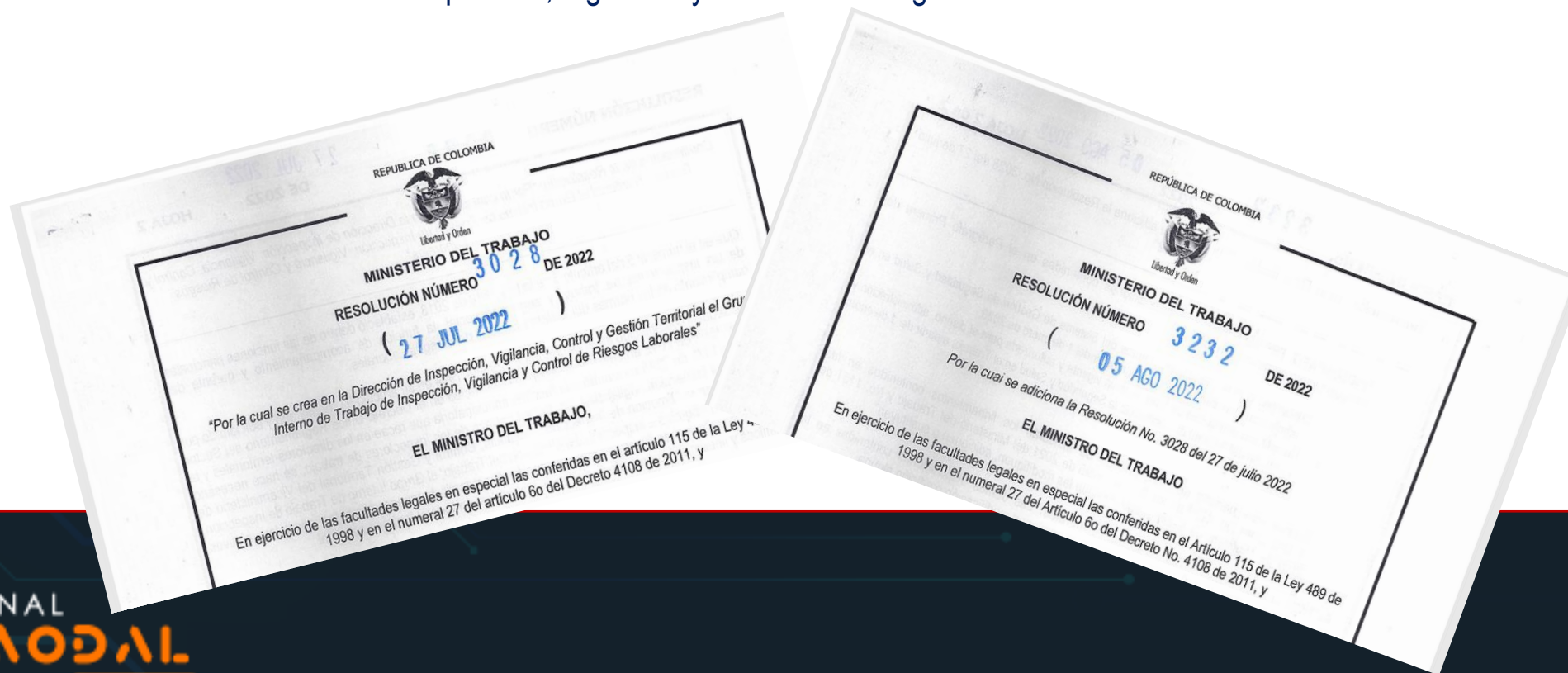


Ministerio del Trabajo

Resolución 3028 de Julio 27 de 2022

(adicionada por la Resolución 3232 de Agosto 5 de 2022)

Por la cual se crea en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial el Grupo Interno de Trabajo de Inspección, Vigilancia y Control de Riesgos Laborales.



Ministerio del Trabajo

Resolución 3029 de Julio 27 de 2022

“ARTÍCULO PRIMERO. - Creación Grupo Interno de Trabajo. Créase el Grupo Interno de Trabajo de Inspección en Riesgos Laborales en las Direcciones Territoriales de Antioquia, 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)

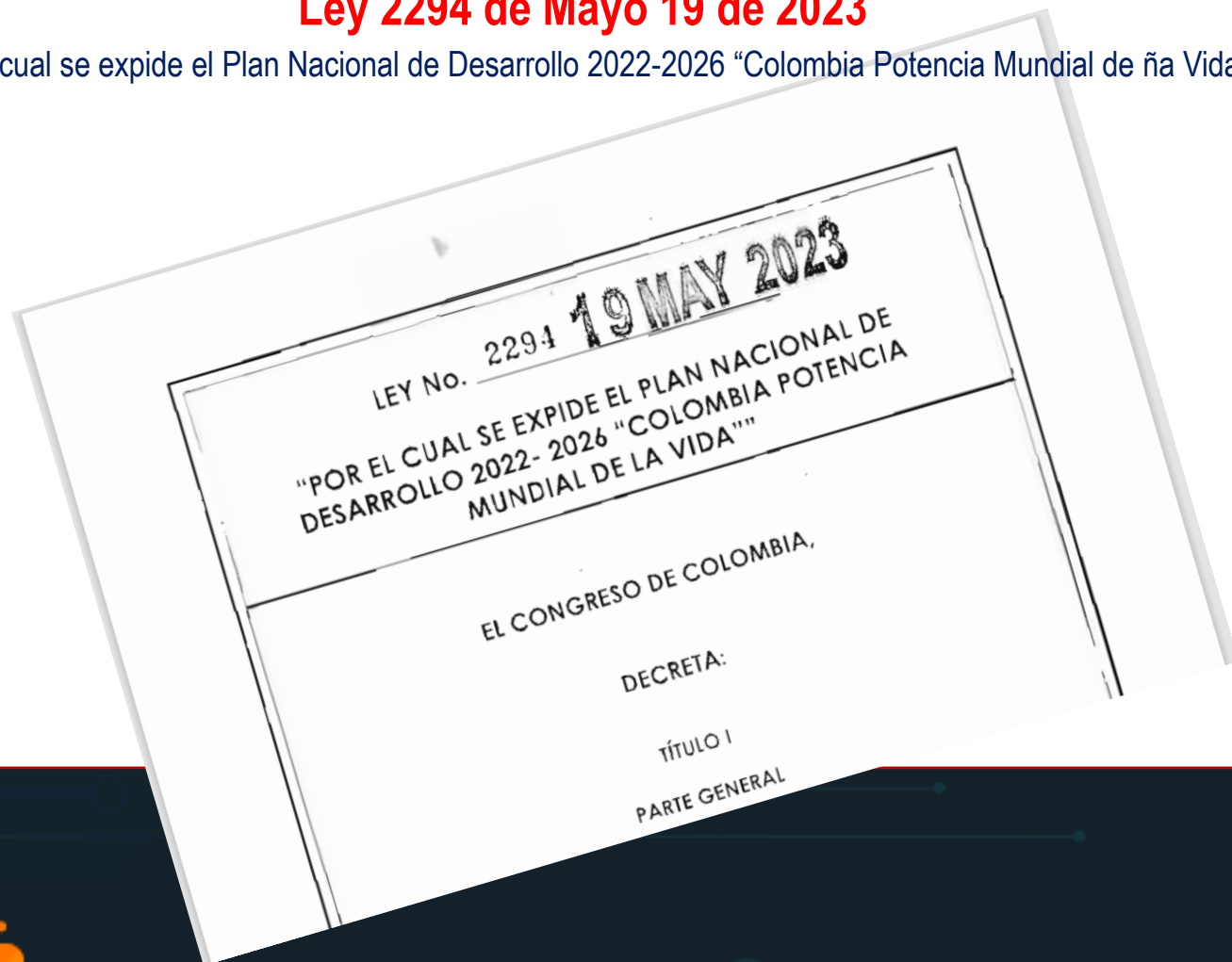
AFILIACION A RIESGOS LABORALES

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Ley 2294 de Mayo 19 de 2023

Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de ña Vida”



Ley 2294 de Mayo 19 de 2023

Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”

Artículo 97. Afiliación de las entidades públicas al Sistema General de Riesgos Laborales.

Con el fin de fortalecer el Sistema de aseguramiento público, de cara a la incorporación de nuevas poblaciones de la comunidad en general, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, todas las entidades y corporaciones públicas se afiliarán a la administradora de riesgos laborales de carácter público, Positiva Compañía de Seguros S.A o quien haga sus veces.

(. . .)



 **Función Pública**



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20236000267491
Fecha: 28/06/2023 03:01:30 p.m.

Función Pública

Bogotá D.C.



Doctora
MARIA CLARA GARRIDO GARRIDO
maria.garrido@positiva.gov.co

Ref.: ENTIDADES.- alcance de las expresiones entidades y corporaciones públicas Rad. 20232060606262 del 8 de junio de 2023.

De acuerdo con lo expuesto, se considera procedente señalar que no existe una definición jurídica de entidad pública, sino que que se deduce de los términos utilizados en la Constitución y las leyes.



Así las cosas, se entiende por entidad pública, en sentido amplio, toda estructura perteneciente a la organización de la administración pública porque ha sido creada o autorizada por la ley (la ordenanza o el acuerdo) para el ejercicio de funciones administrativas, la prestación de servicios públicos y la realización de actividades industriales o comerciales, o porque ha sido constituida con aportes de origen público. Así las cosas, la connotación de público deriva de la intervención del sector público en la creación o constitución del ente, como del origen de los recursos o bienes aportados.

Por consiguiente, dentro del concepto de entidad pública se encuentran comprendidas las entidades descentralizadas indirectas como son: las asociaciones entre entidades públicas, asociaciones, fundaciones de participación mixta y corporaciones en las cuales tenga participación la Nación y entidades descentralizadas territorialmente o por servicios o de segundo orden como son los institutos científicos y tecnológicos. En cuanto a estos últimos debe anotarse que el artículo 38 de la Ley 489 de 1998 expresamente los coloca en el sector descentralizado por servicios de la Rama Ejecutiva, sin calificar ni distinguir su grado de descentralización.



Así las cosas, y en atención puntual de su primer interrogante, mediante el cual consulta: *“Para efectos de la aplicación del artículo 97 de la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, por medio de la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, ¿Que se entiende por “Entidad Pública”?*”, le manifiesto lo siguiente:

En forma general y sin tener en consideración aspectos particulares, en criterio de esta Dirección Jurídica, se entiende por entidad pública, en sentido amplio, toda estructura perteneciente a la organización de la administración pública porque ha sido creada o autorizada por la ley, ordenanza o acuerdo para el ejercicio de funciones administrativas, la prestación de servicios públicos y la realización de actividades industriales o comerciales, o porque ha sido constituida con aportes de origen público.

5.- En atención al último interrogante de su escrito, mediante el cual consulta: “¿Se entiende que las Empresas Sociales del Estado son Entidades públicas, aun cuando se rigen por el régimen privado de contratación?”, le manifiesto lo siguiente:



De acuerdo con lo previsto en el artículo 68 de la Ley 489 de 1998, arriba transcrito, se tiene que por expresa disposición legal, las empresas sociales del Estado hacen parte del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva; es decir, son entidades públicas.

Por su parte, la Ley 100 de 1993, en relación con la naturaleza jurídica de las ESE determina lo siguiente:

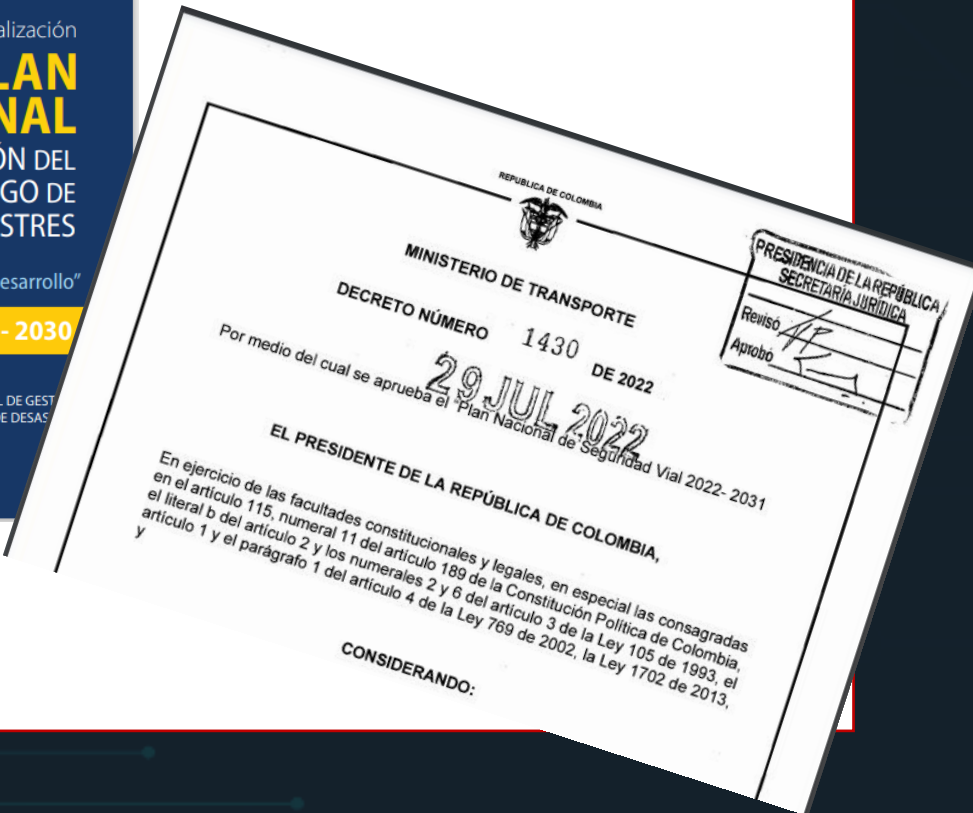
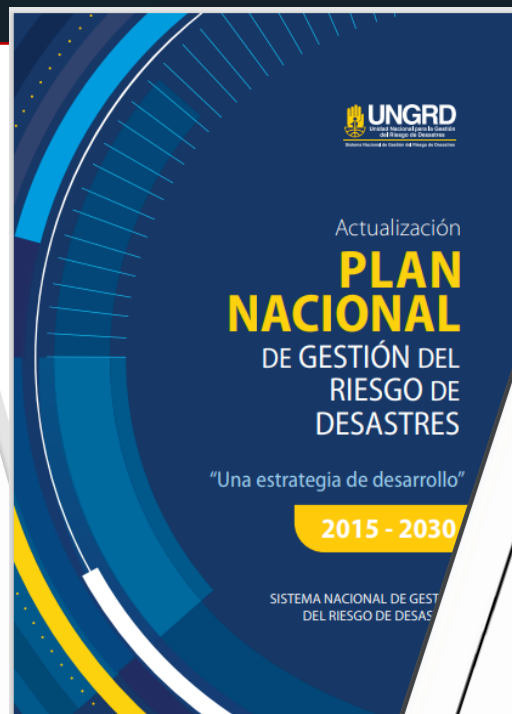
“Artículo 194. Naturaleza. La prestación de servicios de salud en forma directa por la Nación o por las entidades territoriales, se hará a través de las Empresas Sociales del Estado, que constituyen una categoría especial de entidad pública descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creadas por la Ley o por las asambleas o concejos, según el caso, sometidas al régimen jurídico previsto en este capítulo.”

De acuerdo con lo previsto por el Legislador, las Empresas Sociales del Estado constituyen una categoría especial de entidad pública descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creadas por la Ley o por las asambleas o concejos, según el caso.

PLANES NACIONALES

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**





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>

PREGUNTAS

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Disponemos para ti los
canales de atención del:

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Educación virtual
+1.000 cursos virtuales y
Curso obligatorio cumplimiento

educavirtual@positiva.gov.co



**Educación presencial y
talleres web**
Congresos Nacionales

Positiva.educa@positiva.gov.co

Todo lo tienes con Positiva

Entra aquí, y descubre lo

<https://posipedia.com.co/>



Presentaciones
Técnicas



Juegos
Digitales



Ludo
Prevención

Positiva siempre contigo

La magia comienza aquí

<https://posipedia.com.co/>



Audios



Videos



Mailings



Transformación digital ante el sistema general de riesgos laborales.



Detonantes empresariales

⚡ Democratización del servicio para el alcance de todos, como un derecho fundamental en el trabajo.

⚡ Facilitar el aseguramiento al empleador con mayor aprovechamiento para sus trabajadores.

⚡ Optimizar recursos técnicos, financieros y humanos con el uso responsable de las Tecnologías de la Información de la Comunicación.



EnVivo

Asesoría personalizada en SST



Experto técnico

con licencia en SST



Facilidad en el acceso, Omnicanalidad



Agendamiento en
tiempo real **asesorías**
SST - (24/7).



Evidencia documentada
de la actividad



Optimización de recursos
aprovechamiento de las **TIC**



Acceso Asesorías en
temas esenciales en
SST.



Cobertura de empresas a
nivel nacional de todos los
sectores económicos.

Sustento jurídico de la solución:

Artículo 11 Ley 1562 de 2012 parágrafo 2 “En todas las ciudades o municipios donde existan trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales las administradoras de riesgos Laborales deben desarrollar las **actividades de promoción y prevención** con un grupo interdisciplinario capacitado y con licencia de salud ocupacional propio o contratado bajo su responsabilidad. Para ampliar la cobertura, la ejecución de dichas actividades podrá realizarse a través de esquemas de acompañamiento virtual y de tecnologías informáticas y de la comunicación, sin perjuicio del **seguimiento personal** que obligatoriamente respalde dicha gestión.”

Un producto de



Transformación digital

Una realidad Positiva



EnVivo

Asesoría personalizada en SST

Seguridad y salud en el trabajo una gestión tradicional
evolucionada hacia lo digital

Características de la Asesoría Personalizada en SST

- ⚡ Agendamiento 24/7 con expertos técnicos licencia en SST.
- ⚡ Asesorías en SST según **disponibilidad** de la empresa
- ⚡ Acceso a **temas en SST** a todas las empresas afiliadas.
- ⚡ Soporte documentado de la asesoría realizada en SST.
- ⚡ Omnicanalidad





Desde el
portátil o celular

www.positiva.gov.co



Desde el
portátil o celular

Alissta® Web



Desde
Aplicación móvil

Alissta® App



EnVivo

Asesoría personalizada en SST

Un producto de



Donde quieras...



puedes agendar una **cita personalizada** con un **experto en seguridad y salud en el trabajo**.

Agenda tu Cita:



www.positiva.gov.co/envivo

Servicio exclusivo para empresas afiliadas a Positiva Compañía de Seguros ARL.



Página Web POSITIVA



 **EnVivo**

Un producto de



Ahora cuentas con **asesoría virtual personalizada**, en seguridad y salud en el trabajo para tu **empresa**.

Agenda tu Cita: 

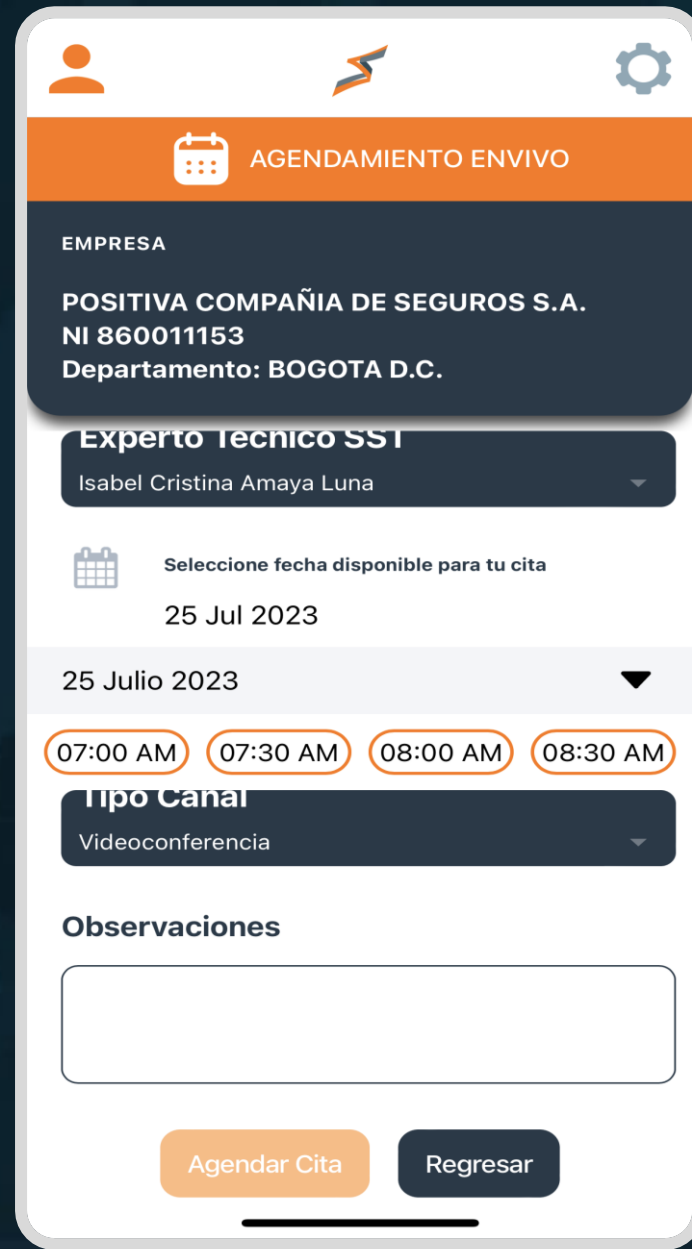
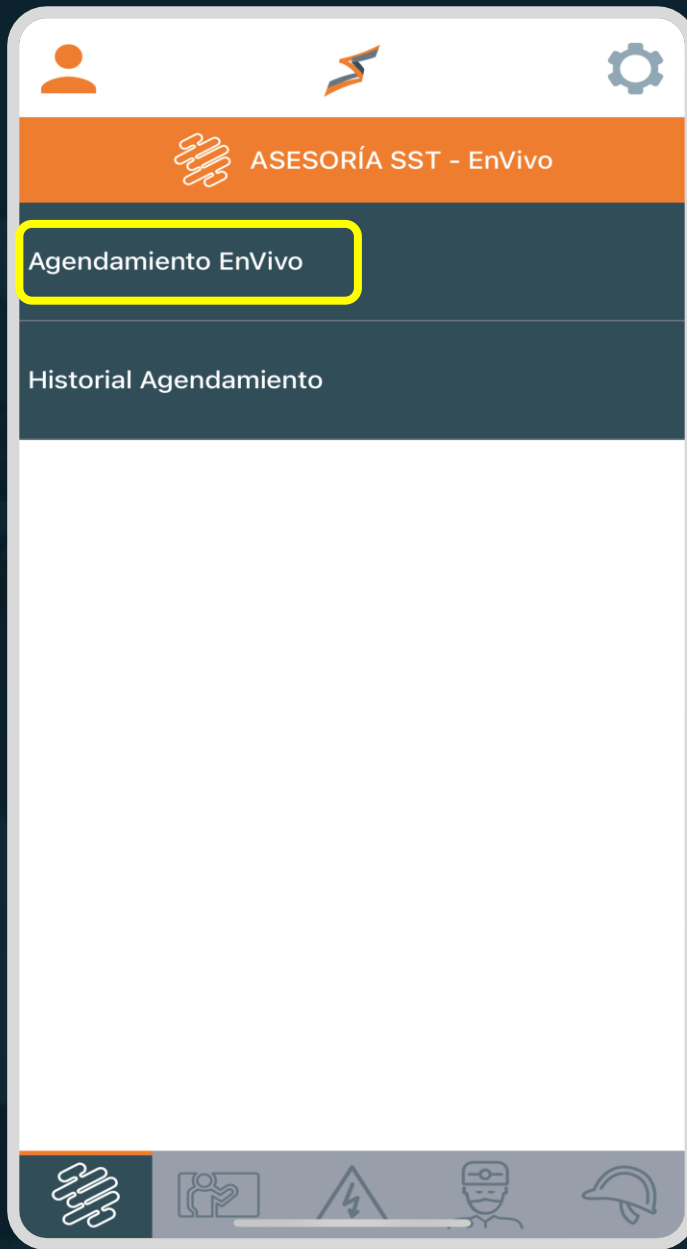


DISPONIBLE EN
Google play

Disponible en
App Store



Servicio exclusivo para empresas afiliadas a Positiva Compañía de Seguros ARL.





Cuando hablas con personas en **vivo**, la información es más clara y directa.



Disponible en
App Store

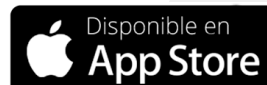
DISPONIBLE EN
Google play

Un producto de



ALISTA®
gestión a tu alcance

**¡Software de Gestión en SST,
diseñado por las empresas y para
las empresas !**



**MINISTERIO DE HACIENDA Y
CRÉDITO PÚBLICO**

Un producto de



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Objetivo 1

Sustentar la toma de **decisiones** de las empresas en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivo 2

Ser un **dinamizador** de las estrategias de promoción y prevención de **POSITIVA** a sus empresas afiliadas

Objetivo 3

Ser un Beneficio diferenciador de POSITIVA para las empresas afiliadas en la implementación **ágil** y **sencilla** del SG-SST

Un producto de



Versión Web



EMPRESA

LIDERAZGO GERENCIAL

POLITICA

ORGANIZACIÓN

PLANIFICACIÓN

APLICACIÓN

REPORTE E INVESTIGACIÓN

MEDICIÓN Y EVALUACIÓN SG-SST

PARTICIPACIÓN TRABAJADORES

REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN



Mención de Honor 2018
Categoría Nacional
INDUSTRIA INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA.

www.alissta.gov.co



Beneficios móviles



Un producto de



Mesa de Ayuda

Omnicanalidad

- ☎ Línea Nacional - **01 8000 413 535**
- ☎ Línea en Bogotá - **601 241 55 22**
- ☎ WhatsApp - **310 382 93 76**
- ☎ Chat Web desde la aplicación

Un producto de



Naveguemos

www.alissta.gov.co





POSITIVA

COMPAÑÍA DE SEGUROS

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS

Adheridos
al Pacto Global



Pacto Global
Red Colombia

 Positiva Compañía de Seguros  @PositivaCol  PositivaColombia  PositivaCol  PositivaSeguros



MINISTERIO DE HACIENDA Y
CRÉDITO PÚBLICO



Trabajo



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS



POSITIVA EDUCA

En marco de la conmemoración del día nacional
de la salud en el mundo de trabajo.

Presentamos:

SEGUNDA RUTA REGIONAL EN GESTIÓN PARA LA VIDA

Un entorno laboral seguro y saludable es un
principio y un derecho fundamental en el trabajo.



Montería

CÓRDOBA

28 DE JULIO 2023

Acción educativa gratuita y académicamente certificada

Dudas e inquietudes al correo positiva.educa@positiva.gov.co visítanos en www.posipediatalleresweb.com

"PRINCIPIOS **BÁSICOS Y ESTRATÉGICOS** PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL PESV"



Experto Líder

Comunidad: Gestión de la Seguridad Vial

Andrés Guzmán

 svauditor@outlook.com

 [afelipe_25](https://www.instagram.com/afelipe_25)

Historicos Cifras Preliminares y Definitivas

Departamento

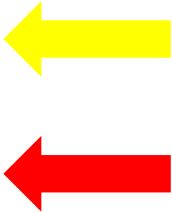


Departamento:
 Municipio:
 EstadoVictima:
 Año:
 Zona:

Fallecidos por Actor Vial



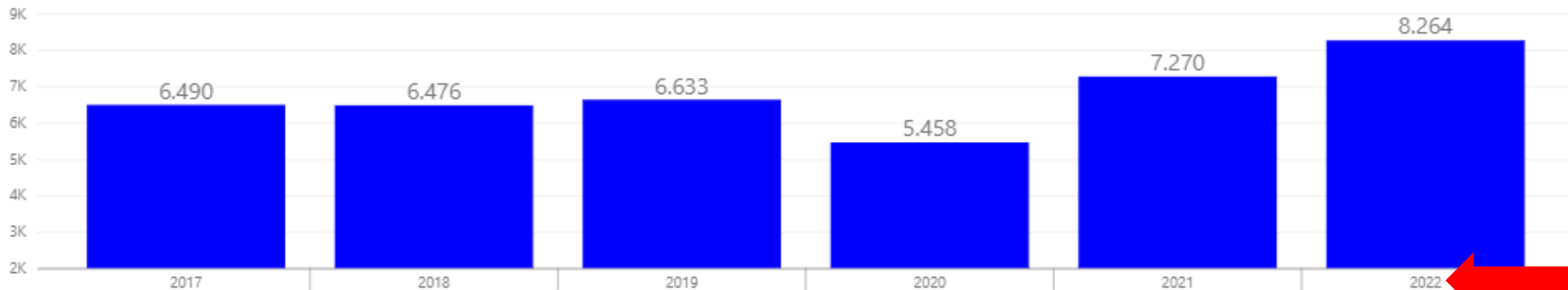
UsuarioVia	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Peatón	1.719	1.539	1.660	1.128	1.566	1.799
Sin Información	319	559	214	336	47	44
Usuario de bicicleta	361	388	414	433	471	453
Usuario de moto	3.234	3.126	3.455	2.908	4.312	4.914
Usuario de otros	26	23	47	37	31	65
Usuario de V.Individual	514	559	554	390	565	632
Usuario T.Carga	146	184	188	138	182	219
Usuario T.Pasajeros	171	98	101	88	96	138



Indicador tradicional
 Muerte30Dias
 Indicador 30 días

Preliminar
 Version
 Final

Historico en cifras



Cifras año en curso

junio de 2023
Fecha de corte

Análisis Comparativo: Diferencia Absoluta y Variación Porcentual de Víctimas entre 2022 y 2023

Departamento:
 Municipio:
 Zona:
 Mes de ocurrencia:
 EstadoVictima:

3.783
A2022

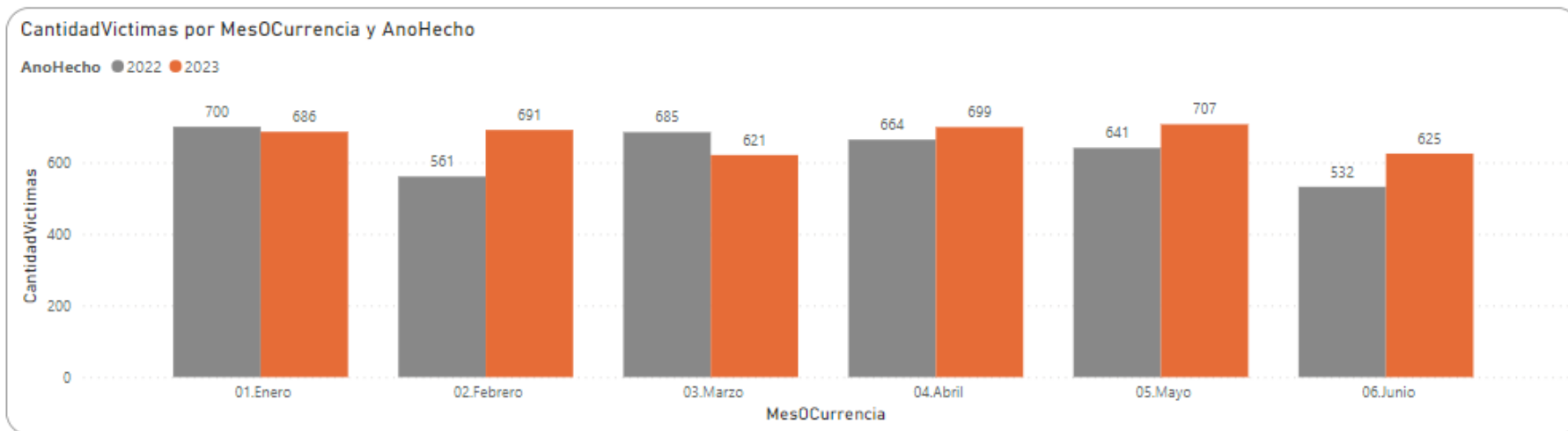
4.029
A2023

246
D2023-2022

6,50 %
V%2023-2022

Indicador Tradicional Muerte a 30 Días

UsuarioVia	Año 2022	Año 2023	Variación 2023-2022	V%
Usuario de moto	2.220	2.502	282	12,70 %
Usuario de V.Individual	300	311	11	3,67 %
Usuario de bicicleta	209	215	6	2,87 %
Peatón	855	856	1	0,12 %
Usuario T.Carga	94	86	-8	-8,51 %
Usuario T.Pasajeros	55	44	-11	-20,00 %
Usuario de otros	28	15	-13	-46,43 %
Sin Información	22		-22	-100,00 %
Total	3.783	4.029	246	6,50 %



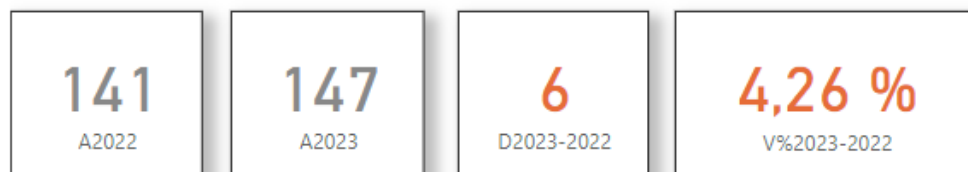
Cifras año en curso

junio de 2023

Fecha de corte

Análisis Comparativo: Diferencia Absoluta y Variación Porcentual de Víctimas entre 2022 y 2023

Departamento:
 Municipio:
 Zona:
 Mes de ocurrencia:
 EstadoVictima:

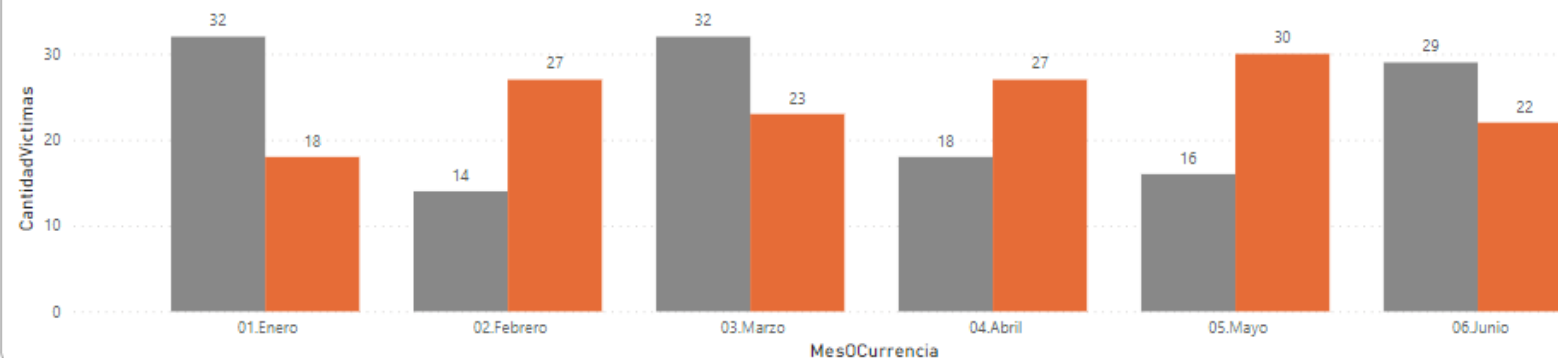


Indicador Tradicional Muerte a 30 Días

UsuarioVia	Año 2022	Año 2023	Variación 2023-2022	V%
Usuario de V.Individual	3	10	7	233,33 %
Peatón	10	16	6	60,00 %
Usuario de otros		2	2	
Usuario T.Carga		2	2	
Usuario de bicicleta	5	6	1	20,00 %
Usuario de moto	123	111	-12	-9,76 %
Total	141	147	6	4,26 %

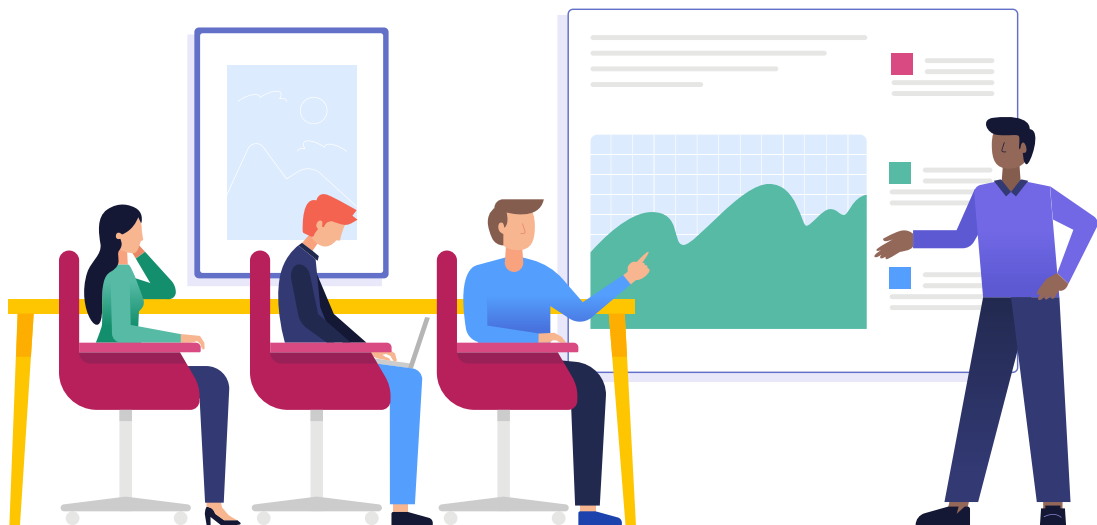
CantidadVictimas por MesOCurrencia y AnoHecho

AnoHecho ● 2022 ● 2023



Guía Metodológica PESV

Resolucion 40595/12/07/2022



Estructura



01

- Resolucion 202230400**40595**/2022
- Cinco (5) Articulos
- Anexo tecnico



02

ANEXO TECNICO "PARTE A"

- Objeto, ambito de aplicacion y generalidades
- Marco Legal y reglamentario
- Capitulo I. Metodologia para el diseño e implementacion PESV
- (INTRODUCCION E INTERPRETACION)



03

ANEXO TECNICO "PARTE B"

- Capitulo I. 24 pasos (*96 a 104)
- Capitulo II. Metodologia para la verificacion de la implementacion del PESV

Estructura

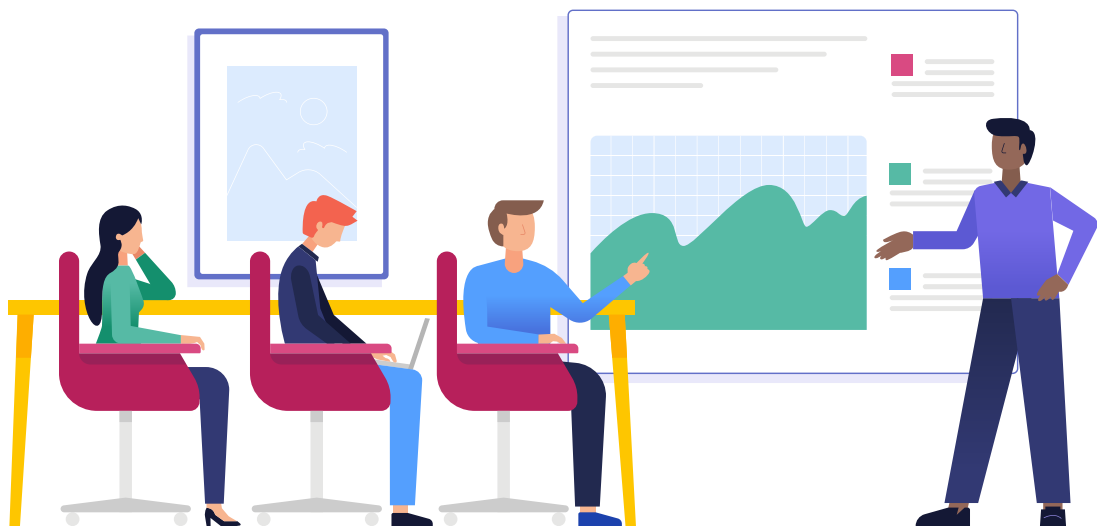
Guía Metodológica PESV

Resolucion 40595/12/07/2022



01

- Resolucion 202230400**40595**/2022
- Cinco (5) Articulos
- Anexo tecnico



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.

Estructura

Guía Metodológica PESV

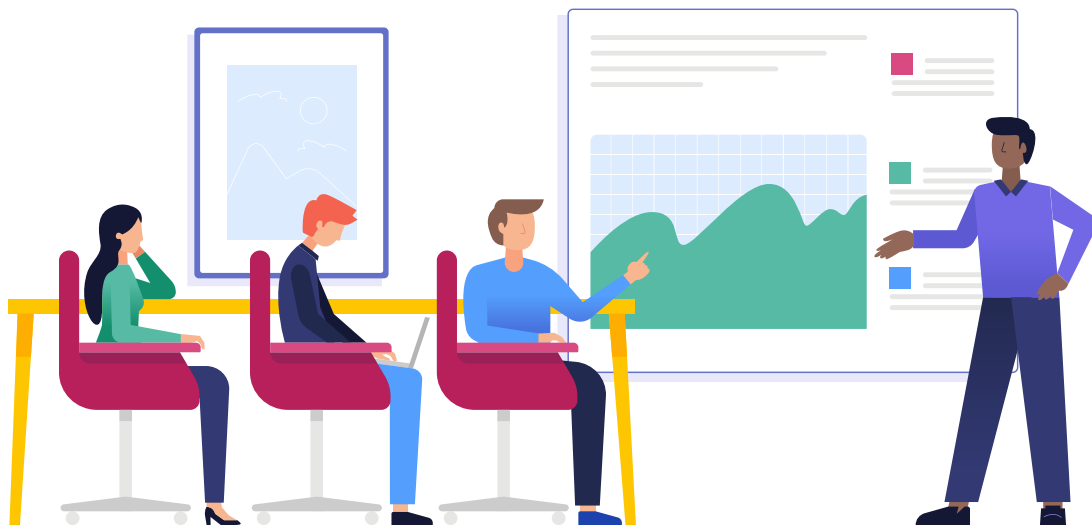
Resolucion 40595/12/07/2022



02

ANEXO TECNICO "PARTE A"

- Objeto, ambito de aplicacion y generalidades
- Marco Legal y reglamentario
- Capitulo I. Metodologia para el diseño e implementacion PESV
- (INTRODUCCION E INTERPRETACION)



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

Fuente: Elaboración propia

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
multiempresarial



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.

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

Fuente: Elaboración propia

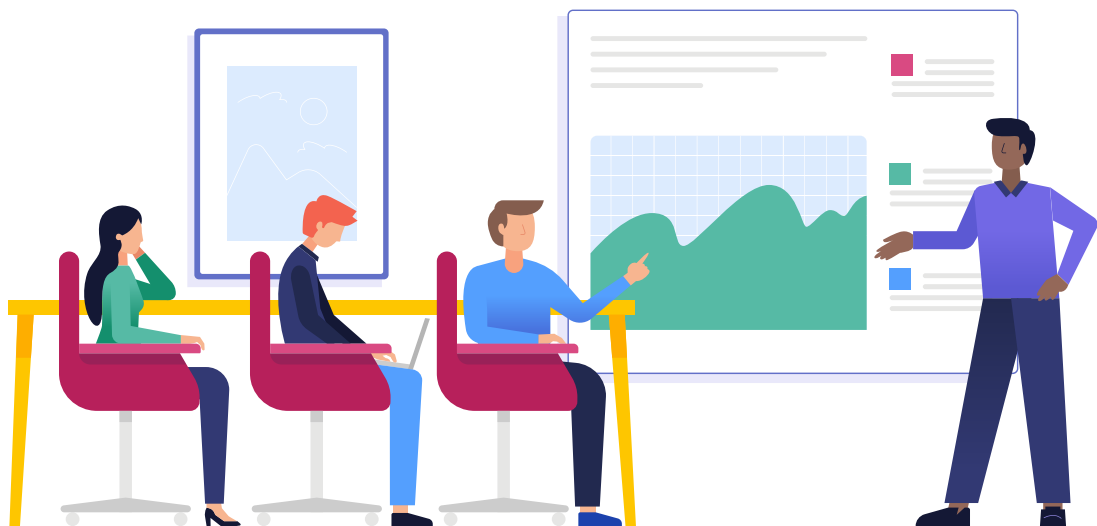
Estructura

Guía Metodológica PESV

Resolucion 40595/12/07/2022



- 03**
ANEXO TECNICO "PARTE B"
• Capitulo I. 24 pasos



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

Fase 1. Diseño y Planificación
1. Líder del diseño e implementación del PESV
2. Comité de seguridad vial
3. Política del PESV
4. Liderazgo, compromiso y corresponsabilidad del nivel directivo
5. Diagnóstico
6. Evaluación y control de riesgos
7. Objetivos y metas
8. Programas y factores de desempeño



Fase 2. Implementación y Ejecución
9. Plan anual de trabajo
10. Responsabilidad, competencia y comportamiento
11. Plan anual de formación
12. Plan de preparación y respuesta ante emergencias viales
13. Investigación interna de accidentes de tránsito
14. Vías para circulación de vehículos
15. Planificación de viajes misionales
16. Inspección de vehículos y equipos
17. Mantenimiento y control de vehículos y equipos
18. Gestión del cambio
19. Archivo y retención documental



Fase 3. Seguimiento por la organización
20. Definición de indicadores
21. Registro y análisis estadístico de accidentes de tránsito
22. Auditoría anual



Fase 4. Mejora Continua
23. Mejora
24. Mecanismos de comunicación



Legislacion Aplicable PESV

- Constitucion Politica Colombiana
- Ley 769 de 2002
- Ley 1383 de 2010
- Resolucion 3027 de 2010
- Ley 1503 de 2011
- Decreto 2851 de 2013
- Ley 1696 de 2013
- Ley 1702 de 2013
- Sentencia C-633 de 2014
- Resolución 1844 de 2015



- Resolucion 1885 de 2015
- Decreto 1079 de 2015
- Decreto 1072 de 2015
- Decreto Ley 2106 de 2019
- Resolucion 0312 de 2019
- Ley 2050 de 2020
- Decreto 1252 de 2021
- Ley 2251 de 2022
- Resolución 40595 de 2022
- Decreto 1430 de 2022
- Resolucion 25895 de 2023
- Resolucion 25995 de 2023
- Continuara...

...Y demas que por su naturaleza y carácter legislativo aplique a las fases y pasos de la guía Metodológica PESV...

Estructura

Guía Metodológica PESV

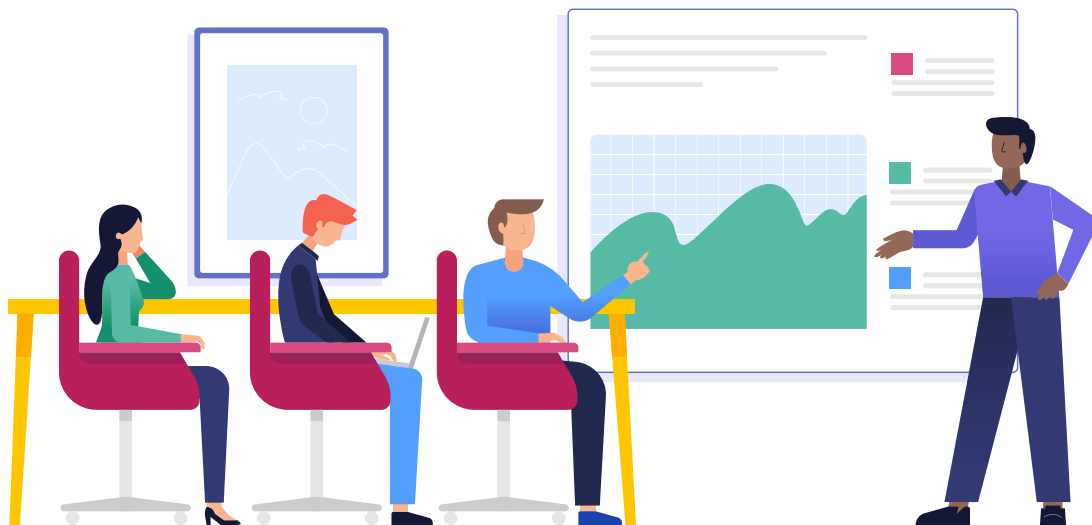
Resolucion 40595/12/07/2022



03

ANEXO TECNICO "PARTE B"

- Capitulo II. Metodologia para la verificacion de la implementacion del PESV



¿Quién o quiénes son los entes evaluadores del PESV?

LEY N° 2050 **12 AGO 2020**

"POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA Y ADICIONA LA LEY 1503 DE 2011 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN SEGURIDAD VIAL Y TRÁNSITO"

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales para la consolidación y difusión de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial.

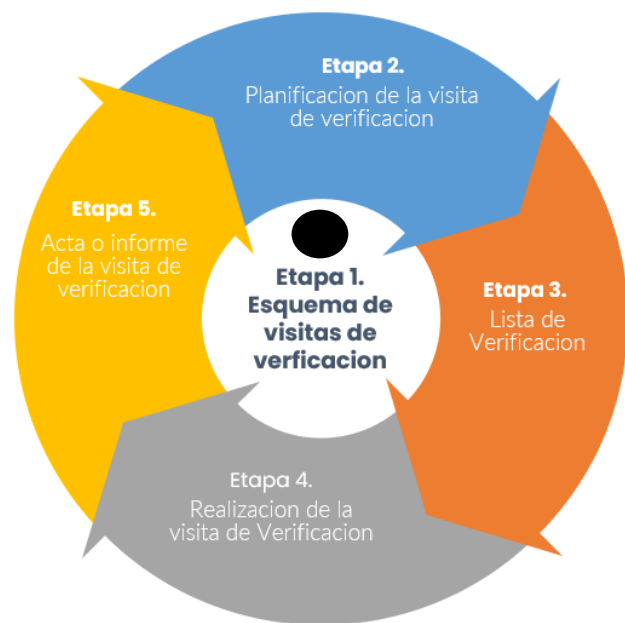
ARTÍCULO 1º. Verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial. La verificación de la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial corresponderá a la Superintendencia de Transporte, los Organismos de Tránsito o el Ministerio de Trabajo, quienes podrán, cada una en el marco de sus competencias, supervisar la implementación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial – PESV. Las condiciones para efectuar la verificación serán establecidas en la Metodología que expida el Ministerio de Transporte en cumplimiento de lo establecido en el artículo 110 del Decreto –Ley 2106 de 2019 o la norma que la modifique, sustituya o derogue.

Entes verificadores PESV

Ley 2050 de 2020 Artículo 1







Esquema de Visitas de Verificación del PESV

Frecuencia Visitas:	Se realizará priorización de las visitas teniendo en cuenta la capacidad de inspección de la entidad verificadora, y los siniestros viales de las empresas vigiladas.
Métodos de verificación	La verificación se realizará de manera sistemática aplicando los procedimientos propios de la entidad verificadora, por medio de visitas virtuales o presenciales, evaluando la existencia de evidencias que respalden la implementación de los 24 Pasos del PESV, las autoridades podrán verificar documentos y registros (impresos y/o digitales), desarrollar entrevistas a colaboradores de la organización, y/o realizar ejercicios de observación que permitan evidenciar el cumplimiento de los requisitos del PESV.
Responsabilidad	Líder de la visita: responsable por coordinar y ejecutar la visita. Acompañantes en la visita: responsables por revisar cada uno de los pasos del PESV.
Requisitos de Planificación:	Las autoridades podrán desarrollar planes de las visitas. No obstante, para el Ministerio de Trabajo la planificación de las mismas, se realizará de acuerdo con lo definido en el artículo 486 del CST, el cual establece que los Inspectores de Trabajo y de la Seguridad Social, "podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias"
Acta de la visita:	El acta de la visita se entregará tan pronto finalice la visita y se mantendrá un archivo físico y digital.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ISO 19011: "Directrices para auditorías de Sistemas de Gestión".

En las visitas es recomendable realizar un muestreo estadístico (tomando como base la población del proceso a verificar, se pueden tener en cuenta personas que realizan desplazamientos laborales, técnicos de mantenimiento, planificadores de ruta, etc.) como se indica en la siguiente tabla y un muestro basado en juicios (tomando como base los riesgos críticos y la causa raíz de los siniestros viales).

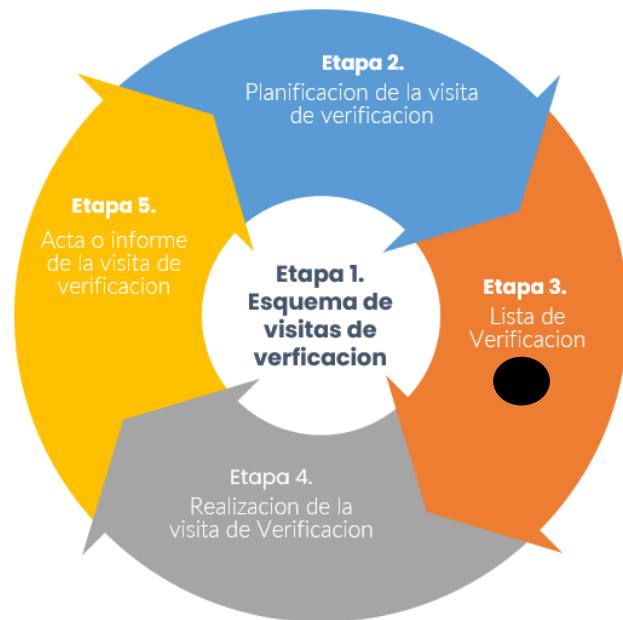
Etapa 2.
Planificación de la visita

Elaborar, implementar y mantener, un esquema de visitas virtuales, presenciales o documentales para verificar si el PESV de las organizaciones se encuentra implementado conforme al presente documento y la manera como está articulado con el SG-SST y alineado con el PNSV, dicho programa puede incluir entre otros, lo siguiente:

Etapa 4.
Realización de la visita de Verificación

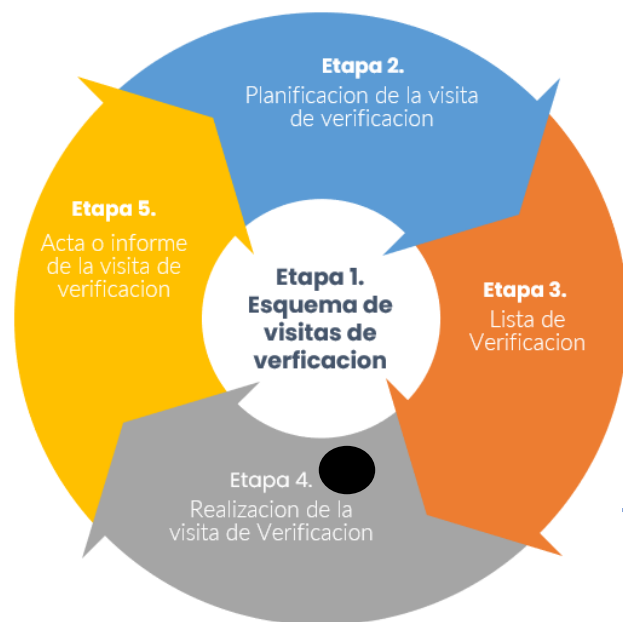
Fuente: Icontec, 2019.

FECHA	HORA	ACTIVIDADES DE LA VISITA DE CAMPO
13/04/2019	8:00	Reunión de Apertura
	8:15	Entrevista Comité de Seguridad Vial y responsable del PESV
	9:00	Revisión factor institucional
	10:00	Revisión factor atención a víctimas
	11:00	Revisión factor infraestructura
	12:00	Receso
	14:00	Revisión factor vehículo
	15:00	Revisión factor humano



Las autoridades de verificación tienen la potestad de verificar los pasos aplicables a cada organización o de realizar una verificación parcial según sus necesidades.

Para el trabajo de campo (visitas presenciales o virtuales), la visita de verificación incluye las siguientes actividades:

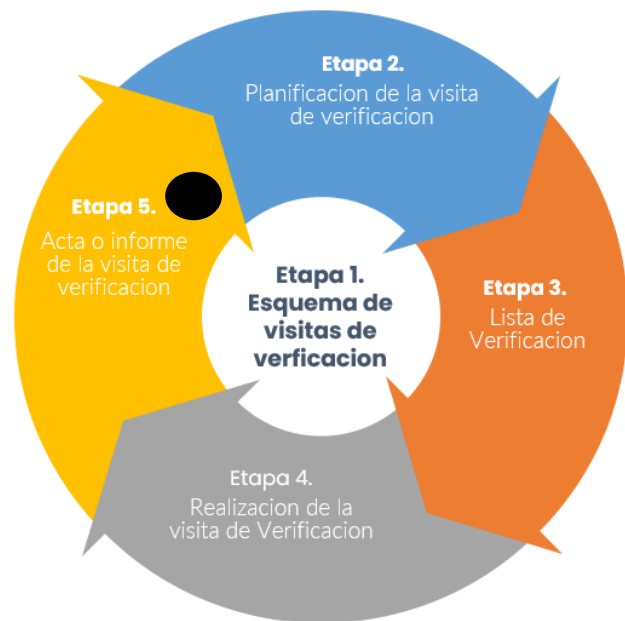


1. Reunión de apertura: presentar al equipo responsable de la visita, confirmar y solucionar dudas sobre el plan de verificación previsto para realizar la visita.
2. Comunicación durante la visita: entrevistar al Comité de Seguridad Vial y/o al responsable del PESV, entrevistar a los colaboradores de la organización.
3. Revisión y verificación de la información documentada: revisar las evidencias que soportan la implementación del PESV y evaluar si éste cumple con los criterios (requisitos legales y acciones para la reducción de riesgos).
4. Reunión de cierre: presentar a la organización los hallazgos, riesgos identificados y conclusiones de la visita de verificación, resaltando el tiempo máximo para subsanar los hallazgos y para el cierre de las acciones preventivas y/o correctivas que se acuerden con la organización, y cuando la entidad que realice la verificación lo estime necesario, establecer los plazos de seguimiento de una nueva visita para verificar el cierre de las acciones correctivas y/o preventivas que se evidenciaron durante la visita de verificación.

El acta o informe de visita de verificación, al menos debe contener: nombre de la empresa visitada, fecha de la visita, objetivos de la visita, alcance, criterios, hallazgos y conclusiones de la visita.

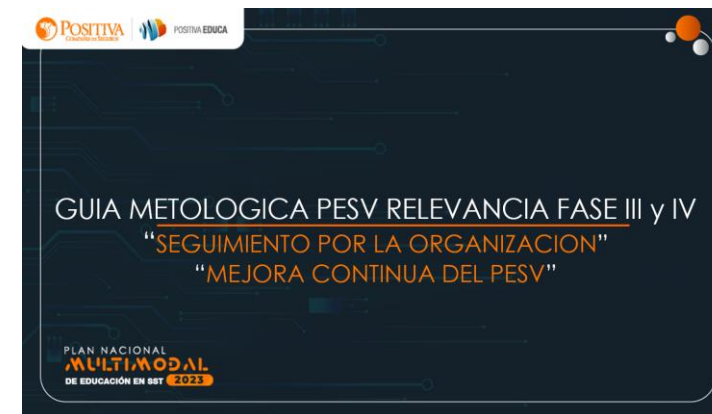
En la siguiente tabla se muestra un ejemplo del formato que se puede utilizar para el informe de la visita de verificación.

La entidad verificadora reportará el informe de la visita de verificación en las condiciones que se establezcan con la adopción del mecanismo informático del que hace relación el artículo 3 de la Ley 2050 de 2020.



EMPRESA	Nombre de la organización	
FECHA	Fecha de la visita de verificación	
OBJETIVO	Verificar la implementación del PESV.	
ALCANCE	Empresa X en la ciudad...	
CRITERIOS	Ley 769/02 Ley 1503/11 Decreto 1079/15 Decreto Ley 2106/19 y Ley 2050 de 2020	
SINIESTROS VIALES	Número de siniestros viales de los últimos 5 años.	
LÍDER	Nombre responsable de la visita	EQUIPO: Nombre de otros miembros que participarán en la visita.
HALLAZGOS	Se relacionan los hallazgos que no cumplen con los criterios de los requisitos legales: 1...	
CONCLUSIONES	Se mencionan las conclusiones de la visita de verificación con base a los riesgos identificados de la organización y en el cumplimiento de los criterios de los requisitos legales: 1...	
SEGUIMIENTO HALLAZGOS	<ul style="list-style-type: none"> a) Fecha máxima para entregar las acciones correctivas y preventivas b) Fecha máxima para el envío de evidencias a la entidad verificadora c) Fecha máxima para el cierre de las acciones preventivas y/o correctivas 	

Temática PESV 2023



Paginas **web** de Consulta

01

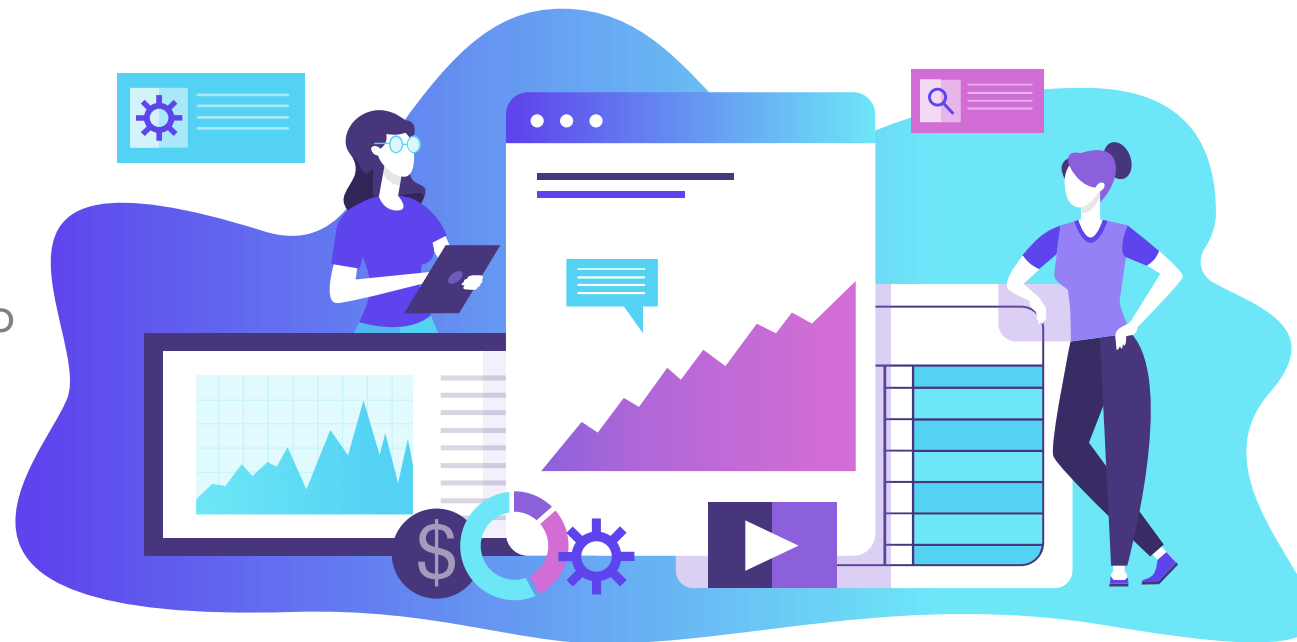
www.mintrabajo.gov.co

02

www.mintransporte.gov.co

03

www.ansv.gov.co



04

www.medicinalegal.gov.co

05

Web: gobernaciones y
alcaldías municipales

06

www.posipedia.gov.co
www.positiva.gov.co

Ruta de conocimiento

01

LA MOVILIDAD Y LA SEGURIDAD VIAL EN 2023

02

MEJORANDO LA MOVILIDAD VIAL DESDE EL SER

03

GUÍA METODOLÓGICA PESV. RELEVANCIA DE LA FASE 1 "DISEÑO Y PLANIFICACION"

04

GUÍA METODOLÓGICA PESV. RELEVANCIA DE LA FASE 2 "IMPLEMENTACION Y EJECUCION"

05

GUÍA METODOLÓGICA PESV. RELEVANCIA DE LA FASE 3 Y 4 "SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA"

06

PREPARANDONOS PARA LA AUDITORIA PESV VERSION 2023

07

SERIE: PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL PARTE 1

08

SERIE: PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL PARTE 2

Ruta de conocimiento

09

SERIE TALLER: LO "SABIASQUE" DEL TRANSPORTE ESPECIAL DE PASAJEROS

10

TALLER: CONDUCCION PROYECTADA NO "DEFENSIVA"

11

IDENTIFICANDO EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA MOVILIDAD VIAL

12

TALLER: LA MOVILIDAD VIAL EN NIÑOS Y ADOLESCENTES

13

TALLER: ¿CÓMO INTERVENIR EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN MOTOCICLISTAS?

14

LOS 10 MANDAMIENTOS DE LA CONDUCCION

15

TALLER: TIPS EN LA COMPRA Y VENTA VEHICULAR

BIBLIOGRAFIA

1

<https://Mintransporte/guiametodologicapesv>



Experto Líder

Comunidad: Gestión de la Seguridad Vial

Andrés Guzmán

 svauditor@outlook.com

 [afelipe_25](https://www.instagram.com/afelipe_25)



Trabajo



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS



POSITIVA EDUCA

En marco de la conmemoración del día nacional de la salud en el mundo de trabajo.

Te invitamos a formar parte de:

SEGUNDA RUTA REGIONAL EN GESTIÓN PARA LA VIDA

Un entorno laboral seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo.



26
LORICA

28
MONTERÍA

27
SAHAGÚN

25
MONTELÍBANO

Ven a compartir y aprender de experiencias en seguridad, salud, bienestar, gestión psicosocial, seguridad vial, actualización legal y avances tecnológicos para la prevención de los riesgos laborales.

AGÉNDATE DEL:

25 al 28
DE JULIO



Acción educativa gratuita y académicamente certificada

Dudas e inquietudes al correo positiva.educa@positiva.gov.co visitanos en www.posipediatalleresweb.com

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL Y AUTOCUIDADO, LA NUEVA TENDENCIA DE EMPRESAS SALUDABLES

Tabla de contenidos



CONCEPTUALIZACIÓN

Momento 1



ENTORNOS

Momento 2



GESTIÓN HUMANA

Momento 3

Objetivo General

Integrar los beneficios relacionados con la Capacidad Resiliente y su importancia en el Autocuidado, con el fin de propiciar entornos empresariales saludables, incluyentes y transformadores.



Objetivos específicos



Objetivo 1
RECONOCER



Objetivo 2
INTEGRAR



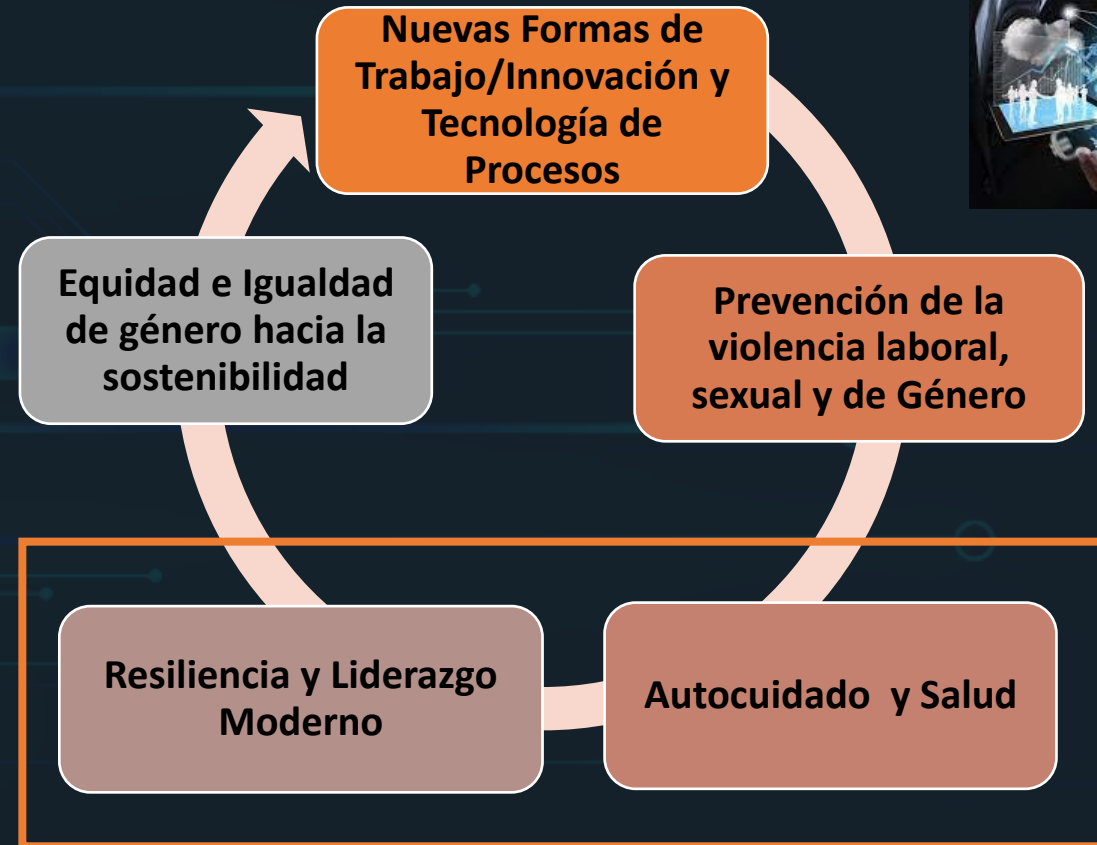
Objetivo 3
PROPICIAR

Reconocer

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Tendencias Psicosociales en el Mundo del Trabajo



**Por qué
Integrar la
Resiliencia y el
Autocuidado**



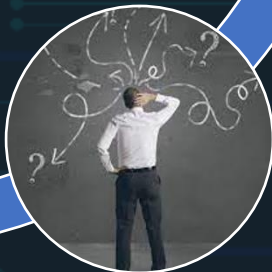
Nuestros recursos de afrontamiento se fortalecen por la forma en la que nos cuidamos



El Autocuidado es una expresión de amor



Ser resiliente es ser capaces de reconocer nuestras propias fortalezas



Si nos cuidamos en mente, cuerpo y relaciones sociales, el autocuidado hará parte de nuestras vidas de manera natural

Resiliencia

Habilidad del ser humano de hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas y ser transformado por ellas.

Sumar la resiliencia de los individuos en beneficio de la organización potencializa la capacidad productiva y el bienestar colectivo.

Capacidad de las organizaciones para promover cambios en respuesta a los desafíos del entorno, de responder y superar situaciones, como fuente de fortalecimiento y aprendizaje ante un mundo cambiante y exigente que asegure un futuro social y empresarial sostenible.

**Resiliencia
Organizacional**

Grotberg 2003

Concepto de Autocuidado:

La capacidad de las personas, las familias y las comunidades para promover la salud, prevenir las enfermedades, mantener la salud y hacer frente a las enfermedades y discapacidades con o sin el apoyo de un profesional de la salud.

Principios

Aspectos del individuo (por ejemplo, autosuficiencia, empoderamiento, autonomía, responsabilidad personal, autoeficacia)

Aspectos de la comunidad en general (por ejemplo, participación, colaboración y empoderamiento comunitarios).

El autocuidado es una decisión.

Exige esfuerzo.

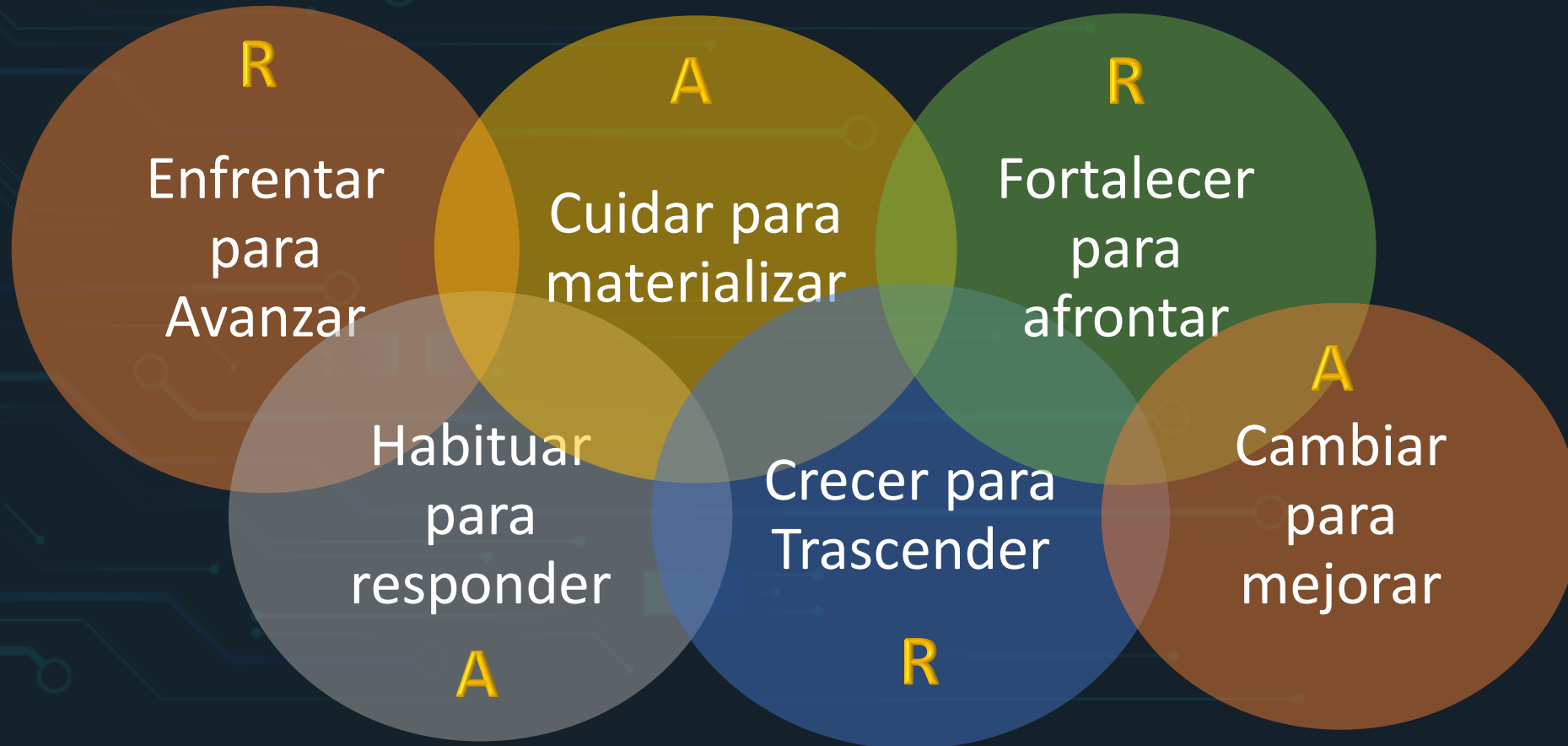
El autocuidado



Está presente siempre y cuando nuestras emociones lo permitan.

<https://docentesenlinea.udec.cl/wp-content/uploads/2020/10/featured-herramientas-de-autocuidado-docente-en-el-contexto-laboral.jpg>

Resiliencia y Autocuidado



Resiliencia Organizacional

Las exigencias de hoy buscan dinamizar las acciones especialmente en salud psicosocial y salud mental, teniendo en cuenta que el capital humano representa el valor más importante de las empresas.

Las cifras del capítulo mental en Colombia, representa una oportunidad más para seguir gestionando proyectos que orienten el mejoramiento e intervención prioritaria de las condiciones psicosociales y generar así un impacto positivo sobre la salud integral de las organizaciones.

Entornos Resilientes que motivan el Autocuidado

✓ Hábitos saludables



✓ Cuidado Integral
(Cuerpo, mente y comportamiento)

✓ FEVTS

Resiliencia organizacional alternativa de empoderamiento empresarial

Categorías de Evaluación

RESILIENCIA INDIVIDUAL

- Pertenencia, Compromiso, Igualdad de Género, Motivación, Desarrollo Intelectual y Económico
- Gestión del cambio, afrontamiento, manejo del estrés

RESILIENCIA DE EQUIPOS

- Normas y Roles grupales y composición del equipo
- Eficacia de Equipo
- Comunicación y cooperación entre compañeros, apoyo social, regulación emocional y confianza



RESILIENCIA DEL LÍDER

- Diseño de Tareas y puestos de trabajo; perfilamiento la tarea-demanda
- Motivación y Meritocracia
- Promoción proyección y Roles Personales

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

- Integra la Capacidad de Innovación
- Genera Aprendizaje Colectivo
- Optimiza la Gestión empresarial
- Promueve mejor la Comunicación



VARIABLES que movilizan el Autocuidado

TOMA DE DECISIONES FRENTE AL ESTILO DE VIDA



CONOCIMIENTO Y LA VOLUNTAD

CONDICIONES REQUERIDAS PARA LA VIDA

Alfabetización en salud.
Bienestar emocional.

Actividad física.
Alimentación saludable

Manejo de riesgos.
Buena higiene.

COMPORTAMIENTO

CONTEXTO

ENTORNO



Resiliencia y Autocuidado como aporte a la salud mental

Estado de bienestar en el que la persona utiliza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad.



World Health
Organization

Comer Bien

Regular Nuestras
emociones

Hacer Ejercicio

Dormir Bien

No consumir
sustancias
psicoactivas

Comportamientos
Seguros

R.A

Alimentación saludable

Una alimentación saludable consiste en ingerir una variedad de alimentos que te brinden los nutrientes que necesitas para mantenerte sana, sentirte bien y tener energía.



Alimentación Saludable

La alimentación es más saludable y nutritiva cuando se incluyen diferentes tipos de alimentos en cada comida

Comer en familia

La mesa es el espacio ideal para formar buenos hábitos alimentarios, para toda la vida. Comer en familia es parte fundamental de una alimentación saludable.



En la variedad está el placer

Consuma alimentos variados y nutritivos diariamente. La alimentación es más saludable y nutritiva cuando se incluyen diferentes tipos de alimentos en cada comida.

La alimentación diaria debe incluir: frutas, verduras y hortalizas de diferentes colores, Leguminosas (frijol, lenteja, garbanzo),

cereales integrales, lácteos bajos en grasa, carne magra, pescado y huevo.



¡Descubra la aventura de la verdura!

¡Apúestele a 2 verduras al día!

Las verduras son ricas en vitaminas y algunos minerales indispensables para activar la mente, proteger el corazón, mantener el rendimiento físico y el sistema nervioso. Se recomienda consumir verduras de hoja verde (espinaca, acelga,

brócoli) y de color amarillo (ahuyama, zanahoria, calabacín); también anaranjadas, violetas, blancas y rojas. Dos al día frescas o cocidas potencian su salud y metabolismo.



Endulce su vida con amor

Cambie los postres por frutas, las gaseosas y refrescos por agua y jugos de fruta. Endulce su vida con amor y su metabolismo será estable y saludable. Las bebidas azucaradas carecen de nutrientes. Las personas que las consumen habitualmente tienen un mayor riesgo de padecer enfermedades como obesidad y diabetes.



¡Adiós al salero!

Reduzca el consumo de sal en su alimentación

No utilice sal de mesa para agregar a las comidas. Limite el uso de alimentos con alto contenido de sodio **¡mire la etiqueta!**, consumir demasiado sodio puede elevar la presión arterial.



Regulación Emocional

ESTIMULACIÓN COGNITIVA

Estrategias para mejorar la eficacia de capacidades cognitivas y funciones ejecutivas como la memoria, atención, lenguaje, razonamiento o la planificación.



FACILITACIÓN DE EXPRESIONES

Respeto hacia lo que expresa, evitar las muletillas o clichés lingüísticos fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

VALIDACIÓN DE EMOCIONES

Una práctica de aceptación de las emociones propias y la de los demás.



TRANQUILIZAR OBJETIVAMENTE

No generar falsas expectativas de la situación, la realidad objetiva con información fiable es importante.

REGULACIÓN EMOCIONAL

Respiración profunda, relajación muscular, regulación del pensamiento, meditación.



GENERAR EMPATÍA

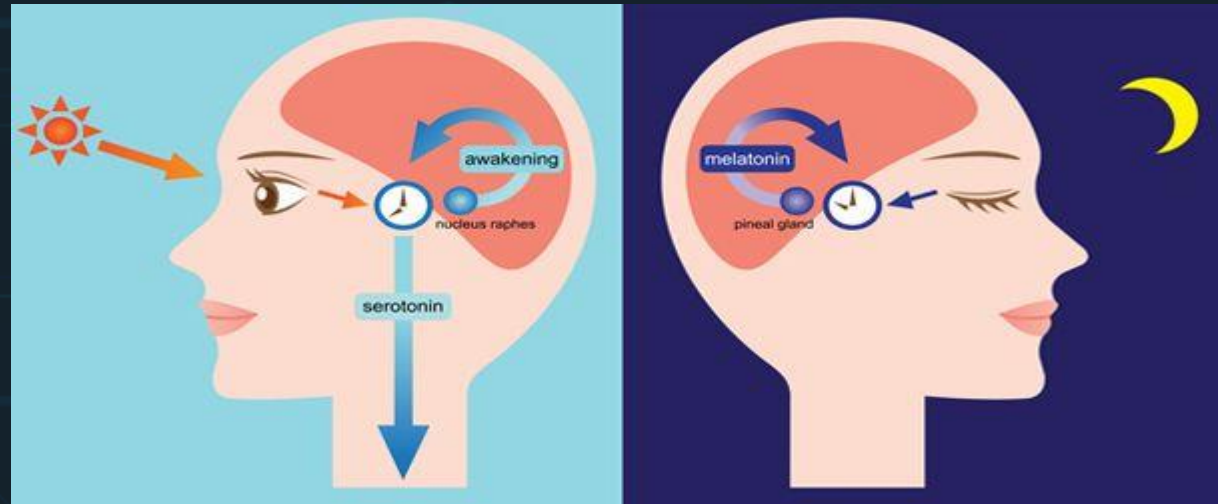
Capacidad que tiene una persona de percibir los sentimientos, pensamientos y emociones de los demás, basada en el reconocimiento del otro como similar.



Hacer Ejercicio



Sueño



Sueño

CONSECUENCIAS DE NO DORMIR LO SUFICIENTE



A CORTO PLAZO:

- Somnolencia
- Cambios repentinos de humor
- Pérdida de la memoria reciente
- Falta de creatividad y de la capacidad de planear y llevar a cabo actividades
- Falta de concentración

A LARGO PLAZO:

- Obesidad
- Envejecimiento precoz
- Agotamiento
- Mayor riesgo de infecciones, diabetes, enfermedades cardiovasculares y trastornos gastrointestinales
- Pérdida crónica de memoria

Sueño y Fatiga



- No tomar **sustancias excitantes**
- Tomar una **cena ligera**
- Esperar una o dos horas después de comer
- **Ejercicio físico**
- Evitar **siestas** prolongadas en el día
- **Medicamentos**
- Mantener **horarios** de sueño regulares
- Si no se consigue conciliar el sueño en unos 15 minutos salir de la cama y relajarse en otro lugar para volver a la cama cuando aparezca el sueño.
- Evitar la exposición a **luz brillante**
- No realizar en la cama tareas que impliquen **actividad mental**
- **Mantener ambiente adecuado**

Prevención del Consumo de Sustancias

Consumo de sustancias en el ámbito laboral La gravedad del consumo de sustancias (alcohol, tabaco u otras drogas) en el ámbito laboral ha sido reconocida ya desde hace tiempo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo que considera que el consumo de sustancias es un problema que integra a un número elevado de trabajadores; la OIT señala que los efectos nocivos del consumo de sustancias corresponden a todos los niveles socioeconómicos

La Comunidad Laboral como objeto de prevención

La Comunidad Laboral como sujeto de acción preventiva

La Comunidad Laboral como espacio donde se desarrollen actitudes y respuestas ante el fenómeno del consumo de drogas, sobre los que hay que intervenir.

Elementos de éxito para generar entornos Resilientes

Organizaciones que
Aprenden

**Compromiso Legítimo de la Alta
Dirección**

Adaptabilidad para
la Sostenibilidad

Gestión del
Cambio

Elementos de éxito para generar entornos Resilientes

Organizaciones que Aprenden

Reinventan

Mente de Principiante y Reconocen



Son Flexibles y se movilizan

Apropiación de conocimiento a través de su experiencia

Elementos de éxito para generar entornos Resilientes

Gestión del Cambio

Toma de decisiones

Proceso Continuo

Roles y Responsabilidades



Fomentos de estilos de Vida y Trabajo



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



✓ Estilos de mando: Liderazgo

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



✓ Participación Laboral

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

✓ Mecanismos de Evaluación y desempeño

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



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

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

Integrar

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Promover

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Los entornos resilientes



El Cambio como Aliado

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



Re-aprender para crecer

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



Unir para comprometer

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

CÓMO DEBEMOS AVANZAR HACIA EL AUTOCUIDADO?

- ✓ Decisiones informadas
- ✓ Desde lo simple y cotidiano
- ✓ Involucrando a los realmente interesados
- ✓ Respetando las diferencias
- ✓ Usando la creatividad



BIBLIOGRAFIA

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

PREGUNTAS

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**





Trabajo



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS



POSITIVA EDUCA

En marco de la conmemoración del día nacional de la salud en el mundo de trabajo.

Te invitamos a formar parte de:

SEGUNDA RUTA REGIONAL EN GESTIÓN PARA LA VIDA

Un entorno laboral seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo.



26
LORICA

28
MONTERÍA

27
SAHAGÚN

25
MONTELÍBANO

Ven a compartir y aprender de experiencias en seguridad, salud, bienestar, gestión psicosocial, seguridad vial, actualización legal y avances tecnológicos para la prevención de los riesgos laborales.

AGÉNDATE DEL:

25 al 28
DE JULIO



Acción educativa gratuita y académicamente certificada

Dudas e inquietudes al correo positiva.educa@positiva.gov.co visitanos en www.posipediatalleresweb.com