

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

# NORTE DE SANTANDER MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

**Experto Líder:**

# Roberto Machado

**Perfil Profesional:**

Embajador Mundial de la Risa y Conferencista Certificado Internacional de Alto Impacto. Además, es Life Coach, Master Practitioner PNL, Coach Ontológico Empresarial y Hipnoterapeuta. Actualmente, está cursando el Diplomado en Felicidad Organizacional y Gestión de Personas en UANDES.

 [roberto@robertomachado.co](mailto:roberto@robertomachado.co)

 +57 350 8492513



**Experto Líder:**

# Roberto Machado

**Perfil Profesional:**

Embajador Mundial de la Risa y Conferencista Certificado Internacional de Alto Impacto. Además, es Life Coach, Master Practitioner PNL, Coach Ontológico Empresarial y Hipnoterapeuta. Actualmente, está cursando el Diplomado en Felicidad Organizacional y Gestión de Personas en UANDES.

 **roberto@robertomachado.co**

 **+57 350 8492513**



# ¿CÓMO SE SIENTEN?



**EXCELENTE**



**Emoción**

**Cuerpo**

**Lenguaje**

# ¿Quiénes SOMOS?



**Yo soy**

**POSITIVA**





SÍGUENOS EN NUESTRO  
CANAL DE WHATSAPP



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



**positiva.prevencion** ...

 **3.285** publicaciones **16,6 mil** seguidores **1.035** seguidos

**Positiva Prevención**  
[Blog personal](#)  
 🧑‍💻 Positiva Compañía de Seguros / ARL 🎯  
 Promoción y Prevención en SST 📍  
[#JuntosLaVidaEsPositiva](#)  
 ⬇️ Encuentra los links aquí ⬇️  
[AUTOPISTA NORTE # 94-72, Bogotá, Colombia](#)  
 Ver traducción


[mtr.bio/positiva-prevenci... y 3 más](#)

[Seguir](#) [Mensaje](#) [Correo elect...](#) [+8](#)

 Eventos  Salud mental  Tips  Alissta  CCL



**soyrobertomachado** ...

 **1.978** publicaciones **79,5 mil** seguidores **3.465** seguidos





**Roberto Machado** ★ **Speaker Internacional | Coach | Presentador**

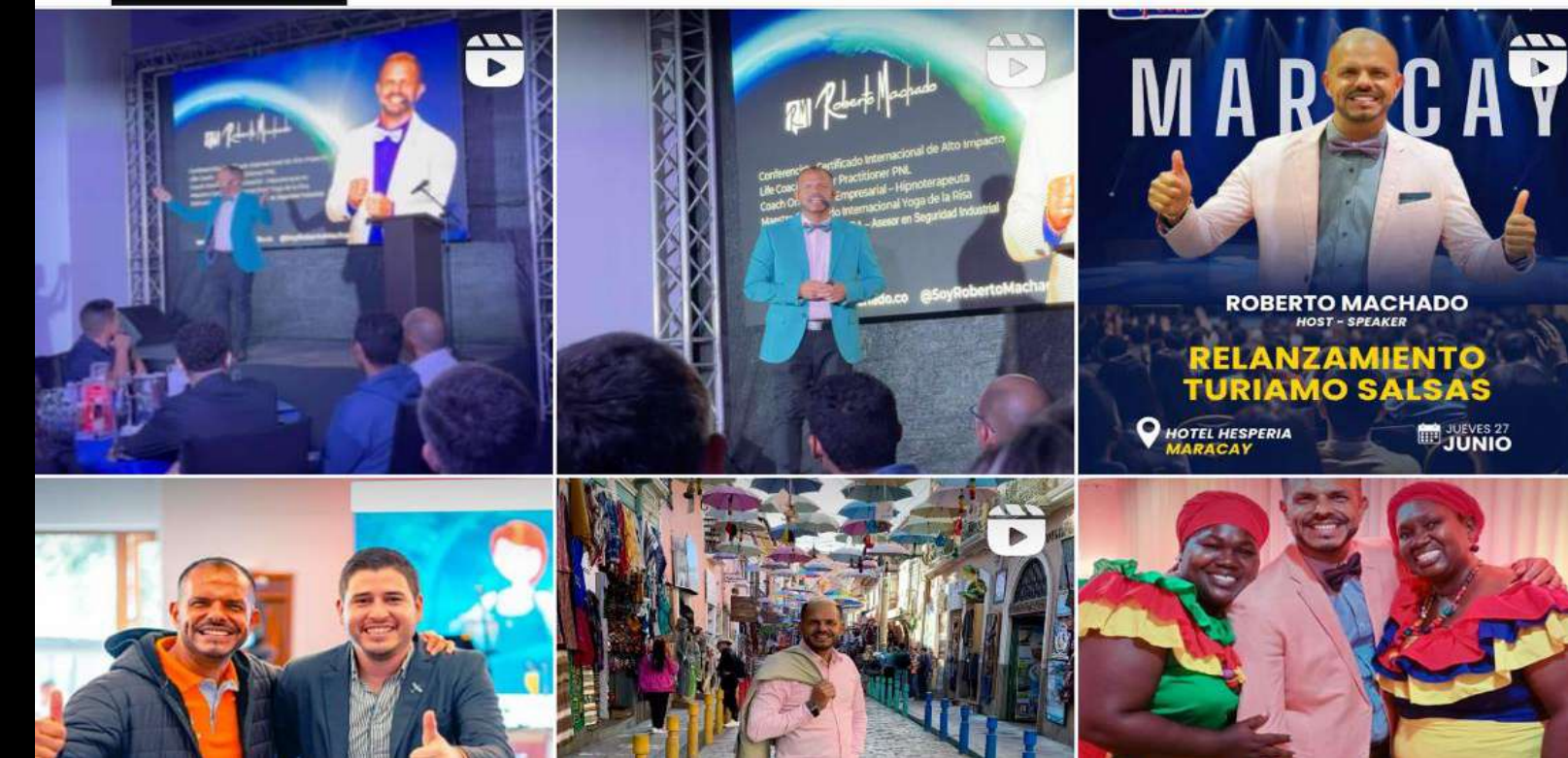
[soyrobertomachado](#)

✨ Te ayudo a clarificar tus metas  
 😊 Laughter Yoga ambassador  
 🌍 (+12 países) | Conferencias, Capacitaciones, Talleres y Coaching Personal/Empresarial  
 Ver traducción

[robertomachado.co y 2 más](#)

[Seguir](#) [Mensaje](#) [Contacto](#) [+8](#)

 Cursos  Testimonios  Reflexiones  Contáctame  Eventos





# COMPARTE TUS FOTOS Y EXPERIENCIA



**@Positiva.prevencion**

**@SoyRobertoMachado**

# AGENDA JORNADA MAÑANA

**8:10 a.m. - 8:15 a.m.**

Palabras de seguridad o video - presencia del equipo de brigadistas.  
Responsable:  
Hotel Faranda Bolívar Cúcuta

**8:15 a.m. - 8:30 a.m.**

Activación inicial - creación de experiencias con los participantes, presentación de la agenda del día.  
Responsable:  
Dr. Roberto José Machado Rivero

8:50 a.m.  
9:15 a.m.

## Conferencia 1

Referenciación departamental, accidentalidad y enfermedad laboral, gestión comités seccionales y acciones estratégicas, presentación equipo de la sucursal.  
Responsable:  
Dra. Diana Alexandra Sierra Zapata

9:20 a.m.  
9:40 a.m.

## Conferencia 2

Experiencia exitosa y lección aprendida (Hospital Universitario Erasmo Meoz).  
Responsable:  
Martha Elisa Parra

9:40 a.m.  
10:30 a.m.

## Conferencia 3

Ruta de soluciones a las problemáticas, necesidades y recursos técnicos en normatividad y actualización en riesgos laborales.  
Responsable:  
Dr. Jesús Palomino Cervantes

10:40 a.m.  
11:20 a.m.

## Conferencia 4

Ruta de soluciones a las problemáticas, necesidades y recursos técnicas del sector salud.  
Responsable:  
Dr. Cristián Alonso Ramírez

11:20 a.m.  
12:00 p.m.

## Conferencia 5

Ruta de soluciones a las problemáticas, necesidades y recursos técnicos en peligros químicos.  
Responsable:  
Ing. Michael Joseph Sanabria



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

## AGENDA JORNADA TARDE

12:00 p.m. - 12:15 p.m.

Intervención 2 - Posiplay, concierto de la prevención.

12:00 p.m. - 2:00 p.m.

Almuerzo.

2:00 p.m.  
2:40 p.m.

### Conferencia 6

Ruta de soluciones a las problemáticas, necesidades y recursos técnicos en salud psicosocial.

Responsable:  
Dra. Luana Betsy Polo Cortés

2:50 p.m.  
3:30 p.m.

### Conferencia 7

Ruta de soluciones a las problemáticas, necesidades y recursos técnicos aplicados a las habilidades humanas en SST.

Responsable:  
Dr. Diego Fernando Hurtado

3:30 p.m.  
4:10 p.m.

### Conferencia 8

Ruta de soluciones a las problemáticas, necesidades y recursos técnicos que podemos encontrar en Alissta® y ENVIVO.

Responsable:  
Dra. Carmen Felipa Caselles

4:10 p.m.  
4:50 p.m.

### Conferencia 9

Ruta de soluciones a las problemáticas, necesidades y recursos técnicos para lograr la felicidad y consciencia por la vida.

Responsable:  
Dr. Roberto José Machado

4:50 p.m. - 5:00 p.m.

Cierre de la jornada educativa, administradora de riesgo de la sucursal Norte de Santander.

Responsable:  
Dra. Diana Alexandra Sierra Zapata



# ENCUESTA DE SATISFACCIÓN



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



SÍGUENOS EN NUESTRO  
CANAL DE WHATSAPP



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



**Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024**

# NORTE DE SANTANDER MÁS POSITIVA

**El cuidado de sí suma a TU VIDA**

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

# NORTE DE SANTANDER MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



**REFERENCIACION DEPARTAMENTAL  
ACCIDENTALIDAD Y ENFERMEDAD  
LABORAL - SUCURSAL NORTE DE  
SANTANDER POSITIVA COMPAÑIA DE  
SEGUROS**



## ESTADÍSTICAS DEL RAMO DE RIESGOS LABORALES EN EL DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER PERIODO FEBRERO 2024



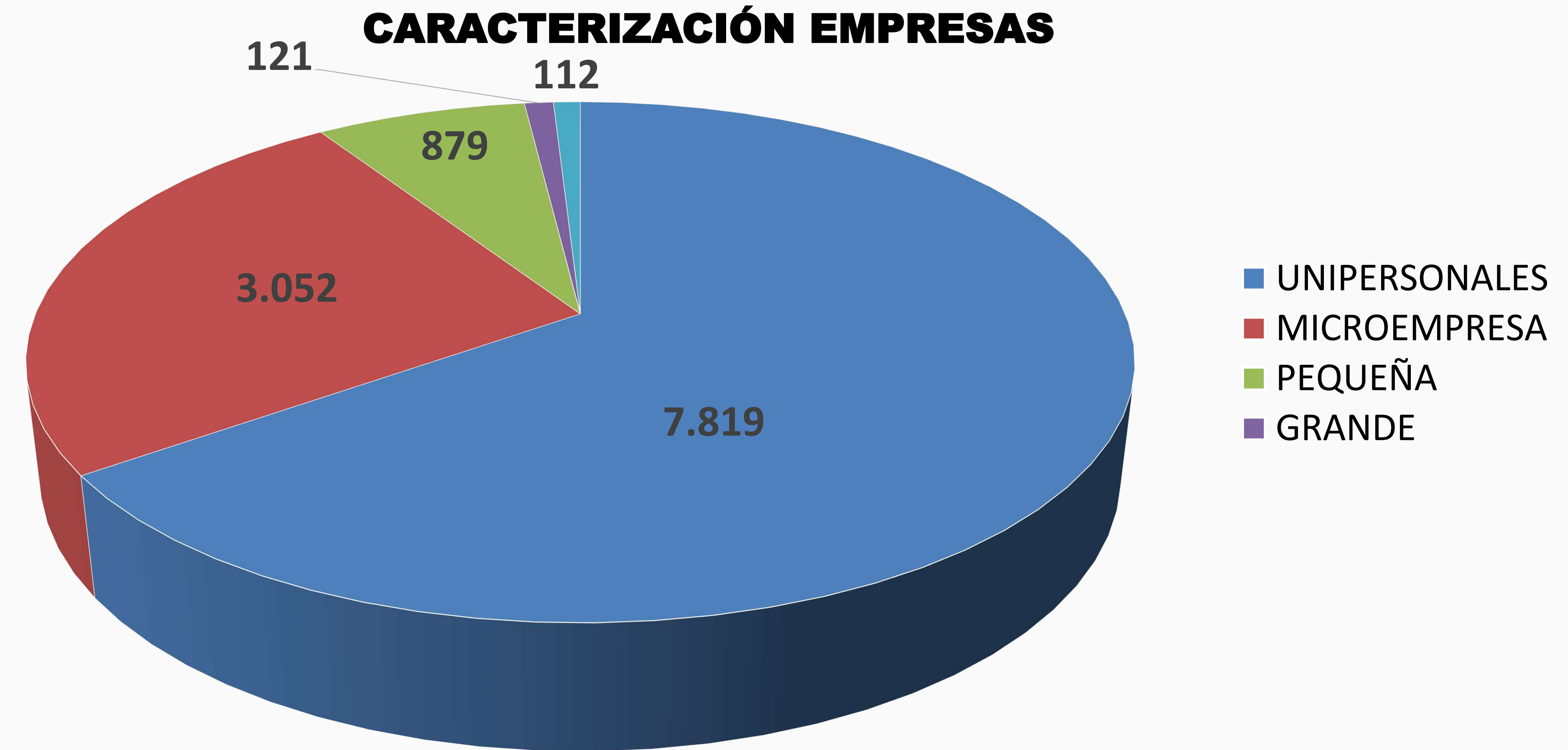
COMPAÑÍAS ARL	NORTE DE SANTANDER
AXA	2,70%
BOLÍVAR	2,30%
COLSANITAS	0,00%
EQUIDAD	1,90%
<b>POSITIVA</b>	<b>55,50%</b>
SURAMERICANA	37,70%
Total	100%

FUENTE: RL DATOS FASECOLDA – 2/02/2024

## CARACTERIZACION EMPRESAS SUCURSAL NORTE DE SANTANDER

TAMAÑO	N° EMPRESAS
UNIPERSONALES	7.819
MICROEMPRESA	3.052
PEQUEÑA	879
GRANDE	121
MEDIANA	112
TOTAL	11.983

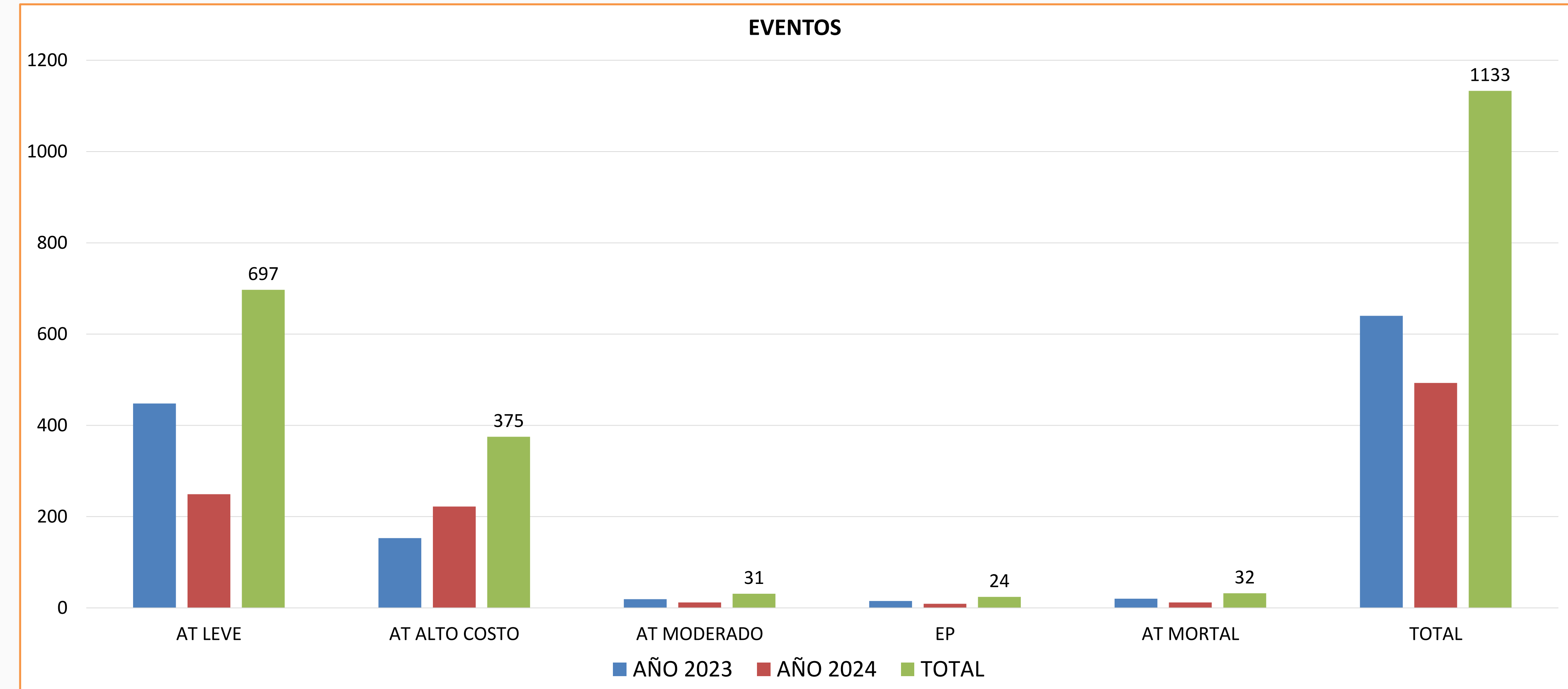
FUENTE: POSITIVA BASE DATOS SUCURSAL – 30/05/224



## COMPORTAMIENTO ACCIDENTALIDAD / CARACTERIZACIÓN EVENTOS

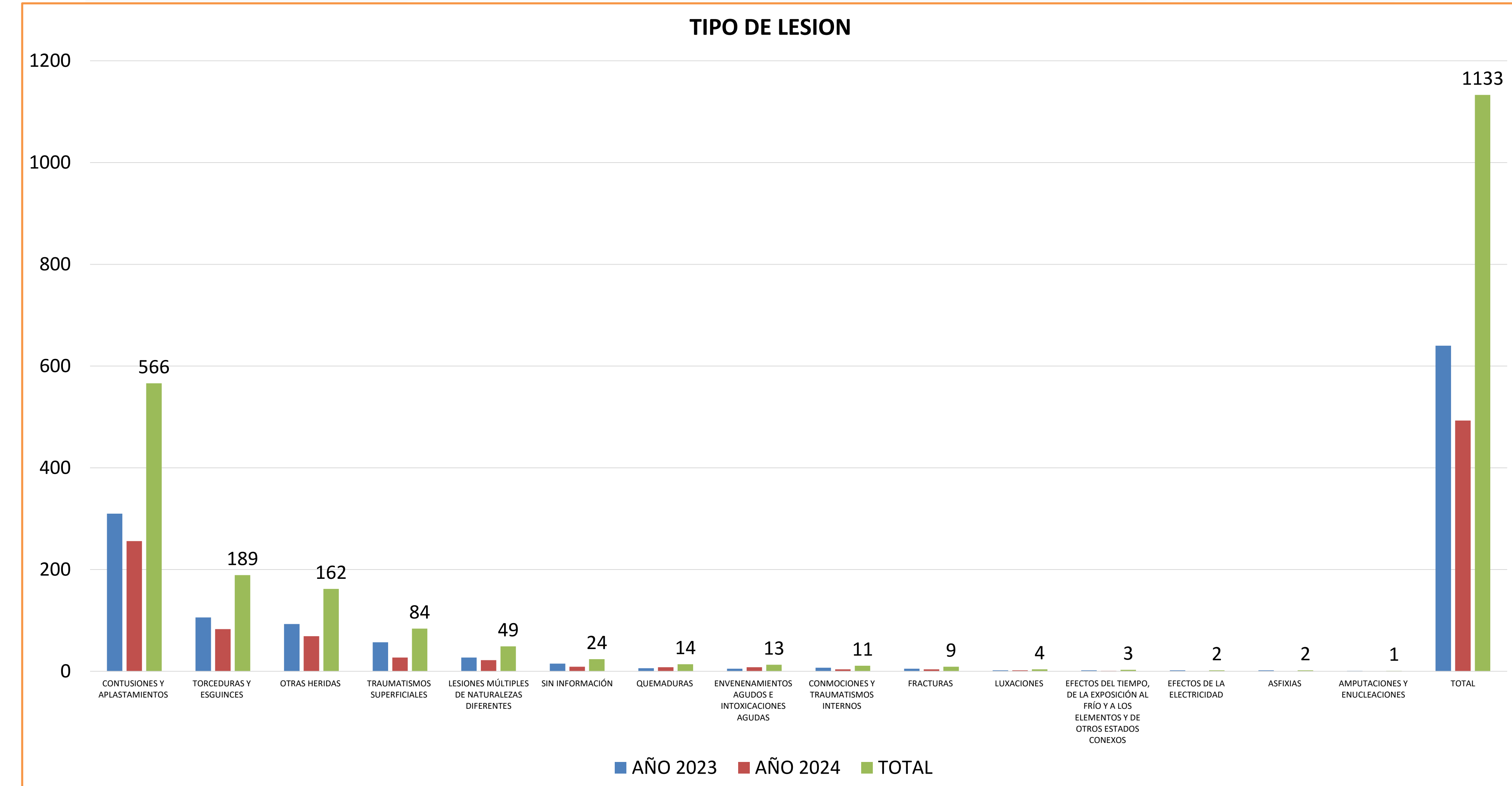
EVENTOS	AÑO 2023	AÑO 2024	TOTAL
AT LEVE	448	249	697
AT ALTO COSTO	153	222	375
AT MODERADO	19	12	31
EP	15	9	24
AT MORTAL	20	12	32
TOTAL	640	493	1133

FUENTE: POSITIVA BASE DATOS CASA MATRIZ – 30/05/224



## COMPORTAMIENTO ACCIDENTALIDAD / TIPO LESIÓN

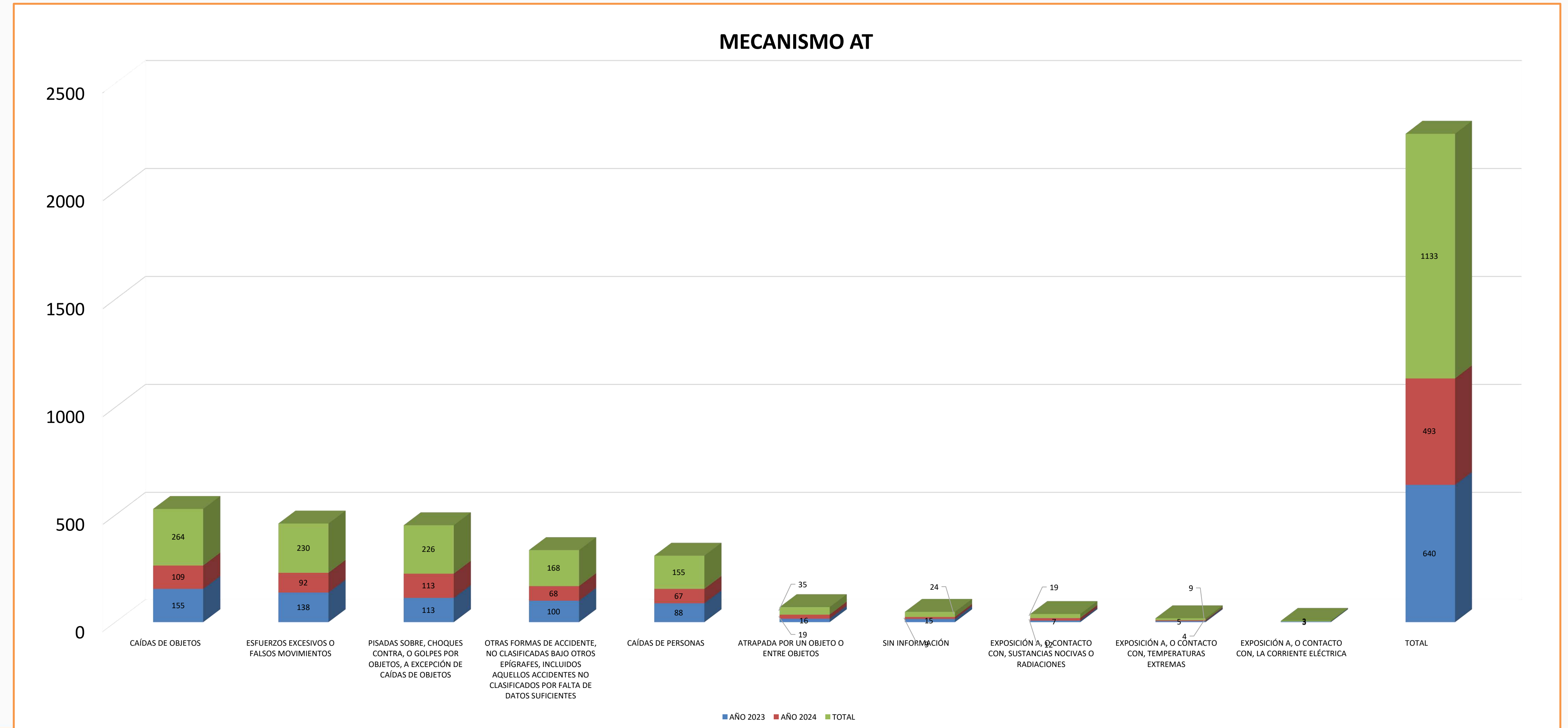
TIPO DE LESIÓN	AÑO 2023	AÑO 2024	TOTAL
CONTUSIONES Y APLASTAMIENTOS	310	256	566
TORCEDURAS Y ESGUINCES	106	83	189
OTRAS HERIDAS	93	69	162
TRAUMATISMOS SUPERFICIALES	57	27	84
LESIONES MÚLTIPLES DE NATURALEZAS DIFERENTES	27	22	49
SIN INFORMACIÓN	15	9	24
QUEMADURAS	6	8	14
ENVENENAMIENTOS AGUDOS E INTOXICACIONES AGUDAS	5	8	13
CONMOCIONES Y TRAUMATISMOS INTERNOS	7	4	11
FRACTURAS	5	4	9
LUXACIONES	2	2	4
EFFECTOS DEL TIEMPO, DE LA EXPOSICIÓN AL FRÍO Y A LOS ELEMENTOS Y DE OTROS ESTADOS CONEXOS	2	1	3
EFFECTOS DE LA ELECTRICIDAD	2		2
ASFIXIAS	2		2
AMPUTACIONES Y ENUCLEACIONES	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>640</b>	<b>493</b>	<b>1133</b>





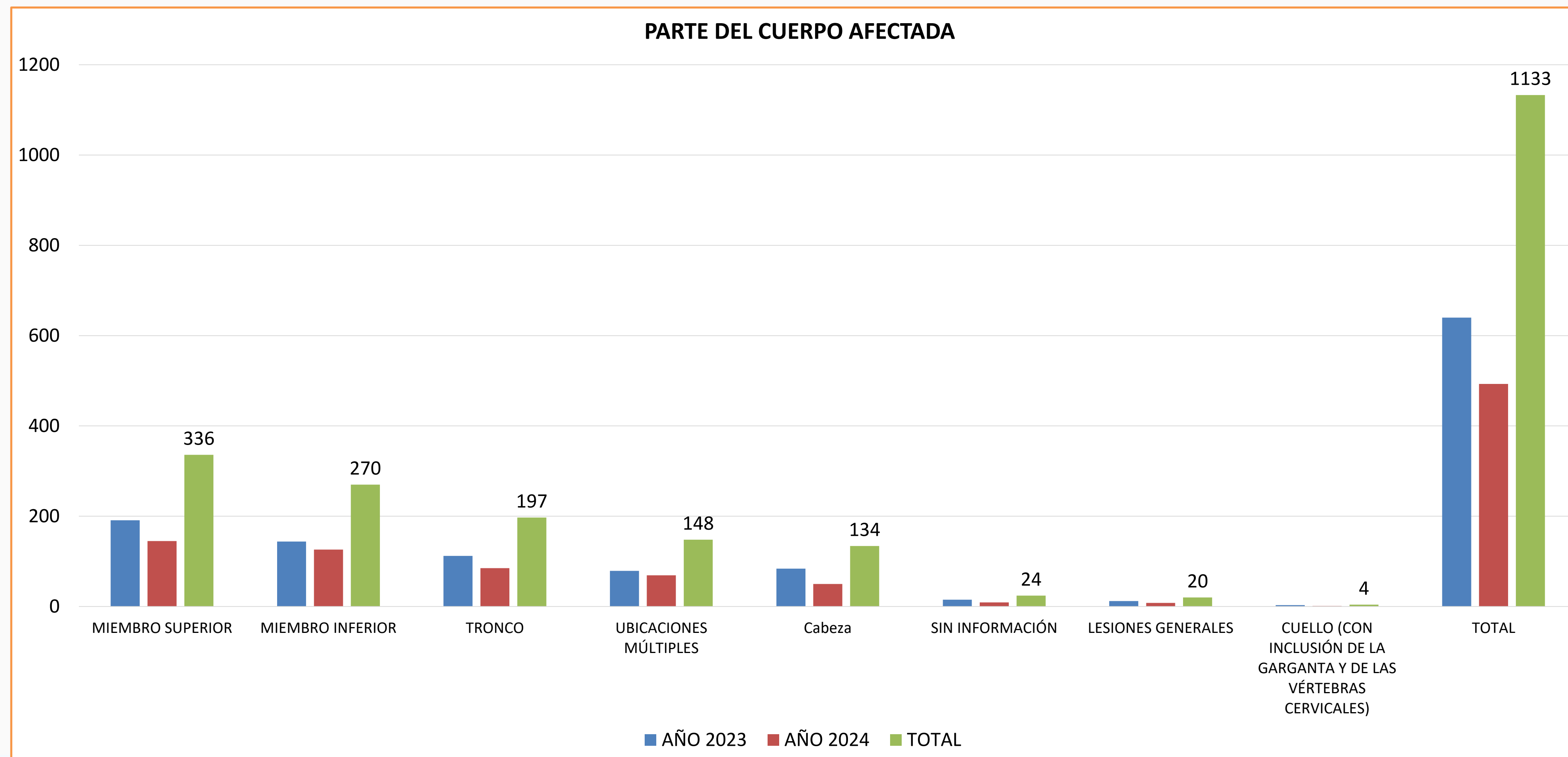
## COMPORTAMIENTO ACCIDENTALIDAD / MECANISMO DEL ACCIDENTE

MECANISMO AT	AÑO 2023	AÑO 2024	TOTAL
CAÍDAS DE OBJETOS	155	109	264
ESFUERZOS EXCESIVOS O FALSOS MOVIMIENTOS	138	92	230
PISADAS SOBRE, CHOQUES CONTRA, O GOLPES POR OBJETOS, A EXCEPCIÓN DE CAÍDAS DE OBJETOS	113	113	226
OTRAS FORMAS DE ACCIDENTE, NO CLASIFICADAS BAJO OTROS EPÍGRAFES, INCLUIDOS AQUELLOS ACCIDENTES NO CLASIFICADOS POR FALTA DE DATOS SUFICIENTES	100	68	168
CAÍDAS DE PERSONAS	88	67	155
ATRAPADA POR UN OBJETO O ENTRE OBJETOS	16	19	35
SIN INFORMACIÓN	15	9	24
EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON, SUSTANCIAS NOCIVAS O RADIACIONES	7	12	19
EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON, TEMPERATURAS EXTREMAS	5	4	9
EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON LA CORRIENTE ELÉCTRICA	3		3
<b>TOTAL</b>	<b>640</b>	<b>493</b>	<b>1133</b>



## COMPORTAMIENTO ACCIDENTALIDAD PARTE DEL CUERPO AFECTADA

PDCA	AÑO 2023	AÑO 2024	TOTAL
MIEMBRO SUPERIOR	191	145	336
MIEMBRO INFERIOR	144	126	270
TRONCO	112	85	197
UBICACIONES MÚLTIPLES	79	69	148
Cabeza	84	50	134
SIN INFORMACIÓN	15	9	24
LESIONES GENERALES	12	8	20
CUELLO (CON INCLUSIÓN DE LA GARGANTA Y DE LAS VÉRTEBRAS CERVICALES)	3	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>640</b>	<b>493</b>	<b>1133</b>





# **EQUIPO DE TRABAJO SUCURSAL NORTE DE SANTANDER**



**Lina Angelica Portillo Páez**  
**GERENTE SUCURSAL**

**Martha Rocio Hernández**  
**Asistente Administrativa**

**Jorge Arturo Barajas Orozco**  
**DIRECTORES COMERCIALES ARL / VIDA**

**Julieth Paola Barrero Méndez**  
**DIRECTORES COMERCIALES ARL / VIDA**



## EQUIPO SUCURSAL NORTE DE SANTANDER

### PROMOCION Y PREVENCIÓN



**Carmen Iveth Rozo Suarez**  
Gestor procedimiento de Investigación



**Diana Alexandra Sierra Zapata**  
Administrador de Riesgo  
Sucursal Norte de Santander

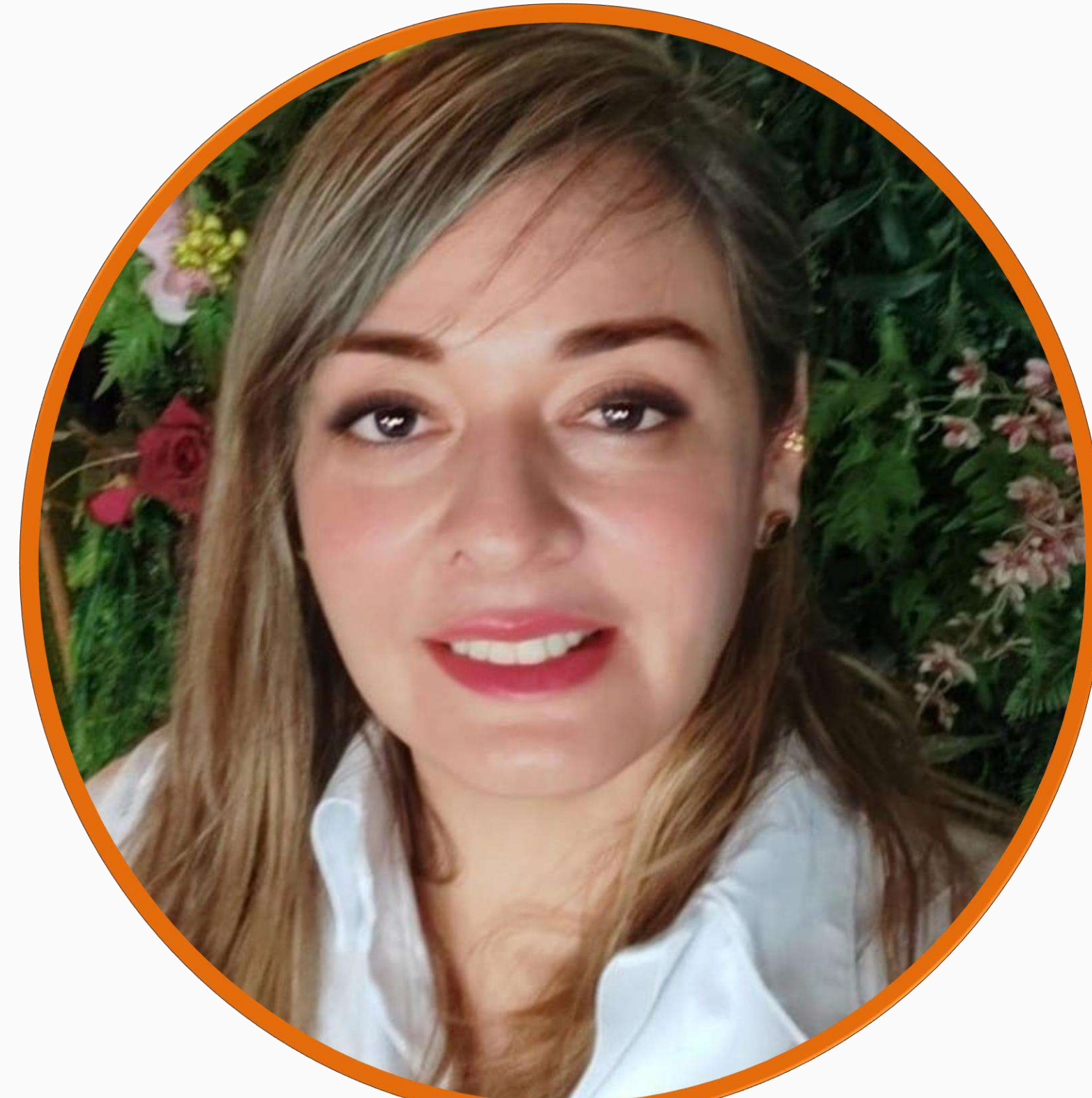


**Edgar Roper Chacón**  
Gestor Procedimiento de Reclasificación

**EQUIPO SUCURSAL NORTE DE SANTANDER**  
**EJECUTIVOS INTEGRALES DE SERVICIOS EIS**



**Fernando Acevedo Medina**



**Yurani Medina Rodriguez**



**Gina Helena Sánchez F.**



**Rosa Coromoto Contreras Barrera**

## EQUIPO SUCURSAL NORTE DE SANTANDER

### ÁREA TÉCNICA VIDA



**Nereyda Isabel Hernandez**  
Profesional Suscripción Vida



**Meyber Katherine Gelvez**  
Profesional Mantenimiento Pólizas



**Yurley Yesenia Rincón**  
Técnico Administrativo

## EQUIPO SUCURSAL NORTE DE SANTANDER



**Carlos Alfonso Contreras**

Sistemas y computadores



**Fabiola Granados Maldonado**

Profesional Postventa



**Marco Aurelio Melendez**

Profesional Administrativo



**Maribel Villamizar Serrano**

Profesional de Operaciones



**EQUIPO SUCURSAL NORTE DE SANTANDER**  
**MEDICINA LABORAL**



**Sandra Patricia Blanco**  
Médico Laboral



**Adriana Milena Guerrero**  
Auditora Rehabilitación

## EQUIPO SUCURSAL NORTE DE SANTANDER



**Carolina Ortega Ramón**  
Servicios Generales



**Benito Caicedo Correa**  
Guarda Seguridad



## ESTRATEGIAS DE INTERVENCION

- Aumento de Cobertura empresas MIPYMES
- Participación en los Comités Seccionales y locales de SST
- Mantenimiento y Fidelización de empresas en la modalidad Gran Empresa y Gran MiPymes

# CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL COMO ENTRENADOR LÚDICO EN SST NIVEL I





# EDUCACIÓN INMERSIVA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO





# COMITÉ SECCIONAL Y LOCAL DE SST



## ENTRENAMIENTO BRIGADAS DE EMERGENCIAS



## ALIADOS ESTRATEGICOS

- AGESO LTDA
- IPS PROGRESANDO EN SALUD
- SENA
- ICONTEC
- MINISTERIO DE TRABAJO







**BANCO DE RECURSOS**



SÍGUENOS EN NUESTRO  
CANAL DE WHATSAPP



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

# NORTE DE SANTANDER MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



**“ El papel no salva a la gente. La gente salva a la gente”.**



Daniel Peterson



- Ley 2101 de 2021: Reducción jornada laboral
- Resolución 754 de 2021: Licencias en SST

2021

2022

- Decreto 768 de 2022: Tabla actividades económicas
- Resolución 2468 de 2022: Riesgo biológico
- Resolución 3050 de 2022: Programa Rehabilitación y Reintegro Laboral
- Resolución 5350 de 2022: Acreditación en SST
- Resolución 40595 de 2022: Metodología PESV

2023

- Decreto 7174 de 2023: Requisitos uso, fabricación, almacenamiento, comercialización, compra, venta de pólvora
- Circular 010 de 2023: Informe Sostenibilidad
- Circular 069 de 2023: Autorización horas extras
- Resolución 1798 de 2023: Afiliación trabajadores independientes

2024

- Comunicado IAF/ISO: Enmiendas Normas ISO
- Resolución 1857 de 2024: Seguridad en calderas
- Resolución 40117 de 2024: Nuevo RETIE
- Circular 0157 de 2024: Videos infracciones tránsito



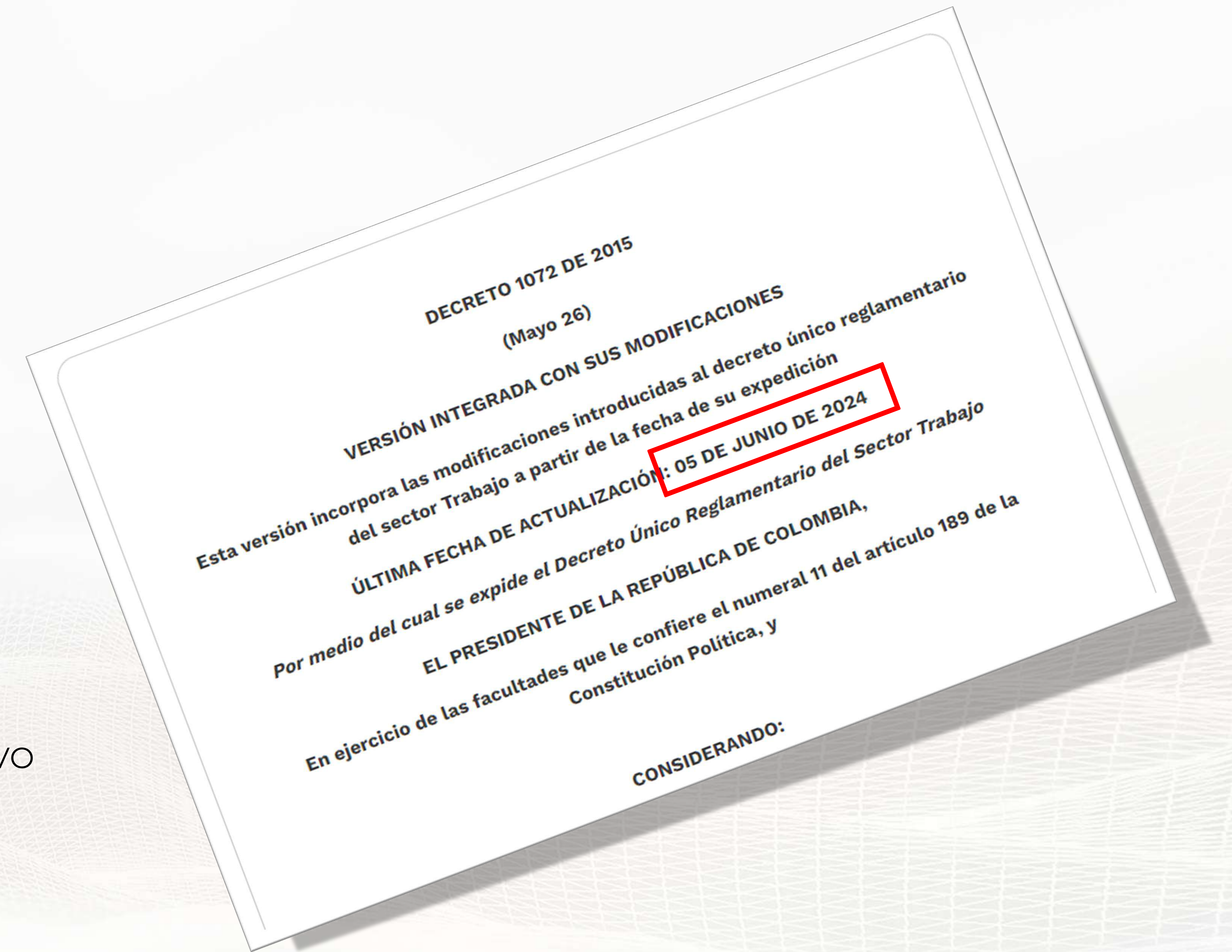
## NORMATIVIDAD:

ACTUALIZACION DECRETO 1072 DE 2015



FUNCIÓN PÚBLICA

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





# 2021

- Ley 2101 de 2021: Reducción jornada laboral
- Resolución 754 de 2021: Licencias en SST





## NORMATIVIDAD:

### Ministerio de Salud y Protección Social **Resolución 754 de Mayo 31 de 2021**

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





## NORMATIVIDAD:

### Ministerio de Salud y Protección Social **Resolución 754 de Mayo 31 de 2021**

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

### **Aplicativo web para la expedición y renovación de las Licencias de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Las solicitudes de expedición y renovación de la Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán ser gestionadas ante las secretarías departamentales y distritales de salud, o las entidades que hagan sus veces, a través del aplicativo web dispuesto por este Ministerio.



## NORMATIVIDAD:

### Ministerio de Salud y Protección Social **Resolución 754 de Mayo 31 de 2021**

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

### **Artículo 28. Vigencia y derogatoria.**

La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y **deroga la Resolución 4502 de 2012** una vez vencido el plazo previsto en el artículo anterior.



## Resolución 4502 de 2012

### Artículo 11. Excepciones.

Las disposiciones contenidas en la presente resolución no aplican a las personas que sean **contratadas o vinculadas para trabajar en una empresa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo** o formen parte del equipo de trabajo idóneo y responsable de dicho programa, o ejerzan la docencia en los programas de formación académica en cualquier modalidad orientados por instituciones de educación superior debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.

**DEROGADA**

## Momentos del SG-SST



**Diseño**



**Administración**



**Ejecución**

## Momentos del SG-SST



Diseño



## DISEÑO, ADMINISTRACIÓN Y EJECUCIÓN DEL SG-SST



CAMPO DE ACCION	TITULO	FUNDAMENTO LEGAL
Diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Profesional, Especialista, Magister, Doctor en SST	Res 754 de 2021, Anexo Técnico
<b>Ejecución</b> del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tecnólogo SST.</li> <li>• Técnico Profesional en SST</li> </ul>	Res 754 de 2021, Anexo Técnico
Diseño e implementación del SG-SST en empresas Clase de Riesgo I, II, III de <ul style="list-style-type: none"> <li>• hasta 10 trabajadores</li> <li>• 11 hasta 50 trabajadores</li> </ul>	Tecnólogo SST.	Res 0312 de 2019, art 4 Res 0312 de 2019, art 10
Diseño SG-SST en empresas Clase de Riesgo I, II, III de hasta 10 trabajadores	Técnico Profesional SST	Res 0312 de 2019, art 4
Diseño SG-SST en empresas Clase de Riesgo I, II, III de <ul style="list-style-type: none"> <li>• hasta 10 trabajadores</li> <li>• 11 hasta 50 trabajadores</li> </ul>	Estudiante último semestre SST (Profesional, Especialización, Maestría, Doctorado).	Res 0312 de 2019, art 11
<b>Administración y Ejecución</b> SG-SST empresas Clase de Riesgo I, II, II, de diez (10) o menos trabajadores.	Personas que solo cuenten con el curso virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo	Res 0312 de 2019, art 4, inc 3o



## NORMATIVIDAD:

### Ley 2101 de Julio 15 de 2021

Por medio de la cual se reduce la jornada laboral de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones

#### LEY 2101 DE 2021

(julio 15)

*por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.*

El Congreso de Colombia  
DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto.* La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

Parágrafo. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo, realizará mesas técnicas con gremios, sindicatos y demás grupos de interés con el objeto de plantear alternativas que permitan el fortalecimiento de la productividad laboral y soluciones a las problemáticas estructurales del mercado laboral. A partir de estas mesas, el Ministerio de Trabajo emprenderá acciones que mitiguen un posible impacto negativo de la reducción de las horas en el tejido económico y la rentabilidad de empresas. Así mismo, con el objeto de fortalecer la productividad, el Gobierno nacional desarrollará programas para mejorar la cualificación y las competencias de los trabajadores.

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
  1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
  2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
- c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siem-



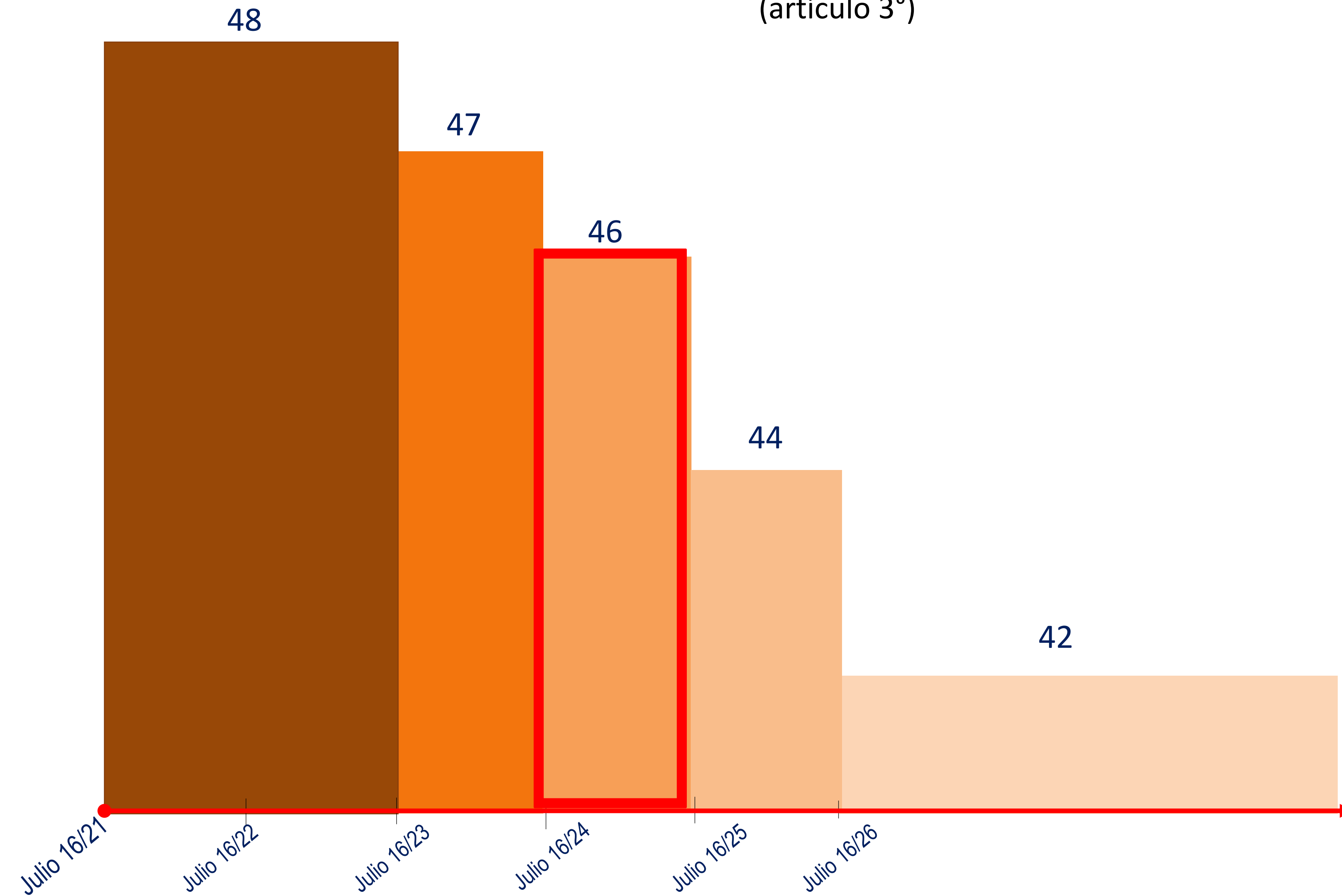
## REDUCCION JORNADA LABORAL

(artículo 3°)

### NORMATIVIDAD:

#### Ley 2101 del 15 de julio de 2021

Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones





## NORMATIVIDAD:

### Ley 2101 del 15 de julio de 2021

Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones

### ARTÍCULO 6. Exoneración.

La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al párrafo del Artículo [3](#) de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo [21](#) de la ley 50 de 1990.

Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el Artículo 3 de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del presente Artículo.

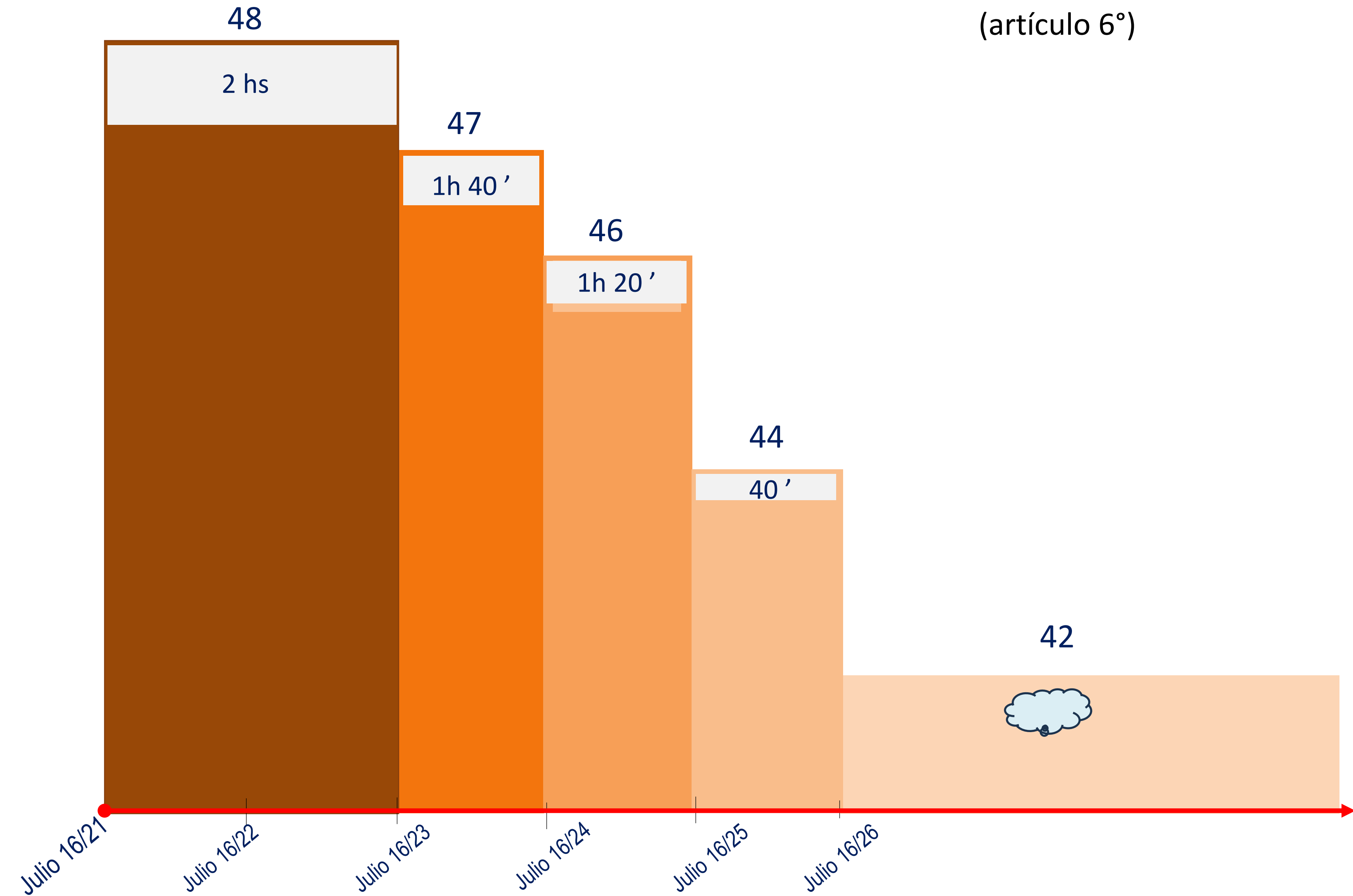


## NORMATIVIDAD:

### Ley 2101 del 15 de julio de 2021

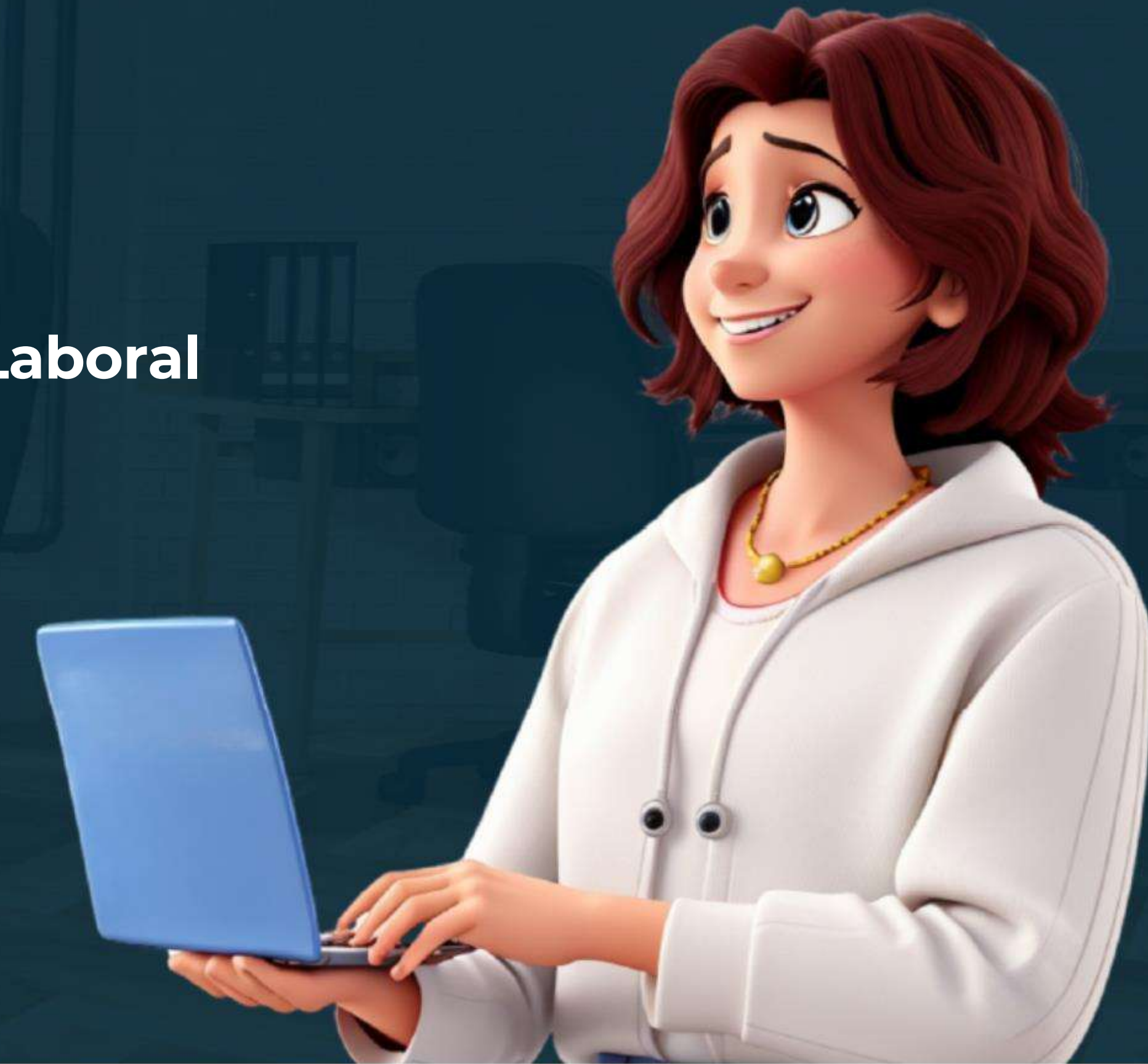
Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones


 Horas actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación



# 2022

- **Decreto 768 de 2022: Tabla actividades económicas**
- **Resolución 2468 de 2022: Riesgo biológico**
- **Resolución 3050 de 2022: Programa Rehabilitación y Reintegro Laboral**
- **Resolución 5350 de 2022: Acreditación en SST**
- **Resolución 40595 de 2022: Metodología PESV**





## NORMATIVIDAD:

### **Decreto 768 de Mayo 16 de 2022**

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





## NORMATIVIDAD:

### Decreto 768 del 16 de mayo de 2022

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

### ARTÍCULO 6.

#### Modificación de la clase de riesgo de la empresa.

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

TABLA DE COTIZACIONES MINIMAS Y MAXIMAS

Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.3.5.

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



## Decreto 1295 de Junio 22 de 1994

### **ARTÍCULO 32.** Variación del monto de la cotización.

Para variar el monto de las cotización dentro de la Tabla de Valores Mínimos y Máximos de que trata el artículo 27 de este Decreto, se tendrá en cuenta:

- La variación del índice de lesiones incapacitantes de la respectiva empresa, y [Modificado por el art. 20, Ley 776 de 2002.](#)
- El resultado de la evaluación de la aplicación de los programas de salud ocupacional por parte de la empresa, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto se expida. [Modificado por el art. 20, Ley 776 de 2002.](#)

**Parágrafo 1.** La variación del monto de las cotizaciones permanecerá vigente mientras se cumplan las condiciones que le dieron origen.

**Parágrafo 2.** La variación del monto de la cotización solo podrá realizarse cuando haya transcurrido cuando menos un año de la última afiliación del empleador.

**Parágrafo 3.** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social definirá, con carácter general, la metodología de cálculo del índice de lesiones incapacitantes de la respectiva empresa.



## NORMATIVIDAD:

### **Ministerio del Trabajo** **Resolución 2468 de Julio 1° de 2022**

Por la cual se adoptan las guías de prevención de exposición a riesgo biológico en Seguridad y Salud en el Trabajo





## PROGRAMA DE GESTION PARA LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL PARA RIESGO BIOLÓGICO

### Anexo Técnico, numeral 4

## NORMATIVIDAD:

**Ministerio del Trabajo**

**Resolución 2468 de Julio 1° de 2022**

Por la cual se adoptan las guías de prevención de exposición a riesgo biológico en Seguridad y Salud en el Trabajo





## NORMATIVIDAD:

### Ministerio del 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



## NORMATIVIDAD:



### Indicadores del Plan Estratégico de Seguridad Vial Resolución 40595 de Julio 12 de 2022

- 1 Tasa de Siniestros viales por nivel de pérdida..
- 2 Costos Siniestros Viales por nivel de pérdida
- 3 Riesgos de Seguridad Vial Identificados..
- 4 Cumplimiento Metas PESV.
- 5 Cumplimiento de actividades plan anual PESV
- 6 % Exceso Jornadas Laborales Conductores
- 7 Cobertura Programa Gestión Velocidad Empresarial
- 8 Excesos Límite de Velocidad Laboral
- 9 Inspecciones Diarias Preoperacionales:
- 10 Cumplimiento plan mantenimiento preventivo de vehículos
- 11 Cumplimiento plan formación en seguridad vial
- 12 Cobertura plan de formación en seguridad vial
- 13 No Conformidades Auditoría Cerradas



## NORMATIVIDAD:

### 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





## NORMATIVIDAD:

### 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

### Artículo 6°. Responsabilidades de los empleadores y contratantes.

- Gestionar el Programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional.
- Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitación.

( . . . )

Los empleadores y contratantes que no puedan cumplir las recomendaciones o restricciones, 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



## NORMATIVIDAD:

### 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

### Artículo 7°. Responsabilidades de los trabajadores.

- a) Comprometerse con las actividades establecidas en el Programa de Rehabilitación.
- b) Aportar información veraz y oportuna sobre su estado de salud.
- c) Aplicar las instrucciones concertadas con el equipo rehabilitador en su plan de rehabilitación integral.
- d) Asistir a la capacitación, asesoría, entrenamiento.
- e) Utilizar las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas conforme al Programa de Rehabilitación
  - no laborar en otra empresa o actividad,
  - no realizar actividades deportivas, paseos o viajes que afecten su salud e incumplan el Programa de Rehabilitación

## ANEXO TECNICO

### NORMATIVIDAD:

#### 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

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

- 2.1. ETAPA I: Identificación 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 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: Readaptación Laboral.
  - 2.4.3. ETAPA III C: Readaptación 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



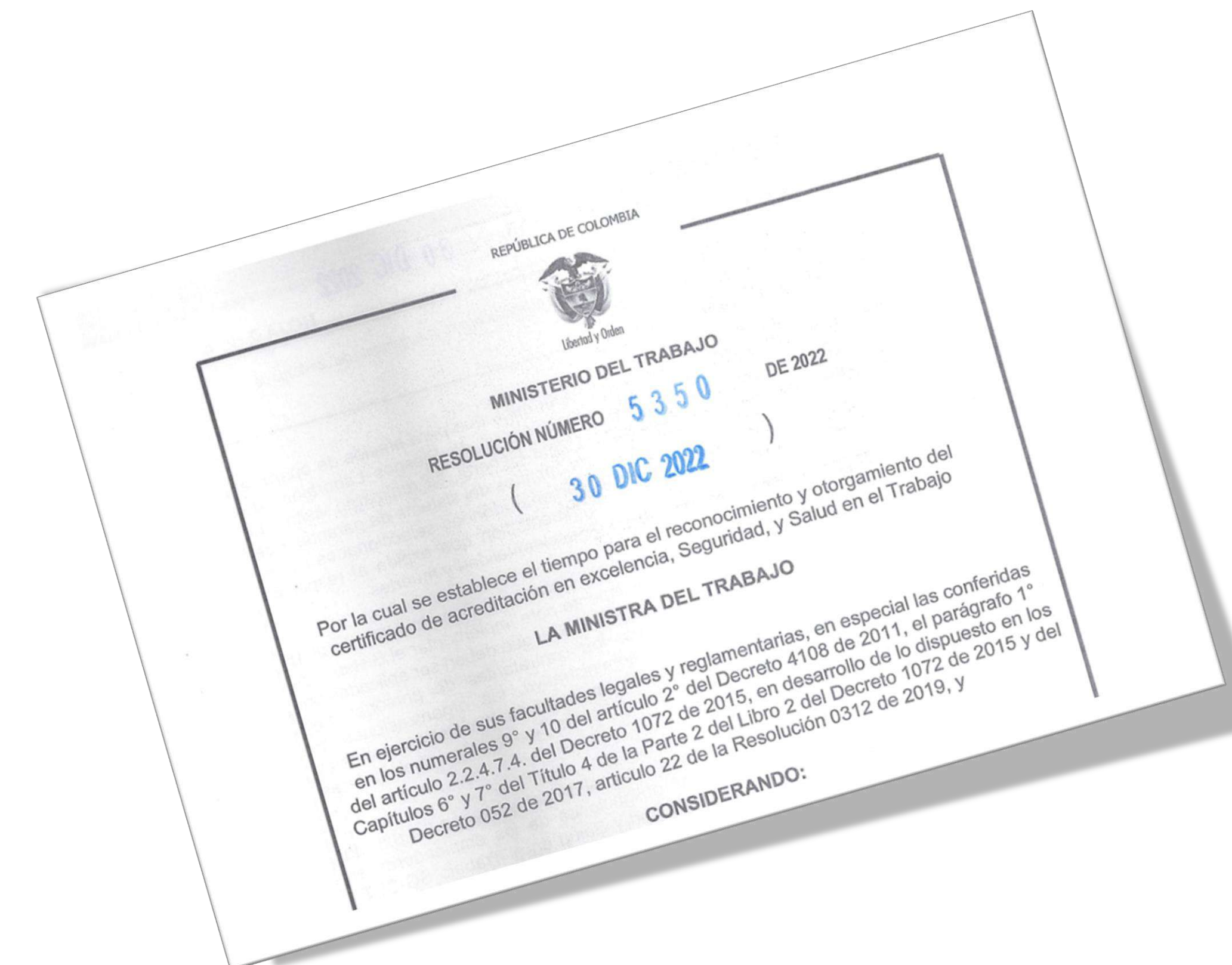


## NORMATIVIDAD:

### 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







**COMPONENTES  
DEL  
SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD  
DEL  
SISTEMA GENERAL DE RIESGOS  
LABORALES**

(Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.7.4. )





## NORMATIVIDAD:

### 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.



## Resolución 0312 de Febrero 13 de 2019

### Artículo 22. Acreditación en SST

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

1. Tener 2 o más planes anuales del SG-SST con cumplimiento del **100%** en Estándares Mínimos.
2. Programa de Auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en SST con más de **dos (2) años** de funcionamiento e implementación.
3. Presentar **bajos o escasos indicadores de SST**, comparados con dos (2) años anteriores al solicitar la acreditación
4. Allegar los programas, planes y proyectos que superen el cumplimiento legal, ejecutados de manera **permanente** en períodos superiores a dos (2) años
5. Aprobar la visita de verificación que realizará el personal designado por el Ministerio del Trabajo o visita de la ARL

# 2023



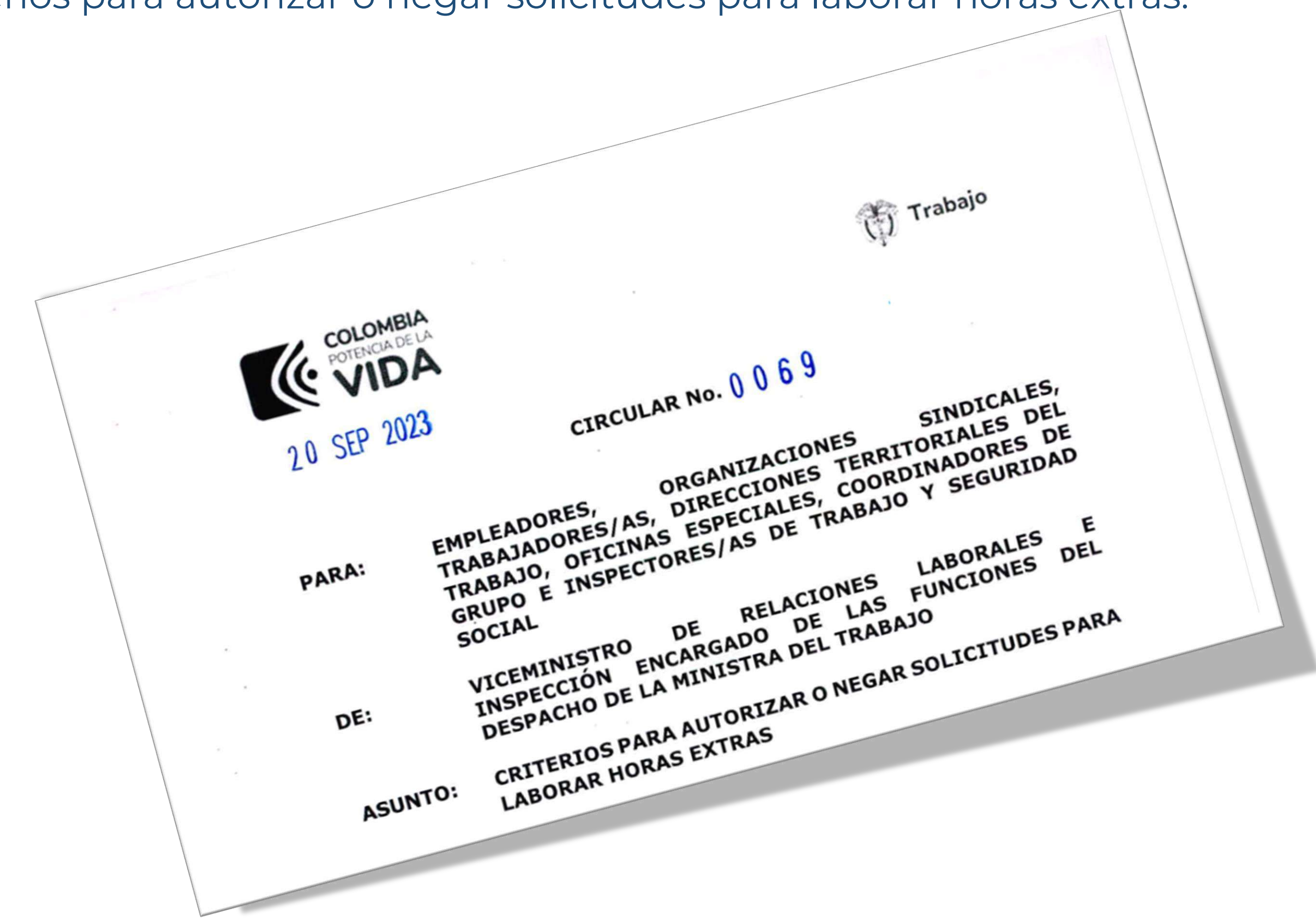
- **Decreto 7174 de 2023: Requisitos uso, fabricación, almacenamiento, comercialización, compra, venta de pólvora**
- **Circular 010 de 2023: Informe Sostenibilidad**
- **Circular 069 de 2023: Autorización horas extras**
- **Resolución 1798 de 2023: Afiliación trabajadores independientes**





## NORMATIVIDAD:

**Ministerio del Trabajo**  
**Circular 069 de Septiembre 20 de 2023**  
Criterios para autorizar o negar solicitudes para laborar horas extras.





## NORMATIVIDAD:

### Ministerio del Trabajo

#### **Circular 069 de Septiembre 20 de 2023**

Criterios para autorizar o negar solicitudes para laborar horas extras.

#### **Con respecto a la solicitud:**

- Vigencia máximo dos (2) años
- Solicitud ante Dirección Territorial domicilio principal
- Publicar en lugares de trabajo copia de la solicitud
- Manifiestar existencia o no de organización sindical
- Certificación ARL exigencia carga física, sicosocial cargos que requieren horas extras.
- Programa de vigilancia epidemiológica relacionada con actividades objeto de horas extras
- Reglamento Interno de Trabajo



## NORMATIVIDAD:

**Ministerio del Trabajo**

**Resolución 1798 de Noviembre 1° de 2023**

Por la cual se definen las condiciones generales para la operación del Sistema General de Riesgos Laborales en el Sistema de Afiliación Transaccional — SAT para la afiliación obligatoria y voluntaria de trabajadores independientes





### Ministerio del Trabajo

#### Resolución 1798 de Noviembre 1° de 2023

Por la cual se definen las condiciones generales para la operación del Sistema General de Riesgos Laborales en el Sistema de Afiliación Transaccional — SAT para la afiliación obligatoria y voluntaria de trabajadores independientes

**Artículo 3. Reglas de la operación de la afiliación y reporte de novedades.** Los usuarios del SAT deberán tener en cuenta las siguientes reglas de operación:

( . . . )

3.2. El contratante debe afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales a los contratistas independientes con contrato de prestación de servicios, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 2 de la Ley 1562 de 2012.

( . . . )

---

Para la realización de actividades de prevención, promoción y Salud Ocupacional en general, **el trabajador independiente se asimila al trabajador dependiente** y la afiliación del contratista al sistema correrá por cuenta del contratante y el pago por cuenta del contratista

**(Ley 1562 de 2012, artículo 2° parágrafo 3°)**





## Entrega EPP a trabajadores independientes

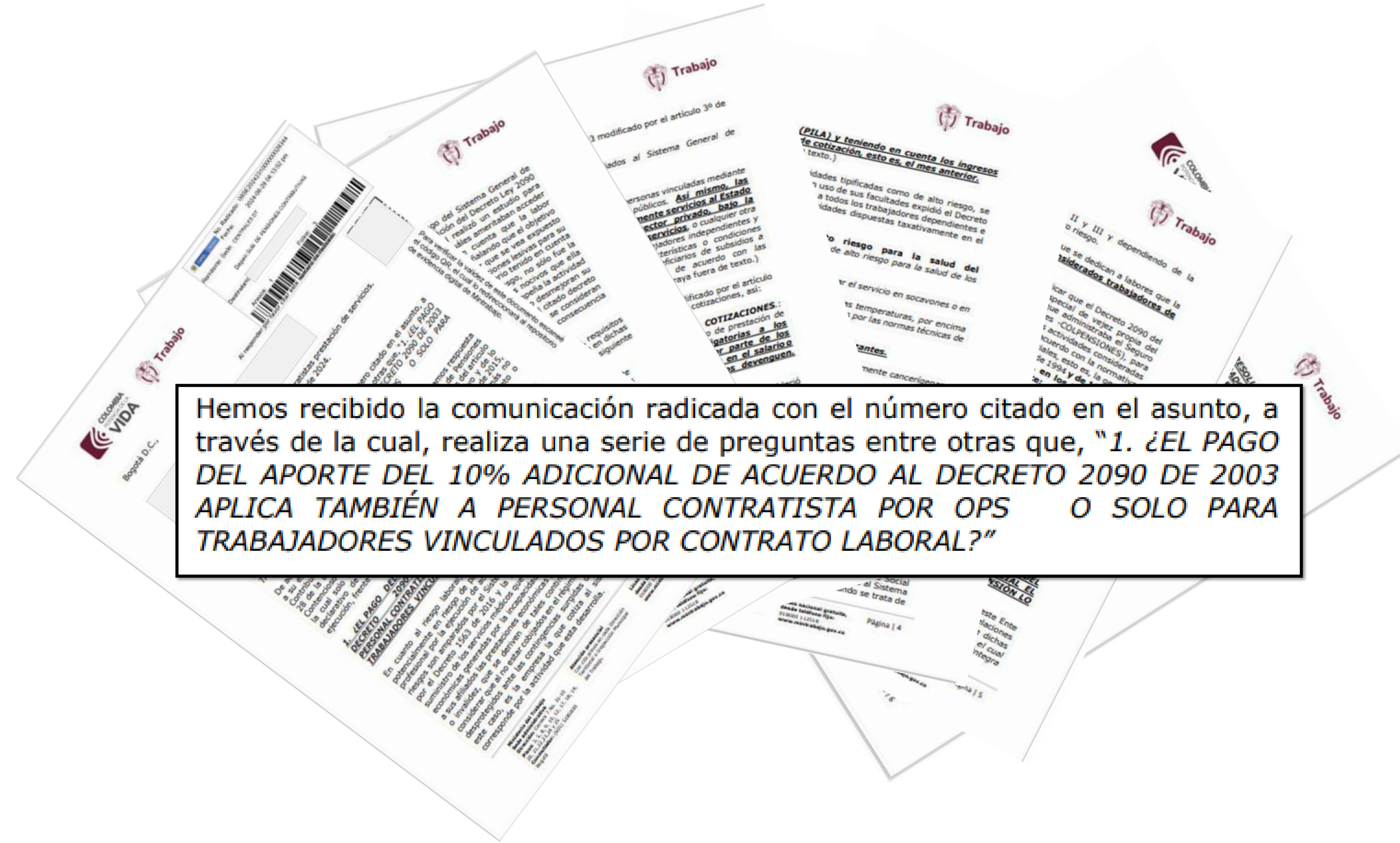
### Decreto 1072 de 2015

**ARTÍCULO 2.2.4.2.2.15. Modificado por el Decreto 676 de 2020. Obligaciones del contratante.** . El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes:

( . . . )

9. Suministrar, a sus contratistas, los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada.

## Respuesta MinTrabajo a consulta actividades alto riesgo y trabajadores independientes



Hemos recibido la comunicación radicada con el número citado en el asunto, a través de la cual, realiza una serie de preguntas entre otras que, "1. ¿EL PAGO DEL APORTE DEL 10% ADICIONAL DE ACUERDO AL DECRETO 2090 DE 2003 APLICA TAMBIÉN A PERSONAL CONTRATISTA POR OPS O SOLO PARA TRABAJADORES VINCULADOS POR CONTRATO LABORAL?"

## Respuesta MinTrabajo a consulta actividades alto riesgo y trabajadores independientes



Se debe mencionar entonces, que la cotización especial al régimen especial de pensiones por actividades de alto riesgo, que legalmente está a cargo exclusivo del empleador se podría asimilar que, en los casos de los Independientes, **estaría a su cargo el porcentaje adicional del 10%.**

Finalmente, y para dar respuesta a su interrogante, se tiene que como la figura del empleador es ajena, cuando se trata de afiliados independientes y de quienes suscriben **contratos de prestación de servicios**, ya que no media una relación subordinada, el porcentaje adicional del 10% estaría a cargo del contratista y/o cotizante independiente.

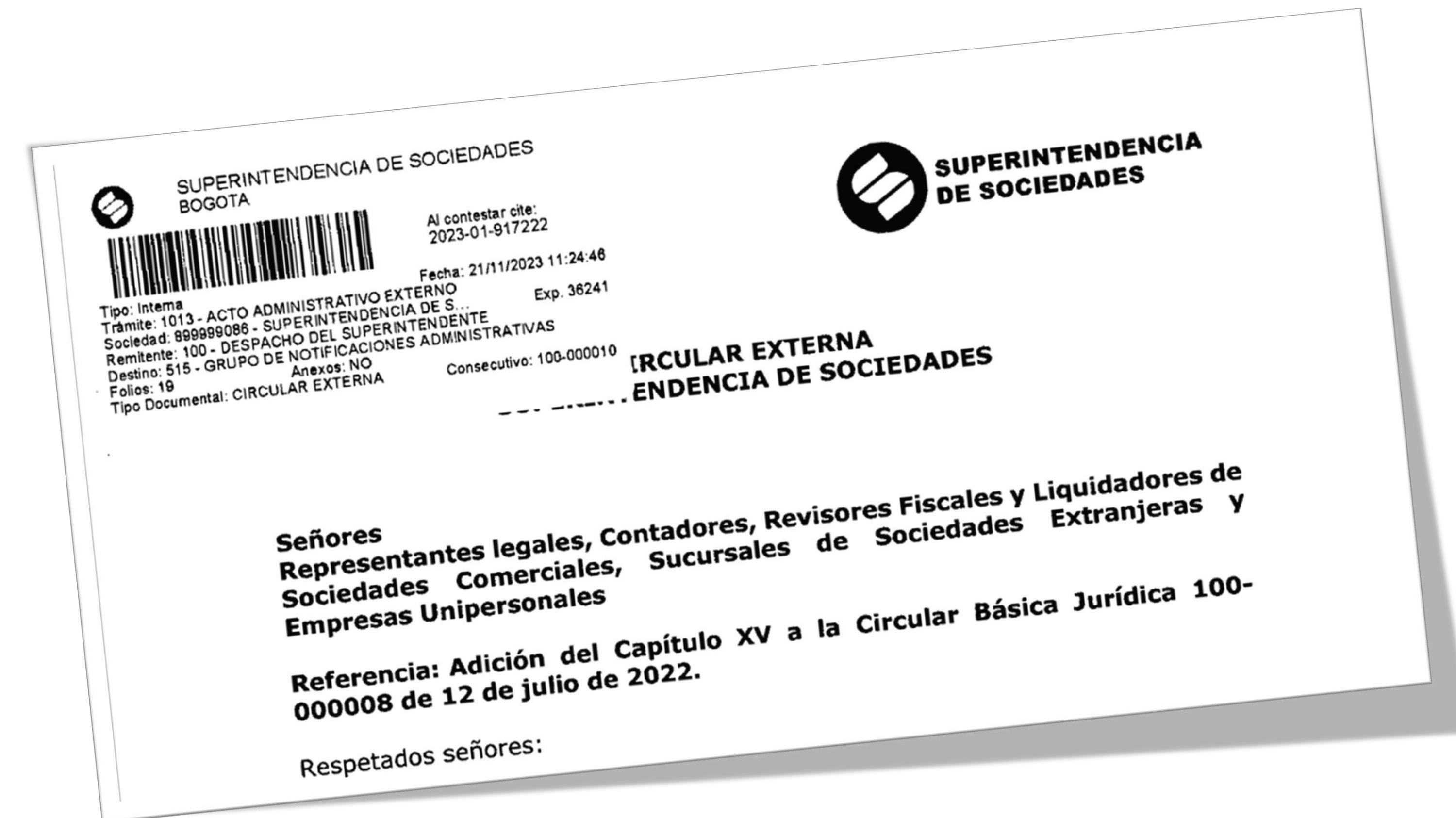


## NORMATIVIDAD:

### Superintendencia de Sociedades

### Circular Externa 100-000010 de Noviembre 21 de 2023

Adición del Capítulo XV a la Circular Básica Jurídica 100-000008 de Julio 12 de 2022





## NORMATIVIDAD:

### Superintendencia de Sociedades

#### Circular Externa 100-000010 de Noviembre 21 de 2023

Adición del Capítulo XV a la Circular Básica  
Jurídica 100-000008 de Julio 12 de 2022



Colombia, como Estado miembro de la Organización de las Naciones Unidas, se encuentra comprometida con las metas trazadas en el año 2015, en la aprobación de la Agenda 2030, donde se plantearon 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS), como propósitos que los países debían alcanzar durante los próximos 15 años para erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar la prosperidad de la población.

internacionales que le permitan transformar y/o mejorar el uso de los recursos de su entorno desde los diferentes ámbitos en los que se enmarca la población (social, económicos, culturales y políticos). Así, el sector empresarial inicia un camino

Por lo anterior, la Superintendencia de Sociedades, a través del presente documento, imparte recomendaciones con la finalidad que sus supervisados incorporen Estándares Internacionales de Reporte en el marco de la Sostenibilidad.

En este sentido, y con base en las atribuciones de inspección, vigilancia y control otorgadas por las normas legales a la Superintendencia de Sociedades, contenidas en los artículos 82, 83, 84 y 85 de la Ley 222 de 1995, y el Decreto 1736 de 2020 modificado por el Decreto 1380 de 2021, se adiciona el Capítulo XV a la Circular Externa 100-000008 del 12 de julio de 2022 "RECOMENDACIONES ADMINISTRATIVAS SOBRE LA PRESENTACIÓN DEL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD" contenido en el Anexo 1 de la presente Circular.



## NORMATIVIDAD:



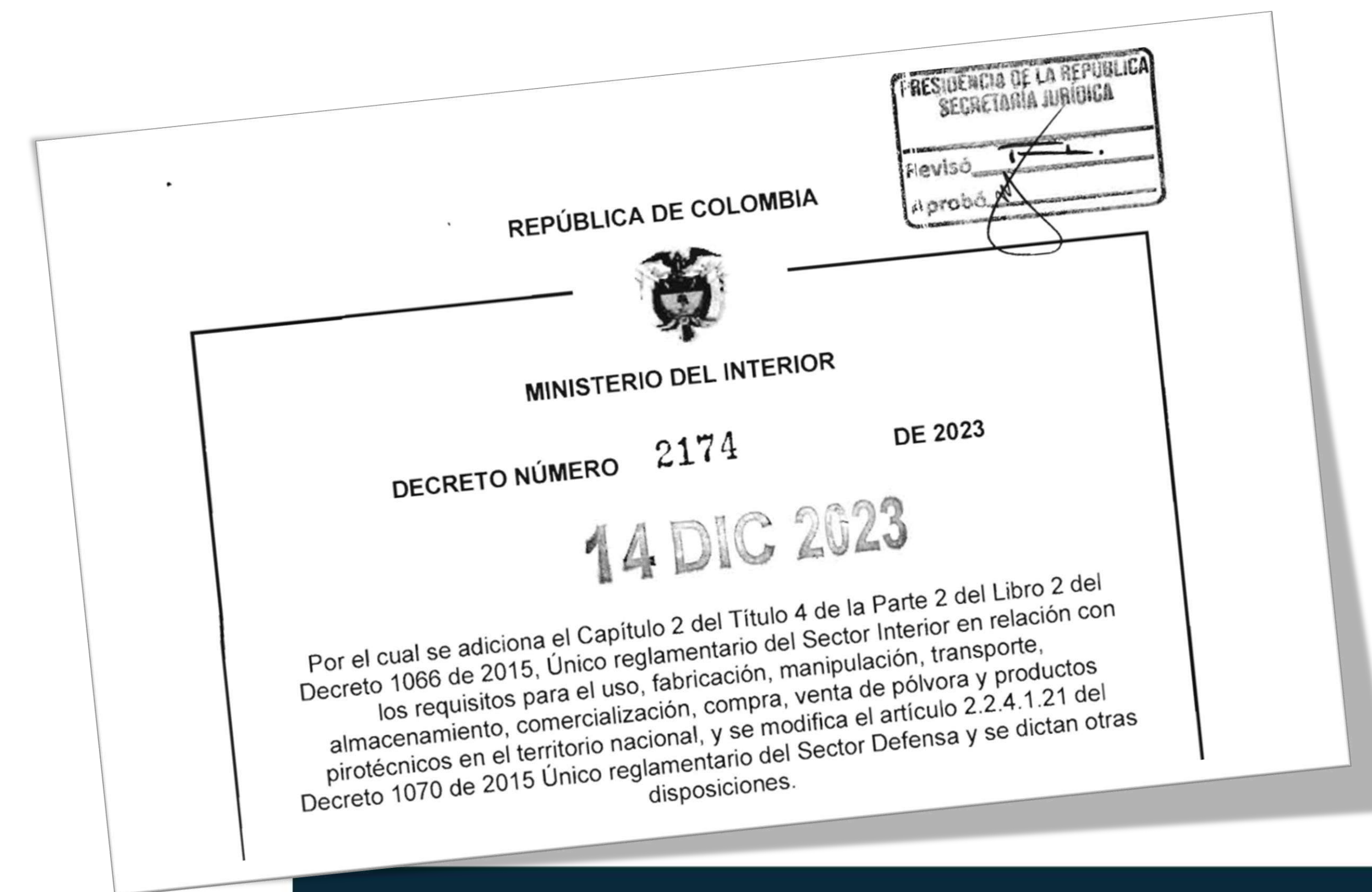
(Adicionado por la Circular Externa 100-000010 de 2023, SuperSociedades)



## NORMATIVIDAD:

### **Decreto 2174 de Diciembre 14 de 2023**

Por el cual se adiciona el Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Único reglamentario del Sector Interior en relación con los requisitos para el uso, fabricación, manipulación, transporte, almacenamiento, comercialización, compra, venta de pólvora y productos pirotécnicos en el territorio nacional, y se modifica el artículo 2.2.4.1.21 del Decreto 1070 de 2015 Único reglamentario del Sector Defensa y se dictan otras disposiciones.



## NORMATIVIDAD:

### Decreto 2174 de Diciembre 14 de 2023

Por el cual se adiciona el Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, en relación con los requisitos para el uso, fabricación, manipulación, transporte, almacenamiento, comercialización, compra, venta de pólvora y productos pirotécnicos en el territorio nacional



**Artículo 1. Adición.** Adiciónese el Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, el cual quedará así:

#### “CAPÍTULO 2 PÓLVORA Y PRODUCTOS PIROTÉCNICOS

**Artículo 2.2.4.2.1. Objeto.** El presente capítulo tiene como objeto reglamentar el uso, fabricación, manipulación, transporte, almacenamiento, comercialización, compra y venta de pólvora y productos pirotécnicos, fuegos artificiales o globos aerostáticos de pirotecnia, así como las materias primas controladas utilizadas para la elaboración de estos, las sanciones y los criterios y condiciones técnicas para la evaluación y mitigación de los riesgos que se derivan de tales actividades.

Lo anterior, sin perjuicio de la normatividad ambiental, de transporte y demás disposiciones que regulen las actividades señaladas en el inciso anterior.

**PARÁGRAFO.** Se prohíbe totalmente la producción o fabricación, la manipulación o uso y la comercialización de artículos pirotécnicos o fuegos artificiales que contengan fósforo blanco.



# 2024

- Resolución 1857 de 2024: Seguridad en calderas
- Comunicado IAF/ISO: Enmiendas Normas ISO
- Resolución 40117 de 2024: Nuevo RETIE
- Circular 0157 de 2024: Videos infracciones tránsito





## NORMATIVIDAD:

**Ministerio del Transporte**  
**Dirección de transporte y tránsito**

### **Circular 0157 de Febrero 16 de 2024**

Publicaciones de videos que permiten establecer la comisión de infracciones de tránsito





## NORMATIVIDAD:

### Ministerio del Transporte

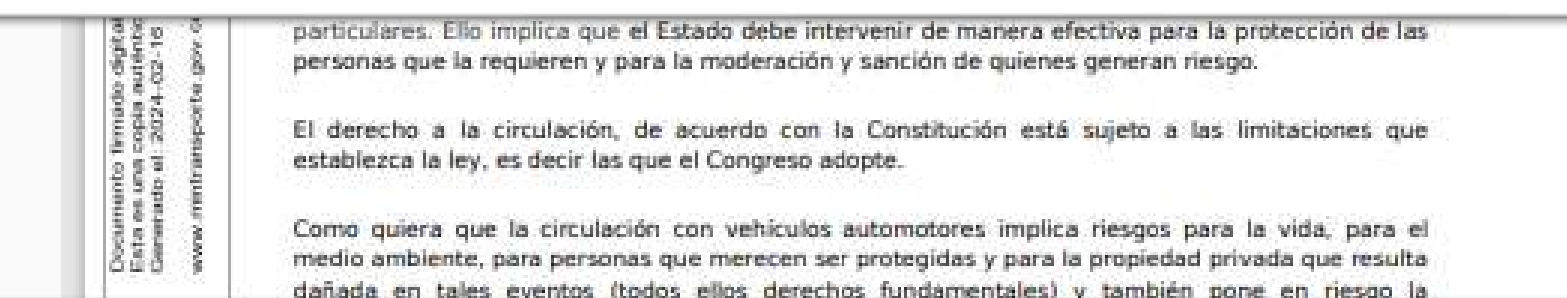
#### Dirección de transporte y tránsito

#### **Circular 0157 de Febrero 16 de 2024**

Publicaciones de videos que permiten establecer la comisión de infracciones de tránsito



Atendiendo la divulgación frecuente que se hace en medios de comunicación y en redes sociales de hechos grabados en vídeo que registran circunstancias que podrían constituir infracciones de tránsito, así como pudiendo identificarse debidamente las placas de los vehículos que intervienen en tales situaciones, o los distintivos de empresas de transporte público, esta Dirección, con base en las facultades señaladas en el Decreto 087 de 2011 imparte la siguiente instrucción en cuanto al desarrollo de proceso contravencional:



Cuando se tenga conocimiento de una violación a las normas de tránsito de especiales connotaciones (como competencias en vía pública, maniobras irresponsables, circulación con menores de edad por fuera de la cabina del vehículo, tránsito de vehículos a motor sobre andenes, reabastecimiento de combustible con pasajeros en el servicio público, violación ostensible de los límites de velocidad) dentro de la jurisdicción y se posean las pruebas gráficas o videográficas que permitan establecer su ocurrencia, las autoridades de tránsito deberán:



## NORMATIVIDAD:

### Comunicado Conjunto IAF/ISO

Incorporación de consideraciones sobre el Cambio Climático a las Normas de Sistemas de Gestión

**Febrero 22 de 2024**





## NORMATIVIDAD:

### Comunicado Conjunto IAF/ISO

Incorporación de consideraciones sobre el Cambio Climático a las Normas de Sistemas de Gestión

#### 4.1 Comprensión de la organización y su contexto

La organización debe determinar las cuestiones externas e internas que sean relevantes para su propósito y que afecten a su capacidad para lograr los resultados previstos de su sistema de gestión XXX.

**Añadido:** La organización debe determinar si el cambio climático es una cuestión pertinente.

#### 4.2 Comprender las necesidades y las expectativas de las partes interesadas

La organización debe determinar:

- las partes interesadas que son pertinentes para el sistema de gestión XXX.
- los requisitos pertinentes de estas partes interesadas.
- cuáles de estos requisitos se abordarán a través del sistema de gestión XXX.

**Añadido: NOTA** Las partes interesadas pertinentes pueden tener requisitos relacionados con el cambio climático.



## NORMATIVIDAD:

### Comunicado Conjunto IAF/ISO

Incorporación de consideraciones sobre el Cambio Climático a las Normas de Sistemas de Gestión

Normas de sistemas de gestión Tipo A con enmienda		ISO 15378:2017	Materiales de acondicionamiento primario de medicamentos. Requisitos particulares para la aplicación de la norma ISO 9001:2015, con referencia a las buenas prácticas de manufactura (BPM).
ISO 14298:2021	Tecnología gráfica. Gestión de los procesos de impresión de seguridad.		
ISO	<b>ISO 39001:2012</b>	<b>Sistemas de gestión de la seguridad vial (RTS por sus siglas en inglés). Requisitos con orientación para su uso.</b>	
ISO			
ISO	<b>ISO 45001:2018</b>	<b>Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Requisitos con orientación para su uso.</b>	
ISO			
ISO			
ISO	<b>ISO 9001:2015</b>	<b>Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos.</b>	
ISO			
ISO 35001:2019	Gestión del bioriesgo para los laboratorios y otras organizaciones relacionadas.		
ISO 37301:2021	Sistemas de gestión del compliance. Requisitos con orientación para su uso.		
ISO 46001:2019	Sistemas de gestión de la eficiencia del agua. Requisitos con orientación para su uso.		
ISO/IEC 27001:2022	Seguridad de la información, ciberseguridad y protección de la privacidad. Sistemas de gestión de seguridad de la información. Requisitos.		
ISO 21401:2018	Turismo y servicios conexos. Sistema de gestión de la sostenibilidad de los establecimientos de alojamiento. Requisitos.		
ISO 30401:2018	Sistemas de gestión del conocimiento. Requisitos.		
ISO 50001:2018	Sistemas de gestión de energía. Requisitos con orientación para su uso.		
ISO/IEC 20000-1:2018	Tecnología de la información. Gestión del servicio. Parte 1: requisitos del sistema de gestión del servicio.		
ISO 19443:2018	Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos específicos para la aplicación de la norma ISO 9001:2015 por parte de las organizaciones de la cadena de suministro del sector de la energía nuclear que suministran productos y servicios importantes para la seguridad nuclear (ITNS por sus siglas en inglés).		
ISO/IEC 19770-1:2017	Tecnología de la información. Gestión de activos informáticos. Parte 1: sistemas de gestión de activos informáticos. Requisitos.		
ISO 21001:2018	Organizaciones educativas. Sistemas de gestión para organizaciones educativas. Requisitos con orientación para su uso.		
ISO 37001:2016	Sistemas de gestión antisoborno. Requisitos con orientación para su uso.		
ISO 41001:2018	Gestión de instalaciones. Sistemas de gestión. Requisitos con orientación para su uso.		
ISO 44001:2017	Sistemas de gestión de relaciones empresariales colaborativas. Requisitos.		
	<b>ISO 14001:2015</b>	<b>Sistemas de gestión ambiental. Requisitos con orientación para su uso.</b>	



## NORMATIVIDAD:

### Ministerio de Minas y Energía **Resolución 40117 de Abril 2 de 2024**

Por la cual se modifica el reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas - RETIE





## NORMATIVIDAD:



El Estado no tiene porqué ser aburrido | conoce a gov.co | TRÁMITES Y SERVICIOS PARTICIPACIÓN ENTIDADES

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Búsqueda

Inicio | Ministerio | Misional | Transparencia | Servicio al Ciudadano | Participa | Repositorio Normativo | Sala de Prensa

Minenergia | Misional | Energía Eléctrica | Reglamentos técnicos | Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas - RETIE

### Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas - RETIE

#### RETIE Vigente

El Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas - RETIE fue expedido en su última versión mediante la Resolución 40117 del 2 de abril de 2024, y se encuentra contenido en cuatro libros que forman parte integral del acto administrativo, precisando que la resolución en mención empezará a regir a partir de su publicación en el Diario Oficial.

A continuación, se presenta la [Resolución 40117 de 2024 compilada con los cuatro libros](#), así como cada uno de sus libros por separado.

- [Libro 1. Disposiciones Generales](#)
- [Libro 2. Productos objeto del RETIE](#)
- [Libro 3. Instalaciones objeto del RETIE](#)
- [Libro 4. Evaluación de la conformidad](#)
- [Anexos](#)





## NORMATIVIDAD:

### Ministerio del Trabajo

### Resolución 1857 de Mayo 27 de 2024

Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad y salud para el desarrollo de trabajo en calderas y se dictan otras disposiciones





## NORMATIVIDAD:

### Ministerio del Trabajo

#### Resolución 1857 de Mayo 27 de 2024

Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad y salud para el desarrollo de trabajo en calderas

## SOLIDARIDAD DEL EMPLEADOR

### Artículo 12. Obligaciones del empleador.

Todo empleador que tenga personal que realice tareas con calderas o sus equipos auxiliares y tuberías sujetas a presión asociadas a calderas e instalaciones como mínimo debe:

( . . . . )

10. El empleador será solidariamente responsable frente a los accidentes o enfermedades laborales que se llegaran a ocasionar por la no implementación de las medidas descritas en la presente resolución por parte de sus trabajadores, trabajadoras y contratistas.



## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### Problema 1

Exigencia perfil profesional del Administrador del SG-SST

### Problema 2

Insuficientes Consultorios en Riesgos Laborales creados por instituciones educativas con Programas en SST.

### Problema 3

No implementación del Programa de Rehabilitación y Reincorporación Laboral en las empresas

### Problema 4

Solidaridad del empleador frente a los accidentes o enfermedades laborales ocasionados por sus trabajadores y contratistas

### Problema 5

Dificultad en el acceso a las fuentes de consultas actualizadas en legislación SST.

## RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES:

### Solución 1

- **Asesores Técnicos y Tecnólogos SST:** Profesionalizarse
- **Empresas Clase de Riesgo I, II, III, de hasta 10 trabajadores:**  
Acogerse a lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019, artículo 4º, inciso 3º :  
designar como Administrador del SG-SST a uno de sus trabajadores con Curso Virtual de 50 horas. Promover y apoyar su formación en SST.
- **Empresas Clase de Riesgo I, II, III, de 11 hasta 50 trabajadores:**  
Acogerse a lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019, artículo 10 :  
El Tecnólogo SST puede implementar (administrar y ejecutar) el SG-SST
- **Demás empresas:**  
Asumir el reto: Contratación laboral de un Profesional SST para administrar el SG-SST



Insuficientes Consultorios en Riesgos Laborales creados por instituciones educativas con Programas en SST.

## RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES:

### Solución 2

Gestionar ante las instituciones educativas con programas de educación formal de nivel técnico, tecnológico, especialización o maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo. para que creen o conformen los Consultorios en Riesgos Laborales.



**Lanzamiento Consultorio de Riesgos Laborales  
Universidad del Tolima**

No implementación del Programa de Rehabilitación y Reinserción Laboral en las empresas

## RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES:

### Solución 3

Empleador debe cumplir con las Obligaciones señaladas en el artículo 6° de la Resolución 3050 de 2022, en especial:

- Gestionar el Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y Ocupacional.
- Garantizar participación de los trabajadores en el Programa.
- Hacer seguimiento a los eventos de salud.
- Atender recomendaciones y restricciones Laborales de reintegro laboral.
- Si no puede cumplir recomendaciones o restricciones, informar al trabajador, a la ARL, a MinTrabajo, razones que impiden su cumplimiento



Solidaridad del empleador frente a los accidentes o enfermedades laborales ocasionados por sus trabajadores y contratistas

## RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES:

### Solución 4

El empleador debe implementar el SG-SST en armonía con los Estándares Mínimos, cumpliendo entre otras obligaciones:

- Elaboración y cumplimiento procedimientos seguros de trabajo.
- Asignación de responsabilidades SST a la alta dirección
- Verificación afiliación a Riesgos Laborales de sus contratistas, antes de iniciar los trabajos.
- Inducción y capacitación a trabajadores y contratistas
- Apoyar al COPASS en el desarrollo de sus funciones
- Elaboración Manual de Contratistas.



Dificultad en el acceso a las fuentes de consultas actualizadas en legislación SST.

## RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES:

### Solución 5

- Diseñar, revisar y actualizar Matriz Legal SST.
- Elaborar Procedimientos de Identificación, Acceso y Evaluación del Requisite Legal.
- Conformar Comité Legal.
- Identificar fuentes de consultas actualizadas.
- Brindar inducción y capacitación a trabajadores y contratistas.
- Estudiar la legislación SST.
- Consultar periódicamente <https://posipedia.com.co>









Te invitamos a conocer:


**Posipedia**





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



**POSITIVA**  
COMPAÑÍA DE SEGUROS



**COLOMBIA**  
POTENCIA DE LA  
**VIDA**

 Inicio
 Ayuda
 Canales de comunicación

## Bienvenido a Posipedia

Usa el buscador para encontrar lo que necesitas

🔍


Soluciones en S.S.T.

Prevención Covid - 19




Ayuda técnica

Implementación de estándares mínimos SG-SST Empresas Mipymes



Educate

Vive en directo los talleres web en S.S.T.



Ayuda técnica

Implementación de estándares mínimos SG-SST Empresas grandes




Educate

Red Nacional de Comunidades de enseñanza y aprendizaje en S.S.T.



Soluciones en S.S.T.

Matriz legal en S.S.T.



↑



**DISEÑEMOS Y MANTENGAMOS ACTUALIZADA LA  
MATRIZ LEGAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**





SÍGUENOS EN NUESTRO  
CANAL DE WHATSAPP



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

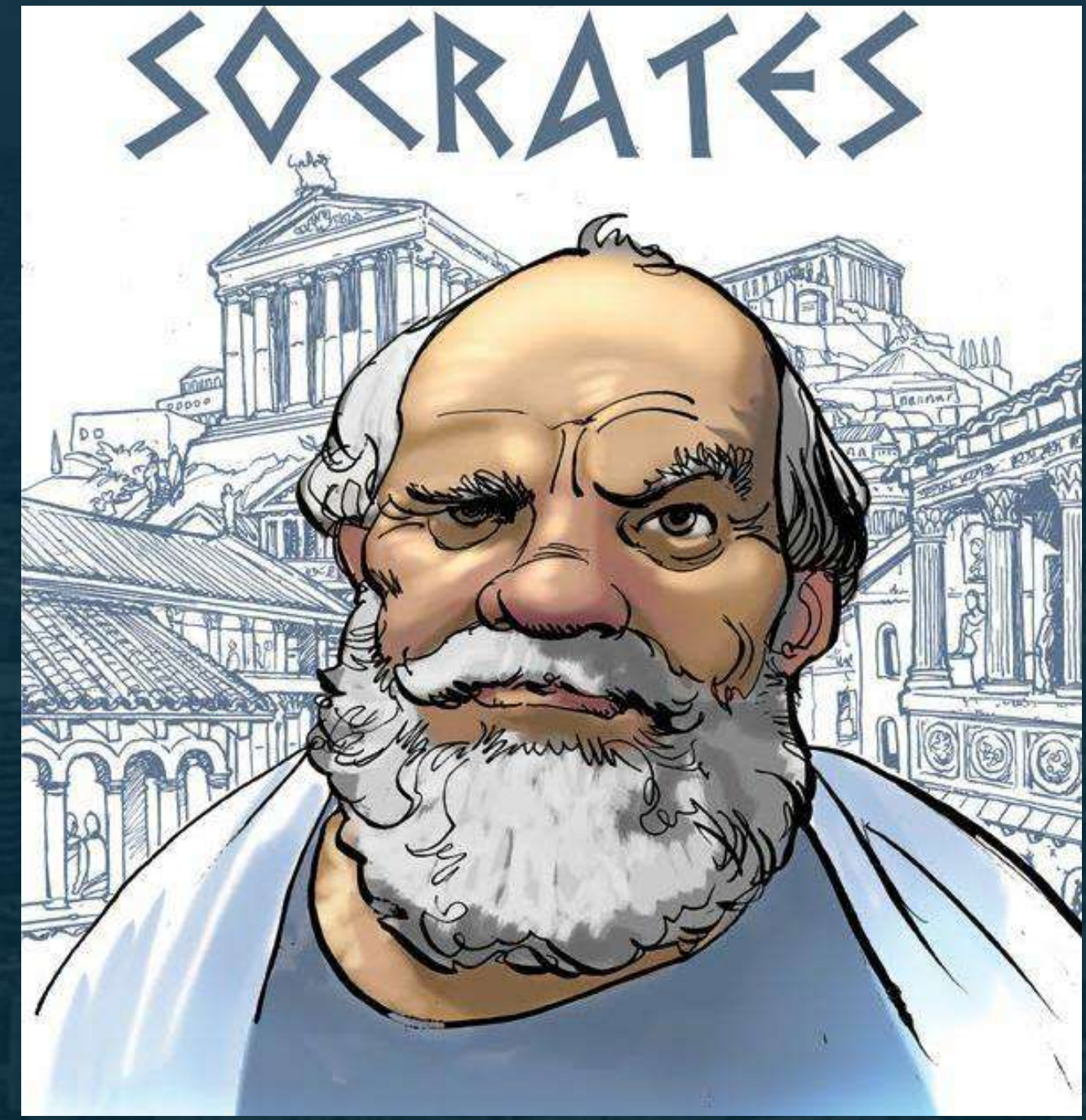
# NORTE DE SANTANDER MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



**SOLO HAY UN BIEN : EL CONCIMIENTO.  
SOLO HAY UN MAL : LA IGNORANCIA  
SOCRSTES (470 ac – 399 ac) Filosofo  
Griego.**





## NORMATIVIDAD:

### Calificación de Origen

Enfermedad Laboral

LEY 1562 D 2012 Art. 5  
Decreto 1477 de 2014

Enfermedad Común

Accidente de Trabajo

Ley 15622012  
Artículo 3º

Accidente Común

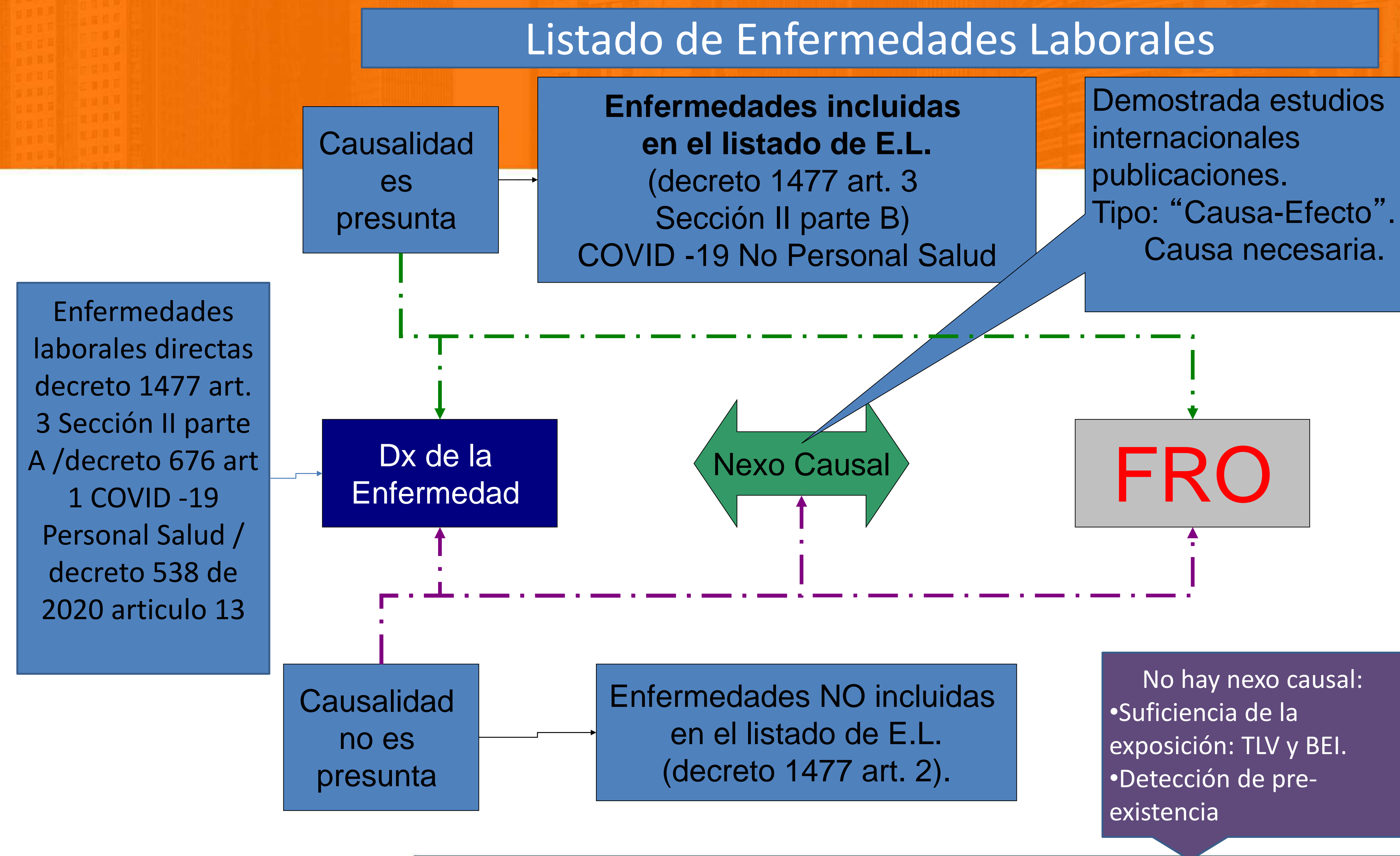
← Accidente

De tránsito →

Código Nacional de  
Tránsito, 2002

## ENFERMEDAD LABORAL (LEY 1562 D 2012 Art. 5)

- La contraída como resultado de la **exposición a FR** inherentes a la **actividad laboral** o del **medio** en el que el **trabajador** se ha visto obligado a trabajar.
- El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las **enfermedades** que se consideran como **laborales** y en los casos en que una enfermedad **no** figure en la **tabla** de enfermedades laborales, pero se demuestre la **relación de causalidad** con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.





# DEFINICIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO

## Ley 1562 Artículo 3º. Accidente de trabajo.

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.



# Accidente de Tránsito

“Evento generalmente involuntario, generado al menos por un vehículo en movimiento, que causa daños a personas y bienes involucrados en él e igualmente afecta la circulación normal de los vehículos que se movilizan por la vía o vías comprendidas en el lugar o dentro de la zona de influencia del hecho” (Código Nacional de Tránsito, 2002).

Generado por un vehículo en movimiento.

Afecta la via(s) zona de influencia.

Generalmente involuntario

Que causa daños a las personas y bienes.





**Artículo 142. Decreto Ley 019 de 2012.**

La PCL y calificar el grado de invalidez, y origen

# Calificación

## Primera Oportunidad

AFP Cias de Seguros  
Riesgos Previsonales (R.  
invalidez y muerte.

ISS/ COLPENSIONES

ARP / ARL

EPS



## PRIMERA INSTANCIA

JUNTAS REGIONALES DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ



## SEGUNDA INSTANCIA

JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ



## JUSTICIA ORDINARIA LABORAL



# NORMATIVIDAD:

## Rehabilitación y reintegro laboral

RESOLUCIÓN 3050 DE 2022



- Etapa III A Rehabilitación Funcional
- Etapa III B Readaptación Laboral
- Etapa III C Readaptación Sociolaboral
- Etapa III D Reincorporación Laboral
- Etapa III E Reconversión de Mano de Obra
- Etapa IV Seguimiento del Sistema



Art. 2



Decreto 1507 de 2014



Ley 1438 de 2011

**Art. 112-114 y 116 SISPRO**



Ley 1438 de 2011

Reforma del Sistema General de Seguridad Social en Salud



Ley 1751 de 2015

**Art 11º:** Las personas con discapacidad, entre otras poblaciones gozarán de especial protección por parte del Estado. Su atención en salud no estará limitada por ningún tipo de restricción administrativa o económica. Las instituciones del sector salud deberán definir procesos de atención intersectoriales e interdisciplinarios que le garanticen las mejores condiciones de atención.



Seguridad Social Riesgo  
Laboral, común fondos de  
pensiones y riesgos laborales

1507 de 2014

6 meses de implementación



Magisterio

Decreto 1655 de 2015



Fuerzas armadas

Decreto 094 1989



Revisión de calificación con el  
manual con el que fue  
calificado decreto 917 de 1999  
manual código sustantivo del  
trabajo Dcto 692 /1995 y Dcto  
1836 de 1994



# Manual Único para la Calificación de la PCL y O (MUCILO)

<p>Aplicación: Prestaciones. Determinar la PCL y O de cualquier origen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habitantes del territorio nacional,</li> <li>• Trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial,</li> <li>• Sector privado en general,</li> </ul>
<p>No se aplica: Certificación de discapacidad o limitación: obtener los beneficios (Leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclamo de subsidio ante Cajas de Compensación Familiar, Fondo de Solidaridad Pensional, Fondo de Solidaridad y Garantía</li> <li>• <b>IPS EPS</b>. Resolución 583/2018, 246 /2019 y 113 /2020 R 1239 /2022</li> </ul>
<p>invalidez de los aviadores civiles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos 11 y 12 del <b>Decreto 1282 de 1994</b></li> <li>• <b>Capacidad</b> para ser <b>Piloto</b></li> </ul>
<p><b>Decreto 1655 de 2015</b>  <b>Decreto 094 de 1989</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual de calificación de invalidez y tabla de EP para los docentes afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio</li> <li>• <b>Fuerzas Armadas</b></li> </ul>

## TITULO PRELIMINAR

1. *Estructura*

2. *Principio de Integralidad*

50%

## TÍTULO PRIMERO:

VALORACIÓN DE LAS DEFICIENCIAS.

30%

Origen y Fecha de Estructuración

## TÍTULO SEGUNDO:

VALORACIÓN DEL ROL LABORAL, ROL OCUPACIONAL Y OTRAS ÁREAS OCUPACIONALES

20%



## NORMATIVIDAD:

### Incapacidades temporales

Quienes son competentes y responsabilidad para expedir o emitir el certificado de incapacidad temporal en Colombia



Medico (Leyes 23 de 1981 Ética médica) y Odontologo Tratante (ley 35 de 1989 código de ética del odontólogo colombiano) (art 17 Ley 1751 de 2015) inscritos en el Re THUS, Servicio social obligatorio provisional



IPS EPS ARL



PREPAGADA



PLANES COMPLEMENTARIOS

**Decreto 2126 de 2023 ARTÍCULO [2.2.3.1.4](#)** deben encontrarse adscritos a un prestador de servicios de salud habilitado



# ¿Por qué se emite una incapacidad?



## INCAPACIDAD TEMPORAL

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

### Artículo 2 y 3 Ley 776 de 2002.

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

### (supersalud circular Externa N11 Art 1.3).

- Incapacidad de origen común. Es estado de inhabilidad física o mental que le impide a una persona desarrollar su capacidad laboral por un tiempo determinado, originado por una enfermedad general o accidente común y que no ha sido calificada como enfermedad de origen laboral o accidente de trabajo. (Decreto 2126 /2023)..



Condición de salud derivada de enfermedad o accidente,



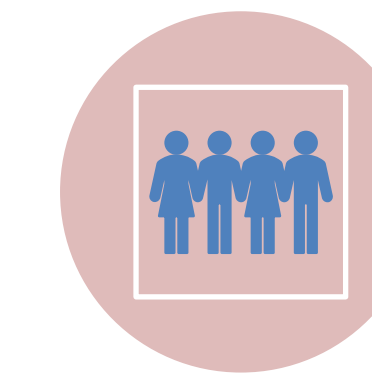
Permitir la restitución de la salud acto médico u odontológico y hace parte del tratamiento / rehabilitación / manejo médico del reintegro



por salud pública,



Permite prestar los servicios para los cuales fue contratado.



proteger la salud del trabajador o la salud de otras personas

La incapacidad es parte de ejercicio medico Art 5 g) Articular la atención brindada y el plan terapéutico, así como las incapacidades temporales, expedidas por el médico tratante y los conceptos del Programa de Rehabilitación Integral adelantado con el asegurador correspondiente.

## Competencia para la emisión de recomendaciones laborales

Los médicos de EPS deben realizar **recomendaciones Funcionales** encaminadas al mejoramiento o mantenimiento de la salud no en temas como Reubicar al trabajador (**coadministrar**)



La ARL conoce las condiciones de la empresa y el Trabajador sus **recomendaciones** son más relevantes



El médico de empresa debe conocer las condiciones de la empresa y las condiciones del trabajador **aterriza** las **recomendaciones medico laborales** en el **ámbito** de la **empresa**



+ Recomendaciones

R médicas y terapéuticas,

R desde el proceso de rehabilitación profesional

R médico laborales

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### Problema 1

No es claro como es el proceso de calificación de origen y/o PCL.  
Calificar en AT (falta de oportunidad en el reporte)  
Claridad en las circunstancias.  
APT luego del evento / no tenerlas  
Las Pruebas adecuadas.  
Enfermedad laboral no seguimiento

### Problema 2

¿requiere tratamiento y rehabilitación?  
Falsas expectativas en tiempo y frente a las intervenciones.

### Problema 3

Incapacidades temporales  
Validas, para que se emiten.  
Recomendaciones laborales  
Incoherentes  
No aterrizarlas en la empresa.  
Medicina laboral no las entiende y no sabe del proceso

### Problema 4

Reintegro o secuelas suficientes para IPP o Invalidez  
Calificación PCL cuando no es el tiempo, a quien no la hace.  
Con pruebas incompletas  
Origen y PCL al tiempo  
Claridad en el tiempo

### Problema 5

Cuando y como cerrar el caso Pensión o martirio prolongado de incapacidades prolongadas<

## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 1

- CALIFICAR QUIEN LO HACE, TENER CLARO QUIENES SON LAS PARTES Y LOS RECURSOS QUE NOS ASISTEN A LAS PARTES..

### Solución 2

- NO TENER MIEDO A LA CALIFICACIÓN,
- AFRONTAR CON CONCIMIENTO
- TENER LAS PRUEBAS
- RESPONSABILIDAD: PRUDENTE PERITO Y CUMPLIDOR DE LA NORMA

### Solución 3

- INVESTIGAR, NARRAR CLARAMENTE, TENER CLARIDAD Y ASESORARSE.





..... En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad **dentro de los diez (10) días siguientes** y la entidad deberá remitirlo a las JRCI  
 Apelación ante JNCI  
 Proceden Acciones legales contra las decisiones

**Artículo 142. Decreto Ley 019 de 2012.**  
 La PCL y calificar el grado de invalidez, y origen

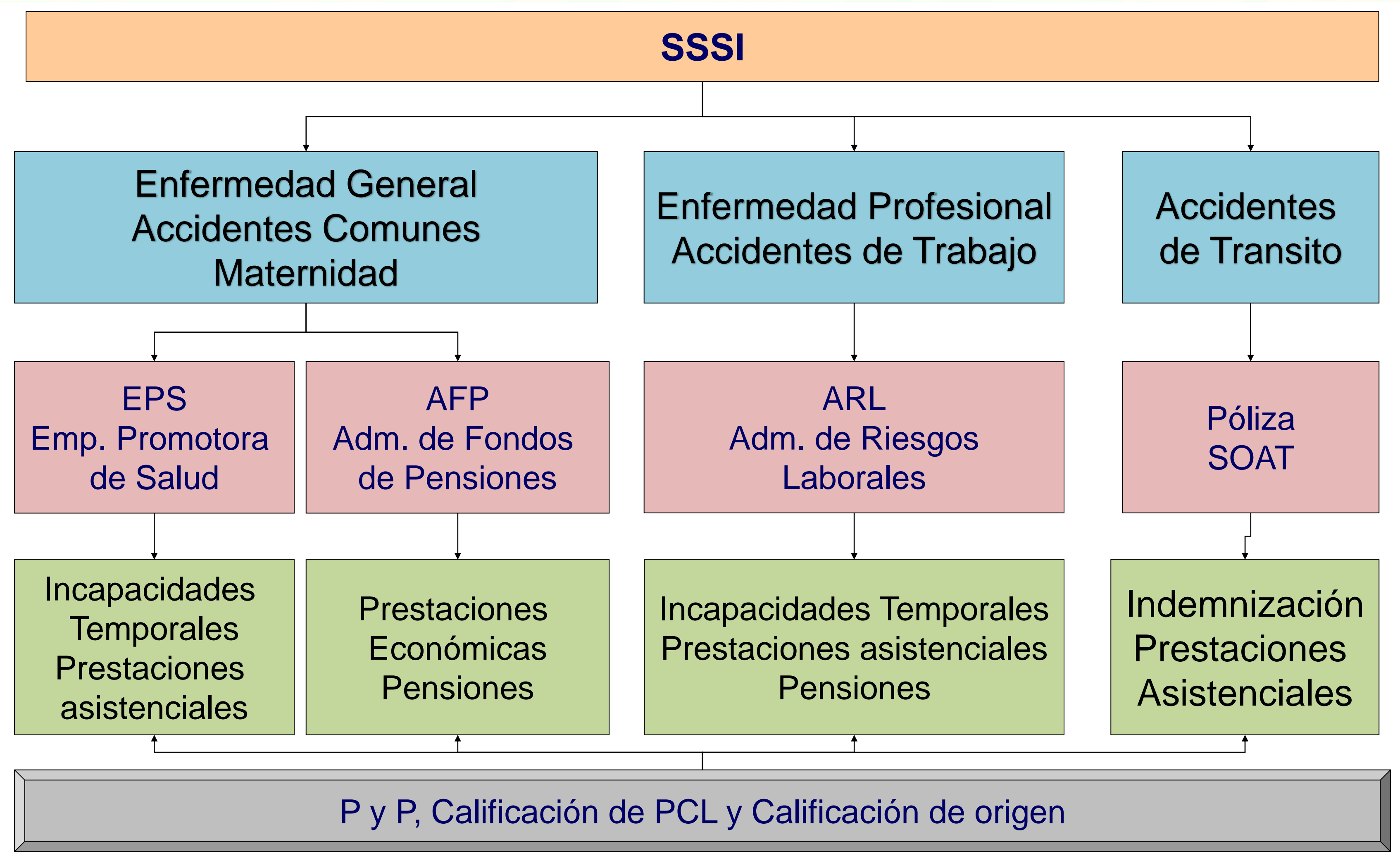


Contenido del dictamen

Fundamentos de hecho y de derecho

**Recursos:**

- Reposición
- Apelación
- Suplica




# Evaluación de la Exposición a los FRO




**Sitios de muestreo**

- Ambiente
- Trabajador

**Tipo de Evaluación**

- E Ambiental
- E Biológica





**Parámetro de Comparación**

- TLV
- BEI


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

**EPT**




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

**AMBIENTAL**



• Resolución 2764 de 2022 Batería de instrumentos para la evaluación de FR Psicosocial, la Guía Técnica General para la P y P e intervención de los FR y sus efectos en la población trabajadora y sus

**PSICOSOCIAL**



**Antecedentes de la exposición al factor de riesgo:** Antecedentes de la exposición al factor de riesgo en la empresa actual y en las anteriores: área, cargo u oficio, tiempo de exposición en meses y años, listado de labores desarrolladas Time line de la exposición.

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### Problema 1

Siempre que sucede un evento se debe tener claro el origen para ello se debe calificar, es agudo: accidente / enfermedad.  
Calificar en AT (falta de oportunidad en el reporte)  
Claridad en las circunstancias.  
Enfermedad laboral no seguimiento  
APT luego del evento / no tenerlas  
Las Pruebas adecuadas.

### Problema 2

¿requiere tratamiento y rehabilitación?  
Falsas expectativas en tiempo y frente a las intervenciones.

### Problema 3

Incapacidades temporales  
Validas, para que se emiten.  
Recomendaciones laborales  
Incoherentes  
No aterrizarlas en la empresa.  
Medicina laboral no las entiende y no sabe del proceso

### Problema 4

Reintegro o secuelas suficientes para IPP o Invalidez  
Calificación PCL cuando no es el tiempo, a quien no la hace.  
Con pruebas incompletas  
Origen y PCL al tiempo  
Claridad en el tiempo

### Problema 5

Cuando y como cerrar el caso Pensión o martirio prolongado de incapacidades prolongadas<





## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 1

- Tener claras las fases, y responsabilidades, comunicarse con la ARL Grupo de Rehabilitación a través del médico
- Documentar reintegro

### Solución 2

- Tener claros los siguientes documentos:
  - Valoración del desempeño ocupacional
    - Tareas
    - Componentes del desempeño
    - Tiempo de ejecución
    - Forma de integración laboral
  - Carta de recomendaciones laborales
  - Certificado de rehabilitación integral, certificado de rehabilitación - cierre de caso
  - Acta de reintegro

**Resultados**

Ingreso al Programa de RHB I para la RL Y O ó

Cierre de caso por no pertinencia de ingreso al Programa de RHB I para la reincorporación laboral y ocupacional; el cierre deberá estar fundamentado en criterios técnicos y científicos.

## Construcción de un perfil de función:

Limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

Identificación de los facilitadores o barreras en el proceso.

Avance en el proceso de RHB durante el seguimiento.

Evaluaciones para profundizar:

- Posibilidades ocupacionales del trabajador,
- Requerimientos de la ocupación
- Oportunidades o limitaciones del entorno.



El plan de RHB es un proceso dinámico, las condiciones del trabajador, del ambiente laboral y social son cambiantes, por tanto, el plan debe ajustarse a estos cambios.



Las metas de los planes de rehabilitación son:

- Reintegro laboral sin modificaciones,
- Reintegro laboral con modificaciones,
- Reubicación laboral temporal,
- Reubicación laboral definitiva o
- Reconversión de mano de obra.

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### Problema 1

Siempre que sucede un evento se debe tener claro el origen para ello se debe calificar, es agudo: accidente / enfermedad.  
Calificar en AT (falta de oportunidad en el reporte)  
Claridad en las circunstancias.  
Enfermedad laboral no seguimiento  
APT luego del evento / no tenerlas  
Las Pruebas adecuadas.

### Problema 2

¿requiere tratamiento y rehabilitación?  
Falsas expectativas en tiempo y frente a las intervenciones.

### Problema 3

Incapacidades temporales  
Validas, para que se emiten.  
Recomendaciones laborales  
Incoherentes  
No aterrizarlas en la empresa.  
Medicina laboral no las entiende y no sabe del proceso

### Problema 4

Reintegro o secuelas suficientes para IPP o Invalidez  
Calificación PCL cuando no es el tiempo, a quien no la hace.  
Con pruebas incompletas  
Origen y PCL al tiempo  
Claridad en el tiempo

### Problema 5

Cuando y como cerrar el caso Pensión o martirio prolongado de incapacidades prolongadas<



## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 1

- Tener claro porque se emiten las Incapacidades y si no las emiten pedir las, y cuando no es pertinente no pedir la
- Meta de dolor 4/10 puede ser que persista el dolor
- Google en dolor mal amigo
- Tomar los medicamentos por horario y dosis recomendadas
- Remedios caseros .son buenos pero revisar si son tóxicos.

### Solución 2

- Cumplir las recomendaciones, son obligatorias
- Son para el trabajo y para el hogar
- Explicarlas al paciente / empresas entenderlas

### Solución 3

- Si se tiene evidencia de abuso del derecho documentarlo primero y garantizar el debido proceso
- Al enfermo de le ayuda....

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### Problema 1

Siempre que sucede un evento se debe tener claro el origen para ello se debe calificar, es agudo: accidente / enfermedad.  
Calificar en AT (falta de oportunidad en el reporte)  
Claridad en las circunstancias.  
Enfermedad laboral no seguimiento  
APT luego del evento / no tenerlas  
Las Pruebas adecuadas.

### Problema 2

¿requiere tratamiento y rehabilitación?  
Falsas expectativas en tiempo y frente a las intervenciones.

### Problema 3

Incapacidades temporales  
Validas, para que se emiten.  
Recomendaciones laborales  
Incoherentes  
No aterrizarlas en la empresa.  
Medicina laboral no las entiende y no sabe del proceso

### Problema 4

Reintegro o secuelas suficientes para IPP o Invalidez  
Calificación PCL cuando no es el tiempo, a quien no la hace.  
Con pruebas incompletas  
Origen y PCL al tiempo  
Claridad en el tiempo  
Confusión con Certificado de discapacidad

### Problema 5

Cuando y como cerrar el caso Pensión o martirio prolongado de incapacidades prolongadas<



## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 1

- Tener claro los tiempos de incapacidad temporal y los documentos que se deben expedir
- Línea de tiempo y documentos
- La calificación no es mágica, no depende del número de días de incapacidad
- El dolor no lleva a invalidez
- Tratar de que siempre tenga valoración de Rol laboral y otras áreas ocupacionales (Terapia Ocupacional)

### Solución 2

- Tener clara la calificación Integral
- Y la Fecha de estructuración.
- Tener claro el uso del certificado de discapacidad y que no es PCL

## CONCEPTO DE CALIFICACIÓN INTEGRAL DE LA INVALIDEZ:

Ejercicio técnico se califica el estado de invalidez material de un trabajador que tiene patologías generadoras de PCL de diferente naturaleza, que calificadas de manera aislada en atención al origen de las mismas, no cumple criterios de invalidez, pero que al ser integradas en un solo ejercicio de calificación, si generan una PCL mayor o igual al 50%.

Posible al tenor de una sentencia de constitucionalidad que permite calificar en un trabajador la PCL derivadas de patologías de origen común con las de origen laboral (AT o EL),

la sumatoria es  $\geq 50\%$  de PCL

NO se aplica Sí la calificación independiente de las patologías de origen común o laboral generan la invalidez.

Const, C-425/2005, J. Araujo Rentería.

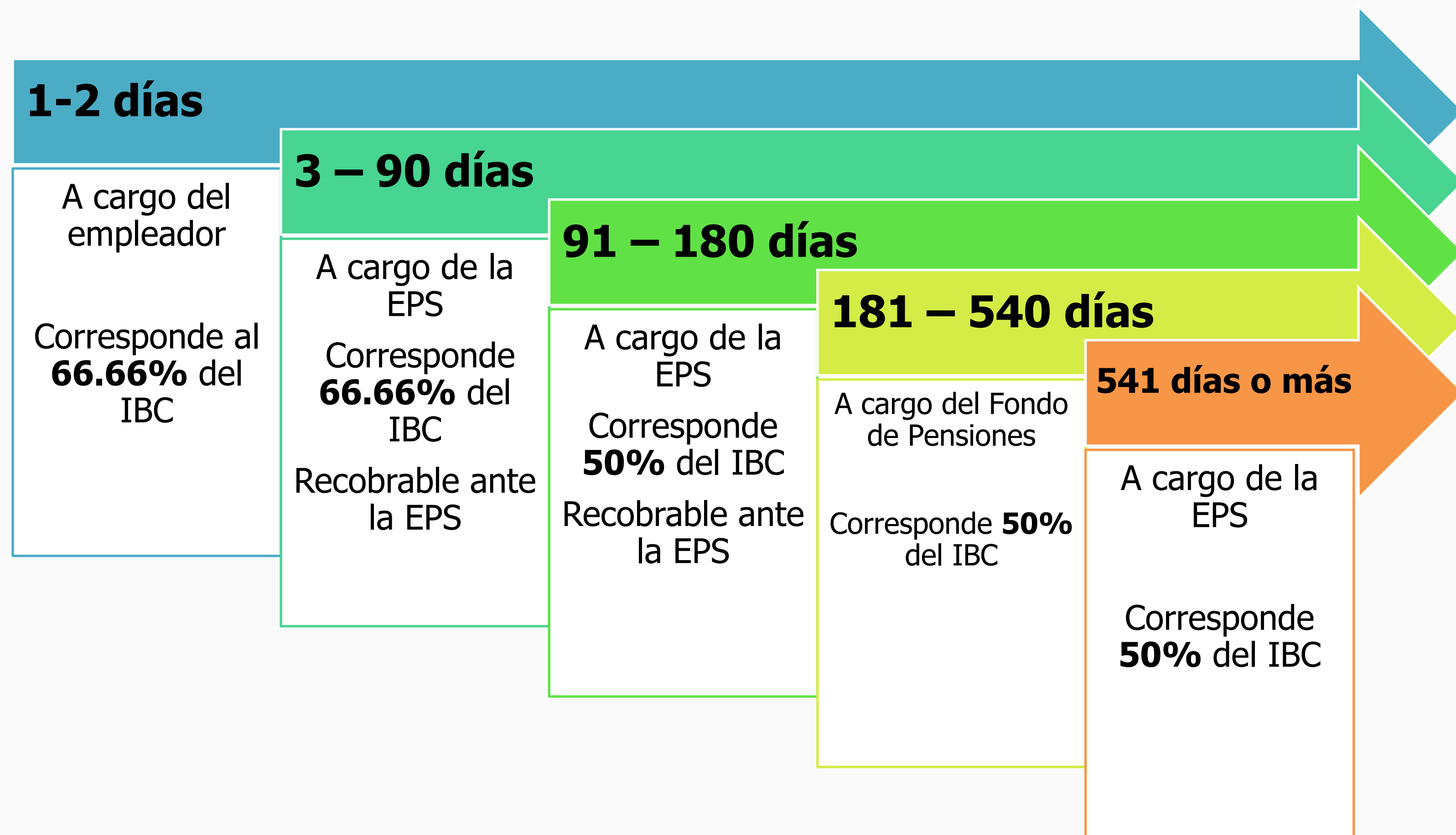


## Fecha de estructuración:

Se entiende como la fecha en que una persona pierde un grado o porcentaje de su capacidad laboral u ocupacional, de cualquier origen, como consecuencia de una enfermedad o accidente, y que se determina con base en la evolución de las secuelas que han dejado éstos. Para el estado de invalidez, esta fecha debe ser determinada en el momento en el que la persona evaluada alcanza el cincuenta por ciento (50%) de pérdida de la capacidad laboral u ocupacional.

Esta fecha debe soportarse en la historia clínica, los exámenes clínicos y de ayuda diagnóstica y puede ser anterior o corresponder a la fecha de la declaratoria de la pérdida de la capacidad laboral. Para aquellos casos en los cuales no exista historia clínica, se debe apoyar en la historia natural de la enfermedad. En todo caso, esta fecha debe estar argumentada por el calificador y consignada en la calificación. Además, no puede estar sujeta a que el solicitante haya estado laborando y cotizando al Sistema de Seguridad Social Integral.

## ¿Qué hacer en caso de un trabajador sea incapacitado por origen común?

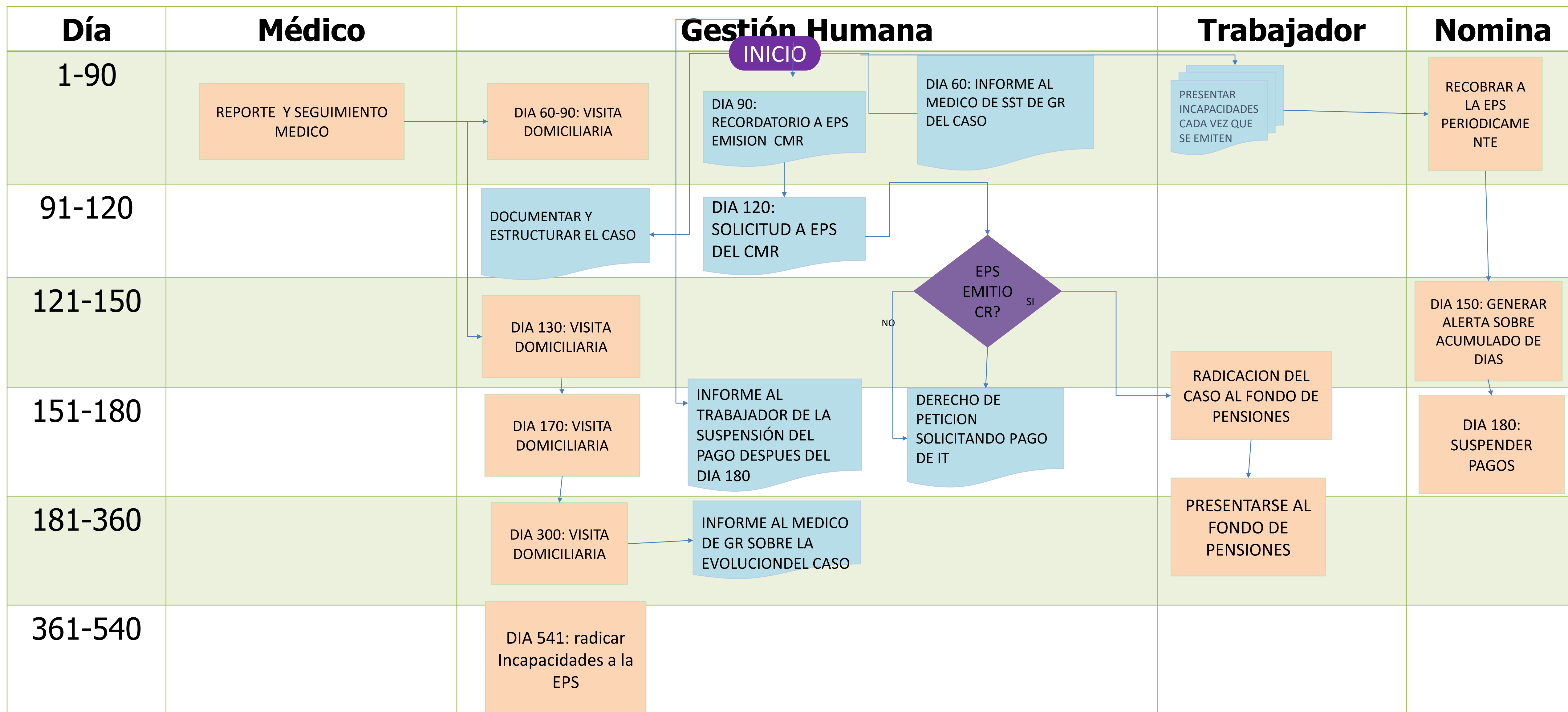


**Ningún pago por incapacidad podrá ser inferior a 1SMLMV**





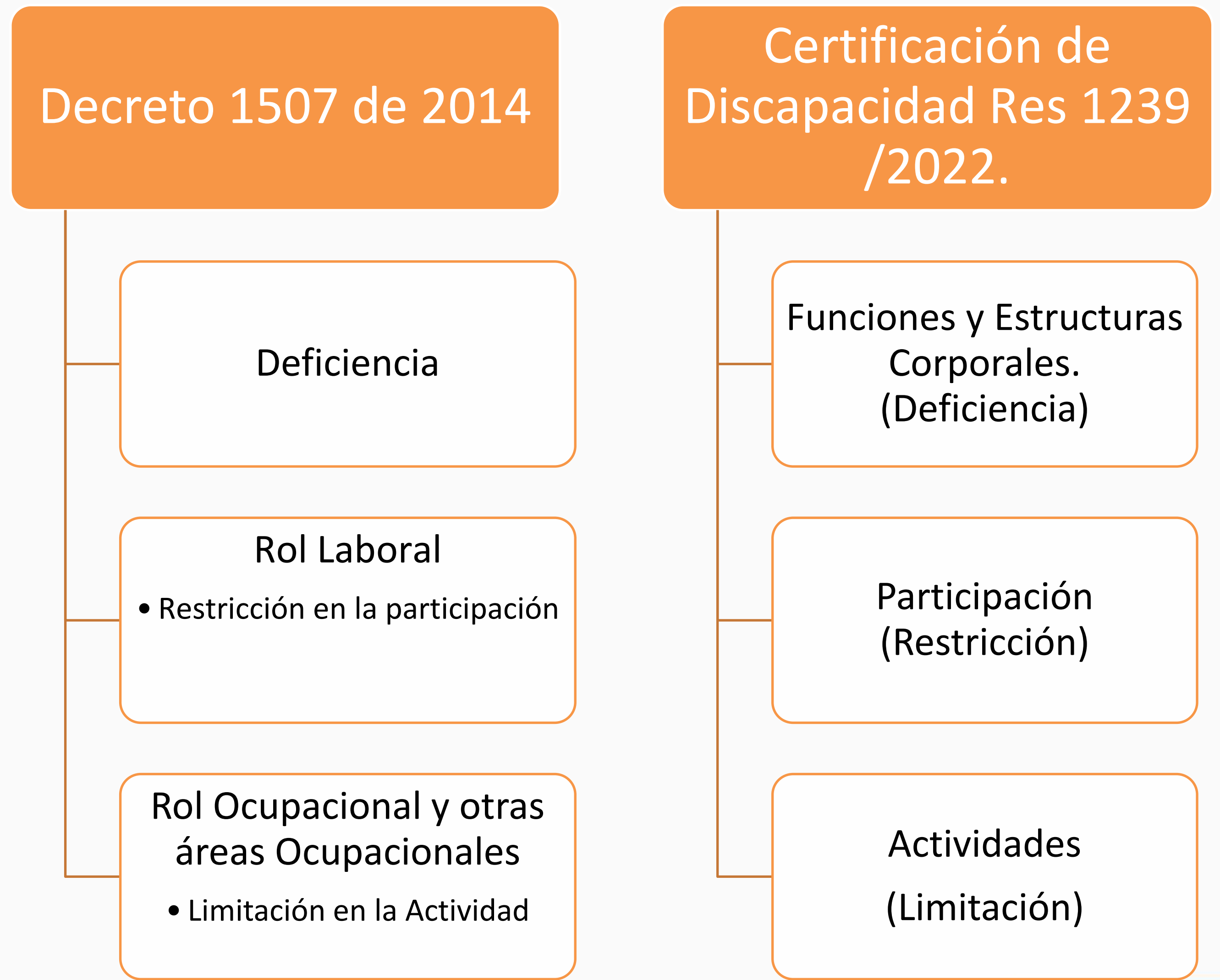
Durante el tiempo dure la incapacidad independiente que se recobre o no la empresa debe seguir aportando al sistema de seguridad social (salud y pensiones) - \*1. cuando el trabajador no ha cotizado mínimo 4 semanas al SGSS la incapacidad será asumida por el empleador.



**Comunidad Nacional de Conocimiento en:**  
**Investigación de la Enfermedad Laboral**  
**Presentismo en el Sector Salud 2023**

**Prevención de Peligros en el Sector Salud**  
**Ausentismo Gestión y manejo 2023**

# Certificación de Discapacidad v/s Certificación de Discapacidad

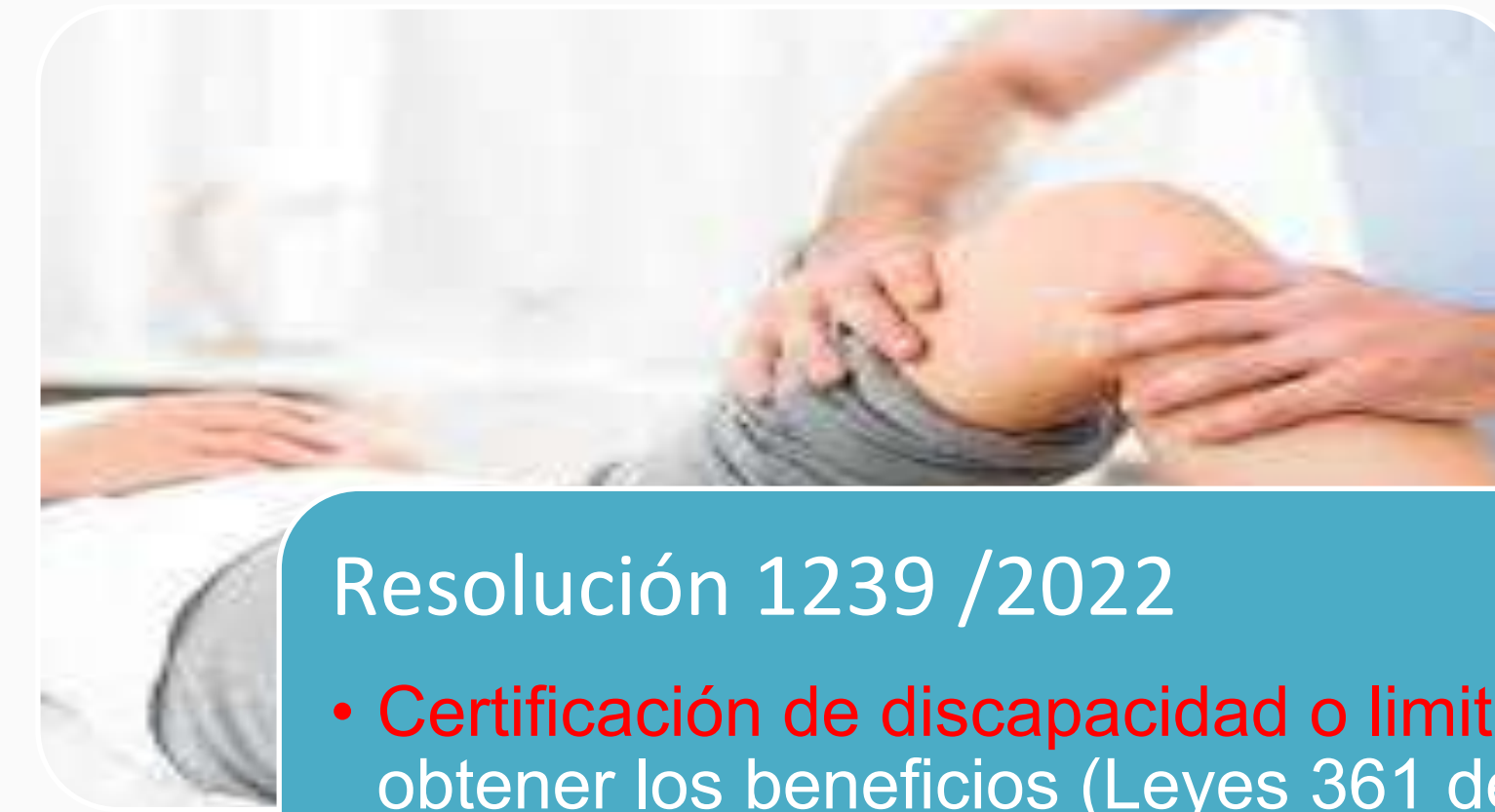


**Decreto 1507 MUCILO**

- PERICIAL
- SEGUROS
- INDEMNIZATORIO IPP
- PENSION

**1507 MUCILO**

- PCL
- ORIGEN
- Fecha de Estructuración



**Resolución 1239 /2022**

- **Certificación de discapacidad o limitación:** obtener los beneficios (Leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010, LEY 1618 DE 2013)
- Reclamo de **subsidio** ante Cajas de Compensación Familiar,
- Fondo de Solidaridad Pensional, Fondo de Solidaridad y Garantía

**Resolución 1239/2022**

- CATEGORIA DE DISCAPACIDAD
- NIVEL EN DESEMPEÑO GLOBAL Y POR DOMINIOS
- PERFIL DE FUNCIONAMIENTO

Para ampliar conocimiento:  
 CPOMUNIDAD NACIONAL DEL  
 CONOCIMIENTO INTERVENCIÓN  
 DE PELIGROS EN EL SECTOR  
 SLUD 2012 Discapacidad

¿Cómo se maneja y se certifica  
 en Colombia?

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### Problema 1

Siempre que sucede un evento se debe tener claro el origen para ello se debe calificar, es agudo: accidente / enfermedad.  
Calificar en AT (falta de oportunidad en el reporte)  
Claridad en las circunstancias.  
Enfermedad laboral no seguimiento APT luego del evento / no tenerlas Las Pruebas adecuadas.

### Problema 2

¿requiere tratamiento y rehabilitación?  
Falsas expectativas en tiempo y frente a las intervenciones.

### Problema 3

Incapacidades temporales Validas, para que se emiten.  
Recomendaciones laborales Incoherentes  
No aterrizarlas en la empresa.  
Medicina laboral no las entiende y no sabe del proceso

### Problema 4

Reintegro o secuelas suficientes para IPP o Invalidez  
Calificación PCL cuando no es el tiempo, a quien no la hace.  
Con pruebas incompletas  
Origen y PCL al tiempo  
Claridad en el tiempo

### Problema 5

Cuando y como cerrar el caso Pensión o martirio prolongado de incapacidades prolongadas.



## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 1

- No se despide cuando tienen la invalidez sino hasta tener el acta de pensión y la primera mesada pensional pagada. Se le pide a la ARL / AFP
- Programa de retiro
- Reconversión laboral
- Cierre con amor y ético

### Solución 2

- Si estamos frente a una incapacidad prolongada:
  - Seguimiento jurídico, medico
  - No vacaciones (interrumpen la incapacidad prolongada)
  - Hablar con el paciente y/o abogado para aclarar expectativas

# Tipos de abusos del derecho

Decreto 2126 /2023. Resolución 3050 Decreto 1427 julio 2022



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



Inasistencia a valoraciones, exámenes o valoraciones para la Calificación PCL U ORIGEN.



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



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

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

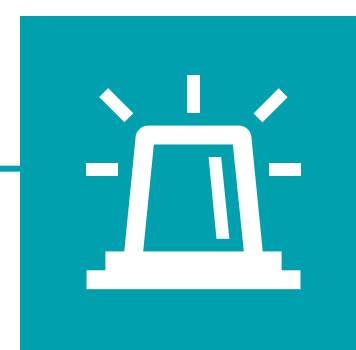


No suministrar información veraz y completa sobre su estado de salud, o historia clínica.

Deben ser resueltos por la EPS y la EA ARL

# Tipos de abusos del derecho

Decreto 2126 /2023. Resolución 3050 Decreto 1427 julio 2022



Detección de presunta alteración o posible fraude en la IT.



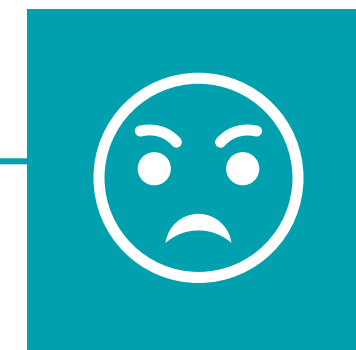
Comisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.



Fraude al otorgar la certificación de la Incapacidad.



Cobros con Datos Falsos.



Agresión al personal médico o amenazas para generación de IT por parte del personal médico cuando el mismo no considera pertinente.

Serán puestas en conocimiento de la FGN

MANEJO EN FISCALIA GENRAL DE LA NACIÓN

Suspensión de la Prestación x IT (EPS) Resolución 3050 Artículo 11. *Situaciones de abuso del derecho*. Parágrafo 1º Incluye a las ARL

FUERO DE SALUD NO SOPORTADO

Consecuencias





**Información para la acción**  
**Practica para no olvidar**  
**Pero si no se acuerdan tengan esta**  
**conferencia para revisar los conceptos**  
**Mantener la información actualizada**



Comunidad Nacional de  
Conocimiento en:

**PREVENCIÓN DE  
PELIGROS EN EL  
SECTOR SALUD**



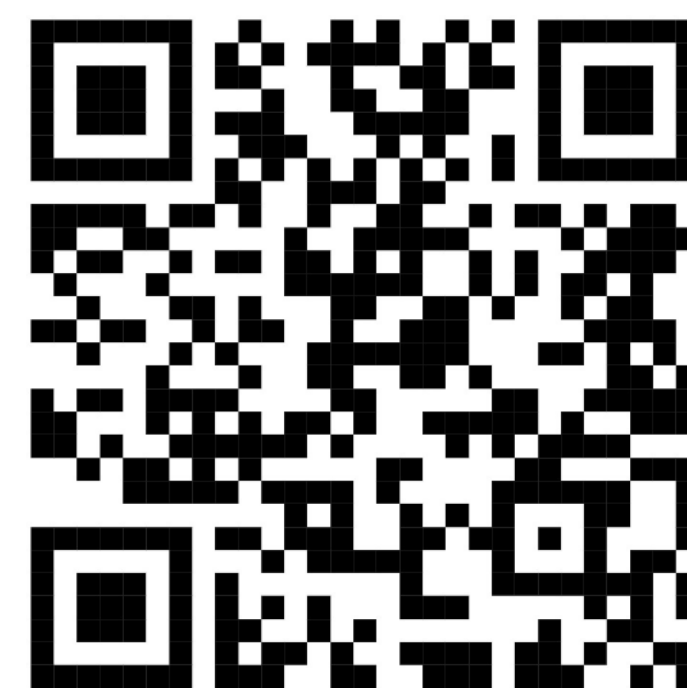
El cuidado de sí  
suma a tu vida

Comunidad Nacional de  
Conocimiento en:

**MEDICINA PREVENTIVA  
Y DEL TRABAJO**



El cuidado de sí  
suma a tu vida



Comunidad Nacional de  
Conocimiento en:

**INVESTIGACIÓN DE  
LA ENFERMEDAD  
LABORAL**



El cuidado de sí  
suma a tu vida







SÍGUENOS EN NUESTRO  
CANAL DE WHATSAPP



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Te invitamos a conocer:


**Posipedia**


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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

# NORTE DE SANTANDER MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



*“La verdad no es un animal favorito, es el mejor amigo del hombre”*

**Robert Oppenheimer**

**“El SGA busca que en todos los países del mundo los trabajadores y los consumidores dispongan de información sobre los peligros químicos de una forma armonizada y comprensible”**





## NORMATIVIDAD:

### ANTES DEL CONPES 3868 DE 2016:

**Ley 9 de 1979:** Título III. Salud Ocupacional. Condiciones Ambientales (Higiene Industrial) y de los agentes químicos y biológicos (Comunicación de peligros e identificación de áreas).

**Resolución 2400 de 1979: Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial**

Título III. Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo.

Título V. Código de colores – Tubería.

Título VI. De la prevención y extinción de incendios

Título VII. De los explosivos



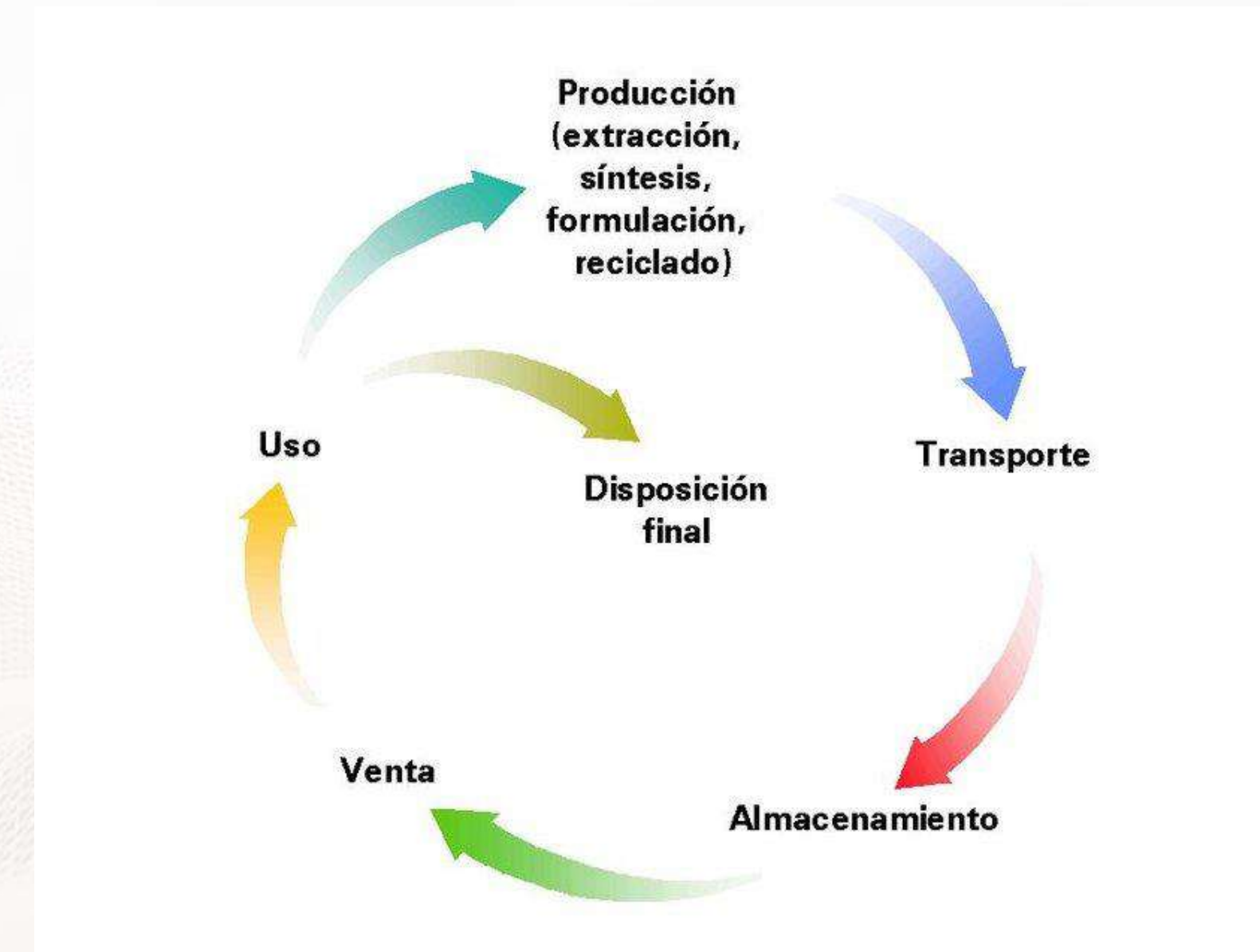
## NORMATIVIDAD: Ley 55 de 1993

por medio de la cual se aprueba el “Convenio número 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo”, adoptados por la 77ª Reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra, 1990.

Productos químicos

Productos químicos peligrosos

Utilización de sustancias químicas



i) La producción de productos químicos;

ii) La manipulación de productos químicos;

iii) El almacenamiento de productos químicos;

iv) el transporte de productos químicos;

v) La eliminación y el tratamiento de los desechos de productos químicos;

vi) La emisión de productos químicos resultante del trabajo;

vii) El mantenimiento, la reparación y la limpieza de equipo y recipientes utilizados para los productos químicos;

## Tipo de sustancias químicas – Uso y peligrosidad



**Restringidas:** Explosivos.  
 Uso: Fuerzas militares,  
 Demolición y Minería.  
 Munición (Seguridad privada)

Holland & Knight  
www.hklaw.com

**SUSTANCIAS QUÍMICAS CONTROLADAS EN COLOMBIA**

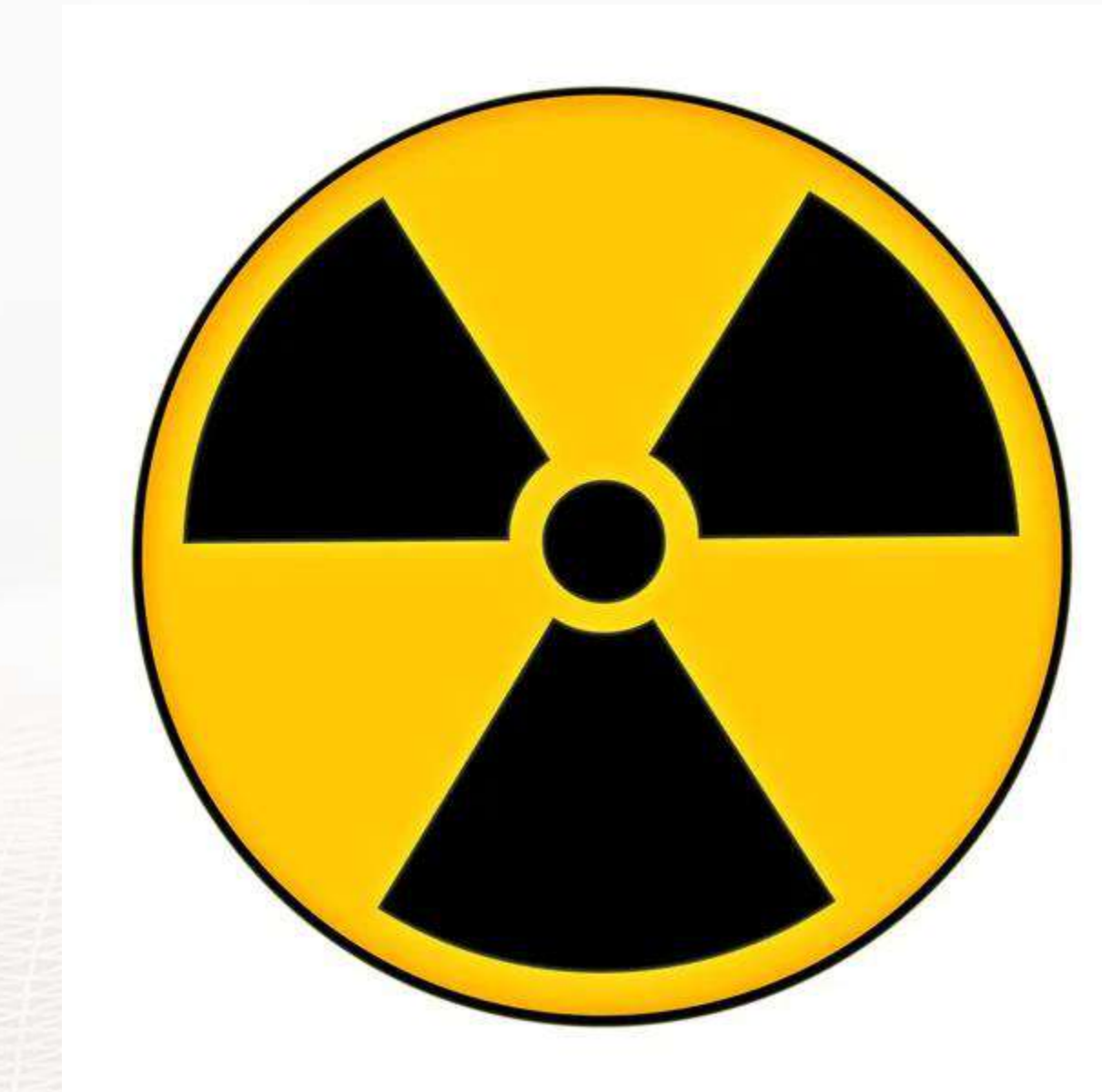
¿Qué debe hacer su compañía si maneja una o varias de las sustancias químicas controladas en Colombia?

En Colombia, existen 33 sustancias químicas controladas por el Ministerio de Justicia y del Derecho que requieren la obtención previa de un certificado de carencia de informes por tráfico de estupefacientes (CCITE) para su manejo.

Estas son algunas de las sustancias químicas controladas:

SUSTANCIA	TERRITORIALIDAD	CANTIDAD MENSUAL
Acetona	Nacional	5 l ó 5 kg
Ácido clorhídrico	Nacional	Cualquier cantidad
Acetato de sulfúrico	Nacional	Cualquier cantidad
Amoníaco	Nacional	5 l ó 5 kg
Carbonato de sodio	Nacional	5 l ó 5 kg
Cloroformo	Nacional	5 l ó 5 kg
Cloruro de calcio	Nacional	5 l ó 5 kg
Disolvente No. 1 y 1A	Nacional	5 l ó 5 kg
Disolvente No. 2	Nacional	5 l ó 5 kg
Éter Etilico	Nacional	5 l ó 5 kg
Metanol	Nacional	5 l ó 5 kg
Metil etil cetona	Nacional	5 l ó 5 kg
Permanganato de potasio	Nacional	Cualquier cantidad
Thinner	Nacional	110 galones americanos

**Controladas:** Uso como adyuvante o insumo para el tráfico de estupefacientes. Ministerio del Interior. Resolución 001 de 2015



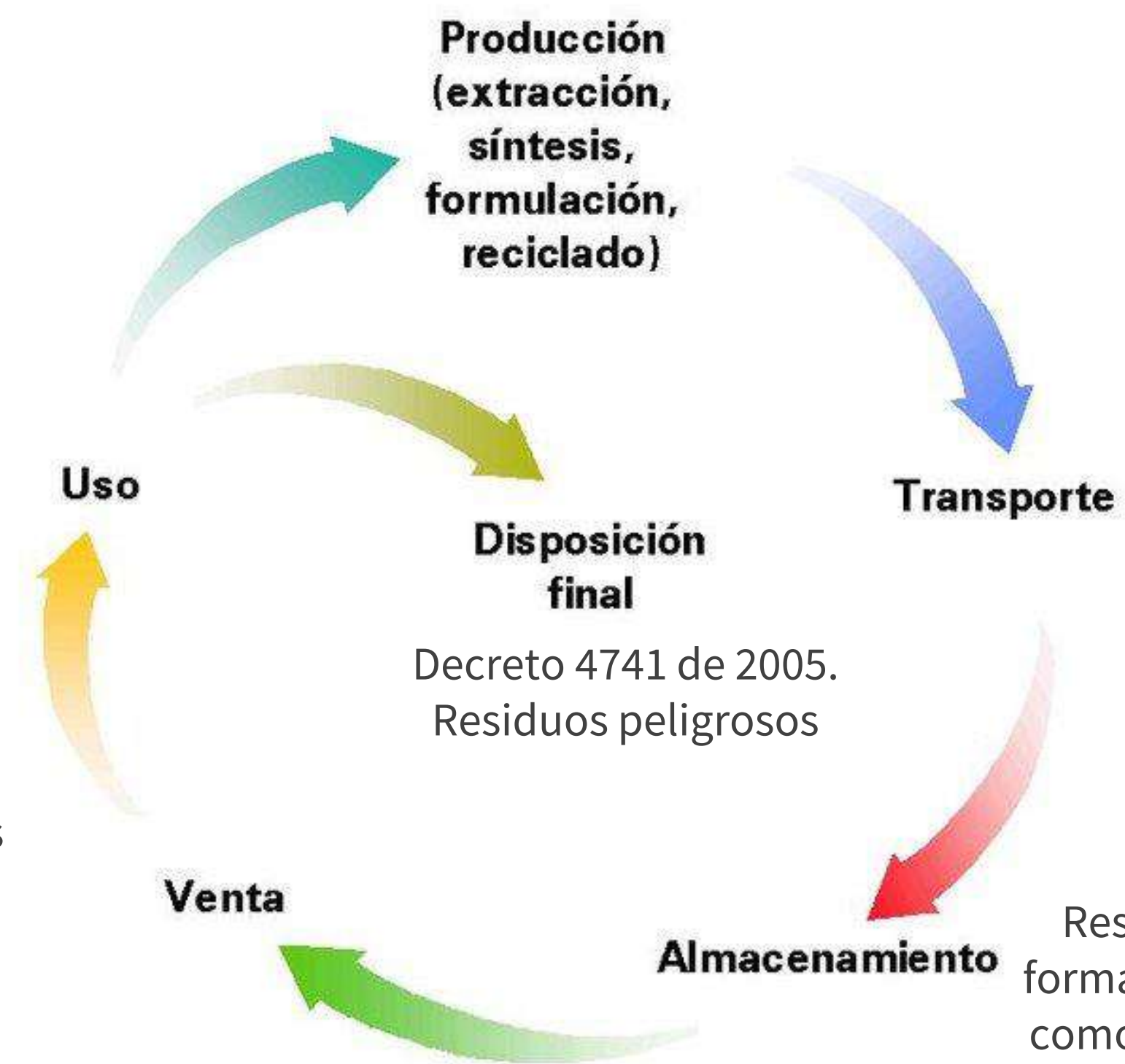
**Radioactivas:** Sustancias que se utilizan para aplicaciones médicas, Investigación (Tráfico ilegal). Ministerio de Minas y Energía.

## BANCO DE RECURSOS

## NORMATIVIDAD:



Decreto 2090 de 2003  
Actividades de alto riesgo  
Exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas



**Producción**  
(extracción,  
síntesis,  
formulación,  
reciclado)

**Transporte**

**Disposición final**

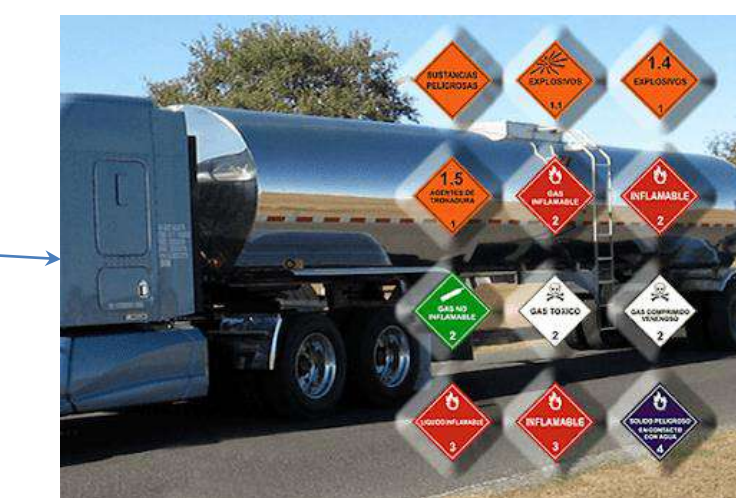
Decreto 4741 de 2005.  
Residuos peligrosos

**Venta**

**Almacenamiento**

Resolución 1023 de 2005. Adopta de forma obligatoria las Guías Ambientales como instrumento de autoevaluación y autogestión

Decreto 1609 de 2002. Transporte terrestre mercancías peligrosas (Clasificación UN).  
Resolución 1223 de 2014. Curso para conductores de mercancías peligrosas (60 horas)  
NTC 4435 v. 2012. Hoja de Seguridad de materiales  
NTC 4532. Tarjeta de Emergencia







**Documento**  
**CONPES**  
**3868**

CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL  
 REPÚBLICA DE COLOMBIA  
 DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

**Política de Gestión del Riesgo Asociado al Uso de Sustancias Químicas**

Evaluación de la OCDE 2013 –  
 Prioritario implementar SGA para  
 control en el uso de las sustancias  
 químicas



<b>BOMBA EXPLOTANDO</b> <b>EXPLOSIVO</b> • Explosivos • Peróxidos orgánicos • Autorreactivos sustancias o mezclas que reaccionan espontáneamente	<b>LLAMA</b> <b>INFLAMABLE</b> • Gases, líquidos y sólidos inflamables, piróforos, producen calentamiento espontáneo, contacto con agua desprenden gases inflamables, explosivos insensibilizados, aerosol	<b>LLAMA SOBRE CÍRCULO</b> <b>OXIDANTE</b> • Gases comburentes • Líquidos comburentes • Sólidos comburentes • Aerosol comburente
<b>BOTELLA DE GAS</b> <b>GASES A PRESIÓN</b> • Gas comprimido • Gas licuado • Gas licuado refrigerado • Gas disuelto	<b>CORROSIÓN</b> <b>CORROSIVO</b> • Corrosión cutánea • Serio daño ocular • Lesión ocular grave • Corrosivo para metales	<b>CALAVERA Y TIBIAS CRUZADAS</b> <b>TOXICIDAD AGUDA</b> • Toxicidad aguda (severa) por ingestión, inhalación, vía cutánea
<b>SIGNO DE EXCLAMACIÓN</b> <b>IRITANTE PARA LA PIEL</b> • Irritante para la piel • Irritante para los ojos • Sensibilizador dérmico <b>TOXICIDAD AGUDA NOCIVA</b> • Toxicidad específica en determinados órganos <b>Peligro para la capa de            ozono</b>	<b>PELIGRO PARA LA SALUD</b> <b>CARCINOGENICIDAD</b> • Carcinogenicidad • Mutagenicidad de células germinales <b>Toxicidad para la            reproducción-fertilidad</b> • Toxicidad específica en determinados órganos <b>Peligro por aspiración</b>	<b>MEDIOAMBIENTE</b> <b>PELIGRO PARA MEDIO            AMBIENTE ACUÁTICO</b> • Toxicidad acuática a corto plazo (aguda) • Toxicidad acuática a largo plazo (crónica)



## NORMATIVIDAD:



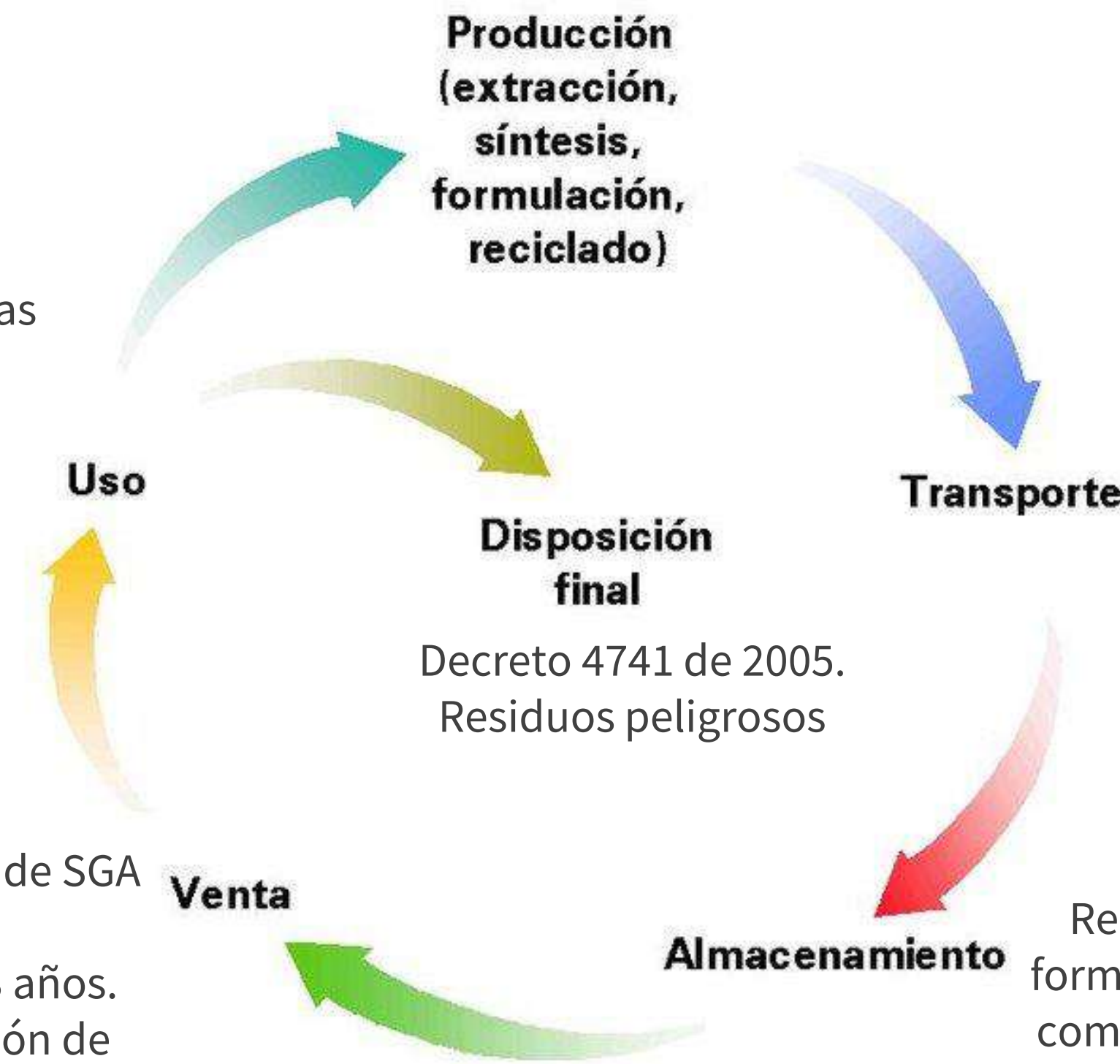
# BANCO DE RECURSOS

# NORMATIVIDAD:



Decreto 2090 de 2003  
 Actividades de alto riesgo  
 Exposición a sustancias  
 comprobadamente cancerígenas  
 Resolución 2467 de 2022.  
 Exposición a sílice cristalina

Decreto 1496 de 2018. Adopción de SGA  
 Resolución 773 de 2021.  
 Reglamentación – Transición: 3 años.  
 Decreto 1630 de 2021. Evaluación de  
 peligros a la salud y peligros al  
 ambiente.



**Producción**  
 (extracción,  
 síntesis,  
 formulación,  
 reciclado)

**Transporte**

**Disposición final**  
 Decreto 4741 de 2005.  
 Residuos peligrosos

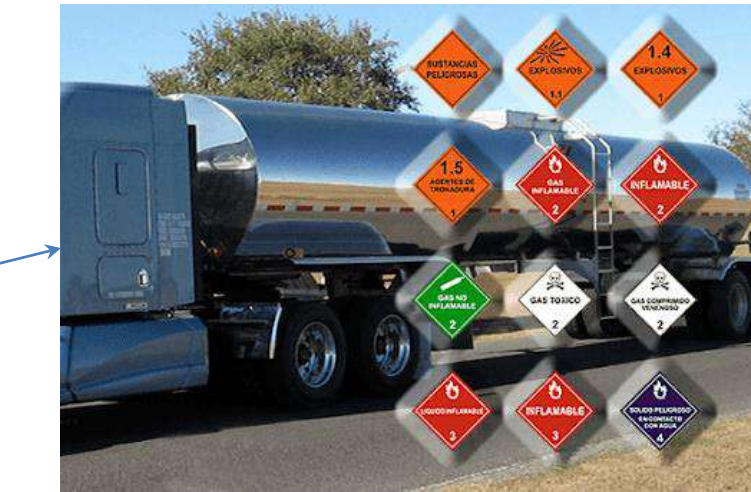
**Almacenamiento**

**Venta**

**Uso**

Decreto 1609 de 2002. Transporte  
 terrestre mercancías peligrosas  
 (Clasificación UN).  
 Resolución 1223 de 2014. Curso  
 para conductores de mercancías  
 peligrosas (60 horas)  
 Circular 20221010000177 Del 11-  
 11-2022

Resolución 1023 de 2005. Adopta de  
 forma obligatoria las Guías Ambientales  
 como instrumento de autoevaluación y  
 autogestión  
 Decreto 1347 de 2021. PPAM



## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

**¿Conocemos el peligro al que nos exponemos cuando utilizamos una sustancia química?**

**¿Sabemos como usar correctamente los sistemas de comunicación de peligros para sustancias químicas?**

**¿Disponemos de la información (FDS) para conocer los peligros de las sustancias químicas?**

**Diferenciamos las consecuencias según la clase de peligros de las sustancias químicas**

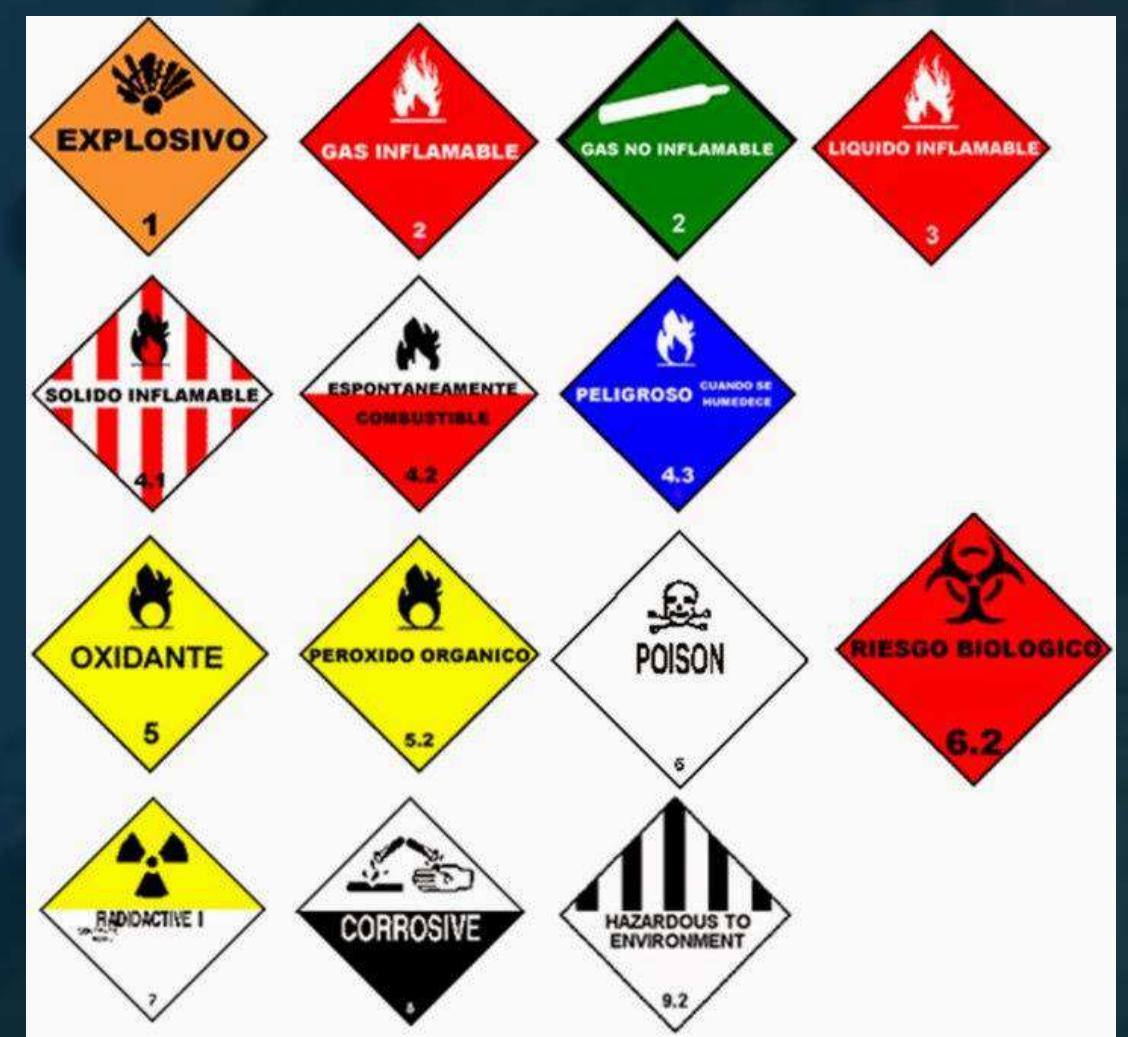
**¿Gestionamos correctamente el riesgo al que nos exponemos utilizando sustancias químicas?**

# SISTEMAS DE COMUNICACIÓN DE PELIGROS:

CUAL ES SU ALCANCE



**NFPA 704**  
 Alcance: Emergencias  
 No se adopto en Colombia



**Clasificación UN**  
 Transporte terrestre de mercancías peligrosas y  
 protocolos atención de emergencias








SGA: 3 Clasificaciones de peligro.  
 Pictogramas, Etiquetas y Fichas de Datos de  
 Seguridad



Tomado de: OIT + SAFETY FOR ALL. [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_871192.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_871192.pdf)







## SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO



CLASIFICACIÓN DE PELIGROS	PICTOGRAMA	DESCRIPCIÓN DE LA IMAGEN	CONSECUENCIA O PROPIEDAD
FÍSICOS		<b>Bomba explotando</b>	Explosión – Sustancias que generan un estallido por impacto o fuente de calor. Ejemplo: Pólvora, dinamita.
		<b>Llama</b>	Incendio. Son las sustancias que, al acercar una fuente de calor (por ejemplo, un fosforo), prenden fuego
		<b>Corrosión</b>	Son las sustancias que corroen la superficie metálica al entrar en contacto con ellos, generando un desgaste o daño en poco tiempo.
		<b>Botella de gas</b>	Son las sustancias en estado gaseoso que, para poder utilizarse, es necesario envasarlas en recipientes metálicos (botellas) y pueden estallarse por aumento de presión.
		<b>Llama sobre círculo</b>	Son sustancias que avivan la llama y le dan fuerza para generar un incendio. Por ejemplo, una fogata se sopla (suministra aire) para que la llama crezca. El aire es una mezcla que tiene oxígeno en 21 %, siendo el oxígeno la sustancia comburente.

## SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO



	PICTOGRAMA	PELIGRO PARA LA SALUD	EFFECTOS A LA SALUD EN MEDIANO Y LARGO PLAZO COMO ENFERMEDADES AL HÍGADO, RIÑONES, SISTEMA NERVIOSO CENTRAL, DAÑOS AL FETO EN MUJERES EMBARAZADAS, ENTRE OTROS.
A LA SALUD		<b>Peligro para la salud</b>	Efectos a la salud en mediano y largo plazo como enfermedades al hígado, riñones, sistema nervioso central, daños al feto en mujeres embarazadas, entre otros.
		<b>Exclamación</b>	Sustancias que generan efectos nocivos al entrar en contacto como mareo, irritación en piel, irritación en ojos
		<b>Calavera y tibias cruzadas</b>	Toxicidad aguda grave (perdida de conocimiento o muerte al poco tiempo de inhalar o ingerir la sustancia química. Toxicidad en contacto con la piel. Puede provocar irritación ocular grave.
		<b>Corrosión</b>	Quemaduras de segundo y tercer grado (perdida de piel y huesos) por contacto sin protección con la sustancia química
AL AMBIENTE		<b>Peligro al ambiente</b>	Toxicidad acuática en el corto, mediano y largo plazo (muerte de peces y animales). Contaminación del aire.
		<b>Exclamación</b>	Peligros para la capa de ozono (Destrucción)



## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### **Inventario Sustancias Químicas en la empresa**

Implementar el Sistema Globalmente Armonizado en las sustancias químicas por áreas de trabajo, con el fin de conocer la exposición que se tiene.

Categorizar la exposición de acuerdo a Toxicidad aguda y Carcinogenicidad

Identificar el peligro y valorar correctamente en la matriz IPVER el peligro químico (ATEL - Salud)) y diferenciarlo del peligro por

Condición de Seguridad – Tecnológico

Evaluación Cualitativa

### **Almacenamiento de sustancias químicas**

Matriz de compatibilidad

Señalización

Planimetría

Diferenciar Gases de Líquidos y sólidos

Sistemas Antiderrames

### **Comunicar y Procedimentar**

Procedimientos de Trabajo Seguro

Divulgación de Fichas de Datos de Seguridad

Elementos de Protección Personal

Carga y descarga de sustancias químicas

Evaluación de sistemas de ventilación



## ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL:



Protección corporal



Guantes



Protección respiratoria



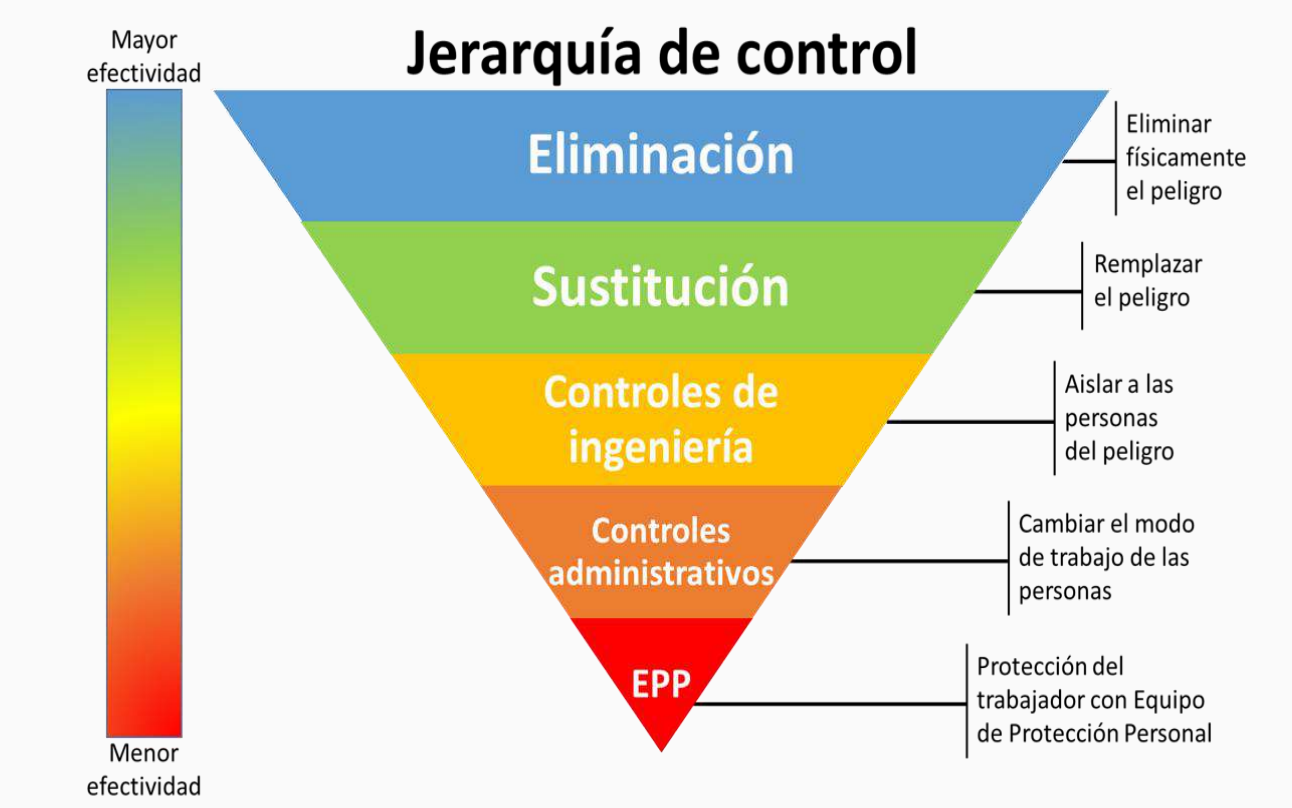
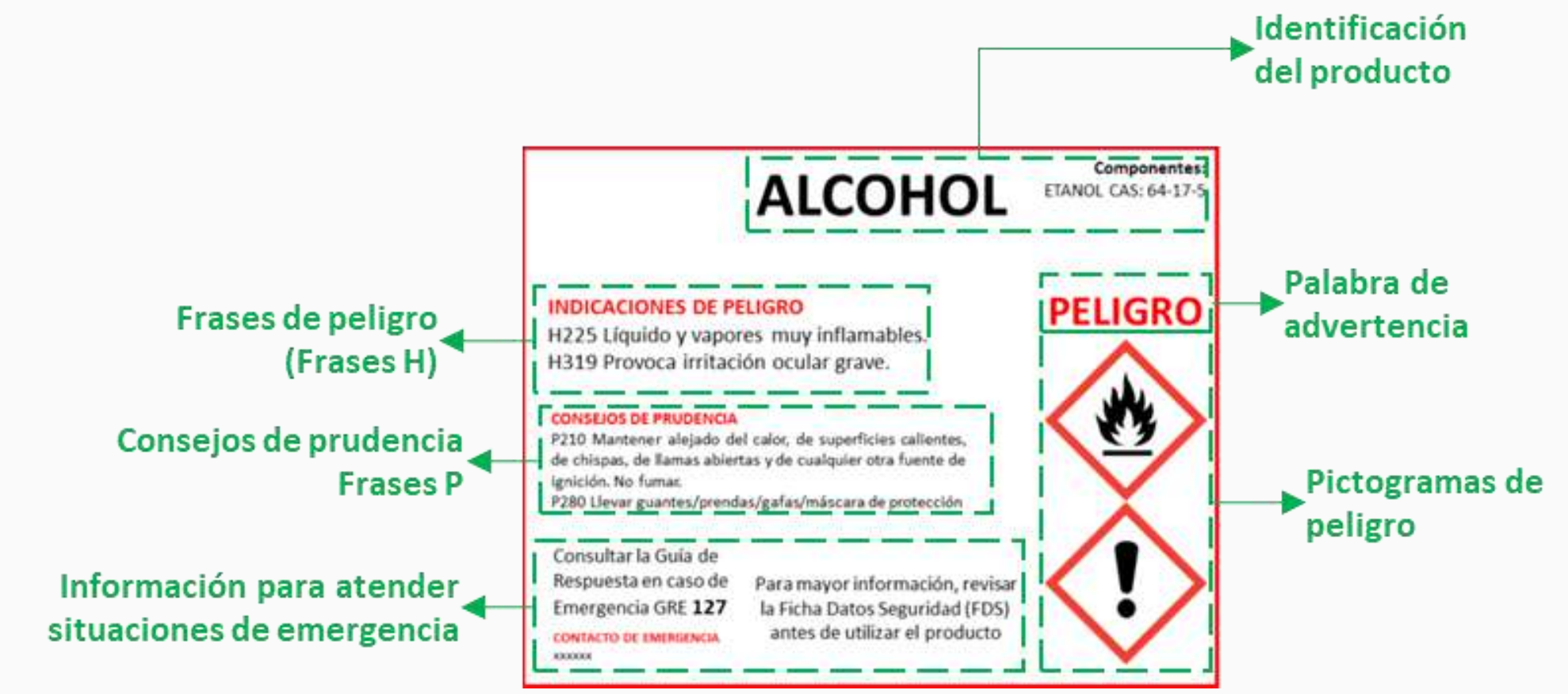


# CONOCER E IMPLEMENTAR



# CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

FICHAS DE DATOS DE SEGURIDAD (FDS)	<b>Sección 1.</b> Producto e identificación de la compañía.	<p><b>IDENTIFICACIÓN</b> (secciones 1-3) ¿Cuál es el material y qué es necesario saber inmediatamente en una emergencia?</p> <p><b>EMERGENCIAS</b> (secciones 4-6) ¿Cómo responder frente a una emergencia?</p> <p><b>MANEJO Y PRECAUCIONES</b> (secciones 7-10) ¿Cómo prevenir que ocurran situaciones de emergencia?</p> <p><b>COMPLEMENTARIO</b> (secciones 11-16) ¿Alguna otra información acerca de este material para la toma de decisiones?</p> <p>OSMOSYSLAB.COM</p>
	<b>Sección 2.</b> Identificación de peligros.	
	<b>Sección 3.</b> Composición, información sobre ingredientes.	
	<b>Sección 4.</b> Medidas de primeros auxilios.	
	<b>Sección 5.</b> Medidas en caso de incendio.	
	<b>Sección 6.</b> Medidas en caso de derrame accidental.	
	<b>Sección 7.</b> Manejo y almacenamiento	
	<b>Sección 8.</b> Controles de exposición y protección personal.	
	<b>Sección 9.</b> Propiedades físicas y químicas	
	<b>Sección 10.</b> Estabilidad y reactividad.	
	<b>Sección 11.</b> Información toxicológica.	
	<b>Sección 12.</b> Información ecológica.	
	<b>Sección 13.</b> Consideraciones de disposición.	
	<b>Sección 14.</b> Información sobre transporte.	
	<b>Sección 15.</b> Información reglamentaria.	
	<b>Sección 16.</b> Información adicional.	



- ## Monitorear
- Evaluaciones complementarias
  - Exposición combinada
  - Mediciones higiénicas
  - SVE



SÍGUENOS EN NUESTRO  
CANAL DE WHATSAPP



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

# EVENTOS REALIZADOS –SGSST-2021



2021

Se impactó un total  
de **1.036**  
colaboradores

## ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-SGSST



Se impactó un total  
de **1.240**  
colaboradores.

2022

## EVENTOS REALIZADOS –SGSST-2022





# EVENTOS REALIZADOS –SGSST-2023

ÚNETE

3<sup>ra</sup> SEMANA DE LA  
**SEGURIDAD**  
Y SALUD EN EL **TRABAJO**

“TU BIENESTAR ES NUESTRA PRIORIDAD”

Del 28 de agosto al 1 de septiembre de 2023

E.S.E. Hospital Universitario  
ERASMO MEOZ®

Actisalud 

Apoyan:



## EVENTOS REALIZADOS –SGSST-2023



2023

Se impactó un  
total de **1.895**  
colaboradores

## APOYO DIA MUNDIAL DE LA OBESIDAD - 2024



# RESULTADOS

## Histórico total de Brigadistas

2021

- Se reactiva la brigada de emergencia inicialmente con **32** brigadistas.
- Se consolida la brigada con **69** brigadistas activos, así mismo se entrega dotación de la brigada de emergencia.

2022

- La brigada de emergencia aumenta su numero de integrantes a un total de **99**.

2023

- Actualmente contamos con **86** brigadistas activos .

2024

- Actualmente contamos con **79** brigadistas activos .



**Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024**

# NORTE DE SANTANDER MÁS POSITIVA

**El cuidado de sí suma a TU VIDA**

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



**RUTA DE SOLUCIONES A LAS DE LA AFIRMACIÓN DE VALOR  
DE SOLUCIONES A LAS PROBLEMÁTICAS, NECESIDADES Y  
RECURSOS TÉCNICOS EN SALUD PSICOSOCIAL**



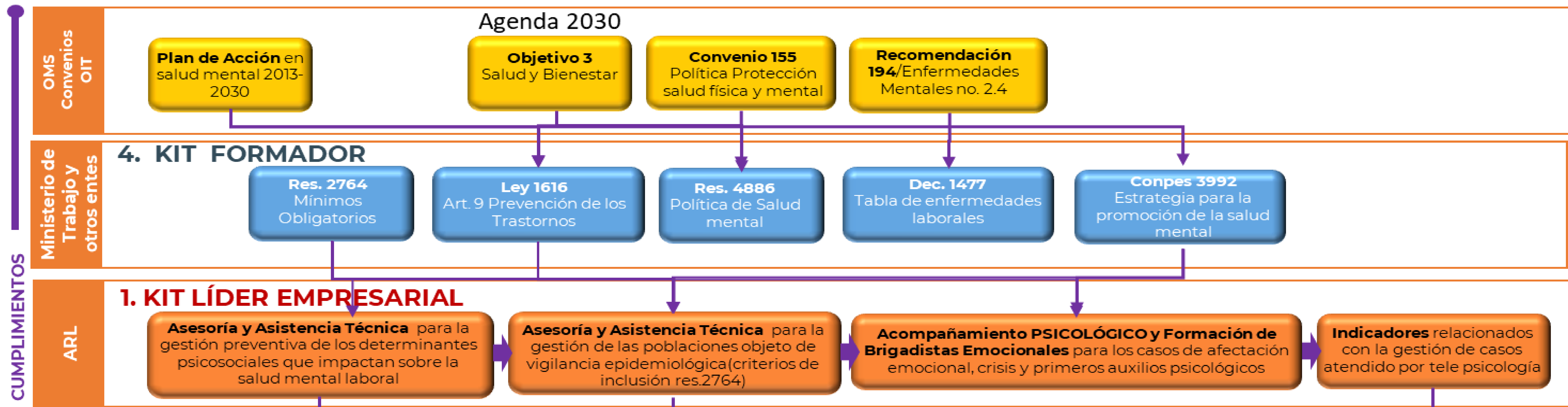
## Marco Legislativo Gestión de la Salud Psicosocial





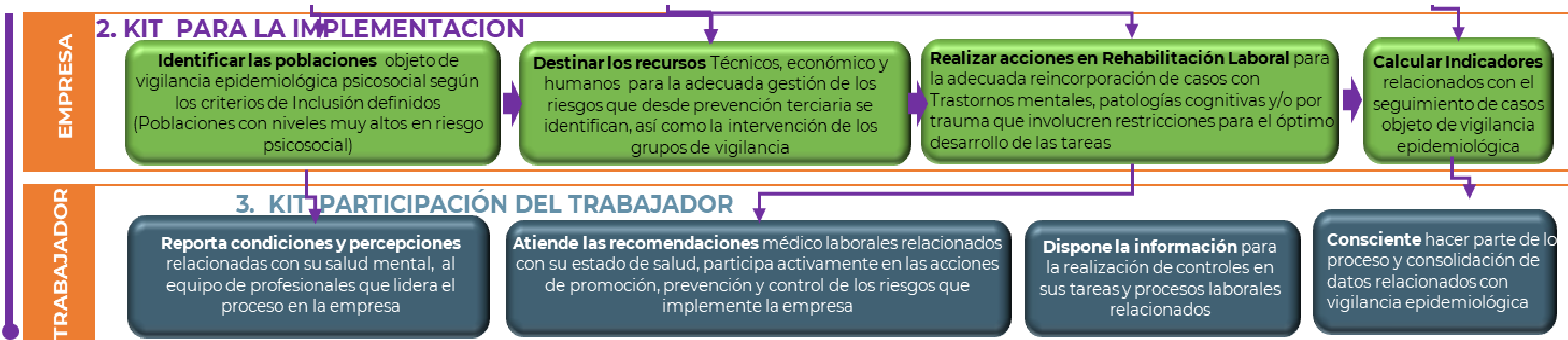


**Gestión en Salud Mental**



**Conpes 3992**

Estrategia para la Promoción de la salud mental





## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

Vision segmentada para el abordaje psicosocial

Compromisos parciales de la alta dirección que limitan acciones administrativas contundentes

No se priorizan los grupos por niveles de riesgo de acuerdo con el diagnóstico integral

Esfuerzos dispersos que generan baja efectividad en los resultados

Dificultades Tecnológicas para asumir los retos presentes y futuros



## TENDENCIAS MUNDIALES:

1



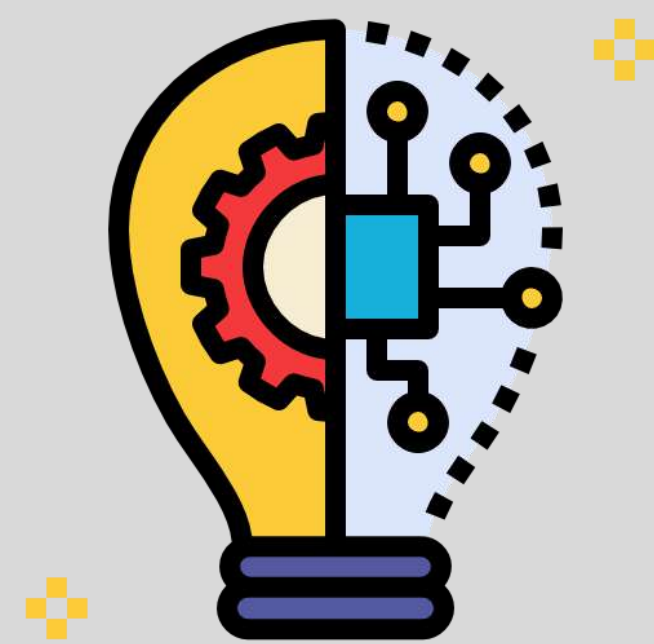
Inclusión, Diversidad,  
Igualdad y Equidad  
para la sostenibilidad

2



Innovación y  
tecnología en el  
contexto humano

3



Nuevos modos y  
formas en para el  
desarrollo del Trabajo.

4



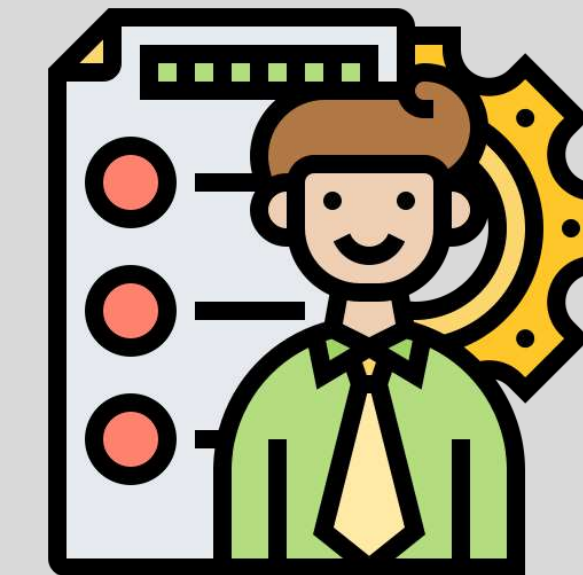
Generar Resiliencia  
Organizacional y  
flexibilización

5



Generación y aplicación  
de competencias  
empresariales

6



Intervención  
focalizada en la  
prevención y  
vigilancia psicosocial

## HITOS

**1** Superando los requerimientos normativos y Transcendiendo hacia un abordaje Holístico Psicosocial.

**2** Incorporando **TENDENCIAS MUNDIALES** a la Gestión Psicosocial dónde se prioriza el Factor Humano.

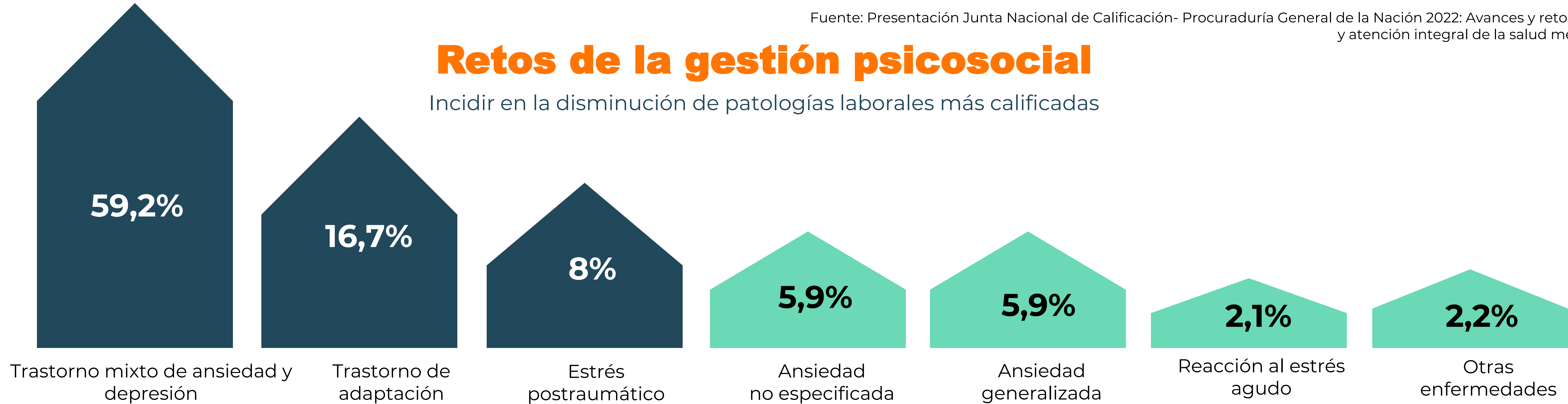
**3** Definiendo **Indicadores Preventivos, Proactivos y Reactivos** con la Incorporación de Nuevas Tecnologías e Innovación Psicosocial.



Fuente: Presentación Junta Nacional de Calificación- Procuraduría General de la Nación 2022: Avances y retos en la prevención y atención integral de la salud mental en Colombia

## Retos de la gestión psicosocial

Incidir en la disminución de patologías laborales más calificadas







**¿Cómo logramos incrementar la salud psicosocial al interior de mi empresa?**





**¿Cómo logramos incrementar la salud psicosocial al interior de mi empresa?**

## OBJETIVOS



Brindar a las empresas y trabajadores soluciones orientadas a:

- Desarrollar una Transformación cultural en Seguridad y Salud en el Trabajo basados en la Salud Psicosocial
- Implementar acciones organizacionales y competencias humanas hacia la mejora de los factores psicosociales
- Generar métricas a través de indicadores preventivos, proactivos y reactivos, movilizandore redes de trabajo focalizadas en las “Personas”

## LOGROS ALCANZABLES

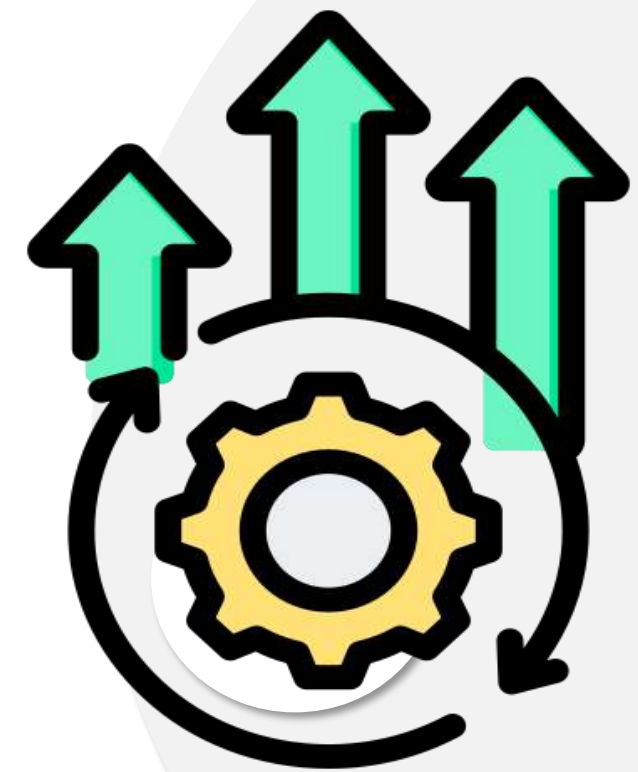
Nuestro modelo psicosocial busca impactar positivamente los Indicadores de negocio a través de:

**Estrategias de valor en la gestión psicosocial**

**Mantener y mejorar el bienestar y salud de empresas y trabajadores**

**Disminuir la frecuencia y severidad de los siniestros**

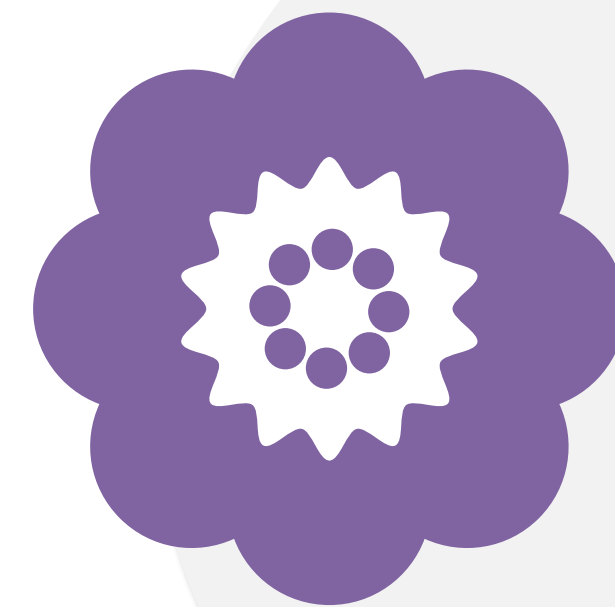
## Indicadores para la sostenibilidad y el éxito empresarial de la estrategia



Abordaje por atención primaria psicosocial a través de:

- Implementación de Acciones Organizacionales
- 
- Abordaje colectivo para la generación de competencias Humanas (Poblaciones sanas)

**PREVENTIVOS**



Co-creación de escenarios y acciones organizacionales

- Cambios en Políticas
- Procesos
- Procedimientos
- Generación e capacidades Técnicas empresariales

**PROACTIVOS**



Atención Poblaciones de Vigilancia Epidemiológica

- Niveles de Atención psicológica
- Grupos de Trabajo Manejo de la ansiedad y prevención de la ideación Suicida

**REACTIVOS**

INCLUYENTE

TECNOLÓGICO

FLEXIBLE

**¡POSITIVAMENTE  
MÁS!**

EQUITATIVO

INNOVADOR

PREVENTIVO

HUMANO

DIVERSO



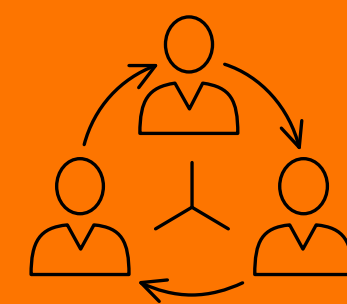
# ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA

QUÉ..



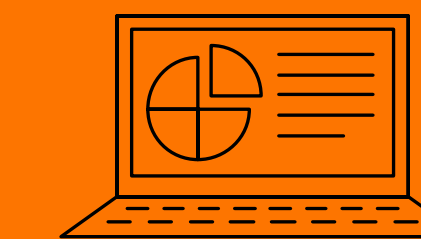
Un Modelo de Abordaje en Salud Psicosocial  
POSITIVAMENTE MAS!

CÓMO..



Kits de Movilización por Roles de Implementación

CON QUÉ..



Recursos y Herramientas como solución a la Gestión de la Salud Psicosocial

**2H** Plan de Gestión del Riesgo

**ISO 45003**  
 Apoyo: Competencias para la Gestión y toma de decisiones

**Promoción y Prevención**

**1P**  
 Análisis psicosocial  
 Diagnóstico nivel de desempeño organizacional

**Contexto de la Organización**  
 (Condiciones Internas y Externas)  
**Planificación** (Peligros y Riesgos)  
 Organización, Factores Sociales y ambiente de trabajo

•Formación de Brigadistas Emocionales

Atención primaria



- Alineación de Estrategias y Diseño de Políticas
- Capacidades técnicas empresariales
- Programas fundamentados en procesos
- GAPS de Intervención
- Co-creación de soluciones

Acciones basadas en la evaluación de los riesgos

Atención secundaria  
 Atención Terciaria

**3v**  
 Feed back corporativo  
 Prospectiva y retrospectiva en la gestión

**Vigilancia Epidemiológica**

**4A** Análisis crítico y Mejora Continua

# Plan de Gestión del Riesgo



2H

Competencias organizacionales y humanas



Generación de **Hipótesis de Negocio**

## Acciones organizacionales



**Identificación** de dimensiones estratégicas para fortalecer la gestión psicosocial

★ **Planteamiento** de acciones organizacionales que impacten en Políticas, procesos y procedimientos

**Mesas Ejecutivas** Para el ajuste del plan de transformación cultural de acuerdo con las ★ necesidades de la empresa



2H

Competencias organizacionales y humanas

## Competencias humanas

**Identificación** competencias Humanas

**Desarrollo de** competencias Humanas a través de fortalecimiento de hábitos, escenarios experienciales y actividades lúdicas

★ EMOCIONES

★ PENSAMIENTOS

★ COMPORTAMIENTOS



**Acompañamiento** para la Aplicación de las competencias desarrolladas

**Mesas Ejecutivas** Para el ajuste del plan de transformación cultural de acuerdo

Impactar través de **MicroCICLOS** de gestión, los tres elementos más profundos para la gestión humana

# Evaluación Holística Psicosocial

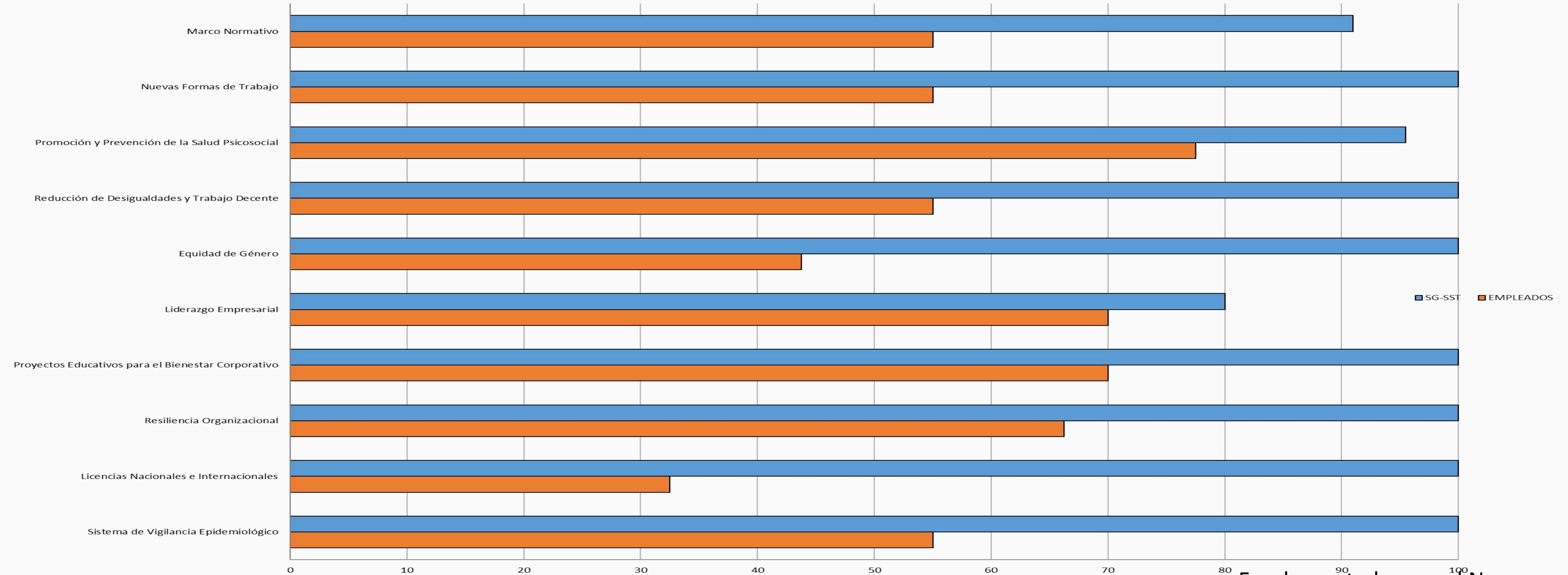
1P

Análisis psicosocial  
Diagnóstico nivel de  
desempeño  
organizacional

10 Dimensiones de  
evaluación



Triangulación de la  
Información



Fundamentados en el Normograma Psicosocial  
– Kit Líder Empresarial

## ISO 45003

### Control Primario

#### **GAP 1:** Nivel de **Atención Primaria:**

Este nivel se enfoca en la promoción de la salud psicosocial y la prevención de riesgos psicosociales, está dirigido a las poblaciones de empleados “SANOS” que dentro del modelo son las poblaciones de Promoción y Prevención.

# Definición de los GAPS

## Grupos de Acción Psicosocial

### Control Secundario –Riesgos

#### **GAP 2:** Nivel de **Atención Secundaria:**

Este nivel se centra en la identificación e intervención de los riesgos psicosociales que se encuentran en niveles alto y muy alto según los resultados de la evaluación psicosocial empresarial, con el ánimo de realizar gestión temprana (Competencias Organizacionales y Competencias Humanas)

### Control Terciario Rehabilitación -Reincorporación

#### **GAP 3 Y 4:** Nivel de **Atención Terciaria o de Vigilancia Epidemiológica:**

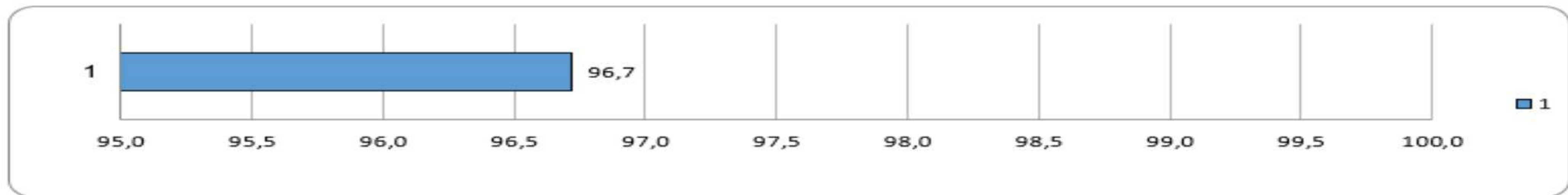
Este nivel se dedica a la gestión y atención de las poblaciones que cumplen los criterios suscritos en la resolución 2764 de 2022 , las cuales incluyen las personas que presentan patología mental sea común o laboral y que pueden o no estar vinculadas al proceso de rehabilitación Integral para una adecuada reincorporación laboral.

# Feed Back Corporativo Métricas

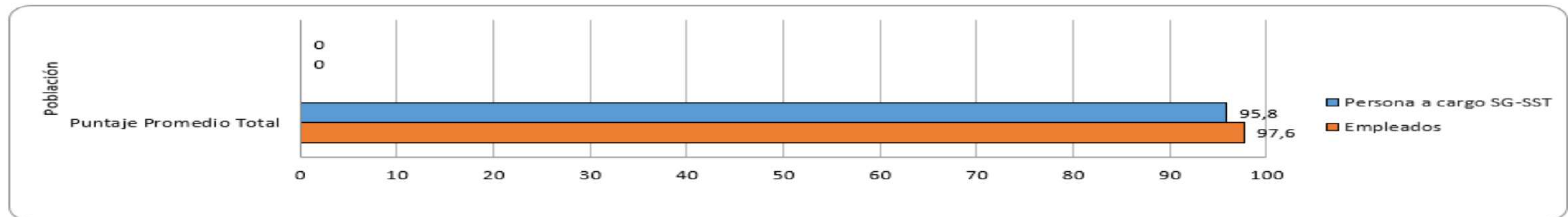
**3<sub>v</sub>**  
 Feed back corporativo  
 Prospectiva y  
 retrospectiva en la  
 gestión

Analítica, Identificación de Oportunidades de  
 de nuevos escenarios de Intervención  
 Plan-Experimento- retrospectiva

**NIVEL DE GESTION PSICOSOCIAL** **EXCELENCIA**  
 La organización ha alcanzado la máxima excelencia en la gestión psicosocial. Las políticas y procedimientos son ejemplares y se aplican de manera efectiva en todos los niveles. El desarrollo organizacional es innovador y líder en términos de gestión de riesgos psicosociales. Se brinda un apoyo integral y programas de intervención de vanguardia para promover la salud mental de los empleados, con evaluaciones continuas de su impacto. La participación y satisfacción de los empleados son excepcionales, creando un ambiente de trabajo óptimo y



## RESULTADO COMPARATIVO - GLOBAL



## RESULTADO COMPARATIVO POR CATEGORÍAS

## Tecnología al servicio psicosocial

- ✓ Captura de Poblaciones Objeto de Vigilancia Epidemiológica
- ✓ Analítica para la toma de decisiones
- ✓ Análisis psicosocial, diagnóstico nivel de desempeño organizacional
- ✓ Mapeo Colectivo competencias Humanas
- ✓ Descargables para la generación de Capacidades
- ✓ Derivación para atención primaria psicológica

psicoboxpositiva.com

Google Tag Manager Google Analytics Google Search Console Bing Webmaster Tools Google Ads Google Mi Negocio Google My Maps Google Merchant Ce... Videollamada Zoho Mail

POSITIVA  
COMPAÑÍA DE SEGUROS

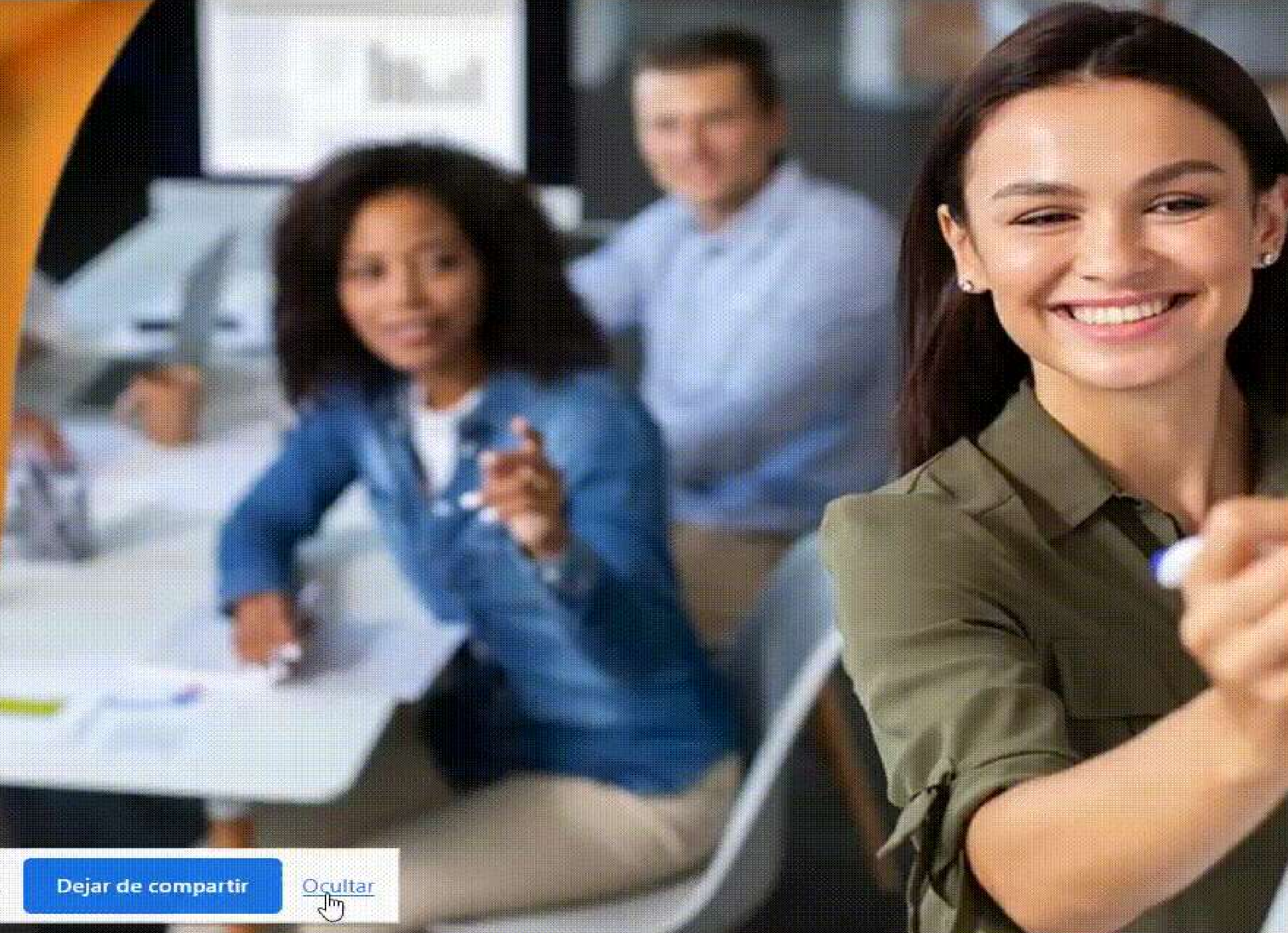
Inicio Promoción y Prevención ▼ Vigilancia Epidemiológica ▼ Gestión de horas extras Formación y estrategias

# ¡POSITIVAMENTE MÁS!

Modelo psicosocial orientado al mejoramiento del valor más importante de las empresas, las personas.

Nuestras herramientas

www.apowersoft.es está compartiendo tu pantalla. Dejar de compartir Ocultar



# IMPLEMENTACIÓN PROYECTOS EMPRESARIALES

## PsicoBOX

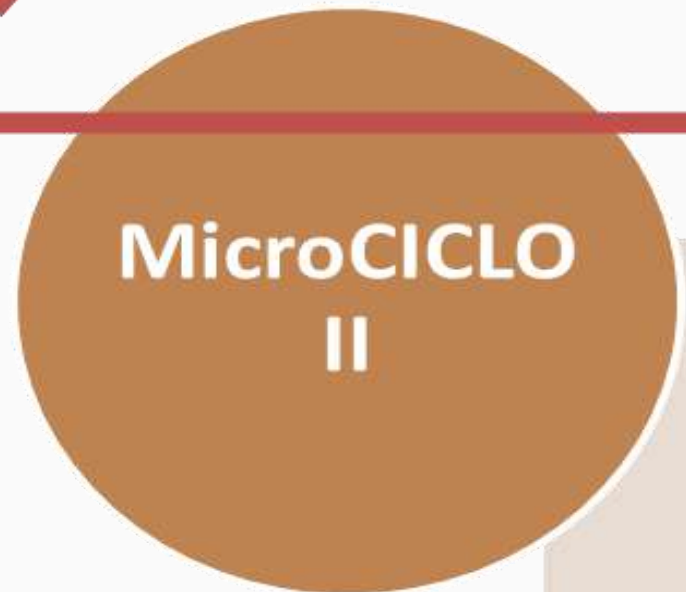


**4 HORAS**

**Evaluación Holística:**  
Nivel de Desempeño Psicosocial y Triangulación de la Información

**Métricas y prioridad del plan de Acción por GAPS**

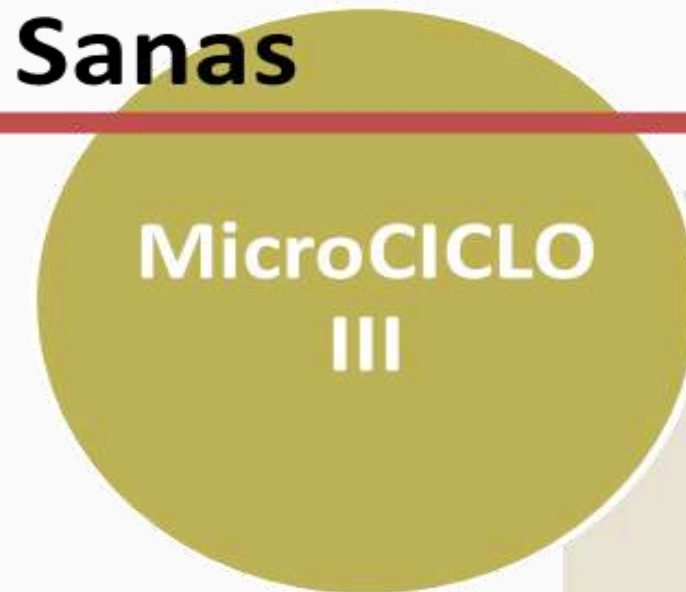
**50 EVALUACIONES NDP**



**4 HORAS x 25**

Acciones y Competencias Organizacionales

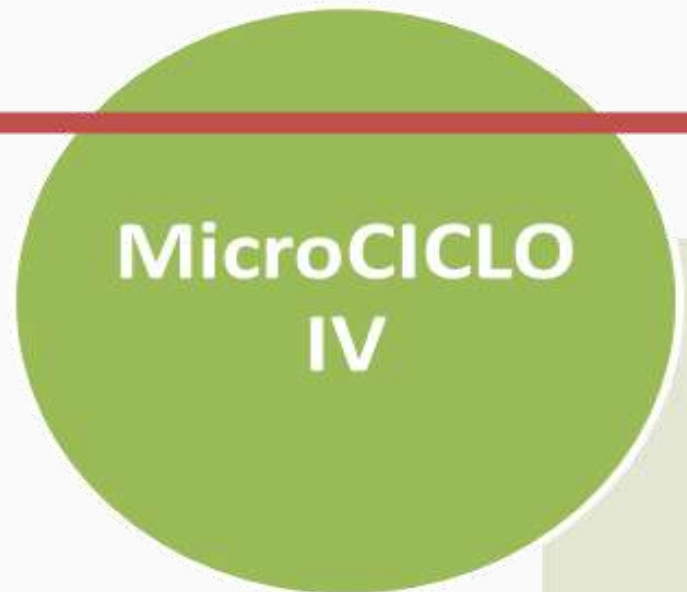
**Métricas PRE-POST- Co creación de escenarios para la toma de decisiones**



**Competencias Humanas y Generación de Capacidades Técnicas**

**Métricas PRE-POST**  
Construcción de compromisos y hábitos

**100 EVALUACIONES**



**4 HORAS**

**Prospectiva y Retrospectiva de la Gestión-mesas Ejecutivas de Trabajo**

**Generación de Cambios** suscritos por acta de acuerdos empresariales responsables

**10 HORAS x 50 Poblaciones Sanas**

**Poblaciones Vigilancia Epidemiológica TELEPSICOLOGÍA**  
**10 HORAS x 25**

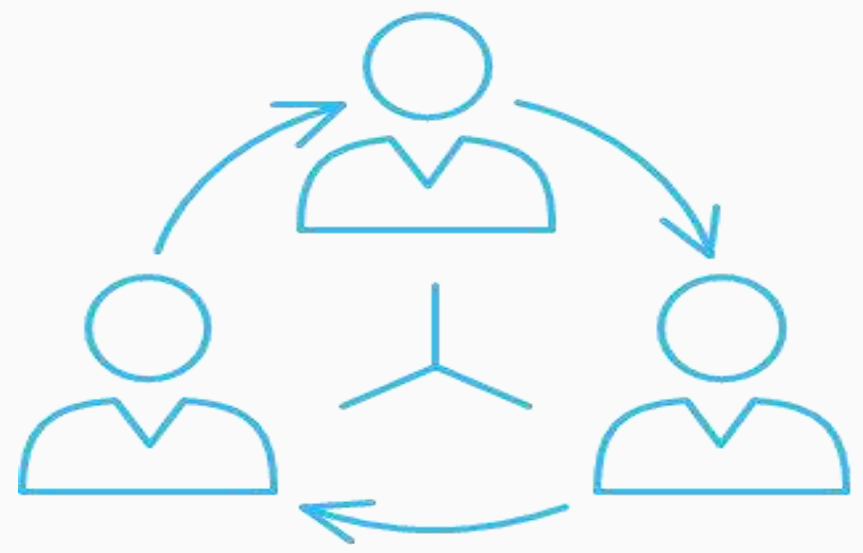
Generación de Capacidades Empresariales:  
Formación de Brigadistas Emocionales  
Formación de Líderes Psicosociales

**ACTIVACIÓN ÁNGEL GUARDIÁN**

Bomberos emocionales



# Mobilización



**1. KIT LÍDER EMPRESARIAL**

**2. KIT DE IMPLEMENTACIÓN/FORMADOR**

**3. KIT TRABAJADOR**

# Programas de implementación

## Promoción y Prevención



- ✓ Prevención del Acoso Laboral, Sexual y de Género
- ✓ Equidad e Igualdad dentro de los SG-SST
- ✓ Gestión de la Fatiga
- ✓ Liderazgo Inspirador y Empoderador
- ✓ Resiliencia Organizacional
- ✓ Inteligencia Emocional


## Vigilancia Epidemiológica




- ✓ Prevención de la Ideación Suicida en el Ámbito Laboral
- ✓ Manejo de la Ansiedad y la Depresión
- ✓ Prevención del Consumo de Sustancias psicoactivas



# Documentación de Apoyo



**POSITIVA**  
 COMPAÑÍA DE SEGUROS




**Documento Técnico**

Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión

Positivamente más


 Positiva Prevención


 COLOMBIA  
 POTENCIA DE LA VIDA


**POSITIVA**  
 COMPAÑÍA DE SEGUROS

**GUIA DEL EMPLEADOR**

Programa para el fortalecimiento del Liderazgo Consciente



Positivamente más


**POSITIVA**  
 COMPAÑÍA DE SEGUROS

**CARTILLA** 

para el trabajador



Programa para el fortalecimiento del Liderazgo Consciente

Positivamente más


 Positiva Prevención


 COLOMBIA  
 POTENCIA DE LA VIDA

## P

- Realizar un **diagnóstico exhaustivo de la organización antes de planificar las intervenciones.**
  - Segmentación por **GAP-P**
  - Diseño del plan estratégico, **conectarlo con indicadores de la empresa.**
- Involucrar a los trabajadores, líderes y otros stakeholders **para la generación de hábitos y creencias** que impacten la cultura deseada.

## H

- Implementar un **modelo acciones sobre el liderazgo psicosocial**
- Asegurarse de que las **medidas implementadas sean coherentes con los riesgos y las expectativas** identificadas.
- Asignar **recursos preparados para la ejecución efectiva**
- **Proporcionar entrenamiento y apoyo** a los responsables de la implementación.

## V

- **Establecer indicadores claros y medibles** para evaluar los resultados y el impacto de las intervenciones.
- **Implementar mecanismos de recolección y procesamiento de datos** para el seguimiento.
- **Feedback bidireccional**, para detectar problemas y realizar ajustes a tiempo.

## A

- Analítica de datos para **la toma de decisiones**
  - Ajustes al plan de **transformación cultural.**
  - ¡Asegurar la marca **Positivamente MAS!**  
Certificar empresa y clientes internos.

## Promoción y Prevención

INDICADORES

Habilidad de Gestión del Plan de Acción GAP  
(Nivel de madurez psicosocial)

Capacidad de evaluar en retrospectiva y prospectiva Retrospectiva para el cambio cultural



Optimización de acciones para la Implementación (mesas Ejecutivas, definición de la Hipótesis del Negocio)

- Competencias Humanas
- Competencias Organizacionales

Co-creación y experimentación para la Generación de escenarios de participación

**TRANSFORMACIÓN CULTURAL**

**Vigilancia Epidemiológica**



Ahora un ejercicio .....





## ¿Quieres conocer tu nivel de afectación emocional?

Escanea el código, acepta el consentimiento y diligencia las preguntas, recibirás el resultado inmediatamente y recomendaciones que sin duda te aportarán a fortalecer tus emociones!

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoieWY4NDdlODQtOWM4ZS00NWY5LWJjODEtMjdmMDI1ODM4NmZmliwidCI6ImYwZjYwNjZiLTQ2ZWVtNDQwZC04YzQ3LTI3YjdiZmVIMGU1ZCIsImMiOiR9>

## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:



### Solución 1

Trabajando juntos en los determinantes laborales, podremos impactar de manera positiva en la salud mental de los trabajadores.

### Solución 2

Gestionando la salud psicosocial genera mejoras en la productividad y bienestar de nuestros trabajadores

### Solución 3

Con la participación activa a todo nivel de la organización se logra construir un lugar seguro y mentalmente sano.

### Solución 4

Los resultados a corto plazo motivan la implementación de acciones a largo plazo.



# Trabajar juntos en la construcción del Bienestar Psicosocial en Norte de Santander





SÍGUENOS EN NUESTRO  
CANAL DE WHATSAPP



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



Te invitamos a conocer:


**Posipedia**


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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

# NORTE DE SANTANDER MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



**RUTA DE SOLUCIONES A LAS  
PROBLEMÁTICAS, NECESIDADES Y  
RECURSOS TÉCNICOS APLICADOS A  
LAS HABILIDADES HUMANAS EN SST.**





## Diego Hurtado Guzmán

**Médico**

**Especialista en Gerencia de la SST**

**Magíster en Bioética.**

**Líder de la Comunidad de habilidades Humanas para la SST**

**Líder de la Comunidad en Resiliencia Organizacional**

**Redes: “El arte de trabajar feliz”**





Colombia ha recorrido un camino significativo en la construcción de un marco normativo robusto que promueve la ética empresarial y la seguridad y salud en el trabajo. Este avance refleja un compromiso firme hacia la **integridad** y la recuperación de **confianza**, demostrando que un entorno empresarial ético y seguro **no solo es posible, sino esencial** para el desarrollo sostenible y competitivo del país.

Diego Hurtado Guzmán



**¿Qué es la ética?**

**!Es una decision!**

**Para tomar decisiones prudentes.**

**En SST buscamos cumplir la ley y su cumplimiento no siempre es ético.**

**Lo fácil Vs. lo difícil**





## Resumen normativo de la ética empresarial en Colombia.

### **Código de Procedimiento Penal (Ley 906 de 2004)**

#### **Artículo 91:**

Suspensión y cancelación de la personería jurídica cuando se hubieran dedicado a actividades delictivas.

### **Código Penal, Artículo 441 (modificado por la Ley 1121 de 2006):**

Sanción para quien omita denunciar actos de corrupción en el sector privado, incluyendo el soborno y la aceptación de sobornos por parte de directivos y empleados.

### **Ley 1474 de 2011**

Busca fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción de la gestión pública.

### **Ley 1778 de 2016 (Ley Antisoborno).**

Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.

El artículo 23 (modificado por la Ley 2195 de 2022): Obliga a las empresas a adoptar programas de ética y transparencia empresarial.



## Resumen normativo de la ética empresarial en Colombia.

### Ejemplo

#### Ley 2195 de 2022:

Adopta medidas para prevenir actos de corrupción y promover la cultura de la legalidad e integridad.

Establece la obligación de las personas jurídicas de implementar programas de transparencia y ética empresarial, incluso para las Mipymes.

#### Ley 2195 de 2022:

Las respectivas superintendencias o autoridades de inspección, vigilancia o control determinarán el contenido de los programas de transparencia y ética empresarial teniendo en cuenta criterios tales como el sector, los riesgos del mismo, el monto de los activos, ingresos, el número de empleados y objeto social.

#### Circular Externa 100-003 de 2016 Superintendencia de Sociedades:

Guía para poner en marcha un programa de ética empresarial para la prevención de conductas ilícitas.

Define 8 principios clave para la implementación:

- Compromiso de la alta dirección.
  - Evaluación de riesgos.
- Políticas y procedimientos.
- Capacitación y comunicación.
  - Líneas de denuncia.
  - Monitoreo y auditoría.
- Medidas disciplinarias.
  - Mejora continua.

### Ejemplo

#### Decreto 092 de 2022

Modifica la estructura de la Superintendencia de Industria y Comercio y define las funciones de sus dependencias. Crea la Dirección de Cumplimiento en el Despacho del Superintendente Delegado, responsable de vigilar la adopción efectiva de programas de cumplimiento.



## NORMATIVIDAD:

La normativa colombiana en seguridad y salud en el trabajo (SST) incorpora diversos aspectos éticos que buscan garantizar la protección, el bienestar y la dignidad de los trabajadores.

### Ley 100 de 1993

- **Derecho a la Protección:** Todos los trabajadores a estar protegidos frente a los riesgos laborales, garantizando su **bienestar y seguridad** en el entorno de trabajo.
- **Acceso a la Salud:** Promueve el acceso a servicios de salud y atención médica para todos los trabajadores, **asegurando su bienestar integral**.

### Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo).

- **Responsabilidad de los Empleadores:** Estipula la obligación de los empleadores de implementar sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), reflejando una **responsabilidad ética hacia la protección de sus empleados**.
- **Prevención de Riesgos:** Promueve la **prevención como principio fundamental**, asegurando que se tomen medidas proactivas para evitar accidentes y enfermedades laborales.
- **Participación y Consulta:** Fomenta la participación activa de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, asegurando que **sus voces y preocupaciones sean escuchadas y consideradas**.

### Resolución 0312 de 2019

- **Estándares Mínimos de SST:** Define los estándares mínimos que deben cumplir los empleadores en términos de seguridad y salud en el trabajo, **garantizando un nivel básico de protección y bienestar** para todos los empleados.
- **Cultura de Seguridad:** Promueve la creación de una cultura organizacional que valore y priorice la seguridad y salud en el trabajo, **fomentando prácticas y comportamientos éticos** entre todos los miembros de la organización.
- **Formación y Capacitación:** Obliga a los empleadores a proporcionar formación y capacitación continua a sus empleados en temas de seguridad y salud, asegurando que **estén informados y preparados** para manejar riesgos laborales.



## Principios Éticos en la Normativa de SST

•**Dignidad Humana:** Todas las normas buscan garantizar el respeto y la protección de la dignidad de los trabajadores, proporcionando un entorno de trabajo seguro y saludable.

•**Justicia y Equidad:** Las regulaciones aseguran que todos los trabajadores, sin discriminación, tengan acceso a un entorno de trabajo seguro y saludable.

•**Transparencia y Comunicación:** Las normas fomentan la transparencia y la comunicación abierta entre empleadores y empleados, asegurando que la información sobre riesgos y medidas de seguridad esté disponible y sea clara.

•**Responsabilidad Social:** Reflejan la responsabilidad social de las empresas de proteger a sus trabajadores, contribuyendo así al bienestar de la sociedad en general.





## Principios éticos Universales

A partir del Informe Belmont, Beauchamps y Childress.

- ✓ **Autonomía:** reconocimiento de la capacidad de los individuos para tomar decisiones informadas.
- ✓ **Beneficencia:** evaluar cuidadosamente los riesgos y beneficios para asegurar que los beneficios superen los riesgos.
- ✓ **No maleficencia:** evitar infligir daño a los demás.
- ✓ **Justicia:** equidad, igualdad, distribución equitativa de beneficios y cargas.

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS PARA SER ÉTICOS EN SST:

### Problema 1

Falta de conciencia ética y humanista.

### Problema 2

Influencias negativas del entorno laboral.

### Problema 3

Resistencia al cambio.

### Problema 4

Deficiencia en la comunicación.

### Problema 5

Falta de liderazgo ético.

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS PARA SER ÉTICOS EN SST:

### Problema 6

Falta de habilidades blandas.

### Problema 7

Inadecuada gestión del estrés.

### Problema 8

Falta de políticas de integridad

### Problema 9

Falta de rendición de cuentas.

### Problema 10

Cultura organizacional deficiente.

## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:



### **Solución 1: falta de conciencia ética**

- ✓ **Programas de Capacitación en Ética:** Implementar cursos regulares sobre ética empresarial que incluyan casos prácticos y debates.
- ✓ **Código de Ética:** Desarrollar y comunicar un código de ética claro, accesible y comprensible para todos los empleados.
- ✓ **Campañas de Sensibilización:** Realizar campañas internas que destaquen la importancia de la ética en el trabajo y sus beneficios a largo plazo.

### **Solución 2: Influencias negativas del entorno laboral.**

- ✓ **Evaluación del Clima Laboral:** Realizar evaluaciones periódicas del clima laboral y tomar medidas correctivas.
- ✓ **Promoción de Valores Positivos:** Promover activamente valores positivos y conductas éticas en el entorno laboral.
- ✓ **Intervenciones Psicosociales:** Implementar intervenciones psicosociales para mejorar las relaciones laborales y el ambiente de trabajo.

### **Solución 3: Resistencia al cambio.**

- ✓ Promover una cultura organizacional abierta al cambio a través de la formación continua y el liderazgo participativo.
- ✓ Acompañarme en la ruta de conocimiento de resiliencia organizacional.



## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 4: deficiencia en la comunicación.

- ✓ **Talleres de Comunicación:** Ofrecer talleres y cursos sobre comunicación efectiva y asertiva.
- ✓ **Feedback Constante:** Establecer un sistema de feedback continuo para mejorar la comunicación interna.
- ✓ **Roles de Mentoría:** Asignar mentores que guíen y aconsejen a los empleados en el desarrollo de sus habilidades comunicativas.

### Solución 5: Falta de liderazgo ético.

- ✓ **Formación en Liderazgo Ético:** Capacitar a los líderes en principios de liderazgo ético y responsable.
- ✓ **Evaluación de Líderes:** Implementar evaluaciones de desempeño que incluyan criterios éticos.
- ✓ **Reconocimiento y Recompensa:** Establecer programas de reconocimiento para líderes que demuestren altos estándares éticos.

### Solución 6: Falta de habilidades blandas.

- ✓ **Formación en Liderazgo Ético:** Capacitar a los líderes en principios de liderazgo ético y responsable.
- ✓ **Evaluación de Líderes:** Implementar evaluaciones de desempeño que incluyan criterios éticos.
- ✓ **Reconocimiento y Recompensa:** Establecer programas de reconocimiento para líderes que demuestren altos estándares éticos.



### **Solución 7: Inadecuada gestión del estrés**

- ✓ **Comprender el estrés:** Gestionarlo a partir de conocerlo.
- ✓ **Trabajo multidisciplinario:** Apoyarse entre todos.
- ✓ **Apoyo Social:** Es la mejor herramienta contra el estrés.

### **Solución 8: Falta de políticas de integridad.**

- ✓ **Desarrollo de Políticas Claras:** Crear políticas de integridad claras y detalladas.
- ✓ **Divulgación de Políticas:** Asegurar la difusión y comprensión de estas políticas entre todos los empleados.
- ✓ **Monitoreo y Actualización:** Monitorear el cumplimiento de estas políticas y actualizarlas según sea necesario.

### **Solución 9: Falta de rendición de cuentas.**

- ✓ **Sistemas de Auditoría:** Implementar sistemas de auditoría interna y externa para evaluar el cumplimiento ético.
- ✓ **Mecanismos de Denuncia:** Establecer mecanismos seguros y confidenciales para la denuncia de conductas poco éticas.
- ✓ **Transparencia en la Gestión:** Fomentar la transparencia en todas las operaciones y decisiones empresariales.

### **Solución 10: cultura organizacional deficiente.**

- ✓ **Redefinición de Valores:** Redefinir y comunicar claramente los valores organizacionales centrados en la ética.
- ✓ **Actividades de Integración:** Realizar actividades que refuercen la cultura ética de la empresa.
- ✓ **Compromiso de la Alta Dirección:** Asegurar que la alta dirección esté comprometida y actúe de acuerdo con los valores éticos de la organización.





La mayor victoria es la que se gana sobre sí mismo...

Séneca.



# Bibliografía

- ✓ Cortina, A. (2008). *Ética de la empresa: Claves para una nueva cultura empresarial (Octava)*. Trotta.
- ✓ Séneca. (2020). *Cartas a Lucilio (Segunda)*. Ediciones cátedra.
- ✓ Maya, J. M. (2020). *Aspectos éticos en evaluación de investigación relacionada con la salud de los seres humanos (Primera)*. Fondo editorial EIA.
- ✓ Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2017). *Ética en los negocios: casos y toma de decisiones (Décimo primera)*. Cengage Learning.
- ✓ Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2017). *Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right*. John Wiley & Sons.
- ✓ Guffey, M. E., & Loewy, D. (2021). *Essentials of Business Communication*. Cengage Learning.
- ✓ Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization—A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455-471.
- ✓ Ciulla, J. B. (2004). *Ethics, the Heart of Leadership*. Praeger Publishers.
- ✓ Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- ✓ Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.
- ✓ Paine, L. S. (1994). Managing for organizational integrity. *Harvard Business Review*, 72(2), 106-117.
- ✓ Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, 71(4), 78-91.
- ✓ Kelloway, E. K., & Day, A. L. (2005). Building healthy workplaces: What we know so far. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 223-235.



## Diego Hurtado Guzmán

**Médico**

**Especialista en Gerencia de la SST**

**Magíster en Bioética.**

**Líder de la Comunidad de habilidades Humanas para la SST**

**Líder de la Comunidad en Resiliencia Organizacional**

**Redes: “El arte de trabajar feliz”**





SÍGUENOS EN NUESTRO  
CANAL DE WHATSAPP



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



# Resumen normativo de la ética empresarial en Colombia.

## Código de Procedimiento Penal.

**Ley 906 de 2004, Artículo 91**  
Suspensión de la personería jurídica ante sospecha de actividades delictivas

## Código Penal, Ley 1121 de 2006, Artículo 441

Sancionar actos de corrupción en el sector privado, incluyendo el soborno y la aceptación de sobornos por parte de directivos y empleados.

## Ley 1474 de 2011

Fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción.

## Ley 1778 de 2016 (Ley Antisoborno).

Establecer medidas para prevenir y sancionar el soborno transnacional.

- **Artículo 2:** Define el soborno transnacional y las sanciones aplicables.
- **Artículo 23:** Obliga a las empresas a adoptar programas de ética y cumplimiento para prevenir el soborno.

## Circular Externa 100-003 de 2016 Superintendencia de Sociedades

Establecer un programa de ética empresarial para la prevención de conductas ilícitas.

- **Característica Principal:** Define ocho principios clave para la implementación de programas de ética y cumplimiento en las empresas:
- Compromiso de la alta dirección.
- Evaluación de riesgos.
- Políticas y procedimientos.
- Capacitación y comunicación.
- Líneas de denuncia.
- Monitoreo y auditoría.
- Medidas disciplinarias.
- Mejora continua.

## Ley 2195 de 2022, Artículo 9.

Adoptar medidas para prevenir actos de corrupción y promover la cultura de la legalidad e integridad.

- **Característica Principal:**
- **Parágrafo 1:** Establece la obligación de las personas jurídicas de implementar programas de transparencia y ética empresarial.
- **Parágrafo 3:** Define los criterios específicos para estos programas basados en activos, ingresos, número de empleados y objeto social.
- **Parágrafo 4:** Establece las sanciones por el incumplimiento de estos programas.

## Circular 058:22

Instrucciones para la elaboración y presentación del programa de transparencia y ética empresarial.

- **Característica Principal:** Dirigido a las ESAL (Sin ánimo de lucro).
- Según el tamaño de la ESAL, debe o no tener programa de ética.

## Decreto 092 de 2022

Modificar la estructura de la Superintendencia de Industria y Comercio y definir las funciones de sus dependencias.

- **Característica Principal:** Crea la Dirección de Cumplimiento en el Despacho del Superintendente Delegado, responsable de vigilar la adopción efectiva de programas de cumplimiento en el marco de garantías aceptadas y condicionamientos en integraciones empresariales.

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

# NORTE DE SANTANDER MÁS POSITIVA

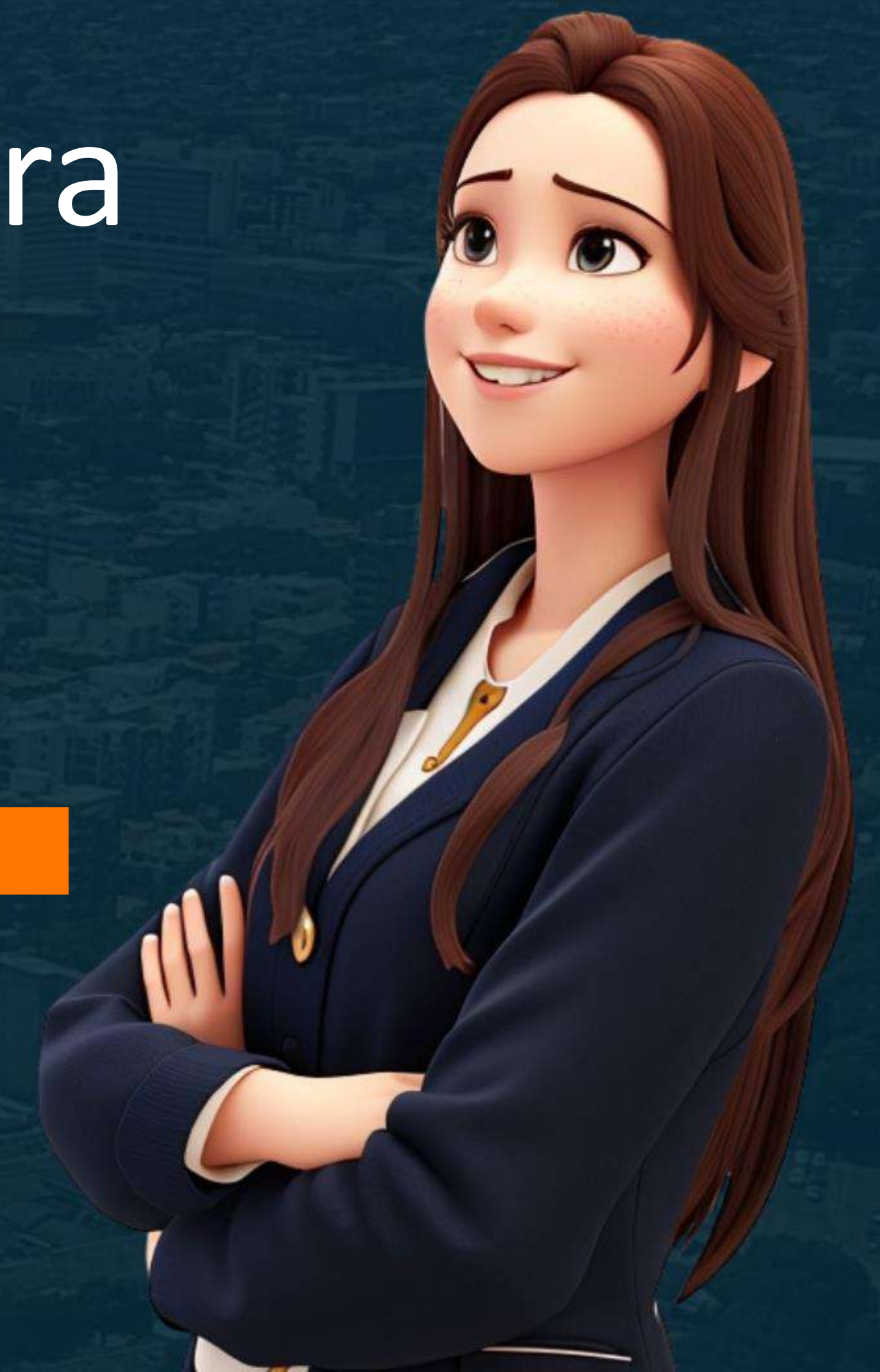
El cuidado de sí suma a TU VIDA

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



“El futuro tiene muchos nombres: para el débil es **lo inalcanzable**, para el miedoso **lo desconocido** y para el valiente, **la oportunidad.**”

*Victor Hugo*








# ALISSTA<sup>®</sup>

*gestión a tu alcance*

[www.alissta.gov.co](http://www.alissta.gov.co) 

DISPONIBLE EN  
 Google play

Disponible en  
 App Store



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



## Sistema de Gestión en SST

### Ley 1562 de 2012

*“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.”*

### Decreto 1072 de 2015

*“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.”*

### Resolución 0312 de 2019

*“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.”*

### Resolución 1401 de 2007

*“Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo..”*

## NORMATIVIDAD

## Firma Documentos Digitales

### Ley 527 de 1999

*“Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones.”*

### Decreto 2364 de 2012

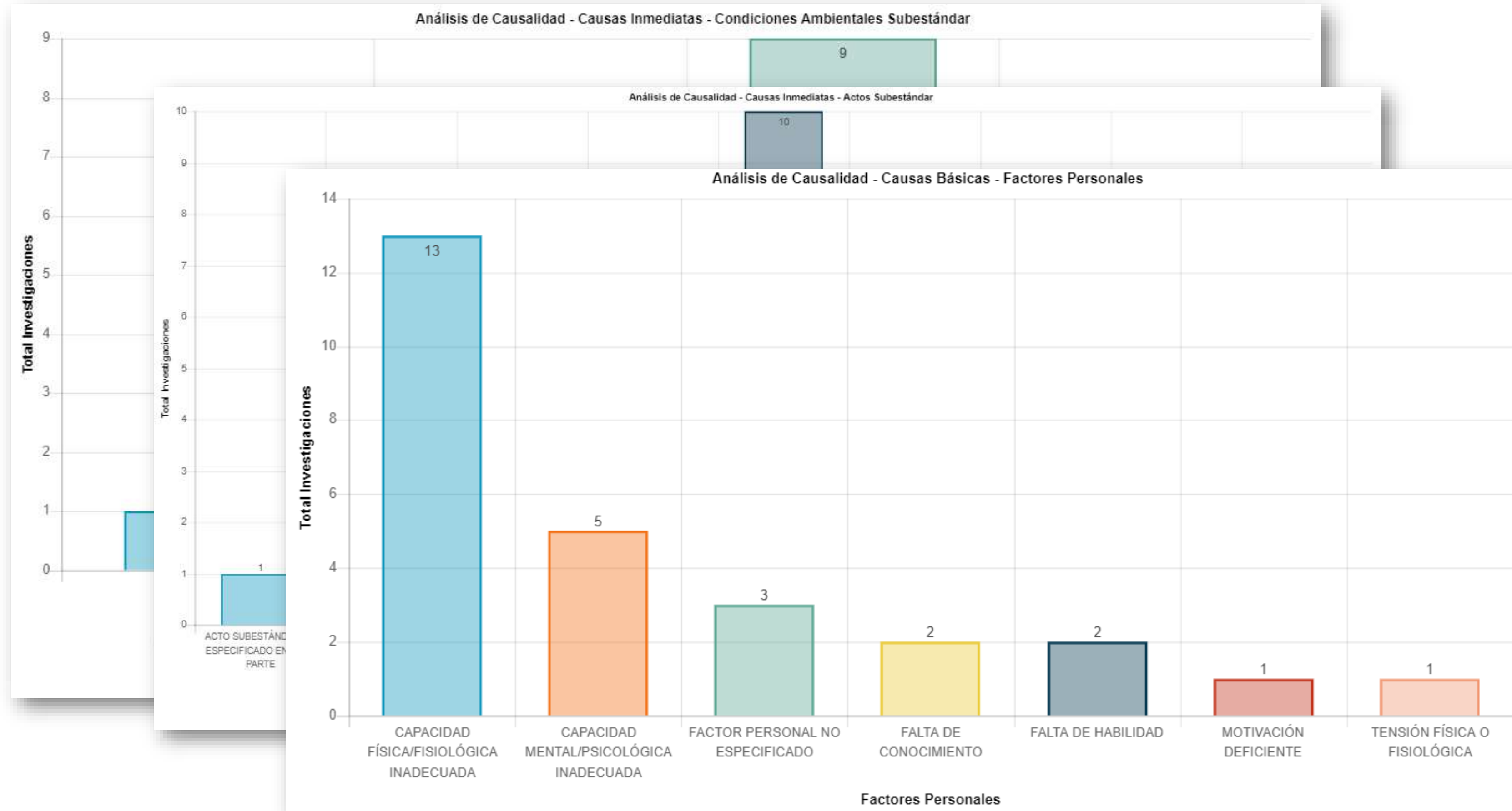
*“Por medio del cual se reglamenta el artículo 7 de la Ley 527 de 1999, sobre la firma electrónica y se dictan otras disposiciones.”*

# Investigación Incidentes y Accidentes de Trabajo

100% digitales

## Análisis Causal

## Caracterización Investigaciones



# Investigación Incidentes y Accidentes de Trabajo

100% digitales

## Radicación Electrónica

+ 3.200

Investigaciones

100 % Digitales

+ 900

Empresa

VIII. DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE O AT POR PARTE DEL TRABAJADOR Y/O TESTIGOS IMPORTANTES

POR FAVOR UTILIZAR FORMATO ANEXO NO.1 PARA TESTIMONIOS SOBRE EL ACCIDENTE O INCIDENTE DE TRABAJO

**FIRMA**

frfgffs fsfsr

JEFE INMEDIATO O SUPERVISOR

TIPO DE DOCUMENTO	CC	X	TI	CE	NU	PA
No.	1010237150					

RESPONSABLE SIGST

TIPO DE DOCUMENTO	CC	TI	CE	NU	PA
No.					

INTEGRANTE DE COPASST O VIGIA SST

TIPO DE DOCUMENTO	CC	X	TI	CE	NU	PA
No.	80183464					

BRIGADISTA DE EMERGENCIA

TIPO DE DOCUMENTO	CC	TI	CE	NU	PA
No.					

OTRO PARTICIPANTE DE LA INVESTIGACIÓN

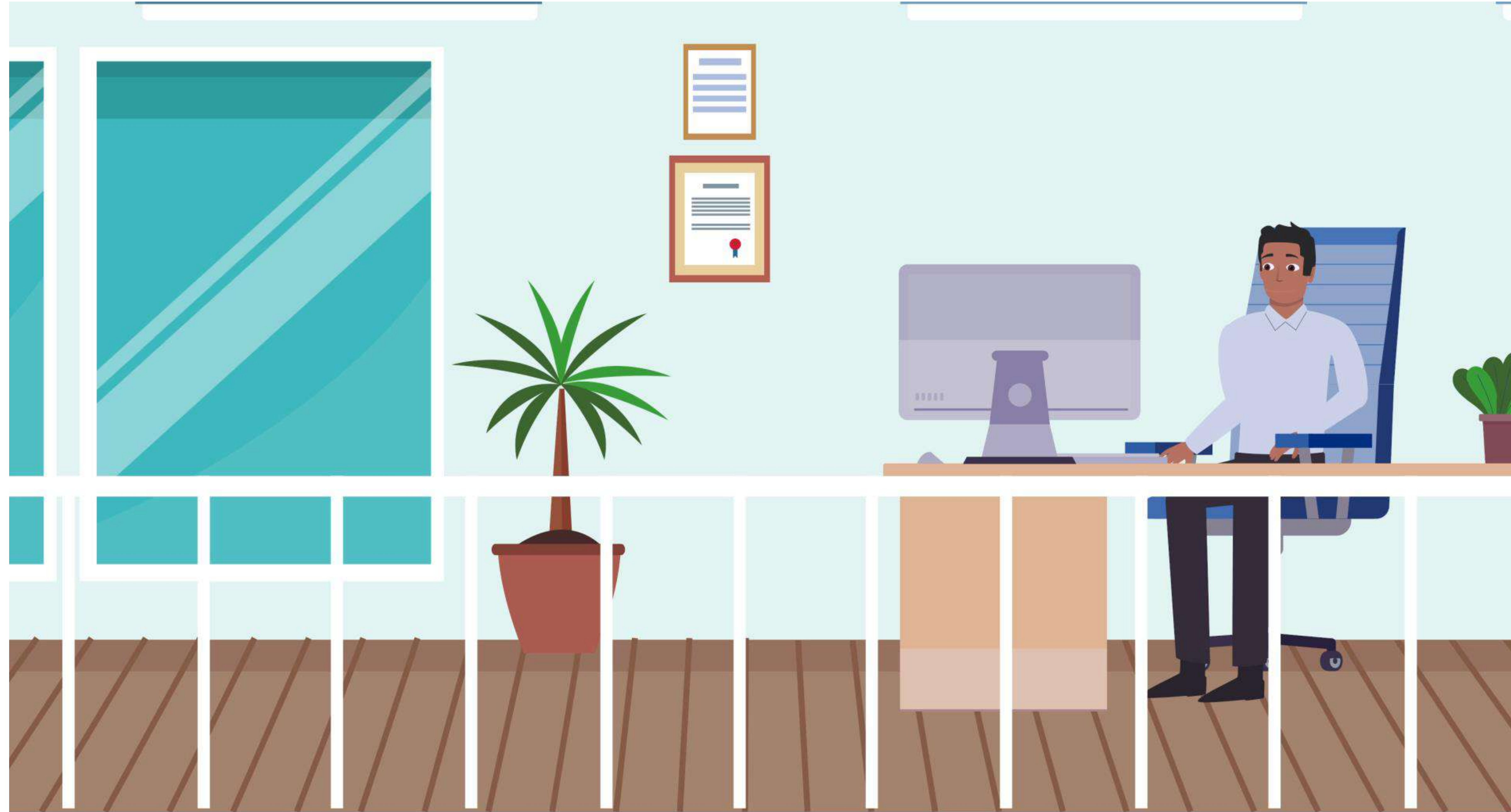
TIPO DE DOCUMENTO	CC	TI	CE	NU	PA
No.					

NOMBRES Y APELLIDOS

CARGO

FIRMA

 **EnVivo**



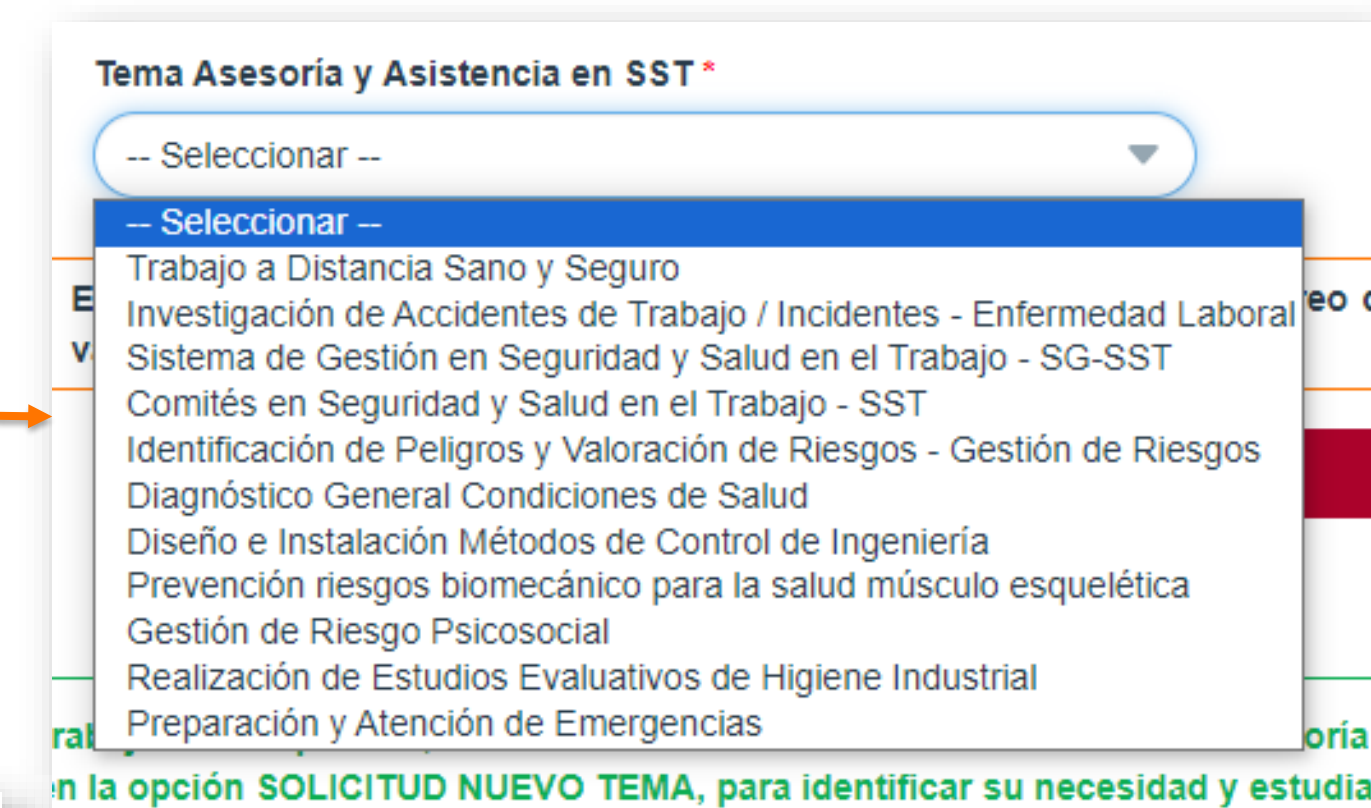


## Ley 1562 de 2012

*“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.”*

**Ley 1562 de 2012 - artículo 11 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.”

## Elementos Claves



En la opción SOLICITUD NUEVO TEMA, para identificar su necesidad y estudiarla.



## Recomendaciones para la asesoría

- ❖ Estar cinco (5) minutos antes de la hora y fecha seleccionada
- ❖ Tener presente el canal seleccionado
- ❖ Enlista todas tus dudas sobre el tema en SST escogido
- ❖ Ubícate en un espacio cómo donde puedas estar atento a la asesoría personalizada
- ❖ Cuenta con una conexión estable
- ❖ Finaliza la asesoría firmando el acta y realizando la encuesta de satisfacción




[www.alissta.gov.co](http://www.alissta.gov.co)



Recuerda nuestros canales de **acompañamiento**



**Horario de atención**

Lunes a viernes  
8:00 A.M. A 12:00 M.  
1:00 P.M. A 5:00 P.M.

**Líneas de atención**

Nivel Nacional  
018000413535

Bogotá  
(601) 241 55 22

**Chat en línea**

**Línea de Whatsapp**

(+57) 310 382 93 76





# Cambiar la forma de gestionar la **Seguridad y Salud en el Trabajo** en tu empresa





SÍGUENOS EN NUESTRO  
CANAL DE WHATSAPP



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

# NORTE DE SANTANDER MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



**“Cuando la felicidad se convierte en la prioridad, la productividad y el bienestar florecen juntos”**

 Roberto Machado





## IMPORTANCIA:

1

**Mejora la Productividad:** Los empleados felices son más productivos, comprometidos y motivados, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral.

2

**Reducción del Ausentismo:** Un entorno de trabajo positivo reduce el estrés y las enfermedades relacionadas con el trabajo, disminuyendo así las tasas de ausentismo.

3

**Retención de Talento:** Las organizaciones que priorizan el bienestar y la felicidad laboral retienen mejor a sus empleados, reduciendo los costos asociados con la rotación de personal.



## IMPORTANCIA:

4

**Mejora del Clima Laboral:** Los empleados felices son más productivos, comprometidos y motivados, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral.

5

**Reducción del Ausentismo:** Un entorno de trabajo positivo reduce el estrés y las enfermedades relacionadas con el trabajo, disminuyendo así las tasas de ausentismo.

## NORMATIVIDAD:

### Resolución 2646

Define y establece disposiciones para la prevención, monitoreo y gestión de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

2008

2012

2015

### Decreto 1072

Decreto único reglamentario del sector trabajo, que incluye normas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo el bienestar emocional y mental.

### Ley 1562

Reforma el Sistema General de Riesgos Laborales e incluye disposiciones sobre la promoción y prevención de la salud en el trabajo.





## NORMATIVIDAD:

### Resolución 1111

Adopta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que incluye aspectos relacionados con el bienestar y la salud mental de los empleados.

2017

2019

### Resolución 0312

Establece los estándares mínimos del SG-SST, promoviendo prácticas que contribuyan al bienestar integral de los empleados.





## NORMATIVIDAD:



### **Resolución 0312 de 2019 (actualizada en 2021)**

Actualiza los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incorporando prácticas de bienestar integral y salud mental.



### **Decreto 1174 de 2020**

Introduce el Piso de Protección Social, que incluye medidas de protección y bienestar para los trabajadores por cuenta propia y aquellos con contratos de prestación de servicios.



### **Resolución 0423 de 2020**

Establece los protocolos de bioseguridad en el trabajo debido a la pandemia de COVID-19, destacando la importancia del bienestar emocional y la reducción del estrés.



## NORMATIVIDAD:



### **Ley 2069 de 2020**

Fomenta el emprendimiento, incluyendo disposiciones sobre el bienestar y la salud mental de los emprendedores y trabajadores en pequeñas y medianas empresas.



### **Resolución 256 de 2022**

Introduce nuevos lineamientos para la promoción del trabajo decente y el bienestar en el entorno laboral, enfatizando la inclusión y la diversidad.

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES:

### Estrés Laboral y Agotamiento

La sobrecarga de trabajo y las altas demandas pueden llevar al agotamiento.

### Desconexión Emocional

Los colaboradores pueden sentirse desvinculados de su trabajo y de la organización.

### Falta de Reconocimiento

La ausencia de reconocimiento y apreciación impacta negativamente en la motivación.

### Desequilibrio entre Vida Laboral y Personal

La dificultad para equilibrar las responsabilidades laborales y personales afecta el bienestar.

### Entornos Laborales Tóxicos

El acoso laboral y la falta de apoyo entre compañeros crean un ambiente negativo.



## DESAFÍOS:

### Implementación de Programas de Bienestar

Crear e implementar programas que promuevan la salud física, mental y emocional de los colaboradores.

### Medición del Bienestar de los Colaboradores

Establecer métricas y herramientas para evaluar regularmente el bienestar de los colaboradores.

### Adaptación a Nuevas Formas de Trabajo

Ajustarse a las nuevas modalidades de trabajo, como el trabajo remoto e híbrido, asegurando el bienestar de los empleados en estos contextos.

### Inclusión y Diversidad

Fomentar un ambiente laboral inclusivo y diverso, donde todos los empleados se sientan valorados y respetados.

### Capacitación Continua en Bienestar

Proporcionar formación constante en temas de bienestar, salud mental y manejo del estrés para todos los niveles de la organización.





## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:



### Implementar Programas de Gestión del Estrés

**Solución:** Ofrecer talleres de manejo del estrés, técnicas de mindfulness y relajación.

**Ejemplo:** *Introducir sesiones semanales de mindfulness y acceso a aplicaciones como Headspace o Calm.*



### Fomentar la Conexión Emocional

**Solución:** Promover actividades de team building y fortalecer la cultura organizacional.

**Ejemplo:** *Organizar actividades de integración y eventos sociales dentro de la empresa.*



### Establecer Sistemas de Reconocimiento y Retroalimentación

**Solución:** Implementar sistemas de reconocimiento y recompensas, fomentar la cultura de feedback positivo.

**Ejemplo:** *Utilizar plataformas de reconocimiento como Bonusly y establecer programas de "Empleado del Mes".*



## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:



### **Promover el Equilibrio entre Vida Laboral y Personal**

**Solución:** Ofrecer horarios flexibles y programas de bienestar.

**Ejemplo:** *Implementar políticas de teletrabajo y horarios flexibles, así como programas de bienestar físico y mental.*



### **Mejorar el Ambiente de Trabajo**

**Solución:** Crear políticas claras contra el acoso laboral y fomentar un ambiente de apoyo y respeto.

**Ejemplo:** *Realizar talleres de concienciación y establecer canales de denuncia anónimos.*

**Comunidad Nacional de  
Conocimiento en:**

**FELICIDAD Y  
CONSCIENCIA POR  
LA VIDA**



**El cuidado de sí  
suma a tu vida**

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



# Ruta del conocimiento



# Ruta del conocimiento



# Ejercicio Mindfulness



*Dentro del próximo mes, cada uno de nosotros se compromete a:*

**Introducir una pausa diaria de bienestar:**

Puede ser una sesión de mindfulness, una breve caminata, o un tiempo para la relajación.

**Compartir esta práctica con el equipo:**

Fomentar la participación y medir su impacto en el bienestar general del grupo.





SÍGUENOS EN NUESTRO  
CANAL DE WHATSAPP



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA