POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

CAUCA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

WAYGROUP

adn educativa e-learning solutions

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

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



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

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

@POSITIVA.PREVENCION

SIGUENOS

EN NUESTRAS REDES SOCIALES

@Positiva.prevencion

@SoyRobertoMachado

@SOYROBERTOMACHADO

positiva.prevencion

3.296 publicaciones | 17,1 mil seguidores | 1.034 seguidos

Positiva Prevención

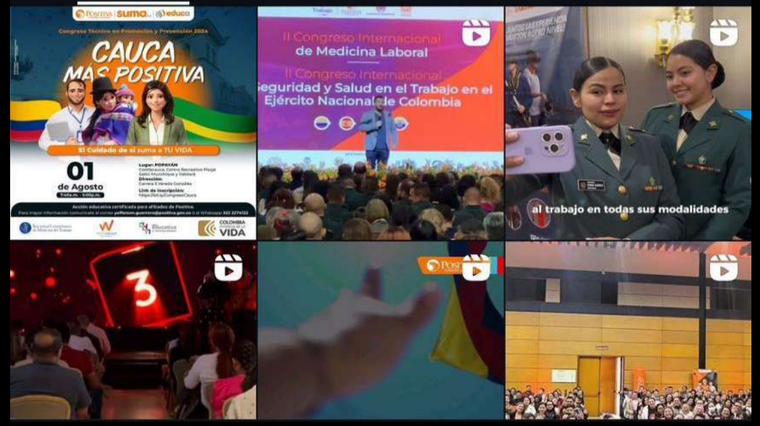
Blog personal

👷 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...

Eventos | Salud mental | Tips | Alissta | CCL



soyrobertomachado

1.982 publicaciones | 79,3 mil seguidores | 3.476 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

Cursos | Testimonios | Reflexiones | Contáctame | Eventos



COMPARTE TUS FOTOS Y EXPERIENCIA



@Positiva.prevencion

@SoyRobertoMachado

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

AGENDA JORNADA MAÑANA

8:05 a.m. - 8:10 a.m.

Palabras de seguridad o video - presencia del equipo de brigadistas.

Responsable:
Comfacauca Centro Recreativo

8:10 a.m
8:20 a.m.

Conferencia 1

Activación inicial - creación de experiencias con los participantes, presentación de la agenda del día.

Responsable:
Dr. Roberto José Machado Rivero

8:20 a.m. - 8:25 a.m.

Himnos de Colombia y el departamento.

8:25 a.m. - 8:45 a.m.

Presentación de líderes e invitados especiales.

8:45 a.m
9:05 a.m.

Conferencia 2

Referenciación departamental, accidentalidad y enfermedad laboral, gestión comités seccionales y acciones estratégicas, presentación equipo de la sucursal.

Responsable:
Dra. Sandra Patricia Morales Manrique

9:05 a.m. - 9:10 a.m.

Foto grupal.

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

Conferencia 3

Experiencia exitosa y lección aprendida - Primeros auxilios psicológicos (Gobernación del Cauca).

Responsable:
Dra. Lisbeth Estefany Larrahondo

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

Conferencia 4

Ruta de soluciones a las problemáticas, necesidades y recursos técnicos en normatividad y actualización en riesgos laborales.

Responsable:
Dr. Jesús Palomino Cervantes

10:10 a.m.
10:50 a.m.

Conferencia 5

Ruta de soluciones a las problemáticas, necesidades y recursos técnicas del sector salud.

Responsable:
Dr. Cristián Alonso Ramírez

10:50 a.m. - 11:00 a.m.

Muévete y contágiate de la prevención - pausa activa y recreativa.

11:00 a.m.
11:40 a.m.

Conferencia 6

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

Responsable:
Dr. Diego Fernando Hurtado

11:40 a.m.
12:20 p.m.

Conferencia 7

Panel - Conversando con expertos intercomunidades Positiva Educa.

Responsable:
Dra. Luana Betsy Polo Cortés
Dr. Roberto José Machado Rivero
Dr. Cristián Alonso Ramírez
Dr. Diego Fernando Hurtado
Dr. Jesús Palomino Cervantes
Dr. Ánderson Parra Hernández

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | WATGROUP | adn educativa e-learning solutions | COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

AGENDA JORNADA TARDE

12:20 p.m. - 12:30 p.m.

Intervención 2 - Posiplay, concierto de la prevención.

12:30 p.m. - 1:45 p.m.

Almuerzo.

1:45 p.m. - 1:55 p.m.

Intervención 3 - Posiplay, concierto de la prevención.

1:55 p.m.
2:10 p.m.

Conferencia 8

Experiencia Posiplay.

Responsable:
Dr. Edgar Hernando González

2:10 p.m.
2:50 p.m.

Conferencia 9

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 10

Ruta de soluciones a las problemáticas, necesidades y recursos técnicos en la gestión de los comités del SG-SST.

Responsable:
Dr. Ánderson Parra Hernández

3:30 p.m. - 3:40 p.m.

Muévete y contágiate de la prevención - pausa activa y recreativa.

3:40 p.m.
4:00 p.m.

Conferencia 11

Educación inmersiva aplicada en gestión de prevención de accidentes laborales - simuladores de realidad virtual.

Responsable:
Dr. Esteban Díaz Cuartas

4:00 p.m.
4:15 p.m.

Conferencia 12

Socialización de experiencias exitosas de investigación formativa en el Centro Tutorial Popayán de la Universidad del Tolima.

Responsable:
Dr. Jiorge Isaac Zamora Betancourt

4:15 p.m.
4:50 p.m.

Conferencia 13

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

Responsable:
Dr. Roberto José Machado Rivero

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

Cierre de la jornada educativa, administradora de riesgo de la sucursal Cauca.

Responsable:
Dr. Néstor Andrés Zuñiga
Dra. Sandra Patricia Morales

5:00 p.m.

Intervención 4 - Posiplay, concierto de la prevención.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

CAUCA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

WAYGROUP

adn educativa e-learning solutions

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

CAUCA MÁS POSITIVA

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

CAUCA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

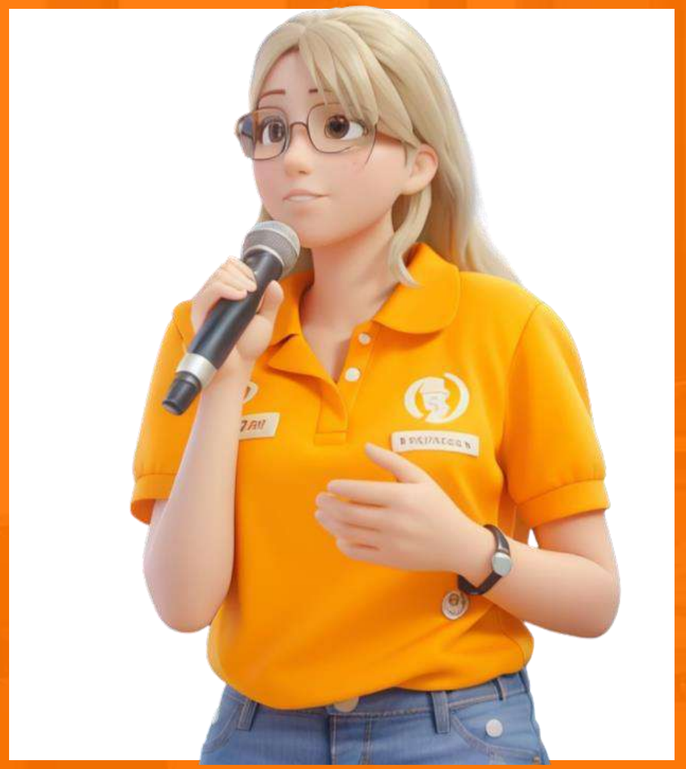


Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

WAYGROUP

adn educativa e-learning solutions

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA



SANDRA PATRICIA MORALES

PERFIL PROFESIONAL: Terapeuta Ocupacional Especialista en Administración del Talento Humano, Especialista en Salud Ocupacional, Diplomada en Gerencia de la Calidad, Auditora Interna en SIG OHSAS 18001: 2007, Certificada en la aplicación del protocolo de intervención para la prevención de Desórdenes Músculo-Esqueléticos, Diplomada en Coaching y Transformación, Diplomada en Alta Gerencia aplicada en la Seguridad y Salud en el Trabajo, Certificada como entrenadora lúdica en SST, Gestor empresa saludable: Modelo Cultura 5Z.

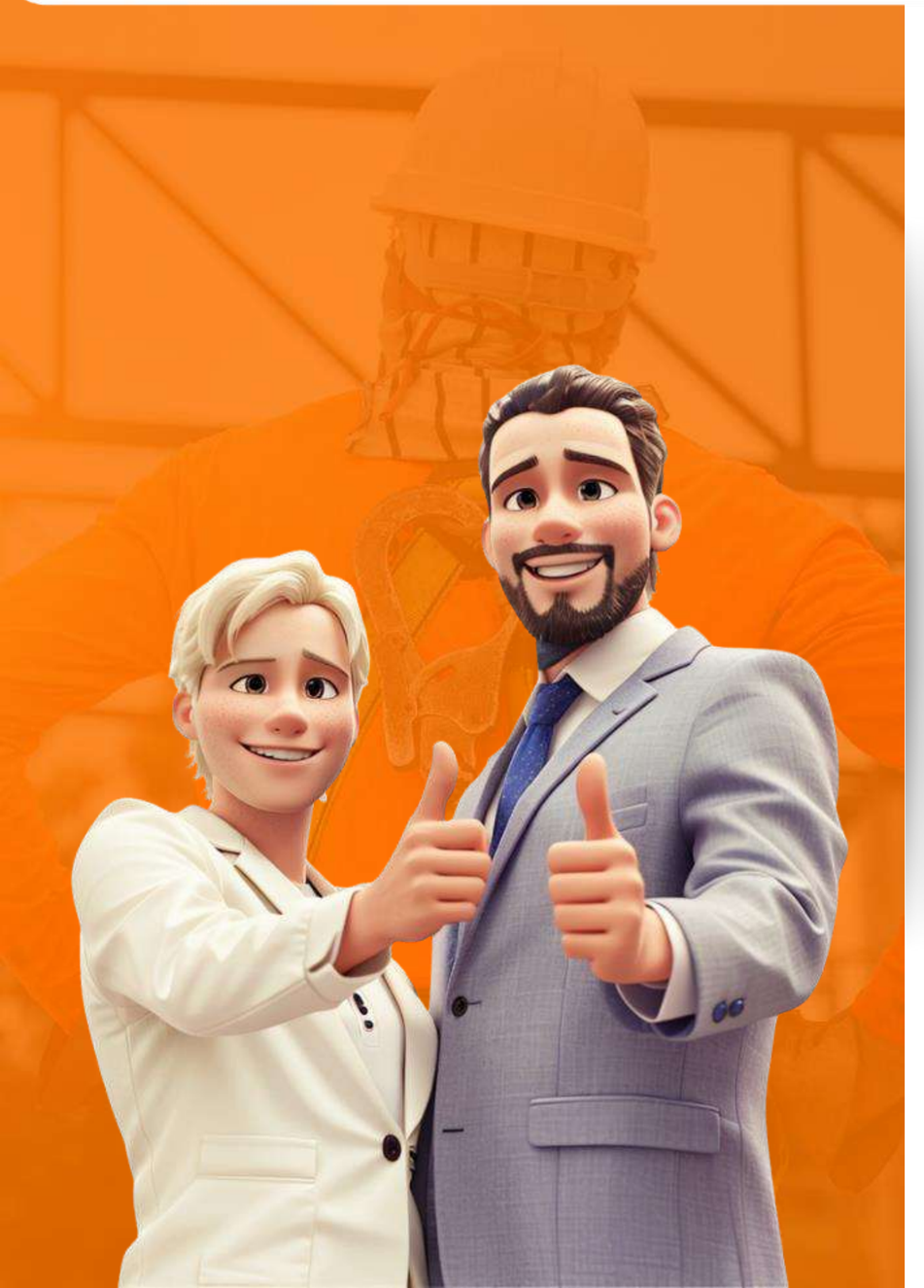
CORREO: sandra.morales@positiva.gov.co
CONTACTO: 3103887828

REFERENCIACION DEPARTAMENTAL ACCIDENTALIDAD Y ENFERMEDAD LABORAL - SUCURSAL CAUCA

“Somos cuidadores y servidores de la VIDA”







OBJETIVOS:

GENERAL

Brindar una visión general del posicionamiento de Positiva Compañía de Seguros en el Departamento del Cauca.

ESPECÍFICOS

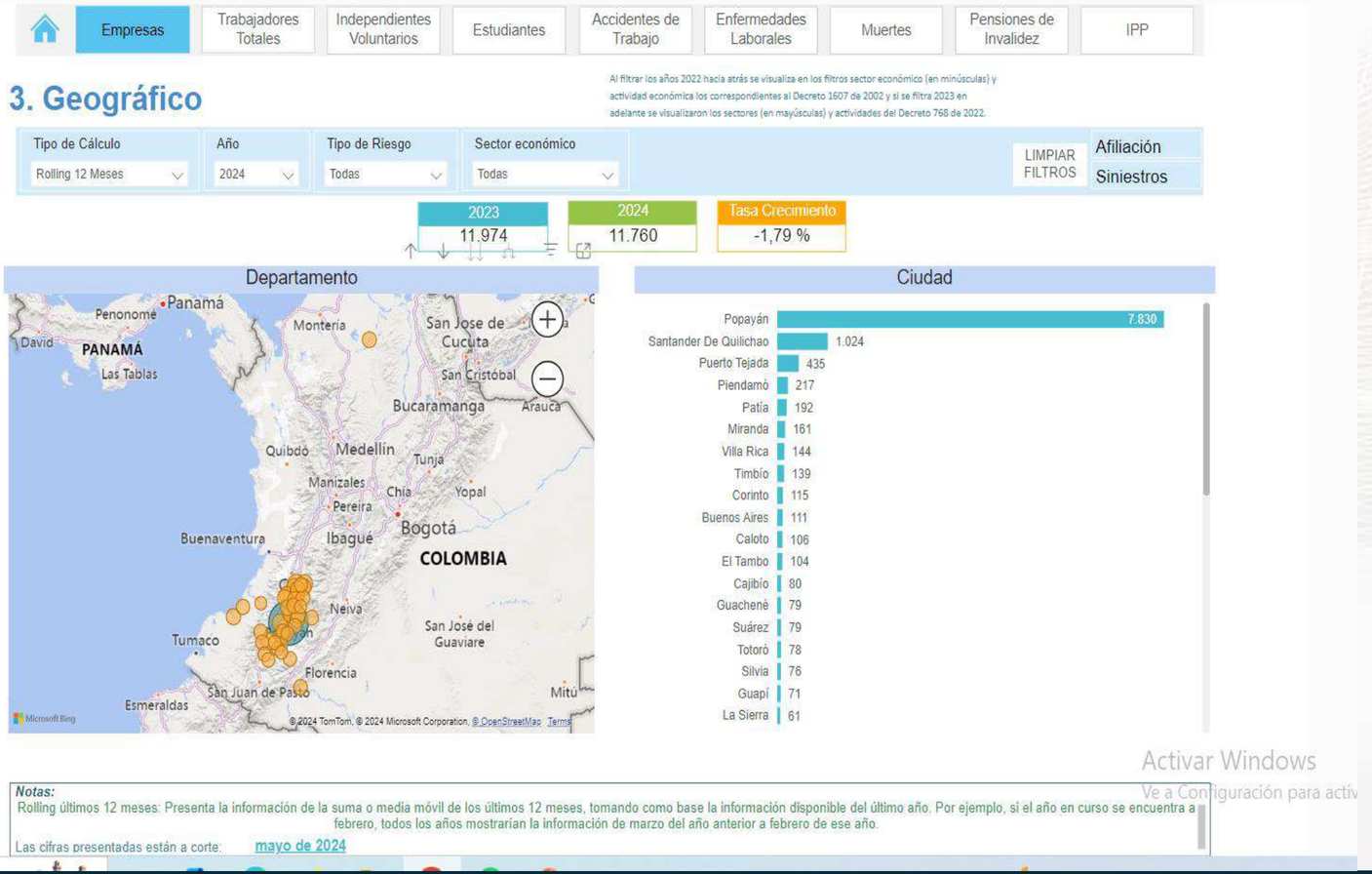
1. Presentar Estadísticas del ramo de riesgos laborales en el Departamento del Cauca.
2. Mostrar la distribución de las empresas afiliadas a Positiva Compañía de Seguros en el Departamento del Cauca
3. Caracterizar la siniestralidad presentada en empresas afiliadas a Positiva Compañía de seguros Sucursal Cauca
4. Describir acciones estratégicas para el control de la siniestralidad

ESTADISTICAS DEL RAMO DE RIESGOS LABORALES EN EL DEPARTAMENTO DEL CAUCA

DATOS FASECOLDA (Federación de Aseguradores Colombianos)- A Mayo de 2024



11.760 empresas SGRL Cauca



Activar Windows
Ve a Configuración para activ

COBERTURA

EMPRESAS AFILIADAS

Cantidad 8.635

- 135 Empresas Grandes
- 101 Empresas Medianas
- 681 Empresas Pequeñas
- 1.959 Microempresas
- 5.759 Unipersonales



TRABAJADORES AFILIADOS

Cantidad 94.044

- 71.567 Dependientes
- 22.477 Independientes

Reporte SIARP a 30 de Junio 2024



Geográficas:

En lo corrido del año 2024, el municipio que más presenta trabajadores afiliados es **Popayán**, seguido de **Santander de Quilichao**.
El mayor incremento porcentual de afiliados entre el periodo de 2023 al 2024 es Paez con un 7,67%.
Por otra parte, en el mismo periodo se identifica en el municipio de Miranda la disminución de afiliados en un -14,16%.

Municipio	Afiliados 2023	Afiliados 2024 (cambio porcentual)
Popayan	69.428	72.301 (4.14%)
Santander de quilichao	2.955	2.965 (0.34%)
Puerto tejada	1.563	1.662 (6.33%)
Miranda	1.829	1.570 (-14.16%)
Paez	1.264	1.361 (7.67%)

Sector económico:

Sector	Afiliados 2023	Afiliados 2024 (cambio porcentual)
Administración pública y defensa	25.429	27.207 (6.99)
Otras actividades de servicios	12.459	14.977 (20.21)
Servicios sociales y de salud	8.242	9.412 (14.20)
Educación	9.074	9.356 (3.11)
Comercio	7.591	7.258 (-4.39)

En lo corrido del año 2024 el sector económico que más presenta trabajadores afiliados es **administración pública y defensa**, seguido de **otras actividades de servicios.**
El mayor incremento porcentual de afiliados entre el periodo de 2023 al 2024 es otras actividades de servicios con un 20,21%.
Por otra parte, en el mismo periodo se identifica una disminución del -4,39% en los trabajadores afiliados de empresas del Sector Comercio.



SINIESTRALIDAD

Accidentes de trabajo

En la Sucursal Cauca se calificaron un total de **3.942 accidentes entre el año del 2023 y el 2024**, de estos **3.081 accidentes de trabajo para el año 2023 y 861 accidentes de trabajo en lo corrido del periodo 2024.**

Geográficas

En lo corrido del año de 2024 el municipio que más ha presentado accidentes de trabajo es **Popayan con 571**, seguido de **Miranda con 56 trabajadores accidentados**. Igualmente, la mayor tasa de accidentes de trabajo por cada 100 afiliados en lo recorrido del año 2024 estuvo en Buenos aires con 4,58, seguido de Miranda con 3,57

Municipio	Casos AT	Mortales AT	Tasa AT (x100 trabajadores)
Buenos aires	26	0	4.58
Miranda	56	0	3.57
Toribio	9	0	3.12
Corinto	15	1	2.99
El tambo	16	1	2.62
Padilla	5	0	2.34
Puerto tejada	36	0	2.17
Villa rica	15	0	2.10

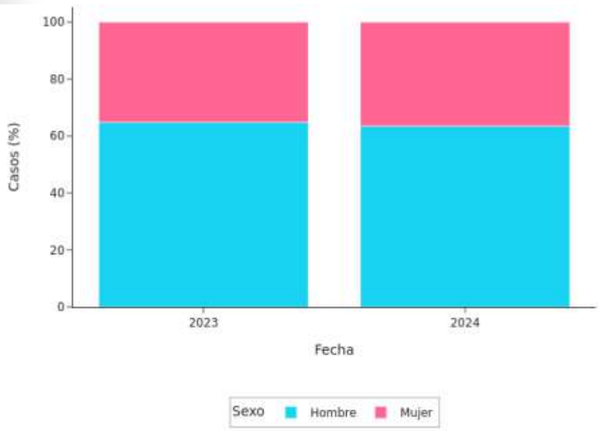


Sector económico

En lo corrido del año de 2024 el sector económico que más ha reportado accidentes de trabajo es **comercio con 121 casos**, seguido de **otras actividades de servicios con 110 casos**. Igualmente, la mayor tasa de accidentes de trabajo ocurridas por cada 100 afiliados.
En lo corrido del año 2024 estuvo en minas y canteras con 8,09, seguido de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca con 4,69.

Personas

En cuanto al género de la población que sufrió AT, en el año 2024 **los hombres representan un 63,53% y en el año 2023 un 64,85%.** Por otro lado para las mujeres en el año 2024 representaban un 36,47%, y en el año 2023 un 35,15%.

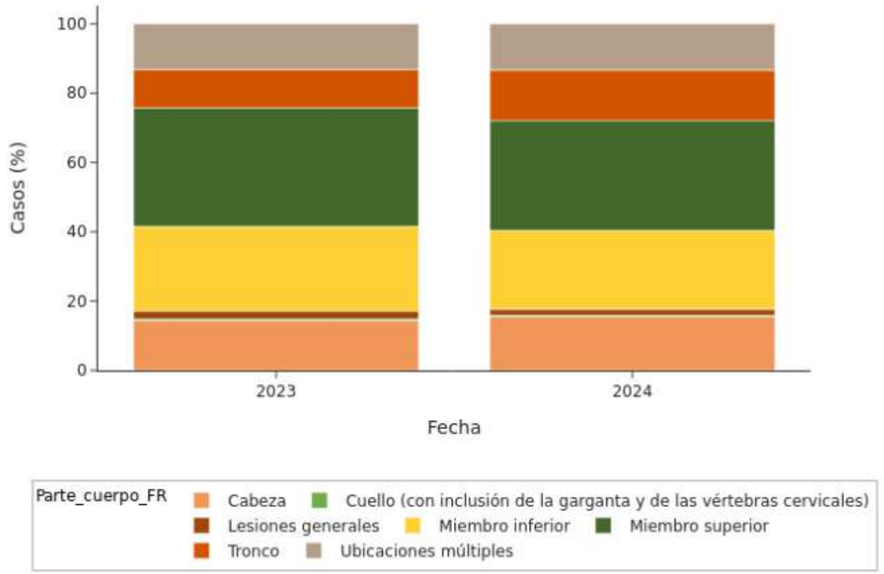


Para el rango etario se registra que del año 2024 **la edad que más presenta casos de accidentes de trabajo es (50-60) (23,27%). Seguida de (18-30) (19,54%).**



Descripción – Parte del cuerpo afectada

En lo corrido del año 2024 la parte del cuerpo más afectada por los accidentes laborales es **el miembro superior con un 32%**



La parte del cuerpo afectada, **tronco** tuvo un incremento de 3,42 p.p en porcentaje de participación con respecto al anterior año 2023.

Cabeza tuvo un incremento de 1,07 p.p en porcentaje de participación con respecto al anterior año 2023.

Ubicaciones múltiples tuvo un incremento de 0,21 p.p en porcentaje de participación con respecto al anterior año 2023.



Descripción - Mecanismo

MECANISMO	2023	2024
ATRAPAMIENTOS	69	18
CAIDA DE OBJETOS	261	70
CAIDA DE PERSONAS	572	144
EXPOS. CONT. SUSTANCIAS NOCIVAS O RADIACIONES O SALPICADURAS	52	14
EXPOS. CONT. TEMPERATURA EXTREMA	15	9
Exposición o contacto con líquidos de precaución universal (líquidos/ secresiones corporales)	125	40
Mordedura-picadura	78	27
OTRO	576	127
PISADAS, CHOQUES O GOLPES	517	159
SOBREESFUERZO, ESFUERZO EXCESIVO O FALSO MOVIMIENTO	812	253
EXPOS. CONT. ELECTRICIDAD	4	
TOTAL	3.081	861

SINIESTRALIDAD

Enfermedades laborales



En el Cauca se calificaron un total de **74 enfermedades laborales entre el año del 2023 y 2024**, de estos **58 enfermedades laborales para el año 2023 y 16 enfermedades laborales en lo corrido del periodo 2024.**

Geográficas

En lo corrido del año de 2024 el municipio que más ha reportado enfermedades laborales es **Popayan con 11, seguido de Villa rica con 2.**

Municipio	Casos EL	Mortales EL
Villa rica	2	0
Piendamo	1	0
Miranda	1	0
Santander de quilichao	1	0
Popayan	11	0

Sector económico

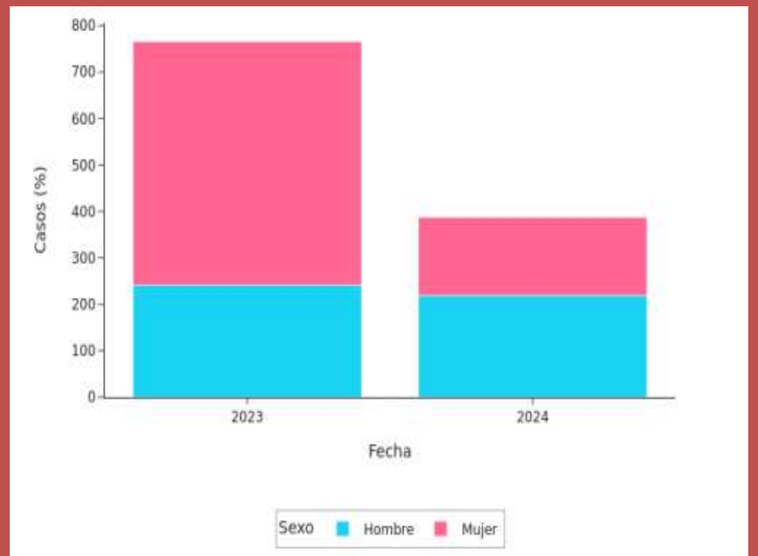
En lo corrido del año de 2024 el sector económico que más ha reportado enfermedades laborales es **otras actividades de servicios con 7 casos**, seguido de **administración pública y defensa con 2 casos.**

Sector	Casos EL	Mortales EL
Otras actividades de servicios	7	0
Administración pública y defensa	3	0
Industria manufacturera	2	0
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2	0
Comercio	1	0
Construcción	1	0

Personas

En cuanto al género de la población con reporte de Enfermedades laborales, en lo corrido del año 2024 los hombres representan un 43,75% y en el año 2023 un 34,48%.

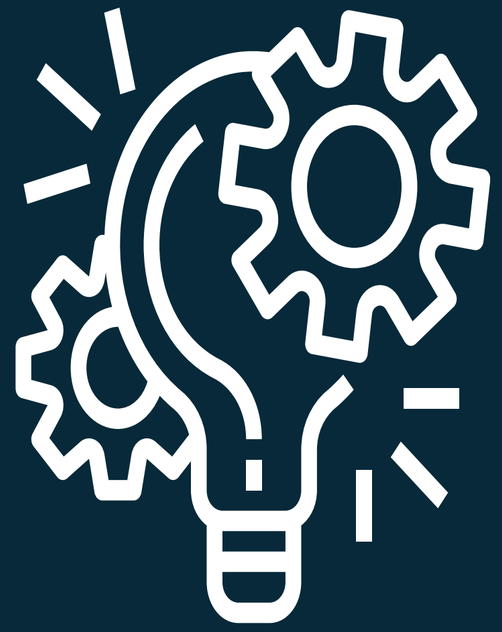
Por otro lado en para **las mujeres en el año 2024 representaban un 56,25%, y en el año 2023 un 65,52%.**

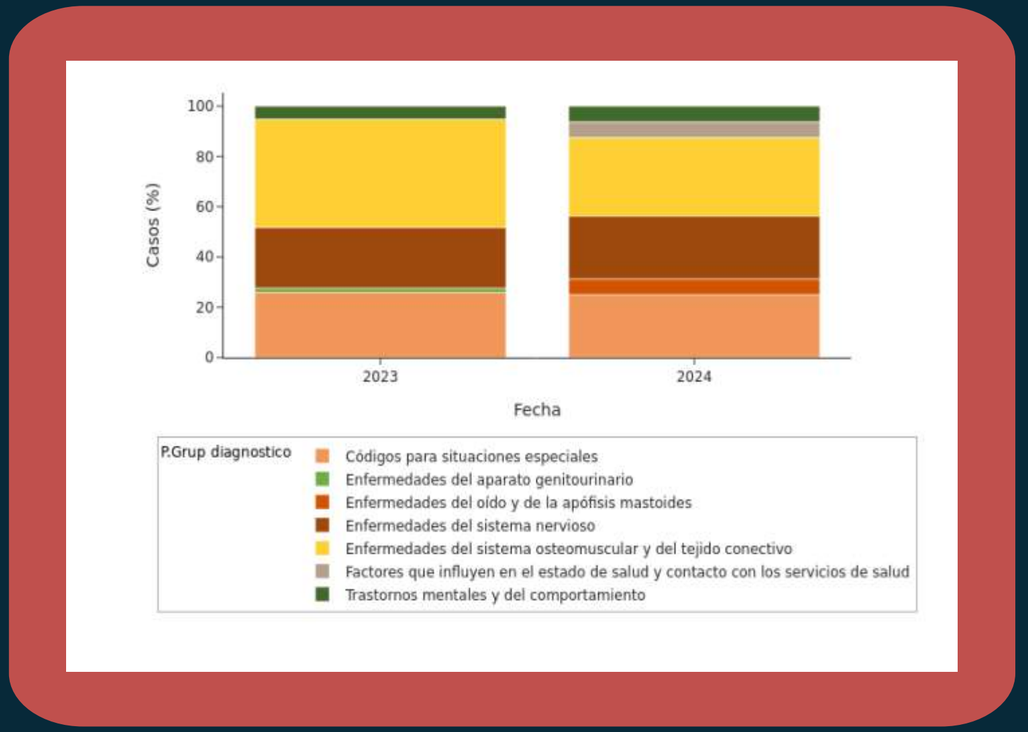


Descripción

Respecto al grupo de diagnostico, el grupo que mas ha reportado enfermedades laborales en lo corrido del 2024 es **enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo con un 31,25%**

El grupo de diagnostico **trastornos mentales y del comportamiento tuvo un incremento de 1,08 p.p. en porcentaje de participación con respecto al anterior año 2023.**





El amor por la Seguridad y Salud en el Trabajo es lo que nos permite abrazarla como una misión en nuestra vida, en la medida en que NOS CUIDAMOS y cuidamos de los demás.





ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA LA REDUCCION DE LA SINIESTRALIDAD



Acompañamiento a los clientes en los SG-SST

Atención Gran Empresa
Atención Gran
MYPIMES
Estrategia Educa
Estrategia Comunica
Herramienta Alissta
Envivo

Intervención de PYP, especialmente para los sectores de alta siniestralidad

Diseño e implementación de campañas en la prevención de AT aplicadas en los planes de trabajo 2024. comité de siniestros mesas laborales con los clientes.

Alianzas estratégicas con entes de vigilancia y control - estableciendo acciones en conjunto para control de la siniestralidad (ministerio del trabajo . comités seccional y local de SST

ACCIONES ESTRATEGICAS PARA REDUCCION DE LA SINIESTRALIDAD COMITES SECCIONALES Y LOCALES DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA

Decreto 016 / 1997 : Las ARS - Hacen parte de los Comités Seccional / locales

Participación en el Plan de Trabajo en SST de acuerdo con las necesidades socioeconómicas y culturales de la Región.

Formulación de Acciones en la Prevención y la Promoción de la SST. Actualización Marco Legal en SST

Análisis de los ATEL reportados a la Dirección territorial del Ministerio de Trabajo.

Visitas de Acompañamiento Tecnico a los SG-SST con el acompañamiento del Ministerio de Trabajo












Trabajo
Te invitamos a participar en una acción educativa dirigida a presidentes y secretarios del COPASST.
Primer encuentro departamental
COPASST
25 abril 2024
Ciudad: Popayán
Auditorio SENA Regional Cauca.
Calle 4 # 2 - 80 Centro Histórico
Horario:
8:00 a.m. - 12:00 m.
Link de inscripción:
https://forms.office.com/r/UX76qJuxNa
VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA
Invita el Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Cauca
Gobernación del Cauca
SENA
Indeportes CAUCA
Universidad del Cauca
COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA













CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL ENTRENADORES LÚDICOS EN SST

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa















ACOMPAÑAMEITNO TÉCNICO A EMPRESAS

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

















POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

Equipo Positiva Sucursal Cauca Gracias por estar al servicio de la prevención

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

CAUCA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

WAYGROUP

adn educativa e-learning solutions

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

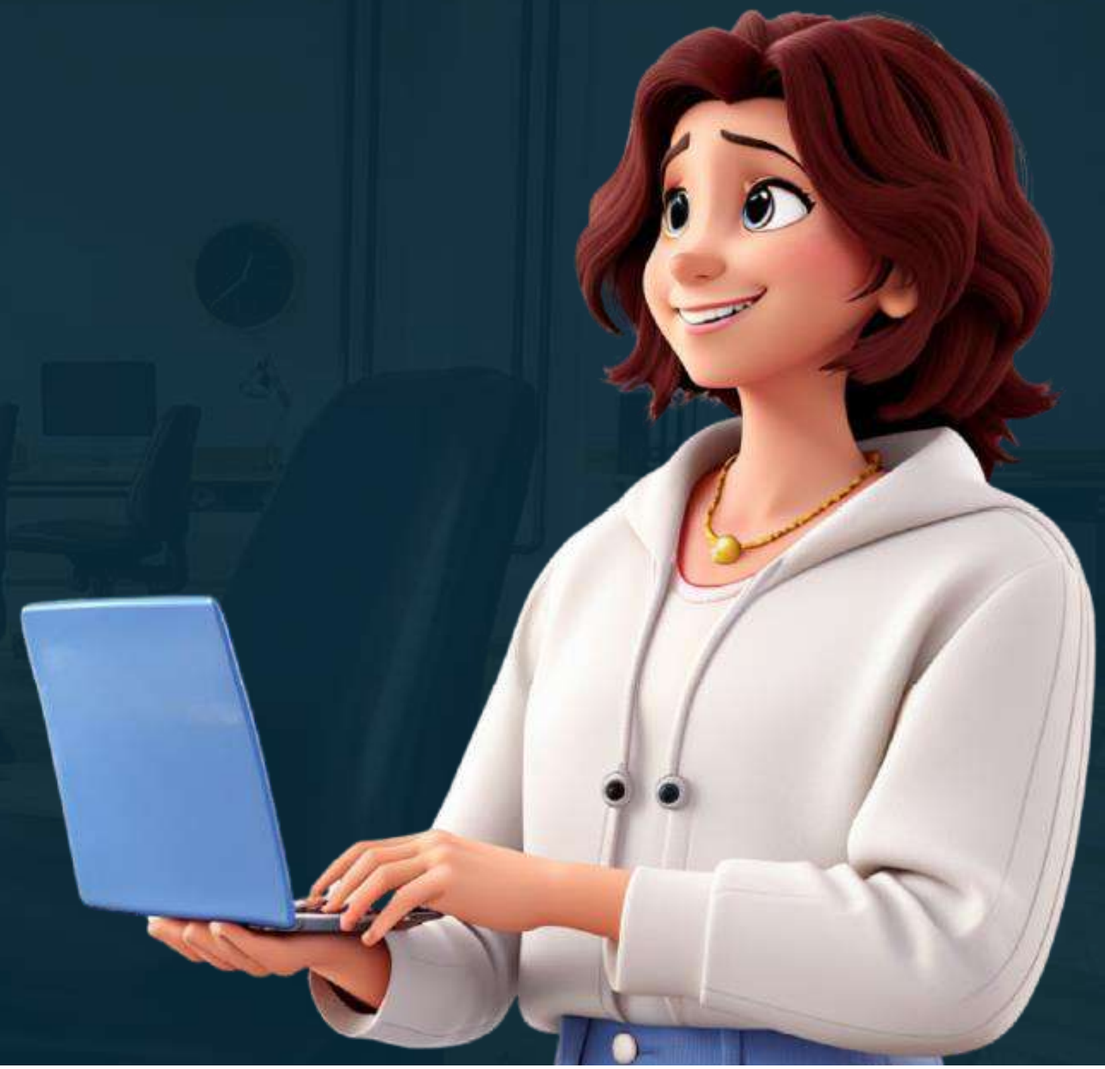
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

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

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

CAUCA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

WAYGROUP

adn educativa e-learning solutions

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA



Anderson Parra Hernández

PERFIL PROFESIONAL:
Tecnólogo en S.O.
Médico y Cirujano. Psicólogo.
Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Asesor empresarial en SST.
Docente Universitario – Instructor de simulación

CORREO: anderson.parrah@udea.edu.co
CONTACTO: 3147420379

Historias que nos marcan...



AT



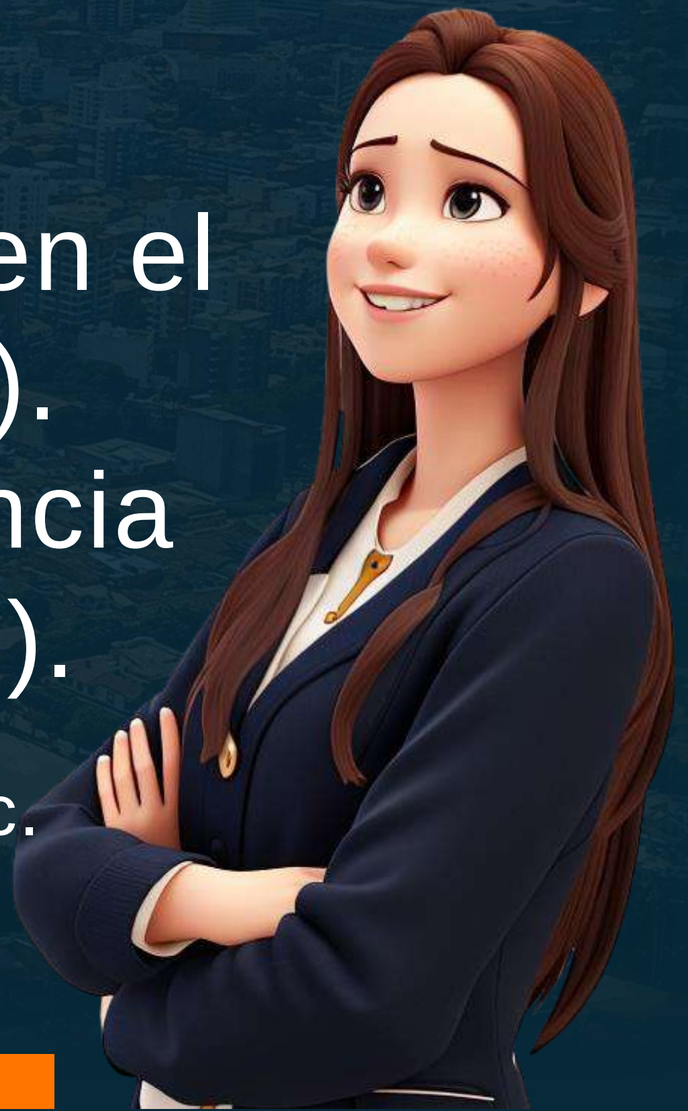
Investigación

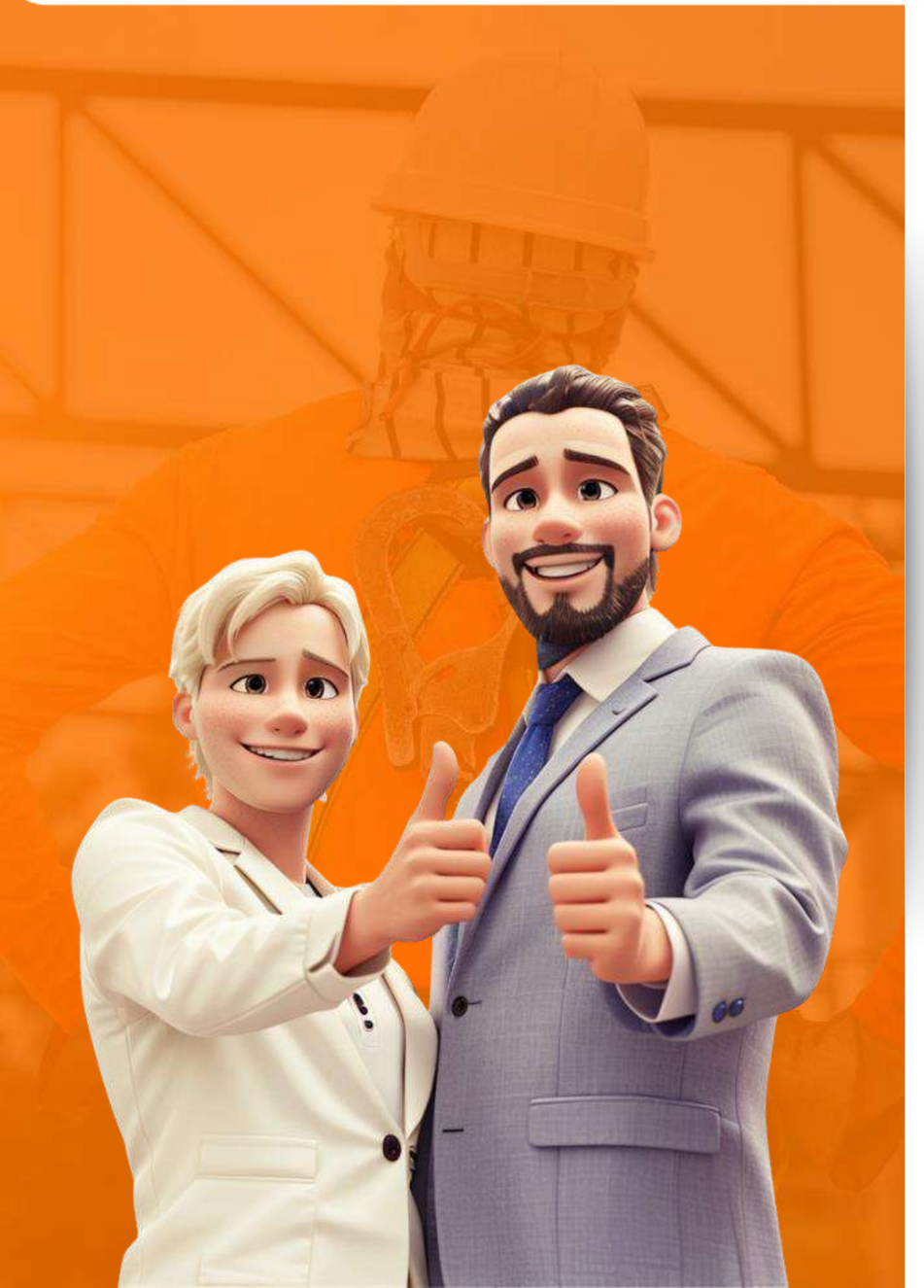
La SST impacta vidas...

Comités Técnicos del SG-SST



- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB).
- Otros comités relacionados: Comité de seguridad vial, etc.





NORMATIVIDAD:

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

Resolución 2013 de 1986	***Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los <u>Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial</u> en los lugares de trabajo***
Decreto 1295 de 1994	***Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales - <u>COPASO</u>***
Resolución 1401 de 2007	***Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.***
Ley 1562 de 2012	**Modifica el Sistema de Riesgos Laborales - <u>COPASST</u>**
Decreto 1072 de 2015 (Act. 05 de Junio 2024)	***Único Reglamentario (compilatorio) del Sector Trabajo***

NORMATIVIDAD:

Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB).



Ley 1010 del 2006	Adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
Resolución 2646 de 2008	Adoptan medidas para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo.
Resolución 652 de 2012	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral.
Resolución 1356 de 2012	Modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
Ley 2365 de 2024	Adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior.

PROBLEMÁTICAS (RETOS) ACTUALES Y DESAFÍOS:

Conformación y Convocatoria	Funcionamiento y Operatividad	Compromiso y Asistencia	Evidencias (Informes y Actas)	Liderazgo y Trabajo en equipo

CONVOCATORIA Y CONFORMACIÓN

“Nadie se inscribe al comité” – “Nos toca obligarlos” – “La participación en los comités está ligada a cargos” – “En el contrato se incluye una cláusula de participación en los comités” – “Sólo votamos algunos”.



Desconocimiento y condicionamiento

Empoderamiento y la motivación

Proceso de motivación Chiavenato (2009). **NECESIDADES -> IMPULSO -> INCENTIVOS**

La motivación laboral -> **satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral.**

Formación Continua -> POSIPEDIA. Comunidad Nacional del Conocimiento.

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

Posipedia

https://posipedia.com.co/





CONFORMACIÓN Y MANTENIMIENTO



- *El empleador designará **directamente a sus representantes** y los trabajadores **elegirán los suyos** a través de **votación secreta** que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa.*

Órgano de representación

Designación por la **alta dirección** -> Ejercicio de reconocimiento

En la elección se vean **representados** todos los trabajadores





ALISTA®
gestión a tu alcance



- Todos pueden participar. (Validación).
- Listado de elegibles.
- Período de duración
- Recolectar las evidencias.

Funcionamiento y operatividad



Resolución 2013 de 1986.

Art. 9, 12 y 13

"Nos reunimos a ver revistas" - "Nos encontramos y no sabemos qué hacer" – "Ni el presidente se acordaba del comité"

Funciones claras:

- Organismo de promoción y vigilancia de la SST en las organizaciones, a través de actividades de promoción, información y divulgación.

- Mecanismo de participación en equipo, que tiene por objeto conocer y evaluar las quejas o inquietudes sobre las situaciones de convivencia y acoso laboral de la organización.

Objetivos claros – Propiciar la comunicación asertiva – Coordinación y valoración entre miembros.

PRESIDENTE:
Convocar (Notificar) – Determinar lugar y hora - **Presidir y orientar – Coordinar -** Informar y transmitir inquietudes.

SECRETARIO/A:
Verificar asistencia – **Tomar nota y elaborar acta –** Llevar el archivo y suministrar información.

PRESIDENTE:
Convocar – **Presidir y orientar** – Tramitar las recomendaciones y gestionar los recursos.-

SECRETARIO/A:
Recibir las quejas – **Enviar las citaciones –** Llevar el archivo y soportes de quejas – **Elaborar las actas, informes y comunicaciones.**

Rotación de funciones

Resolución 652 de 2012 . Arts 7 y 8

Falla más frecuente: NO REALIZAR UNA ADECUADA PLANEACIÓN…



COMPROMISO Y ASISTENCIA

"Venga firmemos las actas de todo el año" - "Hay un colaborador que nunca asiste" – "Siempre hablamos los mismos en el comité"

REUNIONES

*"**ARTICULO 7º de la Resolución 2013 de 1986:** El Comité… se reunirá por lo menos **una vez al mes** en el local de la empresa y durante el horario de trabajo.*
***PARÁGRAFO:** En caso de accidente grave o riesgo inminente, el Comité se reunirá **con carácter extraordinario…**, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del hecho."*

*"**Artículo 9° de la Resolución 652 de 2012. Modificado por el art. 3, Resolución 1356 de 2012.** Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá **ordinariamente cada tres (3) meses** y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes."*

QUORUM

El quórum para sesionar el Comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Pasados los primeros treinta (30) minutos de la hora señalada para empezar la reunión del Comité sesionara con los miembros presentes y sus decisiones tendrán plena validez. (**Art. 8 – Res. 2013**)

Posipedia

EVIDENCIAS (INFORMES Y ACTAS).



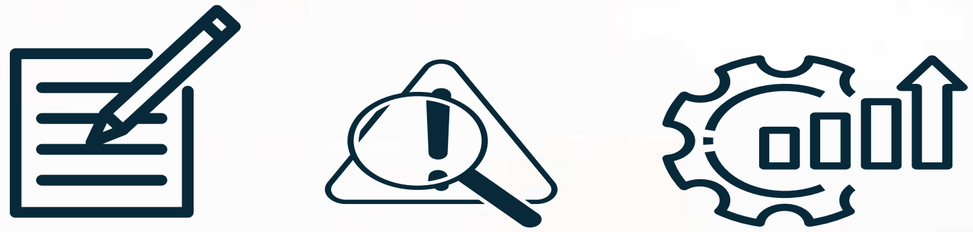
ACTAS

- **Contenidos mínimos y comunes:** Fecha – Hora de inicio y lugar de la reunión - Nombres y firmas de los asistentes (**principales y suplentes**) – Objetivos - Redacción clara y objetiva del encuentro - Tareas y formas de seguimiento.
- Frecuencia y numeración correcta -> Seguimiento a los planes.

INFORMES E INDICADORES

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privadas.

CUSTODIA Y EVIDENCIA DOCUMENTAL



alista® gestión a tu alcance

LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO



"PERO SÍ TODOS VIENEN Y FIRMAN" – "EL GERENTE NO LE VE IMPORTANCIA A QUE NOS REUNAMOS" - "ES QUE EL SST, NUNCA PUEDE EN LOS HORARIOS"

Compromiso de la alta dirección.

Decreto 1295 de 1994 Art. 63. b) El empleador se obligará a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

Liderazgo del responsable del SG-SST



¿QUIÉN ES EL RESPONSABLE QUE FUNCIONEN LOS COMITÉS? PAPEL DE LA DIRECCIÓN Y LÍDER DE S.S.T

LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ ¿COMO HACER QUE TODOS SE SIENTAN Y SEAN ÚTILES?

Trabajo en equipo y comunicación

COMPETENCIAS ACTITUDINALES, COMPORTAMENTALES Y FORMATIVAS

Posipedia

https://posipedia.com.co/

Cambiemos la mirada frente a los comités técnicos del Sistema de gestión







POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

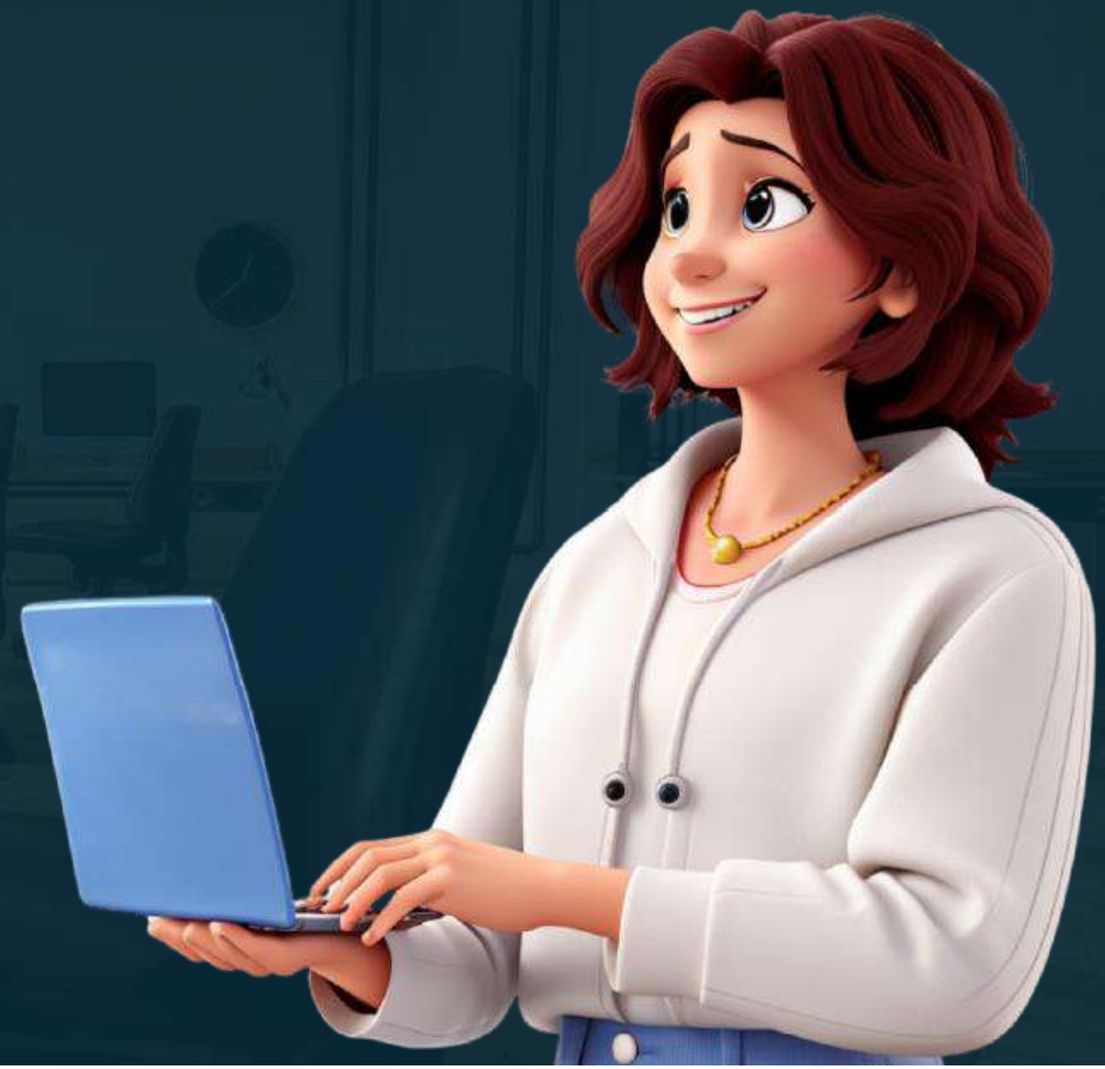
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

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

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

CAUCA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

WAYGROUP

adn educativa e-learning solutions

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA



Esteban Díaz Cuartas

PERFIL PROFESIONAL:
Tecnólogo en Atención Prehospitalaria
y Tecnólogo en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Coordinador técnico en educación inmersiva de Waygroup.

CORREO: Esteban.diaz@waygroupsa.com
CONTACTO: + 57 324 627 4016

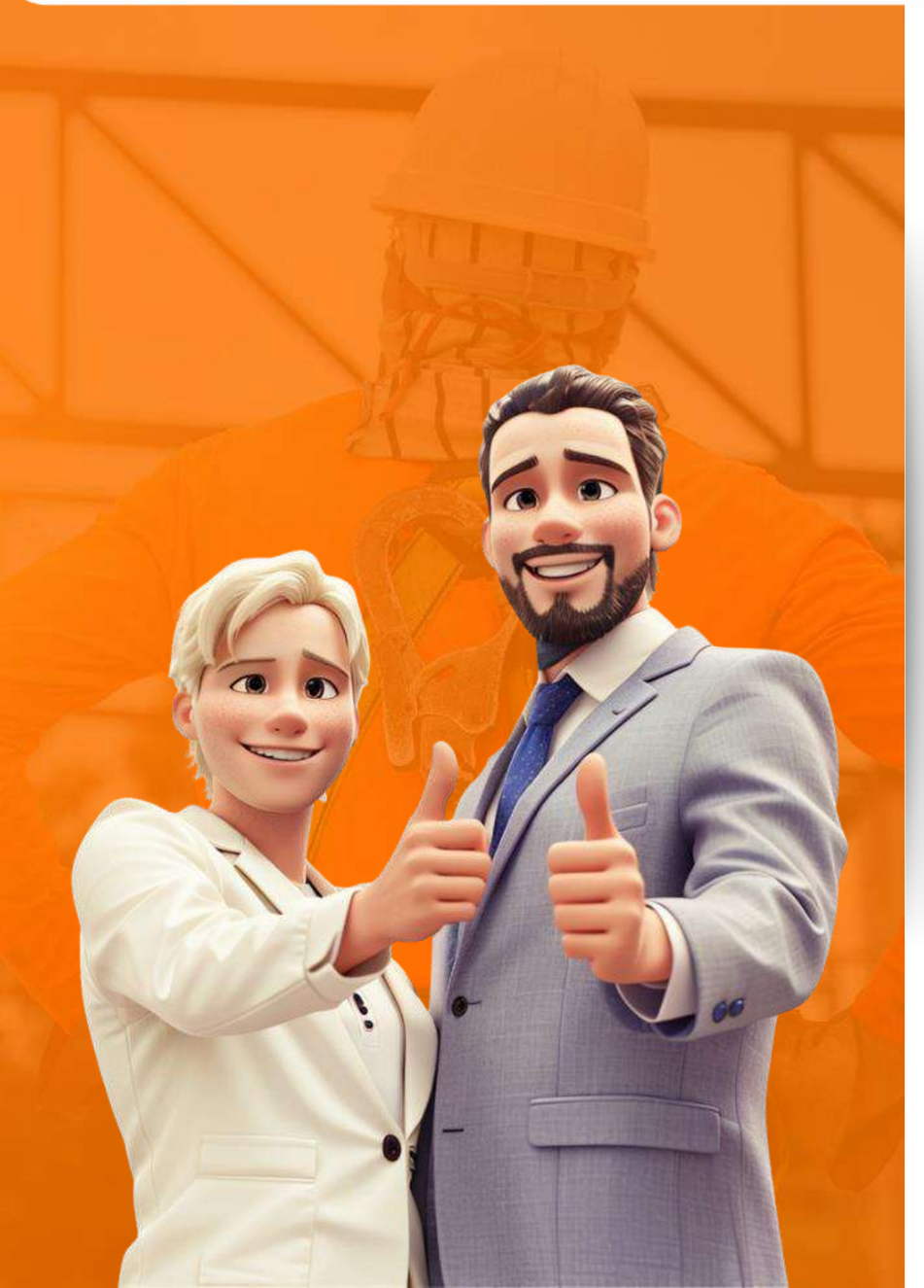
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

EDUCACIÓN INMERSIVA APLICADA EN GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES - SIMULADORES DE REALIDAD VIRTUAL.





POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa





CONCEPTO JURÍDICO MINISTERIO DE TRABAJO

Número: ***05EE2022310300000048488***

En los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las empresas, entidades públicas y privadas con el uso de plataformas virtuales, realidad virtual, tecnologías hápticas y estrategias de innovación tecnológicas, podrán realizar y fortalecer los procesos de aprendizaje y capacitación en seguridad y salud en el trabajo, conforme al artículo **2.2.4.6.11** del Decreto **1072** de **2015**.



POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa



EDUCACIÓN INMERSIVA

1. **ENTORNO CONTROLADO**
ESPACIO - HARDWARE

2. **EXPERIENCIA INMERSIVA**
VISTA - ESCUCHA - TACTO

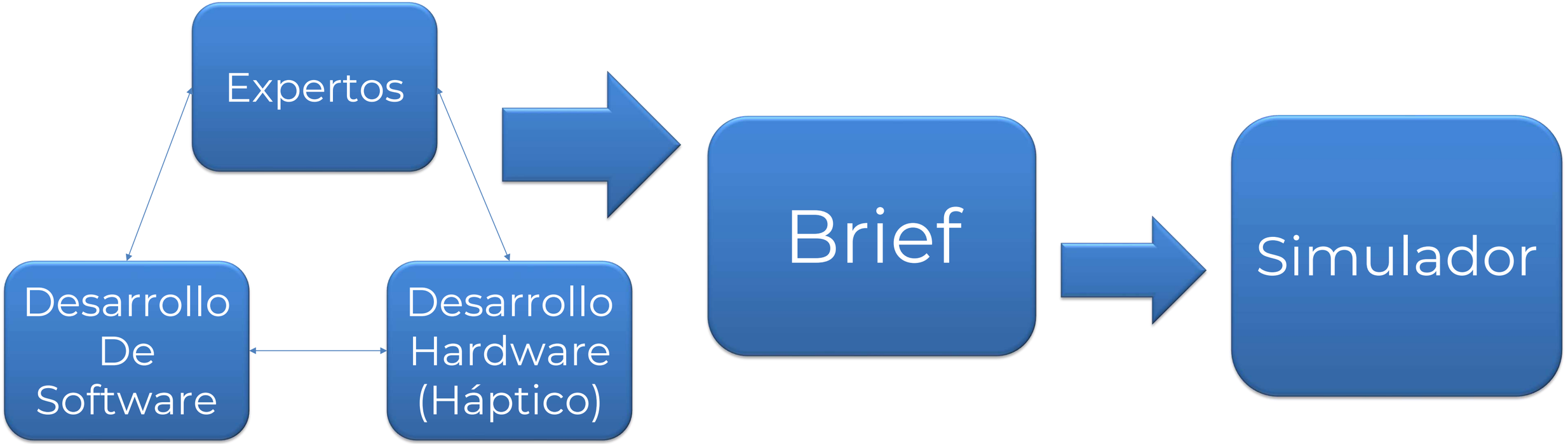
3. **GRABA MEMORIAS A TRAVÉS DE LAS EXPERIENCIAS**

4. **APRENDIZAJE EXPERIENCIAL**
EN MENOS TIEMPO

5. **CAMBIOS DE COMPORTAMIENTO**
A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA

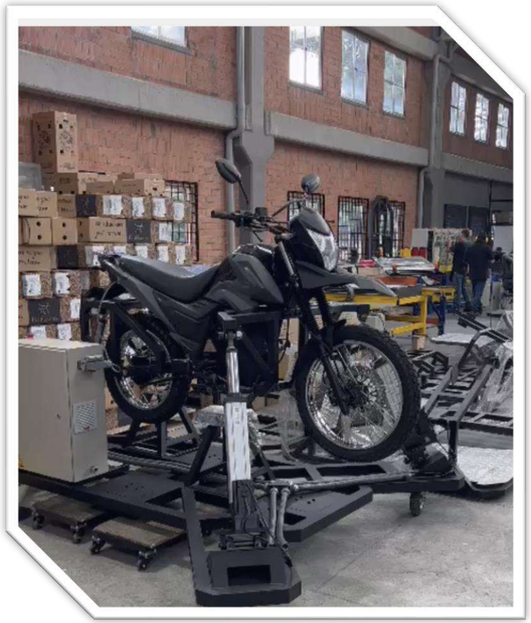
6. **EXPERIENCIAS QUE SALVAN VIDAS**

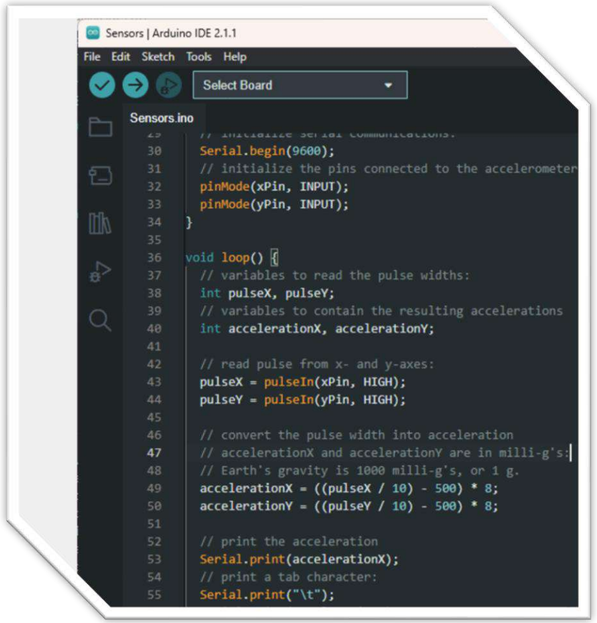
Desarrollo de una inmersión



Componentes de un simulador con tecnologías hápticas:

Hardware ↔ Firmware ↔ Software Comunicaciones ↔ Software Simulador

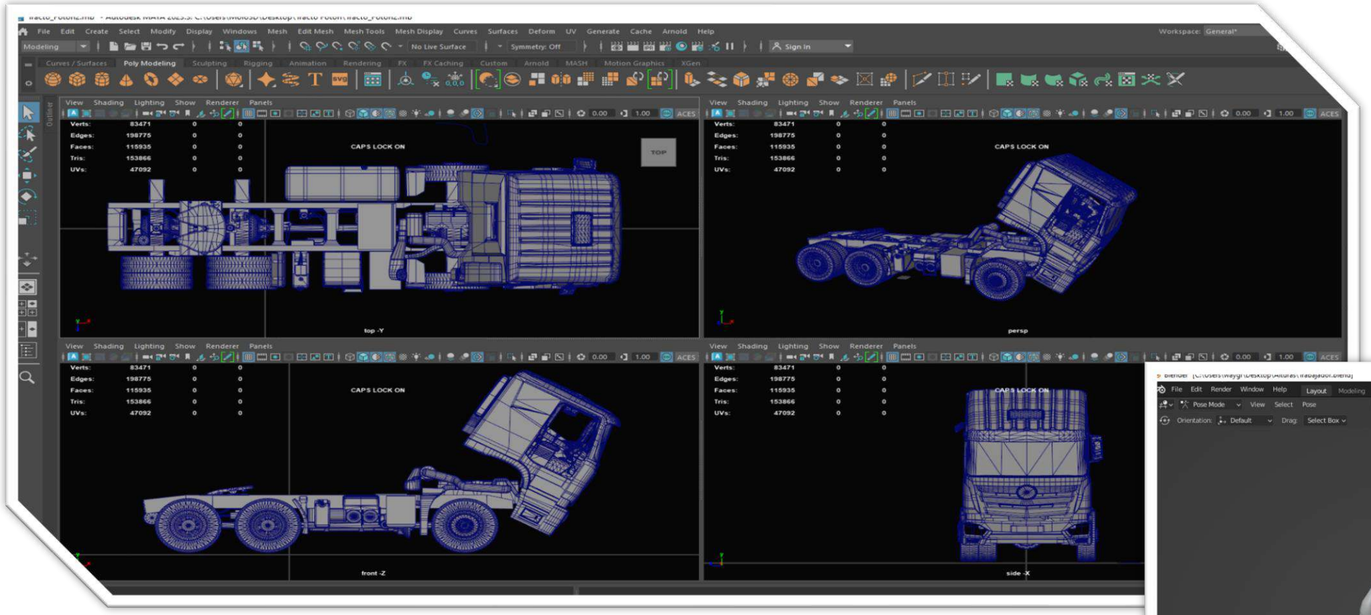




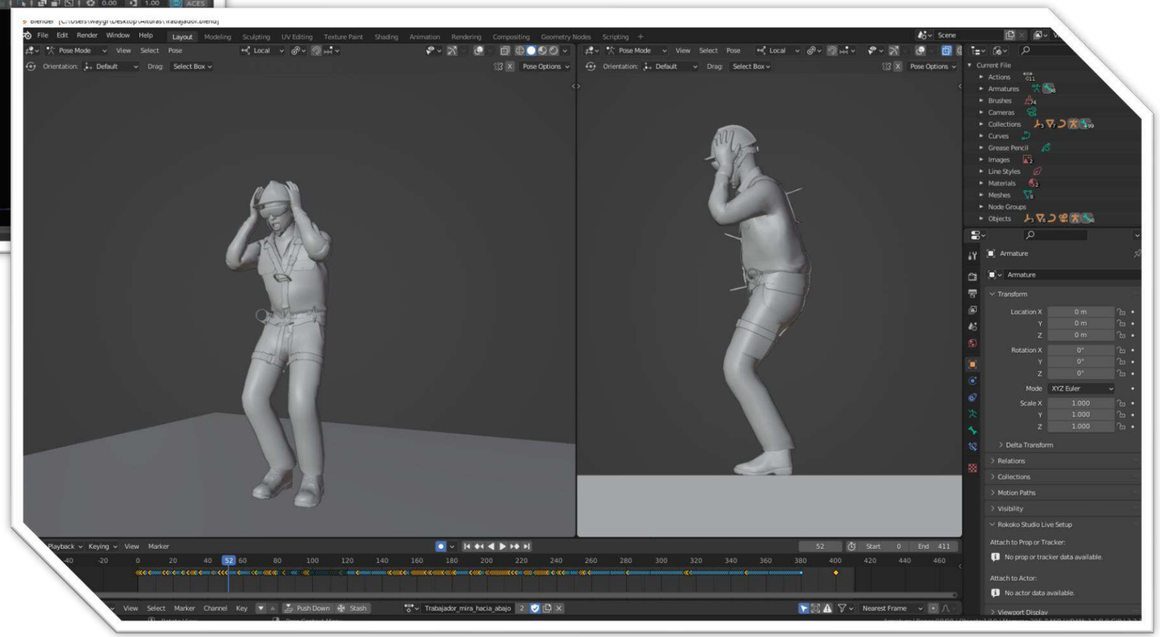




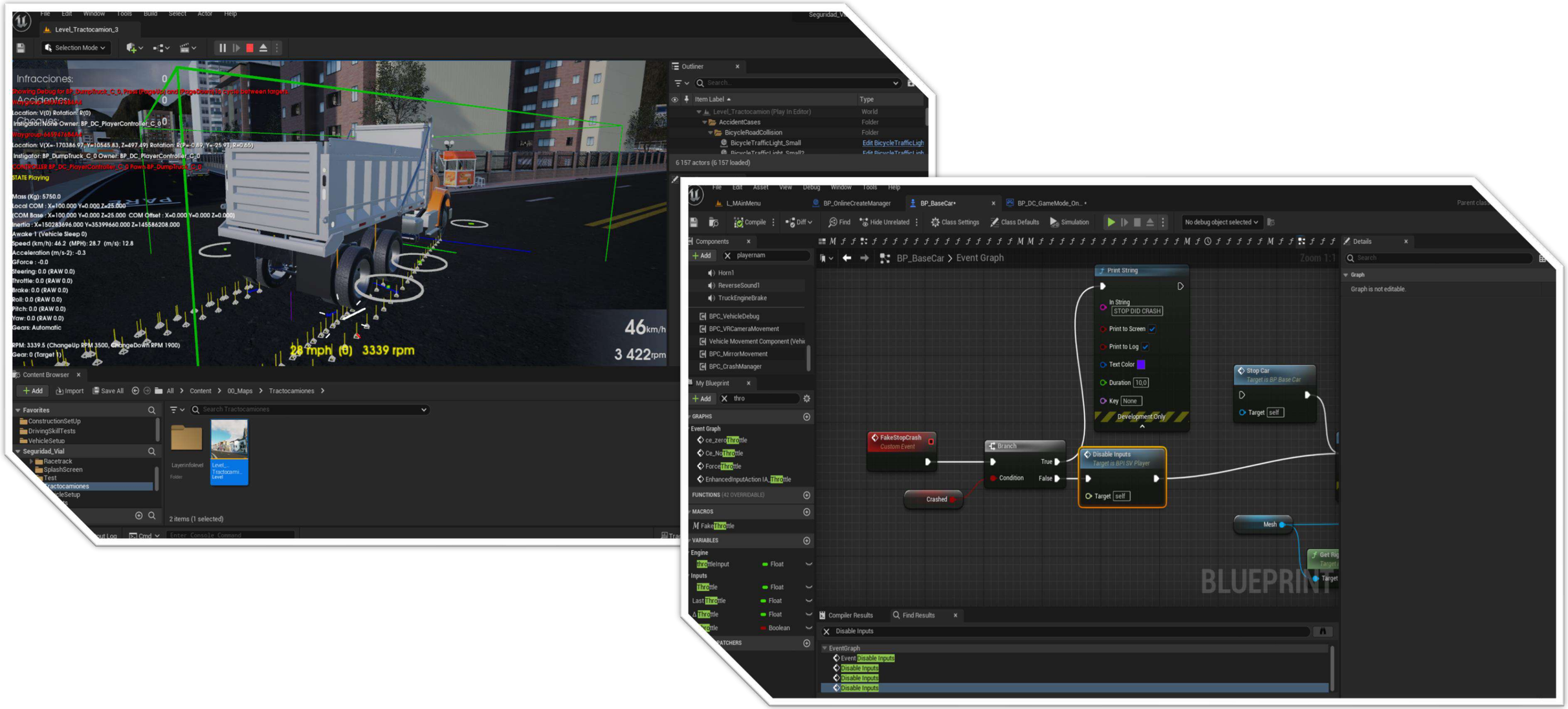
Modelado(Software: Maya, Blender)



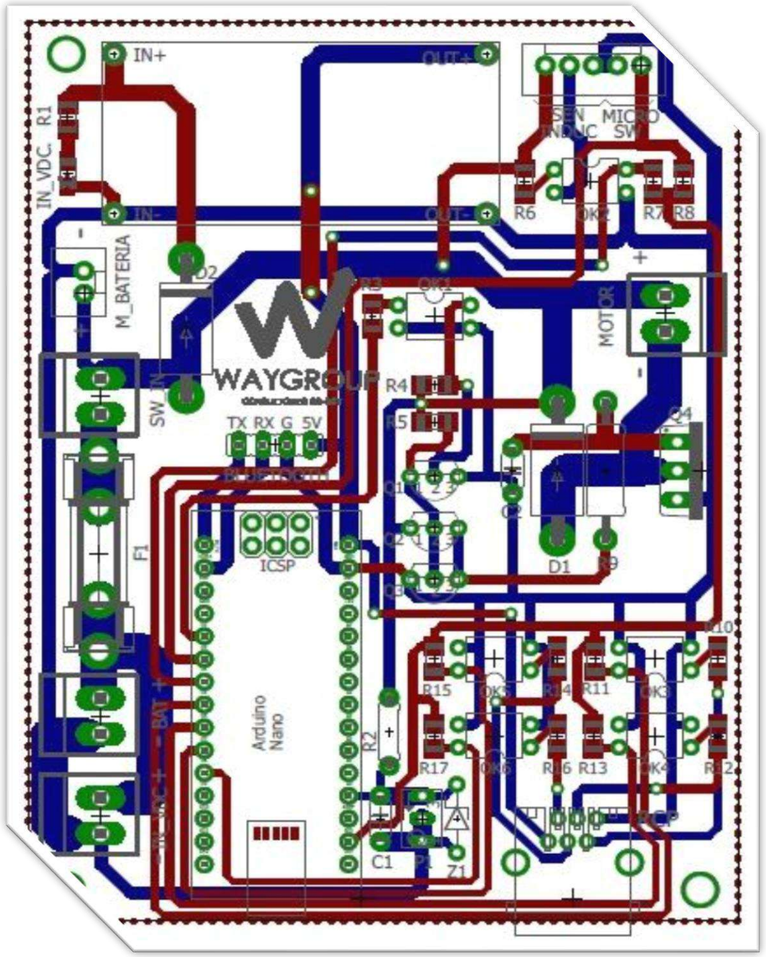
Animación(Software: Maya, Blender)

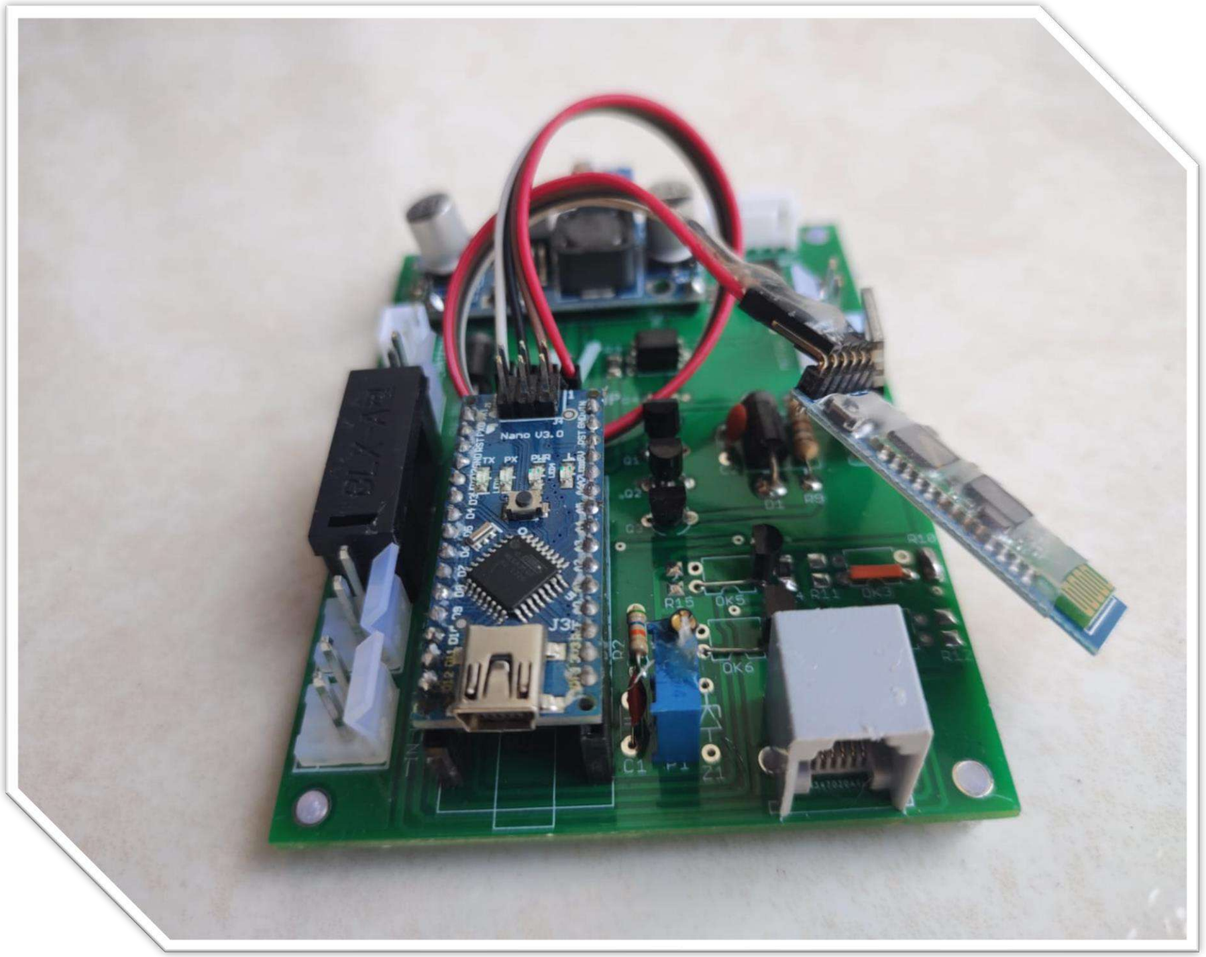


Desarrollo de simulador en Unreal Engine

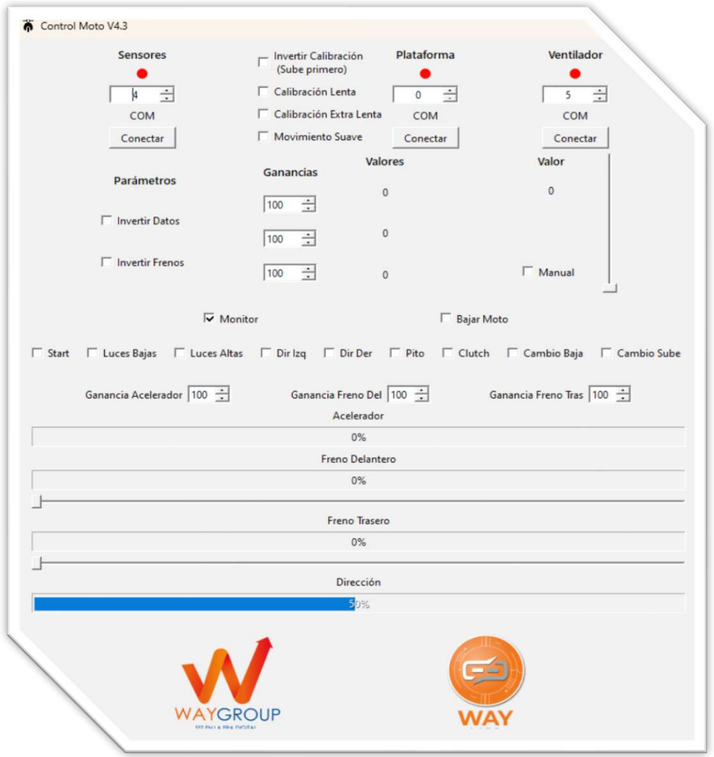


Diseño Electrónico





Desarrollo de software de comunicaciones (C++)



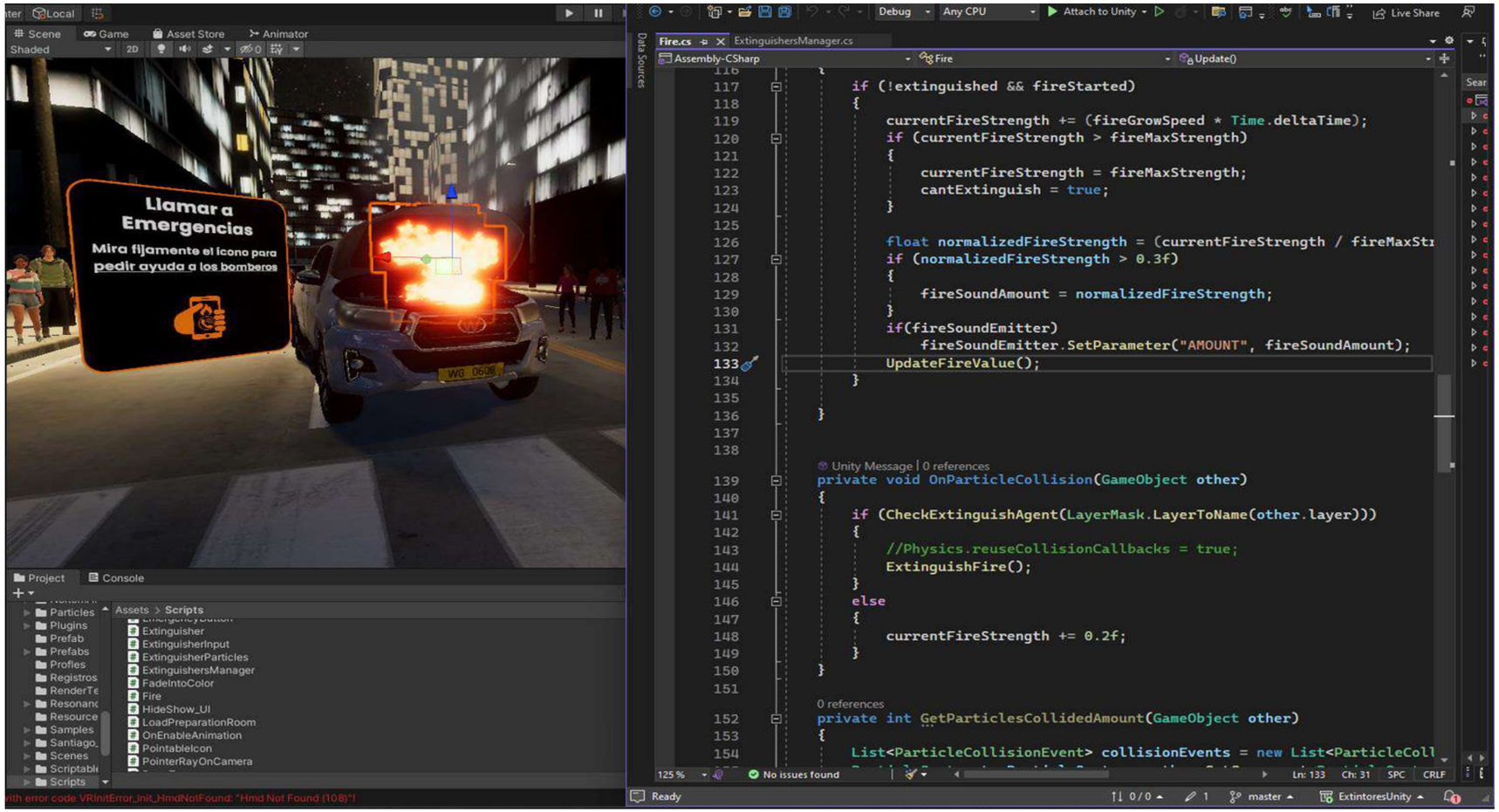
Producción de hardware



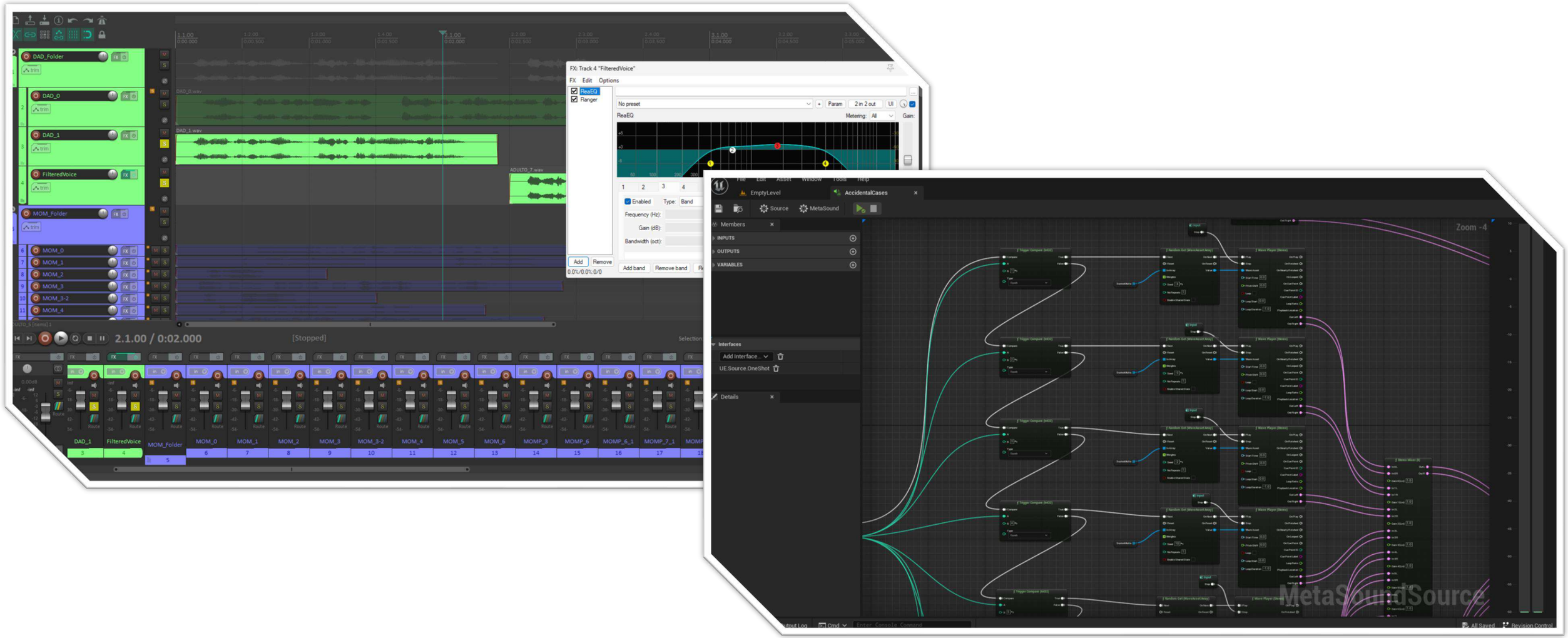




Desarrollo de simulador en Unity 3D



Diseño Sonoro






SOFTWARE
+
HARDWARE
=
TECNOLOGÍAS HÁPTICAS

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa



EMOCIONES Mejorar el NRC



MÉTRICAS RESULTADOS VR



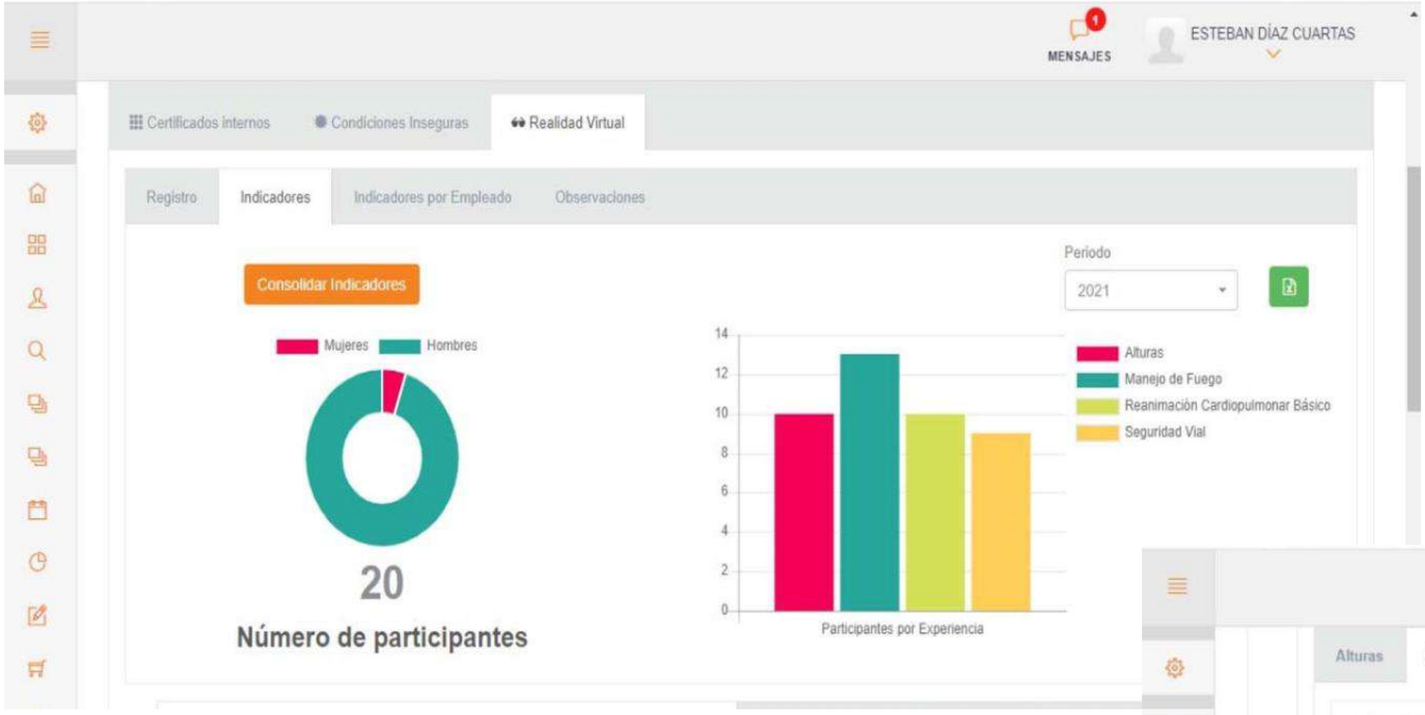


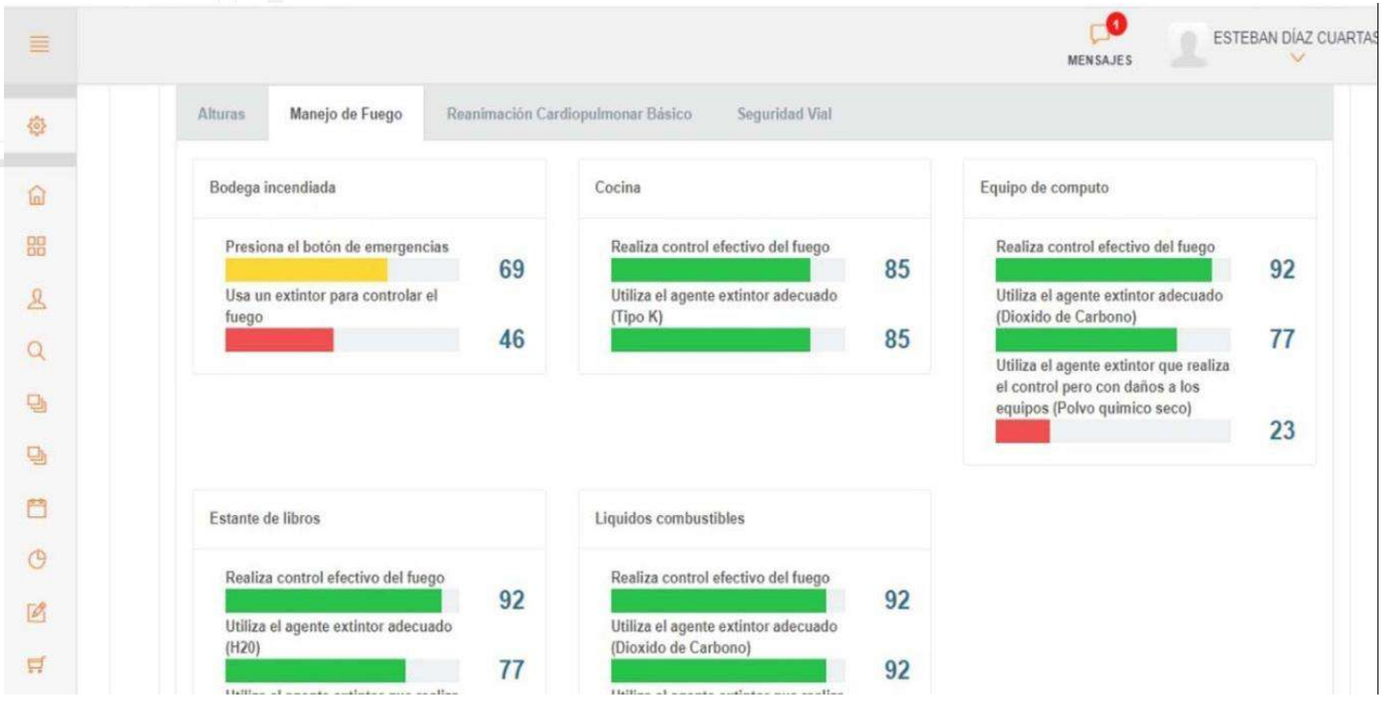
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa



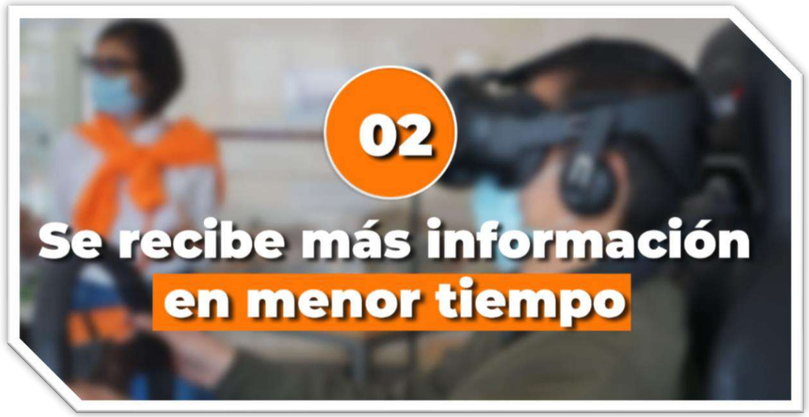
VENTAJAS DE USAR LAS INTEGRACIONES HÁPTICAS EN SIMULADORES DE REALIDAD VIRTUAL

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

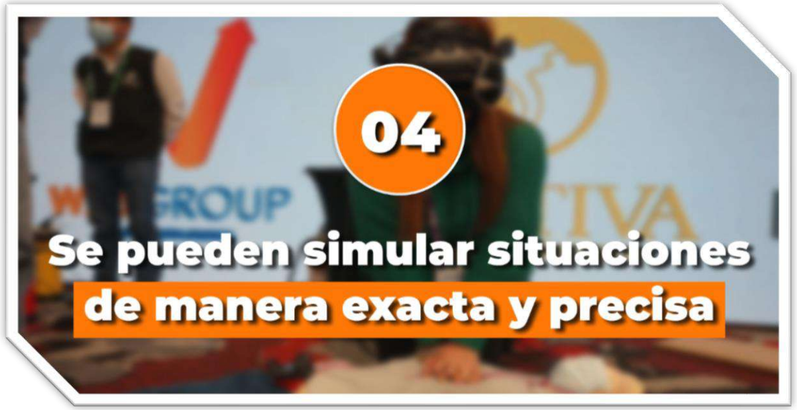





01
Se crea una conexión emocional directa, facilitando aprender y/o asociar eventos


02
Se recibe más información en menor tiempo


03
Se pueden simular situaciones peligrosas o muy costosas que en la realidad no son posibles


04
Se pueden simular situaciones de manera exacta y precisa


05
Se cometen menos errores luego de entrenamiento en Realidad Virtual

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

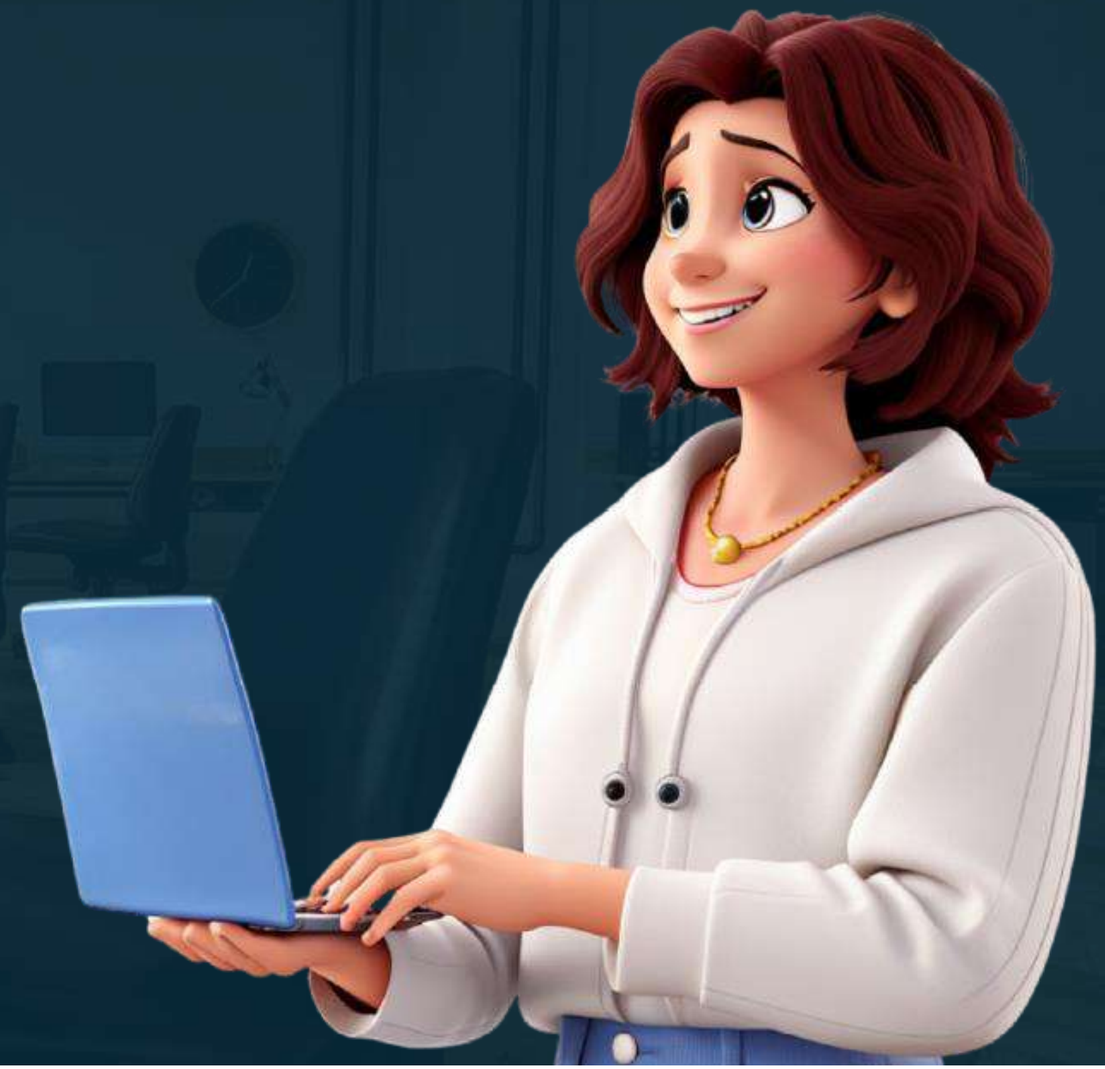
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

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

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

CAUCA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

WAYGROUP

adn educativa e-learning solutions

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA



LISBETH ESTEFANY LARRAHONDO POSSO

Psicóloga Clínica con sólida experiencia en intervención psicológica y manejo de estrés. Especializada en la atención en crisis y en la provisión de primeros auxilios psicológicos. Capacitada en técnicas avanzadas para el tratamiento de trastornos emocionales y en la gestión efectiva de situaciones de alta presión. Comprometida con el bienestar mental y la promoción de la salud psicológica en entornos diversos.

CORREO: lisbethlarrahondo06@hotmail.com
CONTACTO: 311 7039537

Transformando una Crisis Emocional, en una Nueva Oportunidad de Vida.

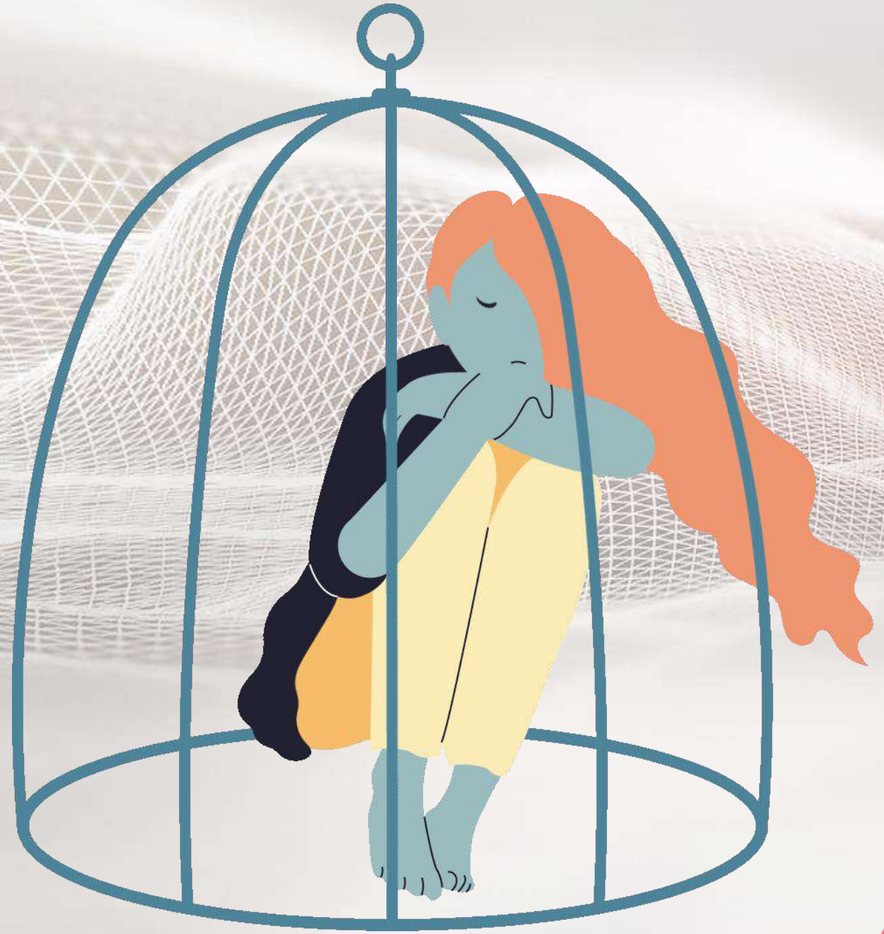


NORMATIVIDAD:



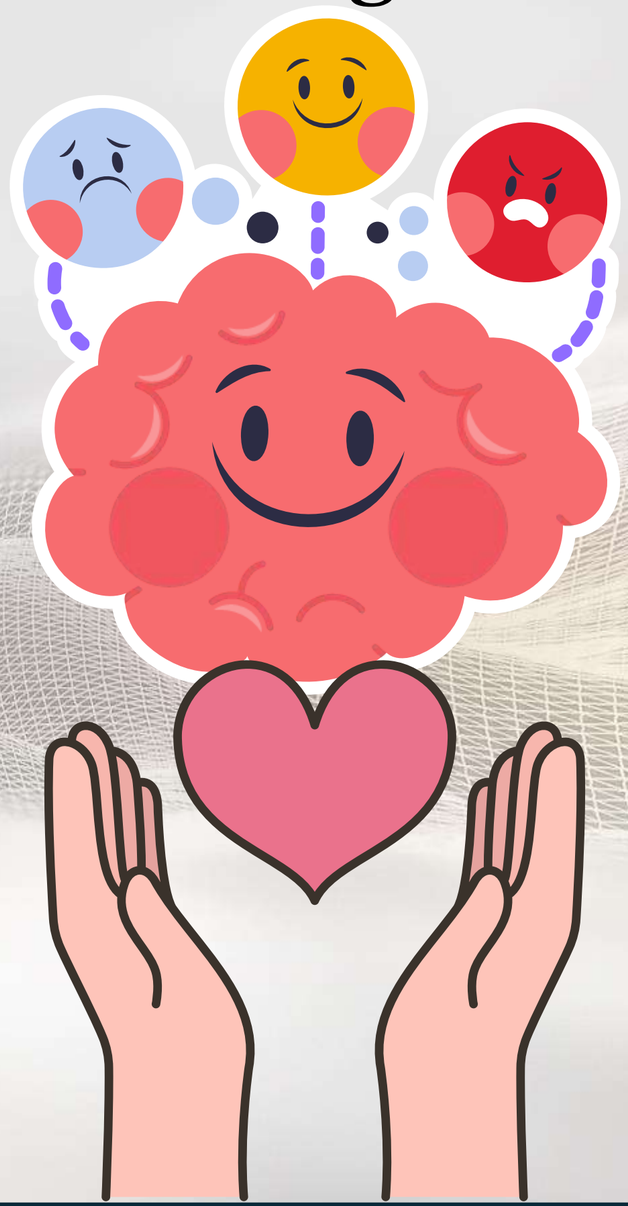


Crisis emocional



Oportunidad

Primeros Auxilios Psicológicos



Primeros auxilios



INSTRUMENTO DE INTERVENCIÓN EMOCIONAL

El botiquín de primeros auxilios psicológicos es una herramienta fundamental diseñada para proporcionar apoyo emocional inmediato y efectivo durante situaciones de crisis. A diferencia de un botiquín médico tradicional, el botiquín de primeros auxilios psicológicos se centra en estrategias y recursos destinados a estabilizar el bienestar emocional y psicológico del individuo afectado. Su propósito es ofrecer una intervención inicial que facilite la gestión del estrés y la preparación para una recuperación y apoyo continuos.

















Instrucciones

El botiquín de primeros auxilios psicológicos es un recurso donde puedes almacenar herramientas útiles para manejar o prevenir crisis emocionales. Es crucial recordar que en momentos de malestar emocional, nuestra claridad de pensamiento puede disminuir. Por lo tanto, se sugiere mantenerlo en un lugar accesible y asegurarse de que esté equipado con todo lo necesario para ser utilizado de inmediato.

TACTO
Antiestrés; descarga sobre ella toda tu ira y relaja tus manos.
¡Apretar, apretar y apretar!

AUDICION
Libreta: descarga tu emoción.
Música: busca la canción adecuada y sonidos de la naturaleza para relajarte.

OLFATO
Aceite escencial: para que puedas oler.

GUSTO
Te: Para tomarte un tiempo, relajarte y hacer una lista de todo lo que tienes y puedes lograr.
Dulce/ Chicle: Para acordarte de pegarte a todo aquello que puedas sacar adelante con tu esfuerzo. ¡Aumenta tu serotonina!

¿Qué son los Primeros auxilios Psicologicos?

Los primeros auxilios psicológicos son intervenciones inmediatas diseñadas para asistir a una persona en crisis emocional. Su objetivo es proporcionar apoyo, reducir el estrés inicial y promover la estabilidad emocional. Se implementan en situaciones como:

1. Accidentes o desastres naturales: Para ayudar a las personas afectadas a manejar el impacto emocional inmediato.
2. Eventos traumáticos: Como asaltos, violencia o pérdidas significativas.
3. Crisis personales: Incluyendo ataques de pánico, ansiedad severa o episodios depresivos.
4. Situaciones de alto estrés: Como exámenes importantes, problemas laborales o conflictos personales.

La finalidad es ofrecer apoyo emocional y práctico, contribuir a que la persona se sienta segura, escuchar activamente y conectar con recursos adicionales si es necesario.

TACTO

Antiestrés; descarga sobre ella toda tu ira y relaja tus manos.
¡Apretar, apretar y apretar!

AUDICION

Libreta: descarga tu emoción.
Música: busca la canción adecuada y sonidos de la naturaleza para relajarte.

OLFATO

Aceite escencial: para que puedas oler.

GUSTO

Te: Para tomarte un tiempo, relajarte y hacer una lista de todo lo que tienes y puedes lograr.

Dulce/ Chicle: Para acordarte de pegarte a todo aquello que puedas sacar adelante con tu esfuerzo. ¡Aumenta tu serotonina!

INSTRUMENTO UTILIZADO COMO UNA HERRAMIENTA PARA SALVAR VIDAS



- Intervención Inmediata en Crisis Emocional
- Facilita la Gestión del Estrés y la Ansiedad
- Proporciona Recursos y Educación Esenciales
- Promueve la Conexión con Recursos Profesionales
- Fomenta la Resiliencia y el Crecimiento Personal
- Apoyo en la Prevención del Deterioro Psicológico

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

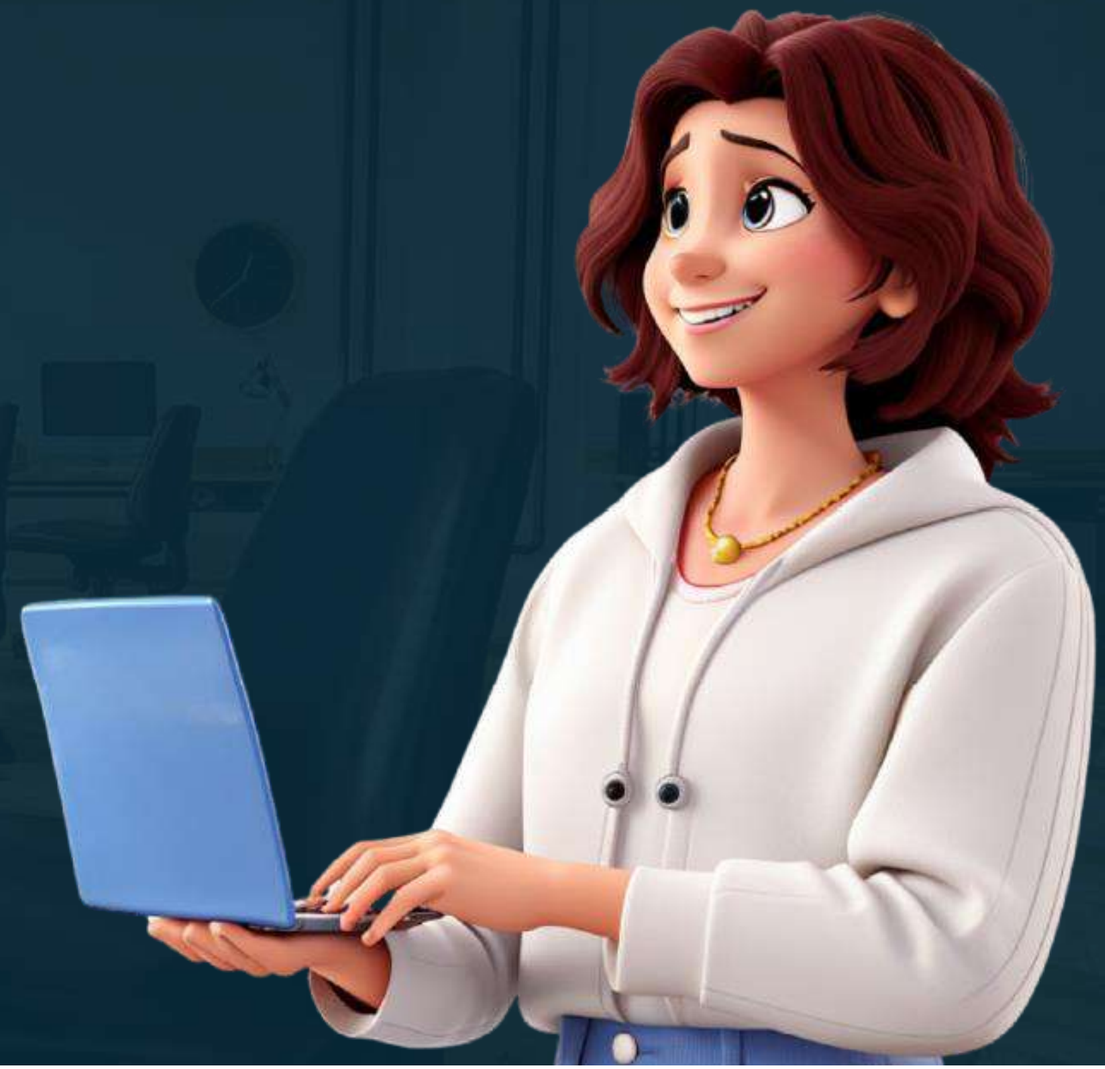
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

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

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

CAUCA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

WAYGROUP

adn educativa e-learning solutions

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

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”



Recursos



Sesión 7: La recuperación del trabajo manual para una buena seguridad y salud Fecha: julio 9, 2024

Habilidades humanas para la seguridad y salud en el trabajo



Sesión 6: El gobierno de sí y la verdad para el logro de los indicadores Fecha: junio 11, 2024

Habilidades humanas para la seguridad y salud en el trabajo



Sesión 4: La gestión del ritual laboral desde la SST Fecha: abril 23, 2024

Habilidades humanas para la seguridad y salud en el trabajo



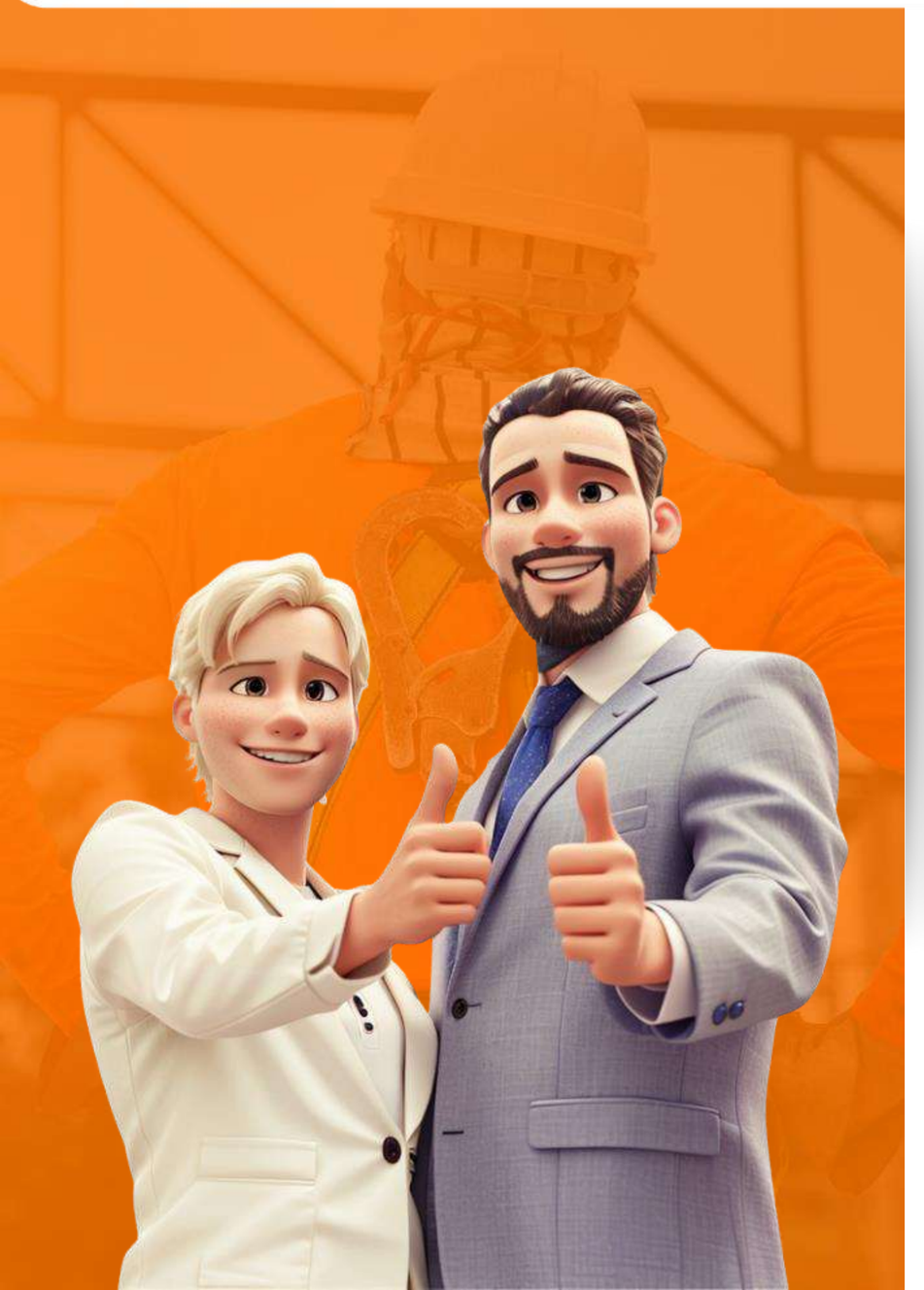
Sesión 3: La fisiología del humanismo como herramienta para un trabajo natural Fecha: abril 3, 2024

Habilidades humanas para la seguridad y salud en el trabajo

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.







¿Qué es la ética?

!Es una decision!

Para tomar decisiones prudentes.

Cómo saber si somos éticos:
Lo fácil Vs. lo difícil

NORMATIVIDAD:



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.

NORMATIVIDAD:

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).

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

NORMATIVIDAD:

Ley 2195 de 2022:

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.

NORMATIVIDAD:

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.

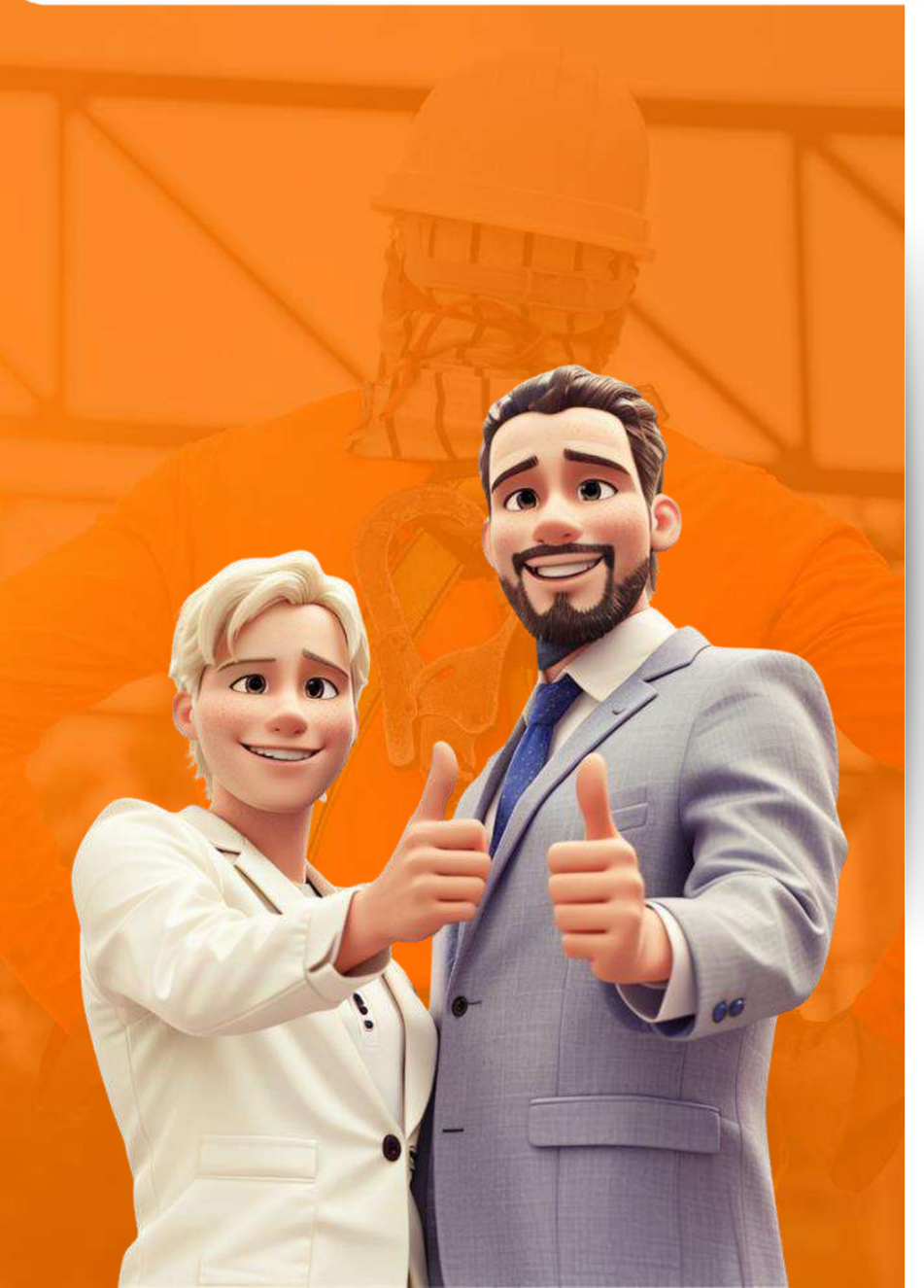
Define 8 principios clave para la implementación:

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



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.



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:

Problema 1	Problema 2	Problema 3	Problema 4	Problema 5
Falta de conciencia ética y humanista.	Falta de liderazgo ético.	Falta de habilidades blandas.	Falta de rendición de cuentas.	Cultura organizacional deficiente.

RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:



Solución 1: falta de conciencia ética y humanista

- ✓ **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: 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.

RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:



Solución 3: Falta de habilidades blandas.

- ✓ **Comunicación abierta y transparente:** Organiza reuniones regulares, tanto formales como informales, donde los empleados se sientan cómodos compartiendo sus preocupaciones y sugerencias sobre SST.
- ✓ **Fomenta una cultura de feedback:** Asegúrate de que los empleados sepan que sus opiniones son valoradas y que las decisiones de seguridad no se toman de manera unilateral.
- ✓ **Reconocimiento y Recompensa:** Establecer programas de reconocimiento para líderes que demuestren altos estándares éticos.

Solución 4: 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.

RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

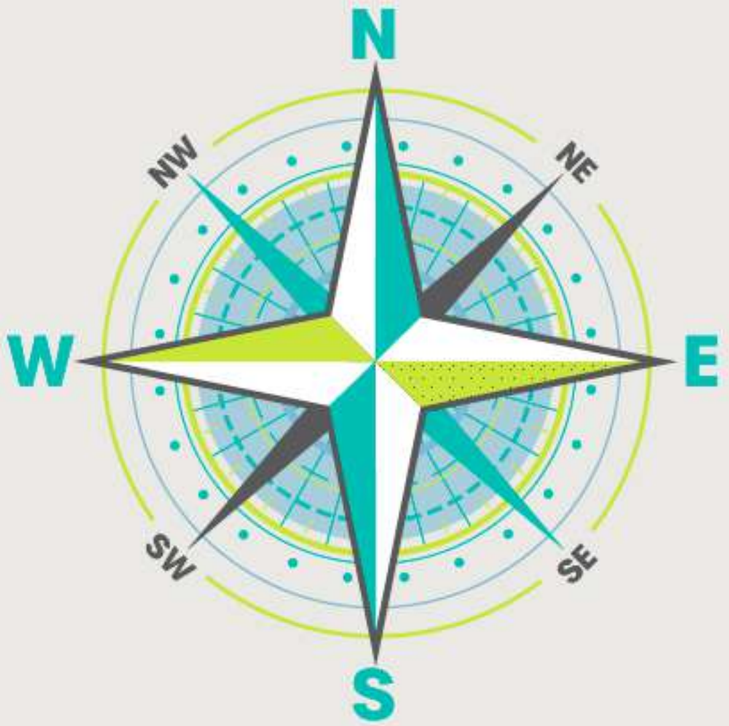


Solución 5: cultura organizacional deficiente.

- ✓ **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.



SEAT



Código de Conducta

Compromiso:

Vamos a comenzar a implementar el humanismo y la ética en nuestra propia área de SST.





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”

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

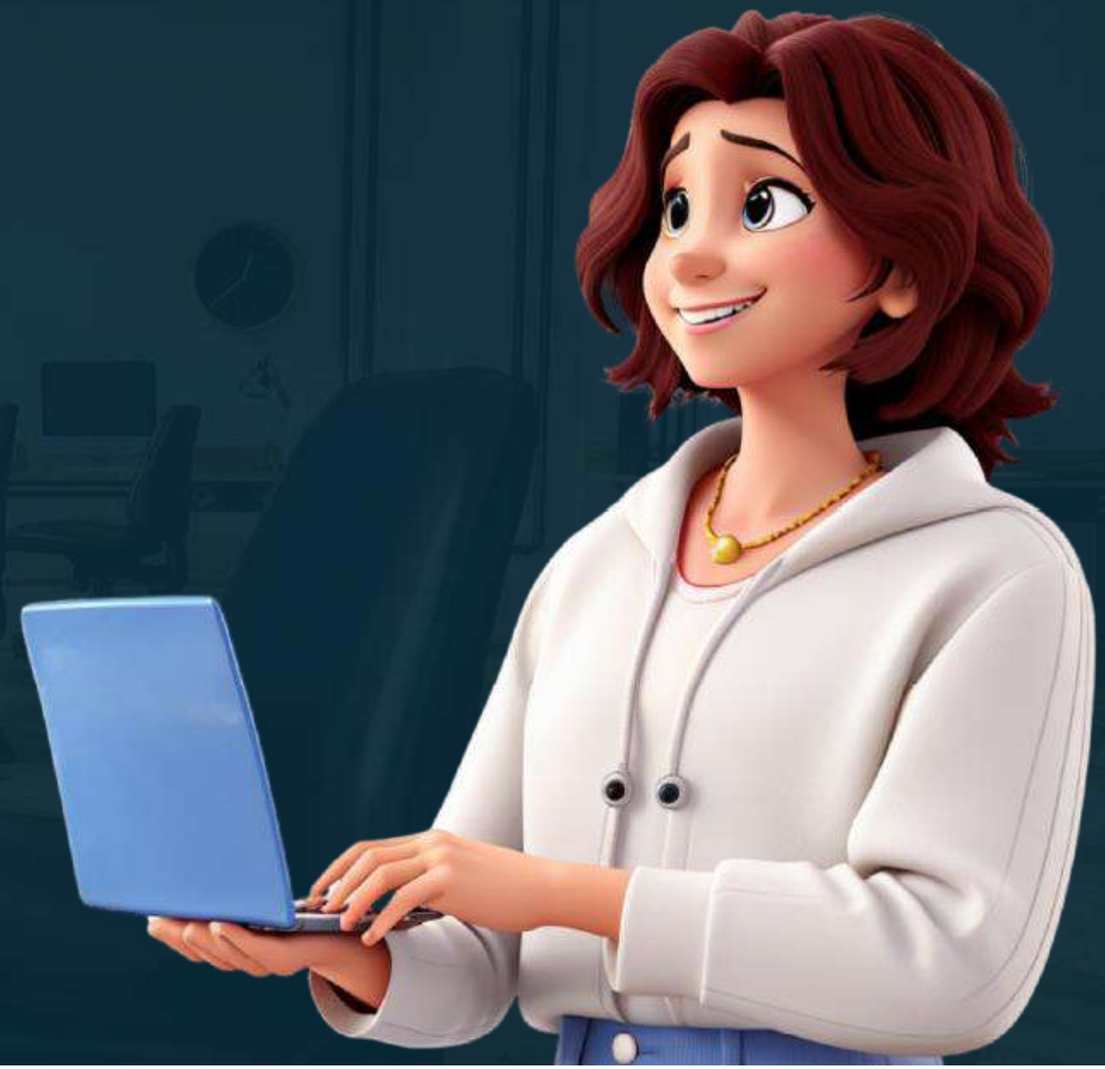
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

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

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

CAUCA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

WAYGROUP

adn educativa e-learning solutions

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA



JIORGE ISAAC ZAMORA BETANCOURT

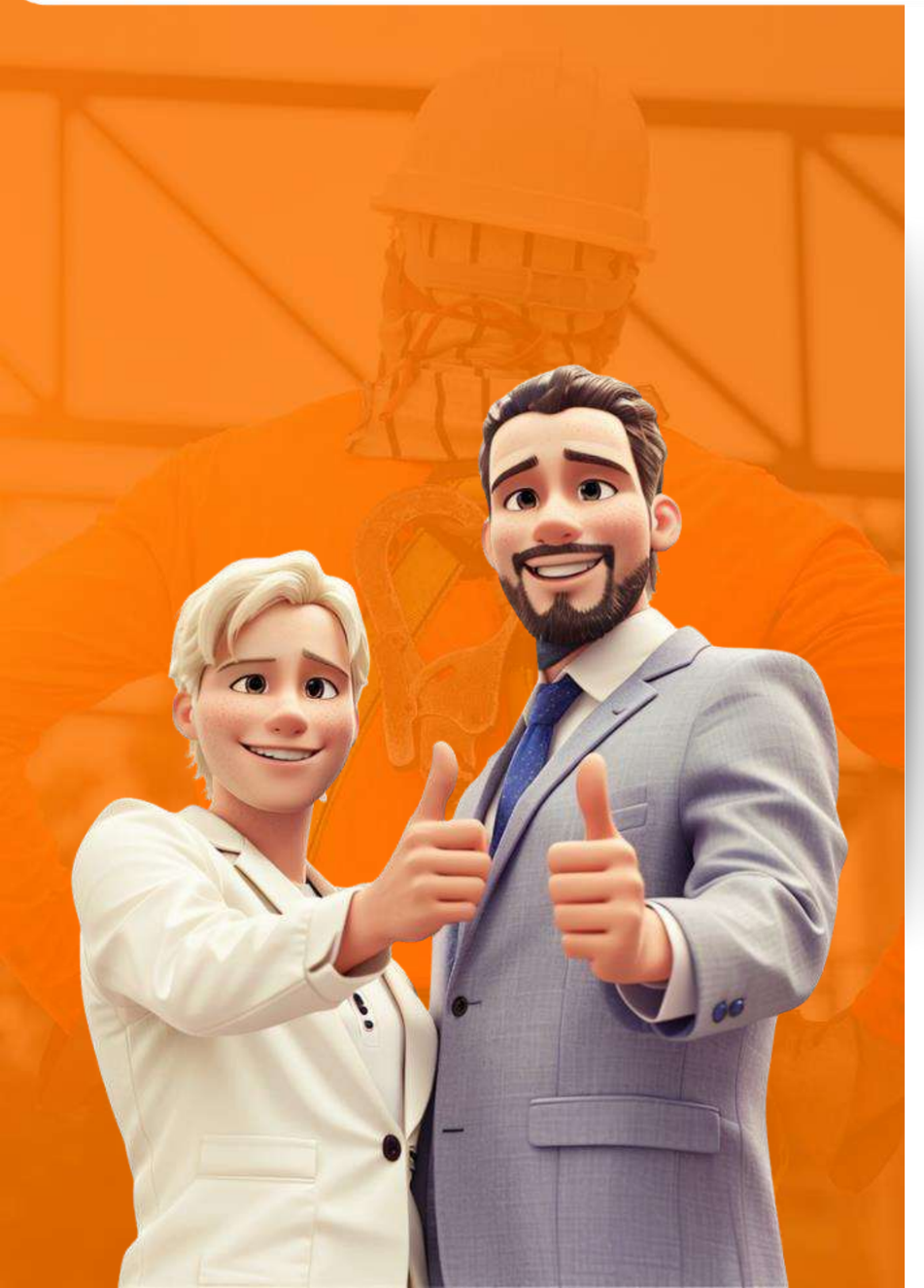
PERFIL PROFESIONAL: Ingeniero Industrial, Magíster en Salud Ocupacional, Auditor en HSEQ, 24 años como asesor y consultor en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales en empresas de los departamentos del Cauca y Valle del Cauca; experiencia de 18 años como Docente Universitario de la Fundación Universitaria de Popayán y la Universidad del Tolima a distancia en el Centro de Atención Tutorial Popayán, ha ocupado cargos en Administradoras de Riesgos Laborales como Asesor, Gestor y Director Integral de Servicios. Actualmente, es integrante del comité seccional de la red de comités de Seguridad y Salud en el Trabajo de la dirección territorial Cauca del Ministerio de trabajo.

CORREO: jizamorab@ut.edu.co
CONTACTO: 3006738891

SOCIALIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EXITOSAS DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA EN EL CENTRO TUTORIAL POPAYÁN DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA







INVESTIGACIÓN FORMATIVA UT:

NÚCLEO PROBLEMATIZADOR

Condiciones de trabajo y salud de la población laboral Colombiana, frente a la aplicabilidad del Sistema de Riesgos Laborales como herramienta fundamental para la prevención de los riesgos en el trabajo, y la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo.



OBJETIVOS:

GENERAL

Establecer el cumplimiento, cobertura y efectividad del Sistema de riesgos laborales como herramienta dispuesta por el estado colombiano para la prevención de los riesgos en el trabajo y la promoción de la Seguridad y la Salud de la población trabajadora.

.

OBJETIVOS:

ESPECIFICOS

- Caracterizar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora de actividades o Sectores Económicos representativos de la región.

- Diseñar propuestas de intervención tipo con acciones en la organización. en el medio y en las personas, para mejorar las condiciones de trabajo y de Seguridad y salud en actividades o Sectores Económicos representativos de la región.

.

SEMINARIOS. de investigación formativa (materias) :

Seminario I:

III Semestre

CARACTERIZACIÓN DEL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES

Seminario II:

VIII Semestre

ANÁLISIS DE CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO

Seminario III:

X Semestre

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO

CURSOS ARTICULADORES:

CADA UNO TIENE UN NÚCLEO PROBLÉMICO Y PRODUCTOS A ENTREGAR PARA EL SEMESTRE

NIVEL IV

MEDICINA DEL TRABAJO

NIVEL V

VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

NIVEL VI

TOXICOLOGÍA OCUPACIONAL

NIVEL VII

ERGONOMÍA Y PELIGROS BIOMECÁNICOS

NIVEL VIII

DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO

NIVEL IX

PROTECCIÓN Y SALUD AMBIENTAL

NIVEL X

SISTEMAS DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ALGUNOS TÍTULOS. trabajos de investigación:



DESÓRDENES MUSCULOESQUELÉTICOS ASOCIADOS A PELIGROS BIOMECÁNICOS EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS GENERALES DE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DE MUNICIPIO DEL CAUCA

Peligro biomecánico que causan dolores musculo-esqueléticos en los trabajadores de corte del árbol en empresa forestal.

Análisis del riesgo biológico en los trabajadores de la sección de restaurante en empresa de grandes superficies la ciudad de Popayán -Cauca en el año 2024.

Determinar las causas del comportamiento de los colaboradores que los conllevan a cometer actos inseguros en constructora de la ciudad de Popayán

Determinar las características de la exposición a peligros de las condiciones de
seguridad en los trabajadores de la chatarrería mayorista de Popayán



ALGUNOS TÍTULOS. trabajos de investigación:

Identificar cuáles son las condiciones de seguridad que se están presentando en los trabajadores de los talleres de metalistería, en el municipio de Bolívar-Cauca

Analizar las causas de la presencia de patologías de la voz en los docentes de Jardín Infantil Mercaderes – Cauca.

Identificación de causas que generan la exposición a condiciones de seguridad mecánicas por proyección de partículas que afectan a los trabajadores del proceso de corte y esmerilado de metal en taller de metalistería.

Identificar si el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias es adecuado frente al cumplimiento legal y normativo en EDS de la ciudad de Popayan.

ALGUNOS TÍTULOS implementación:

APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO CON LA TÉCNICA DE LAS 5S, EN LA ZONA DE LAVANDERÍA EN HOTEL DEL MUNICIPIO DE PIENDAMO CAUCA

ESTABLECER UN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE MANTENIMIENTO ELÉCTRICO CORRECTIVO Y PREVENTIVO PARA EL PROCESO DE TRILLADO DE CAFÉ PERGAMINO BASADO EN LAS 5 REGLAS DE ORO

Capacitar de manera recreativa a los trabajadores de la galería la esmeralda en técnicas y herramientas para el autocuidado físico en el entorno laboral enfocándose en la minimización la prevención de lesiones por peligro biomecánico, promoción de la salud ocupacional, hábitos saludables y prácticas seguras en el entorno laboral.

Implementar una ayuda mecánica artesanal para la movilización de pacientes en ancianato de Popayán.

DISEÑO DE ARNÉS PARA EL MANEJO DE MÚLTIPLES CANINOS ORIENTADO A PASEADORES CANINOS

Diseñar y crear un bolso cafetero multiservicios para recolección de café

Diseñar e implementar silla ergonómica con modificaciones para los vehículos de transporte público de los conductores de Tunía – Piendamo – Cauca.

IMPACTAMOS DESDE LA ACADEMIA, LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL SECTOR EXTERNO DE LA REGIÓN

Universidad del Tolima Centro de Atención Tutorial

Popayán





GRACIAS!!!

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

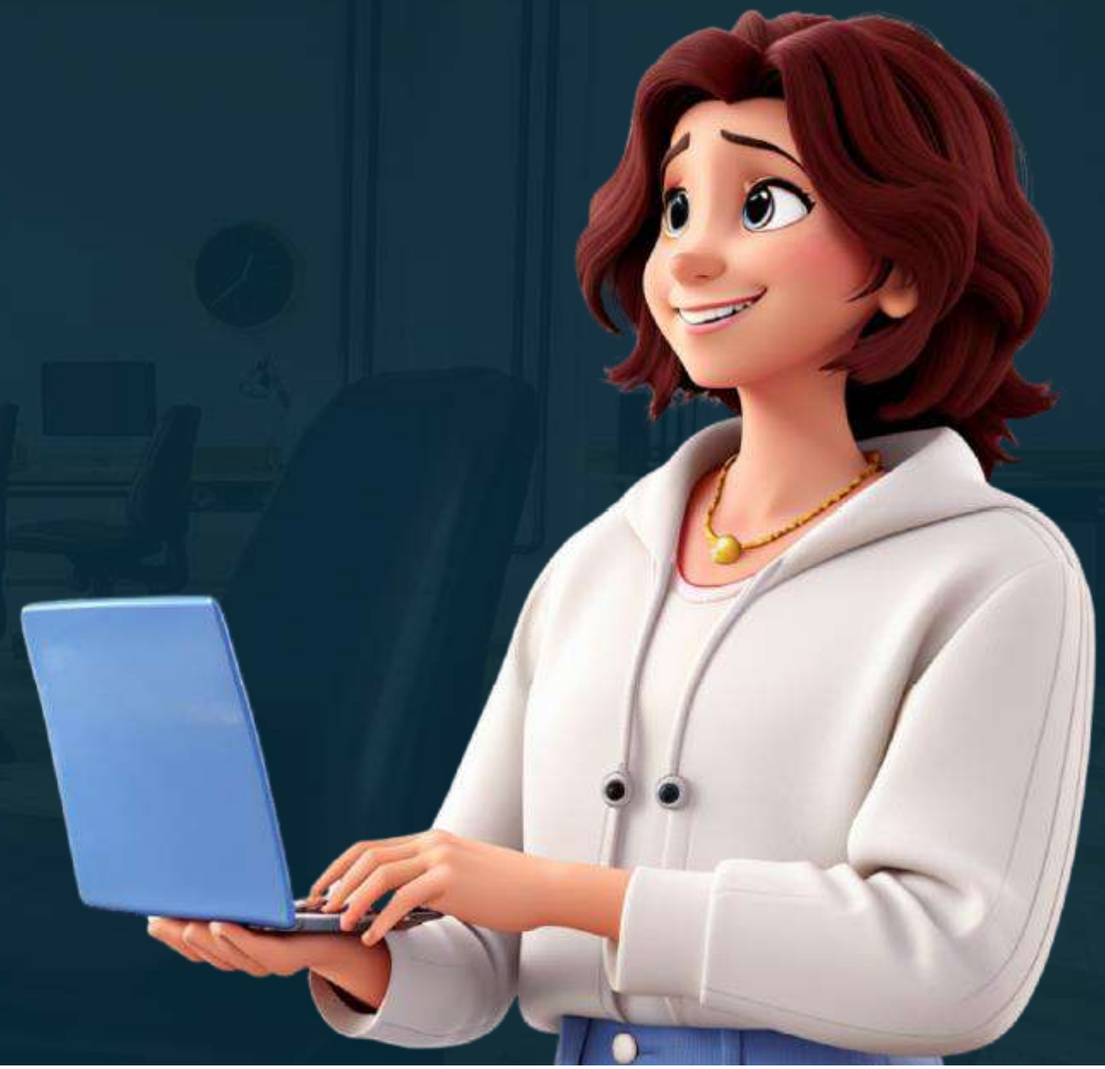
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

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

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

CAUCA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

WAYGROUP

adn educativa e-learning solutions

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Jesús Palomino Cervantes



- **Abogado.**
- **Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.**
- **Asesor Empresarial Legislación en Riesgos Laborales.**
- **Catedrático Especializaciones SST.**
- **YouTuber Legislación SST.**
- **Director “Academia Virtual JP”**

jesus.palomino@hotmail.com

3106403928

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

YouTube

posipedia

Posipedia

@Posipedia_CO · 3.08 K suscriptores · 1.9 K videos

"¡Bienvenido a Posipedia, tu fuente confiable de información sobre salud y seguridad en el ...más

posipedia.com.co y 1 vínculo más

Suscribirse

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

NORMATIVIDAD Y ACTUALIZACIONES LEGALES EN RIESGOS LABORALES

Desde 2020:

- **71.516 participantes**
- **107 acciones educativas**



Sesión 5: Normatividad - Estándares mínimos del SGSST

91 vistas • hace 3 semanas



Sistema general de riesgos laborales:Definición, estructura,...

1.5 K vistas • hace 1 año



Encuentro con un experto - Decreto 768 de 2022

1.7 K vistas • hace 1 año



SST y código sustantivo del trabajo

1.8 K vistas • hace 1 año



Abordaje legal - Actualización de la matriz legal en SST

1.9 K vistas • hace 2 años

“EL PAPEL NO SALVA A LA GENTE.
LA GENTE SALVA A LA GENTE.”

Daniel Peterson







- Actualización Decreto 1072
- Acoso sexual
- Riesgo biológico
- Integralidad Matriz Legal
- Reforma Pensional
- Solidaridad laboral

Actualización
Decreto 1072 de 2015



NORMATIVIDAD:

ACTUALIZACION DECRETO 1072 DE 2015



DECRETO 1072 DE 2015

(Mayo 26)

VERSIÓN INTEGRADA CON SUS MODIFICACIONES

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

ÚLTIMA FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 05 DE JUNIO DE 2024

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

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

CONSIDERANDO:

FUNCIÓN PÚBLICA

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormatiVO

Integralidad Matriz Legal SST

- Comunicado IAF/ISO: Enmiendas Normas ISO
- Circular 010 de 2023: Informe Sostenibilidad

Comunicado Conjunto IAF/ISO

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

Febrero 22 de 2024

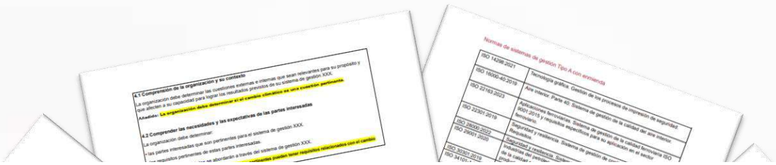




A QUIEN CORRESPONDA
(Traducida por ICONTEC)

Fecha: 2024-02-22

Comunicado Conjunto IAF/ISO acerca de la 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.

Normas de sistemas de gestión Tipo A con enmienda

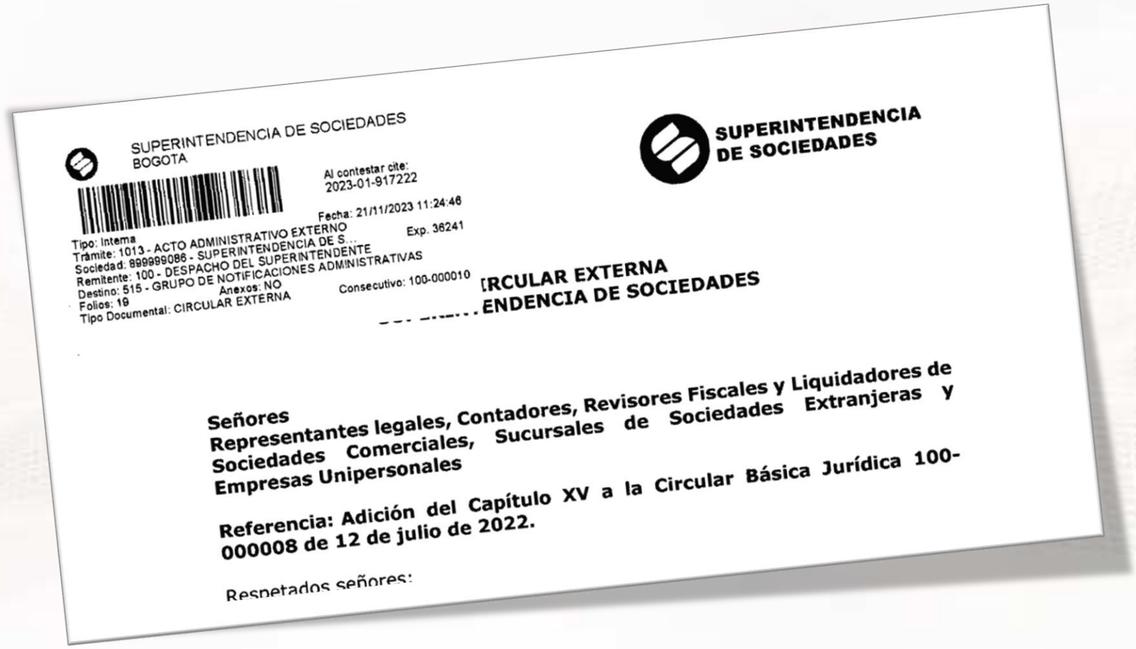
ISO 14298:2021	Tecnología gráfica. Gestión de los procesos de impresión de seguridad.
ISO 16000-40:2019	Aire interior. Parte 40: Sistema de gestión de la calidad del aire interior.
ISO 22163:2023	Aplicaciones ferroviarias. Sistema de gestión de la calidad ferroviaria ISO 9001:2015 y requisitos específicos para su aplicación en el sector ferroviario.
ISO 22301:2019	Seguridad y resiliencia. Sistema de gestión de continuidad de negocio. Requisitos.
ISO 28000:2022	Seguridad y resiliencia. Sistemas de gestión de la seguridad. Requisitos.
ISO 29001:2020	Industrias del petróleo, petroquímica y del gas natural. Sistemas de gestión de la calidad sectorial. Requisitos para las organizaciones proveedoras de productos y servicios.
ISO 30301:2019	Información y documentación. Sistemas de gestión de registros. Requisitos
ISO 34101-1:2019	Cacao sostenible y trazable. Parte 1: Requisitos para los sistemas de gestión de la sostenibilidad del cacao.
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 y marco de referencia.
ISO 14001:2015	Sistemas de gestión ambiental. Requisitos con orientación para su uso.

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 18788:2015	Sistema de gestión de las operaciones de seguridad privada. Requisitos con orientación para su uso.
ISO 21101:2014	Turismo de aventura. Sistemas de gestión de seguridad. Requisitos.
ISO 22000:2018	Sistemas de gestión de la inocuidad de los alimentos. Requisitos para cualquier organización de la cadena alimentaria.
ISO 37101:2016	Desarrollo sostenible en las comunidades. Sistema de gestión para el desarrollo sostenible. Requisitos con orientación para el uso.
ISO 39001:2012	Sistemas de gestión de la seguridad vial (RTS por sus siglas en inglés). Requisitos con orientación para su uso.
ISO 45001:2018	Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Requisitos con orientación para su uso.
ISO 9001:2015	Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos.



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



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
BOGOTA

Al contestar cite:
2023-01-917222

Fecha: 21/11/2023 11:24:46

Tipo: Interna
Trámite: 1013 - ACTO ADMINISTRATIVO EXTERNO
Sociedad: 899999086 - SUPERINTENDENCIA DE S...
Remitente: 100 - DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE
Destino: 515 - GRUPO DE NOTIFICACIONES ADMINISTRATIVAS
Folios: 19
Anexos: NO
Tipo Documental: CIRCULAR EXTERNA
Exp. 36241
Consecutivo: 100-000010

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

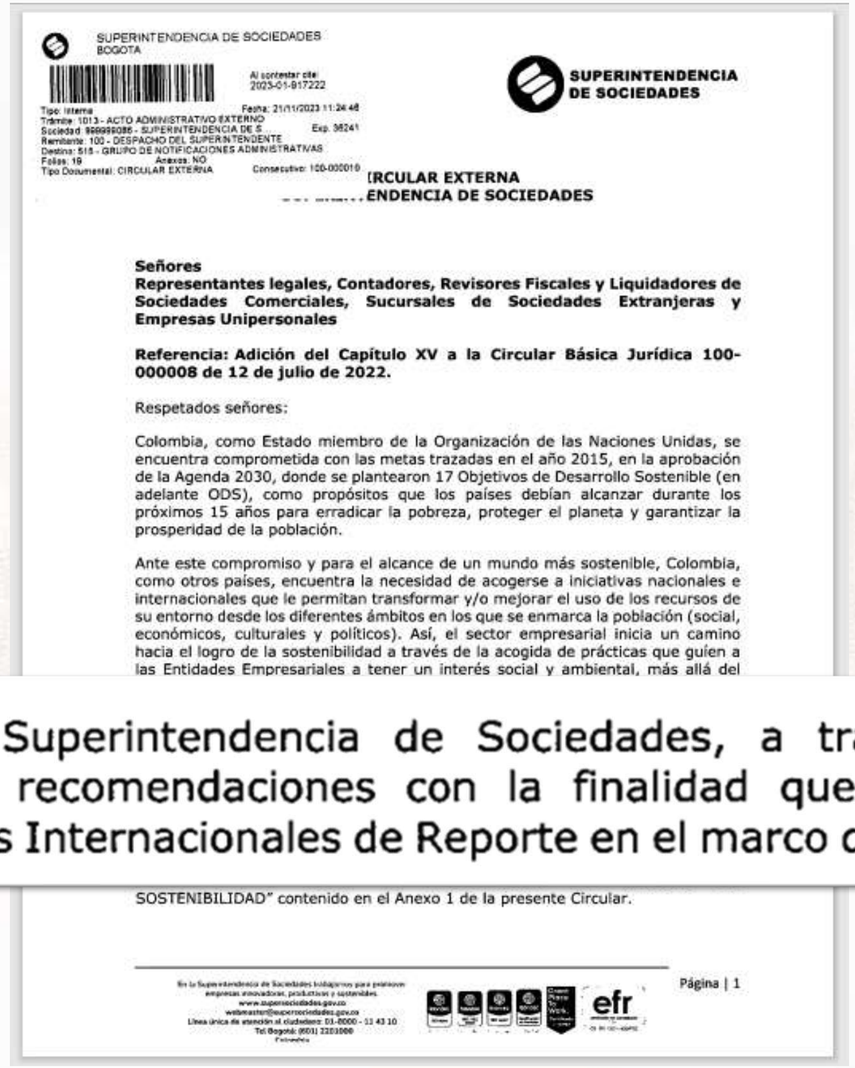
[RCULAR EXTERNA
ENDENCIA DE SOCIEDADES

Señores
Representantes legales, Contadores, Revisores Fiscales y Liquidadores de Sociedades Comerciales, Sucursales de Sociedades Extranjeras y Empresas Unipersonales

Referencia: Adición del Capítulo XV a la Circular Básica Jurídica 100-000008 de 12 de julio de 2022.

Respetados señores:


Informe de sostenibilidad
REPORTE INTEGRADO 2023
REPORTE TCFD 2022
Reporte de Sostenibilidad 2023
Avanzar hacia un mundo sostenible
INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2022
Postobón
Tomate la Vida
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD FALABELLA RETAIL 2023
ALIMENTAMOS EL PRESENTE PARA UN MEJOR FUTURO
TABLA DE CONTENIDOS
1 | LA SOSTENIBILIDAD, NUESTRO INGREDIENTE CLAVE 4
1.1 | Mensaje de Antonio 5
1.2 | Sobre este informe 7
1.3 | Perfil de nuestra compañía 8
1.4 | Así entendemos la sostenibilidad 18
2 | LIDERAZGO EN NUTRICIÓN, SALUD Y BIENESTAR 24
2.1 | Valor nutritivo del portafolio 26
2.2 | Hábitos de consumo consciente 28
3 | VALOR PARA LAS PERSONAS 32
3.1 | Cuidado del equipo Nestlé 34
3.2 | Diversidad e inclusión 38
3.3 | Comunidades prósperas 41
4 | RESPONSABLES CON EL PLANETA 47
4.1 | Abastecimiento responsable 49
4.2 | Cero emisiones netas 50
4.3 | Agricultura regenerativa 53
4.4 | Empaques y circularidad 56
5 | ÍNDICE DE INDICADORES 61
Contenido
01 LO QUE SOMOS
02 NUESTRO NORTE SOSTENIBLE
03 GOBIERNO CORPORATIVO
04 POSTOBÓN BIO: SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL
05 NUESTRO COMPROMISO CON LA SOCIEDAD
06 COMPROMISO CON EL BIENESTAR
07 COMPROMISO CON LA GENTE
ANEXO



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
BOGOTA

Al contestar cite:
2023-01-817222

Tipo: Interna
Trámite: 1013 - ACTO ADMINISTRATIVO EXTERNO
Sociedad: 999999086 - SUPERINTENDENCIA DE S
Remitente: 100 - DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE
Destino: 515 - GRUPO DE NOTIFICACIONES ADMINISTRATIVAS
Folios: 19 Anexos: NO
Tipo Documental: CIRCULAR EXTERNA

Fecha: 21/11/2023 11:24:48
Exp. 36241
Consecutivo: 100-000010

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

[RCULAR EXTERNA
ENDENCIA DE SOCIEDADES

Señores
Representantes legales, Contadores, Revisores Fiscales y Liquidadores de Sociedades Comerciales, Sucursales de Sociedades Extranjeras y Empresas Unipersonales

Referencia: Adición del Capítulo XV a la Circular Básica Jurídica 100-000008 de 12 de julio de 2022.

Respetados señores:

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.

Ante este compromiso y para el alcance de un mundo más sostenible, Colombia, como otros países, encuentra la necesidad de acogerse a iniciativas nacionales e 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 hacia el logro de la sostenibilidad a través de la acogida de prácticas que guíen a las Entidades Empresariales a tener un interés social y ambiental, más allá del

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.

SOSTENIBILIDAD" contenido en el Anexo 1 de la presente Circular.

En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para promover empresas innovadoras, productivas y sostenibles
www.supersociedades.gov.co
webmaster@supersociedades.gov.co
Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10
Tel Bogotá: (601) 2201000

Página | 1

ESTANDARES GRI

ESTANDARES UNIVERSALES



Requerimientos y principios para el uso de los Estándares GRI



Contenido sobre la organización informante



Contenidos y orientaciones sobre los temas materiales de la organización

Aplicar los tres Estándares Universales a su presentación de Informes

ESTANDARES SECTORIALES



Usar los Estándares Sectoriales que sean aplicables a sus sectores

ESTANDARES TEMATICOS



Seleccionar los Estándares Temáticos para presentar información específica sobre sus temas materiales

Acoso sexual

- **Ley 2365 de 2024: Acoso sexual ámbito laboral y educativo.**

Ley 599 de 2000

Artículo 210 A.- Acoso sexual. Artículo adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:

El que en beneficio suyo o de un tercero y
valiéndose de su superioridad manifiesta o
relaciones de autoridad o de poder,
edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica,
acose, persiga, hostigue o asedie
física o verbalmente,
con fines sexuales no consentidos, a otra persona,
incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.

Proyecto de Ley # 372/2024C

"Por la cual se modifica el delito de acoso sexual"

Artículo 210 A. Acoso sexual*. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.*
En la misma pena incurrirá el que realice las conductas descritas en el inciso anterior, sin que exista la superioridad manifiesta o las relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, con fines sexuales o de otra índole no consentidos.



Ley 2365 de Junio 20 de 2024

Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.



República de Colombia

DIARIO OFICIAL

Libertad y Orden

Fundado el 30 de abril de 1864

Año CLX No. 52.793 · Edición de 54 páginas · Bogotá, D. C., jueves, 20 de junio de 2024 · ISSN 0122-2112

PODER PÚBLICO-RAMA LEGISLATIVA

LEY 2365 DE 2024

(junio 20)

por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

Artículo 7°. Ambito de aplicación:

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan

- los trabajadores,
- agentes,
- empleadores,
- contratistas de prestación de servicios,
- pasantes,
- practicantes y
- demás personas

que participen en el contexto laboral

Artículo 11. Obligaciones de los empleadores.

1. Crear política de prevención (reflejada en el reglamento de trabajo, contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual). Difundirla.
2. Garantizar derechos de las víctimas. Establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima.
6. No actos de censura que desconozcan garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual. No actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Remitirlas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE)

Artículo 12. Entidades contratantes de prestación de servicios.

Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente ley de acuerdo al ámbito de competencia.

Parágrafo. Las medidas implementadas por los contratantes en virtud de la presente ley no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

Artículo 13. Garantía de protección.

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

(*) A favor de Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual

Artículo 14. Estabilidad laboral (*)

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual
que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante,
carecerá de todo efecto
cuando se profieran dentro de
los seis (6) meses siguientes
a la petición, queja o denuncia. .

(*) Medida cobija a los testigos

Artículo 14. Estabilidad laboral (*)

Parágrafo. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre **1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes**. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.

(*) Medida cobija a los testigos

Artículo 16. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO

.

Adiciónese un nuevo numeral al artículo 9o de la Ley 1010 de 2006, así:

10. <sic> *Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias. .*

Nota: La Ley 1010 de 2006 solo tiene tres (3) numerales

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

Ley 1010 de 2006, artículo 9

1. Prever en los reglamentos de trabajo mecanismos de prevención del acoso laboral. Establecer Procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo. Comité de Convivencia Laboral

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.

3. La víctima de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

4. *Adicionado por el artículo 16 de la Ley 2365 de 2024*. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias

Magistrada Ponente: CRISTINA PARDO SCHLESINGER
Sentencia SL T-140-2021
Bogotá D.C., catorce (14) de Mayo de dos mil veintiuno (2021).

"5.3.52. El protocolo deberá partir de una visión amplia del derecho a la igualdad material del que son titulares la mujeres e incorporará el análisis centrado en el género en los términos fijados en la presente sentencia, de modo que se asegure que las mujeres podrán gozar, efectivamente, del derecho a no ser discriminadas por motivos de género y a gozar de un ambiente laboral libre de violencias, mientras se resuelve de fondo su reclamo, denuncia o queja.

5.3.53. También incluirá indicadores de medición y seguimiento de las medidas adoptadas para establecer el nivel de cumplimiento y los resultados así como las o los asesores internos y/o externos que acompañan el proceso de elaboración del protocolo y la participación previa, concomitante o posterior de las personas a quienes está dirigido."

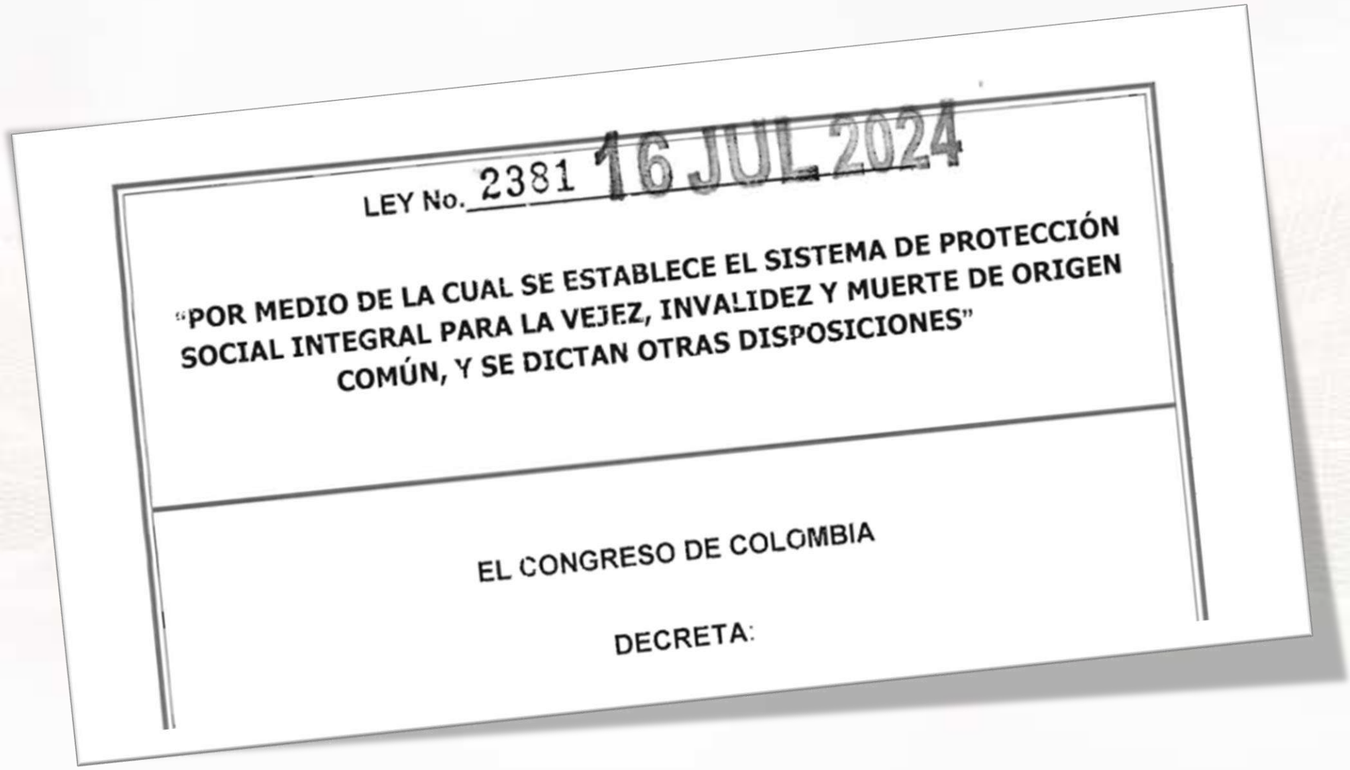
Reforma Pensional

- Ley 2381 de Julio 16 de 2024



Ley 2381 de Julio 16 de 2024

Por medio de la cual se establece el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de Origen Común, y se dictan otras disposiciones.



LEY No. 2381 16 JUL 2024

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL PARA LA VEJEZ, INVALIDEZ Y MUERTE DE ORIGEN COMÚN, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

Nota: La reforma pensional entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2025,

Artículo 27. Cotización por períodos inferiores a un mes, por días o por semanas

En la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral de los(as)

- contratistas o trabajadores(as) dependientes que se encuentren vinculados laboralmente por periodos inferiores a un mes o por días, en virtud de un trabajo a tiempo parcial, o de los(as)
- trabajadores(as) independientes que perciban un ingreso mensual inferior a un (1) smlmv,

la cotización se realizará de acuerdo con la reglamentación existente en la materia o la que expida el Gobierno nacional:

(. . .)

Artículo 27. Cotización por períodos inferiores a un mes, por días o por semanas

(. . .)

Se podrán realizar cotizaciones por días o por semanas de conformidad con la siguiente tabla:
Días laborados en el mes:

- Entre 1 y 7 días Una (1) cotización mínima semanal
- Entre 8 y 14 días Dos (2) cotizaciones mínimas semanales
- Entre 15 y 21 días Tres (3) cotizaciones mínimas semanales
- Más de 21 días Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (equivalen a un salario mínimo mensual).

(. . .)

Parágrafo 1. La contabilización de los días de cotización debe de ser continua, de lo contrario el trabajador tendrá derecho al pago de la cotización del mes completo.

Nota: Ver artículo 2.2.1.6.4.6. del Decreto 1072 de 2015,

Riesgo biológico

- **Resolución 0591 de 2024: Manual Gestión integral residuos generados atención en salud.**



Resolución Conjunta
Ministerio de Salud y Protección Social y
Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Resolución 0591 de Abril 24 de 2024

Por la cual se adopta el Manual para la gestión Integral de Residuos Generados en la Atención en Salud y Otras Actividades



REPÚBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

RESOLUCIÓN NÚMERO 00000591 DE 2024

(04 ABR 2024)

"Por la cual se adopta el Manual para la Gestión Integral de Residuos Generados en la Atención en Salud y Otras Actividades"

EL MINISTRO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL Y LA MINISTRA DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas que

- **generen,**
- **identifiquen,**
- **separen,**
- **empaquen,**
- **recolecten,**
- **transporten,**
- **almacenen,**
- **aprovechen,**
- **traten o**
- **dispongan finalmente**

los residuos generados en desarrollo de las actividades relacionadas con:

- servicios de atención en salud, farmacias
- bancos de sangre, tejidos y semen
- docencia e investigación con organismos vivos o cadáveres
- Bioterios y laboratorios de biotecnología
- morgues, necropsias, y exhumaciones
- lavado ropa hospitalaria, esterilización material quirúrgico
- mataderos
- Veterinarias, zoológicos
- establecimientos de trabajo sexual
- barberías, peluquerías, salones de belleza
- Piercing, tatuajes

tendrán un término de dieciocho (18) meses para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Manual adoptado

Artículo 3°



Nota: Los 18 meses se cumplen el 24 de Octubre de 2025

PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

Problema 1

Administrador del SG-SST debe ser Profesional 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

Empleador solidario 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.

Problema 1. Administrador del SG-SST debe ser Profesional SST

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.

TECNOLOGO EN SST

Puede diseñar e **implementar** SG-SST en empresas Clase de Riesgo I, II, III, de:

hasta 10 trabajadores

Resolución 312 de 2019, art 4°

Requisitos:

- Licencia vigente en SST,
- Curso virtual de 50 horas.



11 hasta 50 trabajadores

Resolución 312 de 2019, art 10

Requisitos:

- Licencia vigente en SST,
- Experiencia mínima de dos (2) años en SST
- Curso virtual de 50 horas.

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
Ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	• Tecnólogo SST. • Técnico Profesional en SST	Res 754 de 2021, Anexo Técnico
Diseño e implementación del SG-SST en empresas Clase de Riesgo I, II, III de • hasta 10 trabajadores • 11 hasta 50 trabajadores	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 • hasta 10 trabajadores • 11 hasta 50 trabajadores	Estudiante último semestre SST (Profesional, Especialización, Maestría, Doctorado).	Res 0312 de 2019, art 11
Administración y Ejecución 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

Problema 1. Administrador del SG-SST debe se Profesional SST

RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES:

- **Asesores Técnicos y Tecnólogos SST:** Profesionalizarse

- **Empresas Clase de Riesgo I, II, III, de hasta 10 trabajadores**:
  Designar como Administrador del SG-SST a uno de sus trabajadores con Curso Virtual de 50 horas. Promover y apoyar su formación en SST.
  (Resolución 0312 de 2019, artículo 4°, inciso 3°)

- **Empresas Clase de Riesgo I, II, III, de 11 hasta 50 trabajadores**:
  Tecnólogo SST puede implementar (administrar y ejecutar) el SG-SST
  (Resolución 0312 de 2019, artículo 10)

- **Demás empresas:**
  Contratación laboral de un Profesional SST para administrar el SG-SST

Problema 2. Pocos consultorios en riesgos laborales

Resolución 0312 de 2019.

Artículo 5. Apoyo, asesoría y capacitación para empresas con diez (10) o menos trabajadores y unidades de producción agropecuaria con diez (10) o menos trabajadores de forma permanente.

1. Los consultorios en riesgos laborales que constituyan, creen o conformen las instituciones educativas que cuenten con programas de educación formal de nivel técnico, tecnológico, profesional, especialización o maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo o instituciones que ofrezcan programas de formación para el trabajo y desarrollo humano en Seguridad y Salud en el Trabajo,
   están facultados para asesorar y capacitar para el diseño del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo de manera gratuita
   y bajo la supervisión de un docente con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Problema 2. Pocos consultorios en riesgos laborales

RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES:

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

Fuente: Archivo personal

Problema 3. No implementación Programa de Rehabilitación y Reincorporación Laboral

RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES:

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

Problema 4. Solidaridad laboral trabajos en calderas

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

Artículo 12. Obligaciones del empleador.

(. . . .)

10. El empleador será solidariamente responsible 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.

Comentario: Publicada en el Diario Oficial # 52770 de Mayo 28 de 2024

Problema 4. Solidaridad laboral trabajos en calderas

RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES:

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 fuinciones
- Elaboración Manual de Contratistas.

Problema 5. Dificultad acceso a fuentes de consultas legales

RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES:

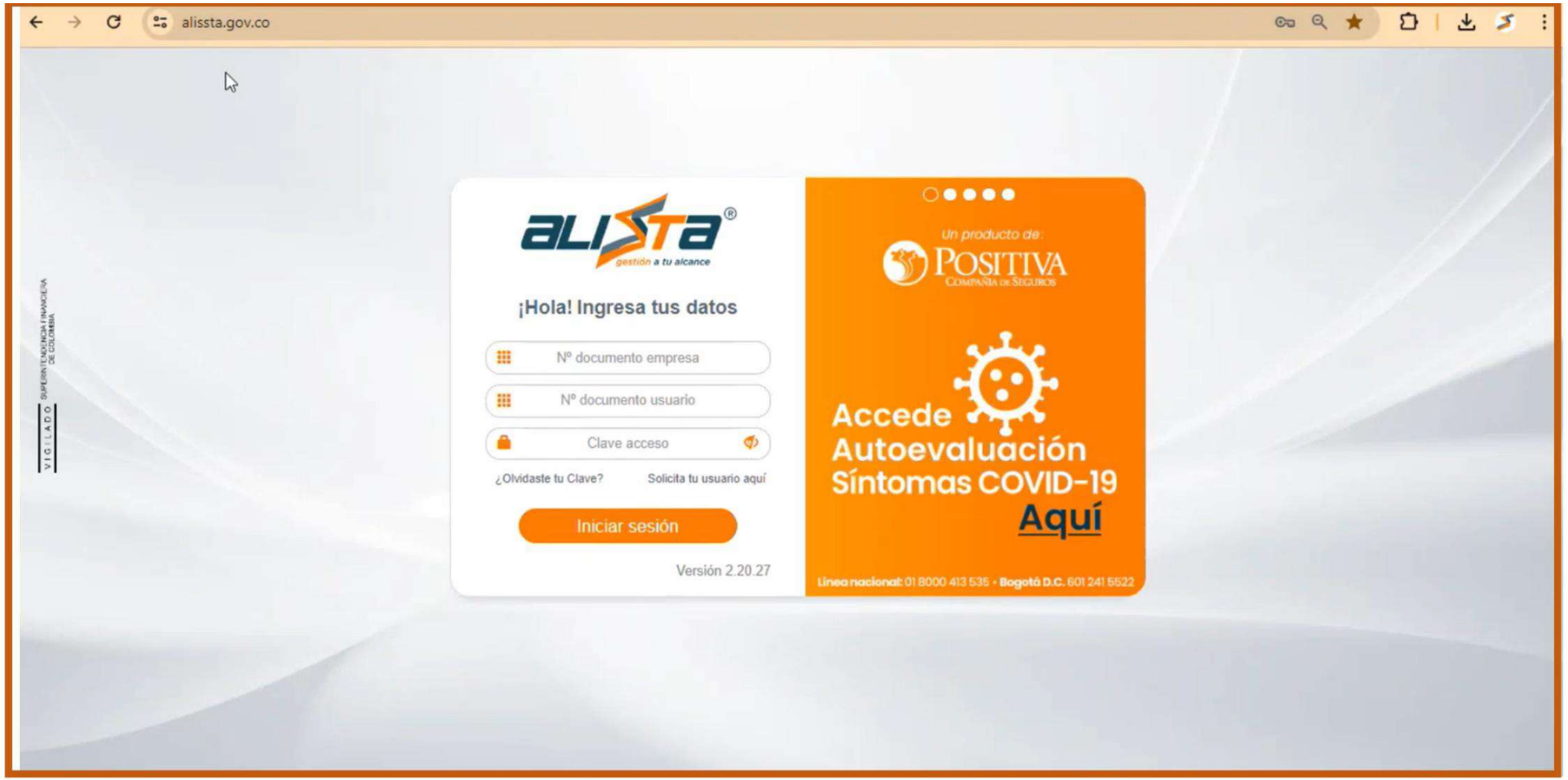
- Diseñar, revisar y actualizar Matriz Legal SST.
- Elaborar Procedimientos de Identificación, Acceso y Evaluación del Requisito Legal.
- Conformar Comité Legal.
- Identificar fuentes de consultas actualizadas.
- Brindar inducción y capacitación a trabajadores y contratistas.
- Estudiar la legislación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

Te invitamos a conocer:

Posipedia

https://posipedia.com.co/




alissta.gov.co
ALISTA
gestión a tu alcance
¡Hola! Ingresa tus datos
Nº documento empresa
Nº documento usuario
Clave acceso
¿Olvidaste tu Clave?
Solicita tu usuario aquí
Iniciar sesión
Versión 2.20.27
VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA
Un producto de:
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS
Accede
Autoevaluación
Síntomas COVID-19
Aquí
Línea nacional: 01 8000 413 535 • Bogotá D.C. 601 241 5522

COMPROMISO:

CREAR GRUPO DE ESTUDIO VIRTUAL LEGISLACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO





POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

Posipedia

https://posipedia.com.co/



Positiva Prevención

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

CAUCA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

WAYGROUP

adn educativa e-learning solutions

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

POSIPEDIA





CENTRO VIRTUAL DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN SST

La plataforma que centraliza las soluciones educativas en SG-SST, donde encontraremos 3 categorías:

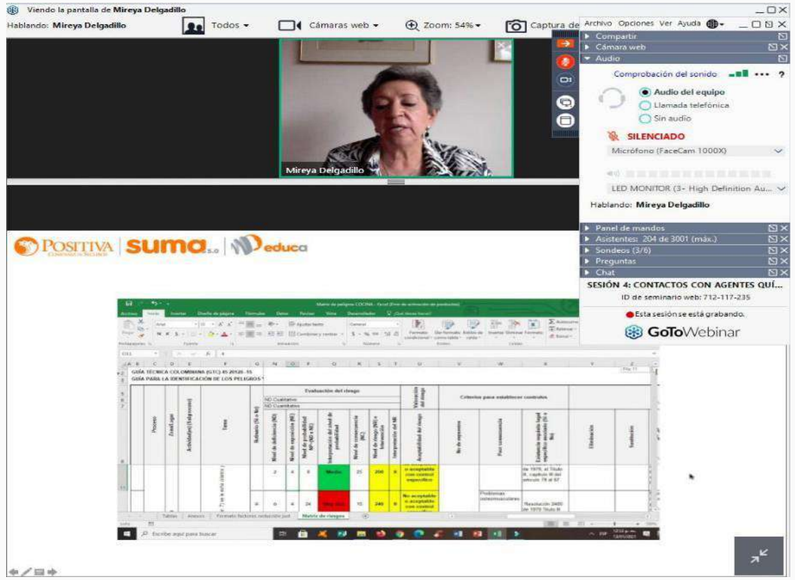
- EDUCATE
- Soluciones en SST
- Novedades

TALLERES WEB – ACCIONES EDUCATIVAS VIRTUALES



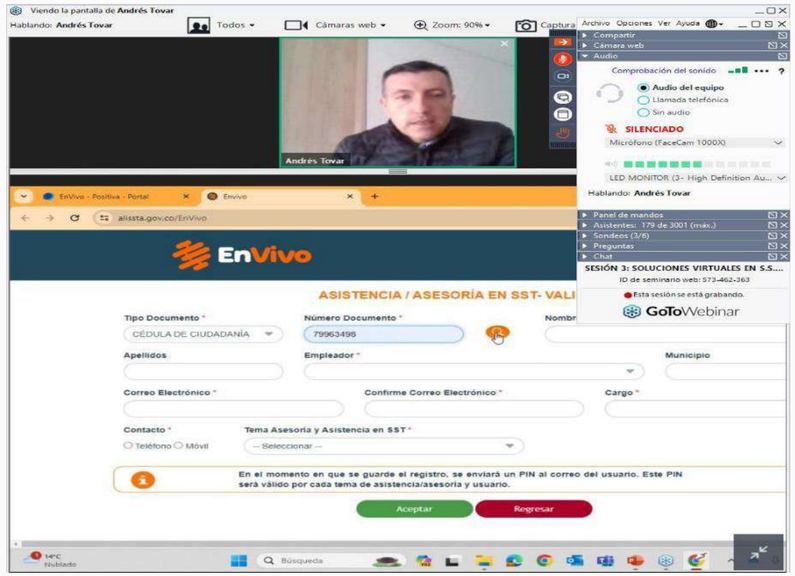

Viendo la pantalla de Carlos Andrés Valencia
Hablando: Carlos Andrés Valencia
Carlos Andrés Valencia
4.1.4 Mapeo y análisis de la cadena de suministro y el subcontratista
GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO
1
2
3
4
5
Proveedor de mi proveedor
Proveedor
Empresa
Cliente
Cliente de mi cliente
SUMINISTRO - PRODUCCIÓN - ENTREGA
SESIÓN 2: CONTEXTO ORGANIZACIONAL C...
ID de seminario web: 219-119-971
Esta sesión se está grabando.
GoToWebinar


Roberto Machado
Erika Serrano
Jesús Palomino
Luana Polo
Recuerda que POSITIVA tiene para ti:
Posipedia
Cursos virtuales
Artículos
Audios
Juegos digitales
OVAS
Guías
Mailings
Videos
TEMÁTICA: ENCUENTRO PRÁCTICO 1: GEN...
Esta sesión se está grabando.
GoToWebinar


Viendo la pantalla de Mireya Delgadillo
Hablando: Mireya Delgadillo
Mireya Delgadillo
SESIÓN 4: CONTACTOS CON AGENTES QUÍ...
ID de seminario web: 712-117-235
Esta sesión se está grabando.
GoToWebinar


Viendo la pantalla de Luana Polo
Hablando: Juan Esteban Afanador
Luana Polo
Juan Esteban Afanador
Los Programas de Vigilancia Epidemiológica psicosocial, ¿cómo aportan a la gestión de la salud mental empresarial?
CONVERSATORIO 1: BRIGADAS EMOCIONA...
ID de seminario web: 782-130-659
Esta sesión se está grabando.
GoToWebinar


Nehora Valbuena
Trabajo a distancia
Modelo conceptual de salud y bienestar
Antecedents
Mediators
Moderators
Outcomes
Fuente: Beckel, J.L.O.; Fisher, G.G. 2022
SESIÓN 3: LA GESTIÓN EN S.S.T QUE REQUI...
ID de seminario web: 446-479-491
Esta sesión se está grabando.
GoToWebinar


Viendo la pantalla de Andrés Tovar
Hablando: Andrés Tovar
Andrés Tovar
EnVivo
ASISTENCIA / ASESORÍA EN SST- VALI
Tipo Documento
CÉDULA DE CIUDADANÍA
Número Documento
79963498
Apellidos
Empleador
Municipio
Correo Electrónico
Confirme Correo Electrónico
Cargo
Contacto
Tema Asesoría y Asistencia en SST
Aceptar
Regresar
SESIÓN 3: SOLUCIONES VIRTUALES EN S.S....
ID de seminario web: 572-462-363
Esta sesión se está grabando.
GoToWebinar

POSIPEDIA – 54 COMUNIDADES NACIONALES DE CONOCIMIENTO



POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa



















POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa | Posipedia

Conoce cómo descargar los certificados de las

ACCIONES EDUCATIVAS

Ahora descargar tu certificado y consultar tu historial académico es muy fácil



El cuidado de sí suma a nuestras vidas

Recuerda que tu certificado estará listo en un plazo máximo de 8 días hábiles despues de realizada la acción educativa.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa | Posipedia



Paso 1:
Ingresa a **https://posipedia.com.co/**



Paso 2:
Dirígete al menú **EDÚCATE** y da clic.



Paso 3:
Desliza la página, ubícate en el banner **"Consulta tu certificado educativo"** y da clic en el botón descárgalo aquí. Ahí se abrirá una página nueva.



Paso 4:
Selecciona el **tipo de documento** y escribe el **número**. Una vez diligenciados da clic en consultar.



Paso 5:
Encontrarás tu historial académico y podrás generar la descarga de tu certificado en el icono.

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

CANAL DE WHATSAPP – POSITIVA EDUCA

POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS
suma 5.0
educa

POSITIVA EDUCA
6 mil seguidores

Jueves



¿Qué tal aprender un poco en uno de nuestros Talleres Web? 🤔

Mira los temas de este viernes 26 de julio:

✅ SESIÓN 5: TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y NEGOCIACIÓN
🕒 HORARIO: 8:00 AM A 9:00 AM
✍️ INGRESA A: https://attendee.gotowebinar.com/register/7770755987171378780

✅ SESIÓN 6: OPERACIONES CAPITULO VIII - NORMA ISO 18788:2015 SISTEMA DE GESTIÓN DE OPERACIONES DE SEGURIDAD PRIVADA
🕒 HORARIO: 11:00 AM A 12:00 M
✍️ INGRESA A: https://attendee.gotowebinar.com/register/8363147563449451359

✅ SESIÓN 5: PROTECCIÓN AL TRABAJADOR PARA RIESGO ELÉCTRICO
🕒 HORARIO: 2:00 PM A 3:00 PM
✍️ INGRESA A: https://attendee.gotowebinar.com/register/145635151963446102

POSITIVA EDUCA
6 mil seguidores



Este martes 23 de julio, únete a nuestros talleres virtuales, donde la seguridad y el bienestar serán los protagonistas:

✅ SESIÓN 5: BENEFICIO EMPRESARIAL AL GESTIONAR CONCIENCIA PLENA COMO CULTURA ORGANIZACIONAL EN PREVENCIÓN
🕒 HORARIO: 8:00 AM A 9:00 AM
✍️ INGRESA A: https://attendee.gotowebinar.com/register/3233263915205058649

✅ SESIÓN 10: LOS EPP DEL MOTOCICLISTA
🕒 HORARIO: 11:00 AM A 12:00 M
✍️ INGRESA A: https://attendee.gotowebinar.com/register/3357937537348119387

¡Prepárate para aprender!

9:39 a. m.

👍 2

POSITIVA EDUCA
6 mil seguidores



Explora un mundo de conocimientos en nuestros talleres web este martes 30 de julio.

✅ SESIÓN 5: PLANIFICACIÓN DE EVACUACIÓN Y RESPUESTA EN LUGARES DE TRABAJO: ¿CÓMO DESARROLLAR PLANES EFECTIVOS DE EVACUACIÓN Y RESPUESTA?
🕒 HORARIO: 8:00 AM A 9:00 AM
✍️ INGRESA A: https://attendee.gotowebinar.com/register/6631536596469937753

✅ SESIÓN 7: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ ¿COMO HACER QUE TODOS SE SIENTAN Y SEAN ÚTILES?
🕒 HORARIO: 11:00 AM A 12:00 M
✍️ INGRESA A: https://attendee.gotowebinar.com/register/8363833658705452629

✅ SESIÓN 8: GESTIÓN DE LA PRUDENCIA COMO VALOR ESTRATÉGICO DE UNA NUEVA S.S.T
🕒 HORARIO: 2:00 PM A 3:00 PM
✍️ INGRESA A: https://attendee.gotowebinar.com/register/9130780402474566496

¡Conéctate con Positiva y súmale a... Leer más

10:21 a. m.

👍 👏 4

LINEAS DE ATENCIÓN

- ✓310 233 0699
- ✓314 696 3061
- ✓310 692 2115
- ✓321 393 4438
- ✓314 696 0539
- ✓310 682 5031
- ✓314 696 0527
- ✓310 682 6115

CORREOS:

positiva.educa@positiva.gov.co
educa.certificados@positiva.gov.co

INQUIETUDES - WHATSAPP:

323 227 4132

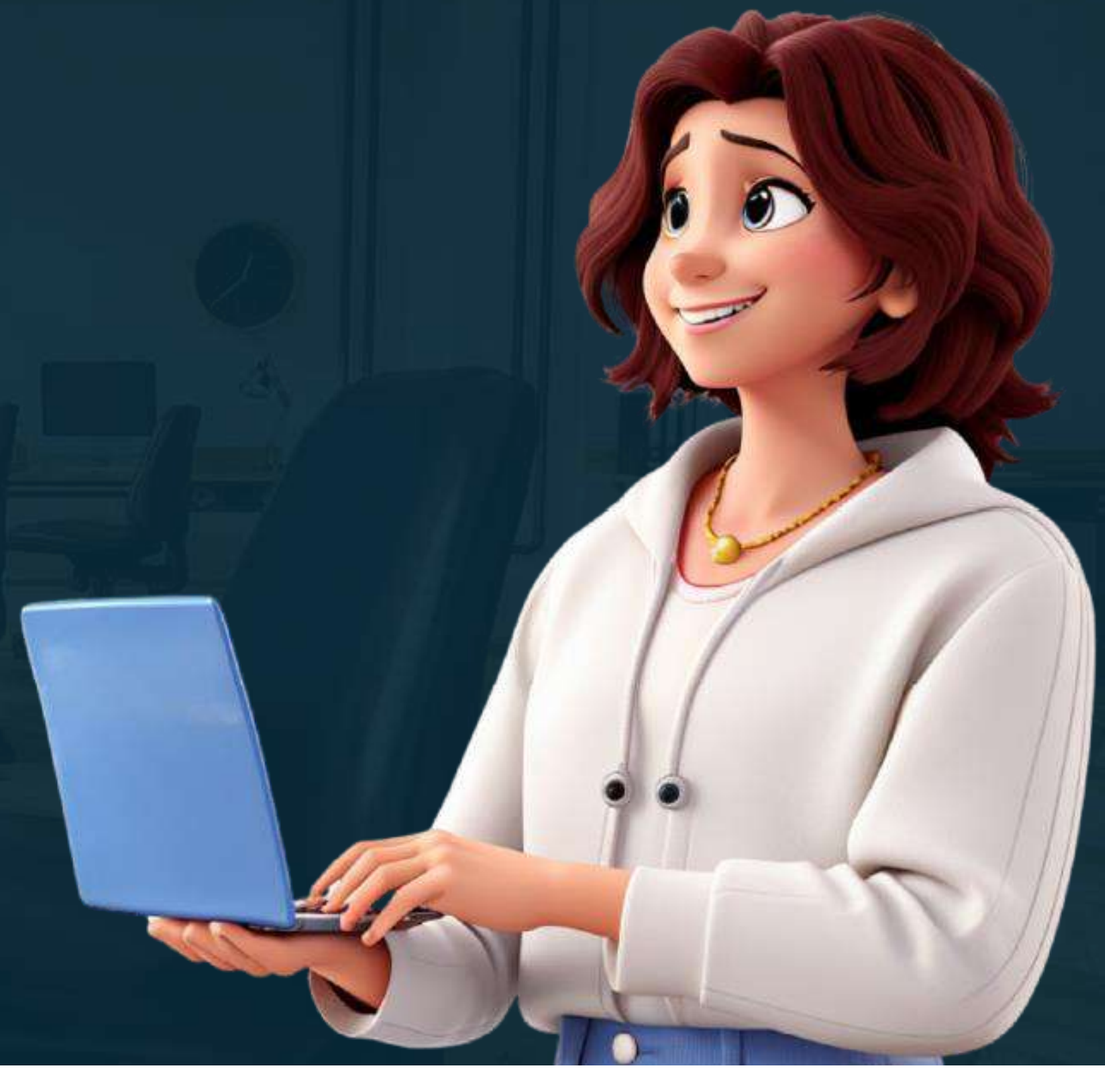
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

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

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

CAUCA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

WAYGROUP

adn educativa e-learning solutions

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA



Luana Betsy Polo Cortés

PERFIL PROFESIONAL:

Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional, Master en Sistemas Integrados de Gestión y Responsabilidad Social Empresarial y Prevención de Riesgos Laborales. Actualmente lidera en la Vicepresidencia de P y P de POSITIVA la estrategia nacional de salud psicosocial POSIIVAMENTE MAS, para empresas y trabajadores afiliados

luana.polo@positiva.gov.co

3214820043

RUTA DE SOLUCIONES A LAS PROBLEMÁTICAS, NECESIDADES Y RECURSOS TÉCNICOS EN SALUD PSICOSOCIAL



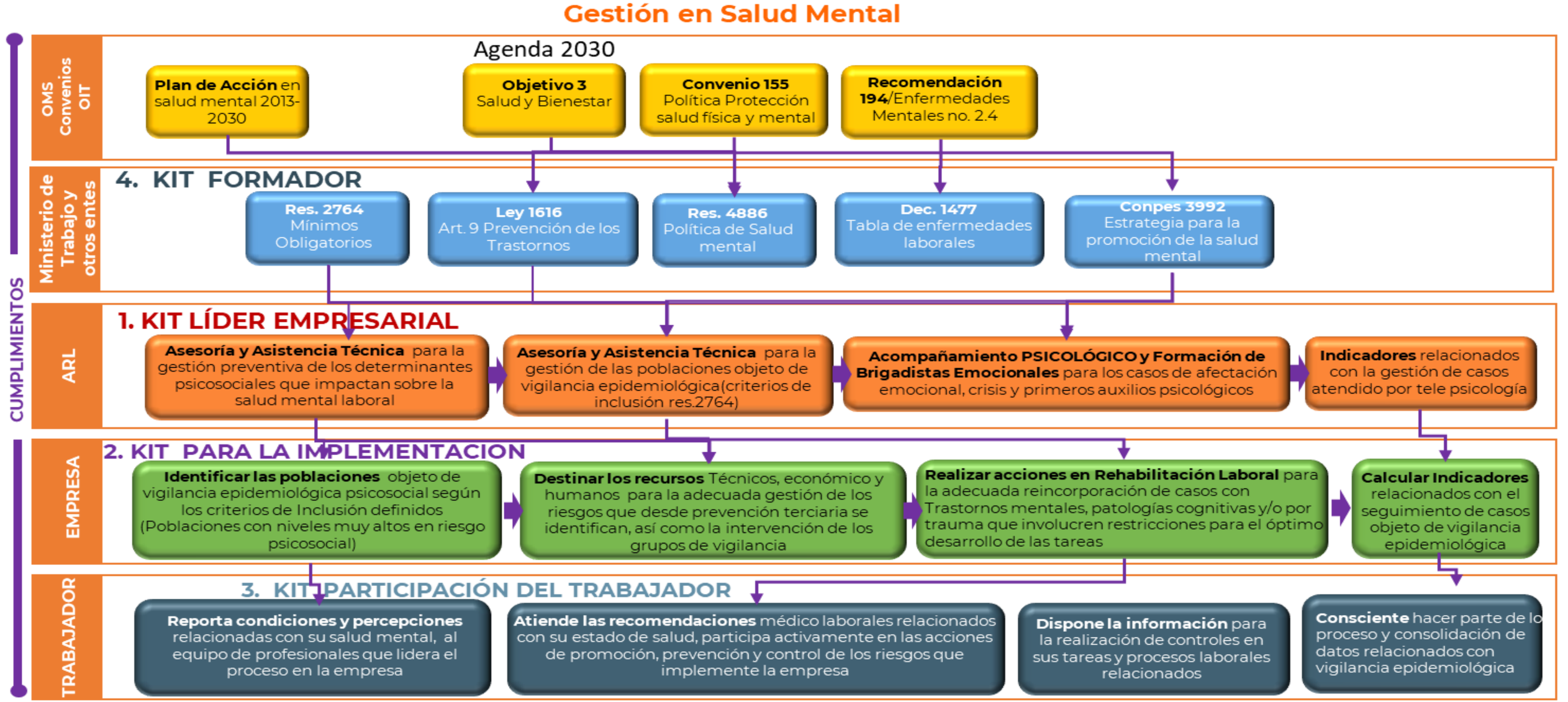


NORMATIVIDAD: HERRAMIENTAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL

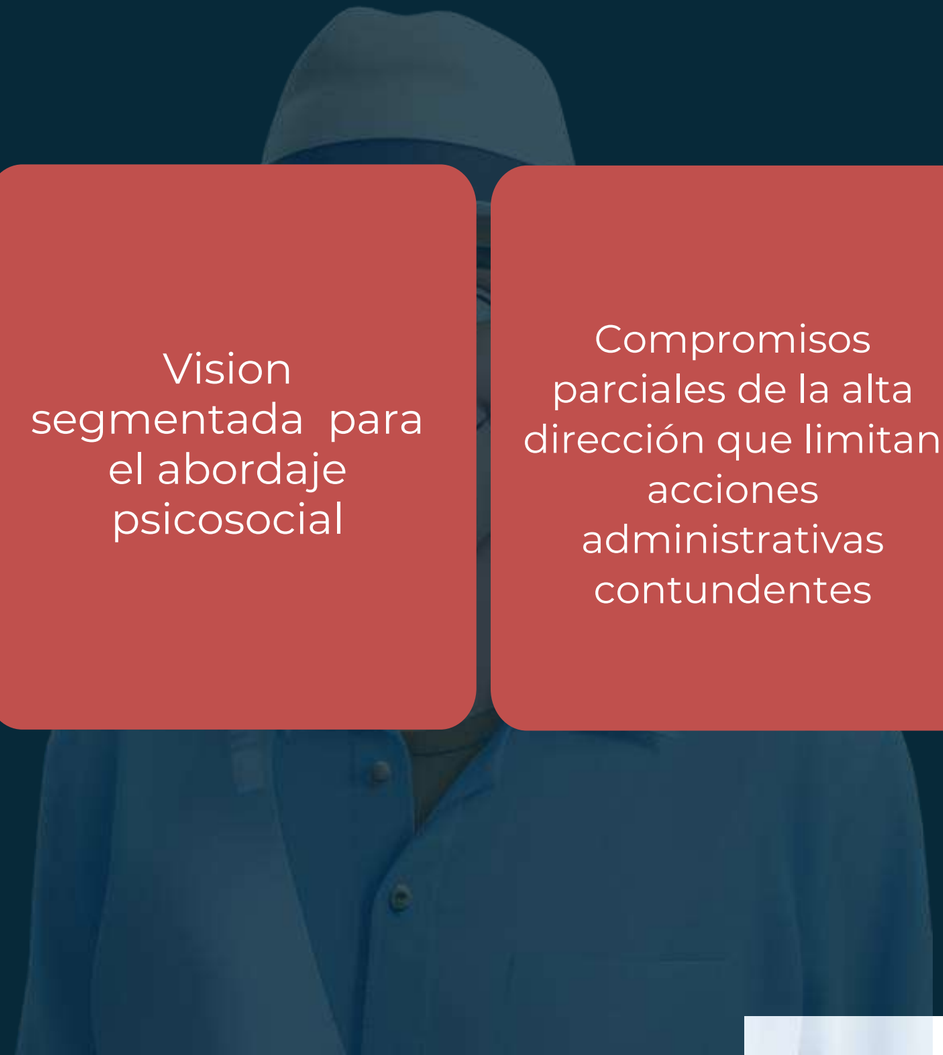
Marco Legislativo
Gestión de la Salud Psicosocial



NORMATIVIDAD: HERRAMIENTAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL



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:



Inclusión, Diversidad, Igualdad y Equidad para la sostenibilidad



Generar Resiliencia Organizacional y flexibilización



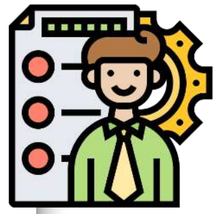
Innovación y tecnología en el contexto humano



Generación y aplicación de competencias empresariales



Intervención focalizada en la prevención y vigilancia psicosocial



Nuevos modos y formas en para el desarrollo del Trabajo.

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

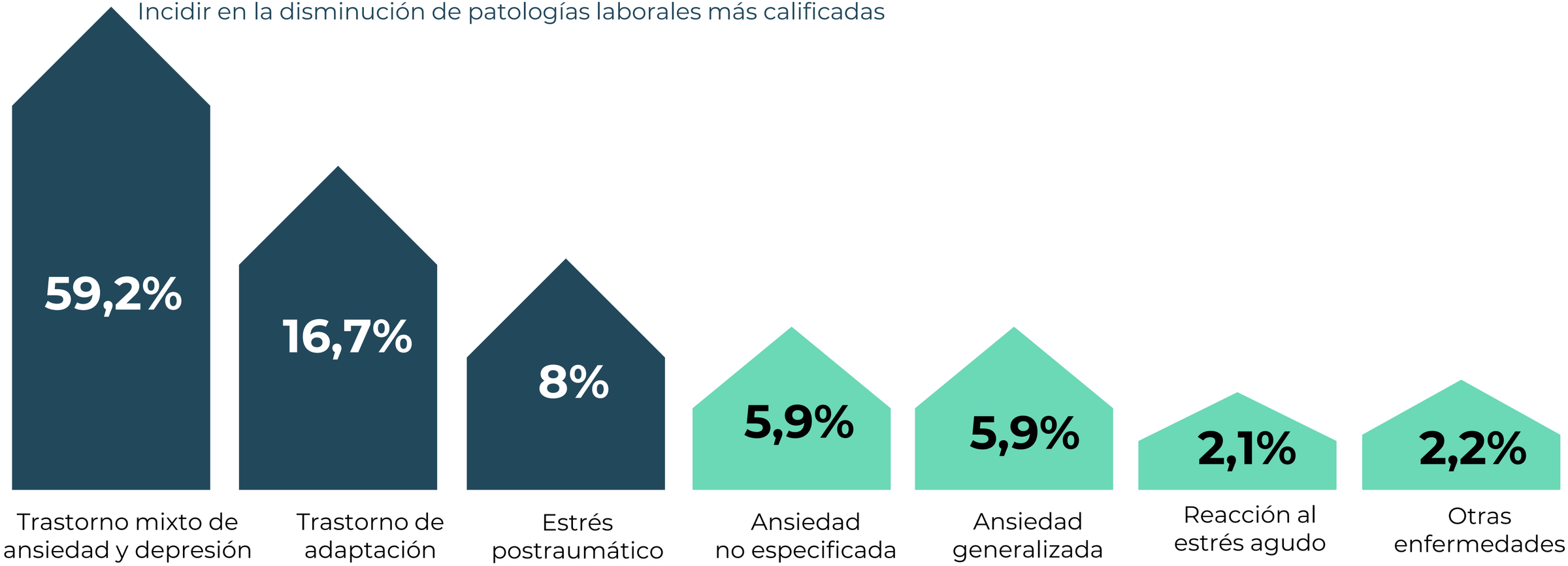
Definiendo **Indicadores Preventivos, Proactivos y Reactivos** con la Incorporación de Nuevas Tecnologías e Innovación Psicosocial.



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



Retos de la gestión psicosocial saludable

Liderazgo empoderador e incluyente

Fortalecer Competencias Organizacionales y Humanas



Potencializar el Reconocimiento Laboral y Factores protectores

Gestionar las demandas y control sobre el trabajo


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

OBJETIVOS

- 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, movilizando 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

Disminuir la frecuencia y severidad de los siniestros

Mantener y mejorar el bienestar y salud de empresas y trabajadores

Indicadores para la sostenibilidad y el éxito empresarial de la estrategia

PREVENTIVOS

Abordaje por atención primaria psicosocial a través de:

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



PROACTIVOS

Co-creación de escenarios y acciones organzacionales
  - Cambios en Políticas
  - Procesos
  - Procedimientos
- Generación e capacidades Técnicas empresariales



REACTIVOS

Atención Poblaciones de Vigilancia Epidemiológica

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



INCLUYENTE

TECNOLÓGICO

FLEXIBLE

¡POSITIVA**MENTE MÁS!**

EQUITATIVO

INNOVADOR

PREVENTIVO

HUMANO

DIVERSO



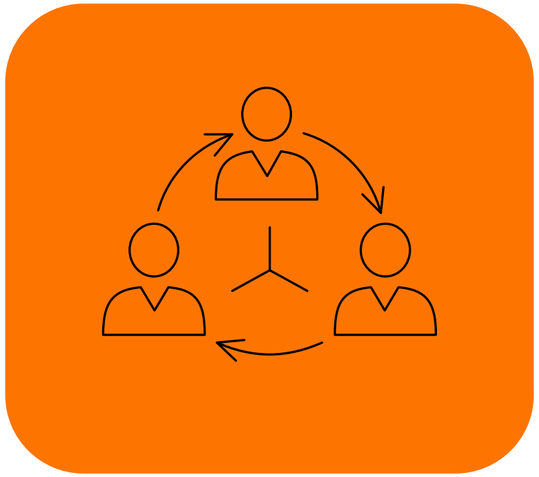
ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA

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

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

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



Atención primaria

Atención secundaria

Atención Terciaria

- 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

3V
Feed back corporativo
Prospectiva y retrospectiva en la gestión

Vigilancia Epidemiológica

- Formación de Brigadistas Emocionales

4A Análisis crítico y Mejora Continua

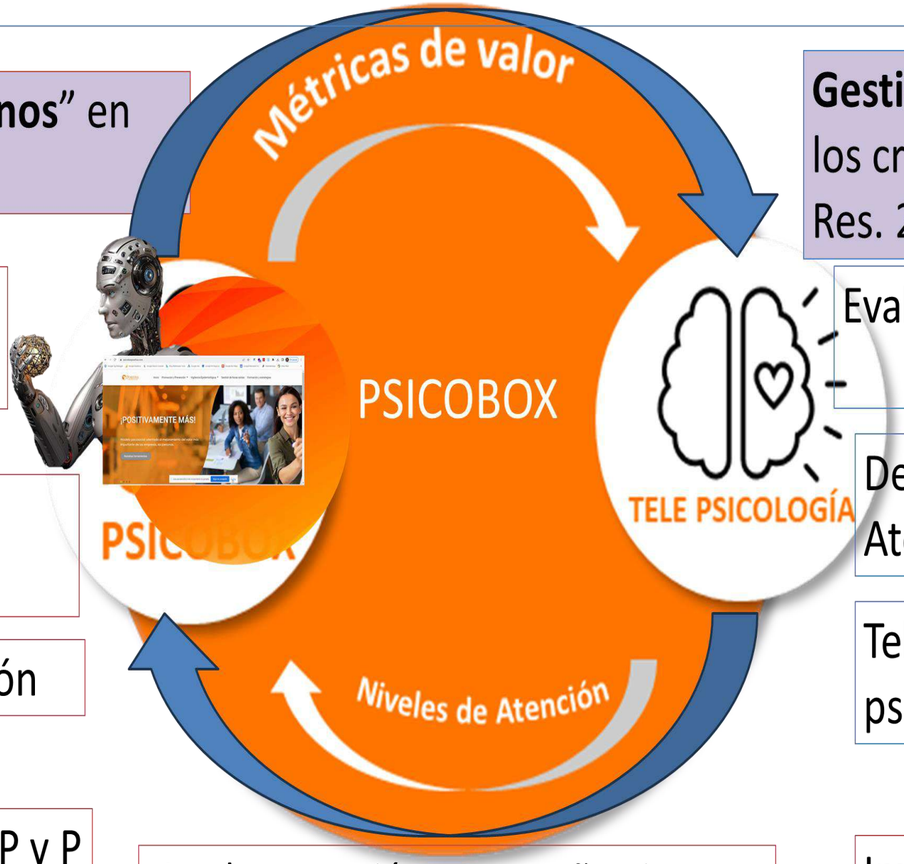
Gestión poblaciones de trabajadores “**sanos**” en **Promoción y Prevención**

Remisión **fase inicial** cursos virtuales y Bienestar Integral Individual

Acciones Organizacionales y gestión operativa por Microciclos de Gestión

Generación de métricas de participación

Implementación de los Programas de P y P psicosocial



Implementación, acompañamiento y mesas ejecutivas para el desarrollo y monitoreo de aplicabilidad de competencias Humanas

Gestión de poblaciones de trabajadores que cumplen los criterios de Inclusión de **Vigilancia Epidemiológica**. Res. 2764-2022

Evalúa Nivel de Afectación Emocional

Derivación Primer y Segundo Nivel de Atención por Telepsicología

Telepsicología reporta categorías de riesgo psicosocial (Dimensiones de Riesgo)

Implementación de los Programas de Vigilancia Epidemilógica Psicosocial

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

Identificación competencias Humanas

Acompañamiento para la Aplicación de las competencias desarrolladas

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

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

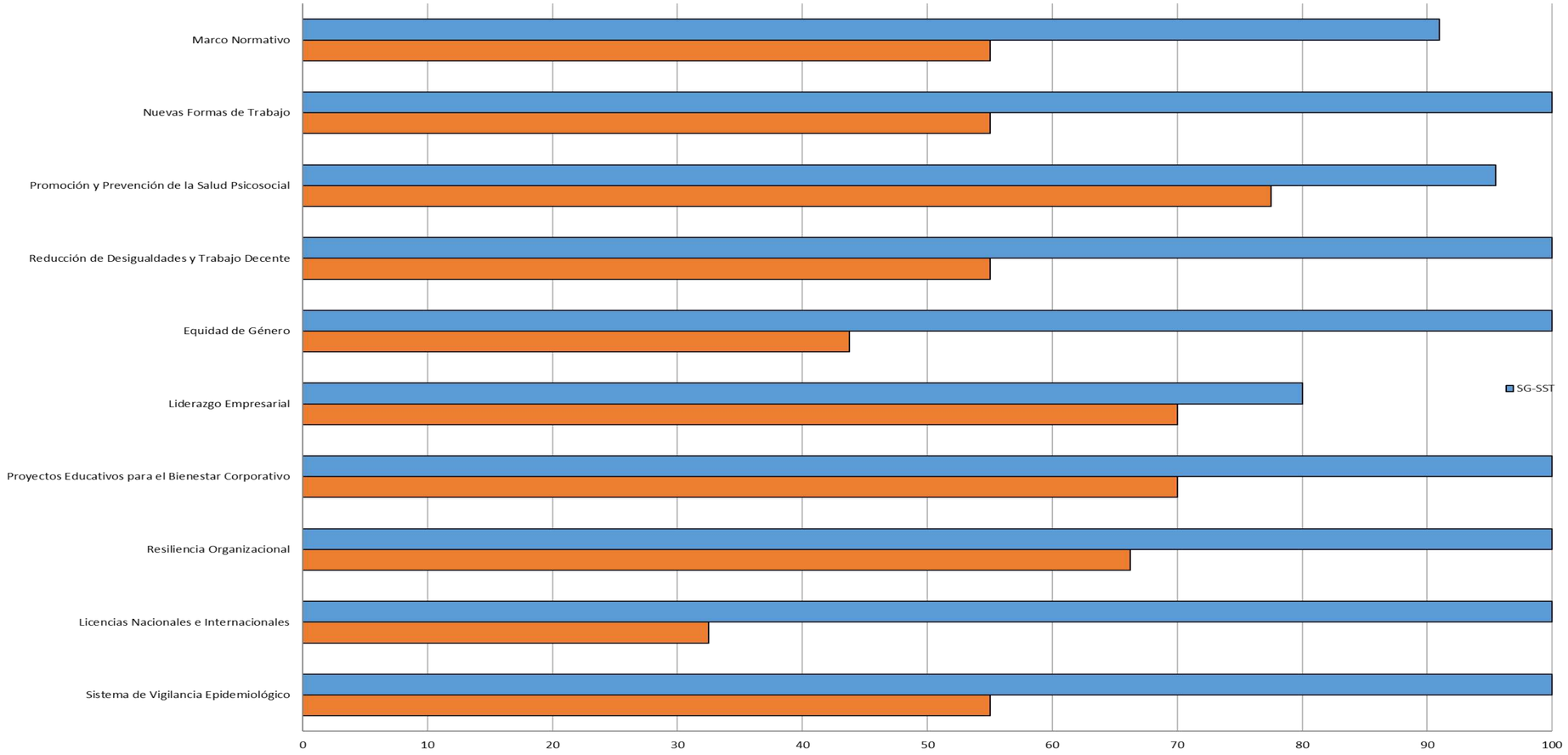
Evaluación Holística Psicosocial

1P

Análisis psicosocial Diagnóstico nivel de desempeño organizacional

10 Dimensiones de evaluación

Triangulación de la Información



Definición de los GAPS
Grupos de Acción Psicosocial

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.

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

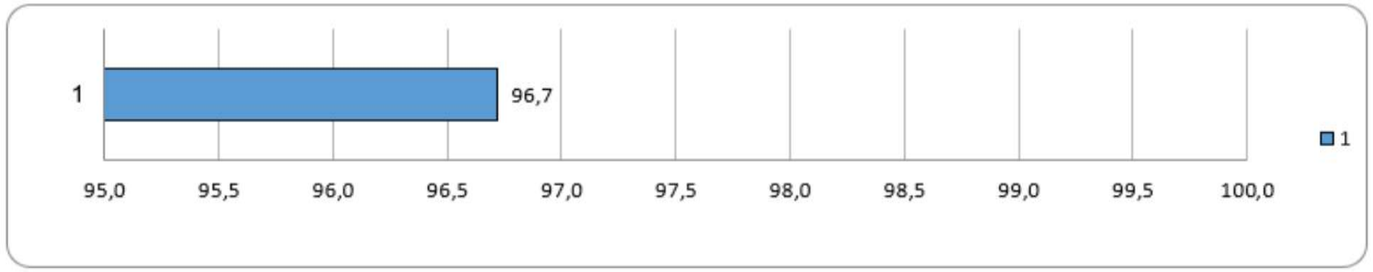
GAP 3 Y 4: Nivel de **Atención Terciaria o de Vigilancia Epidemiológica:**
Este nivel se dedica a la gestión y atención de las poblaciones que cumplen los criterios suscritos en la resolución 2764 de 2022 , las cuales incluyen las personas que presentan patología mental sea común o laboral y que pueden o no estar vinculadas al proceso de rehabilitación Integral para una adecuada reincorporación laboral.

Feed Back Corporativo Métricas de Valor

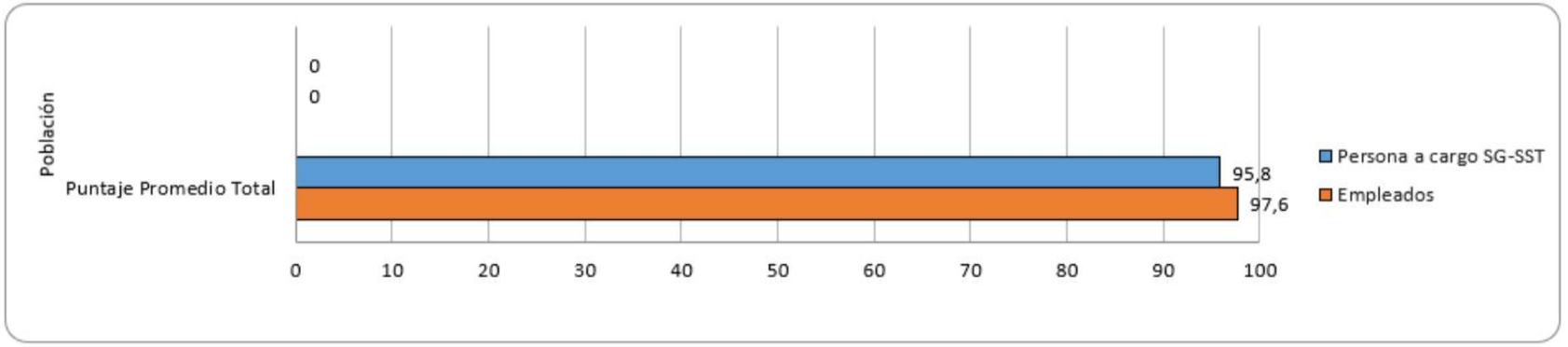
3v

Feed back corporativo
Prospectiva y
retrospectiva en la
gestión

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

“Qué hace Nuestra herramienta PSICOBOX?”



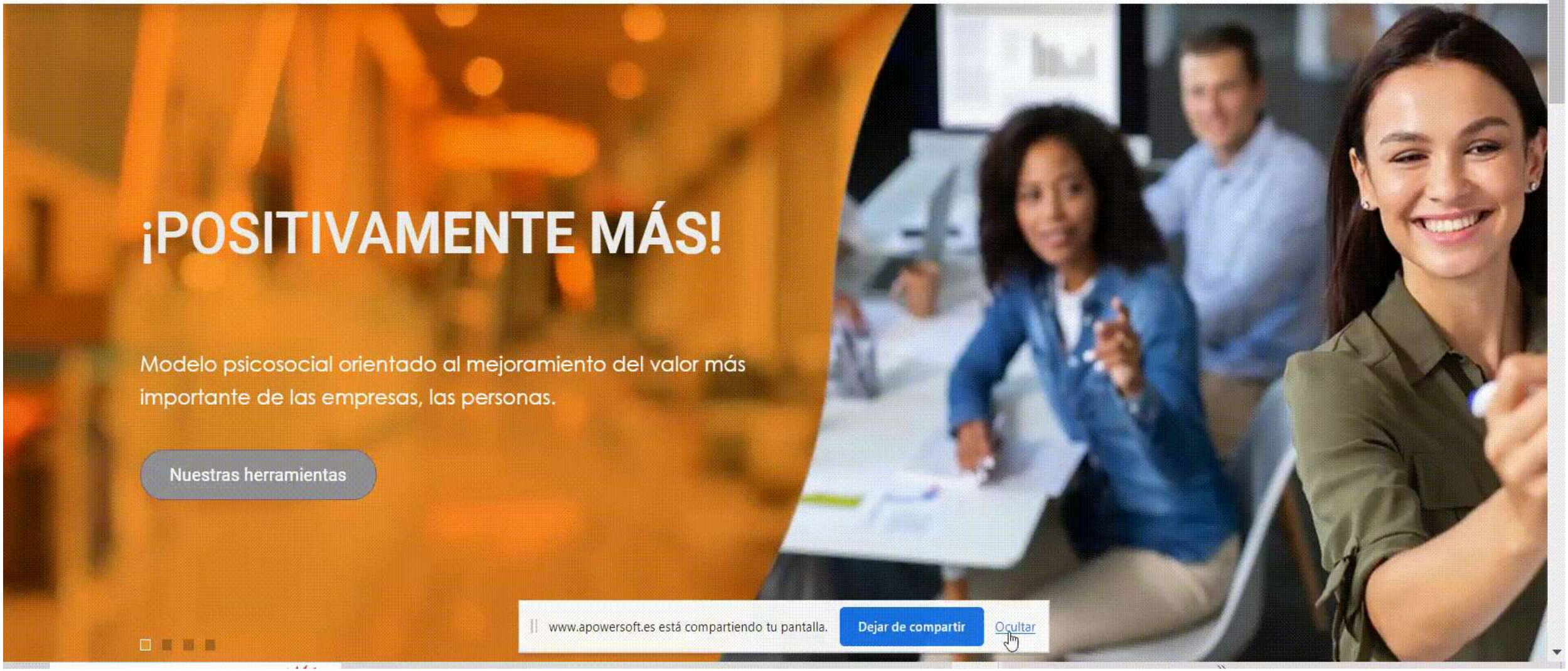
Tecnología al servicio psicosocial

- ✓ 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

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

En pausa

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



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

IMPLEMENTACIÓN PROYECTOS EMPRESARIALES

PsicoBOX

10 HORAS x 50
Poblaciones Sanas

MicroCICLO I

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

MicroCICLO II

4 HORAS x 25

Acciones y Competencias Organizacionales

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

MicroCICLO III

Competencias Humanas y Generación de Capacidades Técnicas

Métricas PRE-POST Construcción de compromisos y hábitos

100 EVALUACIONES

MicroCICLO IV

4 HORAS

Prospectiva y Retrospectiva de la Gestión-mesas Ejecutivas de Trabajo

Generación de Cambios suscritos por acta de acuerdos empresariales responsables

Generación de Capacidades Empresariales:

- Formación de Brigadistas Emocionales
- Formación de Líderes Psicosociales

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

ACTIVACIÓN ÁNGEL GUARDIÁN

Bomberos emocionales

Programas de implementación

Promoción y Prevención

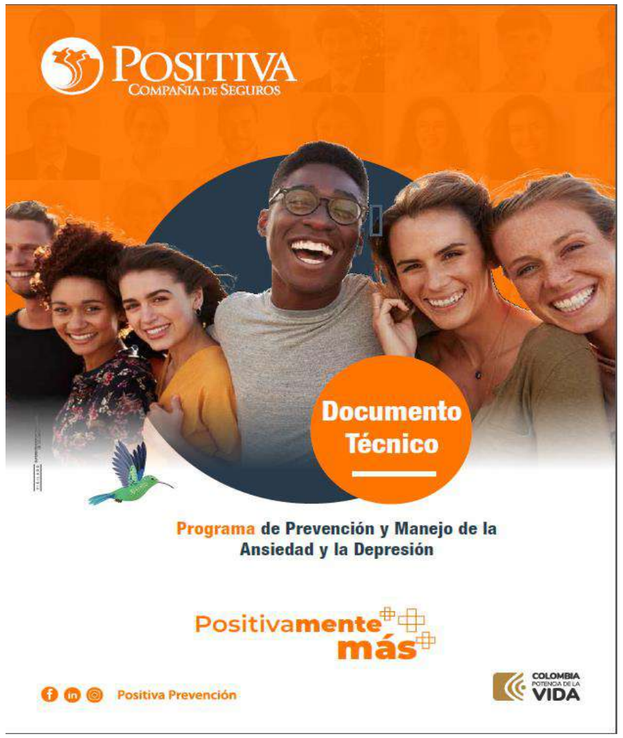


- ✓Prevención del Acoso Laboral, Sexual y de Género
- ✓Equidad e Igualdad dentro de los SG-SST
- ✓Gestión de la Fatiga
- ✓Liderazgo Inspirador y Empoderador
- ✓Resiliencia Organizacional
- ✓Inteligencia Emocional

Vigilancia Epidemiológica



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


POSITIVA
COMPAÑIA 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
COMPAÑIA DE SEGUROS
GUIA DEL EMPLEADOR
Programa para el fortalecimiento del
Liderazgo Consciente
Positivamente
más


POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS
CARTILLA
para el trabajador
Programa para el fortalecimiento del
Liderazgo Consciente
Positivamente
más
Positiva Prevención
COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA

Foco en la implementación

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.

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)

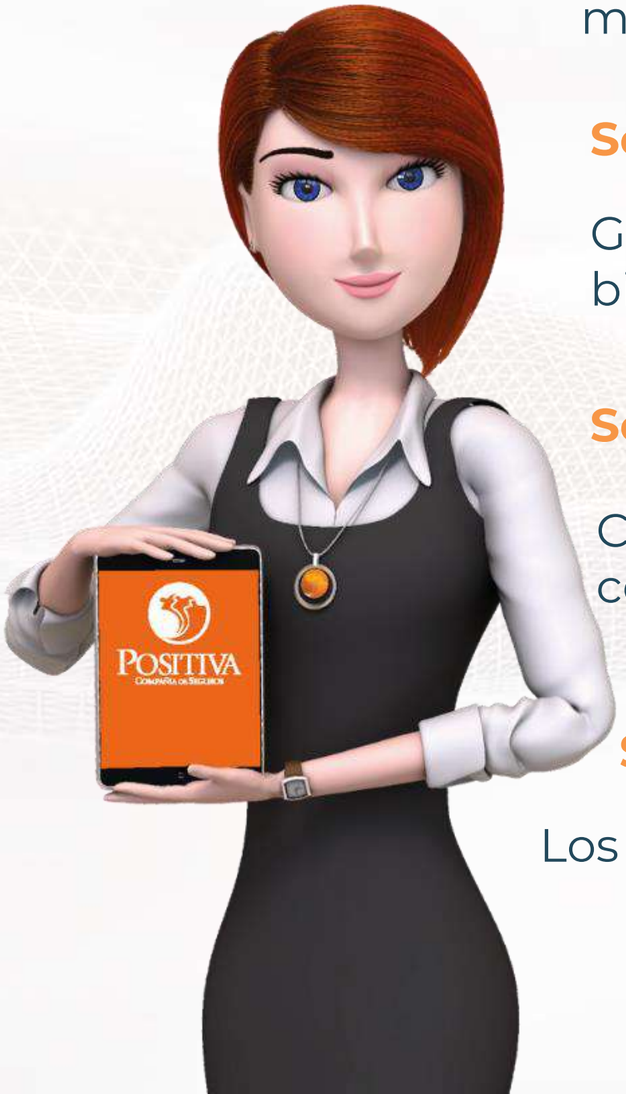
Co-creación y experimentación para la Generación de escenarios de participación



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!



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.

Compromiso:

Vamos a construir ...la Ruta de las Emociones POSITIVAMENTE MAS! CAUCA





POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

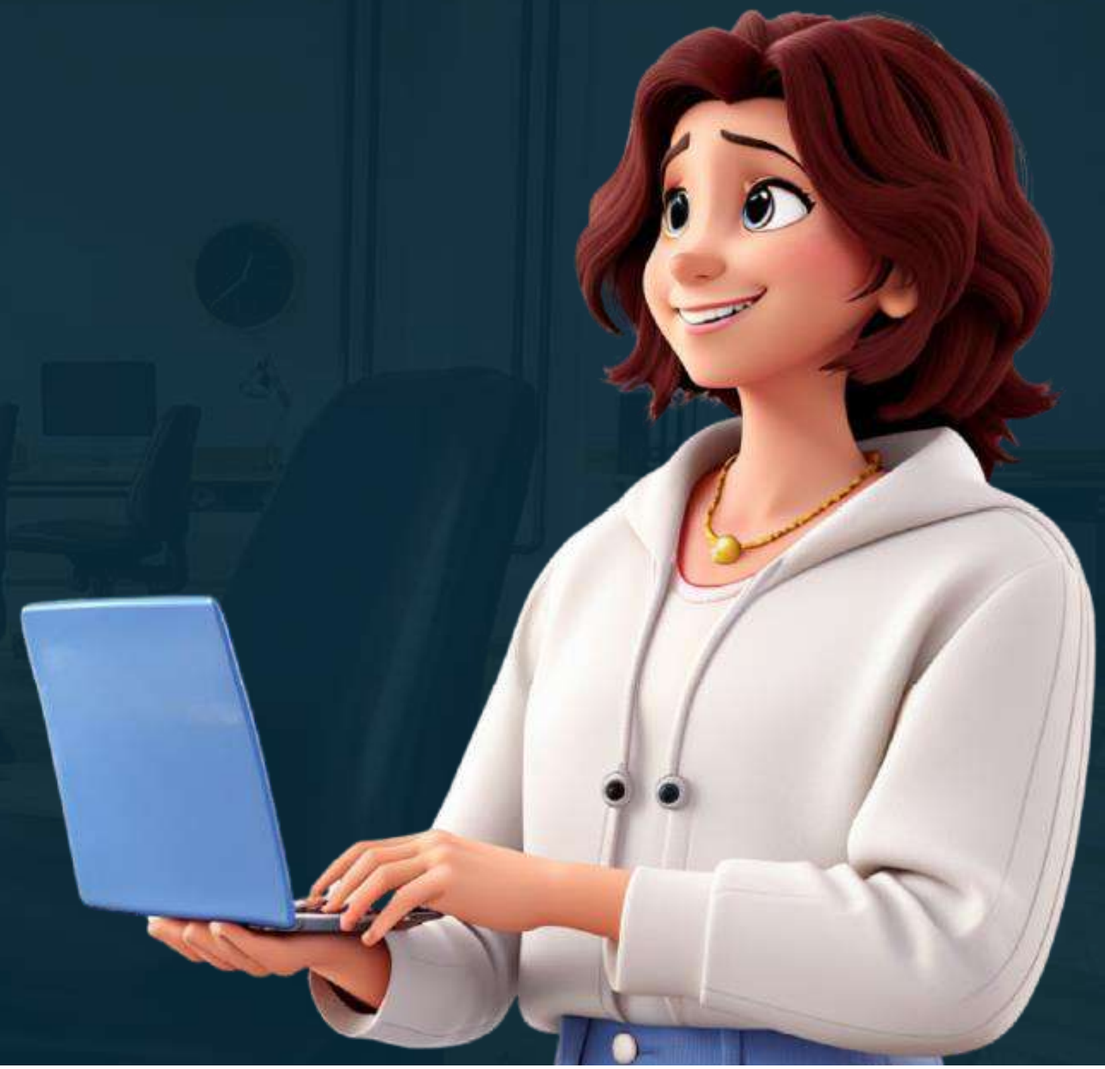
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

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

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

CAUCA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

WAYGROUP

adn educativa e-learning solutions

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Cristian Alonso Ramírez

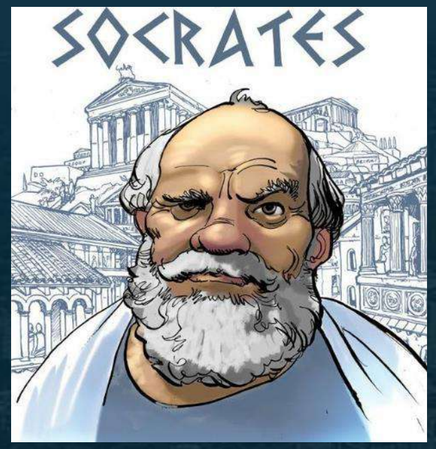


PERFIL PROFESIONAL:

Médico Universidad Nacional Postgrado Salud Ocupacional UJTL. Maestría de Educación con énfasis en Investigación Cualitativa U de la Sabana. Diplomado Promoción de la Salud CIP-SALUD, U. de Antioquia, EVES - España Asesor internacional de Calificación de Invalidez y Origen, Certificador de Discapacidad, Profesor de Postgrado y Maestría U Externado de Colombia, U Nacional UDES, UJTL, U DE Cuenca Ecuador

CORREO: cristianalonso_r@hotmail.com

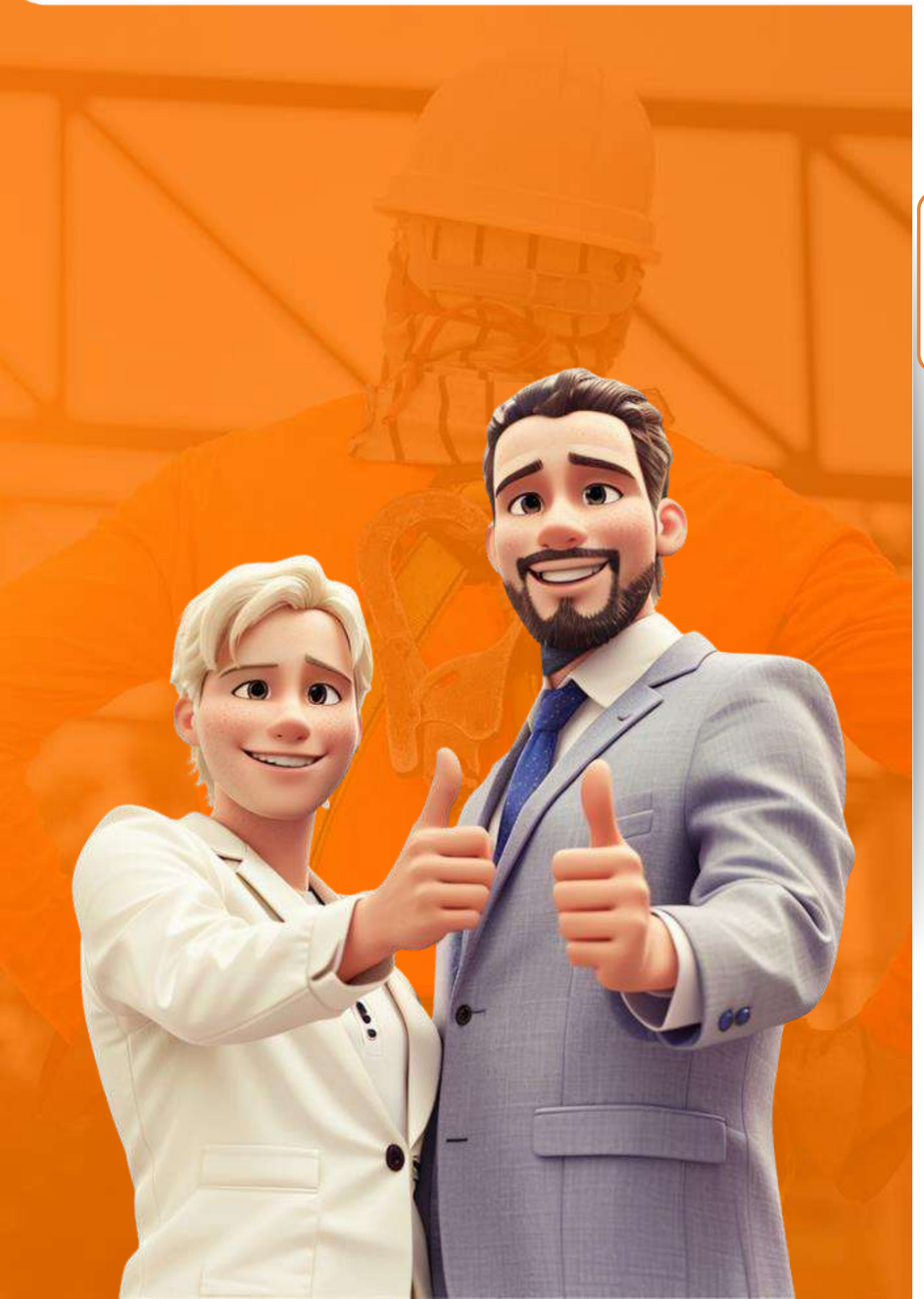
CONTACTO: 3165292972





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

Código Nacional de Tránsito, 2002

- Accidente
- De tránsito

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.

Listado de Enfermedades Laborales



Causalidad es presunta

Enfermedades incluidas en el listado de E.L.
(decreto 1477 art. 3 Sección II parte B)
COVID -19 No Personal Salud

Demostrada estudios internacionales publicaciones.
Tipo: “Causa-Efecto”.
Causa necesaria.

Enfermedades laborales directas decreto 1477 art. 3 Sección II parte A /decreto 676 art 1 COVID - 19 Personal Salud / decreto 538 de 2020 articulo 13

Factor de Riesgo Ocupacional

NEXO CAUSAL

Diagnóstico de la enfermedad

CONSECUENCIA

CAUSA

Causalidad no es presunta

Enfermedades NO incluidas en el listado de E.L. (decreto 1477 art. 2).

No hay nexo causal:
- Suficiencia de la exposición: TLV y BEI.
- Detección de pre-existencia

DEFINICIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Ley 1562 Artículo 3º. 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.

https://ansv.gov.co/es/atencion-ciudadania/glosario/accidente-de-transito#:~:text=%E2%80%9CEvento%20generalmente%20involuntario%2C%20generado%20al,influencia%20del%20hecho%E2%80%9D%20(C%C3%B3digo%20Nacional

Calificación

Artículo 142. Decreto Ley 019 de 2012.

La PCL y calificar el grado de invalidez, y origen



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

RESOLUCIÓN 3050 DE 2022

NORMATIVIDAD:

Rehabilitación y reintegro laboral

Procedimiento RHB y reincorporación ocupacional en el SGRL etapas

- **Etapa I** Identificación casos a ingresar en el programa de RHB y reincorporación ocupacional.
- **Etapa II A** inicial del caso
- **Etapa II B** Formulación del Plan de RHB I para la Reincorporación Laboral y Ocupacional.
- **Etapa III** Desarrollo del Plan de Rehabilitación.
  - **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









Decreto 1507 de 2014

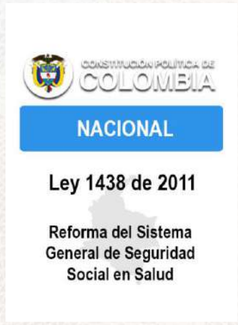
Art. 2





Ley 1438 de 2011

Art. 112-114 y 116
SISPRO





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.

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



Aplicación: Prestaciones. Determinar la PCL y O de cualquier origen.	• Habitantes del territorio nacional, • Trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, • Sector privado en general,
No se aplica: Certificación de discapacidad o limitación: obtener los beneficios (Leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010...)	• Reclamo de subsidio ante Cajas de Compensación Familiar, Fondo de Solidaridad Pensional, Fondo de Solidaridad y Garantía • **IPS EPS**. Resolución 583/2018, 246 /2019 y 113 /2020 R 1239 /2022
invalidez de los aviadores civiles	• Artículos 11 y 12 del **Decreto 1282 de 1994** • **Capacidad** para ser **Piloto**
Decreto 1655 de 2015 **Decreto 094 de 1989**	• Manual de calificación de invalidez y tabla de EP para los docentes afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio • **Fuerzas Armadas**

NORMATIVIDAD:

Calificación de Perdida de la capacidad laboral





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 califican 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)



TITULO PRELIMINAR

- 1. *Estructura*
- 2. *Principio de Integralidad*

TÍTULO PRIMERO:

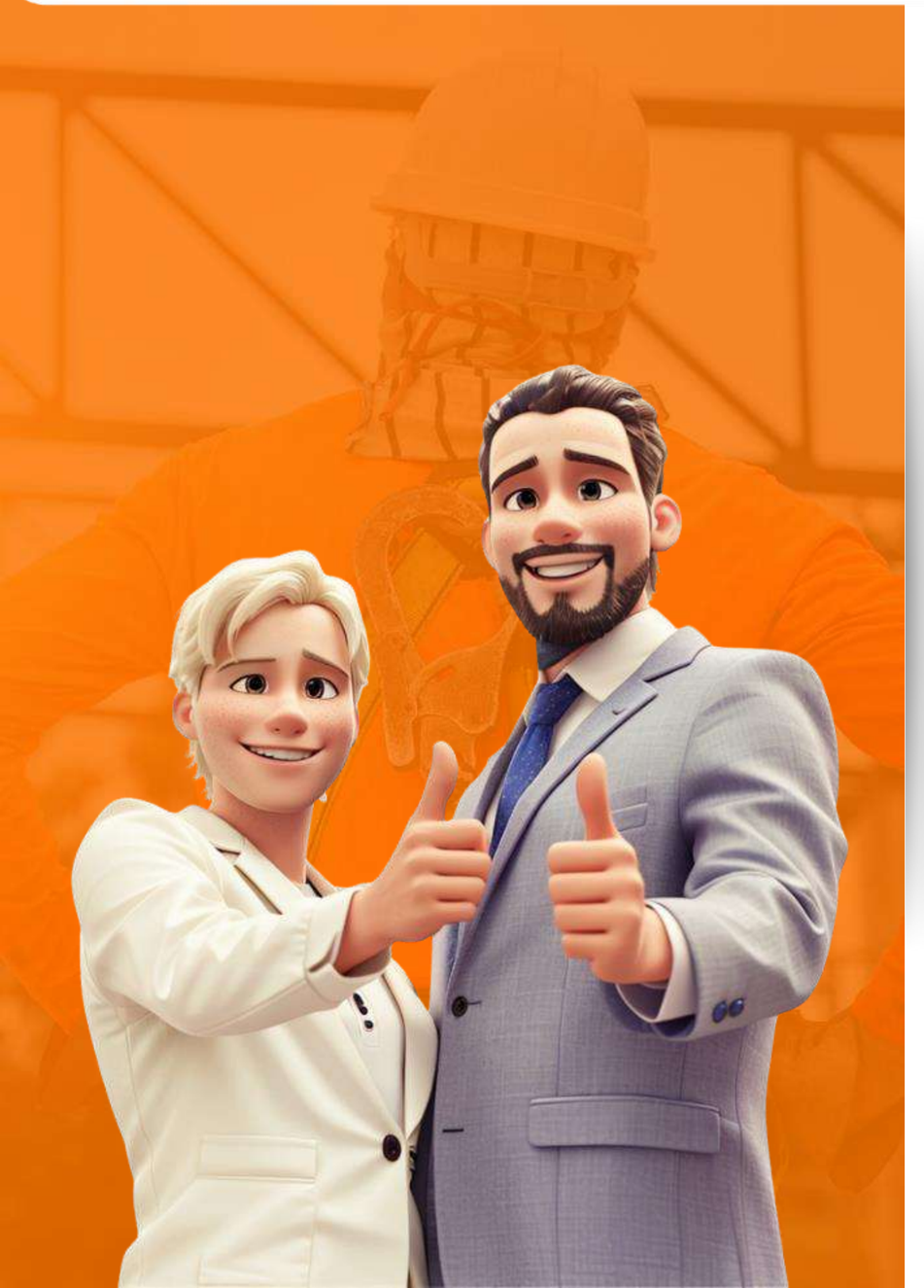
- VALORACIÓN DE LAS DEFICIENCIAS.

TÍTULO SEGUNDO:

- VALORACIÓN DEL ROL LABORAL, ROL OCUPACIONAL Y OTRAS ÁREAS OCUPACIONALES

Origen y Fecha de Estructuración

50% 30% 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*

¿Qué es? y ¿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,

proteger la salud del trabajador o la salud de otras personas

Permite prestar los servicios para los cuales fue contratado.

por salud pública,

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

Competencia para la emisión de recomendaciones laborales

EPS

ARL

MEDICO DE SST



Los medico 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.

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

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

….. 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

Contenido del dictamen:

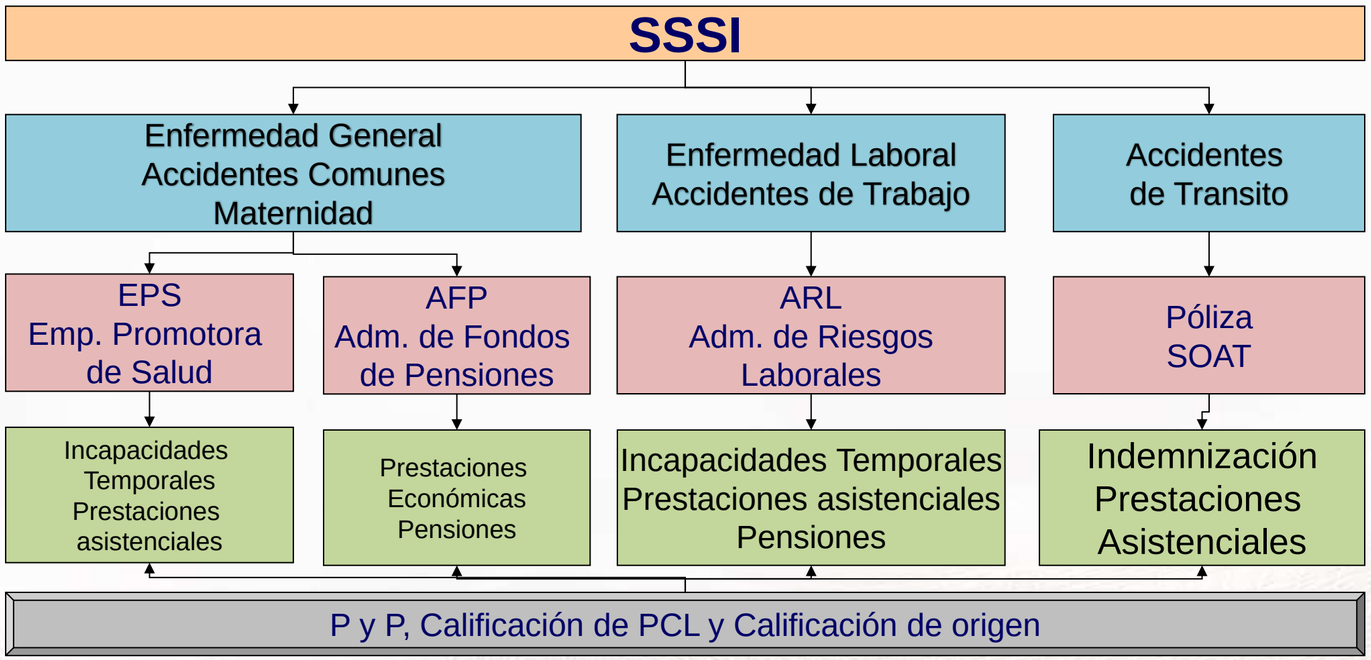
- Deficiencia
- Rol Laboral
- Otras áreas ocupacionales
- FE origen

Fundamentos de hecho y de derecho

Recursos:

- Reposición
- Apelación
- Suplica





Calificación Origen:

- Cual entidad asume el aseguramiento prestaciones asistenciales o económicas

Calificación PCL:

- Cuanto de paga por Indemnización / pensión

Evaluación de la Exposición a los FRO



Sitios de muestreo
- Ambiente
- Trabajador



Tipo de Evaluación
- E Ambiental
- E Biológica



Parámetro de Comparación
- TLV
- BEI

Fuentes de Identificación de Peligros
- Panorama de identificación de Peligros y Evaluación de riesgos
- EMO Relación de Peligros / Riesgos
- Matriz de EPP
- Riesgos inherentes
- Reportes en HC por ejemplo examenes

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.

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



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



PSICOSOCIAL
- **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 protocolos específicos
- Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés 2014



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

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

Construcción de un perfil de función:



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.

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

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

Tener claro porque se emiten las Incapacidades y si no las emiten pedirlas, y cuando no es pertinente no pedirla
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

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

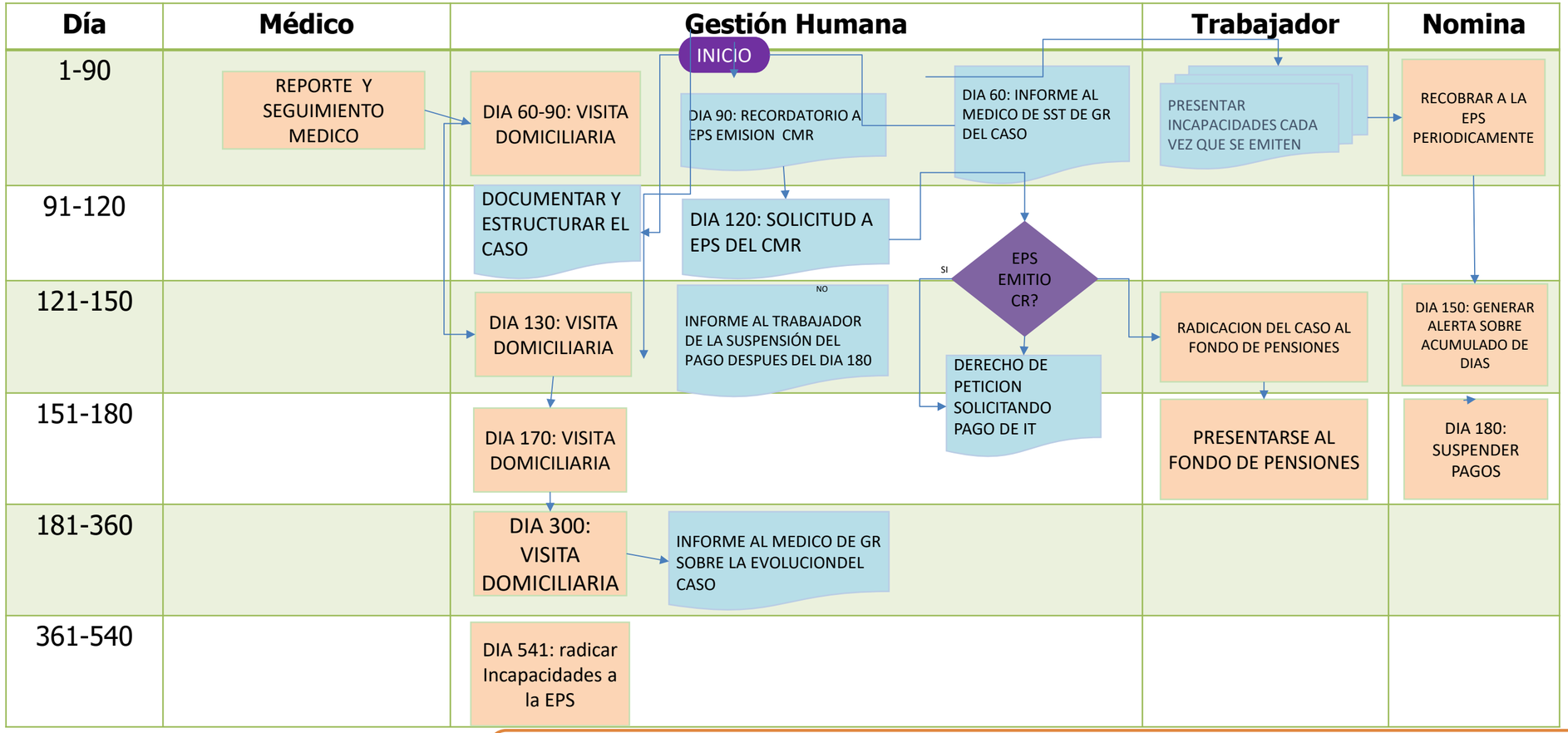
Tener claro los tiempos de incapacidad temporal y los documentos que se deben expedir
Línea de tiempo y documentos
La calificación no es mágica, no depende del número de días de incapacidad
El dolor no lleva a invalidez
Tratar de que siempre tenga valoración de Rol laboral y otras áreas ocupacionales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

Gestión del ausentismo / programa

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 Salud2023

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

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

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 > o = 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 perdida 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.

LINEA DE TIEMPO EN INCAPACIDAD DE ORIGEN COMÚN

1-2 días

A cargo del empleador

Corresponde al **66.66%** del IBC

3 – 90 días

A cargo de la EPS

Corresponde **66.66%** del IBC

Recobrable ante la EPS

91 – 180 días

A cargo de la EPS

Corresponde **50%** del IBC

Recobrable ante la EPS

181 – 540 días

A cargo del Fondo de Pensiones

Corresponde **50%** del IBC

541 días o más

A cargo de la EPS

Corresponde **50%** del IBC



Ningún pago por incapacidad podrá ser inferior a 1SMLMV

Calificación de PCL v/s Certificación de Discapacidad

Decreto 1507 de 2014

- Deficiencia
- Rol Laboral
  - Restricción en la participación
- Rol Ocupacional y otras áreas Ocupacionales
  - Limitación en la Actividad

Certificación de Discapacidad Res 1197 5/7/2024.

- Funciones y Estructuras Corporales. (Deficiencia)
- Participación (Restricción)
- Actividades (Limitación)



Decreto 1507 MUCILO

- PERICIAL
- SEGUROS
- INDEMNIZATORIO IPP
- PENSION

Usos



Res 1197 5/7/2024

- 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

1507 MUCILO

- PCL
- ORIGEN
- Fecha de Estructuración

Resolución 1239/2022

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

Para ampliar conocimiento: COMUNIDAD 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

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

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.

Deben ser resueltos por la EPS y la EA ARL

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.

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

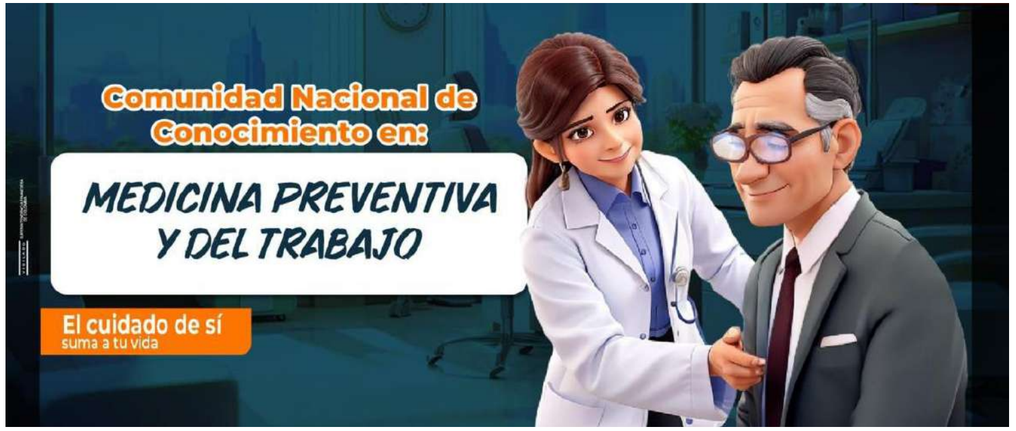
MANEJO EN FISCALIA GENRAL DE LA NACIÓN

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

FUERO DE SALUD NO SOPORTADO

Consecuencias


Comunidad Nacional de
Conocimiento en:
PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR SALUD
idado de sí
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

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

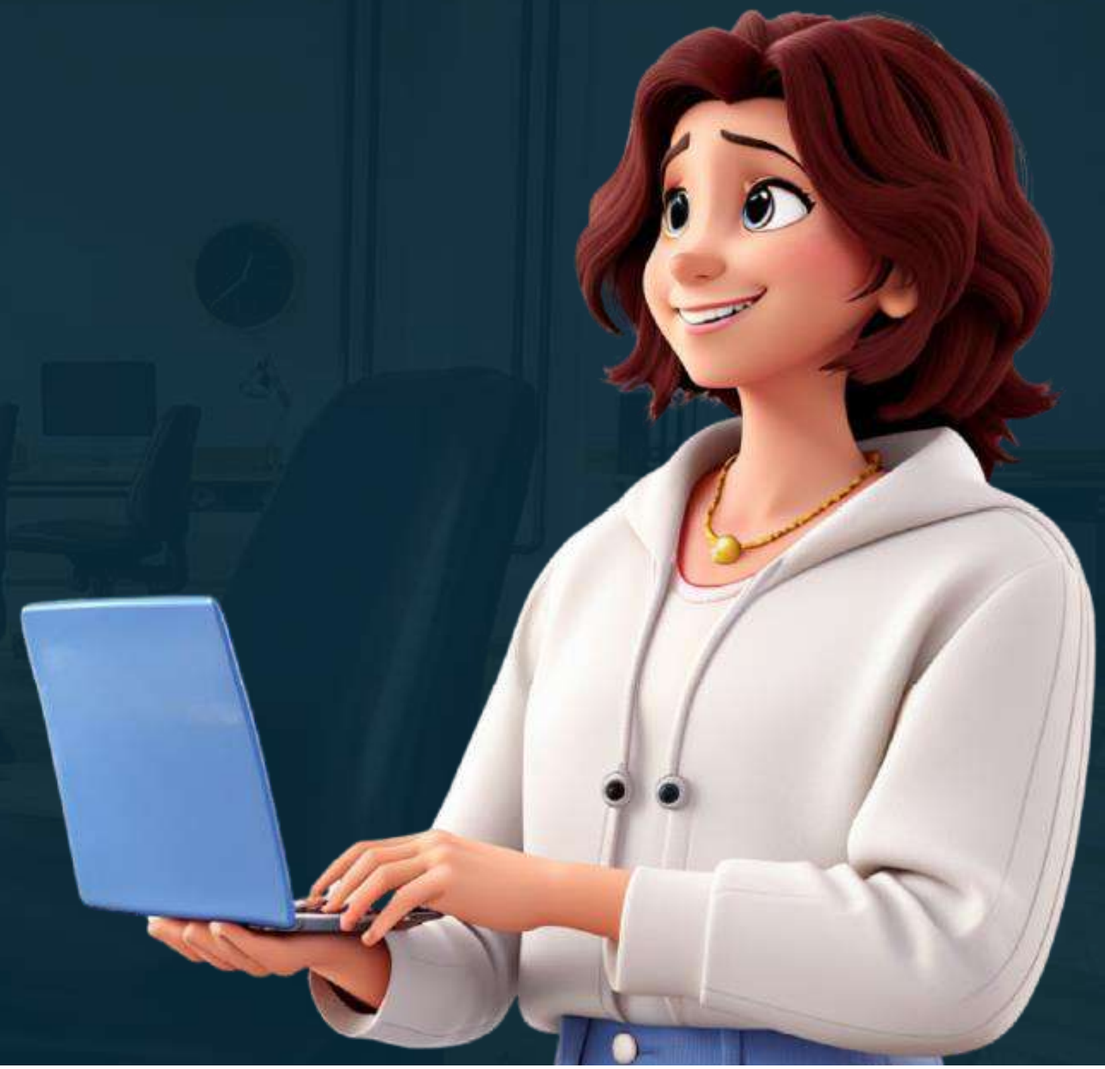
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

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

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

CAUCA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

WAYGROUP

adn educativa e-learning solutions

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA



Roberto Machado

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

@SoyRobertoMachado

+57 350 8492513

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

”La felicidad laboral no es un lujo, es una necesidad para el éxito y el bienestar de todos”

Roberto Machado







IMPORTANCIA

1

Aumento de la Productividad: Los empleados felices tienden a ser más productivos, comprometidos y motivados, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral.

2

Reducción del Estrés y Mejora del Bienestar: Un entorno de trabajo positivo puede reducir significativamente los niveles de estrés, promoviendo la salud mental y física de los empleados.

3

Fomento de la Innovación: La felicidad en el trabajo crea una atmósfera de confianza y colaboración, esenciales para la innovación.



IMPORTANCIA

4

Mejor Relación Interpersonal: La felicidad laboral fortalece las relaciones entre colegas, mejorando la comunicación y la cohesión del equipo.

5

Atracción y Retención de Talento: Las empresas que priorizan la felicidad de sus empleados son más atractivas para los mejores talentos

NORMATIVIDAD

Resolución 2646
Define y establece disposiciones para la prevención, monitoreo y gestión de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

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.

2008 | 2012 | 2015

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.

DESAFÍOS



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.

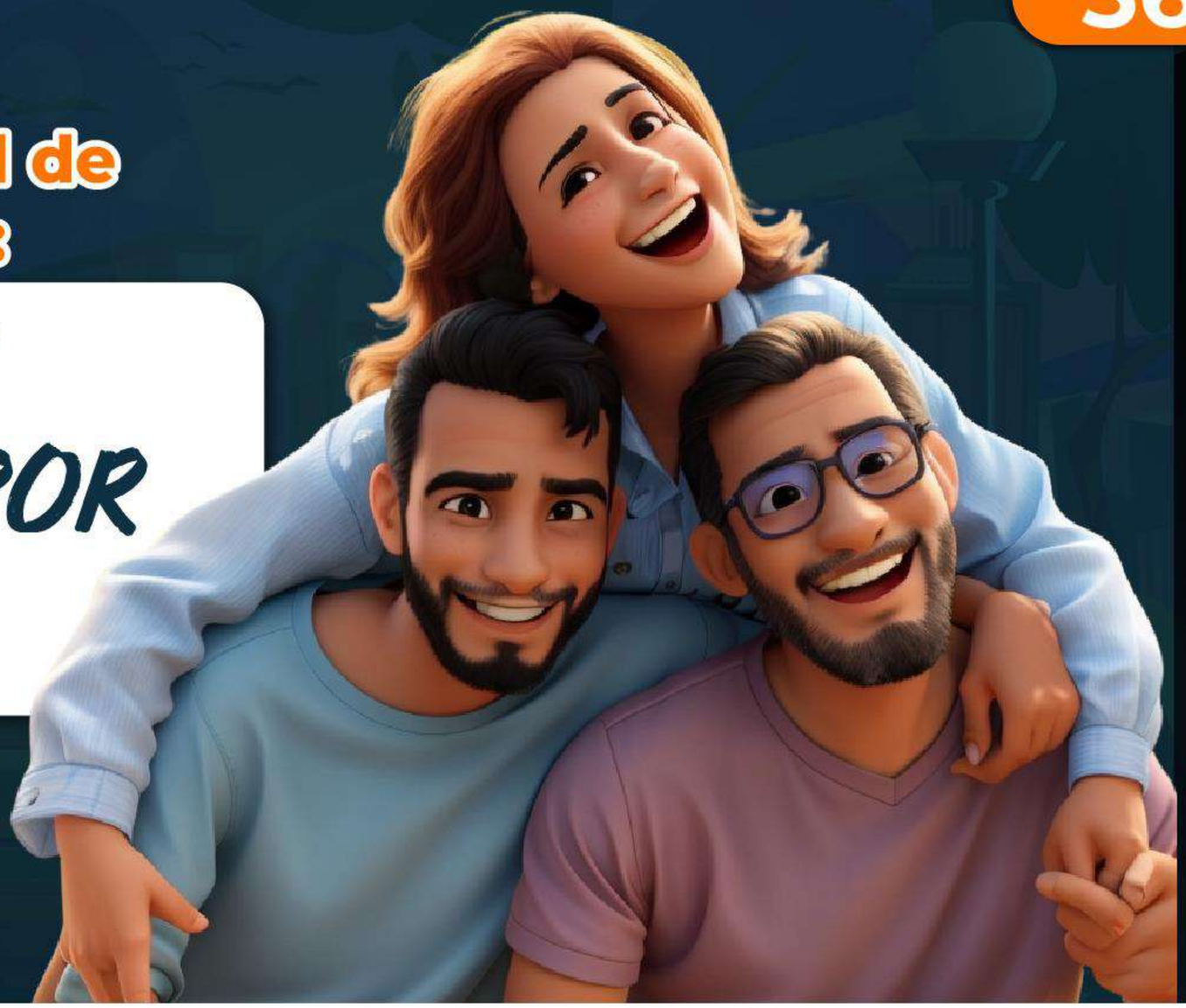
Ejemplo: *Realizar talleres de concienciación y establecer canales de denuncia anónimos.*

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

36

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.





POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

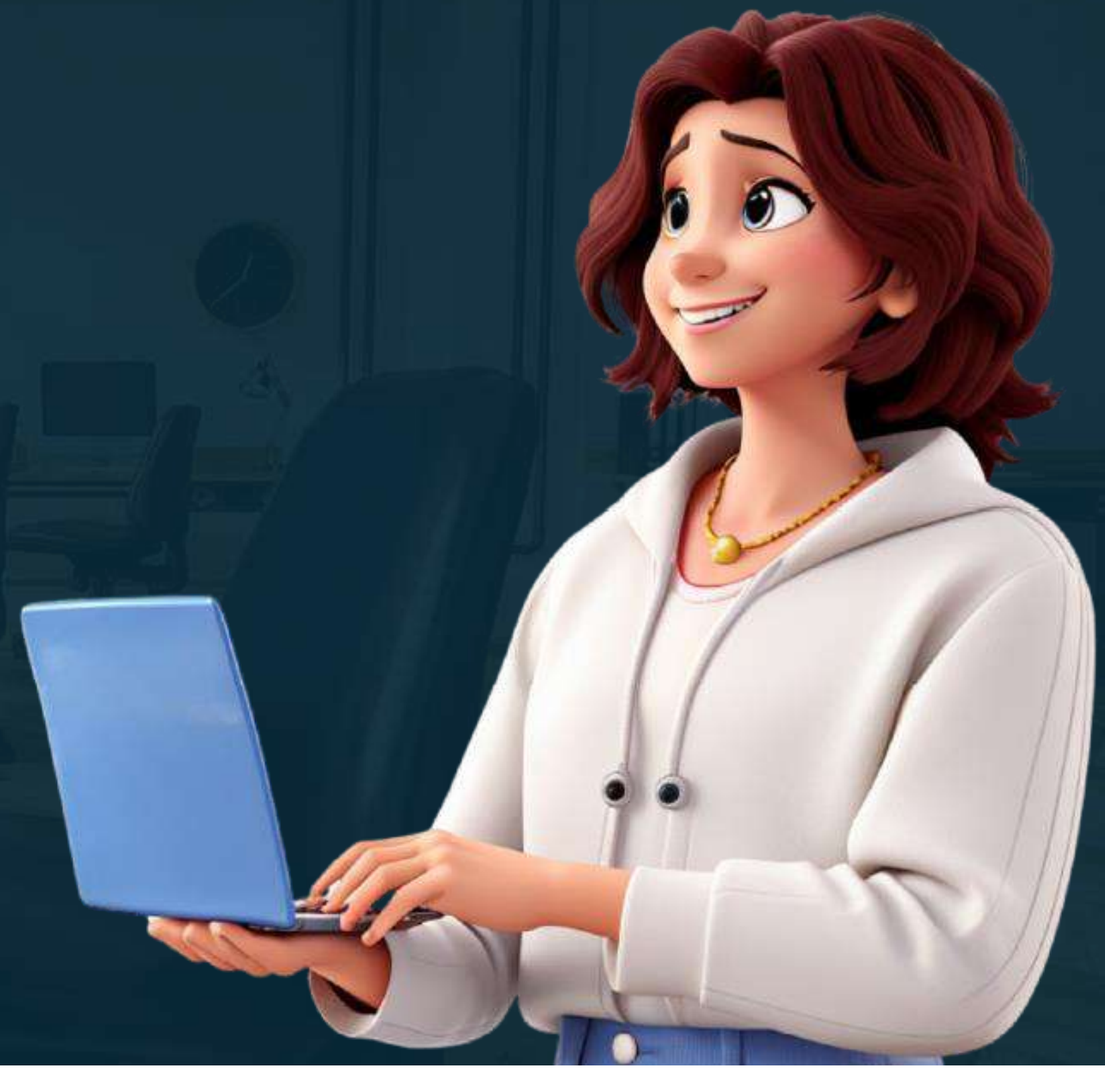
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

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