

PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

*ENCUENTROS PRÁCTICOS PARA LA
GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO Y
ACOMPañAMIENTO TÉCNICO EN SST
CONVERSANDO CON EXPERTOS*

El cuidado de sí
suma a tu vida



ENCUENTRO PRÁCTICO 5: GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO EN SST - CONVERSANDO CON EXPERTOS INTERCOMUNIDADES - GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LOS COMITÉS TÉCNICOS DEL SGSST

**Comunidad Nacional de
Conocimiento en:**

**PROYECTO ESPECIAL
EMPRESAS
MIPYMES**

**El cuidado de sí
suma a tu vida**



SESIÓN 7: COMITÉS Y EQUIPOS TÉCNICOS EN SST EN EMPRESAS PYME

Experto líder:

LINDA ORREGO GIL

Perfil Profesional:

Administradora de Empresas, especialista en Auditoria Medica, Especialista en Administración de la salud, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Master en Coaching Ontológico y Ejecutivo.



lindaorregogil@gmail.com



313-613-0591

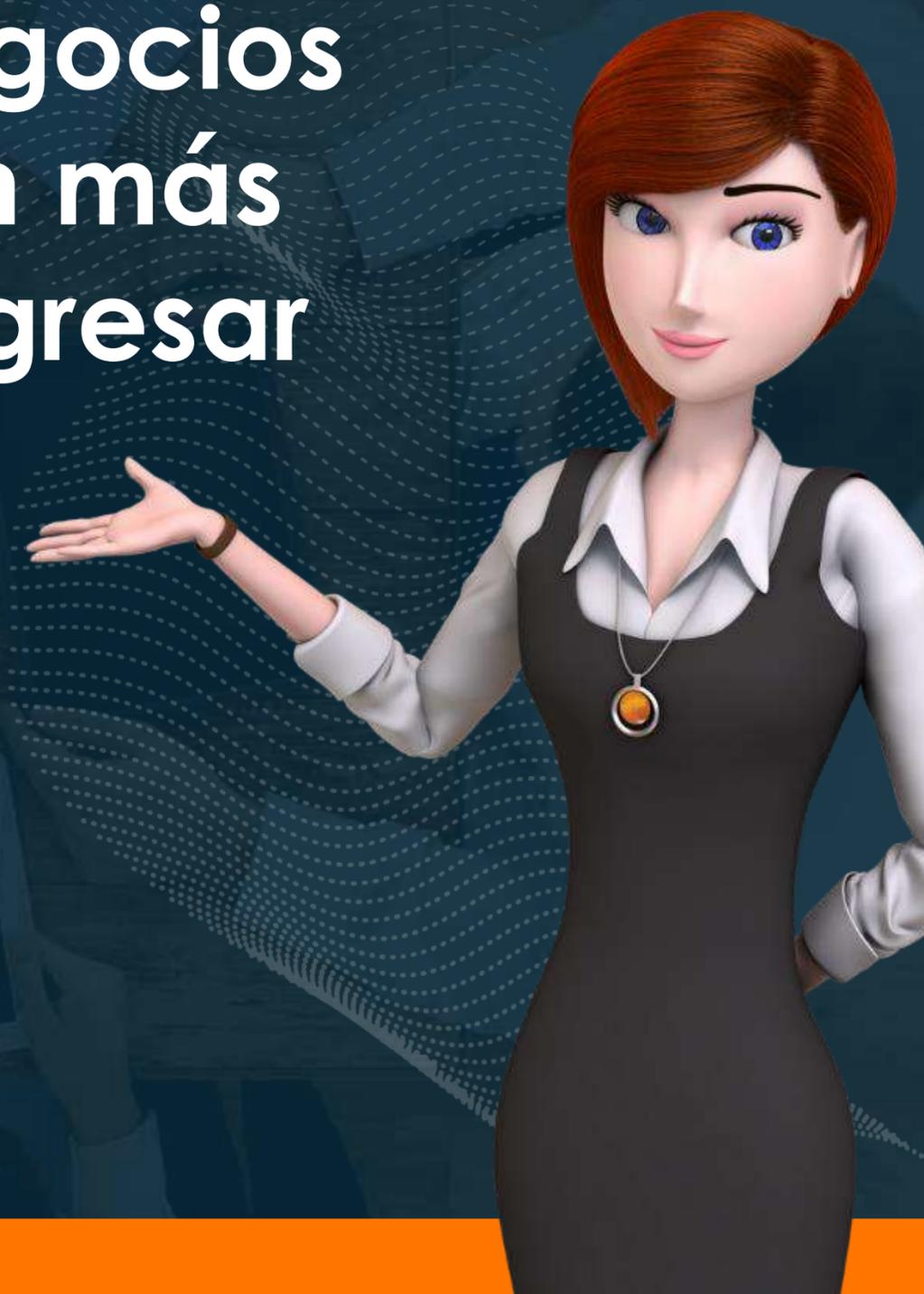


Ruta del conocimiento



“Creo que una simple regla de negocios es que si haces las cosas que son más fáciles primero, luego podrás progresar mucho”

Autor: Mark Zuckerberg



Objetivo general:

Conocer como implementar y fortalecer los comités y equipos técnicos en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en empresas PYME, con el fin de garantizar un ambiente laboral seguro, reducir riesgos, y promover la salud y bienestar de todos los trabajadores.



Objetivos Específicos



Comprender el Rol de los Comités:

Identificar y explicar las funciones y responsabilidades de los comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) dentro de una Pyme.



Analizar Normativas de SST:

Examinar las normativas legales y reglamentarias que rigen la creación y funcionamiento de comités de SST en una Pyme.



Aplicar Técnicas de Gestión de Riesgos:

Desarrollar habilidades para identificar, evaluar y mitigar riesgos laborales a través de la participación en comités y equipos técnicos de SST..



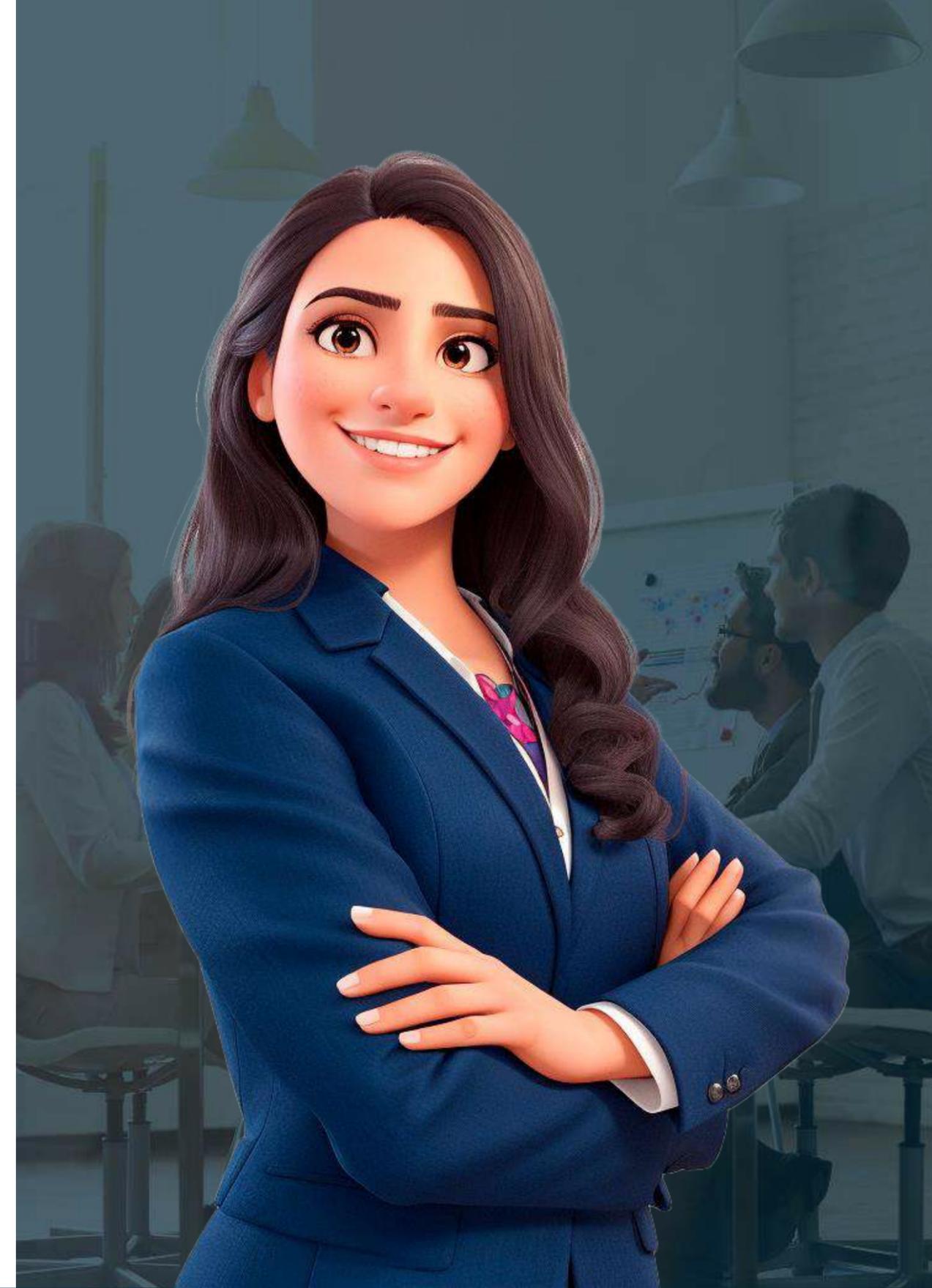
Promover la Cultura de Seguridad:

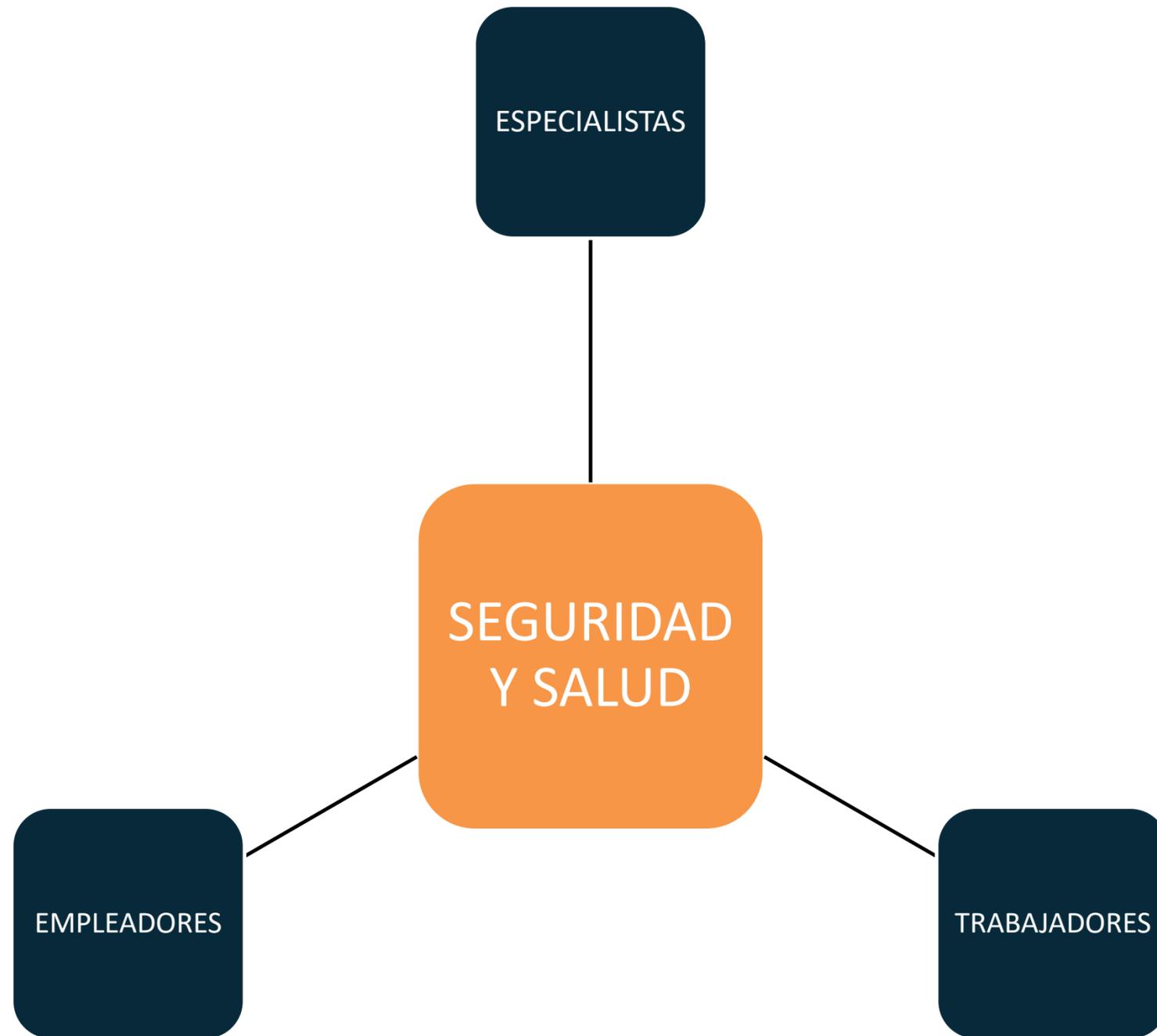
Diseñar e implementar estrategias para fomentar una cultura de seguridad y salud dentro de la empresa, involucrando a todos los niveles de la organización.

¿QUÉ SON LOS COMITES EN SST?

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objetivo promover la salud y seguridad en el trabajo, asesorar y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa nacional, favoreciendo el bienestar laboral.

- Funciones principales:
 - Identificación de riesgos.
 - Propuesta de medidas preventivas.
 - Monitoreo de la implementación.
 - Promoción de una cultura de seguridad.





Responsable del SG - SST

¿QUE SON LOS EQUIPOS TECNICOS EN SST?

- Son Grupos especializados con conocimientos técnicos.
- Brindan Apoyo técnico a los comités y la organización.
- Funciones principales:
 - Identificación de riesgos específicos.
 - Evaluación de condiciones de trabajo.
 - Implementación de soluciones basadas en evidencia.
 - Desarrollo de políticas y procedimientos.



IMPORTANCIA DE COMITES Y EQUIPOS TECNICOS

- Garantizan cumplimiento normativo.
- Mejoran las condiciones de trabajo.
- Fomenta conciencia para la reducción de accidentes laborales.
- Promoción de una cultura de seguridad.



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

➤ ¿Qué es el COPASST?

Es un Comité conformado por representantes de empleadores y trabajadores que promueve y vigila la seguridad y salud en el trabajo.

➤ ¿Cuál es su Objetivo Principal?

Prevenir accidentes y enfermedades laborales mediante la promoción y vigilancia de normas de seguridad y salud en la empresa.

➤ Funciones Principales:

1. Promover la cultura de seguridad.
2. Vigilar el cumplimiento normativo.
3. Realizar inspecciones regulares.
4. Investigar incidentes laborales.
5. Capacitar a los empleados en SST.

Ejemplos de Implementación en Pymes:

1. Promoción de la Cultura de Seguridad:

Organización de una semana de la seguridad donde se dan talleres, charlas y concursos sobre el uso de EPP ; en una empresa de fabricación de muebles.

2. Investigación de Incidentes:

Investigación de un incidente en una panadería, recomendando la adquisición de mejor equipo de guantes térmicos y refuerzo en capacitación de bandejas calientes.

CONFORMACION DEL COPASST SEGUN TAMAÑO DE LA EMPRESA

EMPRESA: NUMERO TRABAJADORES	REPRESENTANTES PRINCIPALES Y SUPLENTE TRABAJADORES	REPRESENTANTES PRINCIPALES Y SUPLENTE EMPLEADOR
10 - 49	1	1
50 - 499	2	2
500 - 999	3	3
1000 – O MÁS	4	4



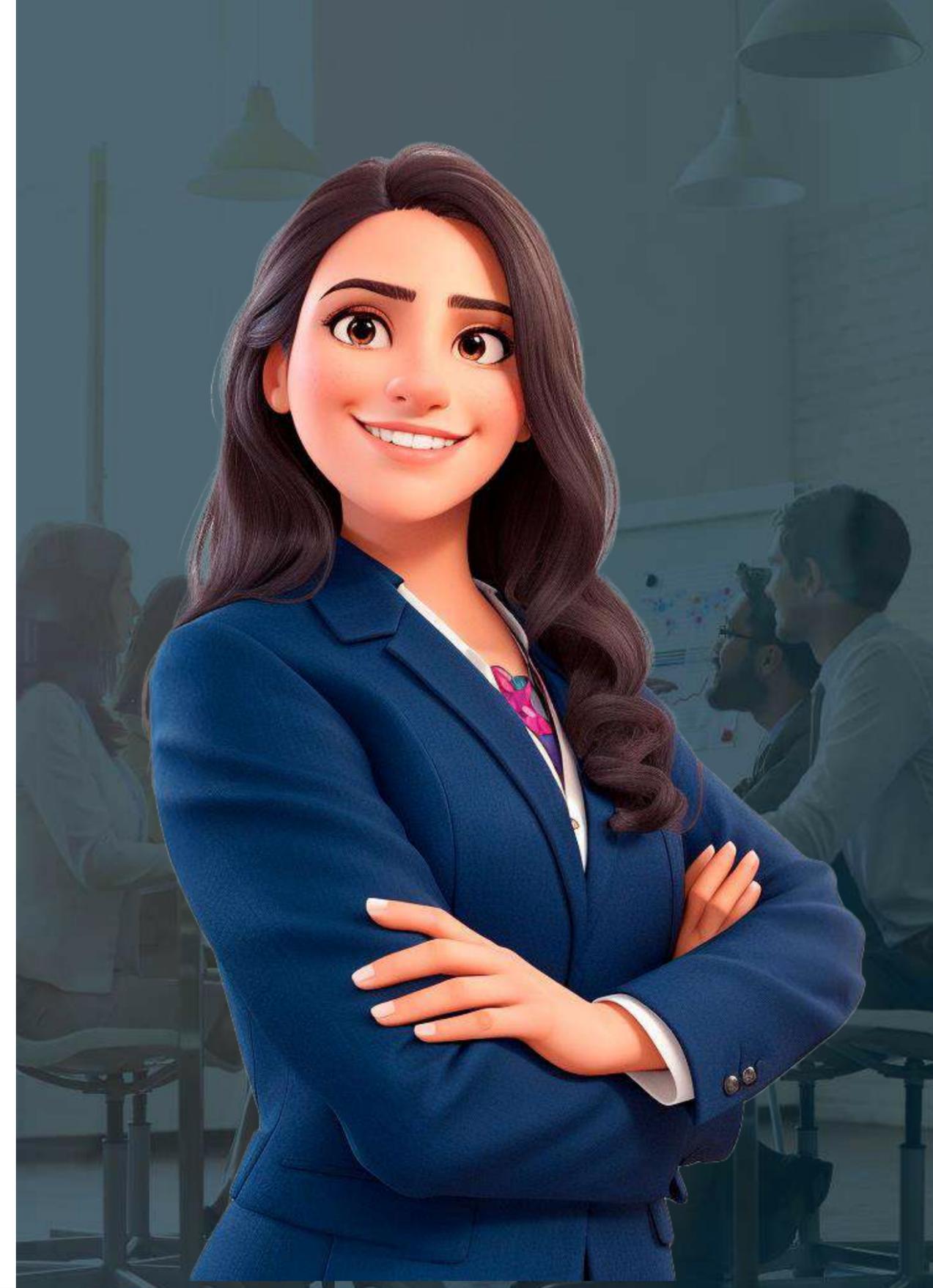
REUNIONES DEL COPASST

<p>Periodicidad</p> <p>El comité debe reunirse :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Mínimo una vez al mes ▪Si hay accidentes ▪Si hay emergencias ▪Según cronograma 	<p>Organización</p> <p>Para que una reunión se eficiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Preparar orden del día ▪Informar ▪Preparar el sitio ▪Ambiente propicio
<p>Asistencia</p> <p>Todos los miembros deben participar:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Principales •Suplentes 	<p>Desarrollo</p> <p>La reunión debe ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪Dinámica y organizada ▪Concreta y práctica ▪Registro integral (actas)



Comités de Convivencia Laboral en Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivos, Funciones y Responsabilidades



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?"

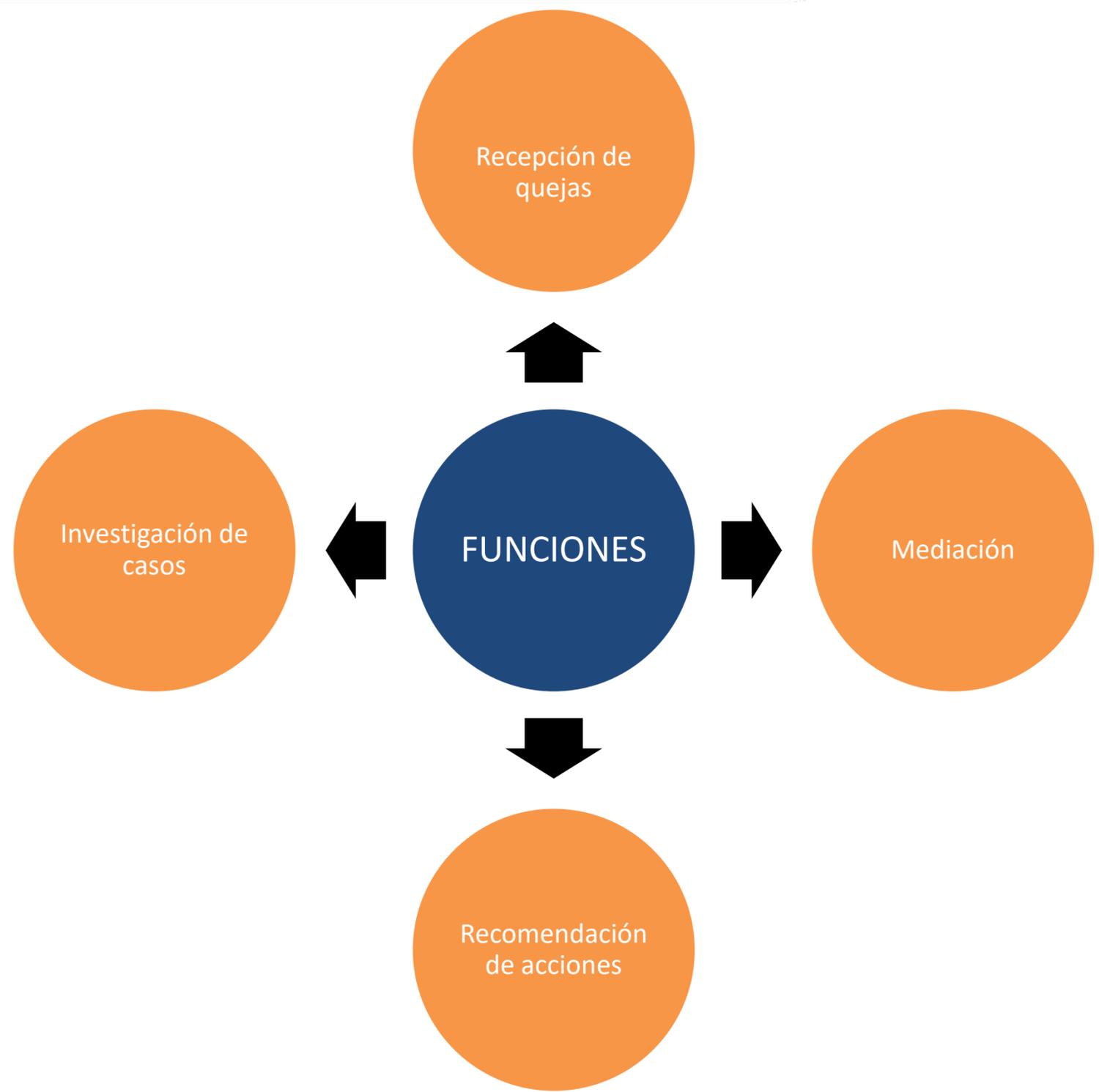
El Comité de Convivencia Laboral es un grupo dentro de la empresa conformado por representantes de empleadores y empleados, cuyo objetivo es prevenir, manejar y solucionar conflictos relacionados con el acoso laboral y otras situaciones que puedan afectar el clima laboral y la convivencia entre los trabajadores.

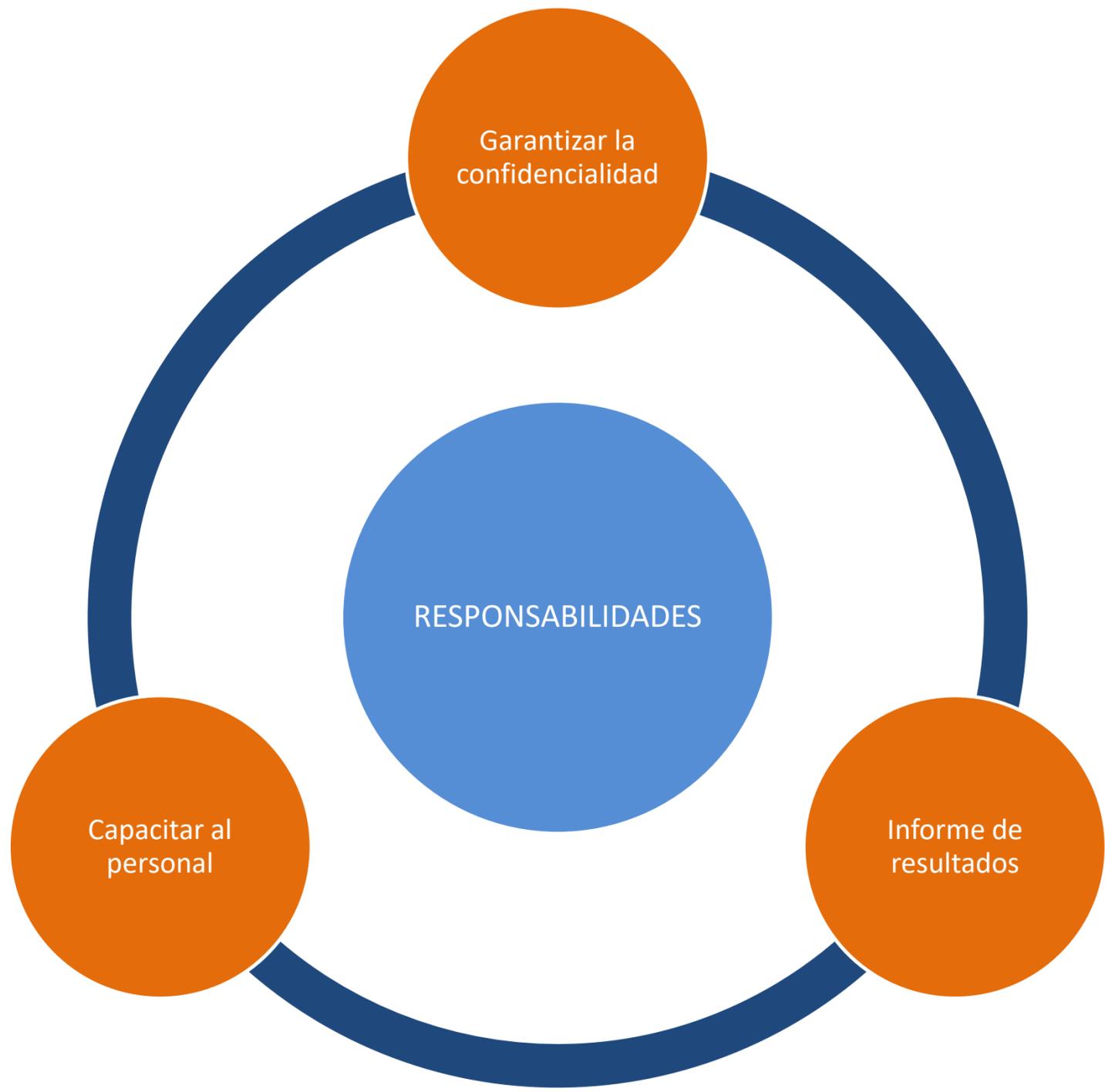


Objetivos:

- Prevenir el acoso laboral.
- Promover un ambiente de trabajo saludable.
- Mediar en conflictos.







Funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y Seguridad y Salud en una Pyme

• Situación:

En una empresa de manufactura con 50 empleados, surgen conflictos entre trabajadores debido a diferencias personales, afectando el ambiente laboral.

• Acción del Comité:

El Comité de Convivencia Laboral recibe una queja formal y organiza una reunión con las partes involucradas para escuchar ambas versiones.

• Intervención:

El comité propone una sesión de mediación para discutir el conflicto y organiza talleres de comunicación efectiva para prevenir futuros problemas.

• Resultado:

El conflicto se resuelve pacíficamente, mejorando la comunicación y el ambiente laboral. El comité sigue monitoreando la situación.





COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL
Proponer a la empresa medidas para proteger a los trabajadores	Recibir y dar trámite a las quejas por acoso laboral.
Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional	Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule queja de acoso laboral.
Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia preventiva	Escuchar a cada una de las partes de manera individual sobre hechos que dieron lugar a la queja.

PESV Comité Vial y Comités Técnicos en SST en Pymes

➤ COMITÉ VIAL

Es un grupo de trabajo dentro de la empresa encargado de promover la seguridad vial y gestionar los riesgos asociados a la conducción y transporte de los empleados. Lo más importante para este comité es reducir los accidentes viales laborales y fomentar la seguridad en las vías para todos los empleados involucrados en actividades de transporte.

➤ FUNCIONES

Políticas de seguridad vial, capacitaciones y mantenimiento de vehículos, investigación de incidentes viales

➤ COMITES TECNICOS

- Son grupos especializados que se encargan de gestionar riesgos específicos dentro de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo. Estos comités pueden enfocarse en áreas como ergonomía, higiene industrial, o seguridad en maquinaria.

➤ FUNCIONES

Evaluar riesgos específicos, proponer mejoras técnicas y operativas, capacitación y monitoreo en la normativa



EJEMPLOS DE FUNCIONAMIENTO DE ESTE COMITÉ EN UNA MIPYME

Comité Vial

En una empresa de distribución, el Comité Vial podría implementar un programa de revisión semanal de la flota de vehículos y realizar talleres trimestrales de conducción defensiva para sus conductores.

Comités Técnicos

En una pequeña fábrica, el Comité Técnico de Ergonomía podría reorganizar las estaciones de trabajo para reducir el esfuerzo físico y prevenir trastornos musculoesqueléticos entre los empleados. Otro Comité Técnico podría enfocarse en la seguridad de las máquinas, asegurando que todas cuenten con las protecciones adecuadas y que los empleados estén correctamente capacitados para su uso.



Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

1. ¿Qué es el Comité Nacional de SST?

Es una entidad a nivel nacional que se encarga de coordinar y supervisar las políticas, estrategias y normativas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los sectores productivos del país.

Busca garantizar la implementación efectiva de las normas de SST, promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores, incluyendo aquellos en las PYMEs.

Funciones:

- Desarrollar y actualizar las normativas y estándares nacionales de SST.
- Coordinar con diferentes sectores y organismos para la implementación de las políticas de SST y su normativa.
- Organizar campañas nacionales de sensibilización y formación en SST.

Responsabilidades:

- Evaluar y mejorar continuamente las estrategias de SST a nivel nacional.
- Asesorar y apoyar a las empresas en la implementación de sus sistemas de gestión en SST.
- Emitir directrices y recomendaciones para mejorar la seguridad laboral.
- Facilitar la comunicación entre el gobierno, empleadores y trabajadores sobre temas de SST.

REFLEXIÓN FINAL

Los comités y equipos técnicos en SST son esenciales para crear y mantener un entorno laboral seguro. A través de su trabajo, las organizaciones no solo cumplen con la ley, sino que protegen a su activo más valioso: los trabajadores.



Bibliografía

-  <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8804>
-  <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8464>
-  <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>
-  <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR%20Sector%20Trabajo%20Actualizado%20a%20Abril%20de%202021.pdf/d3c8b5a4-7135-47ee-bdb8-aaae36932c8e?t=1622043008315>





¿Preguntas?

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos



¡SIGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular

POR MUCHAS CONEXIONES MÁS

Andrés

Despierta todos los días seguro y feliz, porque permanece informado de las noticias y actividades nuevas en SST con su comunidad educativa Positiva Educa en WhatsApp.



1

Escanea el Código QR con tu celular.



2

Síguenos y entérate de todas las actualizaciones de nuestro Plan Nacional de Educación.



3

¡Recuerda!

El canal lo encuentras en la pestaña de Novedades de tu Whatsapp



Comunidad Nacional de
Conocimiento en:

**SISTEMAS DE GESTIÓN
EN SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO**



El cuidado de sí
suma a tu vida

SESIÓN 7: ERRORES COMUNES DE LOS COMITÉS TÉCNICOS ANTE EL SGSST

Experto Líder:

ERIKA LISET SERRANO PRADA

Perfil Profesional:

Ing. Ambiental Esp. en SST, con más de 20 años de experiencia en SST. Competent Person (trabajo en alturas), y Training OSHA in Construction Safety & Health. Entrenadora para Trabajo en Alturas en Colombia y con experiencia como docente en SST y Tareas de Alto Riesgo.



gerencia@simaingenieria.com



3153481501



Ruta del conocimiento



OBJETIVO GENERAL

ANALIZAR DEBILIDADES DE LOS
COMITÉS TÉCNICOS EN SST



OBJETIVOS ESPECÍFICOS



Identificar
debilidades DEL
COPASST



Identificar
debilidades del
CCL



Identificar
debilidades el CSV

MARCO LEGAL

Colombia



NORMATIVIDAD VIGENTE

RESOLUCIÓN 2013 DE 1986

COPASST

LEY 1010 DE 2006

ACOSO LABORAL

RESOLUCIÓN 652 DE 2012

CCL

RESOLUCIÓN 1356 DE 2012

CCL



DEBILIDADES EN LOS COMITÉS TÉCNICOS DEL SG SST





COMITÉ PARITARIO DE SST

COPASST

- | | | |
|---------------------|-----------------------------|---|
| 1. Elección: | De 10 a 49 trabajadores | Un representante por cada una de las partes. |
| | De 50 a 499 trabajadores | Dos representantes por cada una de las partes. |
| | De 500 a 999 trabajadores | Tres representantes por cada una de las partes. |
| | De 1.000 o más trabajadores | Cuatro representantes por cada una de las partes. |
-
2. Varios centros de trabajo: PODRÁ conformar varios comités , uno por cada establecimiento
 3. Reuniones: Mensuales y dejar Acta. Temas relacionados con el COPASST
 4. Investigación de Accidentes: Soporte de la participación del COPASST
 5. Inspecciones: Soporte de la participación del COPASST

FUNCIONES - COPASST

1. Proponer la adopción de medidas y actividades en pro de la salud
2. Proponer y participar en actividades de capacitación
3. Colaborar con funcionarios de la SST que adelanten actividades en la empresa
4. Vigilar el desarrollo de actividades SST
5. Colaborar en el análisis de causas de At y EL, y proponer medidas correctivas
6. Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionarlos, incluyendo las operaciones de los trabajadores
7. Estudiar y considerar las sugerencias SST que hagan los trabajadores
8. Servir como organismo de coordinación en la solución de los problemas relativos a la SST
9. Solicitar a la empresa informes sobre AT y EL
10. Elegir el secretario
11. Mantener un archivo de las actas del COPASST
12. Demás funciones que señalen las normas SST



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



CCL

1. Elección: Resolución 1356 de 2012 define para empresas de menos de 20 trabajadores, 1 representante por cada parte, y con más de 20 trabajadores, 2 representantes por cada parte. En todo caso los representantes tendrá su suplente.
2. Comité: Obligatorio 1 CCL, y PODRÁ integrar CCL adicionales por regiones
3. Reuniones: Trimestralmente y dejar Acta
4. Acoso Laboral: Resolución 1356 de 2012 define que las quejas de acoso laboral se deberán interponer ante un inspector de trabajo
5. Convivencia Laboral: CCL no CAL

FUNCIONES - CCL

1. Recibir y tramitar las quejas de presunto acoso laboral
2. Examinar de manera confidencial las quejas de presunto acoso laboral
3. Escuchar individualmente las partes interesadas de las quejas de presunto acoso laboral
4. Adelantar reuniones para crear espacios de dialogo, para solución mutua de controversias
5. Formular un plan de mejora para construir, renovar y promover la convivencia laboral
6. Hacer seguimiento a las quejas de presunto acoso laboral

FUNCIONES - CCL

7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el CCL, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el CCL informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del CCL
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones del CCL
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del CCL



COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL



CSV DECRETO 2106 DE 2019

ARTÍCULO 12. Diseño, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado, que cuente con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diez (10) unidades, o que contrate o administre personal de conductores, deberá diseñar e implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial en función de su misionalidad y tamaño, de acuerdo con la metodología expedida por el Ministerio de Transporte y articularlo con su SG SST.

CSV RESOLUCIÓN 40595 DE 2022 MINTRANSPORTE

1. CSV: es el conjunto de personas que apoyan el diseño, implementación, seguimiento y mejora del Plan Estratégico de Seguridad Vial
2. Miembros: serán designados por el nivel directivo de la organización. Estará conformado por al menos 3 personas con poder de decisión (incluyendo al líder del diseño e implementación del PESV)
3. Articulación: El CSV del PESV y el COPASST del SGSST, son comités que se pueden articular siempre y cuando se tengan en cuenta las diferencias en el alcance frente al riesgo.

CSV - FUNCIONES

1. Definir el objetivo general, la visión y alcance del PESV
2. Realizar las acciones tendientes a diseñar, implementar, mantener y mejorar continuamente el PESV
3. Promover la participación de la comunidad de la organización en las acciones de seguridad vial
4. Definir los procesos y/o áreas que acompañará cada miembro del CSV
5. Analizar los indicadores de siniestralidad vial, las investigaciones internas de siniestros viales y realizar seguimiento a los planes de acción que surgen de los resultados o conclusiones de las investigaciones
6. Revisar el PESV al menos una vez por trimestre y documentar el seguimiento, análisis y evaluación de los resultados de la siniestralidad vial e indicadores y reporte de autogestión del PESV



DECRETO 1072 DE 2015



DECRETO 1072 DE 2015 - COMITÉS

ARTÍCULO 2.2.1.5.18. Política Interna de teletrabajo. 6. Puntos de contacto para efectos de denuncias de acoso laboral; solicitudes al COPASST; requerimientos o anuncios al área de talento humano o quien haga sus veces; punto de contacto para reportar accidentes o enfermedades de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.4.6.9. Obligaciones de las ARL. Capacitarán al COPASST o Vigía SST en los aspectos relativos al SG-SST

ARTÍCULO 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección. Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al COPASST o Vigía SST y al responsable del SG-SST, quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.

DECRETO 1072 DE 2015 - COMITÉS

CAPITULO 7. EQUIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO: definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral

ARTÍCULO 2.2.6.7.3. Acciones

1.9. Incluir el tema de las condiciones laborales específicas de la mujer en las Agendas de los COPASST;

Bibliografía

-  Ministerio del trabajo y su normatividad relacionada en el tema
-  SIMA INGENIERIA SAS
-  Dr. Jesus Palomino Cervantes





¿Preguntas?

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos



POR MUCHAS CONEXIONES MÁS

Andrés

Despierta todos los días seguro y feliz, porque permanece informado de las noticias y actividades nuevas en SST con su comunidad educativa Positiva Educa en WhatsApp.



1

Escanea el Código QR con tu celular.



2

Síguenos y entérate de todas las actualizaciones de nuestro Plan Nacional de Educación.



3

¡Recuerda!

El canal lo encuentras en la pestaña de Novedades de tu Whatsapp



¡SIGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular

**Comunidad Nacional de
Conocimiento en:**

**GESTIÓN DE
COMITÉS TÉCNICOS
DEL SG-S.S.T.**

**El cuidado de sí
suma a tu vida**



SESIÓN 8: PAPEL DE LOS COMITÉS TÉCNICOS EN LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Experto Líder:

Ánderson 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



anderson.parrah@udea.edu.co



3147420379



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento



**“NO FINANZAS, NO ESTRATEGIA,
NO TECNOLOGÍA. ES EL TRABAJO
EN EQUIPO LO QUE SIGUE SIENDO
LA MÁXIMA VENTAJA
COMPETITIVA.”**

Patrick Lencioni



Objetivo

Comprender el papel de los comités técnicos del SG-SST en la gestión del riesgo psicosocial, partiendo desde los requerimientos normativos.

Más allá de la norma...



Papel de los comités en la Gestión del riesgo psicosocial

- Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB).
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Comité de Seguridad Vial.



¿Qué es el riesgo psicosocial?

“Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Resolución 2646 del 2008. Art. 3. Definiciones d y c.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a **causar perjuicio laboral**, generar **desmotivación en el trabajo**, o **inducir la renuncia** del mismo, conforme lo establece la **Ley 1010 de 2006**.

Resolución 2646 del 2008. Art. 3. Definición I.



¿Qué es el riesgo psicosocial?

“Combinación de la probabilidad de ocurrencia de una exposición a peligros de naturaleza psicosocial relacionado con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que pueden causar estos **peligros (psicosociales)**”

ISO – 45003 de 2021

“Es importante que los riesgos psicosociales se **gestionen** de manera coherente con otros riesgos de la SST, a través de un **sistema de gestión de la SST**, y que se integren en general los procesos de negocios de la organización”.

ISO – 45003 de 2021 en relación con la ISO 45001



Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos



Art. 5°. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Art. 6°. Factores psicosociales intralaborales. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Cap. III Art. 13. Criterios para la intervención de los factores psicosociales. La intervención de lo factores de riesgo psicosociales se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados.

El papel del COPASST en la gestión del Riesgo psicosocial

EL COPASST es un organismo de promoción y vigilancia de la SST en las organizaciones, a través de actividades de promoción, información, divulgación y vigilancia.

EL COPASST como un organo de representación y participación en la SST de las organizaciones, encargado de la protección de los trabajadores.

ISO 45003 5.4 Consulta y participación de trabajadores: La consulta y participación de los trabajadores y, cuando existan, **de los representantes de los trabajadores** es esencial para el desarrollo, planificación, implementación, mantenimiento, evaluación y mejora continua de lugares de trabajo saludables y seguros y **el éxito de los procesos para gestionar el riesgo psicosocial.**

La organización debería fomentar la participación y el compromiso, por ejemplo, **en comités de salud y seguridad** o redes de apoyo entre pares. La consulta entre la organización y los trabajadores debe tener lugar en todas las etapas de la gestión del riesgo psicosocial, **teniendo en cuenta la experiencia y los conocimientos de los trabajadores.** Los comités de seguridad y salud, los comités de empresa u otros órganos de representación también tienen un papel importante que desempeñar.

La participación en los procesos de toma de decisiones puede aumentar la motivación y el compromiso del trabajador para contribuir a lugares de trabajo psicológicamente saludables y seguros. **Ser alentado y apoyado para participar, en lugar de sentirse obligado a participar, tiene más probabilidades de ser efectivo y sostenible.**

Art. 11 e. Colaborar en el análisis de las causas de los AT y EL y proponer al empleador las **medidas correctivas** que haya lugar para evitar su ocurrencia. **Evaluar los programas** que se hayan realizado.

Art. 13. Intervención
8. Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los **programas de**

EL COPASST debe apoyar con el análisis de los factores de riesgo y el desarrollo de todo el Sistema de Gestión de la SST.

Art. 2.2.4.6.8. El empleador debe informar al **COPASST** sobre el desarrollo de todas las **etapas del SG-SST** e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del **SG-SST**.

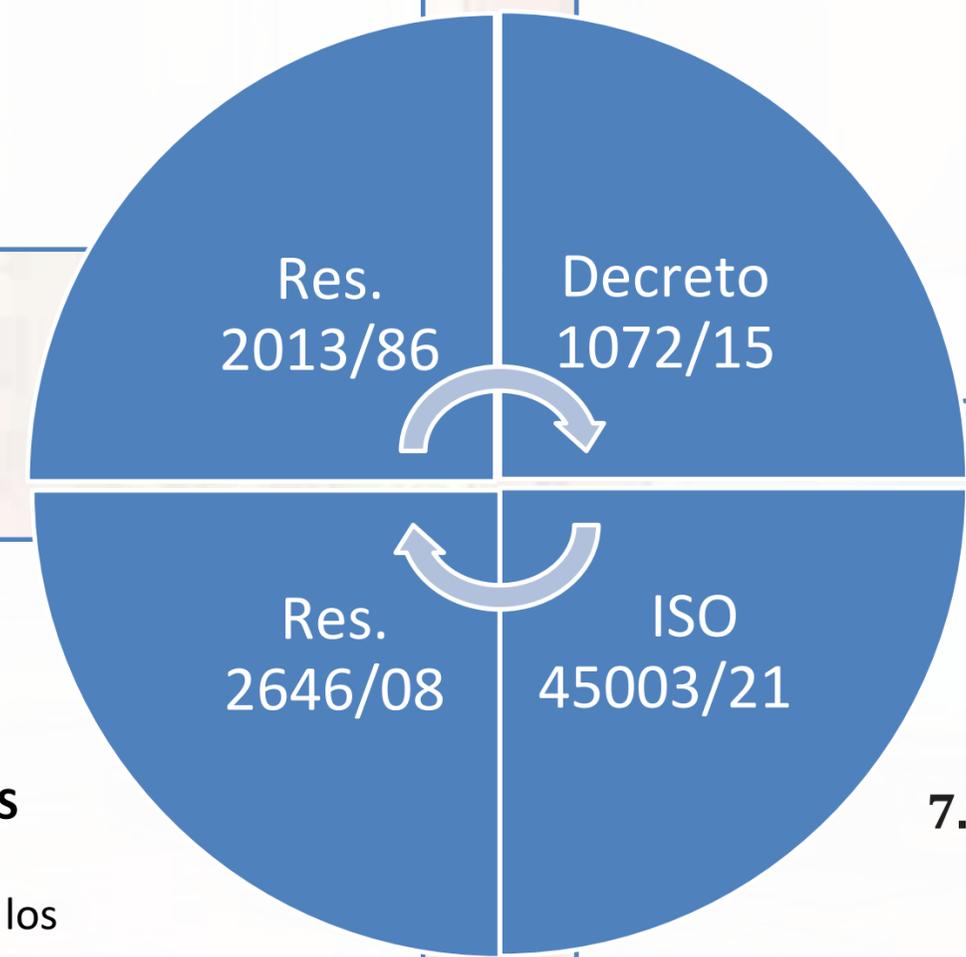
9.1.1 La organización debe establecer e implementar un enfoque sistemático para monitorear y medir las actividades relacionadas con la gestión del riesgo psicosocial y el desempeño del **sistema de gestión de la SST**.



Capacitaciones y programas de formación continua para los trabajadores

Art. 11 b. Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional.

Art. 2.2.4.6.11.
Pg 1. El programa de capacitación en SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del **COPASST**.



Art. 13. Intervención de los RPS

- 4. Realización de actividades **educativas o formativas** con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes.... deben formar parte de **un programa continuo ...**
- 5. Procesos de **inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación.**

7.2.1 La organización debería desarrollar la competencia necesaria para identificar los peligros psicosociales y gestionar los riesgos psicosociales, emprender acciones, incluida la formación y el desarrollo profesional.



Ambiente de trabajo y clima organizacional

Art. 11 a. Proponer la adopción de medidas y el desarrollo de **actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.**

Art. 13. Intervención
7. Los **métodos de intervención** se diseñan y ejecutan de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su **cultura y clima organizacional.**

Art. 2.2.4.6.15. Identificación de **peligros, evaluación y valoración de los riesgos. Parágrafo 3.** El empleador debe informar al COPASST sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.

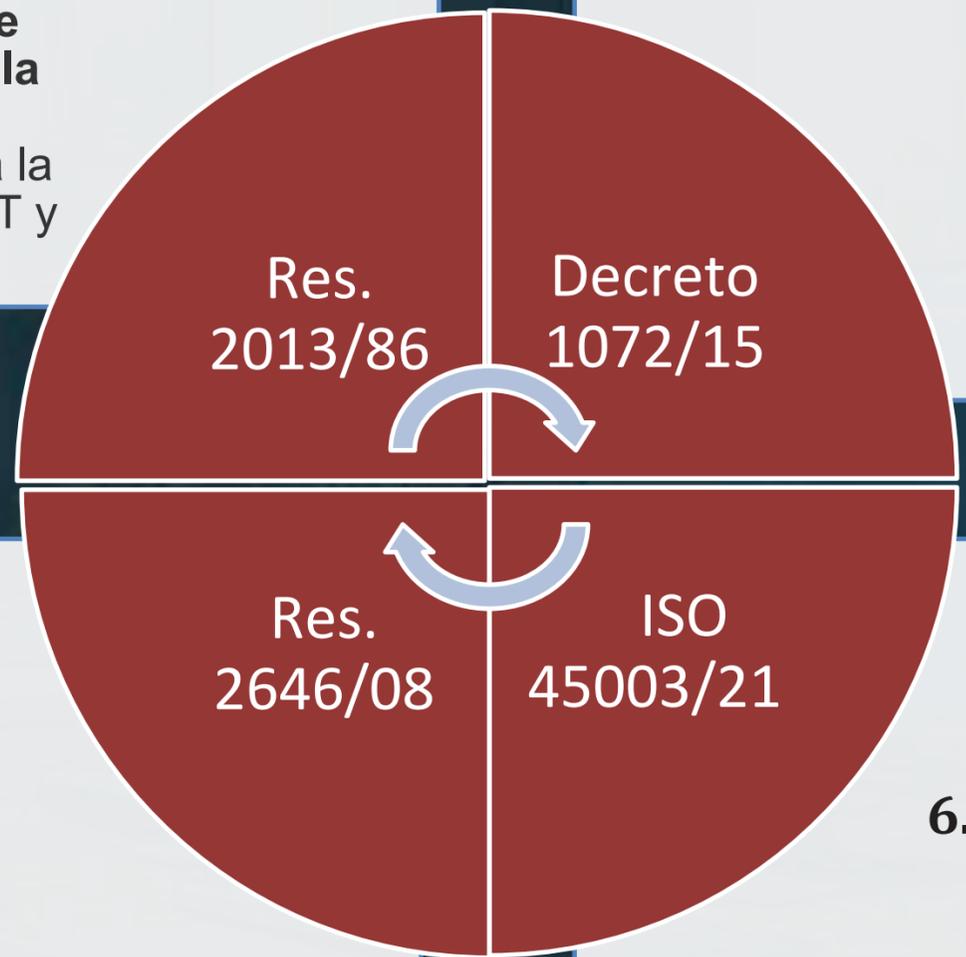
...2 Identificar peligros y riesgos. La organización debe abordar los peligros y oportunidades, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de los trabajadores (grupos particulares).

Mejoramiento continuo



Art. 11 f. h. e i. Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar **los ambientes**, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones, coordinar las **soluciones de los problemas relativos a la salud ocupacional** y i. Solicitar periódicamente a la empresa **informes** sobre AT y EL.

Art. 2.2.4.6.29.
Auditoría de cumplimiento del SG-SST. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del COPASST.



Art. 13. Intervención
8. Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a... los **programas de mejoramiento continuo y de calidad** en las empresas.

6.1.2.1.3 La organización debería establecer, implementar y mantener procesos continuos y proactivos para identificar los peligros psicosociales.
Gestión del Cambio y Mejora continua.

Intervención del Riesgo psicosocial

Artículo 15. *Actividades de las administradoras de riesgos profesionales en relación con los factores psicosociales intralaborales.* **Las ARL deben llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente** y realizar las acciones de rehabilitación psicosocial, enmarcadas dentro de los programas de rehabilitación integral.

ISO45003 7.2.1 La organización debería buscar asesoramiento externo pertinente frente a la gestión del RPS.

Art 16 y 17. Vigilancia epidemiológica. Los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales.

Resolución 2646 de 2008

Art. 2.2.4.6.9. Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL). Las ARL capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán **asesoría y asistencia técnica** a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación de la normatividad.

ARTÍCULO 2.2.4.6.12. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos, deberán documentarse... y ser presentados al COPASST.

Decreto 1072 de 2015



El papel del COCOLAB en la gestión del RPS.

1. Medidas preventivas del ACOSO LABORAL:

1.1 Formular una política clara que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores.

1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia.

1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias.

1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en acoso laboral.

1.5 Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

1.6 Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso.

1.8 Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.



Prevención y Corrección del Acoso Laboral

2. Medidas correctivas:

2.1 Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.

2.2 Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.

2.3 Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de

Convivencia lo recomienden.

2.4 Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB)



8. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las **medidas preventivas y correctivas del acoso laboral**.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya las recomendaciones.

Comité de Seguridad Vial

Grupo de trabajo encargado de **promover la seguridad vial** y **gestionar los riesgos** asociados a la condición y transporte de empleados.

Funciones en capacitación, participación, gestión de los riesgos.

Plan estratégico de Seguridad Vial.



Bibliografía

Ministerio de protección social. Resolución 2646 de 2008.

 <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Congreso de la república de Colombia. Ley 1010 de 2006.

 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Ministerio del trabajo y seguridad social y Ministerio de salud. Resolución 2013 de 1986.

 <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>

Ministerio del trabajo. Resolución 652 de 2012.

 <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374#:~:text=Art%C3%ADculo%205%C2%B0.&text=El%20per%C3%ADodo%20de%20los%20miembros,la%20elecci%C3%B3n%20y%20Fo%20designaci%C3%B3n>

Ministerio del trabajo. Resolución 1356 de 2012.

 <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48587#1>

ISO 45003. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Seguridad y salud psicológicas en el trabajo — Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales.

 <https://institutoambiental.pe/wp-content/uploads/2024/02/ISO-45003.pdf>





¿Preguntas?



Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos

POR MUCHAS CONEXIONES MÁS

Andrés

Despierta todos los días seguro y feliz, porque permanece informado de las noticias y actividades nuevas en SST con su comunidad educativa Positiva Educa en WhatsApp.



1

Escanea el Código QR con tu celular.



2

Síguenos y entérate de todas las actualizaciones de nuestro Plan Nacional de Educación.



3

¡Recuerda!

El canal lo encuentras en la pestaña de Novedades de tu Whatsapp



¡SÍGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

SALUD PSICOSOCIAL POSITIVAMENTE MÁS

**El cuidado de sí
suma a tu vida**



SESIÓN 17 – PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL GESTIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Experto Líder: Luana Betsy Polo Cortés

Psicóloga esp. en SST, Master en SIG, Responsabilidad Social

Empresarial y Prevención de Riesgos Laborales



Luana.polo@positiva.gov.co



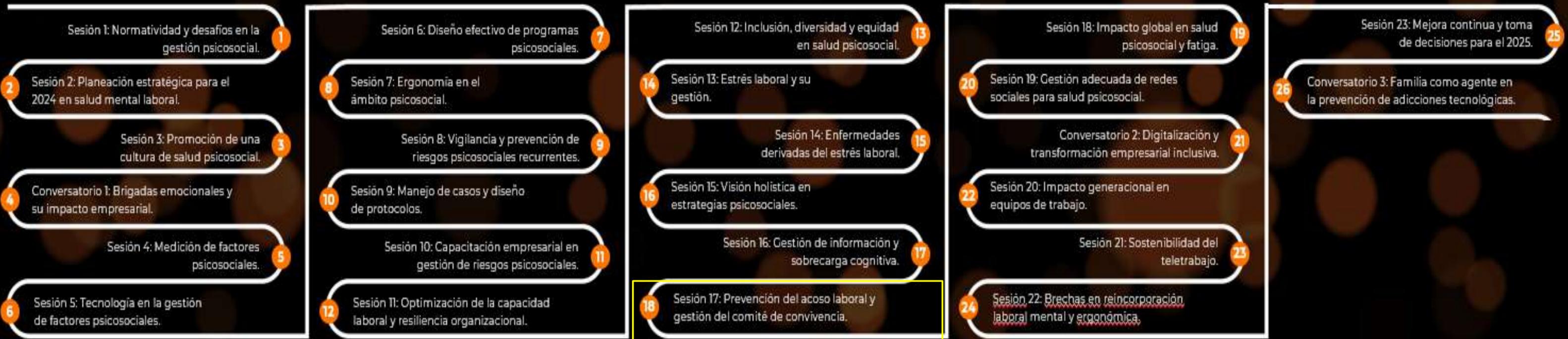
6502200 ext 10828



Ruta del conocimiento

Comunidad Nacional de Conocimiento en Salud Psicosocial - Positivamente Más

2024



“La violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo. Es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo...”

Autor

Autor: ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD



Objetivo general

Compartir elementos, conceptos y herramientas con los participantes y expertos que permitan orientar acciones efectivas de prevención de la violencia y el acoso en el ambiente laboral.



Prevención del Acoso Laboral

Una Realidad cada vez más presente....



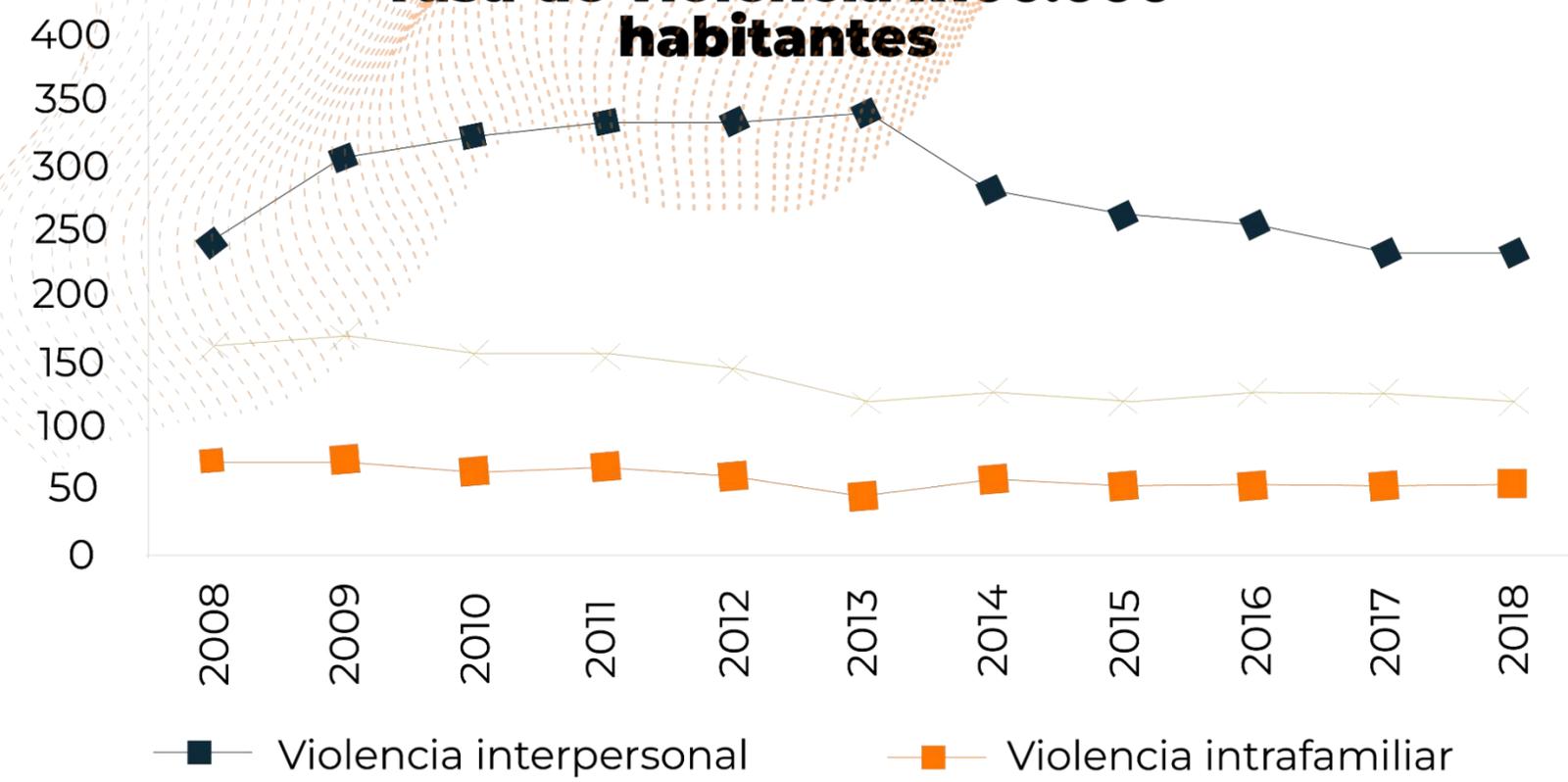
Qué Revisaremos....

- **Cifras de Interés**
 - El comportamiento **agresivo**
 - Ocurrencia y Aprendizaje del Comportamiento **violento**
 - La violencia en el **ambiente** de trabajo
 - **Mobbing** o Acoso laboral:
 - Acoso **Sexual** y **Acciones Organizacionales**:
- Factores de **riesgo** de ambientes de trabajo violentos
 - **Efectos** de la violencia
- Gestión Preventiva de los **Comités de Convivencia**



Violencias interpersonales Colombia

Tasa de violencia x100.000 habitantes



Fuente: Forensis

- 1** Desde 1990, la violencia interpersonal es la primera causa de AVAD.
- 2** 71% de la violencia de pareja se presenta en la vivienda (debido a la intolerancia, los celos, desconfianza y consumo de sustancias psicoactivas como el alcohol o la drogadicción)
- 3** **Transmisión intergeneracional**
La exposición a violencia intrafamiliar genera mayor riesgo de conducta agresiva en los niños
- 4** **87,5% de las víctimas de violencia sexual son NNA** los principales agresores son familiares

Ocurre entre miembros de una misma familia, en la pareja, entre amigos, conocidos y desconocidos, y que incluye el maltrato infantil, la violencia juvenil, la violencia en la pareja, la violencia sexual y el maltrato de las personas mayores.

Algunos tipos de violencia

Violencia Pública o por el conflicto armado: La cual históricamente ha dejado en nuestra población secuelas significativas en la salud mental y en las comunidades.

Violencia del servicio social: El que se presenta cuando se atiende público en general; es común el maltrato en el sector salud por pacientes y familiares hacia médicos y enfermeras; en el sector educación de estudiantes hacia sus profesores; el público en los Contac Center y en procesos de servicio al cliente en general.

Violencia laboral: La cual se da entre jefes y subalternos o entre compañeros, este tipo de violencia puede terminar en acoso laboral, generando las sanciones suscritas en la Ley 1010 de 2006.

Violencia de Género: Si bien todas las personas – mujeres, niñas, hombres y niños pueden ser víctimas de violencia sexual y de género, las mujeres y las niñas están particularmente en riesgo. Se estima que una de cada tres mujeres sufrirá violencia física o sexual en el transcurso de su vida.

Consecuencias de la violencia en la salud



Consecuencias físicas

- Lesiones abdominales
- Torácicas o cerebrales
- Quemaduras y escaldaduras
- Fracturas
- Desgarros
- Discapacidad



Salud mental y problemas de conducta

- Abuso de alcohol y drogas
- Depresión y ansiedad
- Trastorno por estrés
- Trastorno de alimentación y sueño
- Deficiencias de atención
- Hiperactividad
- Comportamiento de extermalización
- Tabaquismo
- Suicidio
- Prácticas sexuales de riesgo



Salud sexual y reproductiva

- Embarazos involuntarios
- Complicaciones en el embarazo
- Abortos peligrosos
- Trastornos ginecológicos
- Síndromes de dolor complejo
- Dolor pélvico crónico
- VIH
- Otras infecciones de transmisión sexual



Enfermedades crónicas

- Artritis y asma
- Cáncer
- Trastornos cardiovasculares
- Diabetes
- Problemas renales
- Hepatopatías
- Accidentes cerebrovasculares

El Comportamiento Agresivo

El Origen de la palabra **agresividad** se deriva del latín *aggredior*, que significa “ir o cometer contra otro”. La agresividad implica provocación o ataque.

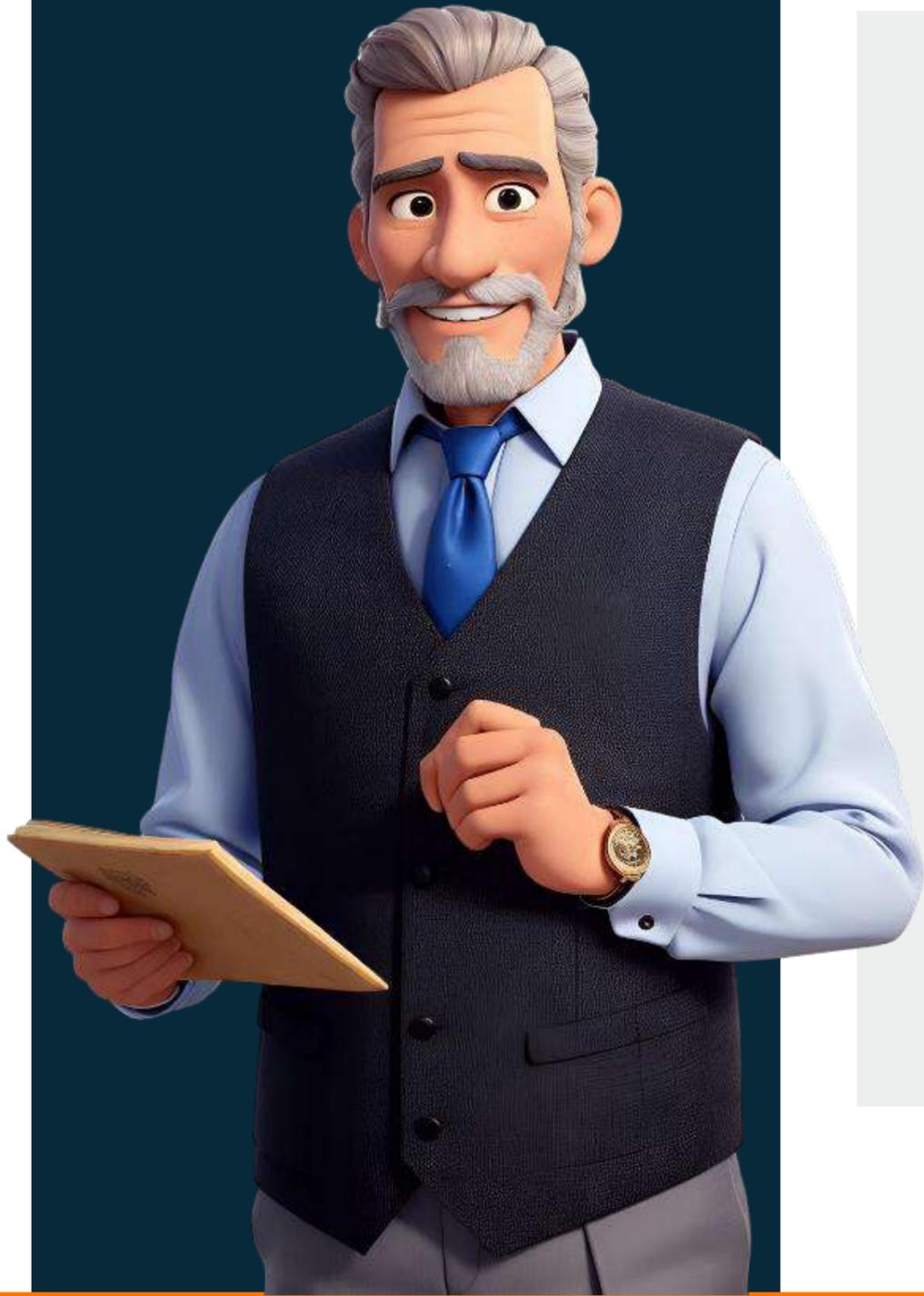
Componente nº 1

La agresividad es una manifestación más frecuente en edades tempranas, en la medida que creces, se discipa con mayor madurez emocional; sin embargo, muchas personas permanecen en estos estados emocionales en su edad adulta

Componente nº 2

Bandura explicaba dos formas de aprender, una por imitación y otra por moldeamiento, ambas influenciadas por el entorno Así, el grado en que un individuo puede ser agresivo, depende de que tan reforzada este en su repertorio de comportamientos, es decir, que tanto haya aprendido que la agresividad es la mejor forma de alcanzar sus objetivos

Ocurrencia y Aprendizaje del Comportamiento Agresivo



Agresión Modelada desde la Crianza

Factores Familiares



Medio Cultural y de Convivencia

Contexto Social



Influencia de Medios y redes de Comunicación

Internet y Tecnología

La Violencia en el Ambiente de Trabajo

VIOLENCIA TIPO I

Actos violentos procedentes de personas que no están relacionadas con el propio trabajo..

Violencia Pública

VIOLENCIA TIPO II

Actos violentos provenientes de los clientes a quienes se atiende o se presta servicio.

Violencia de usuarios

VIOLENCIA TIPO III

Actos violentos que provienen de compañeros o superiores del propio lugar de trabajo.

Violencia Laboral



Mobbing o Acoso laboral

Es una de las formas de violencia en el trabajo. Su definición dice que es “...toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, **encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral**, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.”

Ley 1010 de 2006

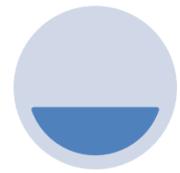
Acoso Sexual



Penalizabile como delito

Es una forma de Acoso laboral que se define como “La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores o aprendices

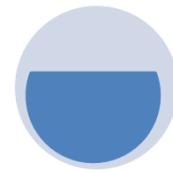
Acciones Organizacionales



Política

Que comprometa una cultura de cero violencia

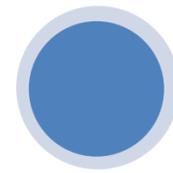
Conocida
Medible



Protocolo de Actuación

Ajustado a las necesidades

Cumplimiento propio y de terceros



Ruta administrativa

Asesoría legal para la denuncia

Gestión de la Oficina de Talento Humano y/o Control disciplinario

Apoyo Psicológico a la víctima



Desarrollo de Competencias Preventivas

Los procesos de sensibilización, formación y entrenamiento

Evaluación de Competencias

Lúdica y escenarios experienciales

Comités de Convivencia

Acciones Preventivas

Trabajo Articulado con el equipo psicosocial y /o SST

Identificación Temprana de factores de Riesgo psicosocial

Potencializar el trabajo de factores protectores

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos



POR MUCHAS CONEXIONES MÁS

Andrés

Despierta todos los días seguro y feliz, porque permanece informado de las noticias y actividades nuevas en SST con su comunidad educativa Positiva Educa en WhatsApp.



1

Escanea el Código QR con tu celular.



2

Síguenos y entérate de todas las actualizaciones de nuestro Plan Nacional de Educación.



3

¡Recuerda!

El canal lo encuentras en la pestaña de Novedades de tu Whatsapp



¡SIGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular

**Comunidad Nacional de
Conocimiento en:**

**GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD VIAL**



**El cuidado de sí
suma a tu vida**

CONVERSANDO CON EXPERTOS
SESIÓN 11: LA "DEPRESIÓN" EN LA
CONDUCCIÓN

Experto Líder: **Andres Guzman**

Perfil Profesional:

- Magister Int. Transito, transporte y seguridad Vial
- Perito experto en pruebas de Alcoholemia
- Especialista en Movilidad y transporte
- Profesional SST
- Perito en Tecnicas terapeuticas
- Auditor ISO 39001/2016
- Consultor y formador especializado en Seguridad Vial
- Docente Universitario
- Conferencista nacional e internacional



svauditor@outlook.com



@andresguzmanceo



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento



“LEE EL MENSAJE **TRES**
VECES ANTES DE ENVIARLO”

Andres, 2024

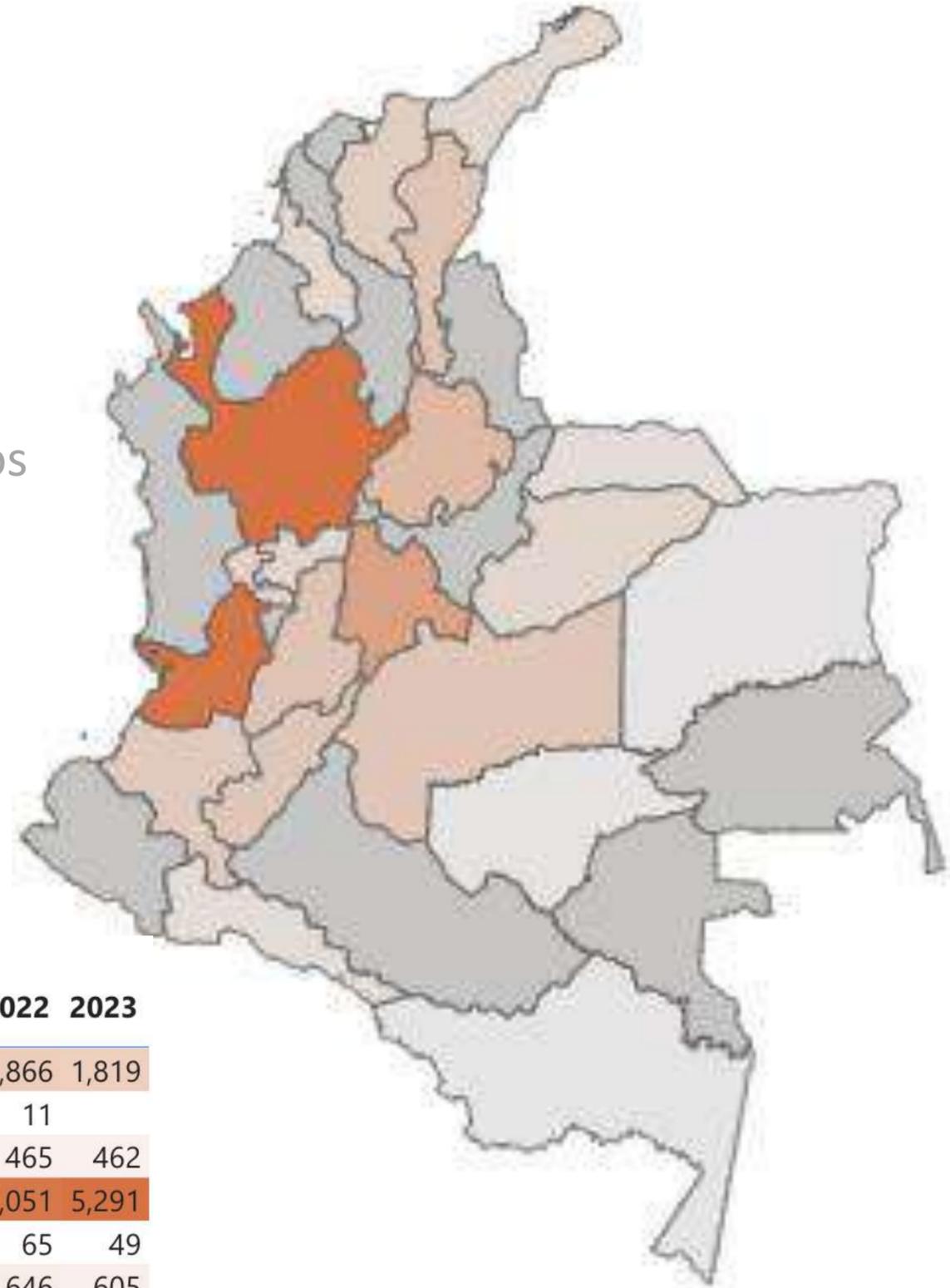




SESIÓN 11: La "Depresión" en la conducción

LA MOVILIDAD EN COLOMBIA

- La conducción es una actividad PELIGROSA. S-C633/2014
- **Tenemos un único punto de encuentro: la calle**
- Sitio donde todos perdemos privilegios y donde todos ganamos privilegios
- **Lugar donde todos somos iguales**
- Aquel sitio donde todos tenemos los mismos derechos y deberes
- **Es el único sitio donde todos tenemos que ponernos de acuerdo para convivir**
- Que los accidentes tienen un componente altísimo del factor mental



Víctimas por Actor Vial

UsuarioVia	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Peatón	1,742	1,738	1,654	1,690	1,788	1,749	1,821	1,857	1,790	1,764	1,747	1,229	1,607	1,866	1,819
Sin Información	145	84	79	139	95	209	248	218	296	257	56	123	25	11	
Usuario de bicicleta	394	333	352	300	313	342	380	379	375	428	431	456	480	465	462
Usuario de moto	2,167	2,144	2,253	2,383	2,678	2,893	3,267	3,758	3,374	3,458	3,666	3,140	4,436	5,051	5,291
Usuario de otros	370	217	264	186	282	277	20	38	28	28	37	30	29	65	49
Usuario de V.Individual	579	642	448	511	481	521	594	591	530	603	578	422	574	646	605
Usuario T.Carga	93	18	102	121	113	128	136	172	150	193	199	147	185	222	201
Usuario T.Pasajeros	257	242	283	158	178	177	139	145	176	118	112	94	98	143	119



COMO HACER QUE TE PASEN COSAS BUENAS

Capitulo "NI LO QUE PASO NI LO QUE VENDRA" pág. 90 "La depresión".

Dra. Marian Rojas Estape.

UNA PRISIÓN LLAMADA DEPRESIÓN: UN LUGAR DEL QUE ES POSIBLE SALIR

Dr. Andrés Arango

DEPRESIÓN REACTIVA: QUÉ ES, SÍNTOMAS, CAUSAS Y TRATAMIENTO

Dra. Iratxe López. Psicóloga Clínica

¿QUÉ ES UNA DEPRESIÓN REACTIVA?

Hace referencia al trastorno emocional que **sobreviene como respuesta a un suceso externo identificable**. Es el tipo de depresión más frecuente y la que suele afectar a un mayor número de personas.



¿QUÉ ES UNA DEPRESIÓN REACTIVA?

La vida nos enfrenta a situaciones duras constantemente, de mayor o menor gravedad, y *no todos lo sabemos gestionar de la misma manera.*

Algunas personas cuentan con mayor flexibilidad psicológica y mejores recursos emocionales, y esto les proporciona la resiliencia necesaria para superar los golpes.

Pero *no todo el mundo tiene esos recursos*, y eso puede llegar a padecer los efectos de una depresión en algún momento especialmente difícil de nuestra existencia.





La depresión es la ENFERMEDAD DE LA TRISTEZA,
algunos síntomas negativos:

- Pena
- Abatimiento
- Apatía
- Desilusión
- Falta de ganas de vivir
- Falta de energía para hacer cualquier actividad
- Ideas suicidas
- Problemas de sueño



La depresión es la ENFERMEDAD DE LA TRISTEZA,
algunos síntomas negativos:

- Problemas de atención
- Problemas de concentración
- Todo es negativo por el sentimiento permanente de culpa
- Aislamiento
- Poca habilidad social
- Trato interpersonal torpe y distante
- Ideas y pensamientos sombríos
- ...

Las personas, siguen siendo funcionales después de un momento duro por ejemplo: un divorcio, una infidelidad, la pérdida de un empleo, un fallecimiento, un acontecimiento traumático, etc.

Quien la padece:

- Escritores
- Deportistas
- Músicos
- Actrices



- Cantantes
- Políticos
- Empresarios
- Hombres y mujeres de éxito

Las personas, siguen siendo funcionales después de un momento duro, por ejemplo: Un divorcio, una infidelidad, la pérdida de un empleo, un fallecimiento, un acontecimiento traumático, etc.

Todos somos susceptibles a experimentar una realidad personal que nos lleve a caer en una **DEPRESIÓN REACTIVA**.

LA DEPRESIÓN REACTIVA es un episodio depresivo mayor que ocurre debido a un evento o situación angustiante, como: dificultades laborales o en una relación sentimental.

American Psychologist Asociación (APA)



Bibliografía

<https://ansv.gov.co/es/observatorio/estad%C3%ADsticas/historico-victimas>

<https://marianrojas.com/>

 <https://www.youtube.com/@andresarangocanal>

<https://iratxelopezpsicologia.com/depresion-reactiva-que-es-sintomas-causas-y-tratamiento/>

<https://www.apa.org/>



Experto Líder: **Andres Guzman**

Perfil Profesional:

- Magister Int. Transito, transporte y seguridad Vial
- Perito experto en pruebas de Alcoholemia
- Especialista en Movilidad y transporte
- Profesional SST
- Perito en Tecnicas terapeuticas
- Auditor ISO 39001/2016
- Consultor y formador especializado en Seguridad Vial
- Docente Universitario
- Conferencista nacional e internacional



svauditor@outlook.com



@andresguzmanceo





¿Preguntas?



Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos

POR MUCHAS CONEXIONES MÁS

Andrés

Despierta todos los días seguro y feliz, porque permanece informado de las noticias y actividades nuevas en SST con su comunidad educativa Positiva Educa en WhatsApp.



1

Escanea el Código QR con tu celular.



2

Síguenos y entérate de todas las actualizaciones de nuestro Plan Nacional de Educación.



3

¡Recuerda!

El canal lo encuentras en la pestaña de Novedades de tu Whatsapp



¡SÍGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular