

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

MAGDALENA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU 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

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





SIGUENOS
EN NUESTRAS REDES SOCIALES

@Positiva.prevencion

@SoyRobertoMachado



positiva.prevencion


3.304 publicaciones
 17,3 mil seguidores
 1.033 seguidos

Positiva Prevención
 Positiva Compañía de Seguros / ARL
 Promoción y Prevención en SST
 #JuntosLaVidaEsPositiva
 Encuentra los links aquí
mtr.bio/positiva-prevenci... y 3 más

[Seguir](#) [Mensaje](#)

Eventos Salud mental Tips Alissta CCL



soyrobertomachado


1.991 publicaciones
 107 mil seguidores
 3.495 seguidos

Roberto Machado
 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](https://www.instagram.com/Positiva.prevencion)

[@SoyRobertoMachado](https://www.instagram.com/SoyRobertoMachado)

AGENDA JORNADA MAÑANA

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

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

Responsable:
Universidad de Magdalena

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. - 8:40 a.m.

Presentación de líderes e invitados especiales.

8:40 a.m - 9:00 a.m.

Conferencia 2

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

Responsable:
Dra. Josefina María Russo Bustillo

9:00 a.m. - 9:05 a.m.

Foto grupal.

9:05 a.m - 9:25 a.m.

Conferencia 3

Experiencia exitosa y lección aprendida (Sociedad Médica de Santa Marta).

Responsable:
Dr. Abraham Oliveros

9:25 a.m. - 10:00 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

10:00 a.m. - 10:20 a.m.

Refrigerio

10:20 a.m. - 10:55 a.m.

Conferencia 5

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

Responsable:
Dr. Cristián Alonso Ramírez

10:55 a.m. - 11:30 a.m.

Conferencia 6

Cultura y liderazgo - conceptualización y aplicación práctica para avanzar en una transformación sostenible en SST.

Responsable:
Dra. María Patricia Canney Villa

11:30 a.m. - 11:40 a.m.

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

11:40 a.m. - 12:10 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

AGENDA JORNADA TARDE

12:10 p.m. - 12:30 p.m.

Conferencia 8

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

Responsable:
Dr. Esteban Díaz Cuartas

12:30 p.m. - 12:40 p.m.

Intervención 2 - Posiplay, concierto de la prevención.

12:40 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 9

Experiencia Posiplay.

Responsable:
Dr. Edgar Hernando González

2:10 p.m. - 2:45 p.m.

Conferencia 10

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

Responsable:
Dr. Diego Fernando Hurtado

2:45 p.m. - 3:05 p.m.

Refrigerio

3:05 p.m. - 3:40 p.m.

Conferencia 11

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

Responsable:
Ing. Andrés Leonardo Tovar Rivera

3:40 p.m. - 3:50 p.m.

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

3:50 p.m. - 4:25 p.m.

Conferencia 12

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

Responsable:
Dra. Luana Betsy Polo Cortés

4:25 p.m. - 4:55 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

4:55 p.m. - 5:00 p.m.

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

Responsable:
Dr. Carlos Méndez López
Dra. Josefina María Russo Bustillo

5:00 p.m.

Intervención 4 - Posiplay, concierto de la prevención.

Magdalena - Santa Marta

Sábado 31 de agosto 2024

FAMILIAS SEGURAS

Gestión de alto impacto extralaboral
para la felicidad empresarial



Lugar:

Universidad de Magdalena

Dirección:

Carrera 32 #22-08

Hora:

8:00 a.m. - 12:00 p.m.

Evento totalmente gratuito
válido para afiliados

escanea e insíbete



Link de Inscripción:

<https://bit.ly/FamiliasSegurasSantaMarta>

Día de entrenamiento familiar



Alimentación
saludable



Preparación ante
emergencias en
el hogar



Convivencia
familiar



Seguridad en
el hogar



Bienestar emocional
y mental

TENDREMOS PREMIOS Y MUCHAS SORPRESAS

Ingresa al link: <https://posipedia.com.co>

Acción educativa certificada para afiliados de Positiva.

Para mayor información comunícate al correo oscar.conde@positiva.gov.co ó al Whatsapp **323 2274132**

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





ENCUESTA DE SATISFACCIÓN
MAGDALENA
MÁS POSITIVA

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

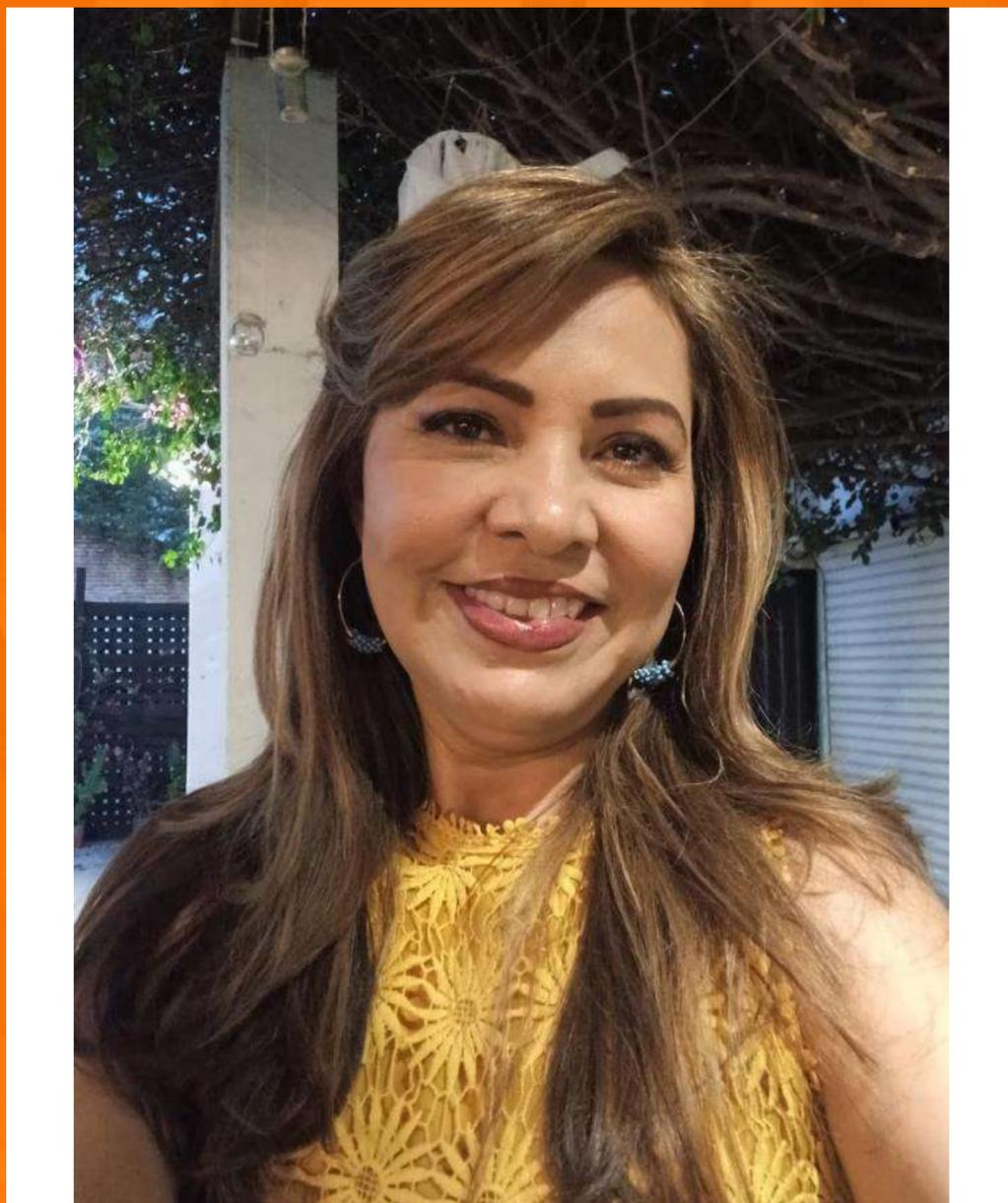
Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

MAGDALENA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



JOSEFINA MARIA RUSSO BUSTILLO



- ❖ Enfermera (Universidad Metropolitana de Barranquilla)
- ❖ Especialista en Salud Ocupacional (Universidad Simon Bolivar)
- ❖ Especialista en Vigilancia Epidemiológica (Universidad Juan N. Corpas)
- ❖ Actualmente Cursa:
 - ❖ Maestria en Psicología de la Organizaciones con Uniminuto
 - ❖ Peritazgo Judicial en SGSST con la Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB

CORREO: Josefina.russo@positiva.gov.co

CONTACTO: 3017605451

"Abordar los desafíos técnicos en seguridad y salud en el trabajo no solo fortalece nuestro entorno laboral, sino que también nos impulsa a alcanzar un futuro más seguro y saludable para todos."





POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.

Cra. 5 No. 23 -131

Piso 01

EQUIPO DE TRABAJO



Afiliados por compañías



DEPARTAMENTO	MAGDALENA		
	ARL	Nro empresas afiliados SGRL	%
RIESGOS PROFESIONALES COLMENA S.A COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA		2.623	6,2
POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS		22.747	53,8
COMPAÑIA SURAMERICANA ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES Y SEGUROS VIDA		13.232	31,3
COMPAÑIA DE SEGUROS COLSANITAS S.A.		344	0,8
SEGUROS DE VIDA ALFA S.A.		3	0,0
COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA AURORA		6	0,0
CIA. DE SEGUROS BOLIVAR S.A.		222	0,5
SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A.		2.874	6,8
LA EQUIDAD SEGUROS DE VIDA ORGANISMO COOPERATIVO - LA EQUIDAD VIDA		223	0,5
MAPFRE COLOMBIA VIDA SEGUROS S		12	0,0
TOTAL GENERAL		42.286	100

Fuente: total de afiliaciones por ARL mensual con corte, junio de 2024.
<https://minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

Afiliados por compañías

DEPARTAMENTO	MAGDALENA
ARL	Nro trabajadores afiliados SGRL
RIESGOS PROFESIONALES COLMENA S.A COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA	40.897
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS	62.266
COMPAÑIA SURAMERICANA ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES Y SEGUROS VIDA	142.100
COMPAÑIA DE SEGUROS COLSANITAS S.A.	630
SEGUROS DE VIDA ALFA S.A.	42
COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA AURORA	1.665
CIA. DE SEGUROS BOLIVAR S.A.	6.093
SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A.	31.655
LA EQUIDAD SEGUROS DE VIDA ORGANISMO COOPERATIVO - LA EQUIDAD VIDA	3.089
MAPFRE COLOMBIA VIDA SEGUROS S	0
TOTAL GENERAL	384.178

Fuente: Observatorio Positiva - Fecha de corte para los datos 01-06-2024

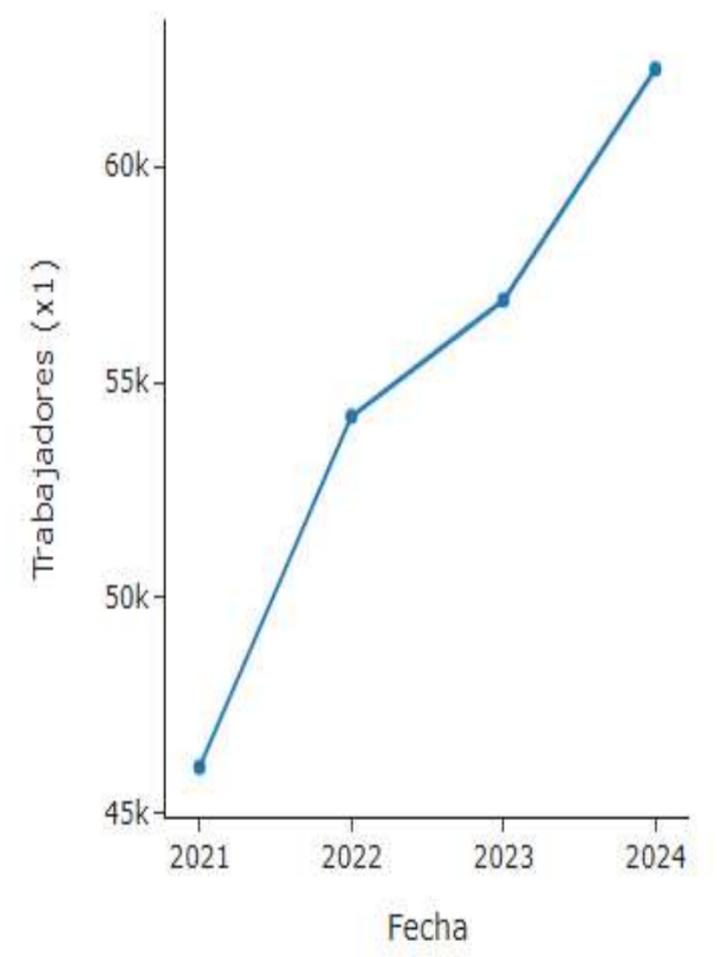
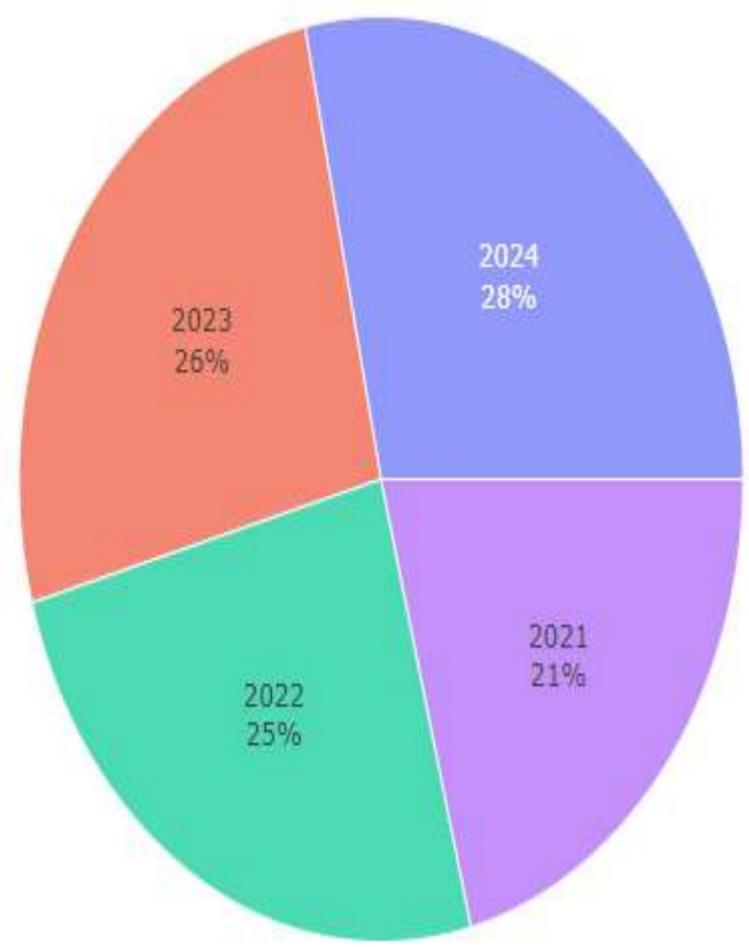
Fuente: total de afiliaciones por ARL mensual con corte, junio de 2024. <https://minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

Afiliados Magdalena

Por Año

DEPARTAMENTO	MAGDALENA
AÑO	Nro trabajadores afiliados SGRL
2024	62.266
2023	56.908
2022	54.209
2021	46.078

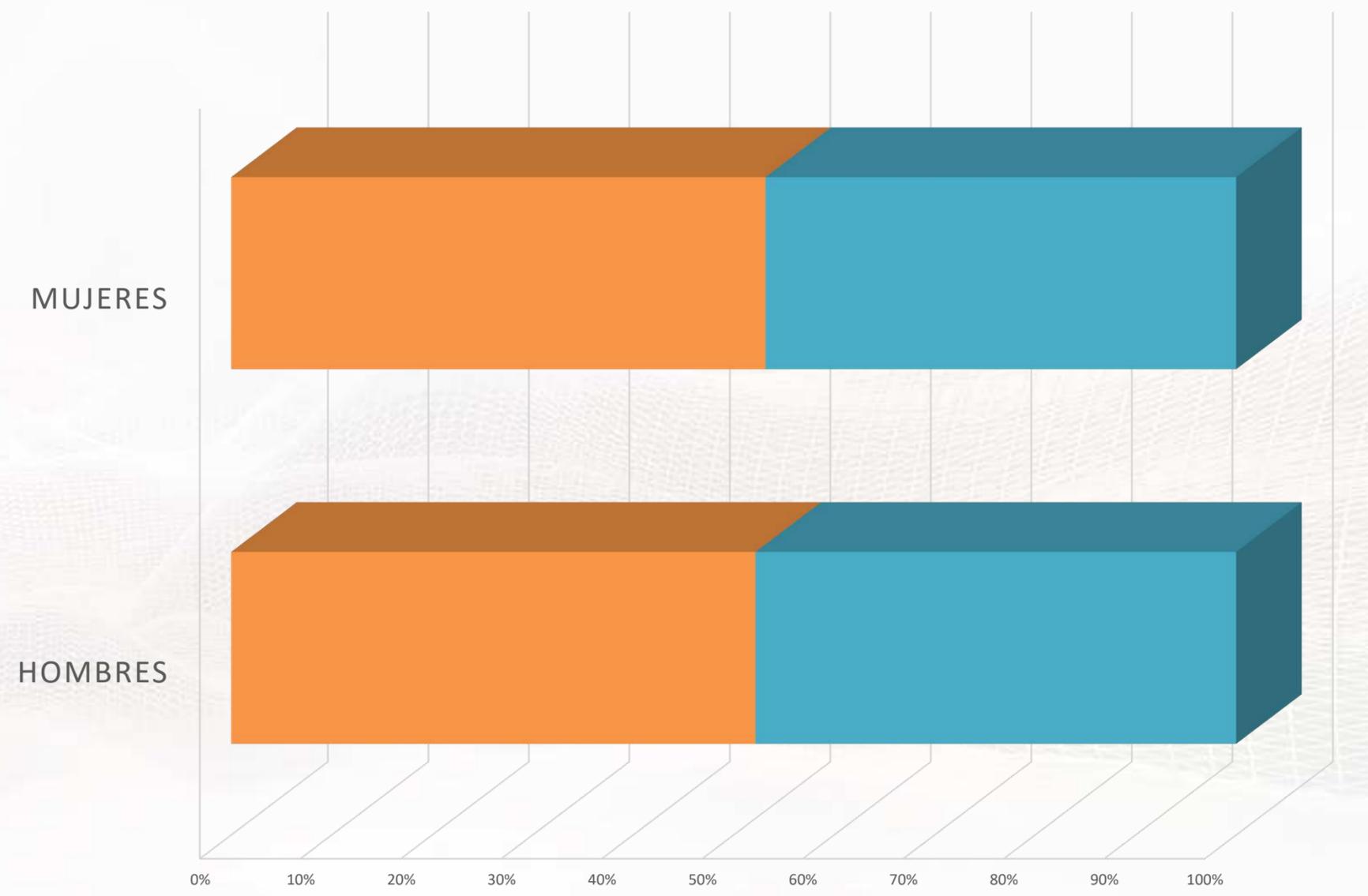
Distribución por fecha ? Serie anual ?



Afiliados Magdalena



AFILIADOS SEGÚN SEXO



	HOMBRES	MUJERES
2024	38886	24180
2023	35625	21283

Accidentes Reportados Positiva Magdalena



ACCIDENTALIDAD A CORTE DE JUNIO 2024

No. AT	
ACCIDENTES REPORTADOS	1833
ACCIDENTES MORTALES REPORTADOS	1
TOTAL	1834

Fuente: SyC

* Fecha de corte para los datos 01-06-2024

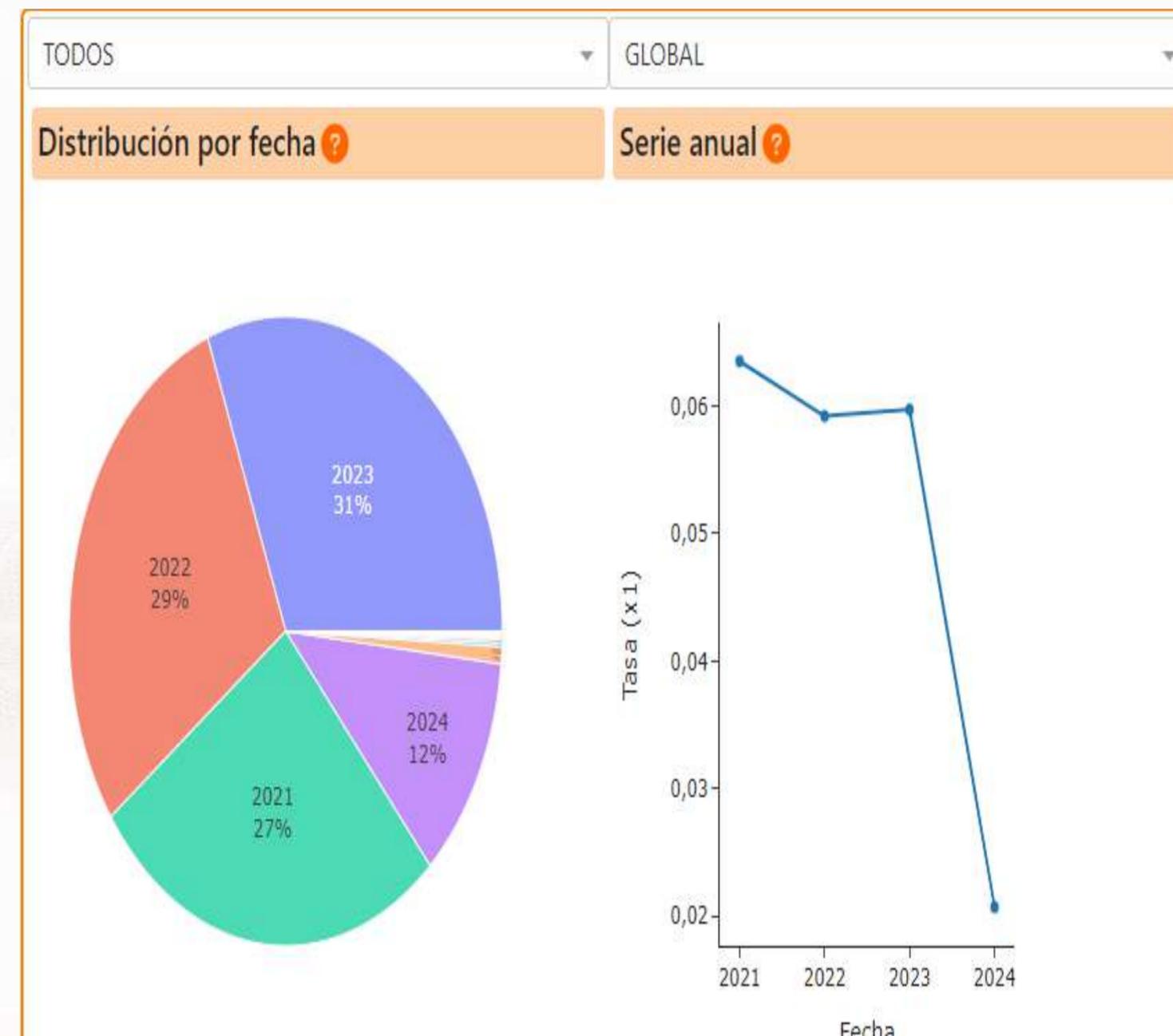
Tasa Accidentes Positiva Magdalena

ACCIDENTALIDAD POR AÑO

AÑO	No. AT	Tasa AT (X100 Trab)
2024	1289	2,07
2023	3398	5,91
2022	3209	5,97
2021	2926	6,35
TOTAL		

Fuente: Observatorio Positiva

* Fecha de corte para los datos 01-06-2024



Accidentes Positiva Magdalena

Sector Económico



ACCIDENTALIDAD 2024 - SECTOR ECONÓMICO

SECTOR ECONOMICO	AT	ATM	Tasa AT(X100 Trab)
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	60	-	1,07
HOTELES Y RESTAURANTES	30	-	1,78
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	794	-	7,8
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	39	-	1,25
INDUSTRIA MANUFACTURERA	54	-	2,46
ADMINISTRACION PUBLICA Y DE DEFENSA	37	-	0,55
DISTRIBUCIÓN Y TRATAMIENTO DEL AGUA	34	1	0,33
COMERCIO	79	-	1,58
CONSTRUCCIÓN	50	-	1,36
OTROS SECTORES	112		
TOTAL	1289	1	

Fuente: Observatorio Positiva

* Fecha de corte para los datos 01-06-2024

Accidentes Positiva Magdalena

Municipio



No. AT por Municipio

MUNICIPIO	No. AT
Santa Marta	385
Cienaga	42
Fundacion	29
Aracataca	87
Zona Bananera	678
El Banco	12
Plato	7
Otros	49
TOTAL	1289

Fuente: Observatorio Positiva

* Fecha de corte para los datos 01-06-2024

Tasa Enfermedad Positiva Magdalena

EL: 19

ELM: 1



ENFERMEDAD LABORAL 2024

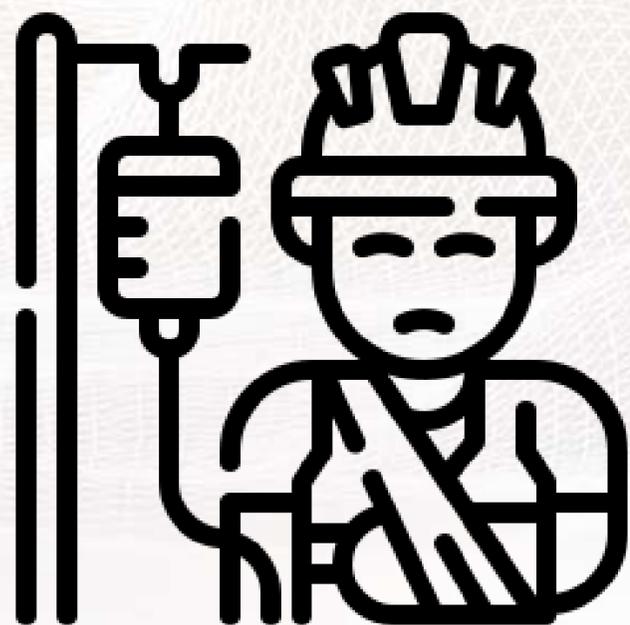
MUNICIPIO	EL	ELM	Tasa EL(X100 Trab)
Santa Marta	14	-	0,02
Cienaga	4	1	0,11
El Banco	1	-	0,11
Zona Bananera	1	-	0,06
TOTAL	20	1	

Fuente: Observatorio Positiva

* Fecha de corte para los datos 01-06-2024

Enfermedades Positiva Magdalena

Sector Económico



ENFERMEDAD LABORAL 2024

SECTOR ECONOMICO	EL	ELM	Tasa EL(X100 Trab)
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	3	1	0,05
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	3	-	0,02
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	1	-	0,03
INDUSTRIA MANUFACTURERA	5	-	0,22
ADMINISTRACION PUBLICA Y DE DEFENSA	3	-	0,04
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO	2	-	0,06
COMERCIO	3	-	0,06
TOTAL	5	1	

Fuente: Observatorio Positiva

* Fecha de corte para los datos 01-06-2024

MODELO DE ATENCION EN SST





SOLUCIONES EN SST:

Uso de herramientas tecnológicas para generar acciones que contribuyan a la prevención de la siniestralidad

- **Implementación de nuestra Estrategia Agropositiva (Sector Agro)**
- **Implementar la Estrategia Positivamente Más Calidad Emocional Y Corporativa hacia la sostenibilidad de tu empresa**
- **Educación inmersiva en SST**
- **Posipedia, una biblioteca virtual.**
<http://www.posipedia.com.co/>
- **Capacitaciones virtuales certificadas**
- **Cursos de 50 horas y 20 horas**
- **Observatorio de Riesgos Laborales**
- **En Vivo.** Asesorías virtuales personalizadas
- **Software ALISSTA** para la administración del SG-SST -APP



SOLUCIONES EN SST:

- **Asesoría y acompañamiento técnico en Promoción y Prevención con un equipo humano competente para generar una asesoría técnica oportuna y con enfoque en prevención de ATEL**
- **Comités técnicos de siniestralidad con responsables de SST de las empresas estableciendo causa raíz y determinando controles.**

Trabajo articulado Positiva y Red de Comités del MT Santa Marta – Cámara de Comercio - Superintendencia de Sociedades





"Cada mejora en seguridad y salud en el trabajo es un paso hacia un entorno más protegido y productivo, donde el compromiso técnico se convierte en el pilar de nuestro éxito colectivo."

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

Posipedia

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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

MAGDALENA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA





ABRAHAM OLIVEROS

PERFIL PROFESIONAL: Profesional con experiencia en SGSST y auditoria con mas de 8 años de experiencia en el sector asegurador, construccion, salud y administrativo, diseño del plan de emergencia y manejo de las diversas metodologias para el diseño de la matriz de identificacion de peligros; conocimiento en investigacion, evaluacion, prevencion y control de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Capaz de planear, coordinar y ejecutar los subprogramas que estructuran el SGSST, en cualquier organizacion, de acuerdo a las normas legales vigentes.

CORREO: seguindustrialysegusocial@gmail.com

CONTACTO: 3016061481

EXPERIENCIAS EXITOSAS Y LECCION APRENDIDA

“ACCIDENTALIDAD”





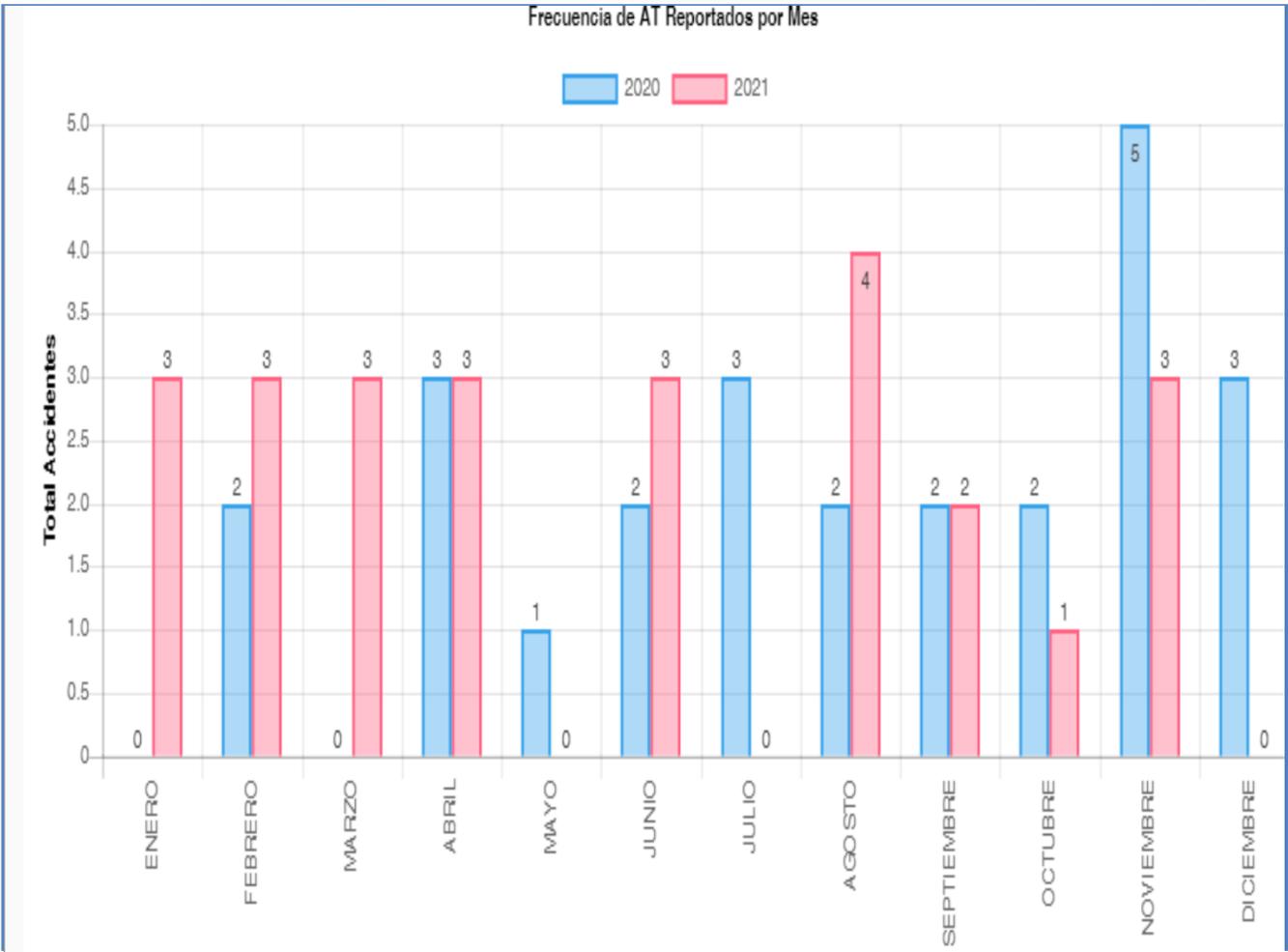
RESEÑA HISTORICA

El 30 de septiembre de 1980 un grupo de reconocidos médicos de la región conformaron la Sociedad Médica de Santa Marta S.a.S., pilar de lo que hoy es nuestra institución.

En la actualidad contamos con servicios de: Urgencias, Cirugía, Hemodinamia, Hospitalización, Uci adulto, Uci neo, Uci pediátrica, Laboratorio, Unidad transfusional, Servicio farmacéutico, Imagenología, Nutrición, Rehabilitación física, Terapia respiratoria, Vacunación, Lactario, Consulta externa, Referencia y contrareferencia.

Nuestras especialidades son: Anestesiología, Ortopedia adulto, Cx general, Cx pediátrica, Cx plástica, Cx vascular, Cx angiología, Maxilofacial, Neurocirugía, Medicina interna, Otorrinolaringología, Ginecoobstetricia, Neurología, Pediatría.

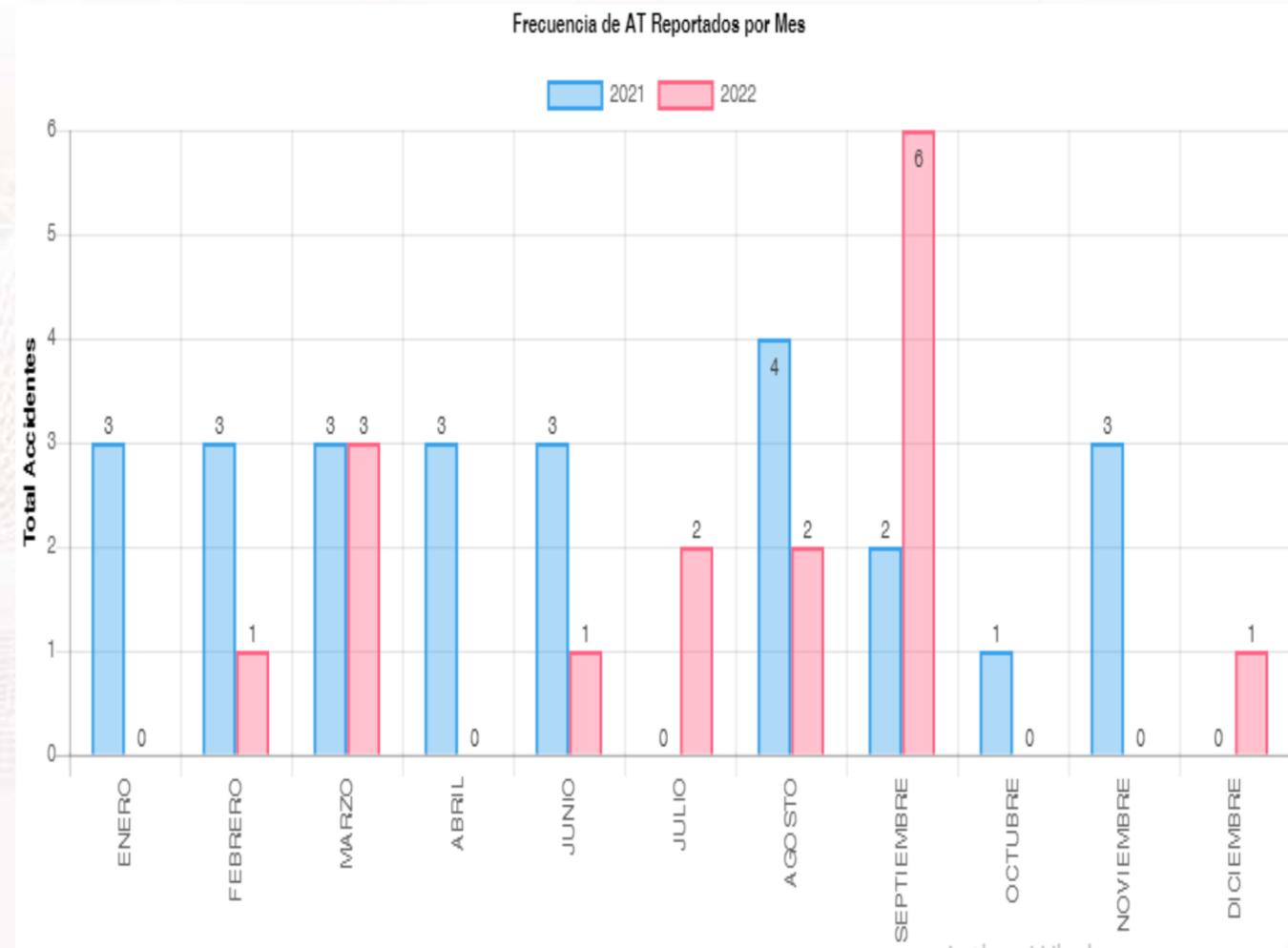
COMPARATIVA DE ACCIDENTALIDAD



ÍTEM	TIPO DE LESIÓN	2020	2021
A	CONMOCION O TRAUMA INTERNO (30)	1	0
B	EFECTO DEL TIEMPO, DEL CLIMA U OTRO RELACIONADO CON EL AMBIENTE (80)	1	0
C	GOLPE O CONTUSION O APLASTAMIENTO (55)	6	3
D	HERIDA (41)	3	4
E	LESIONES MULTIPLES (90)	1	1
F	TORCEDURA, ESGUINCE, DESGARRO MUSCULAR, HERNIA O LASCERACION DE MUSCULO O TENDON SIN HERIDA (25)	2	4
G	TRAUMA SUPERFICIAL (INCLUYE PUNCION O PINCHAZO Y LESION EN OJO POR CUERPO EXTRAÑO) (50)	11	13
TOTAL		25	25

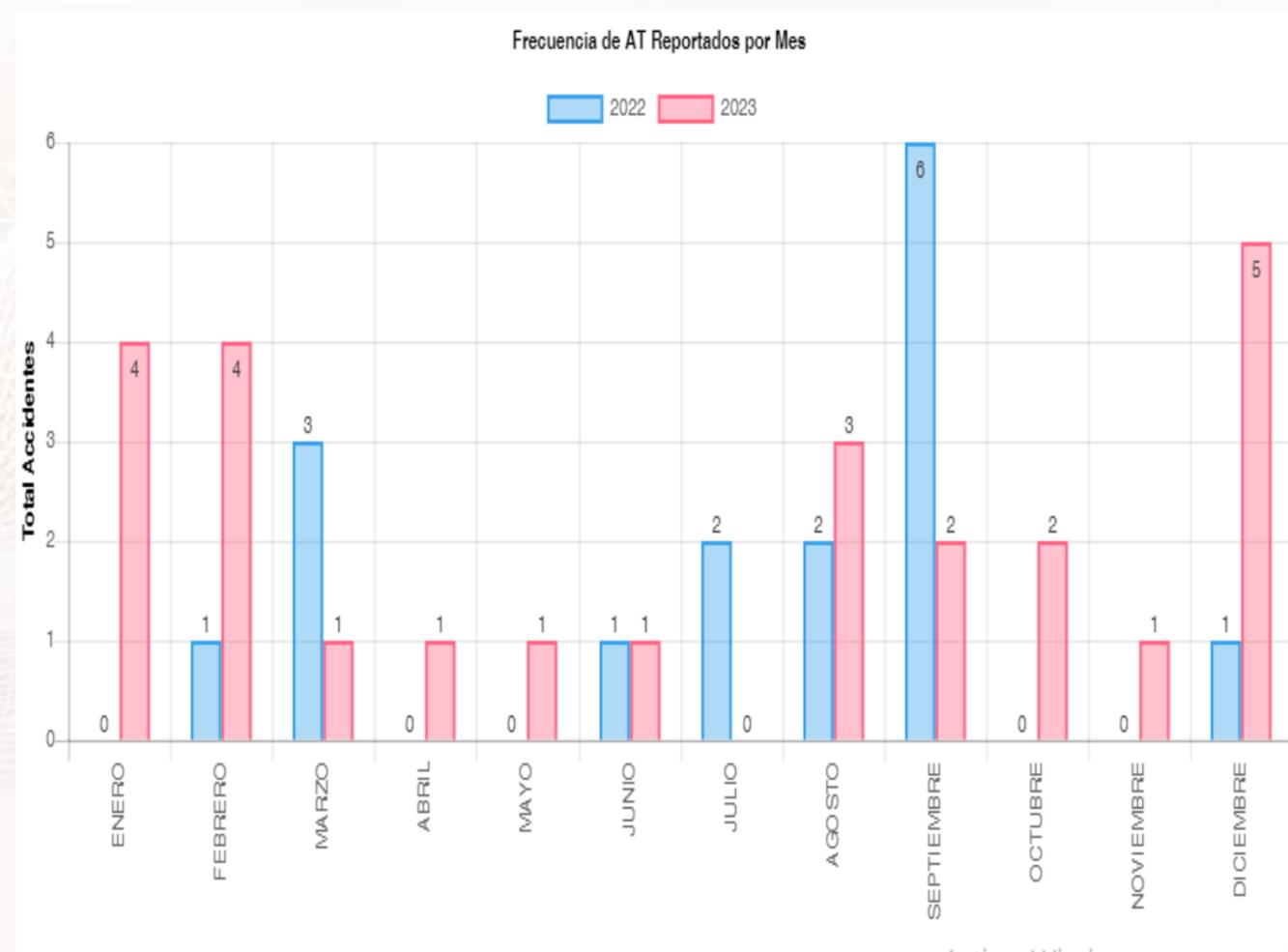
Activar

COMPARATIVA DE ACCIDENTALIDAD



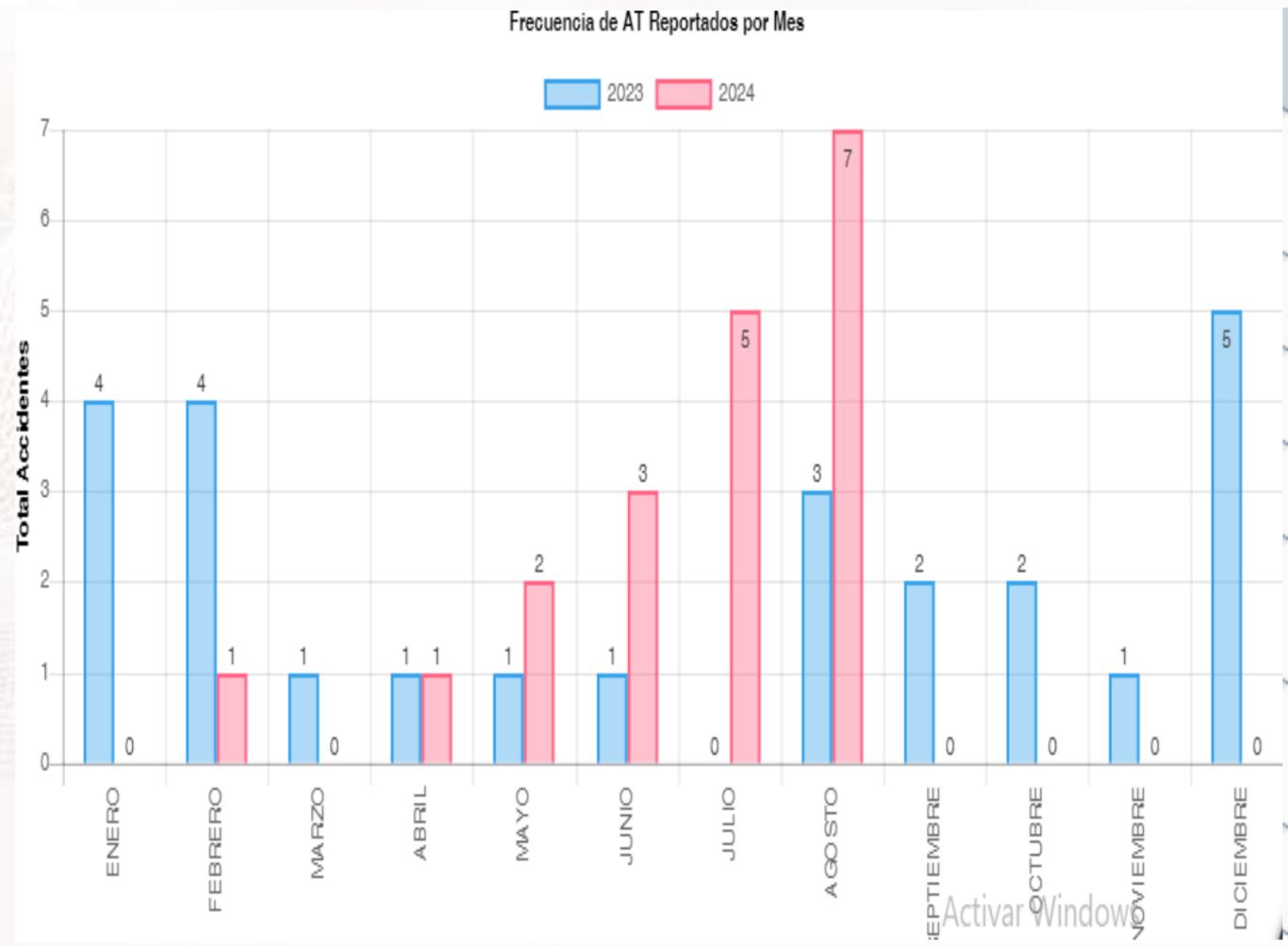
ÍTEM	TIPO DE LESIÓN	2021	2022
A	GOLPE O CONTUSION O APLASTAMIENTO (55)	3	5
B	HERIDA (41)	4	3
C	LESIONES MULTIPLES (90)	1	0
D	TORCEDURA, ESGUINCE, DESGARRO MUSCULAR, HERNIA O LASCERACION DE MUSCULO O TENDON SIN HERIDA (25)	4	3
E	TRAUMA SUPERFICIAL (INCLUYE PUNCION O PINCHAZO Y LESION EN OJO POR CUERPO EXTRAÑO) (50)	13	5
TOTAL		25	16

COMPARATIVA DE ACCIDENTALIDAD



ÍTEM	TIPO DE LESIÓN	2022	2023
A	GOLPE O CONTUSION O APLASTAMIENTO (55)	5	4
B	HERIDA (41)	3	3
C	LESIONES MULTIPLES (90)	0	1
D	TORCEDURA, ESGUINCE, DESGARRO MUSCULAR, HERNIA O LASCERACION DE MUSCULO O TENDON SIN HERIDA (25)	3	1
E	TRAUMA SUPERFICIAL (INCLUYE PUNCION O PINCHAZO Y LESION EN OJO POR CUERPO EXTRAÑO) (50)	5	16
TOTAL		16	25

COMPARATIVA DE ACCIDENTALIDAD



ÍTEM	TIPO DE LESIÓN	2023	2024
A	EFFECTO DEL TIEMPO, DEL CLIMA U OTRO RELACIONADO CON EL AMBIENTE (80)	0	1
B	GOLPE O CONTUSION O APLASTAMIENTO (55)	4	3
C	HERIDA (41)	3	1
D	LESIONES MULTIPLES (90)	1	0
E	TORCEDURA, ESGUINCE, DESGARRO MUSCULAR, HERNIA O LASCERACION DE MUSCULO O TENDON SIN HERIDA (25)	1	1
F	TRAUMA SUPERFICIAL (INCLUYE PUNCION O PINCHAZO Y LESION EN OJO POR CUERPO EXTRAÑO) (50)	16	13
TOTAL		25	19

PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

Problema 1

Poder llegar y abarcar a toda la población trabajadora

Problema 2

Lograr motivar a los trabajadores ocupacionalmente expuestos

Problema 3

Rotacion de personal

GESTION DE RIESGO BIOLÓGICO

IDENTIFICACION DE FALENCIAS

- Logramos evidenciar que el 60% de los casos son por personal nuevo incluyendo practicantes.
- No se le hacía énfasis y seguimiento al personal nuevo
- Posterior al accidente Tampoco se le hacía seguimiento



RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

Solución 1

Iniciamos incluyendo en nuestro plan de trabajo capacitación a los accidentados ..



RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

Solución 2

Mensualmente realizamos actividades lúdicas y capacitaciones, área por área con el fin de reforzar y concientizar las buenas prácticas en los trabajadores. ...



RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

Solución 3

Incentivamos a los trabajadores incluyendo lideres de areas, medicos y enfermeras en general, a que se unan por una buena causa “SU SALUD”





RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

Solución 4

Logramos colocar “Sanciones” o “Penitencias” al personal ocupacionalmente expuesto al riesgo biológico.

Inducción personal nuevo:



Que hemos logrado? Reducir en un 36% los accidentes de trabajo por riesgo biológico.

**MUCHAS
GRACIAS POR SU
ATENCIÓN**



ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

Posipedia

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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

MAGDALENA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA





Andrés Leonardo Tovar Rivera

PERFIL PROFESIONAL: Ingeniero Industrial, Especialista en Gerencia en SST y Alta Dirección en Seguros. Actualmente responsable del proyecto de aprovechamiento de las Tecnológicas de la Información para la administración de los Sistemas de Gestión en SST de las empresas de forma ágil, sencilla y segura en la Vicepresidencia de Promoción y Prevención de Positiva Compañía de Seguros

CORREO: andres.leonardo@positiva.gov.co

CONTACTO: 316 2530757

“La preocupación por el hombre y su seguridad siempre debe ser el interés principal de todos los esfuerzos.”

Albert Einstein



Sistema de Gestión en SST

Ley 1562 de 2012

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

Decreto 1072 de 2015

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

Resolución 0312 de 2019

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

Resolución 1401 de 2007

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



Firma Documentos Digitales

Ley 527 de 1999

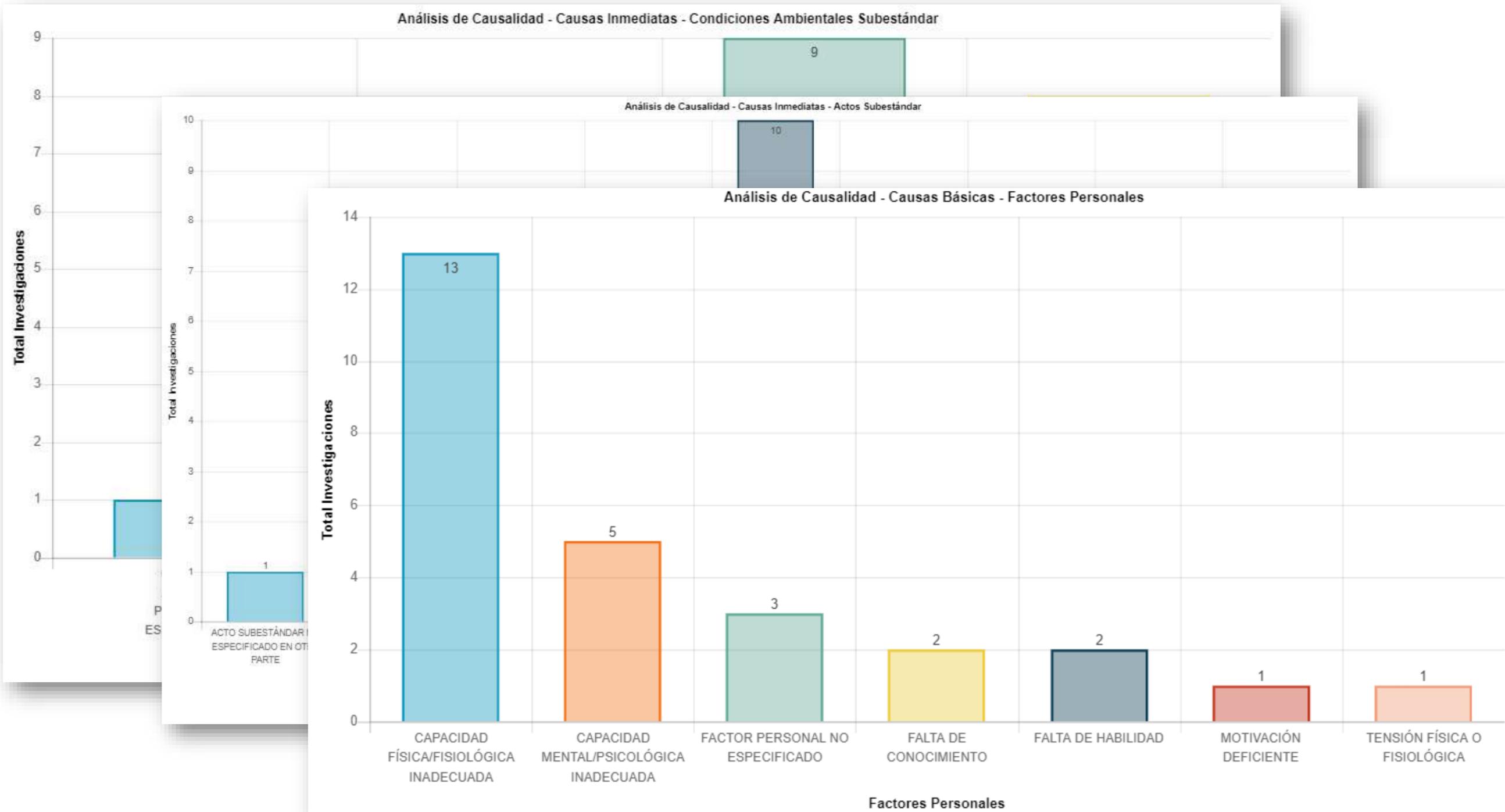
“Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones.”

Decreto 2364 de 2012

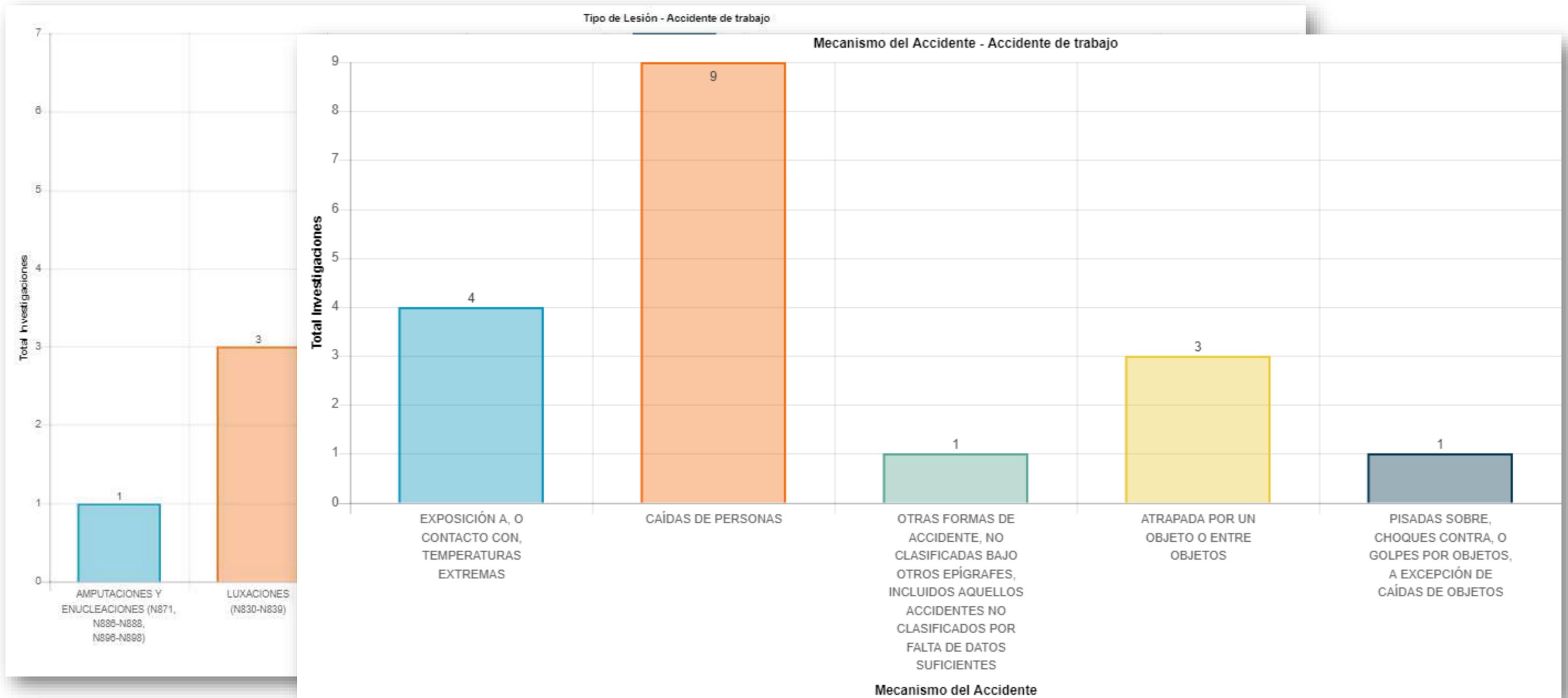
“Por medio del cual se reglamenta el artículo 7 de la Ley 527 de 1999, sobre la firma electrónica y se dictan otras disposiciones.”



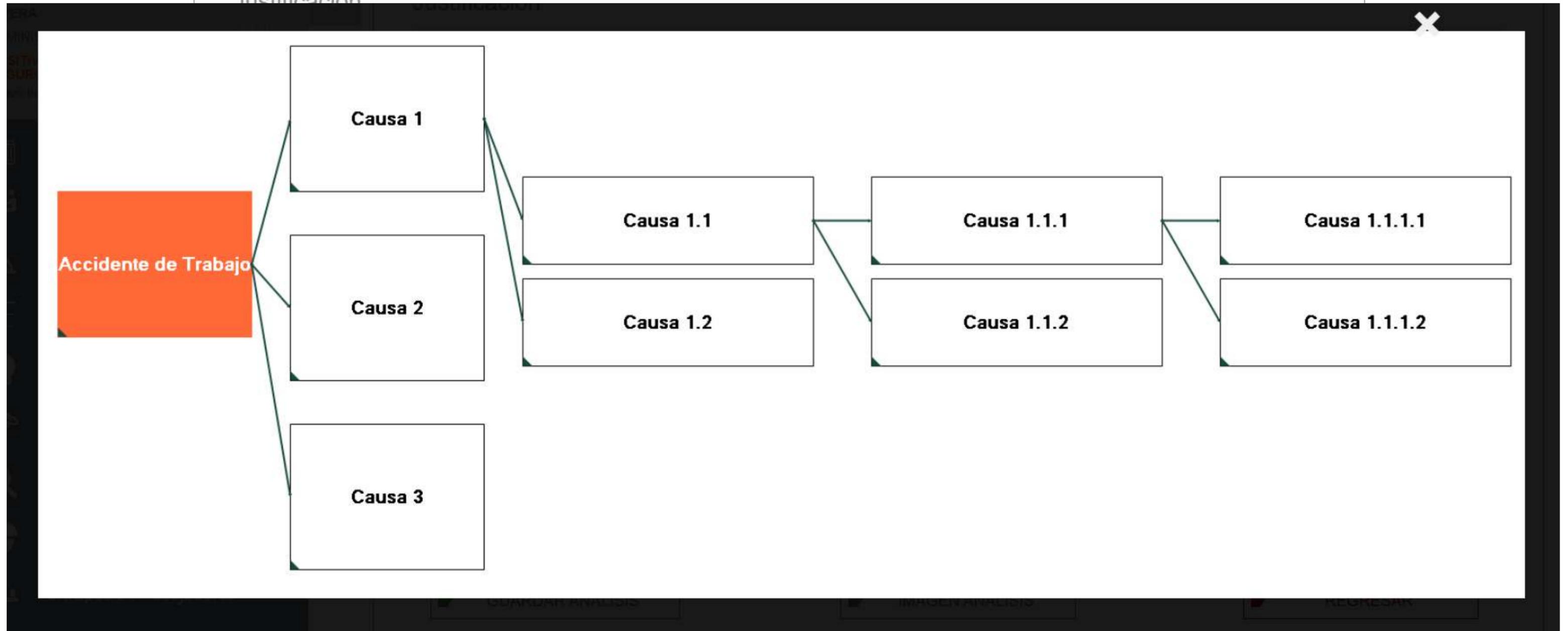
Análisis Causal



Caracterización Investigaciones



Registro Análisis de Causalidad



Equipo Investigador

IX. Análisis y recomendaciones del Grupo Investigador

*** Análisis y recomendaciones del grupo investigador:**

Digite el análisis y recomendaciones del grupo investigador...

Responsable SGSST:

*** Tipo Documento:**

*** Número Documento:**

Nombre y Apellidos:

*** Cargo:**

*** Correo Electrónico:**

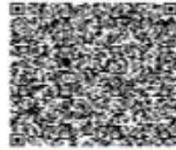
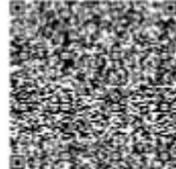
*** Confirmar Correo Electrónico:**

*** Tipo Documento:**

*** Numero Documento:**

Nombre y Apellidos:

Firma Electrónica

código		código	
VIII. DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE O AT POR PARTE DEL TRABAJADOR Y/O TESTIGOS IMPORTANTES			
POR FAVOR UTILIZAR FORMATO ANEXO NO.1 PARA TESTIMONIOS SOBRE EL ACCIDENTE O INCIDENTE DE TRABAJO			
IX. ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES DEL GRUPO INVESTIGADOR			
frfsgrffs fsfsrsr			
JEFE INMEDIATO O SUPERIOR		FIRMA	
TIPO DE DOCUMENTO <input type="checkbox"/> CC <input checked="" type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> CE		FIRMA	
No.	101		
RESPONSABLE SGSST		FIRMA	
TIPO DE DOCUMENTO <input type="checkbox"/> CC <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> CE		FIRMA	
No.			
INTEGRANTE DE COPASST O VIGILANTE		FIRMA	
TIPO DE DOCUMENTO <input type="checkbox"/> CC <input checked="" type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> CE		FIRMA	
No.	80		
BRIGADISTA DE EMERGENCIAS		FIRMA	
TIPO DE DOCUMENTO <input type="checkbox"/> CC <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> CE		FIRMA	
No.			
OTRO PARTICIPANTE DE LA INVESTIGACIÓN	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
TIPO DE DOCUMENTO <input type="checkbox"/> CC <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> CE			

Radicación **Electrónica**

+ 4.500

**Investigaciones
100 % Digitales**

Fuente: Bi Alissta® 14/08/2024

+ 1.200

Empresa

Fuente: Bi Alissta® 14/08/2024

 Documento de Entrada - Gestor Documental WEB
Radicado Investigación AT Empresa Alissta®
ENT-2024 01 009 0000444
26/06/2024 1:13:46 p. m.

INFORME INVESTIGACIÓN D

CÓDIGO	MUNICIPIO
11	BOGOTÁ

ATANTE O COOPERATIVA

CÓDIGO	SEGUROS
1651201	SEGUROS

CÓDIGO	MUNICIPIO
11	BOGOTÁ D.C.

SEGUROS DE VIDA, INCLUYE SEGUROS

DIRECCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO	ZONA
AUTOPISTA NORTE NO 94 - 72	Urbana
MUNICIPIO DEL CENTRO DE TRABAJO	CODIGO
BOGOTÁ D.C.	001

TIPO DE VINCULACIÓN									
<input checked="" type="checkbox"/>	(1)Planta	<input type="checkbox"/>	(2)Mision	<input type="checkbox"/>	(3)Cooperado	<input type="checkbox"/>	(4)Estudiante o Aprendiz	<input type="checkbox"/>	(5)Independiente

III. INFORMACIÓN DE LA PERSONA INVOLUCRADA EN EL INCIDENTE O ACCIDENTE								
CC	X	CE	NU	PA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	PRIMER NOMBRE	SEGUNDO NOMBRE
	X				SATIZABAL	MORENO	JINETH	PILAR
No.			52739968					

Asesorías **Personalizadas** en Seguridad y Salud en el Trabajo



 **EnVivo**



Ley 1562 de 2012

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

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

Elementos Claves

+ 5.900
Empresas

Fuente: Bi Alissta® 29/08/2024

51
Empresas en el
Magdalena

Fuente: Bi Alissta® 29/08/2024



● Videoconferencia ● Telefónico



Recomendaciones **para la asesoría**

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



ALISTA
gestión a tu alcance

¡Hola! Ingresa tus datos

[¿Olvidaste tu Clave?](#) [Solicita tu usuario aquí](#)

Iniciar sesión

Versión 2.20.27



Facilita la elección de los representantes de los trabajadores de los comités en SST.



Ingresando al
Módulo Participación Trabajadores

Línea nacional: 01 8000 413 535 • Bogotá D.C. 601 241 5522

www.alissta.gov.co


Recuerda nuestros canales de acompañamiento



Horario de atención

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

Líneas de atención

Nivel Nacional
018000413535

Bogotá
(601) 241 55 22


Chat en línea


Línea de Whatsapp
(+57) 310 382 93 76

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

Posipedia

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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

MAGDALENA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA





Patricia Canney Villa Consultora en Cultura

CORREO: canneyvillapatricia@gmail.com

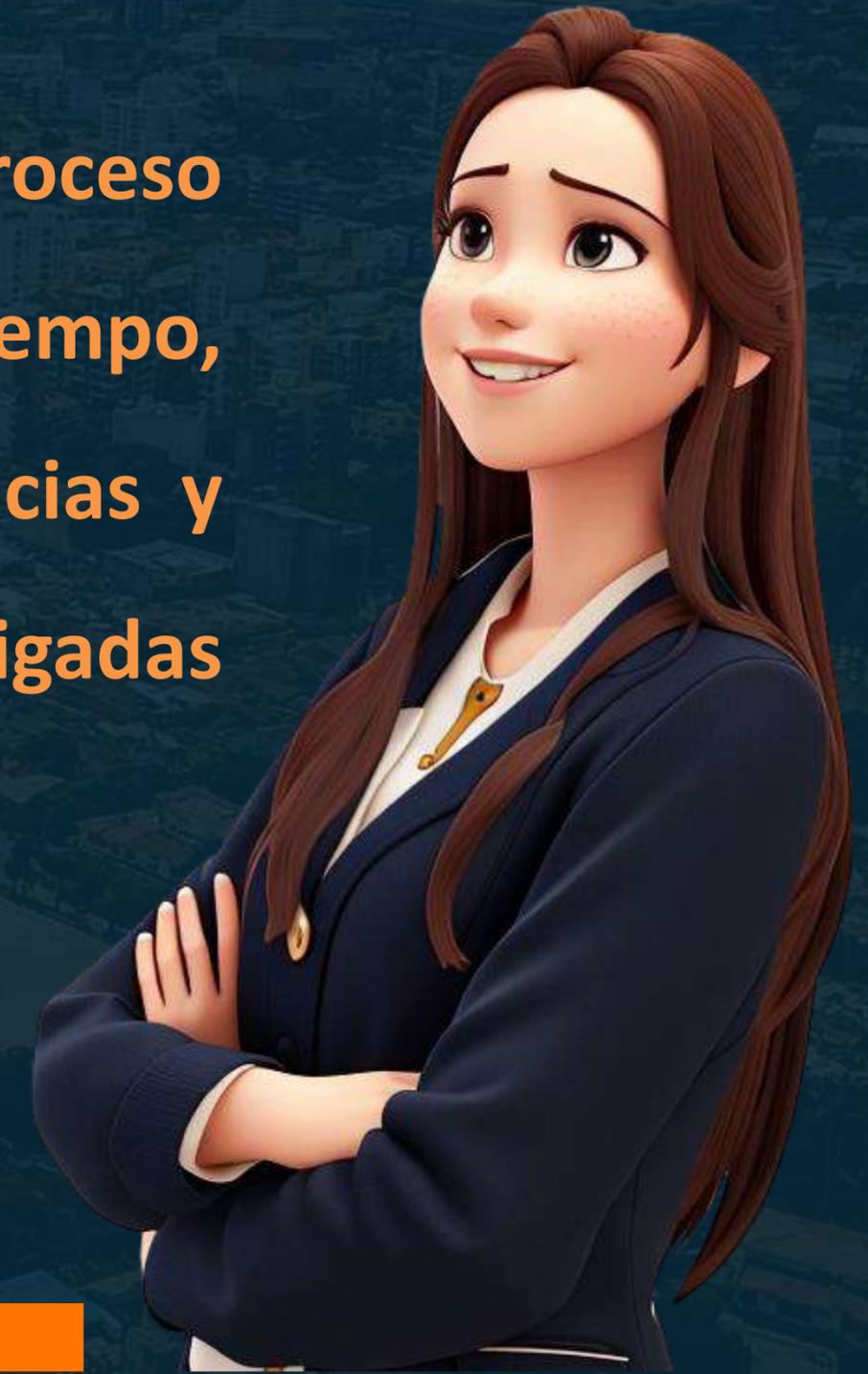
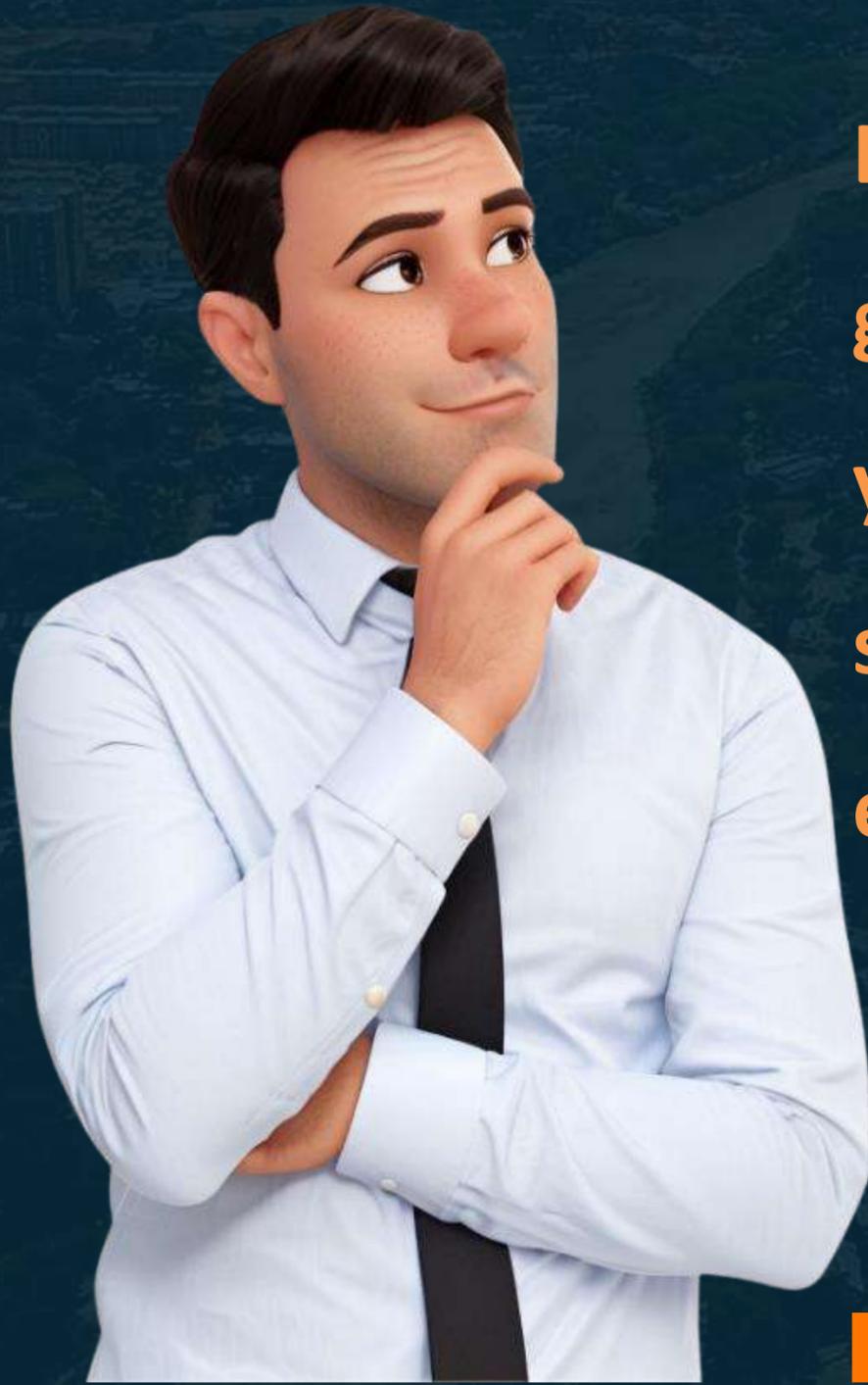
CULTURA DE SEGURIDAD

Un recorrido de concepto de cultura y las diferentes metodologías y herramientas



CULTURA

La transformación cultural es un proceso gradual y profundo que requiere tiempo, ya que implica cambiar las creencias y suposiciones fundamentales arraigadas en la organización.



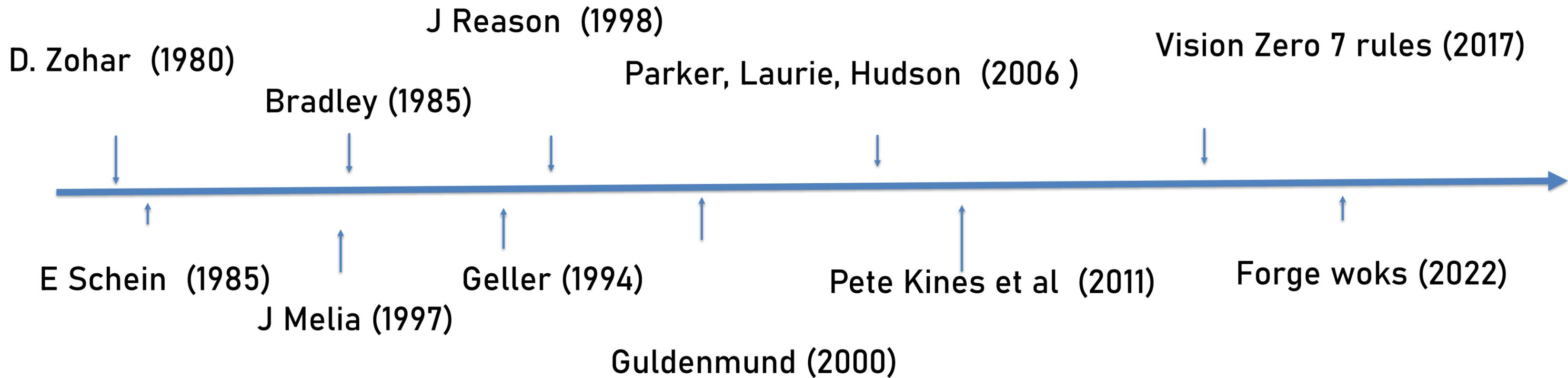
Nuclear Safety Advisory Group. (INSAG)

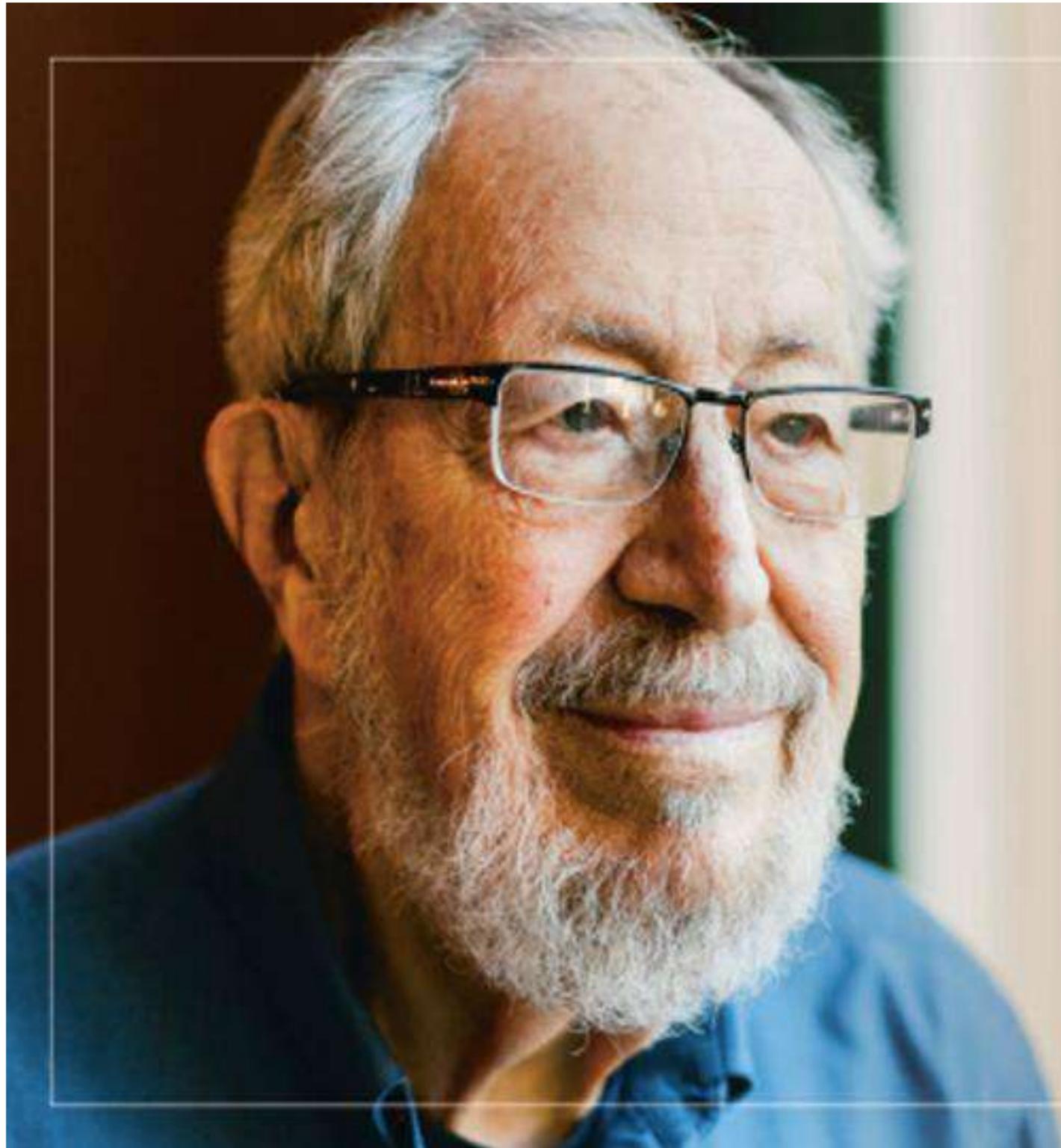
<https://hipertextual.com/2019/03/mini-serie-chernobyl-hbo>

“Safety culture had not been properly instilled in nuclear power plants in the USSR prior to the Chernobyl accident” and that INSAG concluded that the need to create and maintain a ‘safety culture’ is a precondition for ensuring nuclear power plant safety”



Se comenzó a hablar de cultura de seguridad después de Chernobil. Pero no es de ahí de donde proviene el término **cultura de seguridad**.



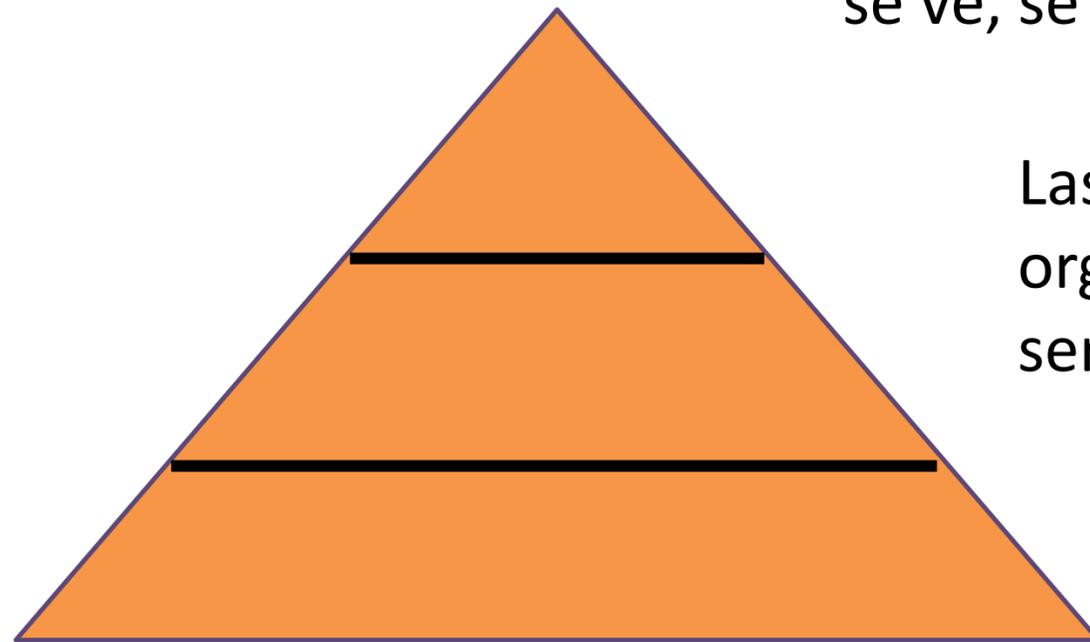


Edgar H. „Ed“
Schein

1928–2023

Estamos hablando de Liderazgo y Cultura

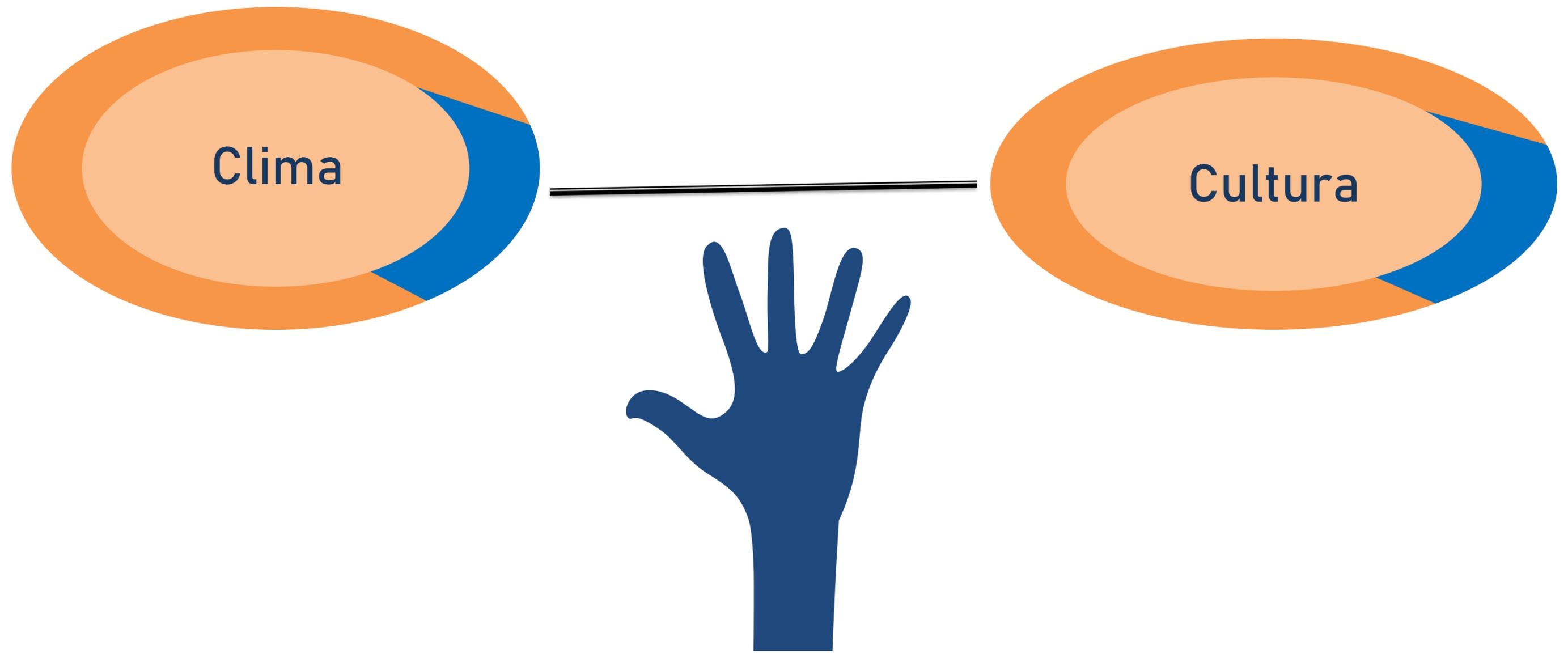
“Artefactos”: Símbolos, estructuras, Lo que se ve, se huele, se siente ...

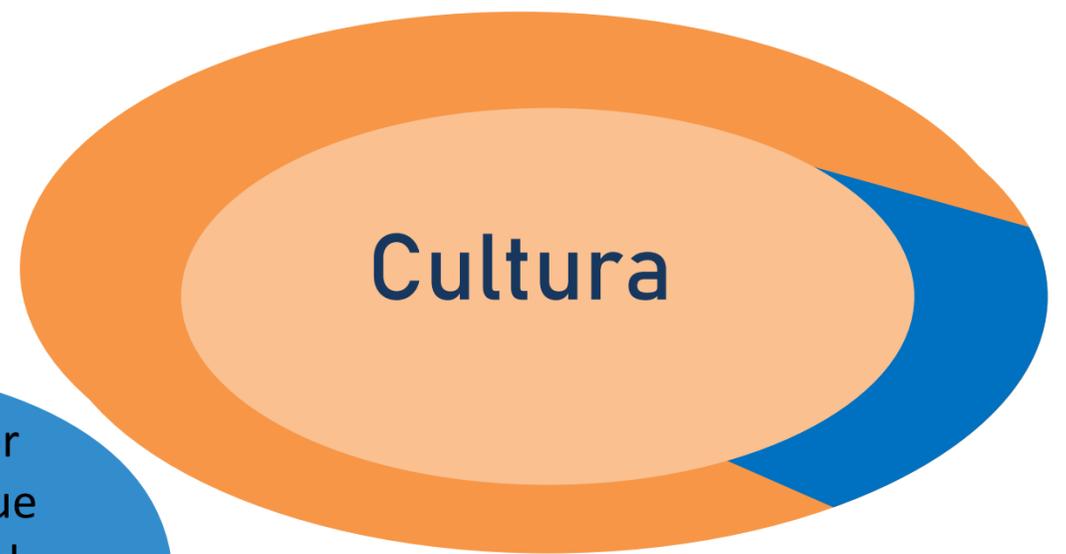


Las declaraciones acerca de lo que son los valores organizacionales (espoused values). Ej. “vocación de servicio”, “salvamos vidas”...

Como nos relacionamos. entendimiento tácito que los miembros de la organización tienen con respecto a su cultura. La realidad.

Niveles de cultura según Schein





Cultura

“La cultura se trata de como “vibra” la organización sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo”

“Creencias y valores, principios”

“La cultura es un factor entre varios factores que influyen en la seguridad: cultura de seguridad, liderazgo en seguridad y sistema de gestión en SST”

“La cultura es esto que está en nuestro imaginario”



Clima

“Comportamientos que surgen de la cultura”

“Percepciones sobre prácticas...”

“Cómo los Individuos perciben el significado de los factores que forman parte de su contexto del trabajo social”

“Clima es lo que podemos medir”



Dimensiones o dominios



Liderazgo: Percepciones de compromiso y prioridad de la gestión de seguridad.



Prioridad y compromiso de seguridad del grupo de trabajo.



Cultura justa, trato justo.



Confianza en la competencia de los compañeros de trabajo en materia de seguridad.



Empoderamiento de los trabajadores y la delegación de actividades de seguridad.



Aprendizaje, comunicación e innovación.



Gestión efectiva de peligros y riesgos.



Apoyo de del supervisor en la gestión de seguridad.



Gestión de contratistas.



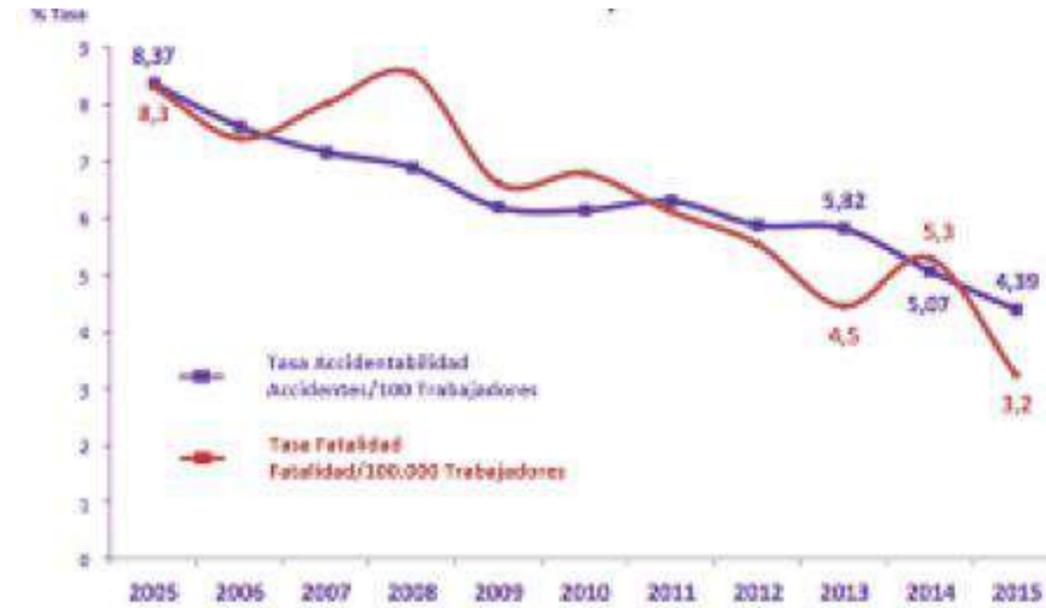
Abordaje: métodos y herramientas

Académico

(Guldenmund, 2010).



Accidentalidad



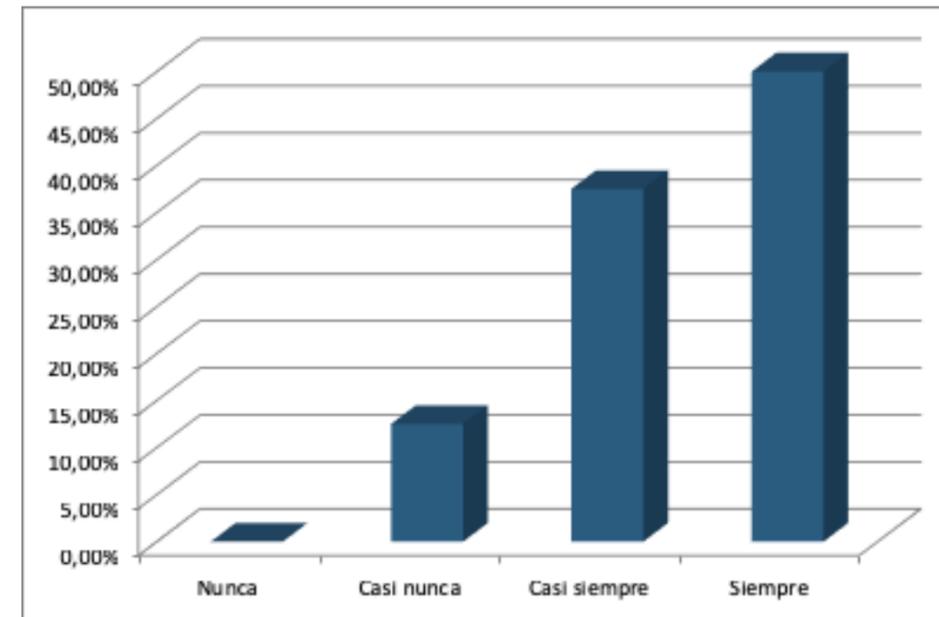
Se revisan datos de accidentalidad, enfermedad laboral. Se enfoca en el pasado y usualmente lo realiza un experto externo.

- Observación, documentación, entrevistas
- Datos de accidentalidad, enfermedad laboral
- Etnografía

Analítico Cuantitativo



Funcionalista



Cuestionarios estandarizados con resultados numéricos para permitir comparaciones con resultados pasados y / o con resultados de otros grupos de trabajo

- Liderazgo y Compromiso
- Entrenamiento competencia
- Organización y responsabilidades
- ...

Multinivel

Cuantitativo / Cualitativo

(e.g. Antonsen, 2009; Grote, 2008; Haukelid, 2008; Guldenmund, 2007)



Atributos de la Organización	Observaciones, Auditorías al SG-SST
Percepciones	Entrevistas, cuestionarios, grupos focales
Percepciones Individuales	Entrevistas, observación

Interpretativo

¿Interdependiente?

¿Indiferente?

¿Reactiva?

¿Se anticipa?

¿Calculadora?

¿Interdependiente?

¿Se anticipa?

¿Reactiva?

¿Calculadora?

¿Dónde está su organización? ^{va?}

¿Interdependiente?

¿Indiferente?

¿Indiferente?

¿Se anticipa?

¿Interdependiente?

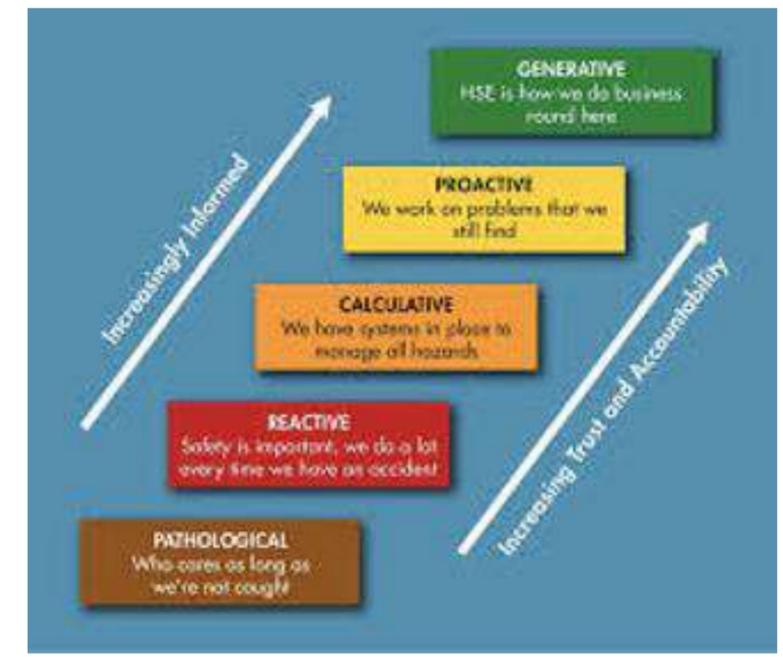
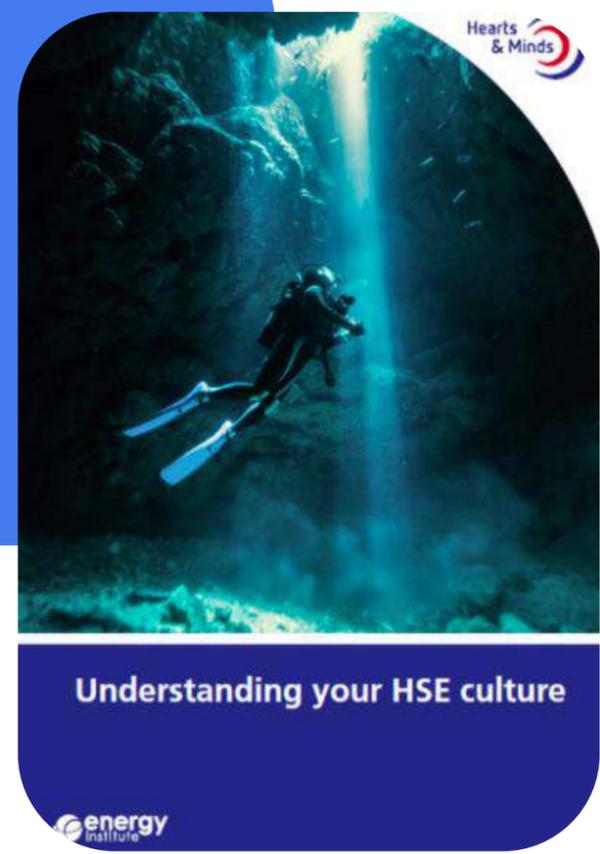
¿Se anticipa?

Herramientas

Forge Works.

The Forge Works blueprint for improving the safety of work

Break through the performance plateau with a successful safety strategy



VISION ZERO

Las 7 reglas de oro – para un trabajo saludable y sin accidentes

Guía para empleadores y directores

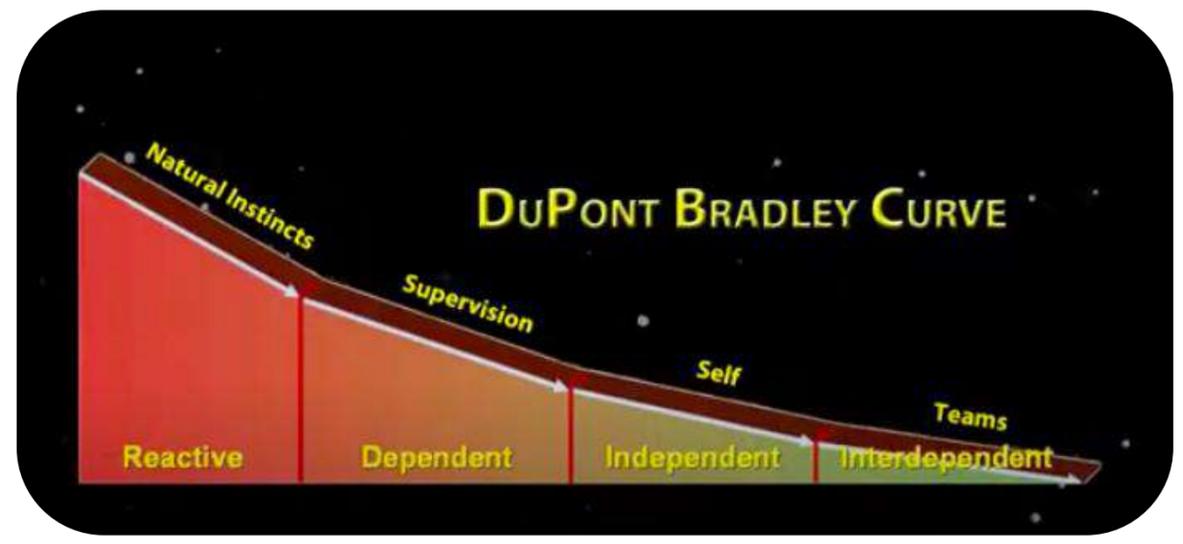
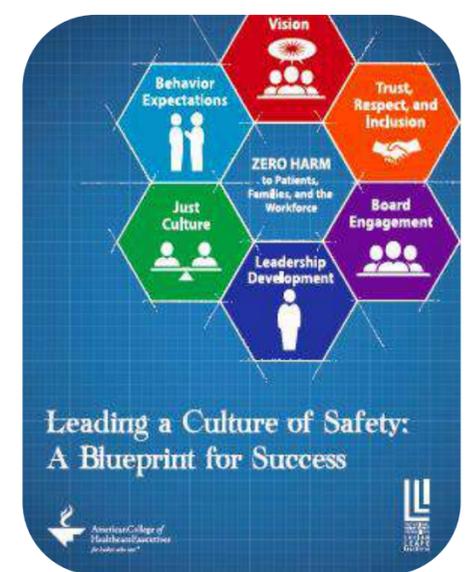
El Cuestionario Nórdico de Clima de Seguridad (NOSACQ-50)

Kines. P.¹, Lappalainen. J.², Mikkelsen. K.L.¹, Olsen, E.³, Pousette. A.⁴, Tharaldsen, J.⁵, Tómasson. K.⁶, Törner. M.⁴ & Meliá Navarro, J.L.⁷

¹ National Research Centre for the Working Environment, Copenhagen, Denmark (pki@nrcwe.dk; www.nrcwe.dk/NOSACQ); ² Finnish Institute of Occupational Health, Tampere, Finland; ³ University of Stavanger, Norway; ⁴ Department of Occupational and Environmental Medicine, Sahlgren Academy, University of Gothenburg, Sweden; ⁵ International Research Institute of Stavanger, Norway; ⁶ Administration for Occupational Health & Safety, Iceland; ⁷ Faculty of Psychology, University of Valencia, Spain.

- Clima de Seguridad**
- El clima de seguridad se define como las percepciones compartidas de los miembros de grupos de trabajo acerca de las políticas, procedimientos y prácticas de gestión de la seguridad de la dirección y el grupo de trabajo
 - Refleja la percepción de los trabajadores del verdadero valor de la seguridad en la organización

- Propósito de NOSACQ**
- Una herramienta de diagnóstico y de intervención para evaluar la situación y el avance del clima de seguridad en una organización
 - Una herramienta de evaluación comparativa en el grupo, empresa, sector, a nivel nacional e internacional, generando posibilidades para el intercambio de conocimientos entre los diferentes niveles



LA MEDIDA DEL CLIMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

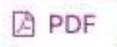
Josep Lluís Melià
Albert Sesé

Palabras clave: psicología de la seguridad y salud laboral, clima de seguridad, validación psicométrica

Cómo citar
Melià, J. L., & Sesé, A. (1999). LA MEDIDA DEL CLIMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 15(2), 269–289. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/30181>

Herramientas

LA MEDIDA DEL CLIMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

 PDF

Josep Lluís Melià
Albert Sesé

Palabras clave: psicología de la seguridad y salud laboral, clima de seguridad, validación psicométrica

Cómo citar
 Melià, J. L., & Sesé, A. (1999). LA MEDIDA DEL CLIMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 15(2), 269–289. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/30181>

Respuesta de Seguridad de los Superiores

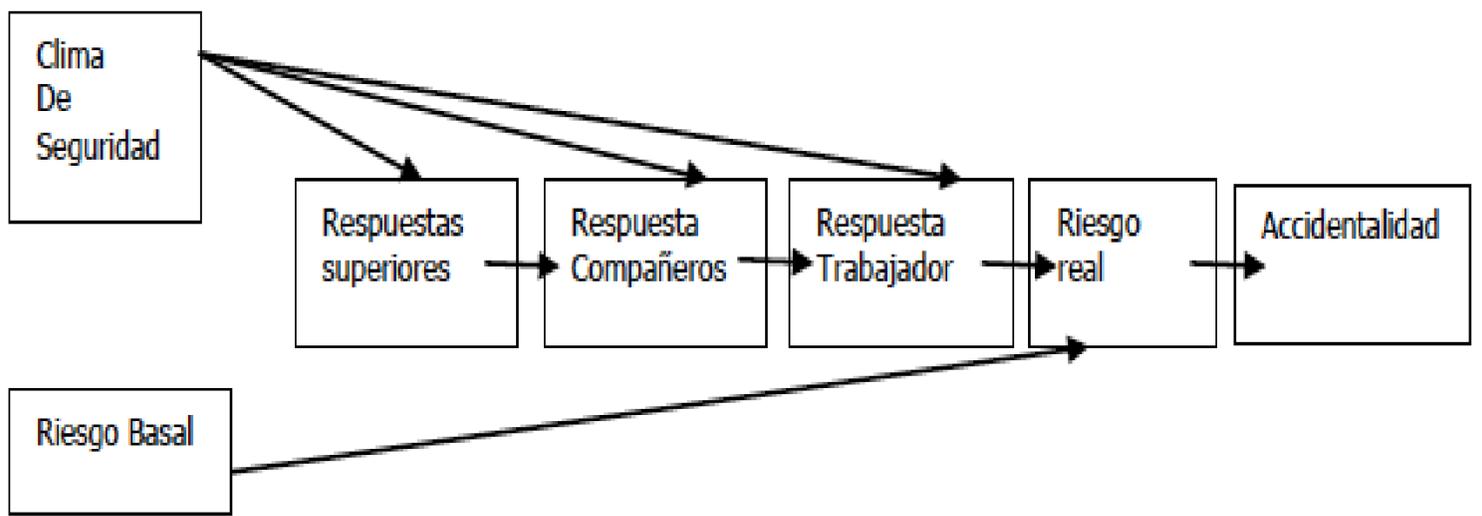
“Mi jefe se esfuerza por enseñar a sus colaboradores los métodos seguros de trabajo”
 “Cuando trabajo de forma segura mi jefe me pide que trabaje de forma más rápida”

Respuesta de Seguridad de los compañeros de Trabajo

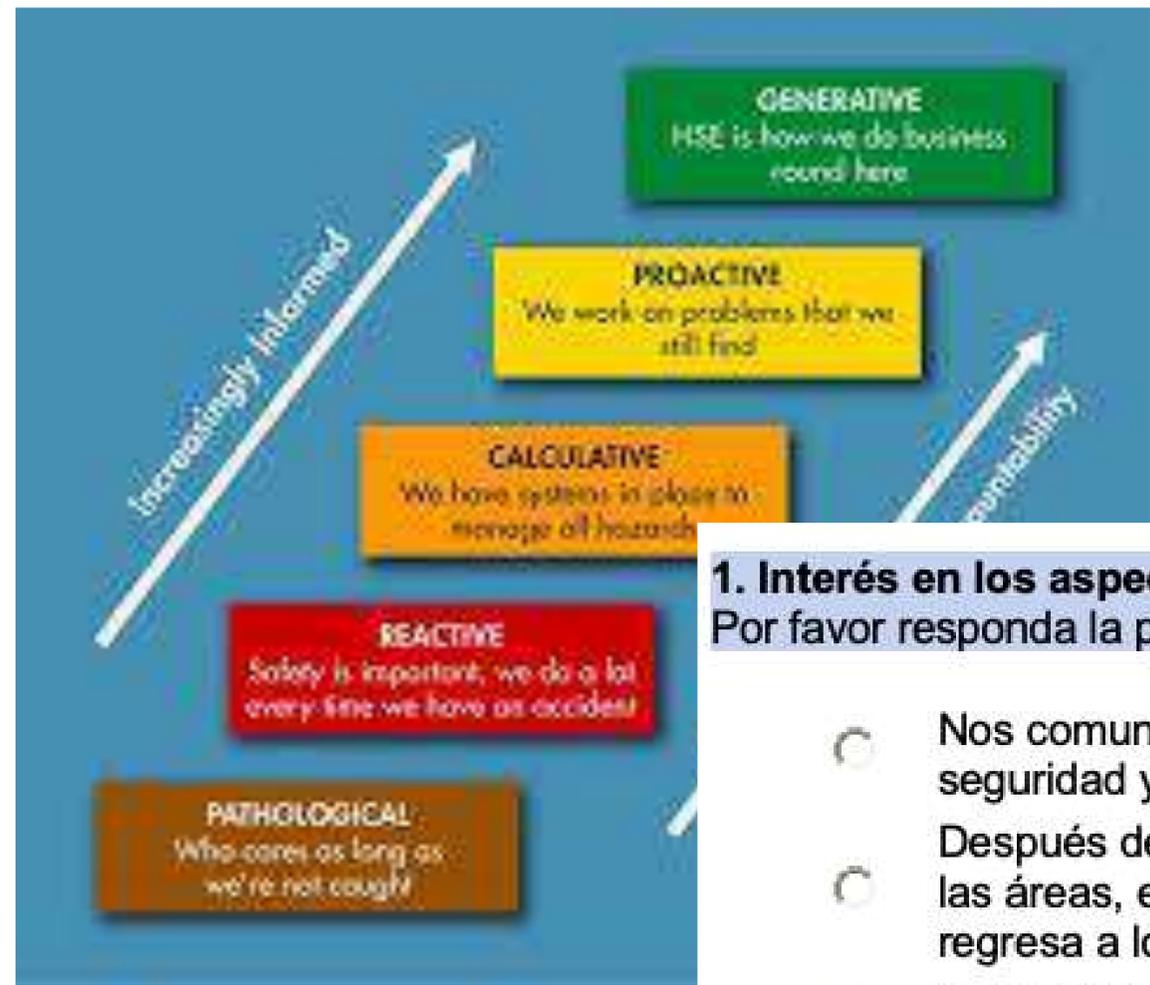
“Cuando hago las cosas de forma segura recibo comentarios positivos de mis compañeros”

Respuesta de seguridad del trabajador

“Utilizo mi equipo de protección personal cuando el trabajo lo requiere”



Herramientas



- **Liderazgo y Compromiso.**
- Política y Objetivos Estratégicos
- Responsabilidades
- Peligros y Administración de Riesgos
- Implementación y Monitoreo

1. Interés en los aspectos de S&ST

Por favor responda la pregunta

- Nos comunicamos con los colaboradores para advertirles sobre los problemas de seguridad y salud ocupacional que pueden ocasionar.
- Después de un incidente / accidente incapacitante se envía información y mensajes a las áreas, en la medida que el tiempo pasa y se "olvida" el incidente / accidente se regresa a lo "normal".
- Compartimos información sobre S&ST con los colaboradores y tenemos iniciativas frecuentes. "Invertimos mucho en hablar, pero escuchamos poco".
- Existe una comunicación de doble vía sobre temas de S&ST en la empresa. Se pregunta y se escucha. Se buscan espacios informales para compartir información sobre S&ST en el día a día.
- Existe una clara comunicación de doble vía. Preguntamos y obtenemos información importante para la toma de decisiones. Existe confianza para comunicar los elementos de mejoramiento



Available online at www.sciencedirect.com
 ScienceDirect
 Safety Science 45 (2007) 697–722
www.elsevier.com

Implementing a safety culture in a multi-national

Patrick Hudson *

Department of Psychology, Leiden University, The Netherlands

Herramientas

NOSACQ-50

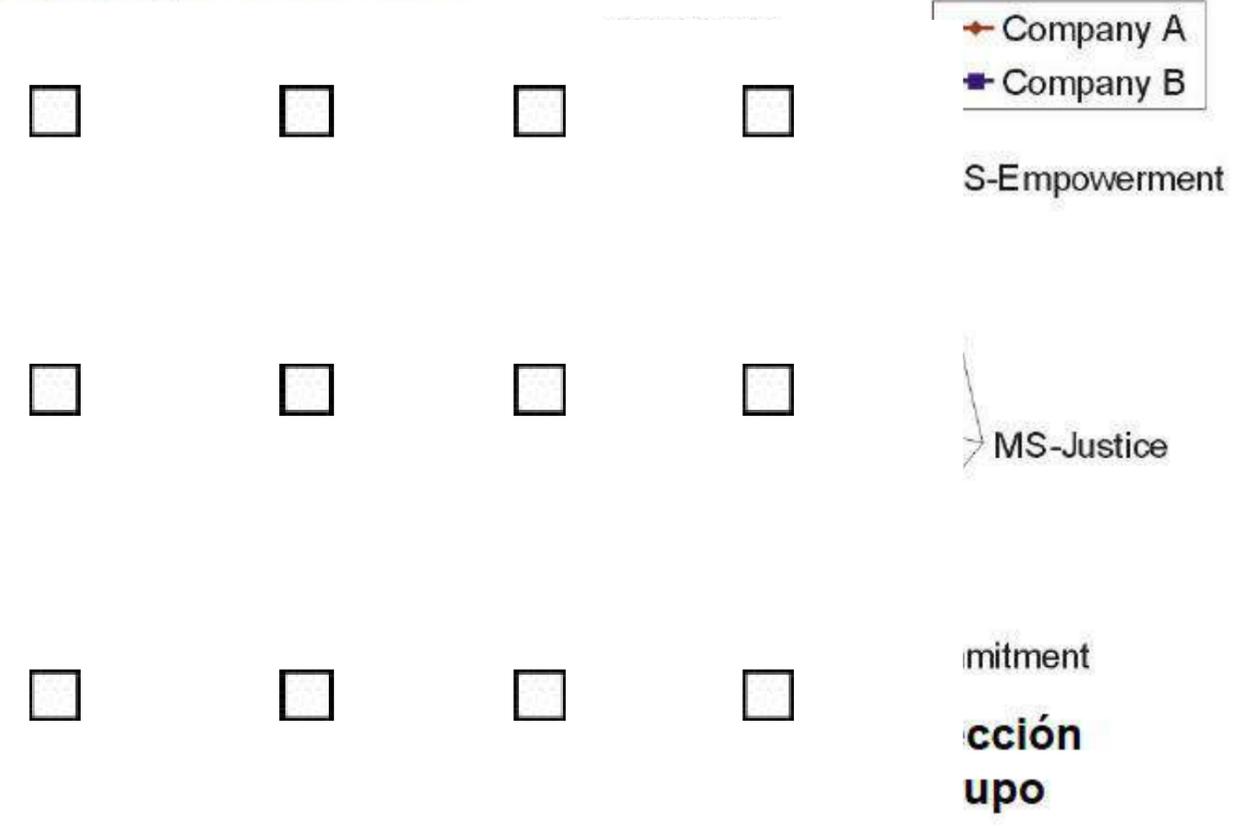
Clima de seguridad: dimensiones



1. Compromiso de la dirección
2. Implicación de la dirección
3. Trato justo 17. La dirección recoge información precisa en las investigaciones sobre accidentes
4. Compromiso
5. Conciencia
6. Aprendizaje 18. El miedo a las sanciones (consecuencias negativas) de la dirección desanima a los empleados aquí de informar sobre hechos que casi han provocado accidentes
7. Confianza

19. La dirección escucha atentamente a todos los que han estado involucrados en un accidente

Ejemplos de items y resultados



www.nrcwe.dk/NOSACQ

Herramientas

Forge Works.

The Forge Works blueprint for improving the safety of work

Break through the performance plateau with a successful safety strategy

In all organisations, there are three organisational capacities that need to be in place to create successful outcomes:

3 CAPACITIES



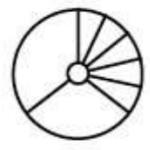
- GUIDE
- ENABLE
- EXECUTE

3 MANAGEMENT APPROACHES



- COMPLIANT
- LEADING
- RESILIENT

5 FACTORS PER CAPACITY



- 1. SENIOR LEADERSHIP
- 2. STRATEGY
- 3. RISK MANAGEMENT
- 4. SAFETY ORGANISATION
- 5. WORK UNDERSTANDING
- 6. OPERATIONAL MANAGEMENT
- 7. RESOURCE ALLOCATION
- 8. MANAGEMENT SYSTEMS
- 9. GOAL CONFLICT AND TRADE-OFFS
- 10. LEARNING AND DEVELOPMENT
- 11. FRONTLINE WORKERS
- 12. COMMUNICATION AND COORDINATION
- 13. DECISION-MAKING
- 14. CONTRACTOR MANAGEMENT
- 15. MONITORING AND METRICS

For the first time, Forge Works have set out and made freely available this comprehensive roadmap to breakthrough organisational and safety performance.

Guide

Companies need to frame and set the direction, priorities and aligned understanding of how the safety of work will be created. The guiding factors provide this direction and context for the organisation.

Enable

Companies need to enable their direction and objectives in relation to the safety of work to be achieved. The enabling factors provide the necessary resources, capability and business processes for the organisation.

Execute

Companies need to create the safety of work, day-in and day-out in their operations. The executing factors provide the understanding of the work context, the reliable work practices and the real-time risk understanding.

GUIDE: the factors relating to the capacity to guide work

1. Senior leadership

Q. How do senior leaders talk about safety and how are their actions perceived by others?

TRANSACTIONAL LEADERSHIP:

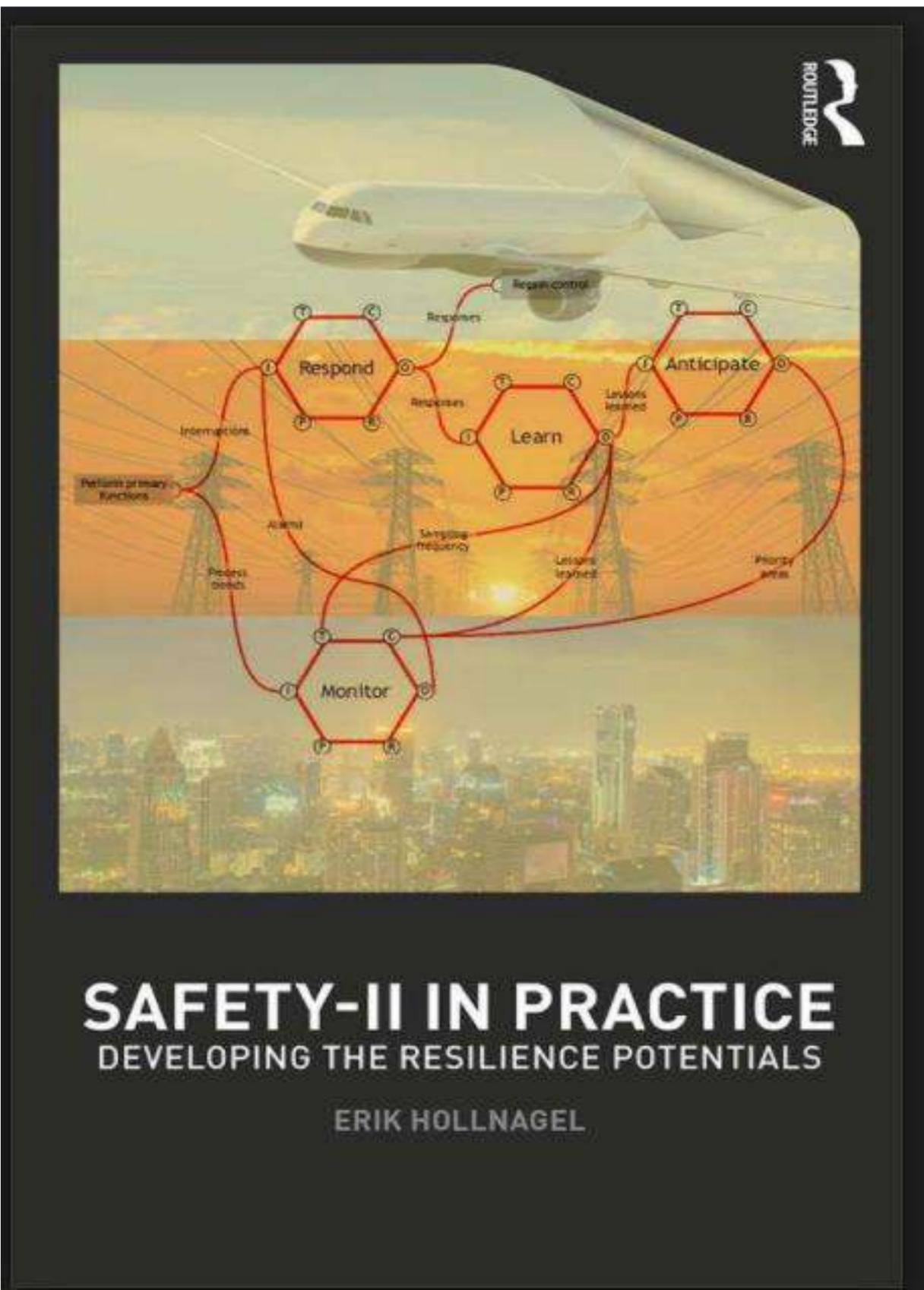
Senior management focuses on safety work activities in the organisation. Leaders promote compliance through rewards and discipline, directing their attention towards safety incidents, safety audit findings and operational safety risks and issues. Safety is seen as a compliance requirement to mitigate the regulatory risk and personal legal liability for management. The Chief Executive rarely attends safety specific meetings and safety incident reports are tabled at scheduled leadership meetings. Leaders communicate the importance of following rules and procedures, reporting hazards and reducing injuries. Senior leaders are perceived as caring about compliance.

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP:

Senior management creates a vision for safety to motivate and guide the organisation to improve. Leaders drive change with the support of a committed team. Safety-related issues are considered by the Chief Executive at high-level meetings on a regular basis, not just after a significant incident. Leaders respond decisively to known safety issues and champion the positive aspirations of 'zero harm', 'all injuries are preventable' and 'safety first'. Senior leaders are perceived as caring about people.

SERVANT LEADERSHIP:

Senior management is connected to all levels of the organisation. They view their role primarily as providing service and support to people who execute the work. Leaders are humble and ask people what they need to be successful, then facilitate and enable the creation of that environment. Safety is seen as a moral obligation. Leadership is focused on understanding and serving the needs of their workers. Senior leadership engages with and offers help to people at all levels. Workers are seen as local experts and partners in creating safe outcomes. Leaders engage others in the importance of being sensitive to operations, and building a just culture. Senior leaders are perceived as caring about making work better for each worker.



La ingeniería de la resiliencia ha propuesto los siguientes cuatro potenciales básicos:

El potencial para responder: Saber qué hacer, o ser capaz de responder a cambios, disturbios y oportunidades regulares e irregulares activando acciones preparadas o ajustando el modo de funcionamiento actual.

El potencial para monitorear. Saber qué buscar, o ser capaz de controlar lo que es o podría afectar seriamente el rendimiento del sistema en el corto plazo, positiva o negativamente. El monitoreo debe cubrir el propio rendimiento del sistema y lo que ocurre en el entorno.

El potencial de aprender. Saber lo que sucedió, o ser capaz de aprender de la experiencia, en particular para aprender las lecciones correctas de la experiencia correcta.

El potencial para anticiparse. Saber qué esperar, o ser capaz de anticipar desarrollos futuros, como posibles interrupciones, nuevas demandas o restricciones, nuevas oportunidades o condiciones cambiantes de operación.

Las 7 reglas de oro – para un trabajo saludable y sin accidentes

Guía para empleadores y directores



¿Cómo son las cosas en su empresa?

	Valoración individual	Valoración global
1 Hago demostraciones de seguridad y salud, establezco las normas y sirvo de modelo para mis empleados y directores.		
Soy responsable de la seguridad y la salud de mis empleados. Soy consciente de ello y acepto esta responsabilidad.	○○○	○ ○ ○
He establecido y comunicado los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo (declaración de la misión, principios).	○○○	
La seguridad y la salud son primordiales para mí. En caso de duda digo "alto".	○○○	
El primer punto en el orden del día de todas las reuniones de mi empresa es siempre la seguridad y la salud.	○○○	
Soy consciente de que sirvo de modelo. Sigo las reglas y uso equipos de protección personal. Cuando veo acciones peligrosas, intervengo inmediatamente y hablo con la persona en cuestión.	○○○	
Asisto a sesiones de formación sobre seguridad y salud en el trabajo para dirigentes y obtengo información actualizada.	○○○	
2 Todos en mi empresa conocen la importancia de la seguridad y la salud y se habla de ello abiertamente.		
Tenemos reglas claras para trabajar de modo seguro.	○○○	○ ○ ○
Me aseguro de que todos los empleados conozcan las reglas.	○○○	
Hablo sobre cuestiones de seguridad y salud con mis empleados.	○○○	
Mis empleados siempre saben quién es el responsable.	○○○	
Solicito comentarios a mis empleados para determinar si cumplo con mi función de modelo.	○○○	
3 Actúo coherentemente y demuestro la importancia que reviste la seguridad y la salud en el trabajo para mí.		
Antes de que alguna persona asuma responsabilidades directivas en mi empresa, debe asistir a un seminario sobre liderazgo en materia de seguridad y salud en el trabajo.	○○○	○ ○ ○
Mis directores saben cuán importante es para mí la seguridad en el trabajo. Tanto los empleados como los directores respetan las reglas.	○○○	
Elogio las acciones correctas y actúo sistemáticamente en caso de mala conducta. No tolero el desorden y la negligencia en el lugar de trabajo.	○○○	
Resalto también la importancia de la seguridad y la salud en la empresa ante los contratistas, las empresas con las que trabajamos, los proveedores y los clientes.	○○○	

¿Cómo podemos reflexionar sobre cómo las transformaciones en el entorno laboral exigen una adaptación no solo tecnológica, sino también en nuestras prácticas de seguridad y salud, garantizando un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos?





CULTURA

Referencias

- A.P. Goncalves Filho, P. Waterson Maturity models and safety culture: A critical review *Safety Science* 105 (2018) 192–211.
- Antonsen, S., 2009. Safety culture and the issue of power. *Safety Science* 47, 183–191.
- Brinkmann, S., 2007. Culture as practices: A pragmatist conception. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology* 27, 192–212.
- Bye, R. J., Aalberg, A. L., & Røyrvik, J. O. D. (2020). What we talk about when we talk about HSE and culture – A mapping and analysis of the academic discourses. *Safety Science*, 129. <https://doi-org.ezproxy.javeriana.edu.co/10.1016/j.ssci.2020.104846>
- Guldenmund, F., 2007. The use of questionnaires in safety culture research – an evaluation. *Safety Science* 45, 723–743.
- Guldenmund, F.W., 2000. The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science* 34, 215–257.
- J.R.D. Edwards et al. Returning to the roots of culture: A review and re-conceptualisation of safety culture/ *Safety Science* 55 (2013) 70–80
- Lawrie, M.J., Parker, D., Hudson, P.T.W., 2006. Investigating employee perceptions of a framework of safety culture maturity. *Safety Science* 44, 259–276.
- T. Reiman, C. Rollenhagen / *Accident Analysis and Prevention* 68 (2014) 5–15 Does the concept of safety culture help or hinder systemsthinking in safety?
- P. Kines et al. / *International Journal of Industrial Ergonomics* 41 (2011) 634e646 Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate
- Pia Oedewald | Nadezhda Gotcheva |Kaupo Viitanen | Mikael Wahlström. Safety culture and organizational resilience in the nuclear industry throughout the different lifecycle phases
- Zohar, D., 2010. Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis and Prevention* 42, 1517–1522

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

Posipedia

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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

MAGDALENA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU 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

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



A background image for the text overlay showing a person wearing a VR headset, looking towards the camera. The scene is slightly blurred, suggesting an immersive environment.

**EDUCACIÓN
INMERSIVA
INTEGRACIONES
HÁPTICAS**

CONCEPTO JURÍDICO MINISTERIO DE TRABAJO

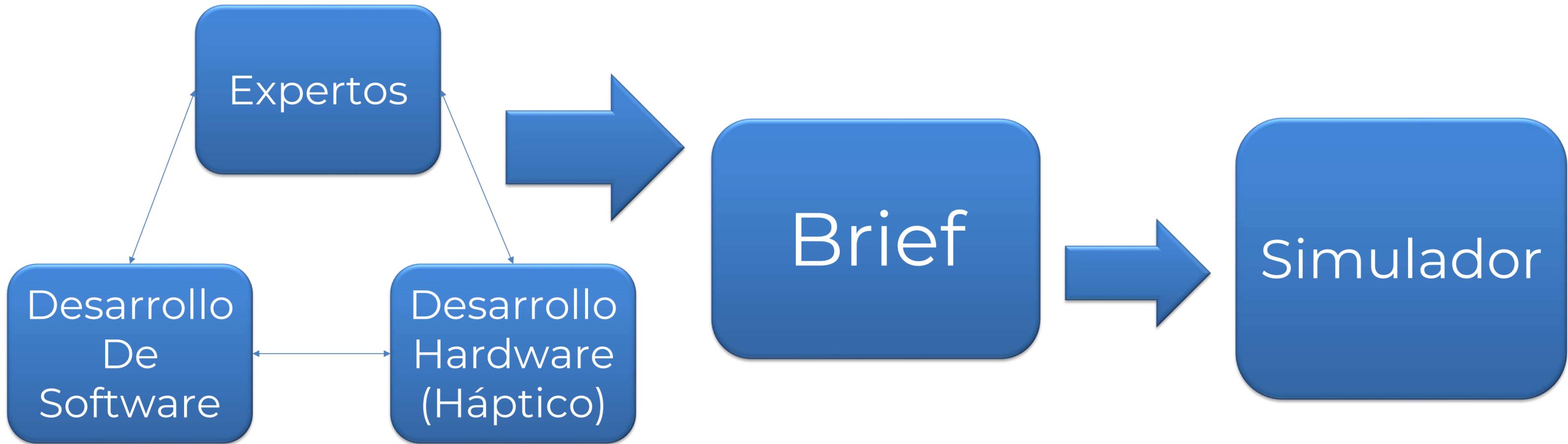
Número: 05EE2022310300000048488

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**.

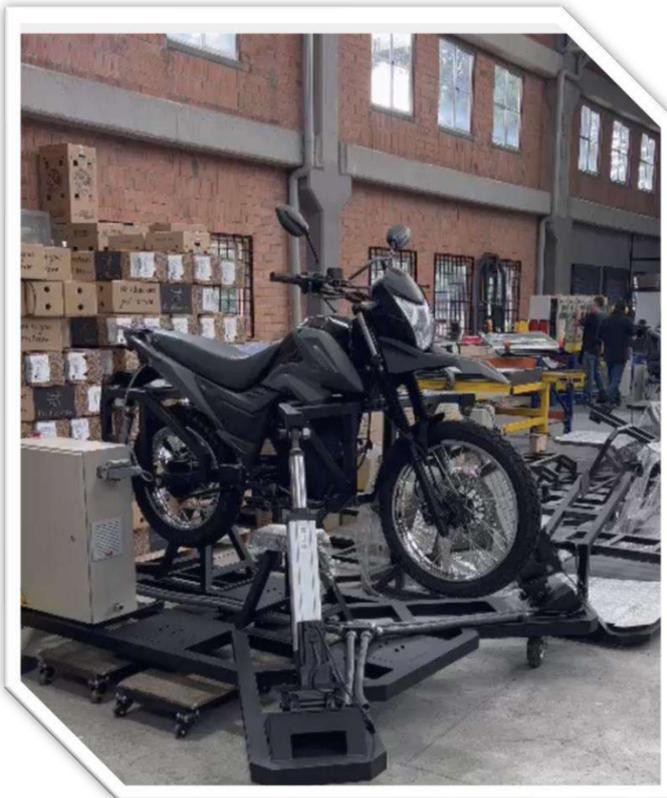
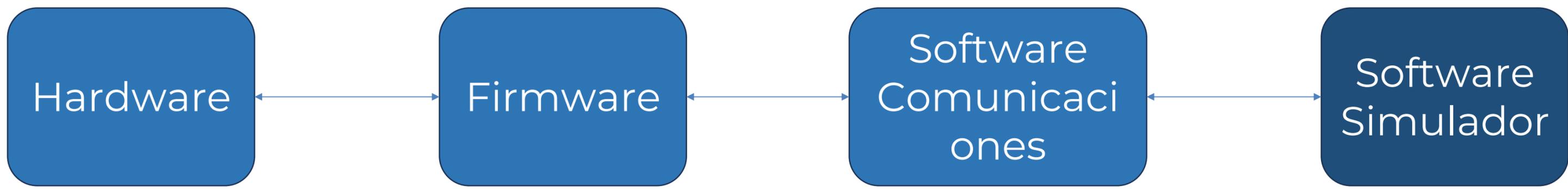




Desarrollo de una inmersión



Componentes de un simulador con tecnologías hápticas:



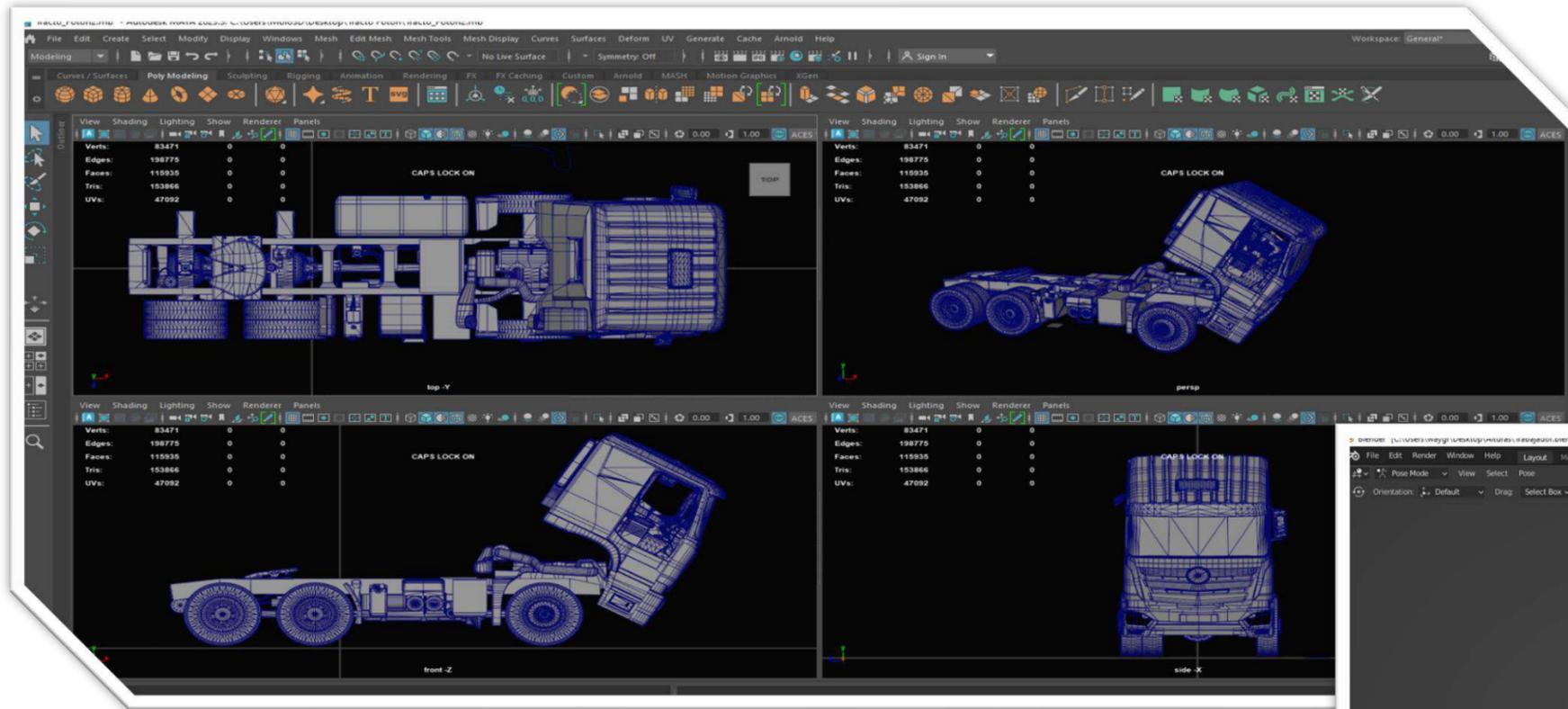
```

Sensors | Arduino IDE 2.1.1
File Edit Sketch Tools Help
Select Board

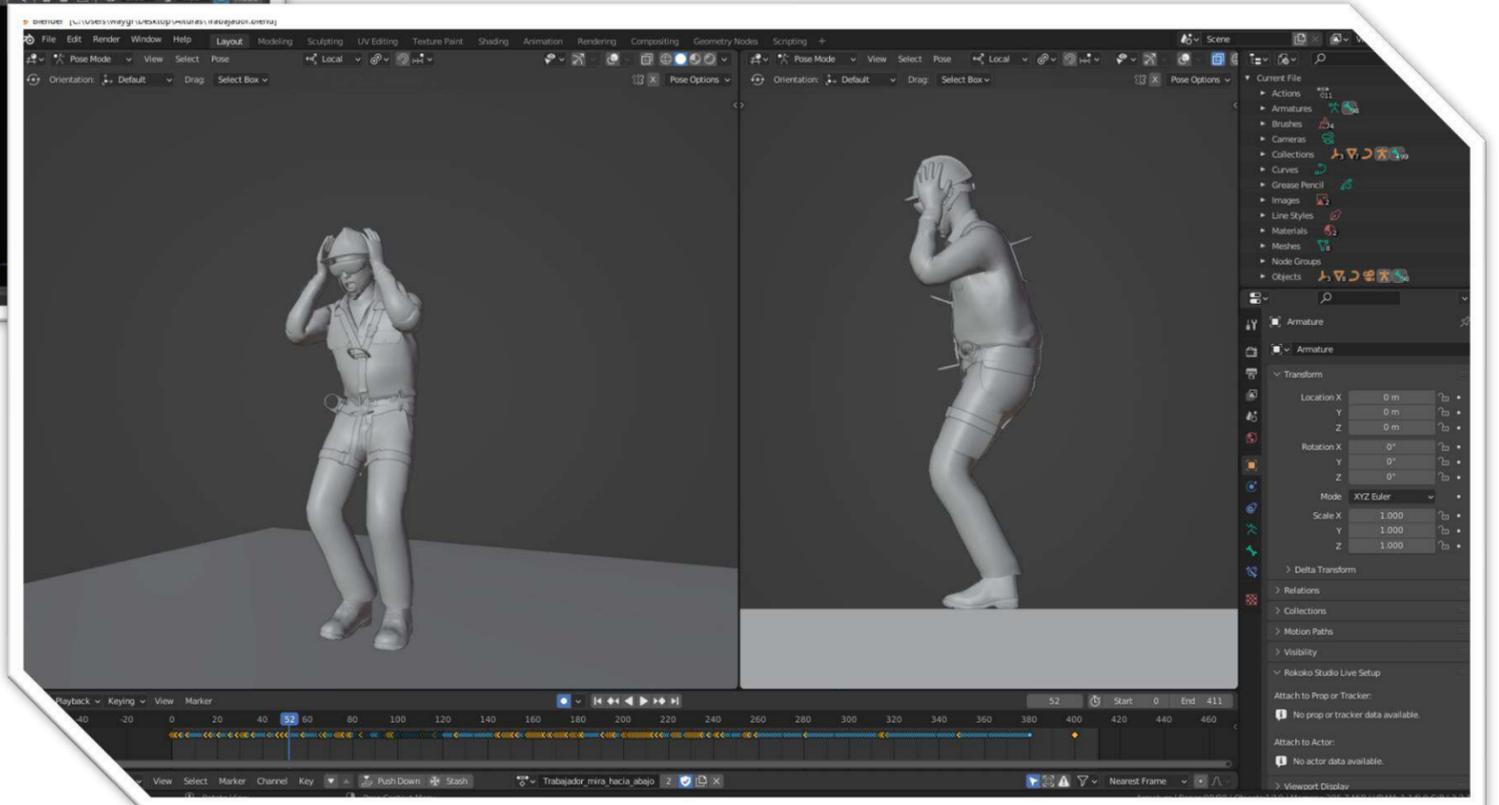
Sensors.ino
42 // ATLAS0444C 301 204 COMMUNICACIONES
30 Serial.begin(9600);
31 // initialize the pins connected to the accelerometer
32 pinMode(xPin, INPUT);
33 pinMode(yPin, INPUT);
34 }
35
36 void loop() {
37 // variables to read the pulse widths:
38 int pulseX, pulseY;
39 // variables to contain the resulting accelerations
40 int accelerationX, accelerationY;
41
42 // read pulse from x- and y-axes:
43 pulseX = pulseIn(xPin, HIGH);
44 pulseY = pulseIn(yPin, HIGH);
45
46 // convert the pulse width into acceleration
47 // accelerationX and accelerationY are in milli-g's:
48 // Earth's gravity is 1000 milli-g's, or 1 g.
49 accelerationX = ((pulseX / 10) - 500) * 8;
50 accelerationY = ((pulseY / 10) - 500) * 8;
51
52 // print the acceleration
53 Serial.print(accelerationX);
54 // print a tab character:
55 Serial.print("\t");
  
```



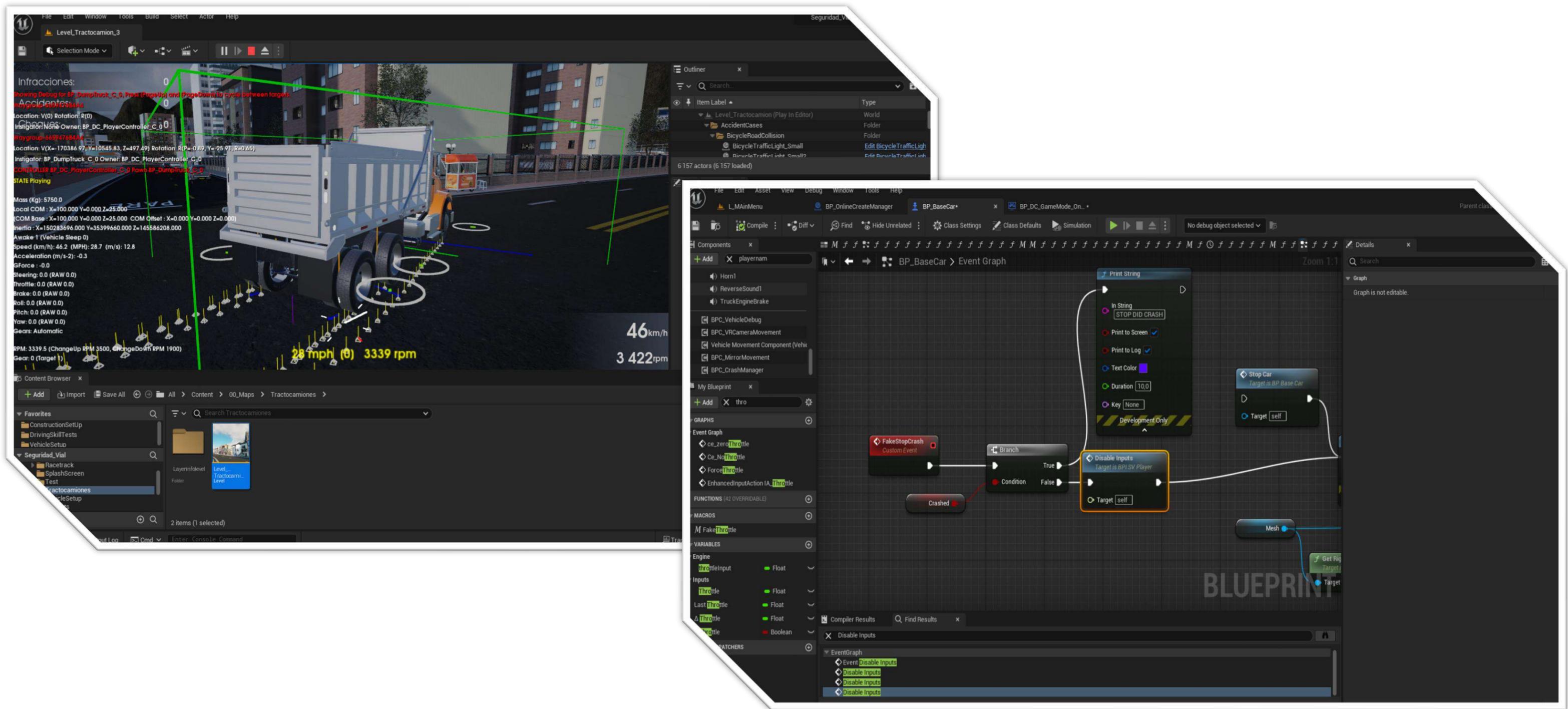
Modelado (Software: Maya, Blender)



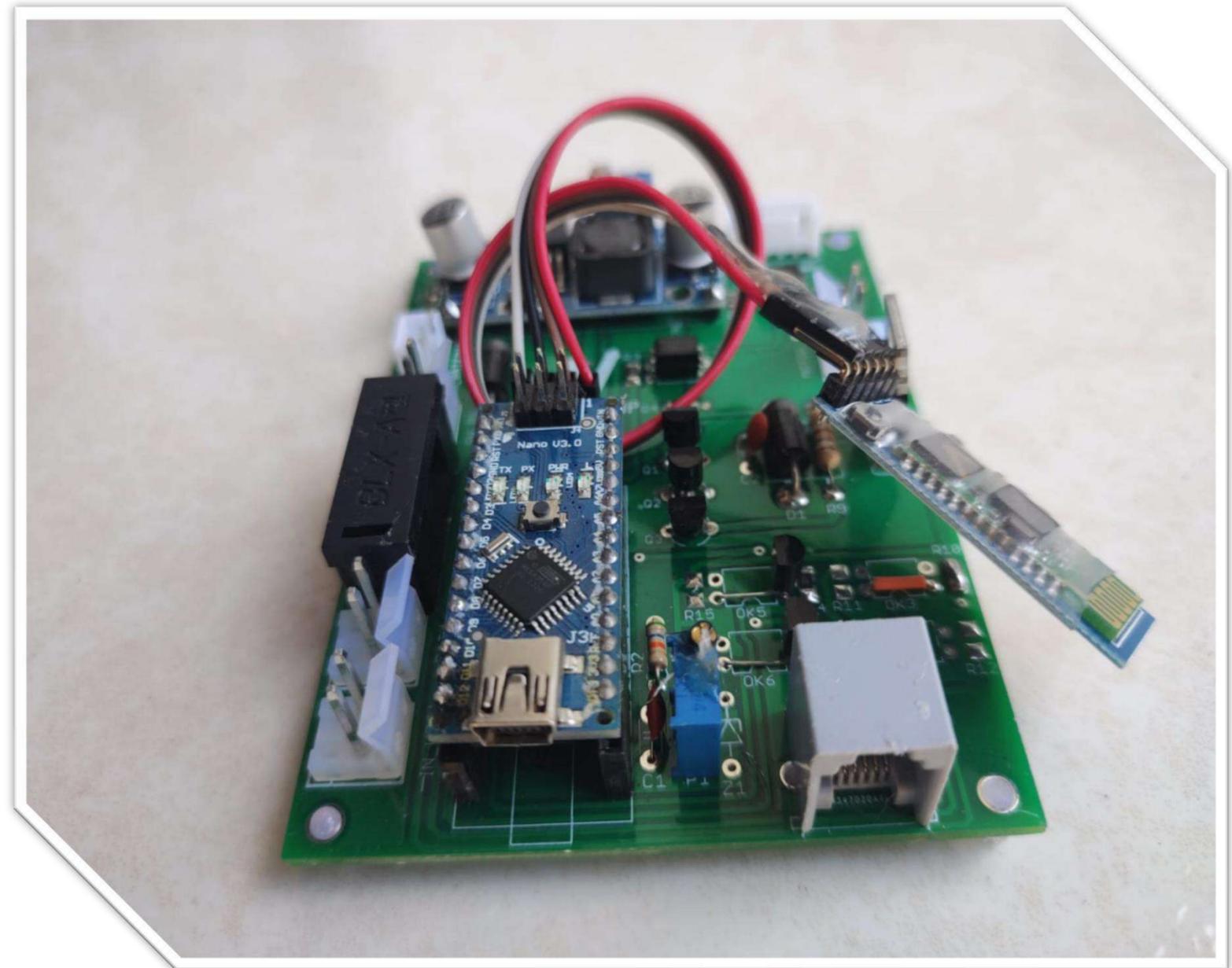
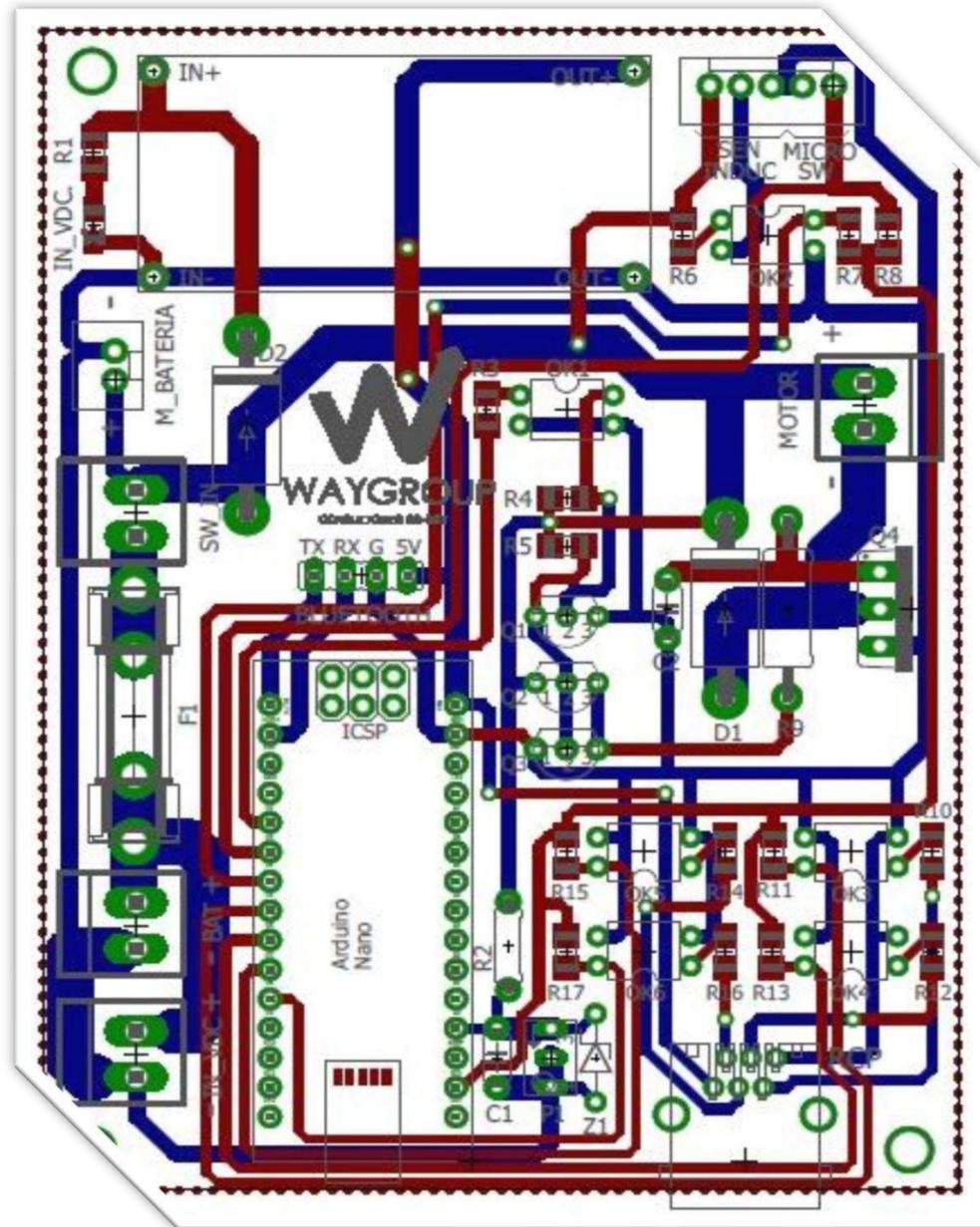
Animación (Software: Maya, Blender)



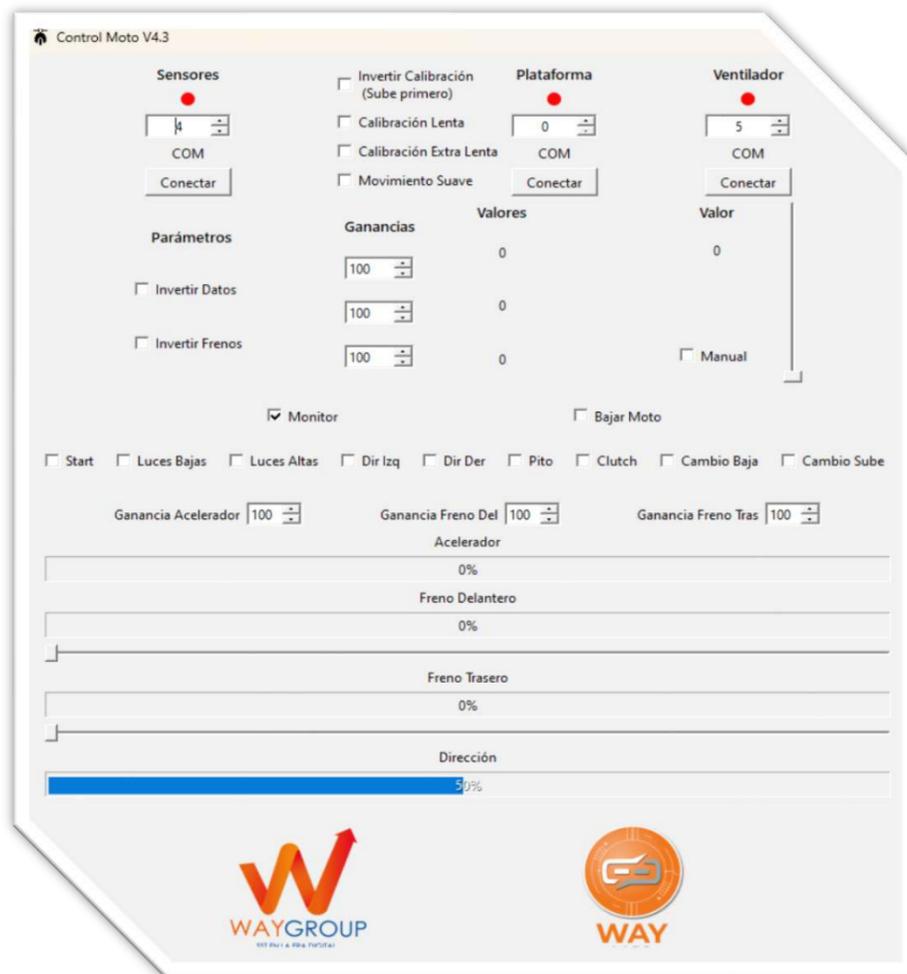
Desarrollo de simulador en Unreal Engine



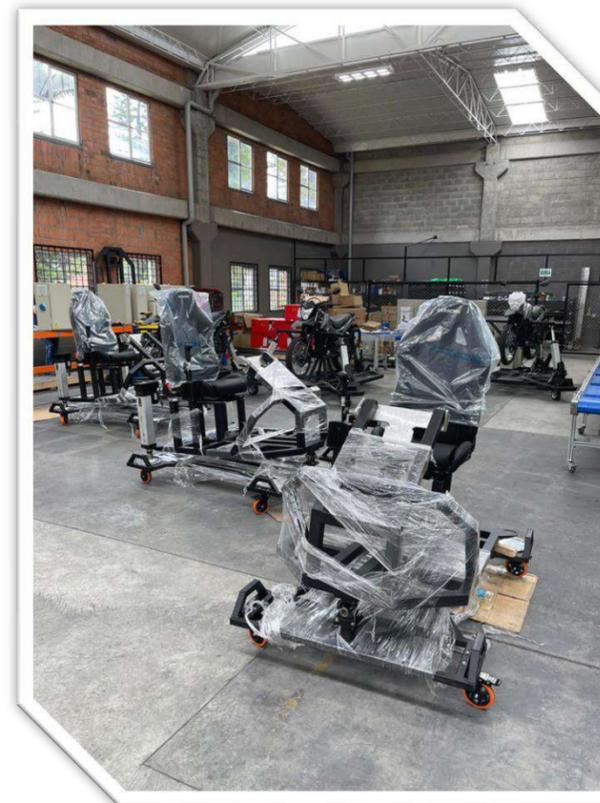
Diseño Electrónico



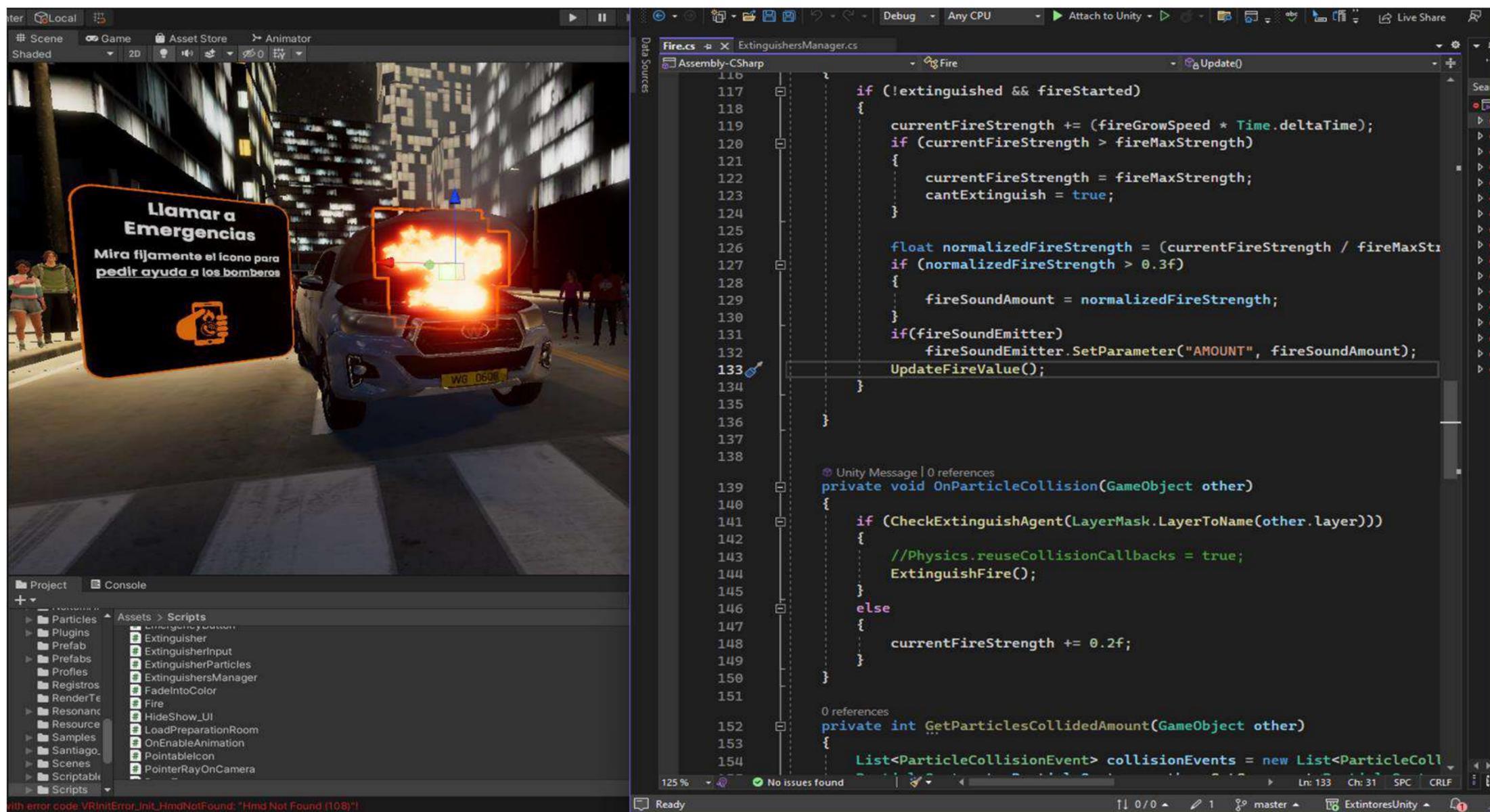
Desarrollo de software de comunicaciones (C++)



Producción de hardware



Desarrollo de simulador en Unity 3D



Diseño Sonoro

The image displays a professional audio production workflow. On the left, a Digital Audio Workstation (DAW) interface is shown, featuring a multi-track arrangement with folders for 'DAD' (tracks 1-4) and 'MOM' (tracks 6-11). The mixer at the bottom provides individual volume and pan controls for each track. The central timeline is at 2:10.00. On the right, a MetaSound graph editor visualizes the audio signal processing. It consists of several interconnected nodes: 'Trigger Compare' nodes for event detection, 'Random Set' nodes for parameter randomization, and 'Wave Player' nodes for audio playback. The graph is zoomed in at 4x. A central window shows the 'ReaEQ' equalizer interface for 'Track 4 "FilteredVoice"', displaying a frequency response curve with a boost in the mid-range. The interface includes controls for frequency, gain, and bandwidth.





EMOCIONES

Mejorar el

NIRC







**VENTAJAS DE USAR LAS
INTEGRACIONES HÁPTICAS
EN SIMULADORES DE
REALIDAD VIRTUAL**

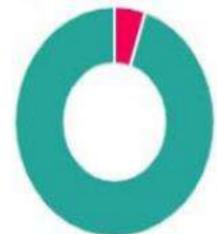
ESTEBAN DÍAZ CUARTAS
MENSAJES

Certificados internos
Condiciones Inseguras
Realidad Virtual

Registro
Indicadores
Indicadores por Empleado
Observaciones

Consolidar Indicadores
Período: 2021

Mujeres Hombres



20

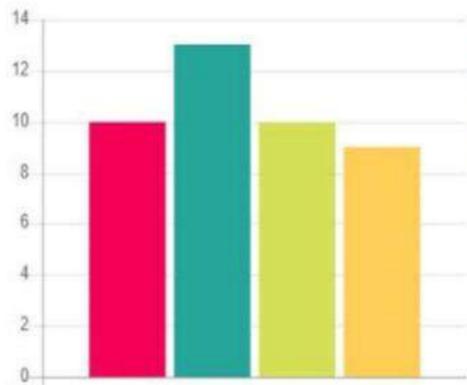
Número de participantes

Alturas

Manejo de Fuego

Reanimación Cardiopulmonar Básico

Seguridad Vial



Participantes por Experiencia

ESTEBAN DÍAZ CUARTAS
MENSAJES

Alturas
Manejo de Fuego
Reanimación Cardiopulmonar Básico
Seguridad Vial

Bodega incendiada

Presiona el botón de emergencias 69

Usa un extintor para controlar el fuego 46

Cocina

Realiza control efectivo del fuego 85

Utiliza el agente extintor adecuado (Tipo K) 85

Equipo de computo

Realiza control efectivo del fuego 92

Utiliza el agente extintor adecuado (Dioxido de Carbono) 77

Utiliza el agente extintor que realiza el control pero con daños a los equipos (Polvo quimico seco) 23

Estante de libros

Realiza control efectivo del fuego 92

Utiliza el agente extintor adecuado (H2O) 77

Liquidos combustibles

Realiza control efectivo del fuego 92

Utiliza el agente extintor adecuado (Dioxido de Carbono) 92

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

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

Posipedia

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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

MAGDALENA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU 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



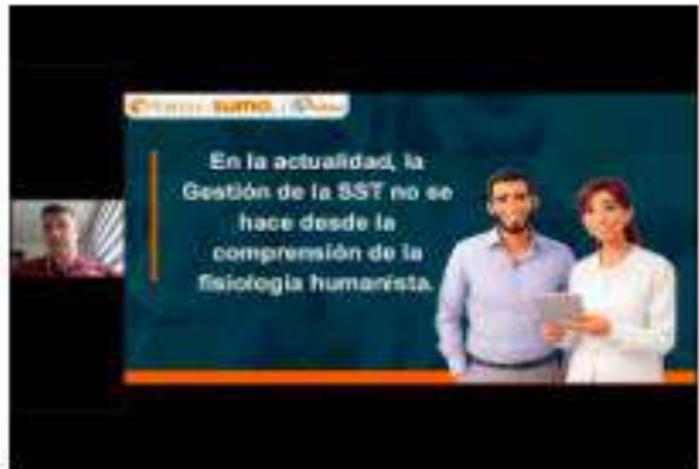
Sesión 6: El gobierno de sí y la verdad para el logro de los indicadores Fecha: junio 11, 2024

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

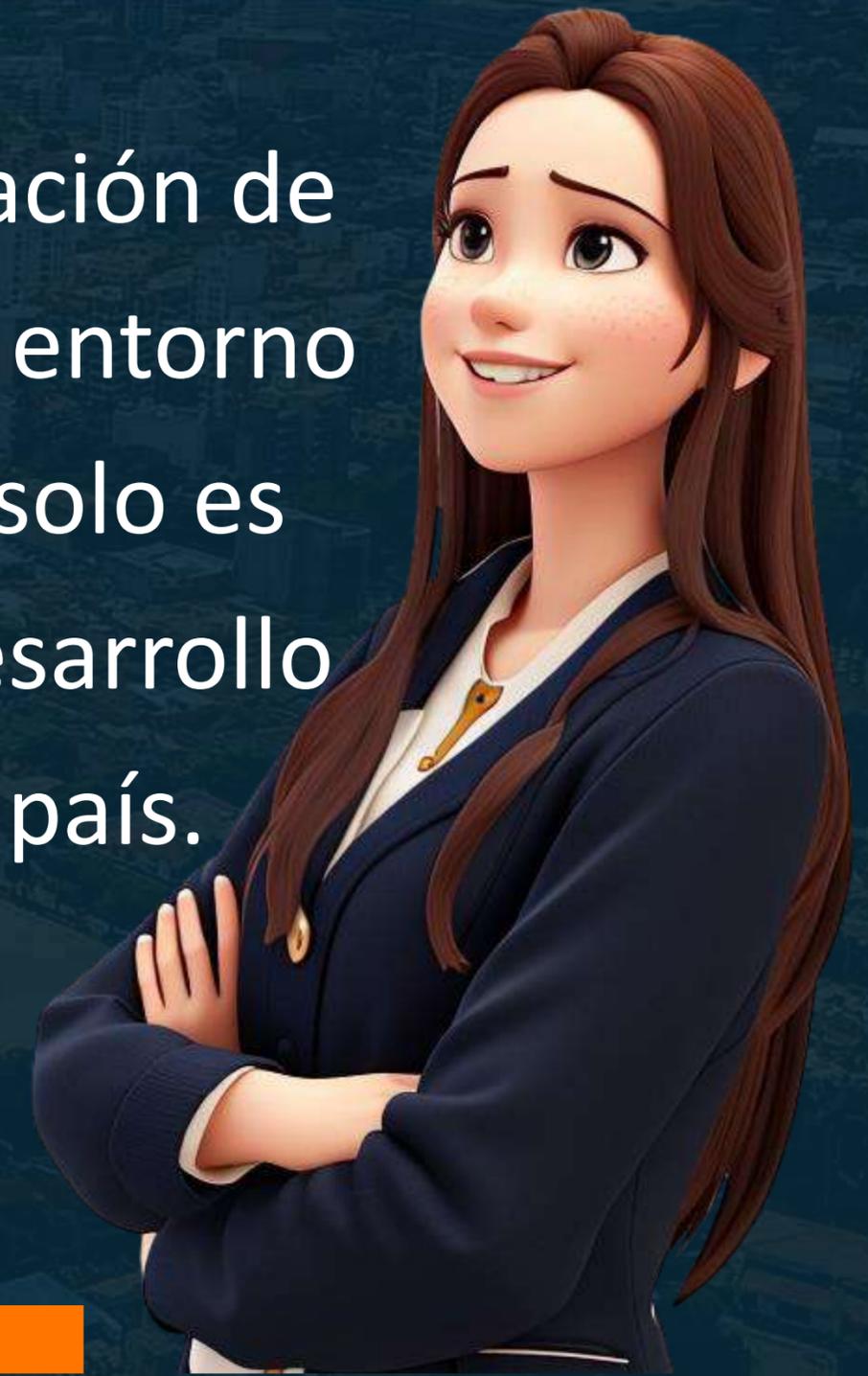


Sesión 3: La fisiología del humanismo como herramienta para un trabajo natural Fecha: abril 3, 2024

Habilidades humanas para la seguridad y salud en el trabajo

Hagamos un compromiso inicial:

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.





Tomado de:
<https://i.pinimg.com/originals/5a/71/81/5a71814616a8150f903561e833064bb7.jpg>

¿Qué es la ética en el trabajo?



Pa

tes.

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 omite 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

Falta de conciencia
ética y humanista.

Problema 2

Falta de
liderazgo ético.

Problema 3

Falta de
habilidades
blandas.

Problema 4

Falta de
rendición de
cuentas.

Problema 5

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.

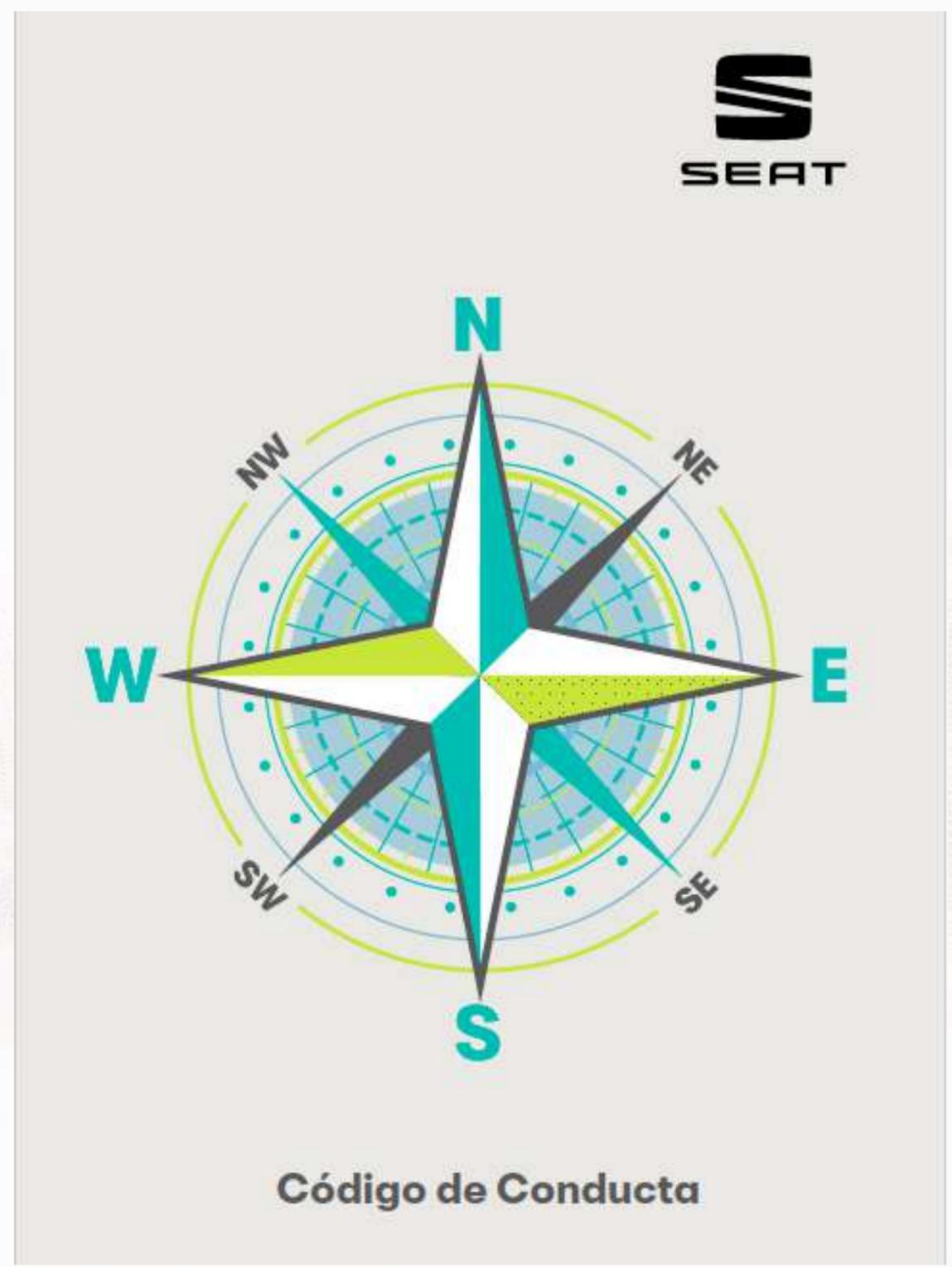


RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

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.





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”

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

Posipedia

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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

MAGDALENA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Jesús Palomino Cervantes



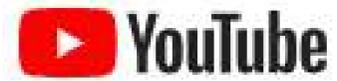
- Abogado.
- Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.
- Asesor Empresarial Legislación en Riesgos Laborales.
- Catedrático Especializaciones SST.
- YouTuber Legislación SST.
- Director “Academia Virtual JP”



jesus.palomino@hotmail.com



3106403928



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 de 2015

NORMATIVIDAD:

ACTUALIZACION DECRETO 1072 DE 2015



Leyes 2024

Ley 2365 de Junio 20 de 2024	Medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior.
Ley 2381 de Julio 16 de 2024	Sistema de Protección Social Integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común.
Ley 2388 de Julio 26 de 2024	Disposiciones sobre la familia de crianza.
Ley 2393 de Julio 26 de 2024	Uso de cinturón de seguridad de tres puntos para el transporte escolar.
Ley 2394 de Julio 26 de 2024	Protección derechos estudiantes gestantes, estudiantes en período de lactancia y estudiantes en licencia de paternidad.

Resoluciones 2024

Resolución 40117 de Marzo 11 de 2024	Ministerio de Minas y Energía: Modifica el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas – RETIE
Resolución 591 de Abril 4 de 2024	Ministerios de Salud y Ambiente - Adopta el Manual para la Gestión Integral de Residuos Generados en la Atención en Salud.
Resolución 625 de Abril 12 de 2024	Ministerios de Salud y Protección Social - Adopta la iniciativa internacional “Hospitales resilientes frente a emergencias de salud y desastres”
Resolución 633 de Abril 15 de 2024	Ministerio de Salud y Protección Social: Adopta la Iniciativa Global de Equipos Médicos de Emergencia como Programa Nacional para la reducción del riesgo ante emergencias y desastres en el sector de la salud.
Resolución 1197 de Julio 5 de 2024	Ministerio de Salud y Protección Social: Procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.
Resolución 1857 de Mayo 27 de 2024	Ministerio del Trabajo: Seguridad y salud para el desarrollo de trabajo en calderas.
Resolución 1442 de Agosto 14 de 2024	Ministerio de Salud y Protección Social: Adopta la Undécima revisión de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE 11).
Resolución 35215 de Julio 29 de 2024	Ministerio de Transporte. Prorroga entrada en vigencia Reglamento Técnico Cintas reflectivas para uso en automotores.

Circulares 2024

Circular 0157 de Febrero 16 de 2024	Ministerio de Transporte- Dirección de Tránsito y Transporte. Publicaciones de videos que permiten establecer la comisión de infracciones de tránsito.
Circular 059 de Agosto 14 de 2024	UNGRD- Simulacro nacional de Respuesta a Emergencias 2024

Otros 2024

Comunicado Conjunto de
Febrero 22 de 2024

IAF/ISO: Incorporación de consideraciones sobre el cambio climático a las Normas de Sistemas de Gestión- Enmiendas Numerales:

4.1. Comprensión de la organización y su contexto.

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

4.2. Comprender las necesidades de las partes interesadas.

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



Acoso sexual

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

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 13. Garantía de protección.

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las ARLs 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 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.

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

Reforma Pensional

- 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.

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) smImv,

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

(. . .)

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.

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).

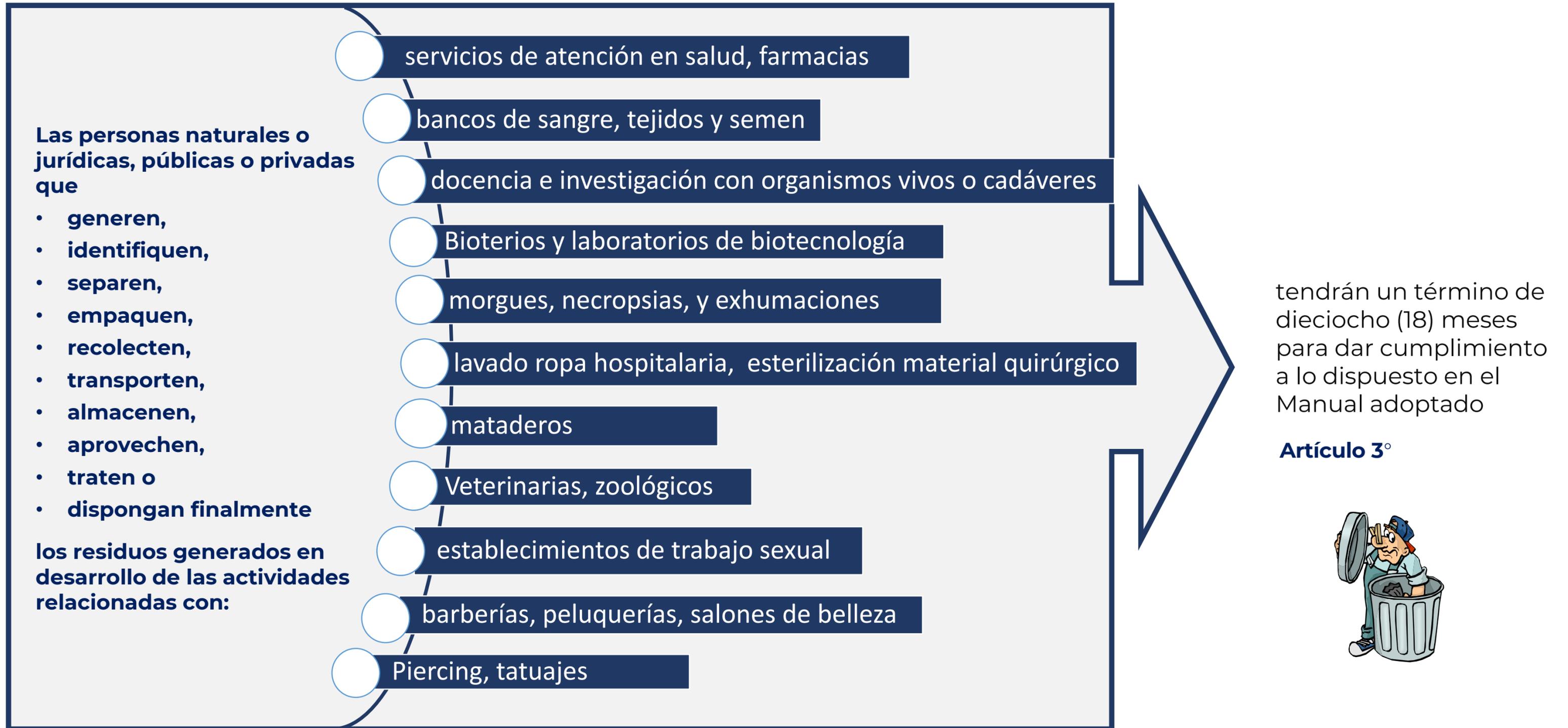
(. . .)

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.



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

Clasificación Internacional de Enfermedades

- **Resolución 1442 de 2024: Adopta Undécima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE 11).**

Por medio de la cual se adopta la Undécima revisión de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE 11), para la codificación de morbilidad y mortalidad en Colombia y se establece el período de transición de CIE 10 a CIE 11.

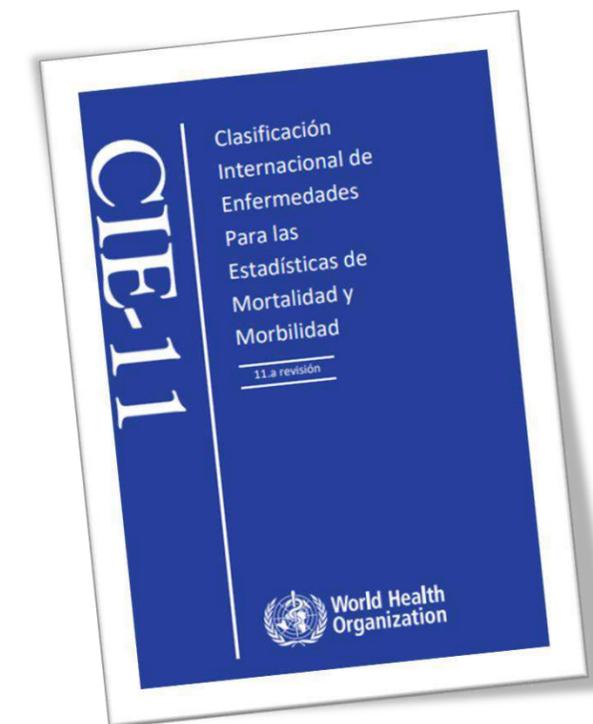
Artículo 2°.- Ámbito de aplicación.

1. Organismos de Dirección, Vigilancia y Control del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
2. Entidades Promotoras del Régimen Contributivo y Subsidiado y demás EOC;
3. Entidades pertenecientes a los Regímenes Especial y de Excepción de salud.
4. Secretarías de Salud de orden departamental, distrital, local o las entidades que hagan sus veces.
5. Prestadores de servicios de salud incluyendo profesionales independientes.
6. Compañías de Seguros para accidentes de tránsito, pólizas de hospitalización y cirugía..
7. La Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud — ADRES.
8. Administradoras de riesgos laborales.
9. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.
10. El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.
11. Organizaciones sector salud que tengan parte en la elaboración y consolidación de los Registros Individuales de Prestación de Servicios de Salud, las fichas de notificación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica, que generan y reportan registros de mortalidad e incluyendo el módulo de Nacimientos y Defunciones adscrito a la plataforma de Registro Único de Afiliados al Sistema de la Protección Social, el registro de prescripciones, las historias clínicas, epicrisis y otros registros de morbimortalidad.
12. Agentes del sistema que utilicen la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades -CIE

Por medio de la cual se adopta la Undécima revisión de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE 11), para la codificación de morbilidad y mortalidad en Colombia y se establece el período de transición de CIE 10 a CIE 11.

Artículo 3°.- Período de transición.

Las entidades, organizadores y autores a las que se refiere la presente resolución, tendrán un plazo máximo de doce (12) meses contados desde la publicación, para implementar la CIE11. Durante dicho periodo deberán dar cumplimiento a las actividades necesarias para la implementación de la CIE 11.



Derechos estudiantes lactantes

Ley 2394 de 2024: garantiza protección derechos estudiantes gestantes, estudiantes en período de lactancia y estudiantes en licencia de paternidad.

derechos de estudiantes gestantes, estudiantes en período de lactancia y estudiantes en licencia de paternidad en las instituciones educativas del país.

Artículo 2°.- GARANTÍA En el acceso y permanencia de estudiantes en estado de gestación, en periodo de lactancia o con licencia de paternidad.

Todos los establecimientos educativos del país deberán garantizar que los y las estudiantes que se encuentren en estado de gestación, o en periodo de lactancia, o los estudiantes que se encuentren en licencia de paternidad debidamente comprobada y certificada, gocen del derecho a la educación con los ajustes requeridos en la prestación del servicio educativo considerando la situación transitarla por la que atraviesan, de tal forma que sea equiparable a los demás alumnos y alumnas en relación a su acceso y permanencia, lo cual implica que las y los estudiantes que se encuentren en esta situación no pueden ser objeto de algún tipo de discriminación.

derechos de estudiantes gestantes, estudiantes en período de lactancia y estudiantes en licencia de paternidad en las instituciones educativas del país.

Artículo 8°.- Salas Amigas de la Familia Lactante en Entornos Educativos

Los establecimientos educativos a los que hace referencia el artículo 1o de la presente ley, adecuarán en sus instalaciones un espacio digno para que las mujeres en periodo de lactancia puedan extraer la leche materna garantizando las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la misma, bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella para alimentar al bebé en ausencia Temporal de la madre o para lactar al bebé al interior de la institución en aquellos casos que sea transportado para fines de lactancia mientras la madre se encuentra cumpliendo su jornada educativa.

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

Preocupación por el futuro de la 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.

Resolución 4502 de 2012

Artículo 1. Excepciones.

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



Diseño



Administración



Ejecución

Momentos del SG-SST



Diseño



Administración

IMPLEMENTACION



Ejecución

Momentos del SG-SST

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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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, 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 responsable frente a los accidentes o enfermedades laborales que se llegaran a ocasionar por la no implementación de las medidas descritas en la presente resolución por parte de sus trabajadores, trabajadoras y contratistas.

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 funciones
- Elaboración Manual de Contratistas.

Problema 5. Preocupación por el futuro de la SST,

RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES:

Prepararse para la Acreditación en SST.

Resolución 0312 de 2019:

Art 22: Acreditación en SST

2019

2022

2023

Resolución 5490 de 2023:

Amplía plazo para el reconocimiento y otorgamiento del certificado de acreditación en SST

Resolución 5350 de 2022:

Establece el tiempo para el reconocimiento y cumplimiento del certificado de acreditación en SST

Resolución 0312 de Febrero 13 de 2019

Artículo 22. Acreditación en SST

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

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

COMPROMISO:

**MANTENER ACTUALIZADA LA
MATRIZ LEGAL EN
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**



ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

Posipedia

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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

MAGDALENA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU 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**



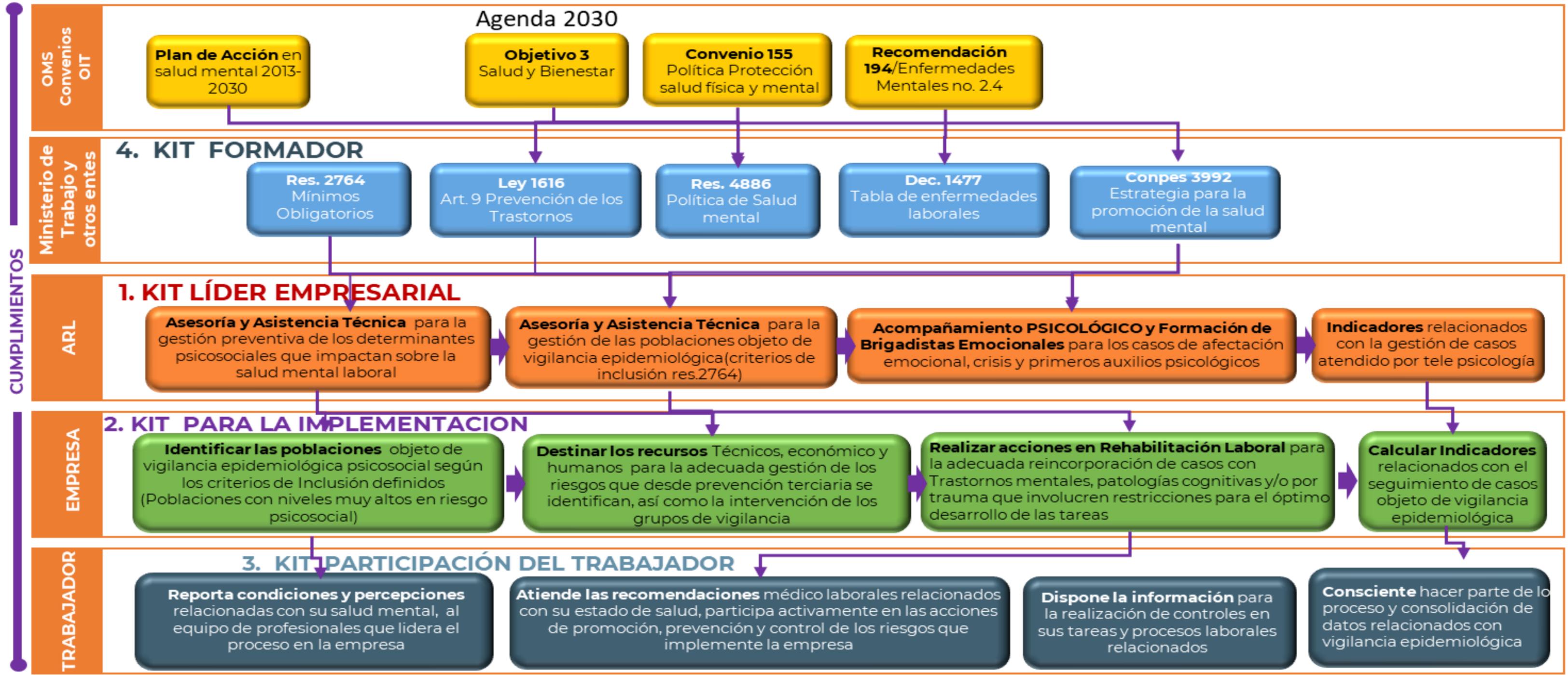
NORMATIVIDAD: HERRAMIENTAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL

Marco Legislativo Gestión de la Salud Psicosocial



NORMATIVIDAD: HERRAMIENTAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL

Gestión en Salud Mental



PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

Vision segmentada para el abordaje psicosocial

Compromisos parciales de la alta dirección que limitan acciones administrativas contundentes

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

Esfuerzos dispersos que generan baja efectividad en los resultados

Dificultades Tecnológicas para asumir los retos presentes y futuros

TENDENCIAS MUNDIALES:



Inclusión,
Diversidad,
Igualdad y Equidad
para la
sostenibilidad



Generar Resiliencia
Organizacional y
flexibilización



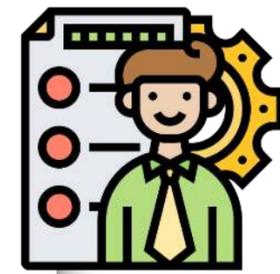
Innovación y
tecnología en el
contexto humano



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.

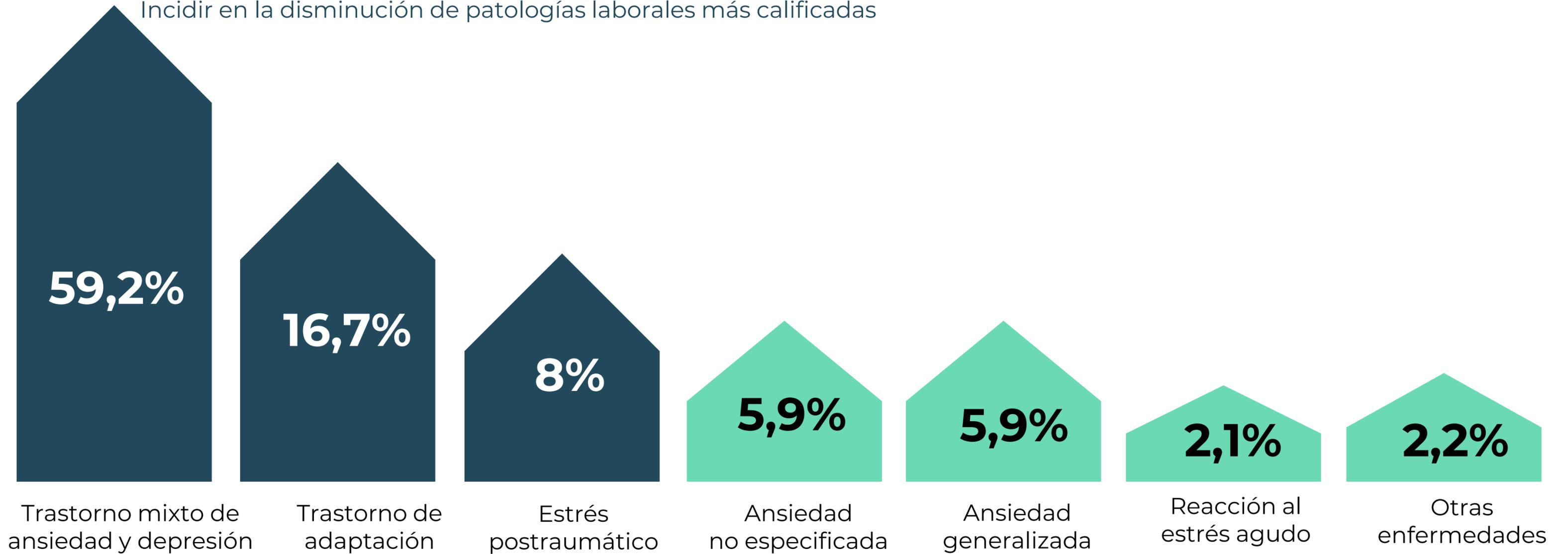
3

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



Retos de la gestión psicosocial

Incidir en la disminución de patologías laborales más calificadas



Retos de la gestión psicosocial saludable





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, movilizandoredes de trabajo focalizadas en las “Personas”

LOGROS ALCANZABLES

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

Estrategias de valor en la gestión psicosocial

Mantener y mejorar el bienestar y salud de empresas y trabajadores

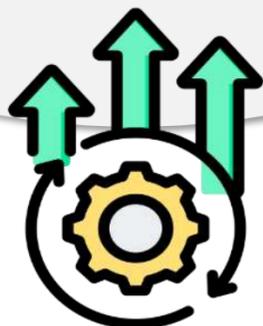
Disminuir la frecuencia y severidad de los siniestros

Indicadores para la sostenibilidad y el éxito empresarial de la estrategia

PREVENTIVOS

Abordaje por atención primaria psicosocial a través de:

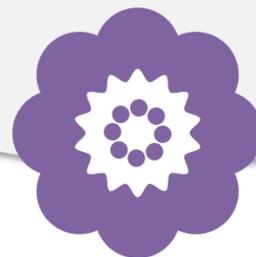
- Implementación de Acciones Organizacionales
-
- Abordaje colectivo para la generación de competencias Humanas (Poblaciones sanas)



PROACTIVOS

Co-creación de escenarios y acciones organizacionales

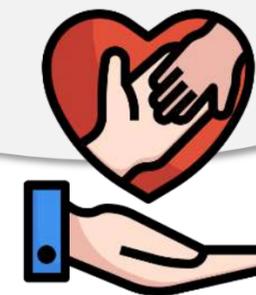
- Cambios en Políticas
- Procesos
- Procedimientos
- Generación e capacidades Técnicas empresariales



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

**¡POSITIVAMENTE
MÁS!**

PREVENTIVO

HUMANO

DIVERSO

FLEXIBLE

EQUITATIVO

INNOVADOR



ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA

QUÉ..



Un Modelo de Abordaje en Salud Psicosocial
POSITIVAMENTE MAS!

CÓMO..



Kits de Movilización por Roles de Implementación

CON QUÉ..



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

2H Plan de Gestión del Riesgo

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

Promoción y Prevención

1P
 Análisis psicosocial
 Diagnóstico nivel de desempeño organizacional

Atención primaria



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

Acciones basadas en la evaluación de los riesgos

Atención secundaria

Atención Terciaria

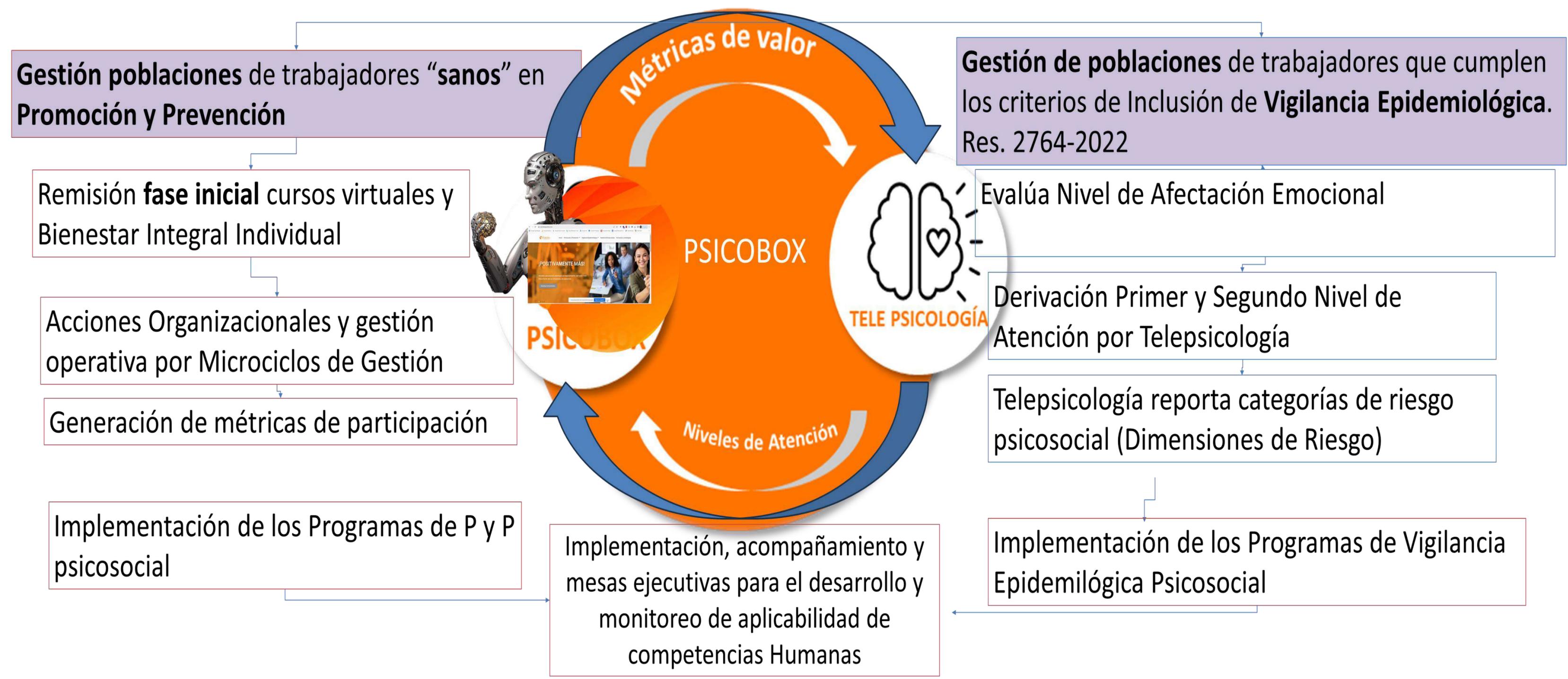
3v
 Feed back corporativo
 Prospectiva y retrospectiva en la gestión

Vigilancia Epidemiológica

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

- Formación de Brigadistas Emocionales

4A Análisis crítico y Mejora Continua

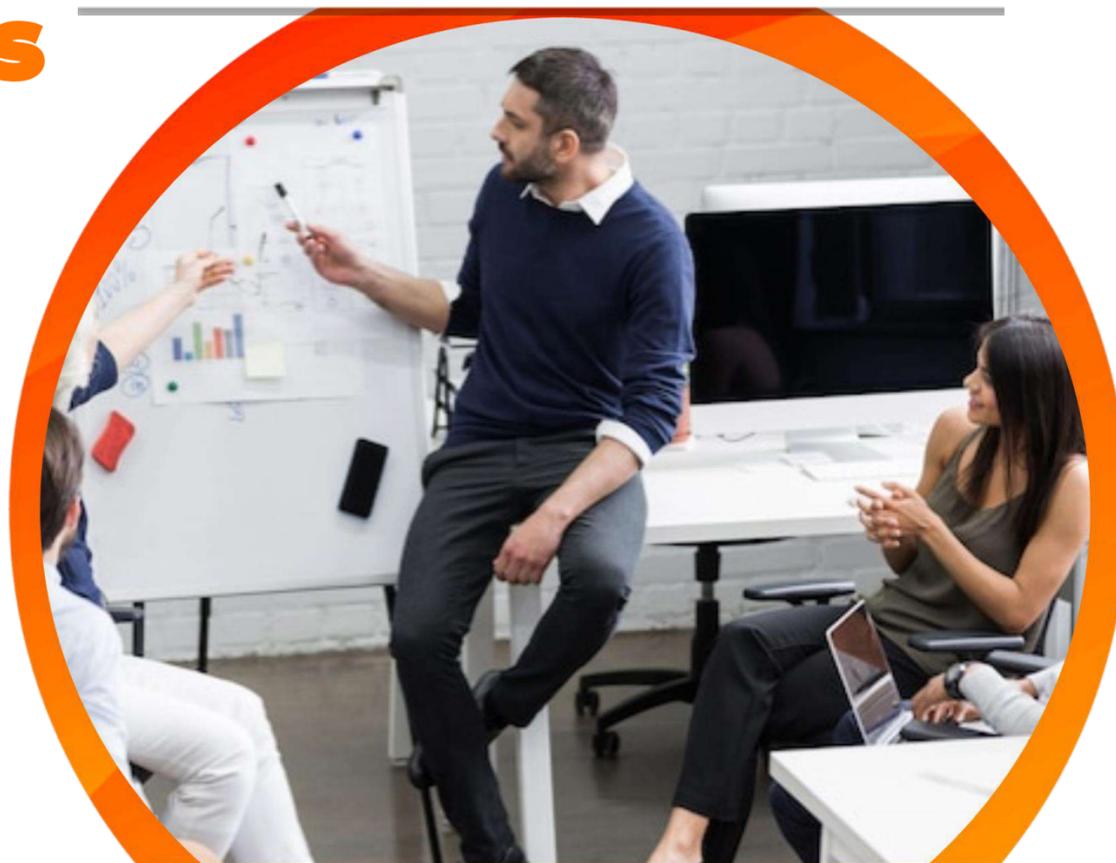


Acciones organizacionales

Identificación de dimensiones estratégicas para fortalecer la gestión psicosocial

2H

Competencias organizacionales y humanas



Generación de **Hipótesis de Negocio**

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

★ **PENSAMIENTOS**

Acompañamiento para la Aplicación de las competencias desarrolladas

★ **EMOCIONES**

★ **COMPORTAMIENTOS**

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



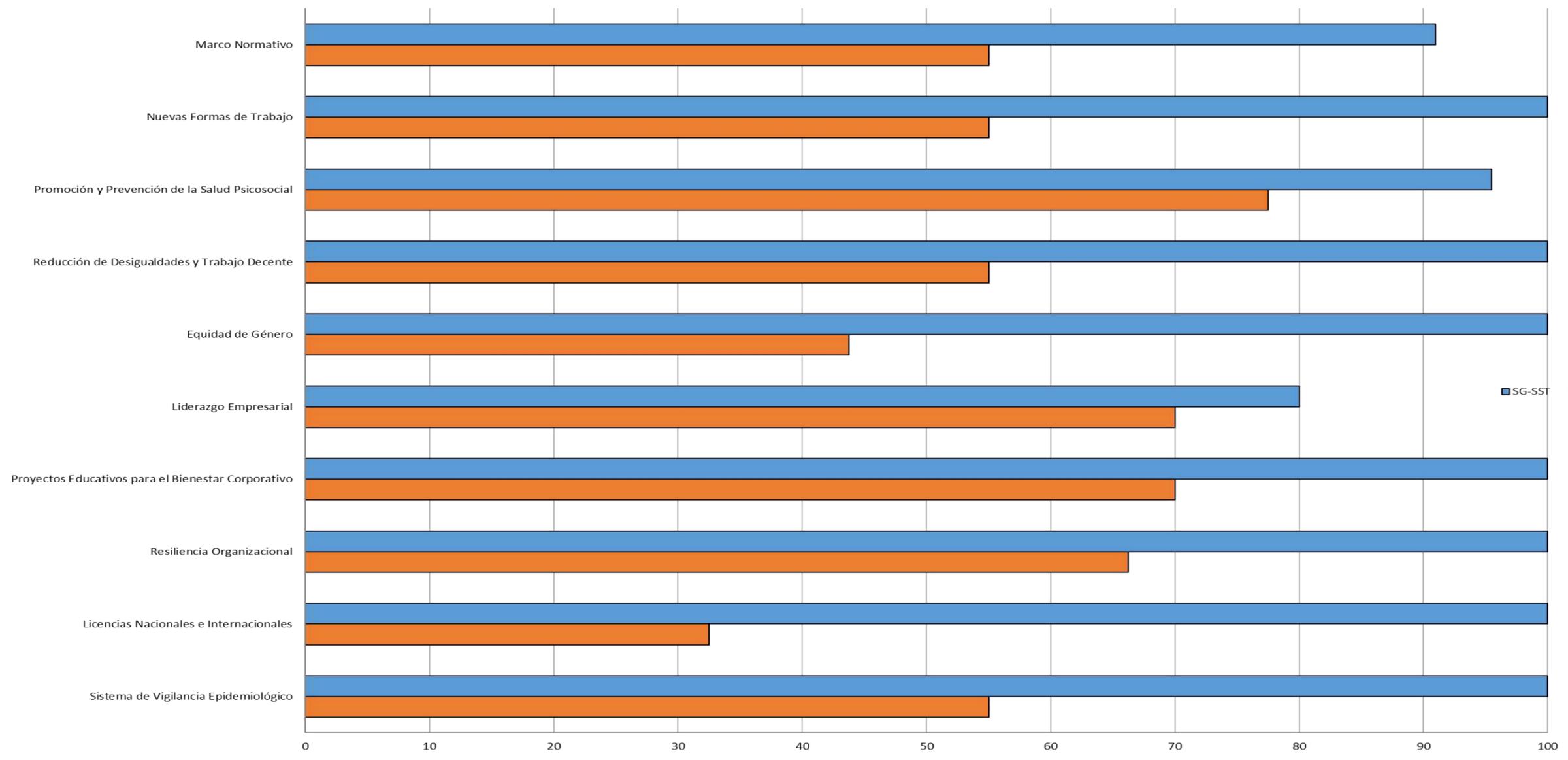
Evaluación Holística Psicosocial

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

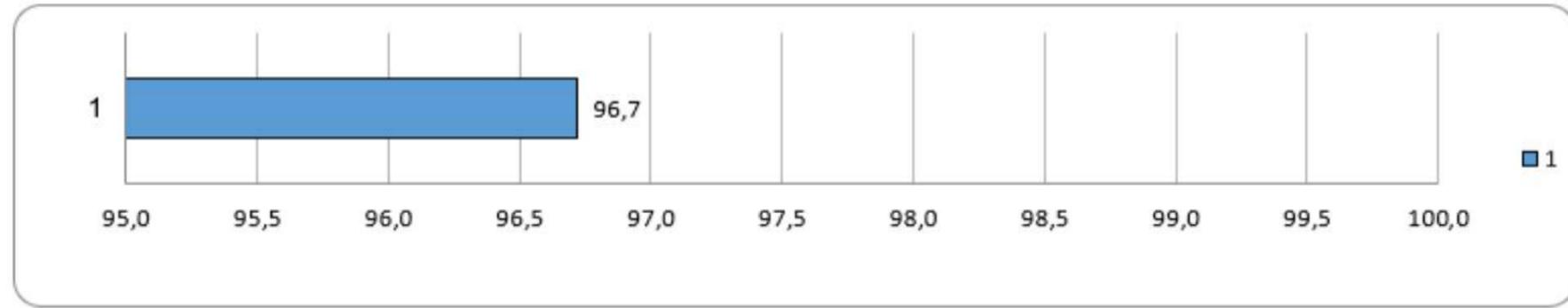
GAP 3 Y 4: Nivel de **Atención Terciaria o de Vigilancia Epidemiológica:**

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.

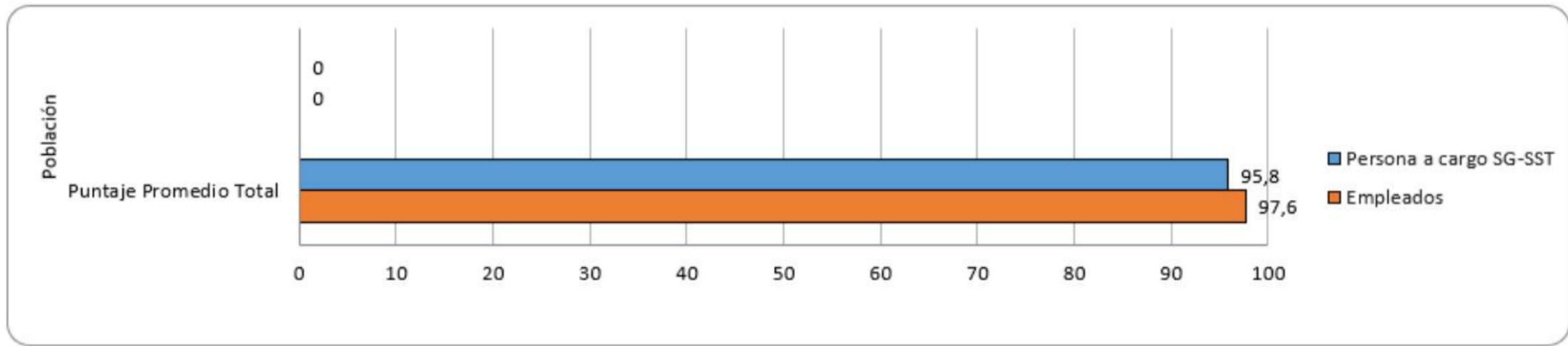
Feed Back Corporativo Métricas de Valor

3_v
 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 PSICOBBOX? ”

**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**



¡POSITIVAMENTE MÁS!

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

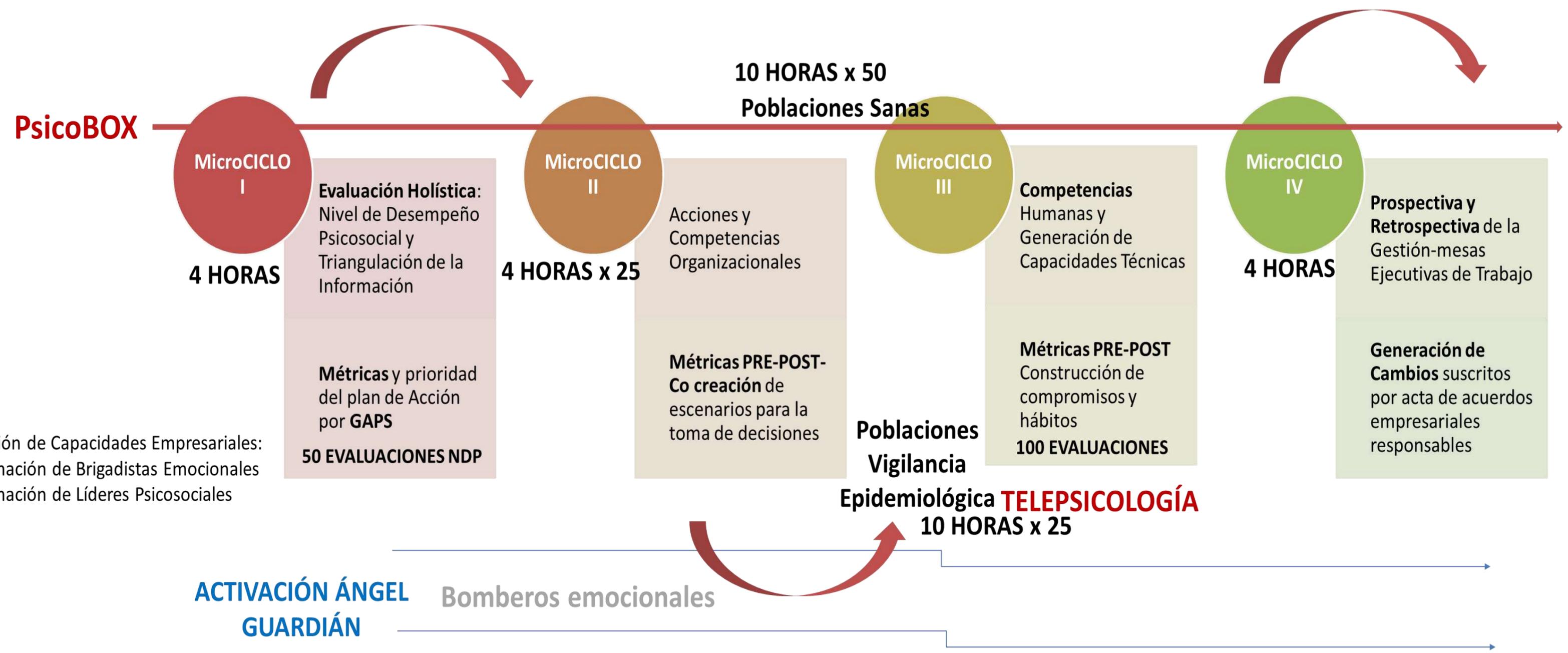
Nuestras herramientas

www.apowersoft.es está compartiendo tu pantalla.

Dejar de compartir

Ocultar

IMPLEMENTACIÓN PROYECTOS EMPRESARIALES



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
 COMPAÑÍA DE SEGUROS



Documento Técnico

Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión

Positivamente más

 Positiva Prevención


COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA


POSITIVA
 COMPAÑÍA DE SEGUROS

GUIA DEL EMPLEADOR
 Programa para el fortalecimiento del Liderazgo Consciente



Positivamente más

 Positiva Prevención


COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA


POSITIVA
 COMPAÑÍA 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**



ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

Posipedia

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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

MAGDALENA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Cristian Alonso Ramírez

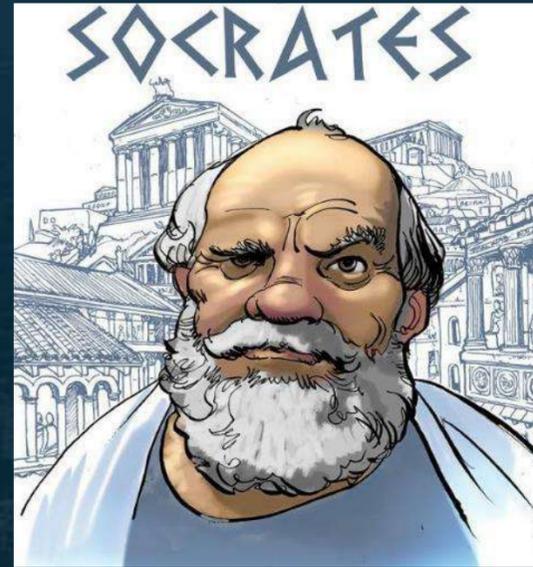


PERFIL PROFESIONAL:

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
SOCRATES (470 ac – 399 ac)
Filósofo Griego.**



NORMATIVIDAD:

Calificación de Origen

Enfermedad Laboral

LEY 1562 D 2012
Art. 5
Decreto 1477 de
2014

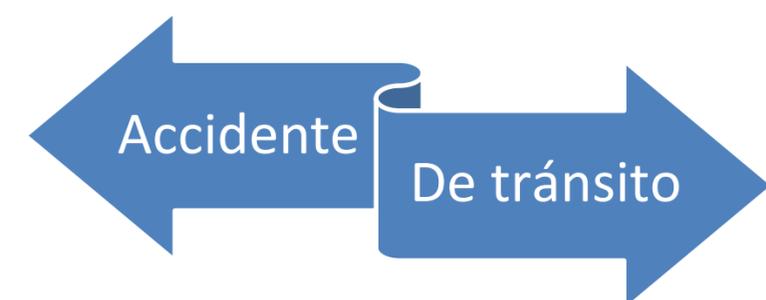
Enfermedad
Común

Accidente de Trabajo

Ley
15622012
Artículo 3º

Accidente Común

Código Nacional de
Tránsito, 2002



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.

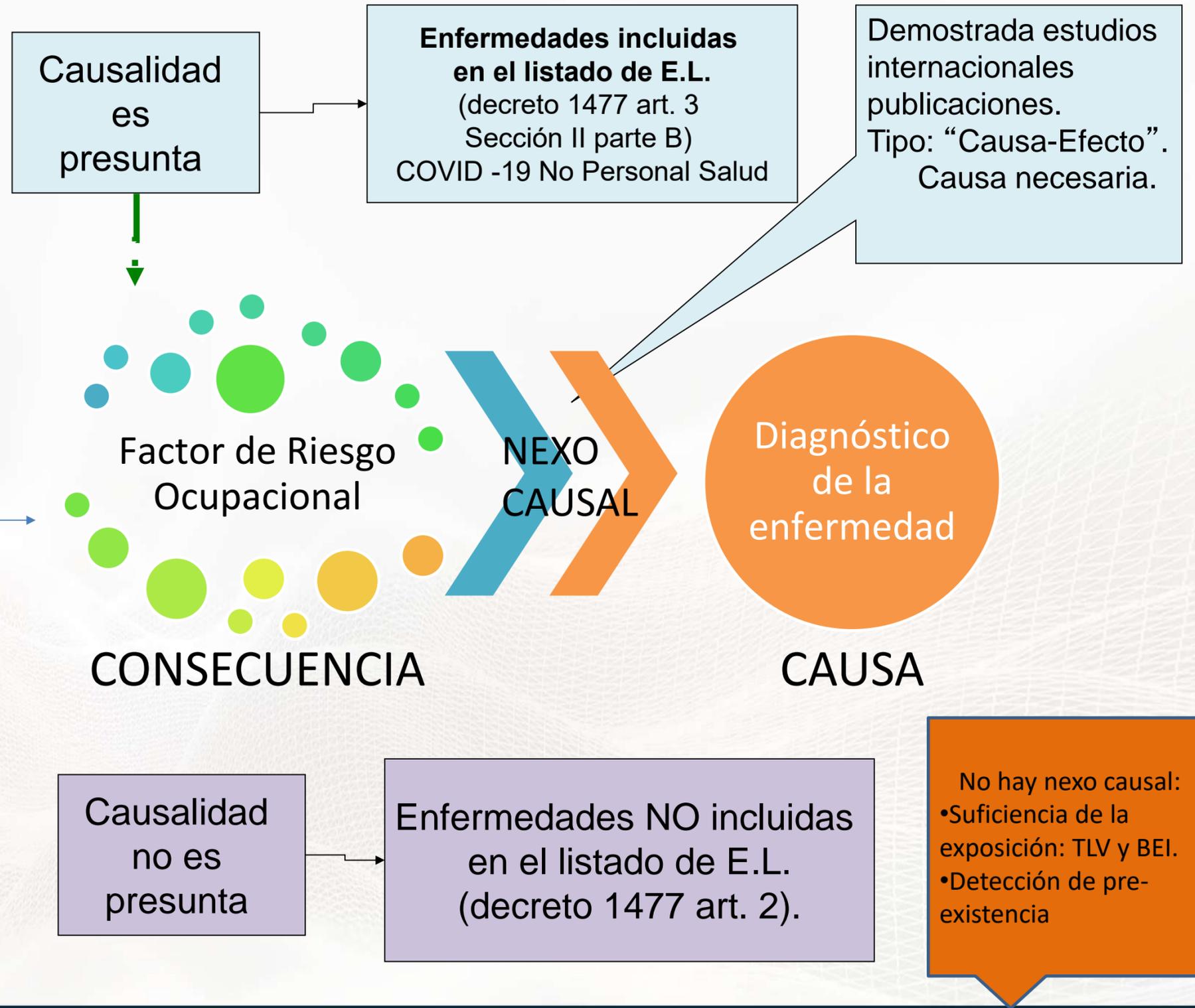
El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las **enfermedades** que se consideran como **laborales** y en los casos en que una enfermedad **no** figure en la **tabla** de enfermedades laborales, pero se demuestre la **relación de causalidad** con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.



Listado de Enfermedades Laborales



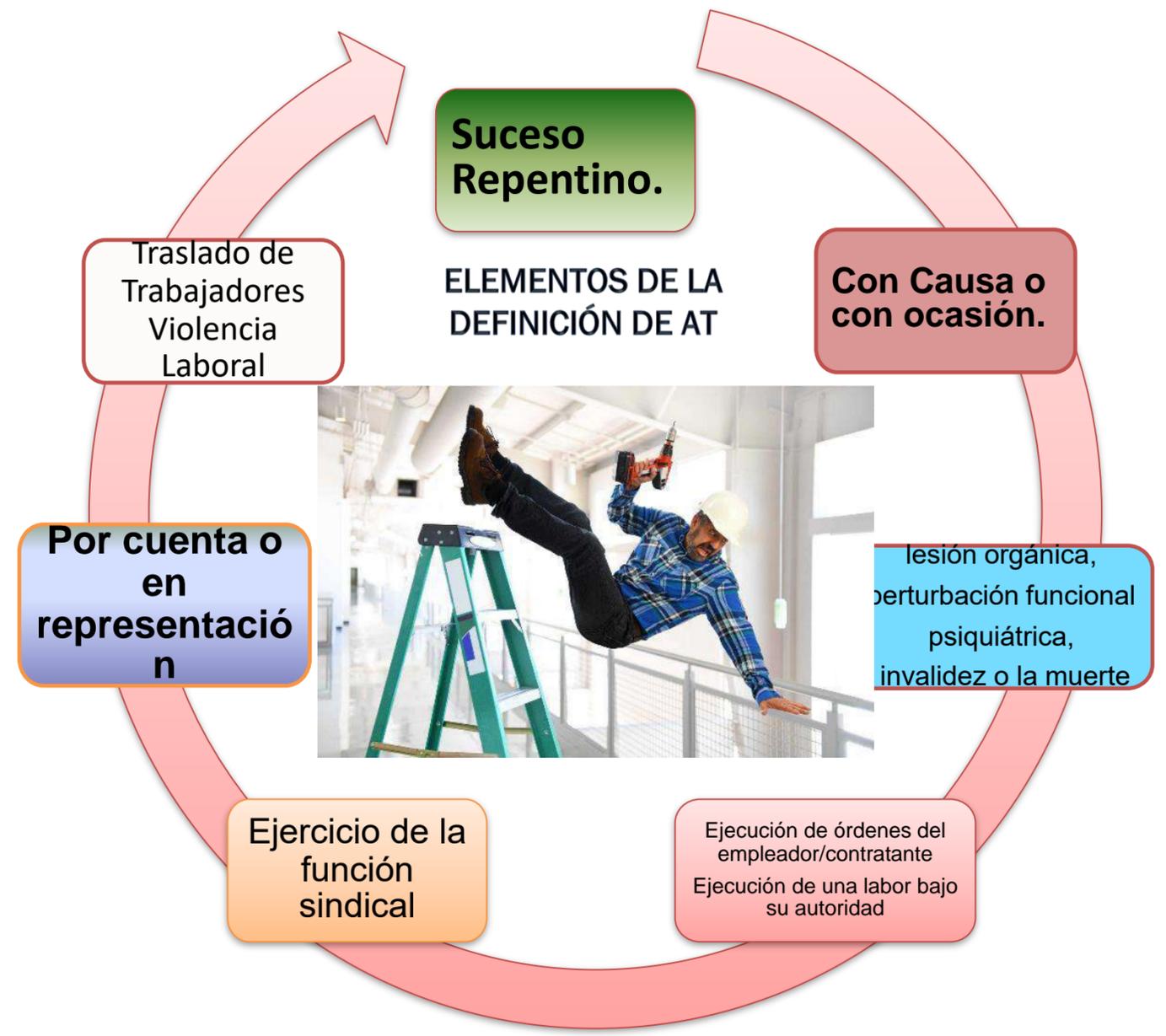
Enfermedades laborales directas
 decreto 1477 art. 3 Sección II parte A /decreto 676 art 1 COVID -19 Personal Salud / decreto 538 de 2020 articulo 13



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.



Artículo 142. Decreto Ley 019 de 2012.

La PCL y calificar el grado de invalidez, y origen

Calificación



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



Ley 1751 de 2015

Art 119: 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)



<p>Aplicación: Prestaciones. Determinar la PCL y O de cualquier origen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Habitantes del territorio nacional, • Trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, • Sector privado en general,
<p>No se aplica: Certificación de discapacidad o limitación: obtener los beneficios (Leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>invalidez de los aviadores civiles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artículos 11 y 12 del Decreto 1282 de 1994 • Capacidad para ser Piloto
<p>Decreto 1655 de 2015</p> <p>Decreto 094 de 1989</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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



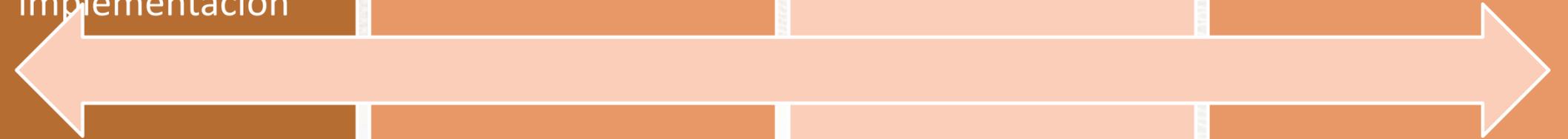
Magisterio
Decreto 1655
de 2015



Fuerzas
armadas
Decreto 094
1989



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





TITULO PRELIMINAR

1. *Estructura*

2. *Principio de Integralidad*

50%

TÍTULO PRIMERO:

VALORACIÓN DE LAS DEFICIENCIAS.

30%

TÍTULO SEGUNDO:

VALORACIÓN DEL ROL LABORAL, ROL OCUPACIONAL Y OTRAS ÁREAS OCUPACIONALES

20%

Origen y Fecha de Estructuración

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.

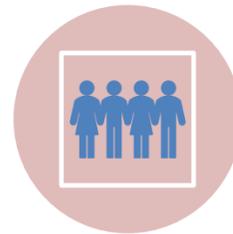
- Es el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EP – **ARL** a sus afiliados cotizantes no pensionados , por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual

(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.

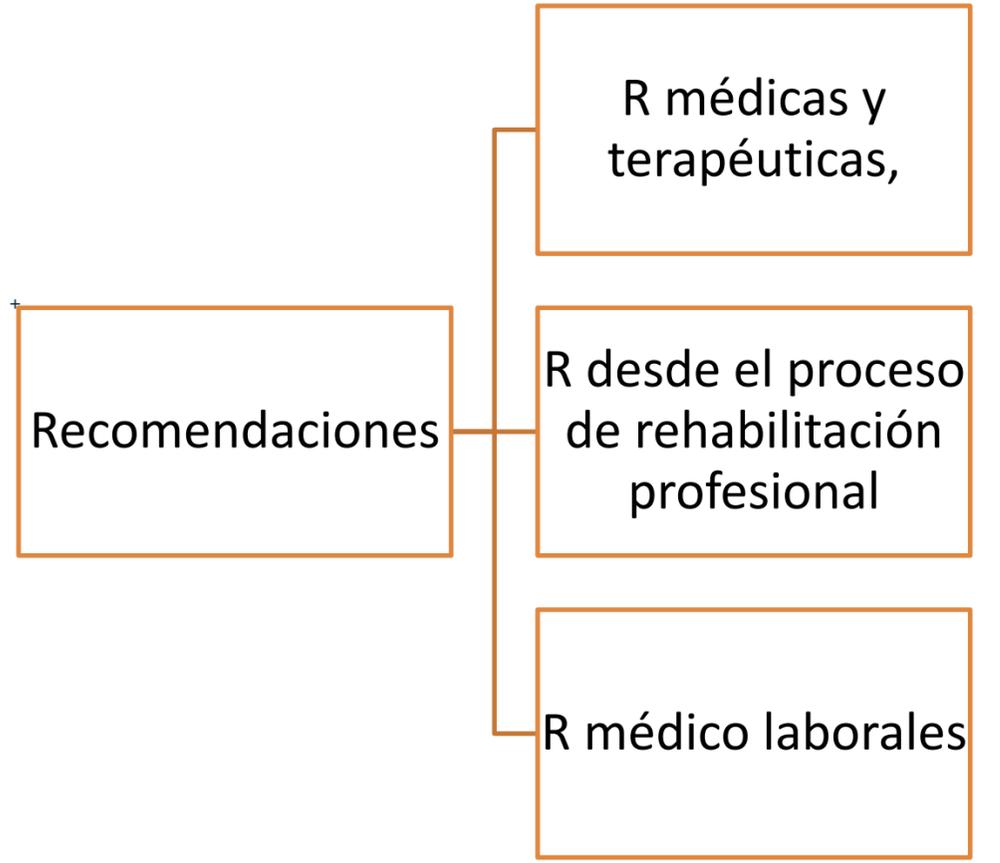


por salud pública,

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



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



Contenido del dictamen:

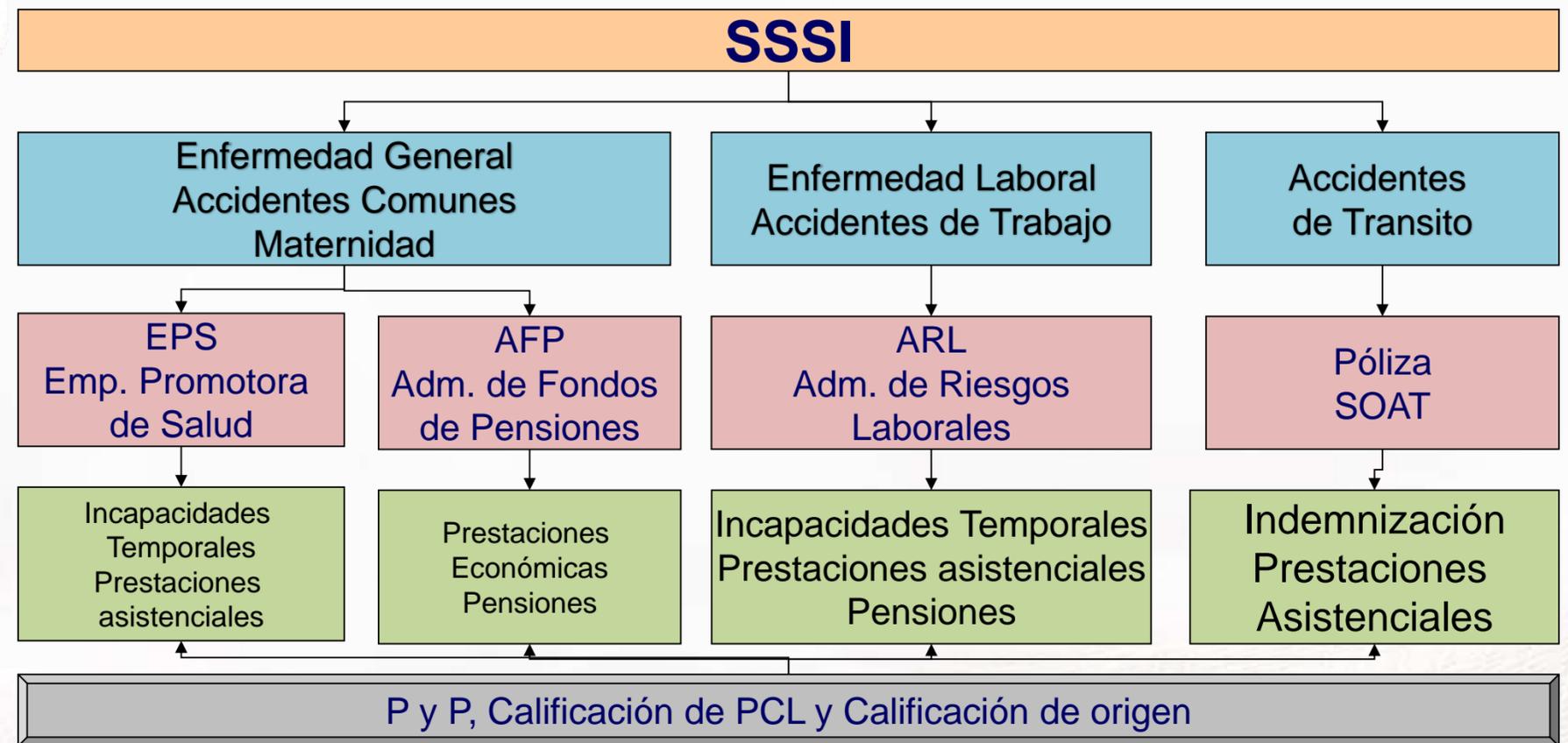
- Deficiencia
- Rol Laboral
- Otras áreas ocupacionales
- FE origen

Fundamentos de hecho y de derecho

Recursos:

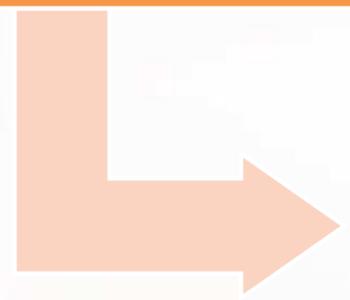
- Reposición
- Apelación
- Suplica

..... 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



Calificación Origen:

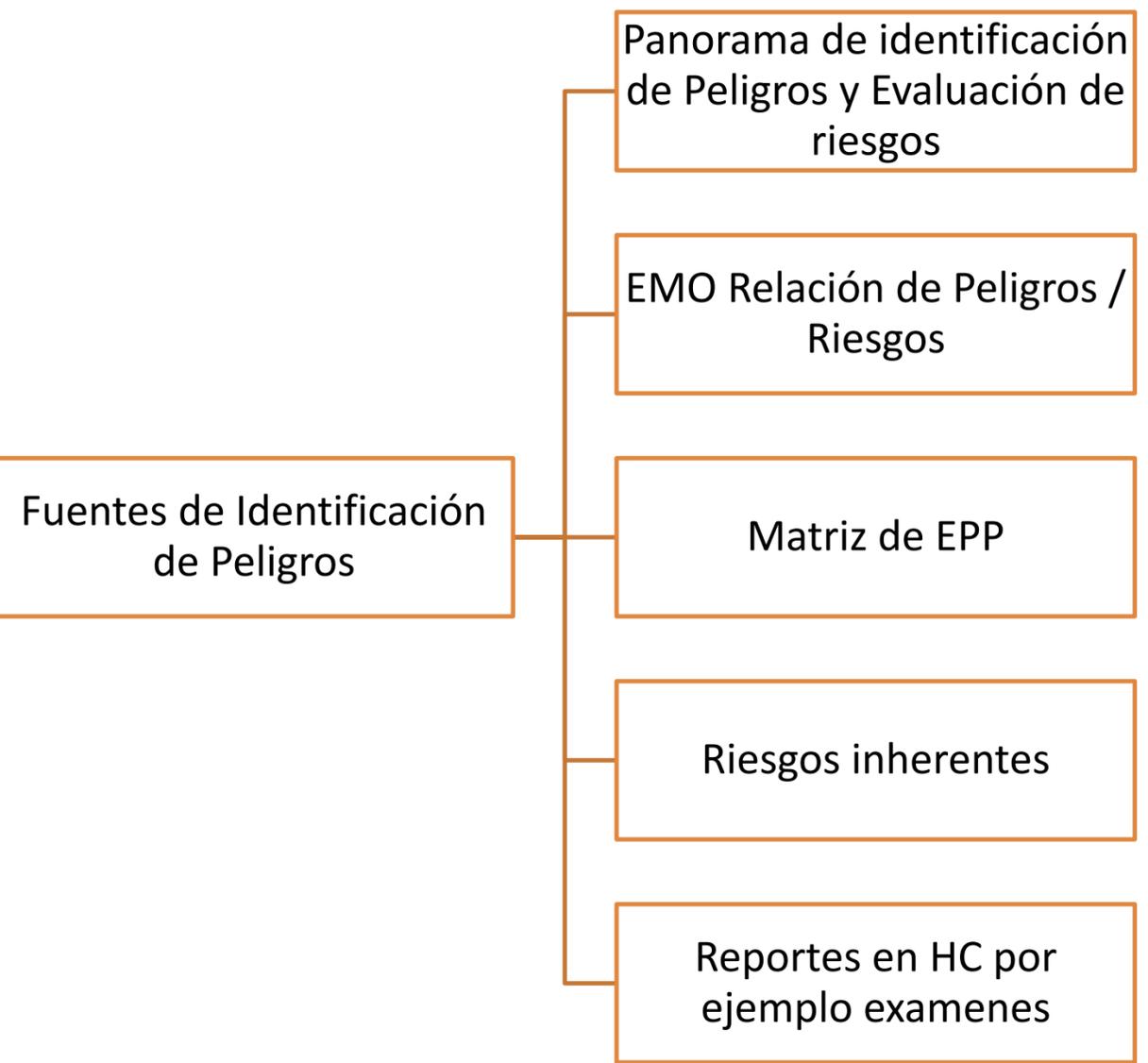
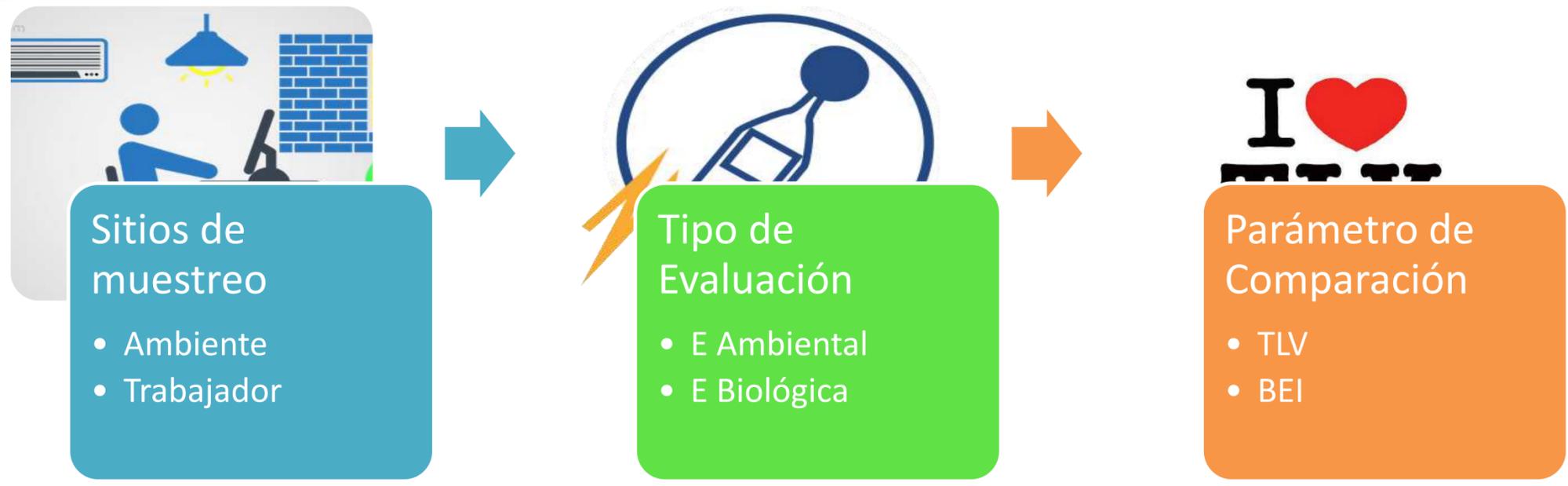
- Cual entidad asume el aseguramiento prestaciones asistenciales o económicas



Calificación PCL:

- Cuanto de paga por Indemnización / pensión

Evaluación de la Exposición a los FRO



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.

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

EPT



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

AMBIENTAL



- Resolución 2764 de 2022** Batería de instrumentos para la evaluación de FR Psicosocial, la Guía Técnica General para la P y P e intervención de los FR y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos
- Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés 2014

PSICOSOCIAL



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:

Resultados

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

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

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 pedir las, 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

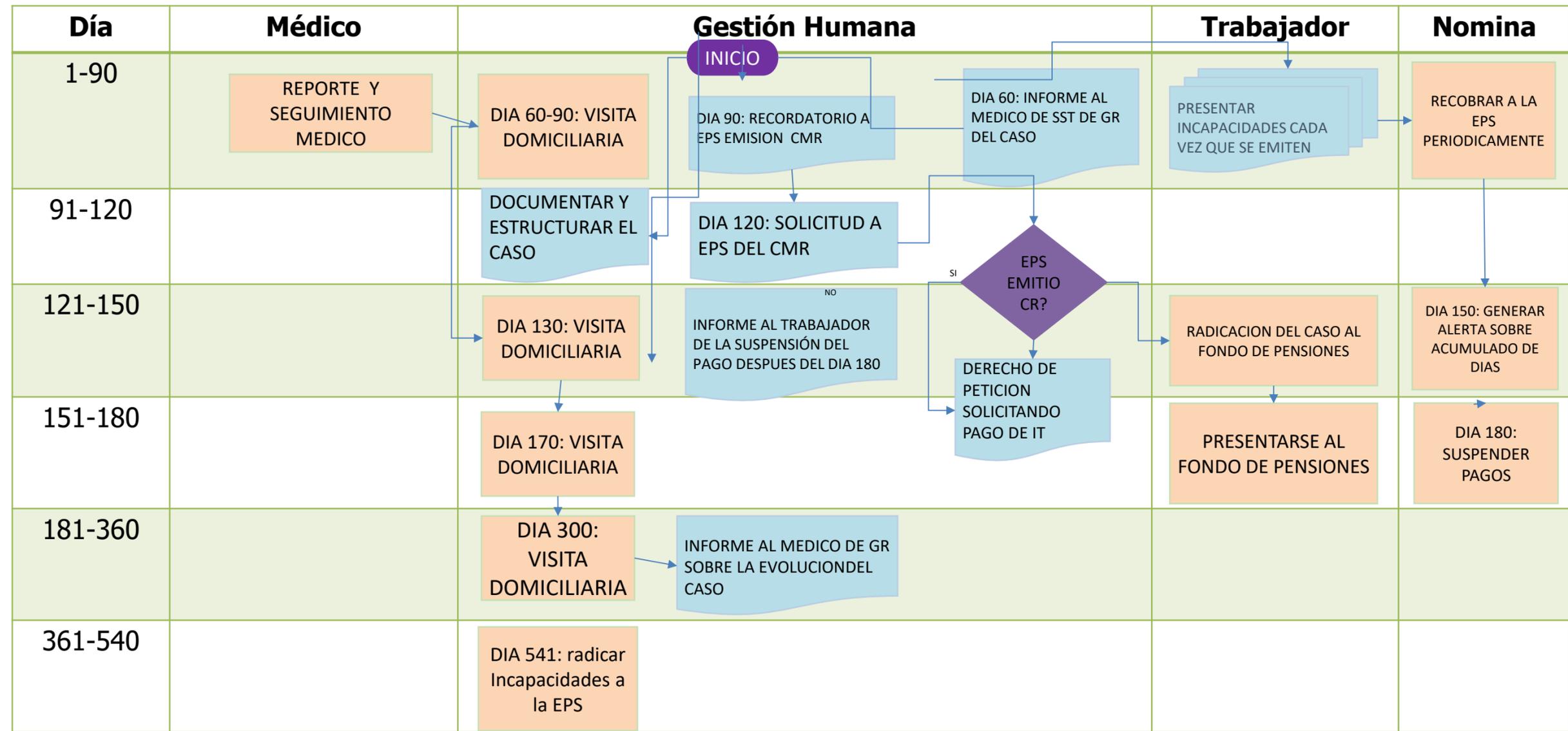
Y la Fecha de estructuración.

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 Salud 2023**

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

CONCEPTO DE CALIFICACIÓN INTEGRAL DE LA INVALIDEZ:

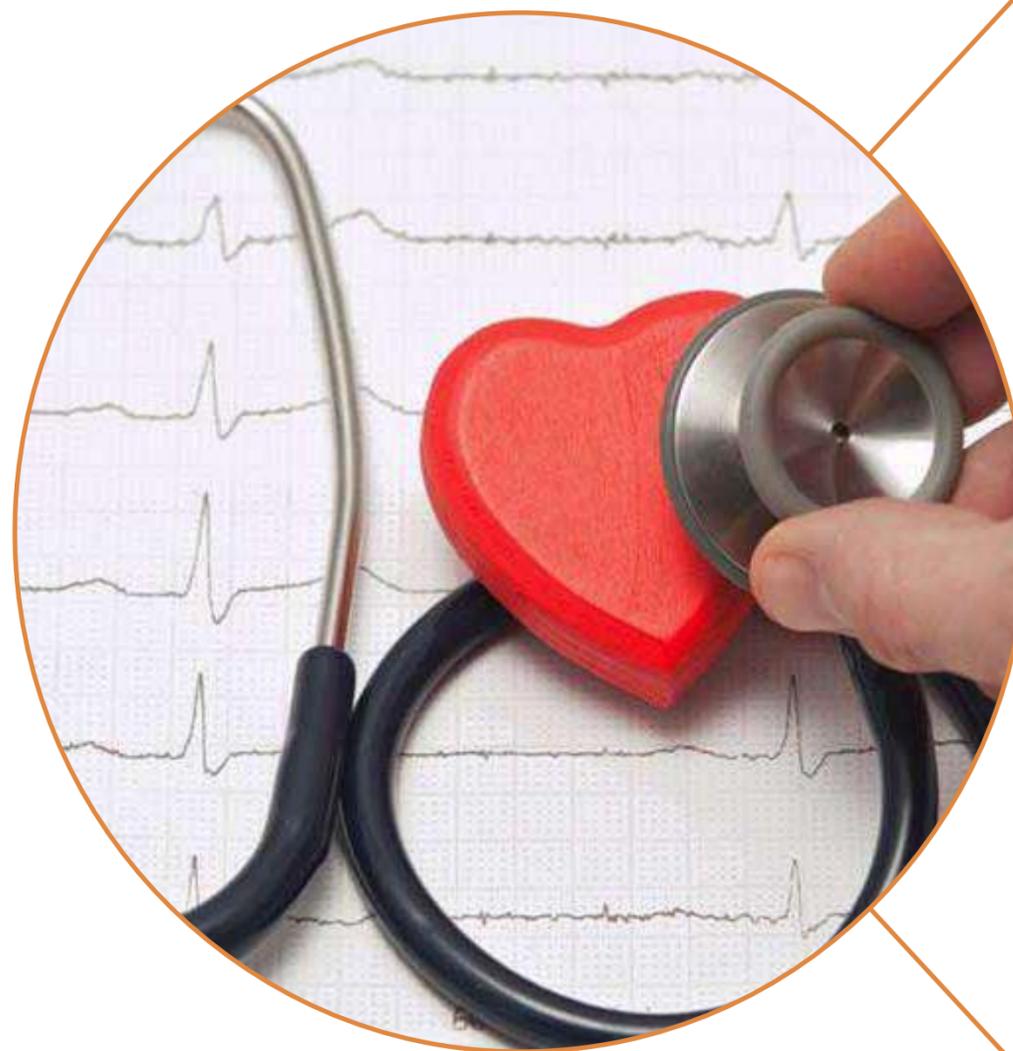
Ejercicio técnico se califica el estado de invalidez material de un trabajador que tiene patologías generadoras de PCL de diferente naturaleza, que calificadas de manera aislada en atención al origen de las mismas, no cumple criterios de invalidez, pero que al ser integradas en un solo ejercicio de calificación,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

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

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

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

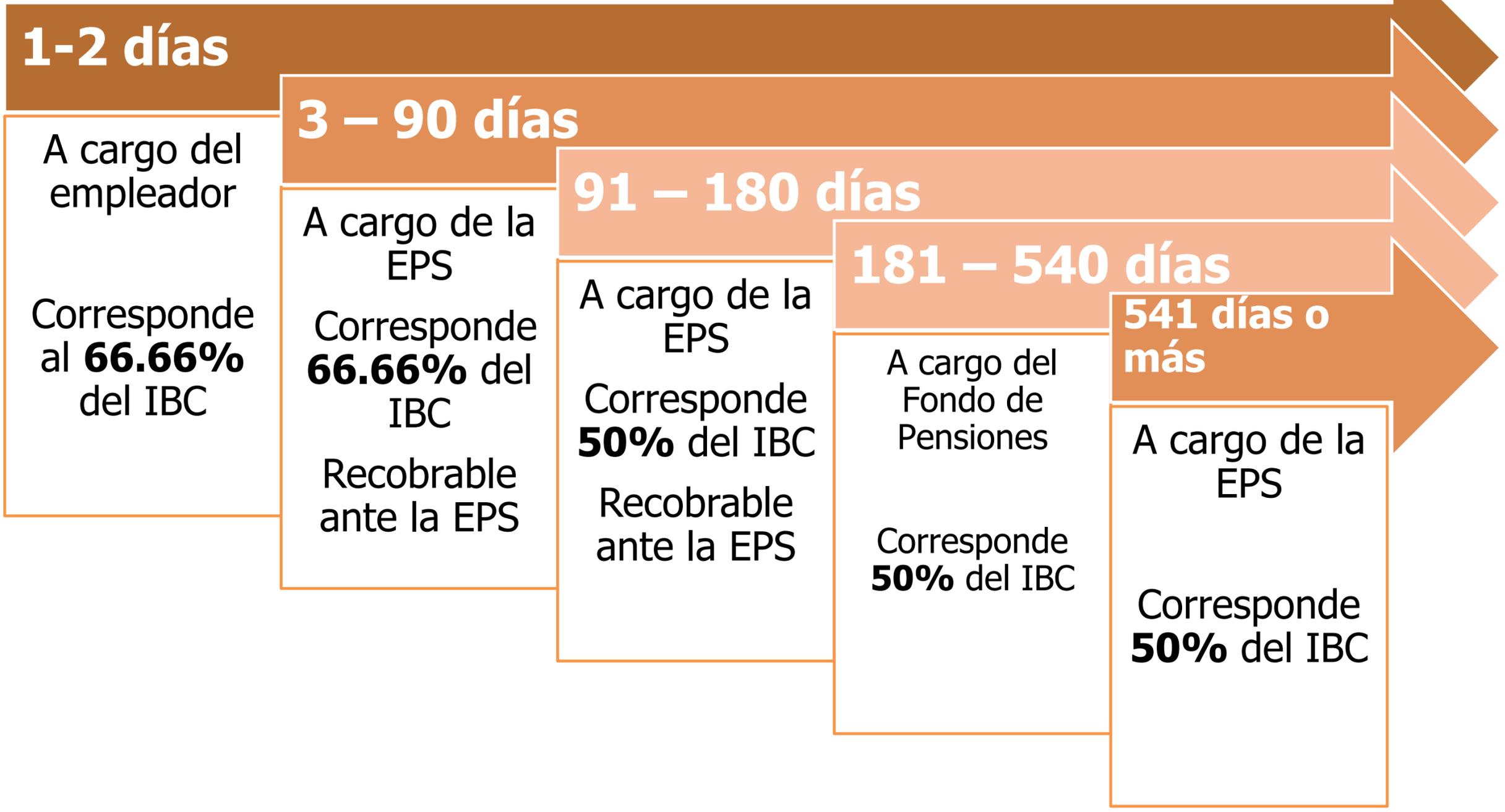
Fecha de estructuración:



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

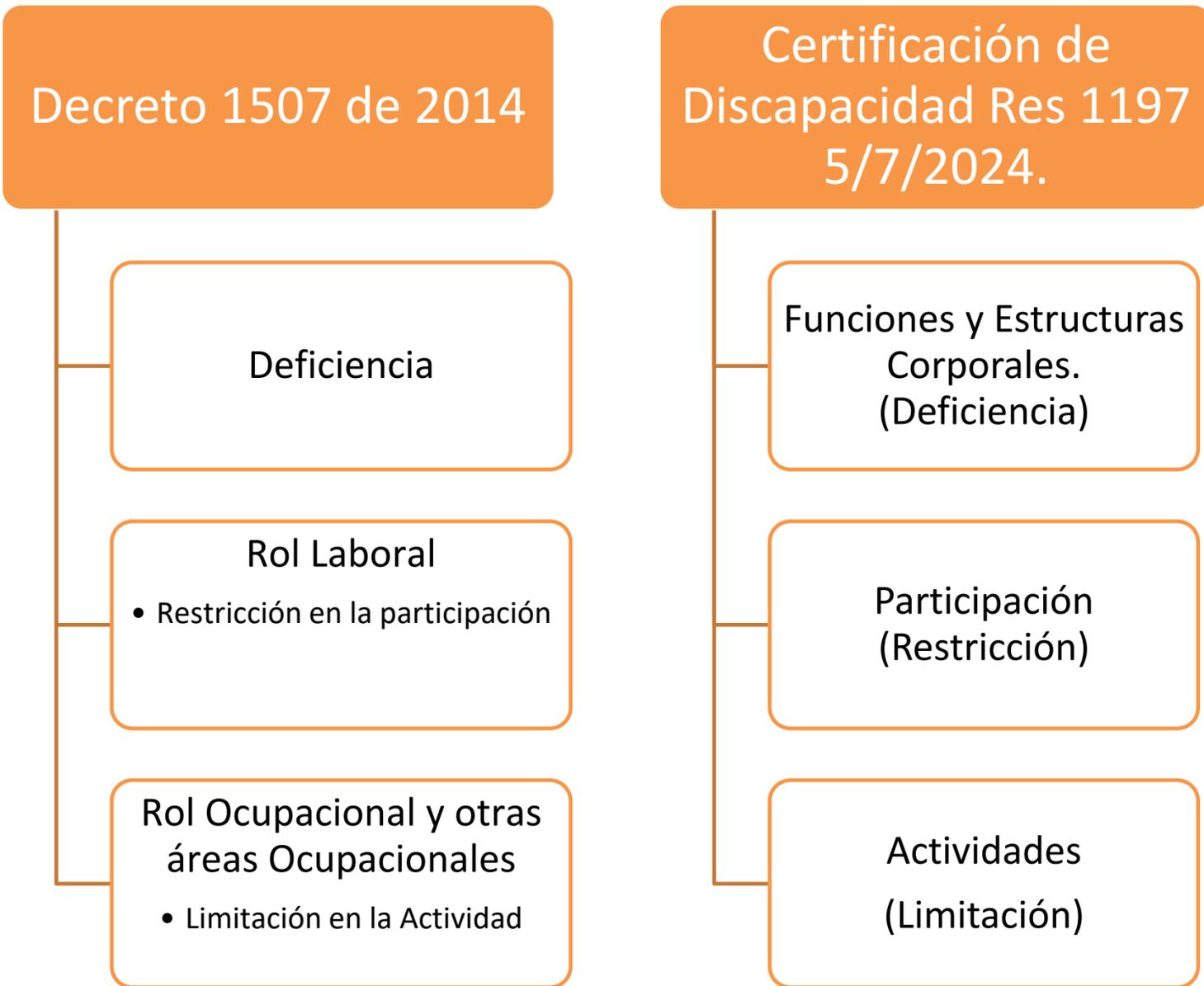
Esta fecha debe soportarse en la historia clínica, los exámenes clínicos y de ayuda diagnóstica y puede ser anterior o corresponder a la fecha de la declaratoria de la pérdida de la capacidad laboral. Para aquellos casos en los cuales no exista historia clínica, se debe apoyar en la historia natural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

LINEA DE TIEMPO EN INCAPACIDAD DE ORIGEN COMÚN



Ningún pago por incapacidad podrá ser inferior a 1SMLMV

Calificación de PCL v/s Certificación de Discapacidad



Decreto 1507 MUCILO

- PERICIAL
- SEGUROS
- INDEMNIZATORIO IPP
- PENSION

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

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

RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

Solución 1

No se despide cuando tienen la invalidez sino hasta tener el acta de pensión y la primera mesada pensional pagada. Se le pide a la ARL / AFP

- Programa de retiro
- Reconversión laboral
- Cierre con amor y ético

Solución 2

Si estamos frente a una incapacidad prolongada:

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



Tipos de abusos del derecho

Decreto 2126 /2023. Resolución 3050 Decreto 1427 julio 2022



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



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



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



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

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



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

Deben ser resueltos por la EPS y la EA ARL

Tipos de abusos del derecho

Decreto 2126 /2023. Resolución 3050 Decreto 1427 julio 2022



Serán puestas en conocimiento de la FGN



Comunidad Nacional de Conocimiento en:

PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR SALUD

El cuidado de sí suma a tu vida



Comunidad Nacional de Conocimiento en:

MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

El cuidado de sí suma a tu vida



Comunidad Nacional de Conocimiento en:

INVESTIGACIÓN DE LA ENFERMEDAD LABORAL

El cuidado de sí suma a tu vida



ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

Posipedia

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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

MAGDALENA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU 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](https://www.instagram.com/SoyRobertoMachado)



+57 350 8492513

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



 Roberto Machado



36.

Comunidad Nacional de Conocimiento en Felicidad y Conciencia por la Vida

Objetivo: crear un entorno virtual educativo que fomente el bienestar integral y la conciencia plena, capacitando a los trabajadores para lograr un equilibrio saludable entre su desarrollo personal y profesional. Además, el desarrollo integral, el aumento de los niveles de felicidad y el impacto social positivo.



Experto técnico de la comunidad:

ROBERTO JOSÉ MACHADO RIVERO:

Embajador mundial de la risa, conferencista certificado internacional de alto impacto, life coach, coach ontológico empresarial, máster practitioner en programación neurolingüística, hipnoterapeuta, maestro certificado internacional en yoga de la risa, instructor USAID/OFDA.

ANEXOS:



44

Material complementario



51

Memorias



52

Videos

INGRESA A:

<https://posipedia.com.co/comunidades/felicidad-y-consciencia-por-la-vida/>



73

Acciones educativas ejecutadas:
Ruta del conocimiento 2021-2024.



INGRESA A:

<https://posipedia.com.co/comunidades/felicidad-y-consciencia-por-la-vida/>



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento





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.

2008

2012

2015

Decreto 1072

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

Ley 1562

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

NORMATIVIDAD

Resolución 1111

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

2017

2019

Resolución 0312

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

NORMATIVIDAD



Resolución 0312 de 2019 (actualizada en 2021)

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



Decreto 1174 de 2020

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



Resolución 0423 de 2020

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



NORMATIVIDAD



Ley 2069 de 2020

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



Resolución 256 de 2022

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



PROBLEMÁTICAS ACTUALES

Estrés Laboral y Agotamiento

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

Desconexión Emocional

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

Falta de Reconocimiento

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

Desequilibrio entre Vida Laboral y Personal

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

Entornos Laborales Tóxicos

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



DESAFÍOS



Implementación de Programas de Bienestar

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

Medición del Bienestar de los Colaboradores

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

Adaptación a Nuevas Formas de Trabajo

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

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.*

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.



ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Te invitamos a conocer:

Posipedia

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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA