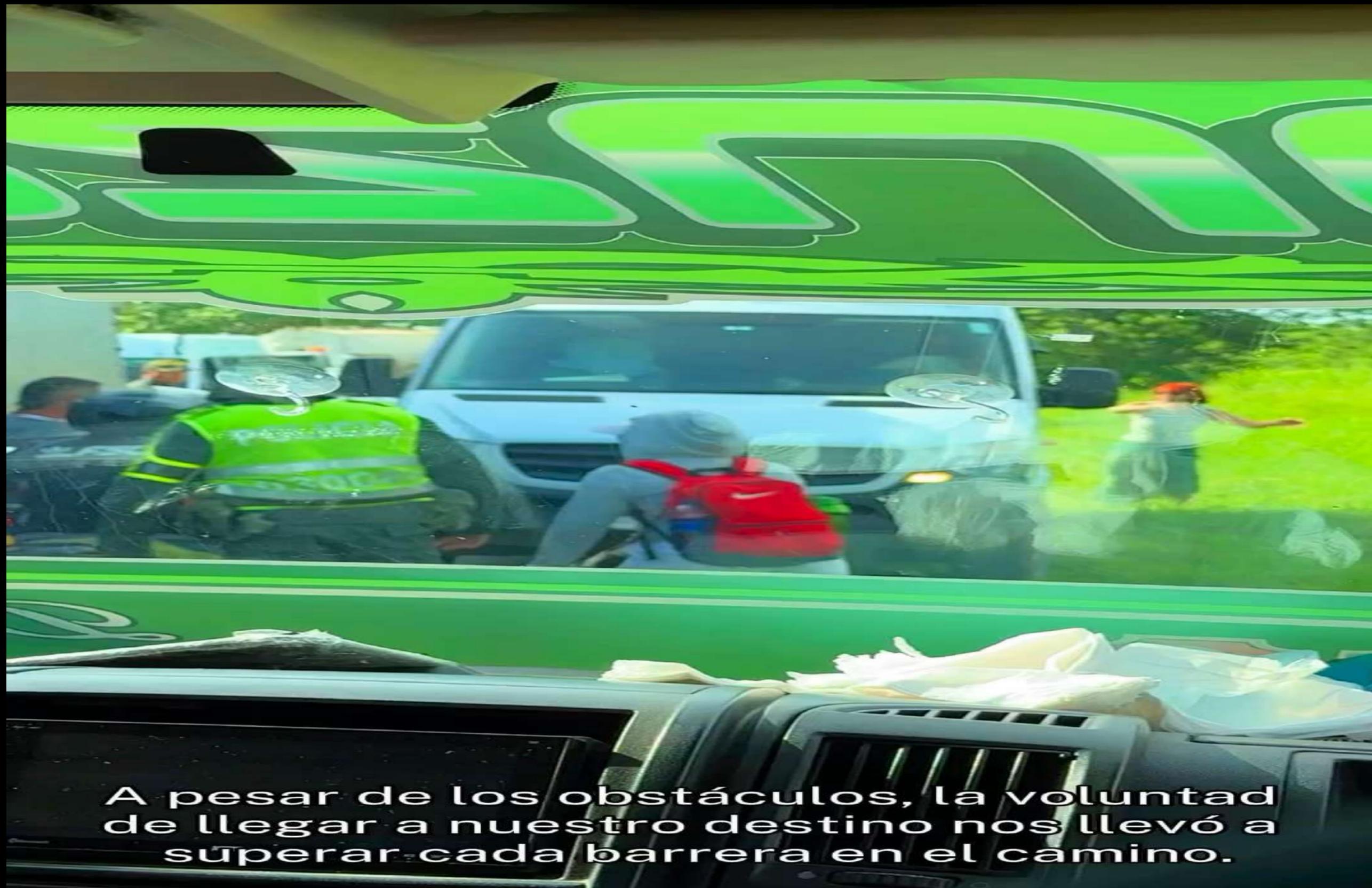


# Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024



# CÓRDOBA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



A pesar de los obstáculos, la voluntad de llegar a nuestro destino nos llevó a superar cada barrera en el camino.

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



**+57 350 8492513**



# ¿CÓMO SE SIENTEN?



# EXCELENTE



**Emoción**

**Cuerpo**

**Lenguaje**

# ¿Quiénes SOMOS?



# Somos

# POSITIVA

# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





**SIGUENOS**  
**EN NUESTRAS REDES SOCIALES**  
**@Positiva.prevencion**  
**@SoyRobertoMachado**




**positiva.prevencion**





**3.343**  
publicaciones

**17,8 mil**  
seguidores

**1.036**  
seguidos

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

🔗 [mtr.bio/positiva-prevenci...](#) y 4 más

Seguir

Mensaje

Correo elect...

+👤

  
Eventos

  
Salud mental

  
Tips

  
Alista

  
CCL



**Positiva en la COP16 Colombia**



**ALISTA**  
Mañana 23 de octubre, preparándonos para crecer y mejorar!



**ALISTA**  
Mañana 23 de octubre, preparándonos para crecer y mejorar!



**Comenzando la elaboración del Profesiograma:**



**CORDOBA MAS POSITIVA**



**2 minutos solo para ti**  
Hoy, en el Día del Cáncer de mama


**soyrobertomachado** ✓
 




**1.997**  
publicaciones

**105 mil**  
seguidores

**3.501**  
seguidos

**Roberto Machado**  
 soyrobertomachado  
 Figura pública  
 ✨ 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



**CONFERENCIA FELICIDAD LABORAL**  
POR ROBERTO MACHADO



Roberto Machado









# COMPARTE TUS FOTOS Y EXPERIENCIA



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

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

## AGENDA JORNADA MAÑANA

**8:00 a.m. - 8:05 a.m.**

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

Responsable:  
Hotel Sexta Avenida INN

**8:05 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.**

### Entrega de reconocimientos

Reconocimiento al compromiso corporativo en la gestión de la resiliencia organizacional al participar en el primer laboratorio que permitió la identificación de los niveles de resiliencia en cada empresa y desarrollar un plan de acción para los grupos prioritarios, preventivos y potencializadores, creando una huella resiliente.

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

Foto grupal.

**9:05 a.m - 9:45 a.m.**

### Conferencia 2

5 pasos para lograr un proceso exitoso de cultura y liderazgo en seguridad para mi empresa.

Responsable:  
Ing. César Augusto Herrera Salgado

**9:45 a.m. - 10:05 a.m.**

### Conferencia 3

Referenciación laboral en Córdoba y estrategias innovadoras en la gestión de Seguridad y Salud para la vida.

Responsable:  
Dra. Sugei Luna González

**10:05 a.m. - 10:45 a.m.**

### Conferencia 4

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

Responsable:  
Dr. Cristián Alonso Ramírez

**10:45 a.m. - 10:55 a.m.**

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

**10:55 a.m. - 11:35 a.m.**

### Conferencia 5

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

Responsable:  
Dr. Jesús Palomino Cervantes

## AGENDA JORNADA TARDE

11:35 a.m. - 12:20 p.m.

### Conferencia 6

Panel - Conversando con expertos intercomunidades Positiva Educa.

Responsable:

Dra. Luana Betsy Polo Cortés  
Dr. Roberto José Machado Rivero  
Dr. Cristián Alonso Ramírez  
Dr. Diego Fernando Hurtado  
Dr. Jesús Palomino Cervantes  
Dr. Santiago Aristizábal Molina

12:20 p.m. - 1:40 p.m.

Almuerzo.

1:40 p.m. - 2:20 p.m.

### Conferencia 7

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

Responsable:

Dra. Luana Betsy Polo Cortés

2:20 p.m. - 3:00 p.m.

### Conferencia 8

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

Responsable:

Dr. Diego Fernando Hurtado

3:00 p.m. - 3:10 p.m.

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

3:10 p.m. - 3:50 p.m.

### Conferencia 9

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

Responsable:

Ing. Andrés Leonardo Tovar Rivera

3:50 p.m. - 4:30 p.m.

### Conferencia 10

Ruta de soluciones a las problemáticas, necesidades y recursos técnicos en gestión del riesgo de emergencias y desastres.

Responsable:

Dr. Santiago Aristizabal Molina

4:30 p.m. - 4:50 p.m.

### Conferencia 11

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

Responsable:

Dr. Roberto José Machado Rivero

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

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

Responsable:

Dra. Sugei Luna González

# Córdoba - Montería

Sábado 26 de Octubre 2024

# FAMILIAS SEGURAS

Gestión de alto impacto extralaboral  
para la felicidad empresarial



## Lugar:

Parque Recreacional Tacasuan

## Dirección:

Cra. 17 # 22 - 140

## Hora:

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

Evento totalmente gratuito  
válido para afiliados

escanea e inscribete



## Link de Inscripción:

<https://posipedia.info/FamiliassegurasMonteria2024>

## 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 [yefferson.guerrero@positiva.gov.co](mailto:yefferson.guerrero@positiva.gov.co) ó al Whatsapp **323 2274132**

# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





## ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



HAZ TU PREGUNTA AL EXPERTO

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024



# CÓRDOBA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

# 5 PASOS PARA LOGRAR UN PROCESO EXITOSO DE **CULTURA Y LIDERAZGO** EN SEGURIDAD

## Ph.D César Herrera

Doctor en Gestión de la Tecnología y la Innovación. Magister en Prevención, Ambiente y Calidad. Especialista en SST. Especialista en Liderazgo y Habilidades Organizacionales e Ingeniero Industrial. Perfil Global de Vision Zero. Certificado en NEBOSH y Coach Profesional por la ICF. 21 años de experiencia. Consultor en Programas de Cultura, Liderazgo e Innovación en SST. Gerente General de HSEC Innovation. Director y Editor de la Revista HSEC Innovation. Presidente de ASONAP HSE.



@CESAR HERRERA SST

@ASONAP HSE

# ¿Liderazgo y Cultura de Seguridad?



**VISION ZERO** 000  
Safety. Health. Wellbeing.

# Liderazgo Visible en SST



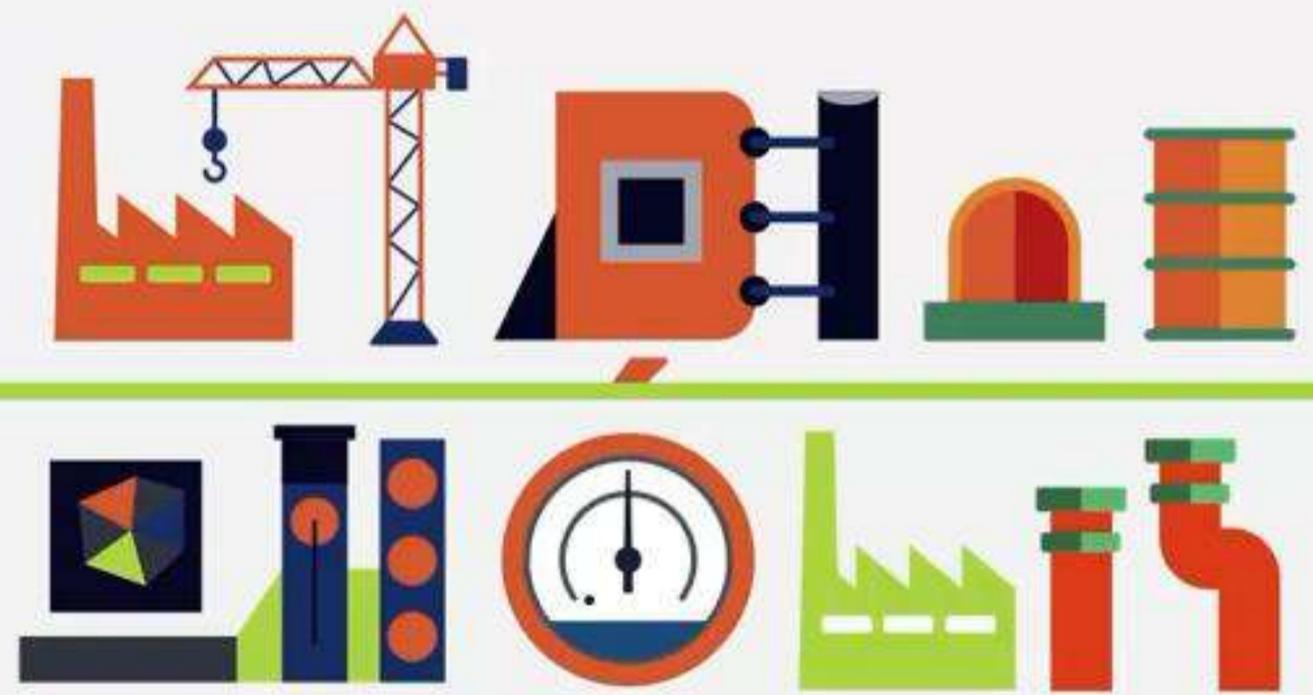
Tienen la capacidad de movilizar y atraer a las personas a actuar de manera segura.



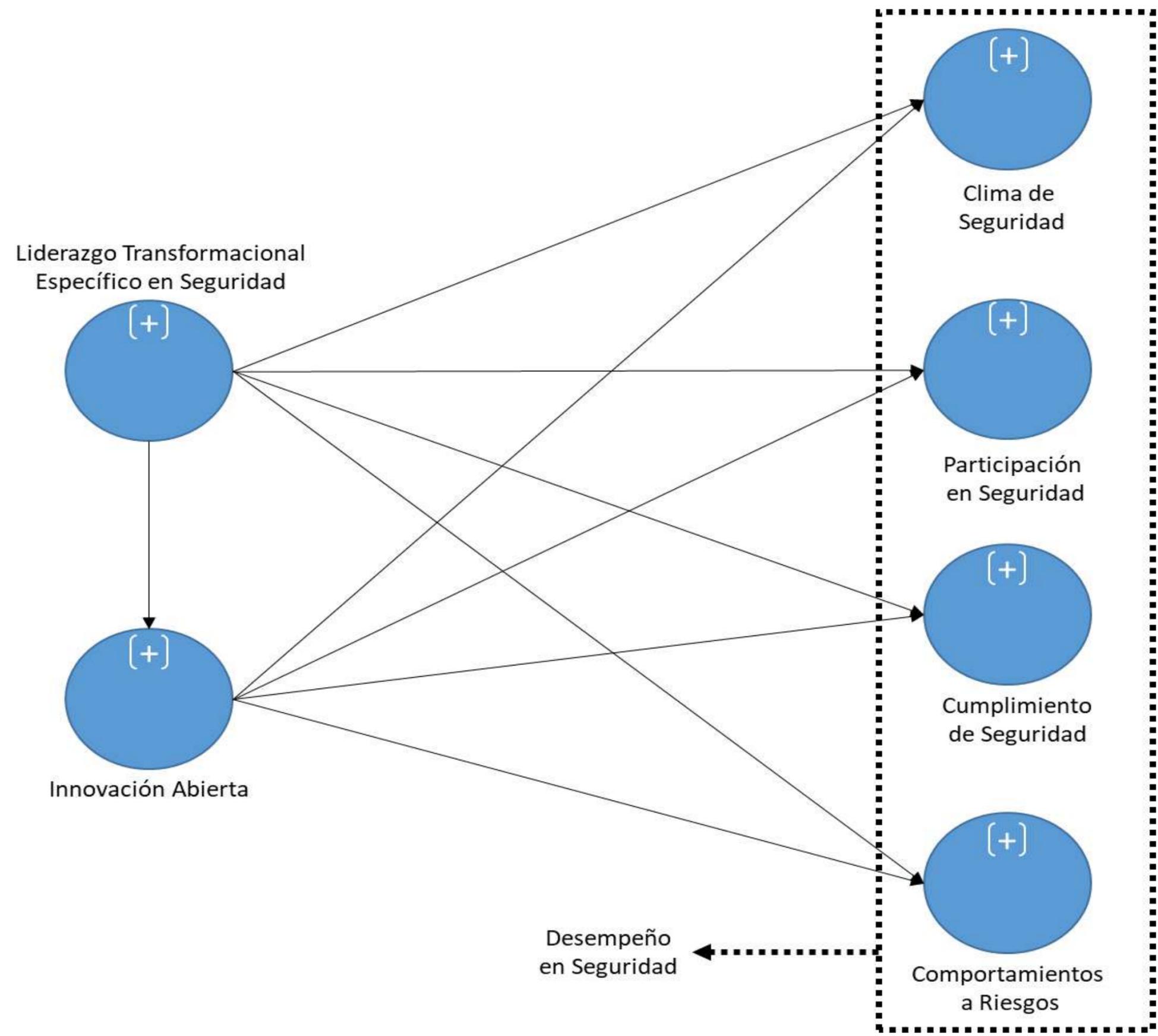
Tienen la capacidad de ejercer influencia en las personas para mejorar el desempeño en SST.



Tienen la capacidad de cambiar comportamientos inseguros por comportamientos seguros.

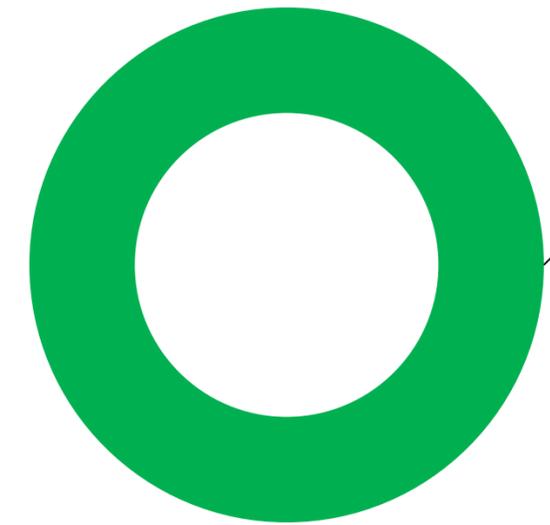
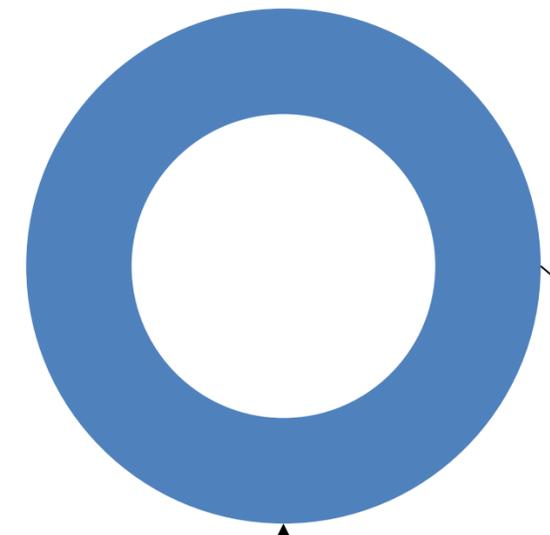


# Impacto del liderazgo en el desempeño en seguridad

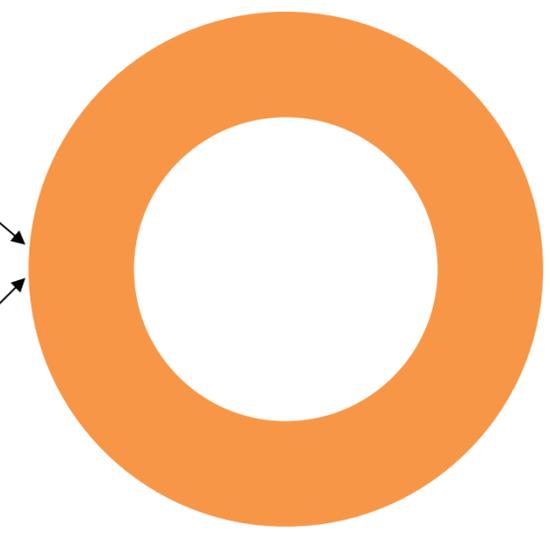


# Efecto del liderazgo transformacional y el Coaching en la cultura de seguridad

Liderazgo transformacional en seguridad



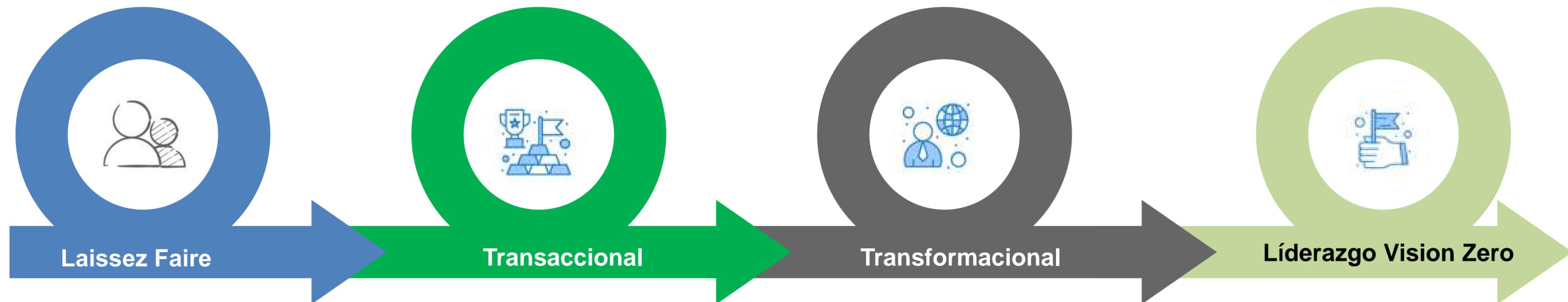
Coaching



Cultura de seguridad



# Características estilos de liderazgo en seguridad



- Laissez Faire**
- ✓ Evita tomar decisiones
  - ✓ Ignora las preocupaciones de SST
  - ✓ Sólo interviene cuando los problemas se vuelven críticos.
  - ✓ Espera a que las cosas salgan mal antes de actuar.

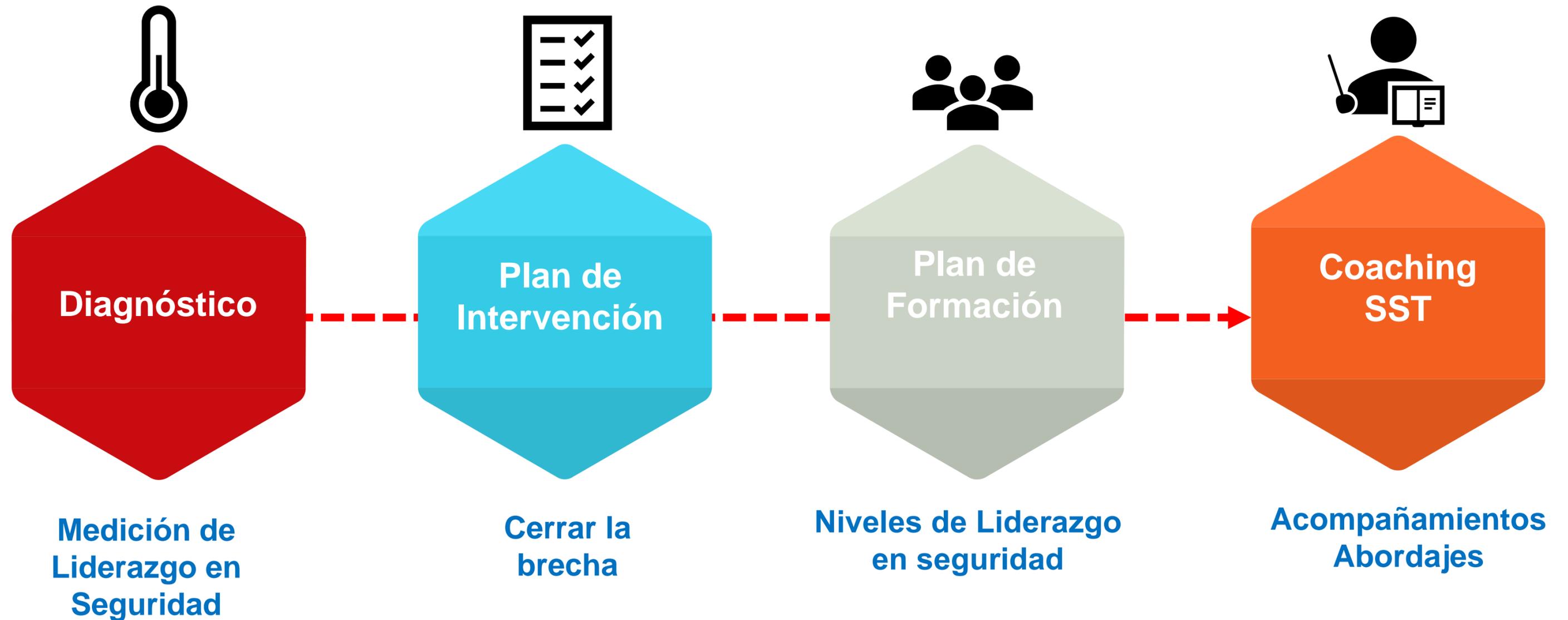
- Transaccional**
- ✓ Se enfoca en el cumplimiento.
  - ✓ Hace seguimiento permanente.
  - ✓ Ofrece recompensas y sanciones.
  - ✓ Transmite a colaboradores lo que deben hacer.

- Transformacional**
- ✓ Motiva e inspira a lograr un alto desempeño
  - ✓ Expresa satisfacción cuando el trabajo se realiza con seguridad.
  - ✓ Recompensa a colaboradores.
  - ✓ Enfoque activo e inspirador de los problemas.
  - ✓ Sirve como modelo de comportamiento.

- Liderazgo Vision Zero**
- ✓ Establece las normas y sirve de modelo para colaboradores y contratistas.
  - ✓ Habla de SST.
  - ✓ Actúa coherentemente
  - ✓ Invierte justamente en SST



# Etapas del Programa de Liderazgo Visible





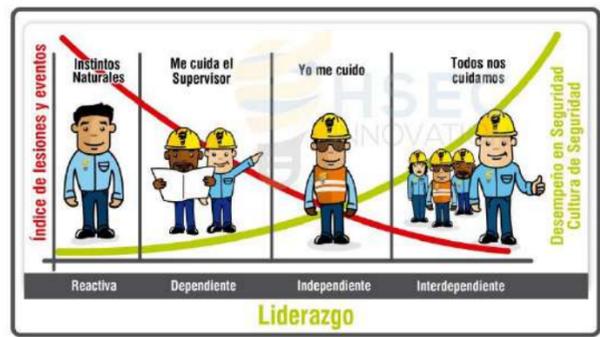
# Proceso de Reflexión Estratégica de la Dirección



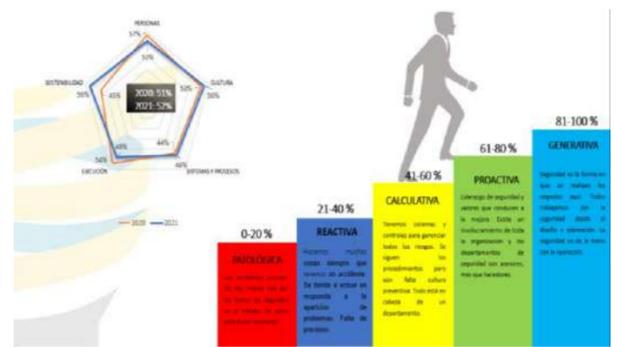


# ¿Qué piensan los Gerentes SST de empresas mineras para mejorar la **Cultura y Desempeño** en Seguridad?

# Modelos de Cultura de Seguridad



Bradley (1985)



Parker, Laurie, Hudson (2006)

NOSAQC-50	Dimensiones de la Cultura Preventiva			
	EMPRESA		ACTITUD COLECTIVA	
NOSAQC-50 Safety Culture Questionnaire	<b>POLÍTICA DE EMPRESA</b>	<b>COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN</b>	<b>CONCIENCIA DE RIESGO</b>	<b>CONFIANZA EN LA PREVENCIÓN</b>
	<b>TRATO JUSTO</b>	<b>APRENDIZAJE COLECTIVO</b>	<b>COMUNICACIÓN</b>	<b>RESPONSABILIDAD</b>
IAPRL Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales	<b>COMPROMISO</b>	es el impulso de estrategias para garantizar la salud y seguridad a todos los niveles	<b>DINAMIZACIÓN</b>	es la forma en que se traduce el compromiso en la gestión práctica cotidiana
	<b>APRENDIZAJE</b>	es el esfuerzo continuado para sostener y mejorar la gestión de la prevención		

NOSAQC 50 - Pete Kines et al (2011)



Forge Woks (2022)

Modelos de Cultura donde una de sus dimensiones es el **LIDERAZGO** en Seguridad



@CESAR HERRERA SST  
@ASONAP HSE

# VISION ZERO

Safety. Health. Wellbeing.

# VISION ZERO

Safety. Health. Wellbeing.

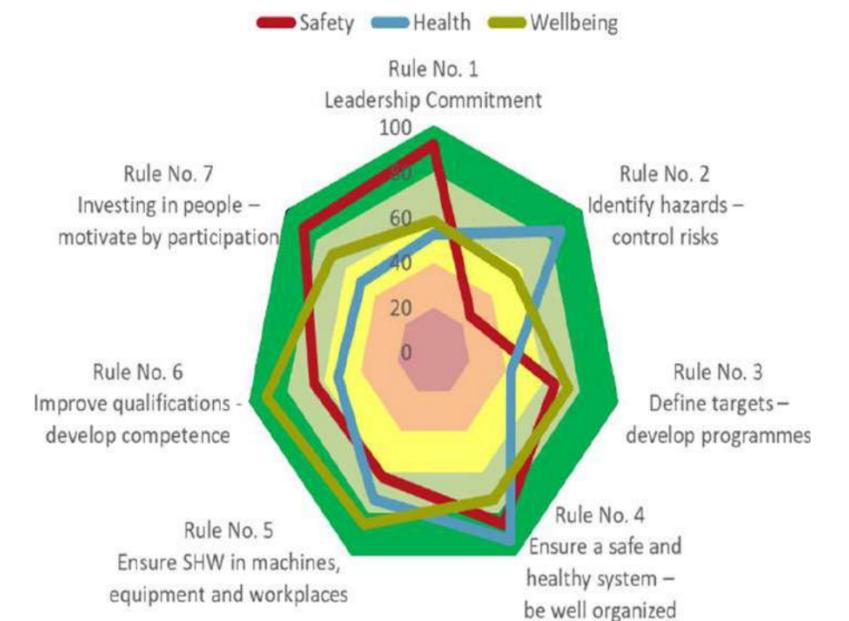
# Modelos Vision Zero

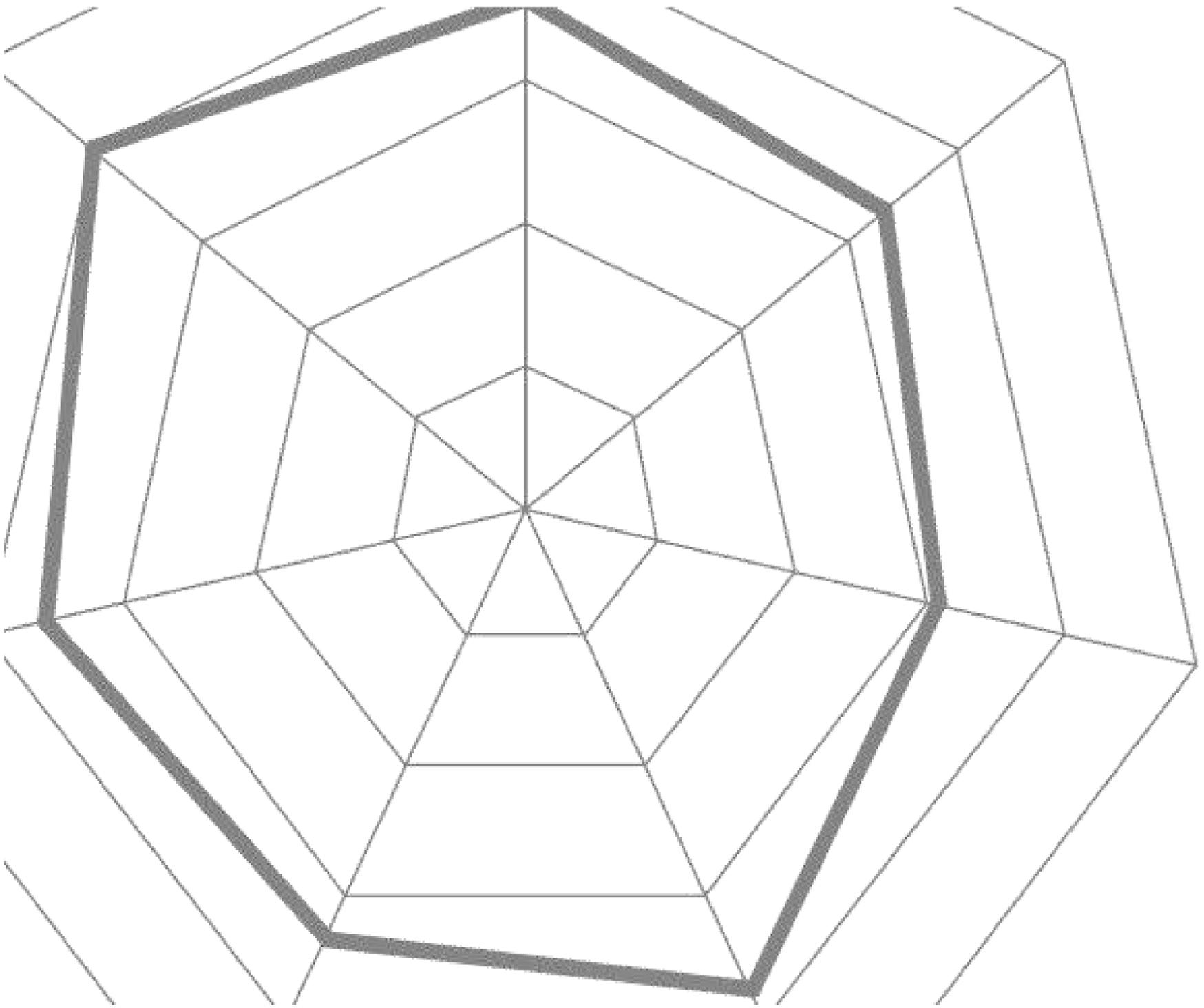


Regla	Descripción	Valoración individual	Valoración global
1	<b>Hago demostraciones de seguridad y salud, establezco las normas y sirvo de modelo para mis empleados y directores.</b> Soy responsable de la seguridad y la salud de mis empleados. Soy consciente de ello y acepto esta responsabilidad. He establecido 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 directivos y obtengo información actualizada.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
2	<b>Todos en mi empresa conocen la importancia de la seguridad y la salud y se habla de ello abiertamente.</b> 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.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
3	<b>Actúo coherentemente y demuestro la importancia que reviste la seguridad y la salud en el trabajo para mí.</b> 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 actitudes correctas y actúo sistemáticamente en caso de mala conducta. No tolero el desorden y la negligencia en el lugar de trabajo. Pongo 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.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
4	<b>Invierto en seguridad y salud en la empresa.</b> Mis empleados disponen de tiempo suficiente para realizar su trabajo de modo seguro y saludable. Mis empleados conocen su derecho y deber de dejar de trabajar si la actividad no puede llevarse a cabo en condiciones seguras. Mis directores y yo comprobamos con regularidad que se estén aplicando prácticas laborales seguras, por ejemplo, por medio de inspecciones de seguridad, auditorías de seguridad, auditorías comparativas y la aplicación del principio de doble control. Me encargo de que se suministren medios y un presupuesto adecuados para la seguridad y salud.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

## Califique las reglas de oro

- VERDE: Totalmente aplicada
- AMARILLO: Mejora posible
- ROJO: Acción necesaria





# NOSACQ-50

Nordic Safety  
Climate  
Questionnaire



# La escalera de la cultura de seguridad



Patológico

Reactivo

Calculador

Proactivo

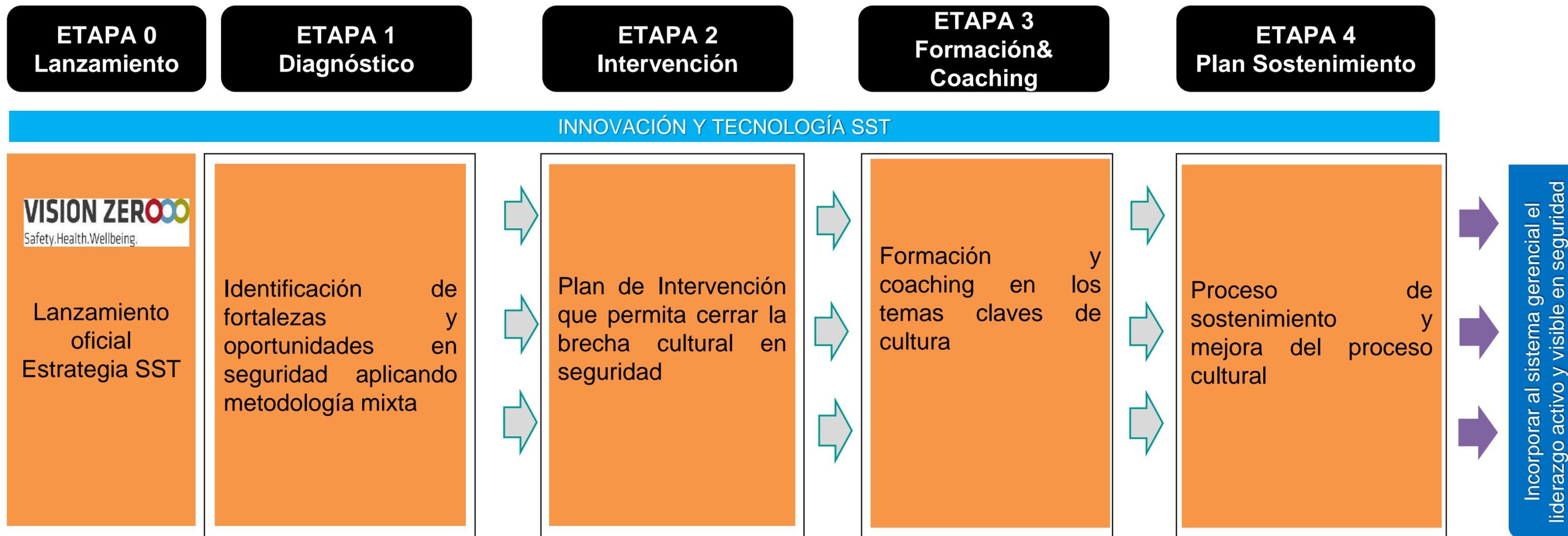
Generativo

VISION ZERO  
Safety.Health.Wellbeing.



@CESAR HERRERA SST  
@ASONAP HSE

# Etapas programa cultura de seguridad





# Youtube para aprender de Innovación en SST

**HSEC Innovation**

SUSCRITO

PÁGINA PRINCIPAL VIDEOS LISTAS DE REPRODUCCIÓN CANALES ACERCA DE

Videos subidos ▶ REPRODUCIR TODO

Video Title	Duration	Views	Time
7 Reglas de Oro de Vision Zero	3:47	213 vistas	hace 2 semanas
7 Acciones de Liderazgo en Seguridad	1:25	556 vistas	hace 1 año
8 PECADOS QUE TODO LÍDER DEBE EVITAR	2:33	546 vistas	hace 1 año
8 ELEMENTOS PARA POTENCIAR LA...	2:52	452 vistas	hace 1 año
HABILIDADES PARA SER UN LÍDER INNOVADOR	1:35	385 vistas	hace 1 año





# ¿Preguntas?



# 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



# CÓRDOBA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



## ***SUGEI LUNA GONZÁLEZ***

**PERFIL PROFESIONAL:** Enfermera, Especialista en Salud Ocupacional y Auditoria Corporativa de la calidad en Salud  
Certificada como entrenadora lúdica en SST, Gestor empresa saludable: Modelo Cultura 5Z, Actualmente cursa la Maestría en Gestión Integral de la Seguridad y Salud en el trabajo

**CORREO:** [sugei.luna@positiva.gov.co](mailto:sugei.luna@positiva.gov.co)

**CONTACTO:** 3006181742

### **Referenciación Laboral en Córdoba:**

Estrategias innovadoras en el fortalecimiento de la seguridad y salud para la vida

# “El valor de la seguridad”

Las empresas saludables reducen las bajas laborales por dolencias y lesiones.  
Apuesta por acciones de promoción de la salud.



Financiado por: #T2018-0033



# Referenciación laboral en Córdoba

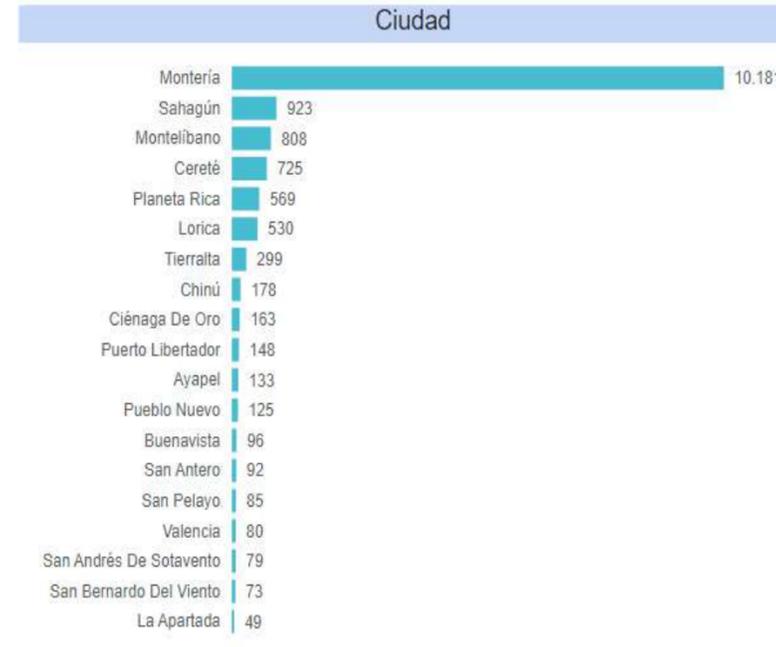
Empresas
Trabajadores Totales
Independientes Voluntarios
Estudiantes
Accidentes de Trabajo
Enfermedades Laborales
Muertes
Pensiones de Invalidez
IPP

### 3. Geográfico

Al filtrar los años 2022 hacia atrás se visualiza en los filtros sector económico (en minúsculas) y actividad económica los correspondientes al Decreto 1607 de 2002 y si se filtra 2023 en adelante se visualizaron los sectores (en mayúsculas) y actividades del Decreto 768 de 2022.

Tipo de Cálculo: Rolling 12 Meses | Año: 2024 | Tipo de Riesgo: Todas | Sector económico: Todas | LIMPIAR FILTROS | Afiliación: Siniestros

Año	Tasa Crecimiento
2023	16.362
2024	15.606
<b>2024</b>	<b>-4,62 %</b>



**Notas:**  
 Rolling últimos 12 meses: Presenta la información de la suma o media móvil de los últimos 12 meses, tomando como base la información disponible del último año. Por ejemplo, si el año en curso se encuentra a febrero, todos los años mostrarían la información de marzo del año anterior a febrero de ese año.  
 Las cifras presentadas están a corte: **agosto de 2024**

Empresas
Trabajadores Totales
Independientes Voluntarios
Estudiantes
Accidentes de Trabajo
Enfermedades Laborales
Muertes
Pensiones de Invalidez
IPP

### 3. Geográfico

Al filtrar los años 2022 hacia atrás se visualiza en los filtros sector económico (en minúsculas) y actividad económica los correspondientes al Decreto 1607 de 2002 y si se filtra 2023 en adelante se visualizaron los sectores (en mayúsculas) y actividades del Decreto 768 de 2022.

Tipo de Cálculo: Rolling 12 Meses | Año: 2024 | Tipo de Riesgo: Todas | Sector económico: Todas | Ocupación: Todas | LIMPIAR FILTROS | Afiliación: Siniestros

Año	Tasa Crecimiento
2023	153.219
2024	130.899
<b>2024</b>	<b>-14,57 %</b>



**Notas:**  
 Rolling últimos 12 meses: Presenta la información de la suma o media móvil de los últimos 12 meses, tomando como base la información disponible del último año. Por ejemplo, si el año en curso se encuentra a febrero, todos los años mostrarían la información de marzo del año anterior a febrero de ese año.  
 \*El filtro actividad económica excluye a los independientes voluntarios.  
 \*El filtro de ocupación sólo aplica para independientes voluntarios.  
 \*Las cifras presentadas están a corte: **agosto de 2024**

Cifras Sucursal Córdoba Positiva Compañía de Seguros S.A.

EMPRESAS AFILIADAS

5.973

75  
Empresas Grandes

97  
Empresas Medianas

447  
Empresas Pequeñas

1,463  
Microempresas

3,891  
Unipersonales



TRABAJADORES AFILIADOS

49.616

42,290  
Dependientes

7,326  
Independientes

# Cifras Sucursal Córdoba Positiva Compañía de Seguros S.A.

Geográficas

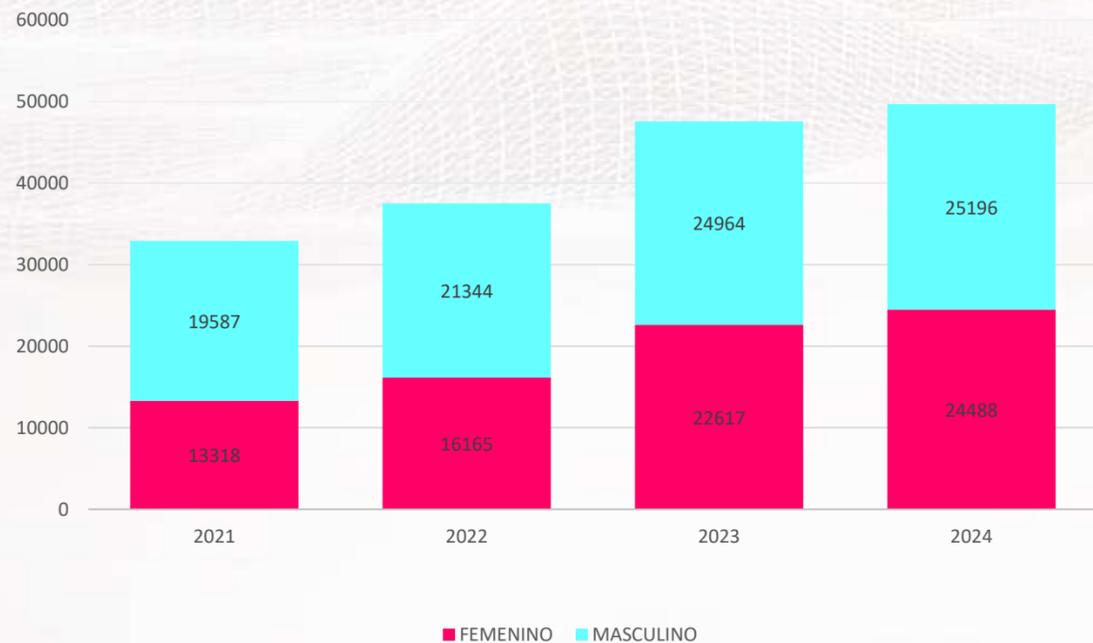
## Geográficas

MUNICIPIO	AFILIADOS 2023	AFILIADOS 2024
Montería	34.124	33.178
Sahagún	1.596	1.630
Lorica	1.254	1.591
Cereté	1.616	1.478
Ciénaga de Oro	1.357	1.574
Montelíbano	667	1.037
Planeta Rica	1275	1580

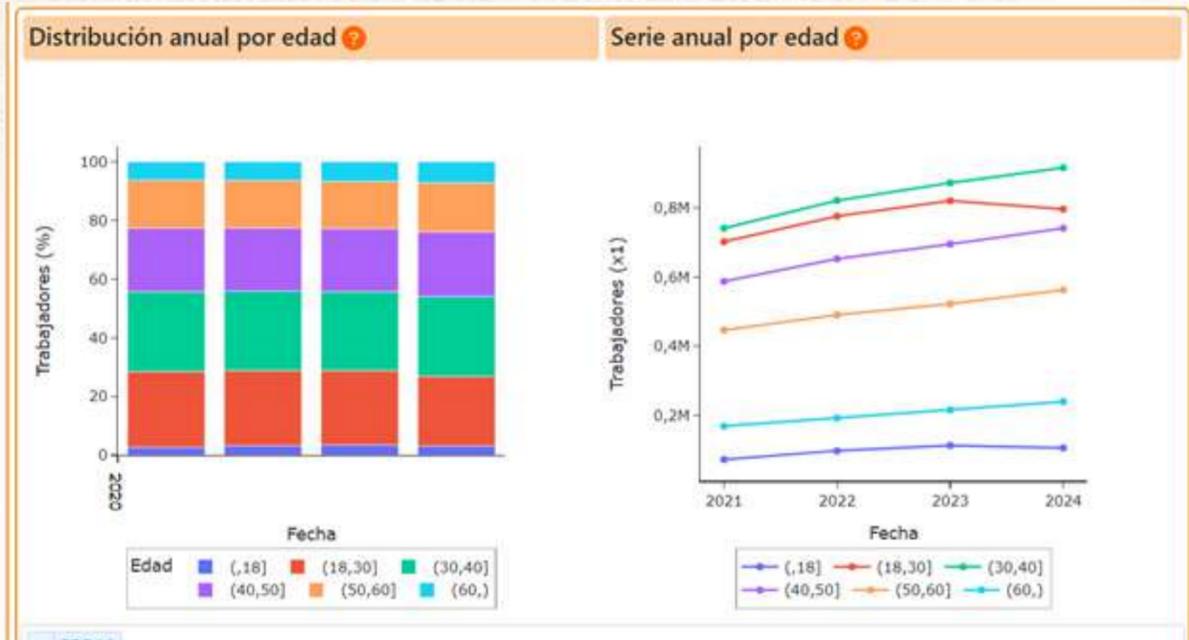
## Sector económico

SECTOR	TRABAJADORES 2023	TRABAJADORES 2024
ADMINISTRACION PUBLICA	14549	14362
COMERCIO	5707	5502
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	5245	5253
SALUD	4271	4989
EDUCACION	3701	5657
CONSTRUCCION	2461	2002
MANUFACTURA	2165	2017
AGRICULTURA	1820	1863
PROFESIONALES Y TECNICAS	1963	1806
TRANSPORTE	1408	1377
ARTISTICA	1164	1357

## Cobertura - Personas



## Rango etario



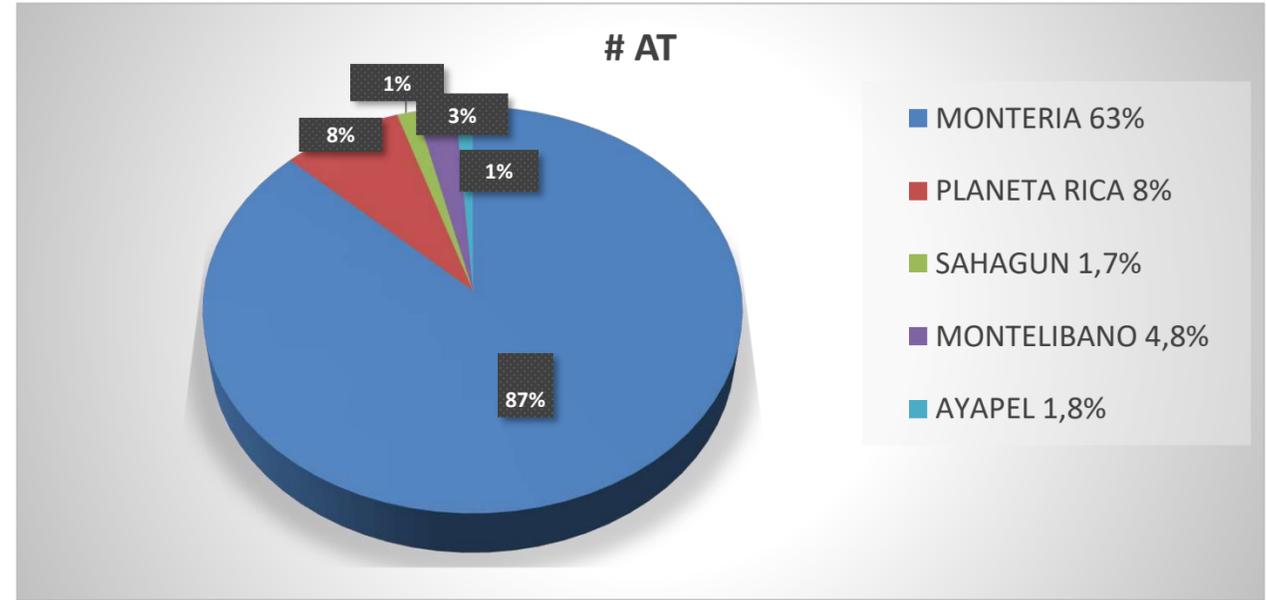
# SINIESTRALIDAD

## Accidentes de Trabajo

En la Sucursal Córdoba se calificaron un total de **1913 accidentes entre el año del 2023 y el 2024**, de estos **1167 accidentes de trabajo para el año 2023** y **746 accidentes de trabajo a 30/08/2024**.

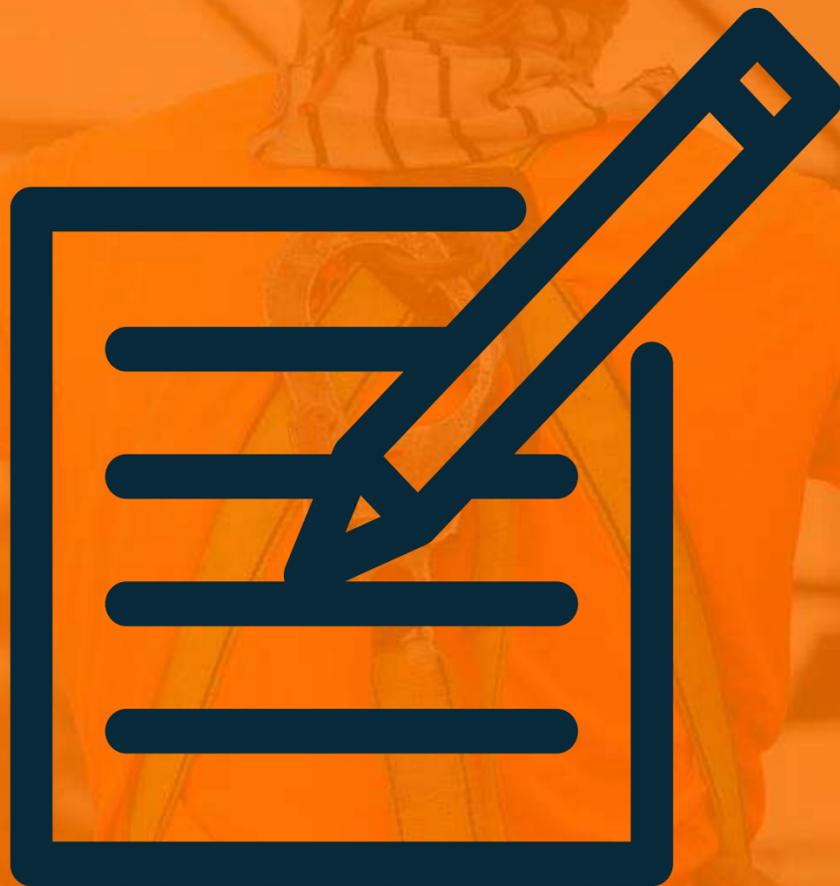
### Geográficas

En lo corrido del año de 2024 el municipio que más ha presentado accidentes de trabajo es **Montería con 470**, seguido de **Planeta Rica con 63 trabajadores accidentados**. Igualmente, la tasa de accidentes de trabajo por cada 100 afiliados en lo recorrido del año 2024 en el departamento de Córdoba está en un 1,5 %



## Sector económico

En lo corrido del año de 2024 el sector económico que más ha reportado accidentes de trabajo en **Positiva Sucursal Córdoba** es **AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA con 149 casos**, seguido de **comercio con 124 casos**. Igualmente, la mayor tasa de accidentes de trabajo por cada 100 afiliados en lo corrido del año 2024 estuvo en **Agricultura, ganadería., caza , silvicultura y pesca** con 0,30 eventos por cada 100 trabajadores



## Personas

Para el rango etario se registra que del año 2024 **el rango de edad que más presenta casos de accidentes de trabajo es:**  
**(32-41 años) con 29,3%**  
**(42-51 años) con 25,7%.**

## Descripción – Parte del cuerpo afectada

En lo corrido del año 2024 la parte del cuerpo más afectada por los accidentes laborales es **miembros superiores con un 34%**



La parte del cuerpo afectada, **miembros superiores** ha tenido un incremento de 2,6 % con respecto al anterior año 2023.

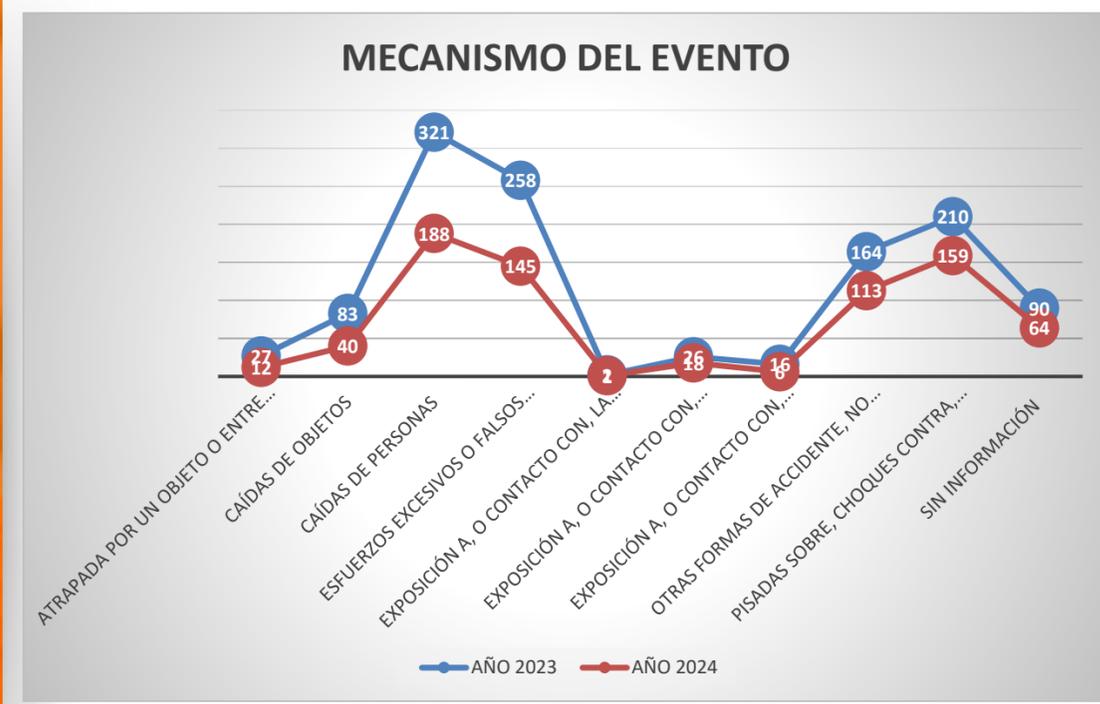
**Miembros inferiores** ha tenido una disminución de 1,5% con respecto al anterior año 2023.

**Tronco** ha tenido una disminución de 1,1% respecto al anterior año 2023.

**Ubicaciones múltiples** tuvo una disminución de 0,73% con respecto al 2023 y **Cabeza** tuvo una disminución de 0,8% con respecto al 2023



## Descripción - Mecanismo



MECANISMO DEL ACCIDENTE	AÑO 2023	AÑO 2024
ATRAPADA POR UN OBJETO O ENTRE OBJETOS	27	12
CAÍDAS DE OBJETOS	83	40
CAÍDAS DE PERSONAS	321	188
ESFUERZOS EXCESIVOS O FALSOS MOVIMIENTOS	258	145
EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON, LA CORRIENTE ELÉCTRICA	2	1
EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON, SUSTANCIAS NOCIVAS O RADIACIONES	26	18
EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON, TEMPERATURAS EXTREMAS	16	6
OTRAS FORMAS DE ACCIDENTE, NO CLASIFICADAS BAJO OTROS EPÍGRAFES, INCLUIDOS AQUELLOS ACCIDENTES NO CLASIFICADOS POR FALTA DE DATOS SUFICIENTES	164	113
PISADAS SOBRE, CHOQUES CONTRA, O GOLPES POR OBJETOS, A EXCEPCIÓN DE CAÍDAS DE OBJETOS	210	159
SIN INFORMACIÓN	90	64

El mecanismo que más genera eventos es **Caídas de personas**, tanto para el año 2023 (321 casos) como para lo reportado en el año 2024 (188).

# SINIESTRALIDAD

## Enfermedades laborales

En Córdoba se calificaron un total de **53 enfermedades laborales** entre el año del 2023 y 2024, de estas **30 enfermedades laborales** para el año 2023 y **21 enfermedades laborales** en lo corrido del periodo 2024.



### Geográficas

En el año 2024 el municipio que más ha reportado EL fue **Montería** con **17**, seguido de **Lorica, Planeta Rica, Puerto Libertador y Sahagún** con **1** caso cada uno.

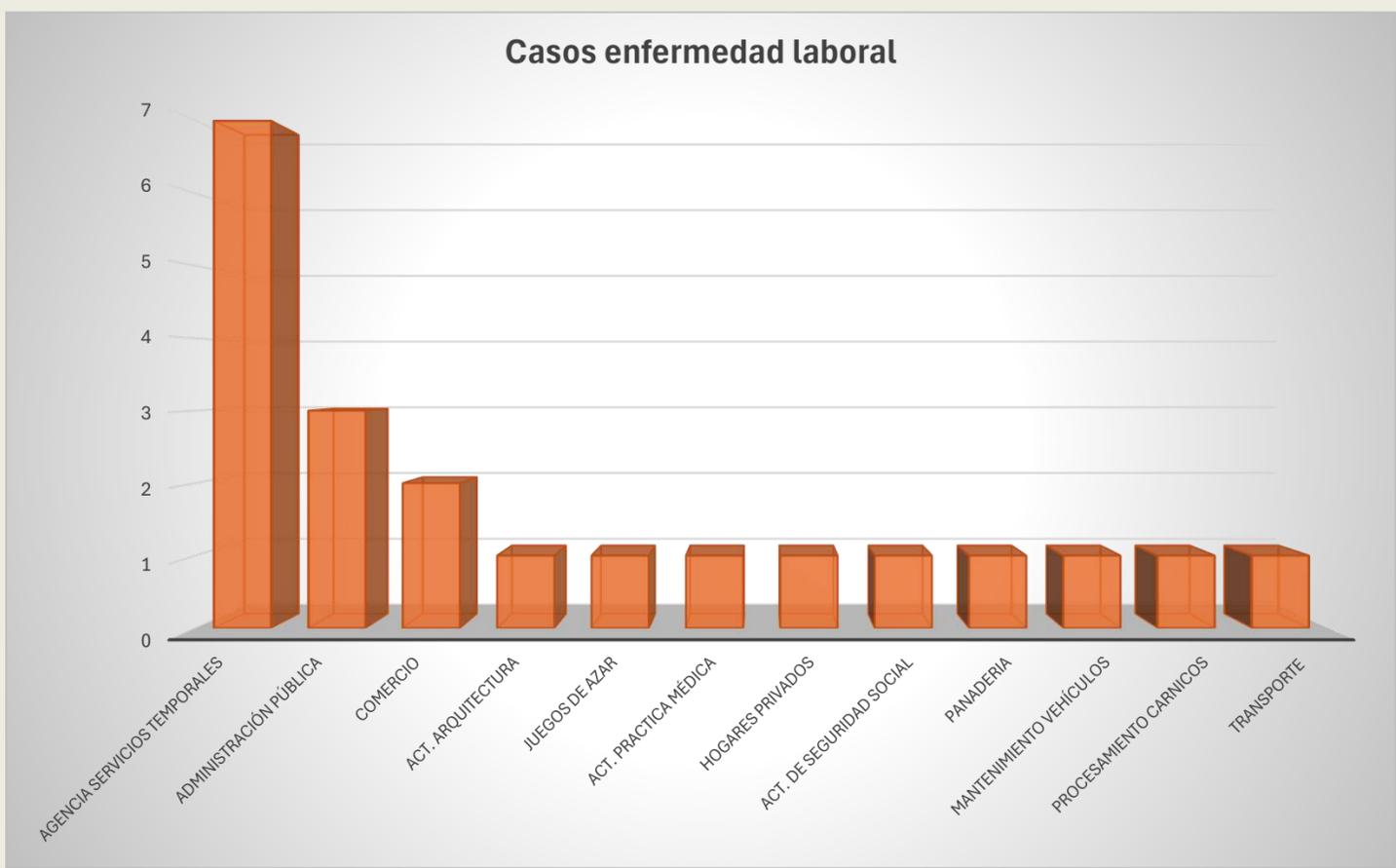


# Sector económico

**Suministro de personal/Agencias de empleo con 33%**

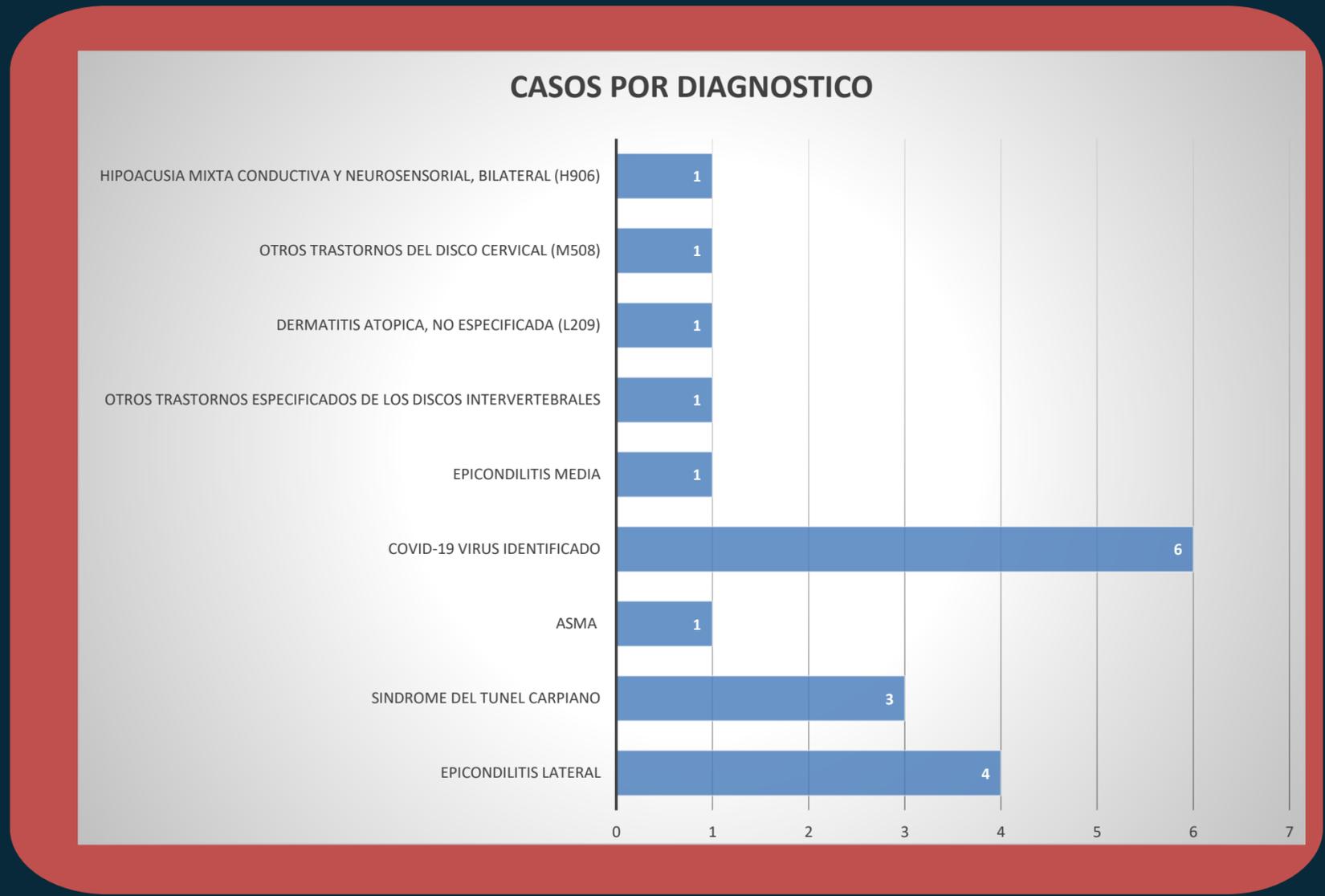
**Administración pública 14%**

**Comercio 10%**



## Descripción

Respecto al grupo de diagnóstico, el grupo que ha reportado enfermedades laborales en lo corrido del 2024, el de mayor ocurrencia es **Covid -19 con un 28.5%**, seguido de **Epicondilitis Lateral, con un 19%**



Como empleadores, somos responsables de garantizar que el entorno de trabajo sea seguro y saludable.

Como trabajadores, tenemos la responsabilidad de trabajar de manera segura y protegernos y no poner en peligro a otros, conocer nuestros derechos y participar en la implementación de medidas preventivas.





# Modelo Técnico Suma 5.0.



Incorporación de detonantes de gestión como políticas y procesos.

## Intervenciones Empresariales



Total Horas de Asesoría y Asistencia técnica en SST **20.888**



Total trabajadores formados en SST (Virtual) Primer semestre 2024 **1.263**



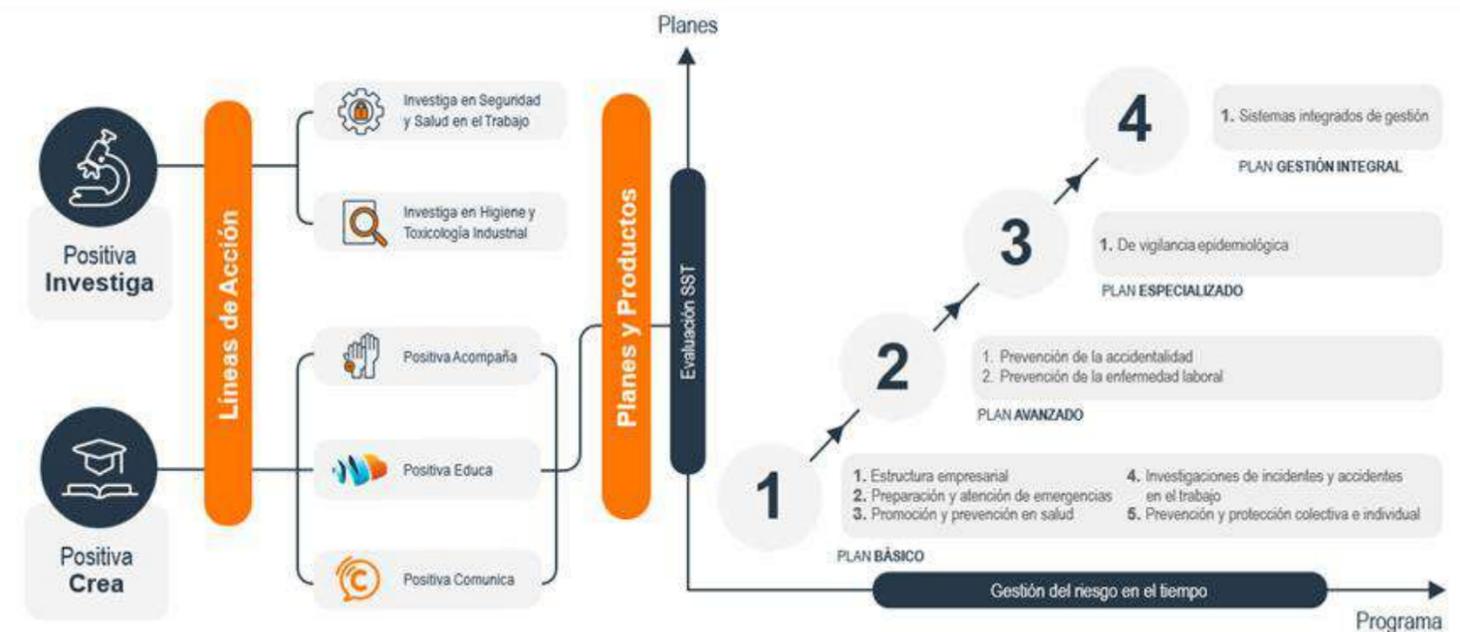
Cobertura de empresas POSITIVA COMUNICA Primer semestre 2024 **3.512**

Gran Empresa

147

Gran Mipymes

916





COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO FORMADOR  
DE FORMADORES APLICADO EN PREVENCIÓN

Certificación internacional como entrenador  
lúdico Nivel 2

## MONTERÍA

20 de marzo - 8:00 a.m. 1:00 p.m.

 Total de asistentes de Trabajadores <b>69</b>	 <b>1</b> Acciones Educativas Ejecutadas	Certificaciones  <b>69</b>
 Total de Inscripciones <b>103</b>	 <b>1</b> Temas Técnicos en SST Desarrollados	
 Total de asistentes de Empresas <b>48</b>	 <b>1</b> Expertos del Conocimiento	






Entrenamiento presencial de  
**EDUCACIÓN INMERSIVA EN S.S.T.**  
Integraciones hápticas que salvan vidas

**MONTERÍA**

Centro de convenciones  
Carretera vía a cerete km 3 - 150  
Barrio Mocari

**18, 19, 21**  
DE JULIO

Horarios 8:00 a.m. - 12:00 m.  
1:00 p.m. - 5:00 p.m.

Escaneame y regístrate 









**POSITIVA**  
 COMPAÑÍA DE SEGUROS

## Laboratorios de Resiliencia Organizacional

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




**POSITIVA**  
 COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

**POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.**

Se enorgullece en reconocer y distinguir los esfuerzos sobresalientes en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa:

**ALAMEDAS CENTRO COMERCIAL**

Por su compromiso como organización resiliente, destacando una gestión que permite anticiparse, adaptarse y responder rápidamente a cambios repentinos, fortalecido el entorno laboral, mejorado el bienestar de todos los miembros de la organización.

Su huella resiliente inspira a todos a enfrentar el futuro con confianza.

Octubre 2024





## RECONOCIMIENTO DESTACADO



Por su destacada participación en el Primer Laboratorio de Resiliencia Organizacional, a la empresa:

### ALCALDIA MUNICIPAL DE MONTELÍBANO

Su enfoque visionario y compromiso en la gestión de la resiliencia ha fortalecido el entorno laboral, mejorado el bienestar de todos sus colaboradores y demostrado una notable capacidad de adaptación ante los desafíos.

Las organizaciones resilientes no solo sobreviven ante los cambios y las adversidades, sino que prosperan al anticiparse y gestionar eficazmente el riesgo. A través de estrategias claras, flexibles y sostenibles ha creado un modelo que inspira a todos, enfrentando el futuro con confianza y capacidad de transformación continua. Este reconocimiento simboliza la huella resiliente que deja en el sector, impulsando una cultura organizacional basada en la fortaleza, el progreso y la sostenibilidad a largo plazo.

  
 Carlos Ivan Heredia Ferreira





**Córdoba más Positiva**

**1<sup>er</sup> Ruta regional**  
en Seguridad y Salud para la vida

AGÉNDATE DEL: **12 al 15**  
de julio 2022

Con el acompañamiento de:




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

Te invitamos a formar parte de:

## SEGUNDA RUTA REGIONAL EN GESTIÓN PARA LA VIDA

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

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

ACÉNDATE DEL: **25 al 28**  
DE JULIO



ITEM	FECHA	DURACIÓN	CIUDAD	NOMBRE DE TEMÁTICA	No. INSCRITOS	No. ASISTENTES
1	12-07-22	8 HORAS	MONTELIBANO	1er Ruta regional en seguridad y salud para la vida.	105	85
2	13-07-22	4 HORAS	SANTA CRUZ DE LORICA	1er Ruta regional en seguridad y salud para la vida.	115	93
3	14-07-22	4 HORAS	SAHAGÚN	1er Ruta regional en seguridad y salud para la vida.	112	87
4	15-07-22	4 HORAS	MONTERÍA	1er Ruta regional en seguridad y salud para la vida.	176	120

ITEM	FECHA	HORA	CIUDAD	NOMBRE DE TEMÁTICA	No. INSCRITOS	No. ASISTENTES	CERTIFICADOS
1	25 /07 /2023	8:00 A.M. - 1:00 P.M.	Montelibano	Montelibano Alto Sinú y San Jorge de Córdoba	137	102	77
2	26 /07 /2023	8:00 A.M. - 1:00 P.M.	Lorica	Lorica media y bajo Sinú	116	87	61
3	27 /07 /2023	8:00 A.M. - 1:00 P.M.	Sahagún	Sahagún sabana de Córdoba	110	78	48
4	28 /07 /2023	8:00 A.M. - 1:00 P.M.	Montería	Montería Córdoba	156	94	76

Total de asistentes de Trabajadores	<b>361</b>	<b>4</b> Acciones Educativas Ejecutadas	Certificaciones	<b>262</b>
Total de inscripciones	<b>519</b>	<b>5</b> Temas Técnicos en SST Desarrollados	Indice de permanencia	<b>70%</b>
Total de asistentes de Empresas	<b>272</b>	<b>5</b> Expertos del Conocimiento		

**PARTICIPACIÓN POR TIPO DE ROL**

- Directivos: 45 (12%)
- Responsables del SGSST: 57 (16%)
- Trabajadores: 259 (72%)

**PARTICIPACIÓN POR SEXO**

- Femenino: 208 (58%)
- Masculino: 153 (42%)

**PARTICIPACIÓN SEGÚN RANGO DE EDADES**

Generación Z 18-22	22	14%
Generación Y 23-37	150	42%
Generación X 38-56	137	38%
Baby Boomers 57-74	52	14%
<b>Total de asistentes</b>	<b>361</b>	<b>100%</b>

**COBERTURA POR ZONA**

Antioquia	0%	0
Atlántico	100%	361
Bogotá	0%	0
Santander	0%	0
Valle	0%	0



**Total de Inscripciones: 508**

**Total de Participaciones de Trabajadores: 385**

**Total de Participaciones de Empresas: 260**

**Acciones Educativas Ejecutadas: 4**

**Temas Técnicos en SST Desarrollados: 4**

**Expertos del Conocimiento: 4**

**Participación por Tipo de Rol:**

- Directivos: 29 (8%)
- Responsables del SGSST: 88 (23%)
- Trabajadores: 268 (70%)

**Participación por Sexo:**

- Femenino: 264 (69%)
- Masculino: 121 (31%)

**Engagement (Índice de Interacción): 75%**

**Duración persona x taller (Índice de permanencia): 76%**

**Participación según rango de edades:**

Generación Z 18-22	39	10%
Generación Y 23-37	144	37%
Generación X 38-56	152	39%
Baby Boomers 57-74	50	13%
<b>Total de asistentes</b>	<b>385</b>	<b>100%</b>

Te invitamos a vivir una experiencia única de aprendizaje en SST en cada municipio de Córdoba

## RUTA NARANJA CÓRDOBA



1

### Montelíbano 22 de octubre

Escuela de Música Montelíbano  
Calle 16 15 67 Esquina

8:00 a.m. - 2:00 p.m.

2

### Lorica 23 de octubre

Universidad de Córdoba  
Calle 23 N 27-00 Carretera  
Via Purísima

8:00 a.m. - 2:00 p.m.

3

### Sahagún 24 de octubre

Universidad de Córdoba  
Cra 5 N 68-09

8:00 a.m. - 2:00 p.m.



**Haz parte de:**

- 4** Conferencias con expertos en SST
- Educación inmersiva, estaciones con simuladores
- Entrenamiento en equipos para emergencias de la vida

## Alianzas de poder

### 7 Extiende la SST fuera del trabajo

- Lleva el mensaje de SST fuera del trabajo.
- Promueve la SST en las actividades escolares, el hogar y la vida cotidiana.
- Extiende la cultura Cero Daño hacia las comunidades.



## Alianzas de poder



**7** **Extiende la SST fuera del trabajo**

- Lleva el mensaje de SST fuera del trabajo.
- Promueve la SST en las actividades escolares, el hogar y la vida cotidiana.
- Extiende la cultura Cero Daño hacia las comunidades.



# 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



# CÓRDOBA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

# Jesús Palomino Cervantes



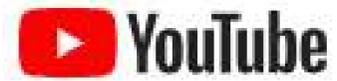
- Abogado.
- Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.
- Asesor Empresarial Legislación en Riesgos Laborales.
- Catedrático Especializaciones SST.
- YouTuber Legislación SST.
- Director “Academia Virtual JP”



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](http://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



  
**Trabajo**

Inicio El Ministerio ▾ Empleo y Pensiones ▾ Relaciones Laborales ▾ Atención al Ciudadano ▾ Prensa ▾

Normatividad > Marco legal > Decreto Único Reglamentario Trabajo

# Decreto Único Reglamentario Trabajo

**DECRETO 1072 DE 2015**

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

DUR SECTOR TRABAJO - ACTUALIZACIÓN SEPTIEMBRE 2024

DUR SECTOR TRABAJO - ACTUALIZACIÓN JUNIO 2024

REPUBLICA DE COLOMBIA

  
MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO 1072 DE 2015  
(26 DE MAYO 2015)

**VERSIÓN ACTUALIZADA A SEPTIEMBRE DE 2024**

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

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,**

En ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la [Constitución Política](#), y

**CONSIDERANDO:**

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

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

Que constituye una política pública gubernamental la simplificación y compilación orgánica del sistema nacional regulatorio.

Que la facultad reglamentaria incluye la posibilidad de compilar normas de la misma naturaleza.

Que por tratarse de un decreto compilatorio de normas reglamentarias preexistentes, las mismas no requieren de consulta previa alguna, dado que las normas fuente cumplieron al momento de su expedición con las regulaciones vigentes sobre la materia.

Que la tarea de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario implica, en algunos casos, la simple actualización de la normativa compilada, para que se ajuste a la realidad institucional y a la normativa vigente, lo cual conlleva, en aspectos puntuales, el ejercicio formal de la facultad reglamentaria.

Que en virtud de sus características propias, el contenido material de este decreto guarda correspondencia con el de los decretos compilados; en consecuencia, no puede predicarse el decaimiento de las resoluciones, las circulares y demás actos administrativos expedidos por distintas autoridades administrativas con fundamento en las facultades derivadas de los decretos compilados.

Que la compilación de que trata el presente decreto se contrae a la normatividad vigente al momento de su expedición, sin perjuicio de los efectos ultractivos de disposiciones derogadas a la fecha, de conformidad con el [artículo 38 de la Ley 153 de 1987](#).

Que por cuanto este decreto constituye un ejercicio de compilación de reglamentaciones preexistentes, los considerandos de los decretos fuente se entienden incorporados a su texto, aunque no se transcriban, para lo cual en cada artículo se indica el origen del mismo.

## Leyes 2024

**Ley 2365 de Junio 20 de 2024:** Prevención, protección y atención del acoso laboral en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior.

**Ley 2381 de Julio 16 de 2024:** Reforma pensional.

**Ley 2388 de Julio 26 de 2024:** Familia de crianza.

**Ley 2393 de Julio 26 de 2024:** Cinturón de seguridad de tres puntos en transporte escolar.

**Ley 2394 de Julio 26 de 2024:** Derechos estudiantes gestantes, en período de lactancia y estudiantes en licencia de paternidad.

**Ley 2427 de Sept 9 de 2024:** Capacitación y enseñanza para la sostenibilidad ambiental, cambio climático y gestión del riesgo de desastre.

# Resoluciones 2024

**Resolución 40117 de Marzo 11 de 2024: MinMinas y Energía.** Nuevo RETIE

**Resolución 591 de Abril 4 de 2024: Ministerios de Salud y Ambiente.** Manual de Gestión Integral de Residuos Generados en la Atención en Salud

**Resolución 1197 de Julio 5 de 2024: MinSalud.** Certificación de discapacidad – Registro y caracterización de personas con discapacidad

**Resolución 1857 de Mayo 27 de 2024: MinTrabajo.** Trabajos en calderas

**Resolución 1442 de Agosto 14 de 2024: MinSalud.** Adopta CIE-11

**Resolución 35215 de Julio 29 de 2024: MinTransporte.** Prorroga entrada en vigencia Reglamento Técnico Cintas Reflectivas para uso en automotores

**Resolución 1895 de Octubre 9 de 2024: MinSalud.** Modifica Res 1798/23: Trabajador independiente en el SAT

## Circulares 2024

**Circular 0157 de Febrero 16 de 2024: MinTransporte.** Publicaciones de videos que permiten establecer la comisión de infracciones de tránsito

**Circular 557 de Agosto 20 de 2024: MinTransporte.** Prevención del turismos sexual

**Circular 055 de Septiembre 4 de 2024: MinTrabajo.** Prevención y del acoso laboral y sexual y discriminación contra personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral

## Otros 2024



**IAF/ISO. Comunicado conjunto Febrero de 2024:** Incorporación consideraciones sobre el cambio climático en Normas del Sistema de Gestión- Enmienda 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.

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### **Problema 1**

Pocos Consultorios en  
Riesgos Laborales

### **Problema 2**

Preocupación futuro de  
la SST

### **Problema 3**

Ambientes de trabajo  
conflictivos

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### **Problema 1**

Pocos Consultorios en  
Riesgos Laborales

### **Problema 2**

Preocupación futuro de  
la SST

### **Problema 3**

Ambientes de trabajo  
conflictivos

## Problema 1. 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 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

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### Problema 1

Pocos Consultorios en  
Riesgos Laborales

### Problema 2

Preocupación futuro de  
la SST

### Problema 3

Ambientes de trabajo  
conflictivos

## Problema 4. 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 5350 de 2022:

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

#### Resolución 5490 de 2023:

Amplía plazo para el reconocimiento y otorgamiento 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

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### Problema 1

Pocos Consultorios en  
Riesgos Laborales

### Problema 2

Preocupación futuro de  
la SST

### Problema 3

Ambientes de trabajo  
conflictivos

## Ley 2365 de Junio 20 de 2024

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



## Ley 2365 de Junio 20 de 2024

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

### Artículo 2°- Definición de acoso sexual:

Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de

- persecución, hostigamiento o asedio,
- de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa,
- que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal,
- mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual,
- la posición laboral, social, o económica,

que se dé una o varias veces en contra de otra persona

en el contexto laboral y

en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones

Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas

Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y

las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

## **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

## Ley 2365 de Junio 20 de 2024

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

### Obligaciones de los empleadores.

1. Crear una política interna de prevención (reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual). Difundirla.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y 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 de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar 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) dentro de los últimos 10 días del respectivo semestre.

( . . . . )

**(artículo 11)**

## Ley 2365 de Junio 20 de 2024

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

### Obligaciones de los empleadores.

( . . . . )

**Parágrafo 1.** Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo. El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

**Parágrafo 2.** Las obligaciones señaladas en el presente artículo deberán estar sujetas a los lineamientos establecidos en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual, cuando este sea expedido por parte del Gobierno nacional. La no expedición del Plan mencionado no exime del cumplimiento de las obligaciones.

**Parágrafo 3.** En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente

**(artículo 11)**

## Ley 2365 de Junio 20 de 2024

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

### **Entidades contratantes de prestación de servicios.**

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

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

**(artículo 12)**

## **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

## **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

## Mecanismos de queja.

Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador o contratante del sector público o privado a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Los empleadores o contratantes, en cumplimiento del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley en el ámbito de sus competencias.

**Parágrafo.** En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador o contratante del sector público o privado será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos.

Para el caso de las Instituciones de Educación superior, así como el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH, aplicará lo contemplado en el presente artículo para quienes tengan relación contractual o laboral con la institución.

En el caso de los y las estudiantes, se interpondrá la queja ante la instancia definida por los protocolos internos de la Institución sin perjuicio de las demás acciones que se puedan interponer.

**(artículo 15)**

**Ley 2365 de Junio 20 de 2024**

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

## MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO

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

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

**(artículo 16)**

---

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

# Ministerio del Transporte

Dirección de Transporte y tránsito

## Circular 0557 de Agosto 20 de 2024

Prevención y erradicación de la explotación y el turismo sexual con niñas, niños y adolescentes en el transporte terrestre de pasajeros ...

 COLOMBIA  
POTENCIA DE LA  
VIDA

 Transporte

CIRCULAR EXTERNA  
2024400000557  
  
20-08-2024

Bogotá D.C.,

**PARA:** EMPRESAS DE SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PASAJEROS POR CARRETERA Y ESPECIAL; TERMINALES DE TRANSPORTE TERRESTRE AUTOMOTOR DE PASAJEROS POR CARRETERA; DIRECCIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE POLICÍA - DITRA Y SOCIEDAD EN GENERAL.

**DE:** DIRECCIÓN DE TRANSPORTE Y TRÁNSITO

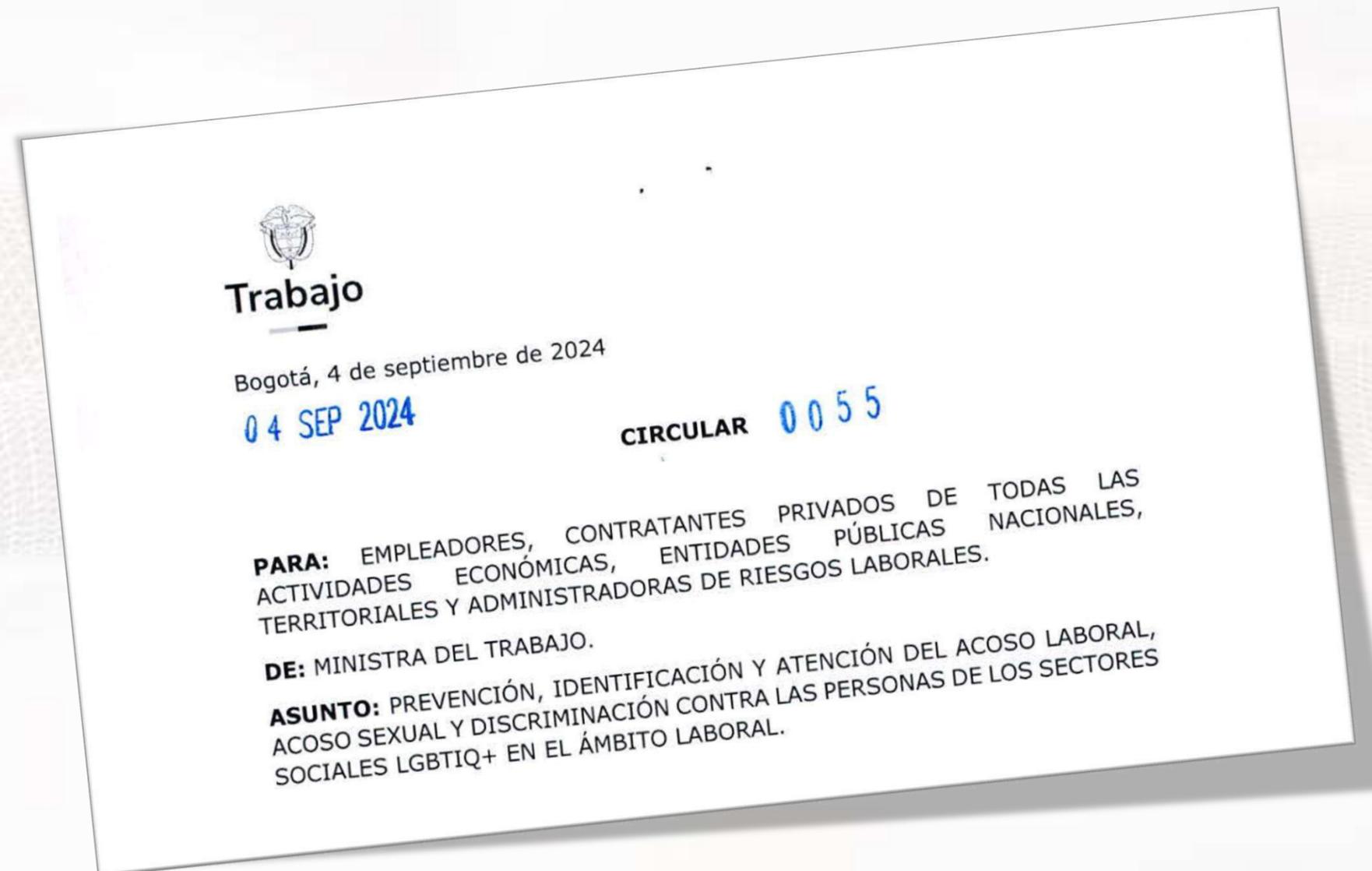
**ASUNTO:** PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y EL TURISMO SEXUAL CON NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN EL TRANSPORTE TERRESTRE DE PASAJEROS - IDENTIFICACIÓN PLENA DE PASAJEROS - LEY 1336 DE 2009 - ART.12

porte.

## Ministerio del Trabajo

### Circular 055 de Septiembre 4 de 2024

Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral



## COMPROMISO:

PARICIPAR EN EL GRUPO DE ESTUDIO  
LEGISLACION 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



# CÓRDOBA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



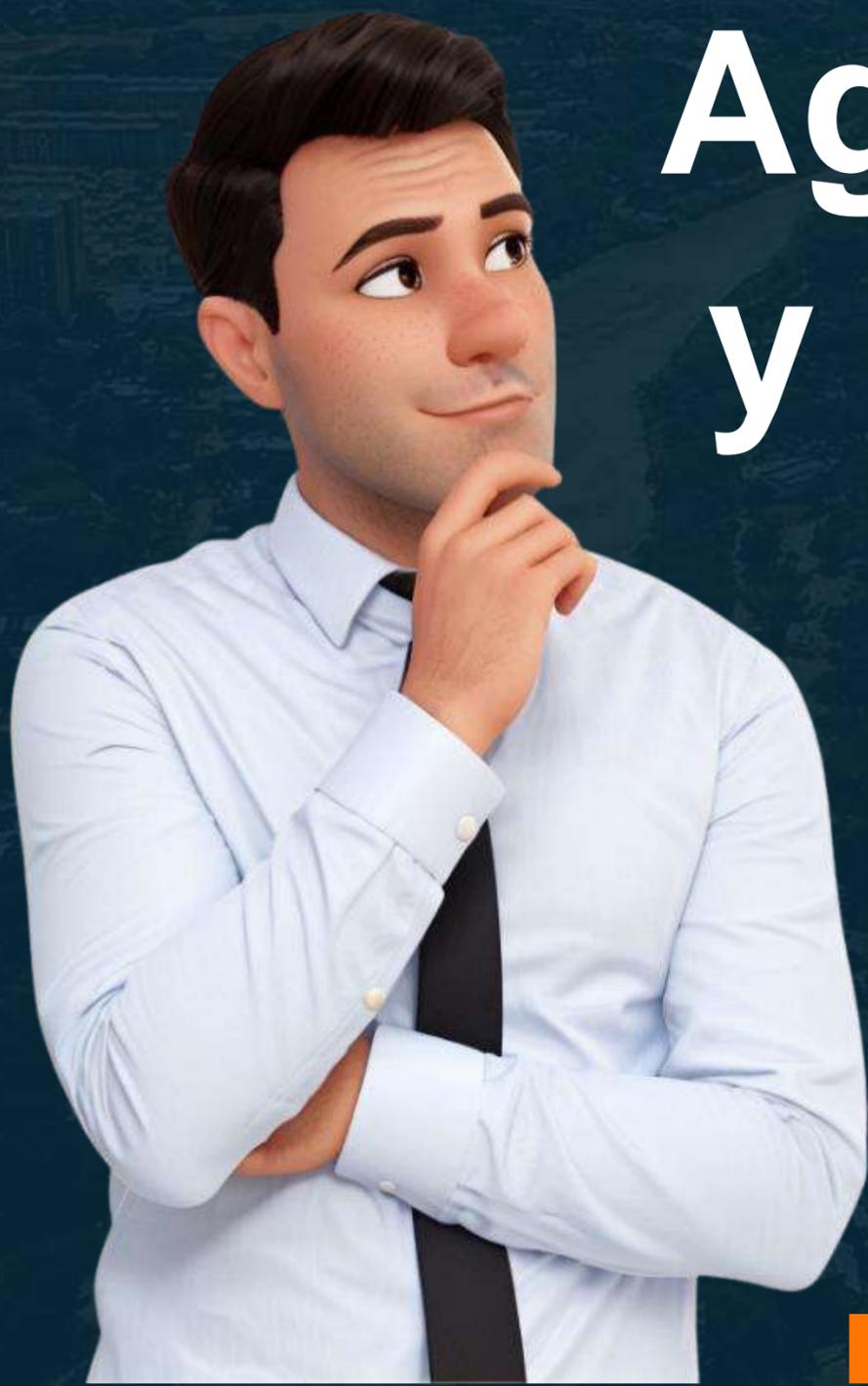
# Andrés Leonardo Tovar Rivera

**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](mailto:andres.leonardo@positiva.gov.co)

**CONTACTO:** 316 2530757

# Agilidad, **Sencillez** y **Seguridad** en la Web



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



# 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

**+ 6.800**  
**Empresas**  
Fuente: Bi Alissta® 24/10/2024

**59**  
**Empresas en**  
**Cordoba**  
Fuente: Bi Alissta® 24/10/2024



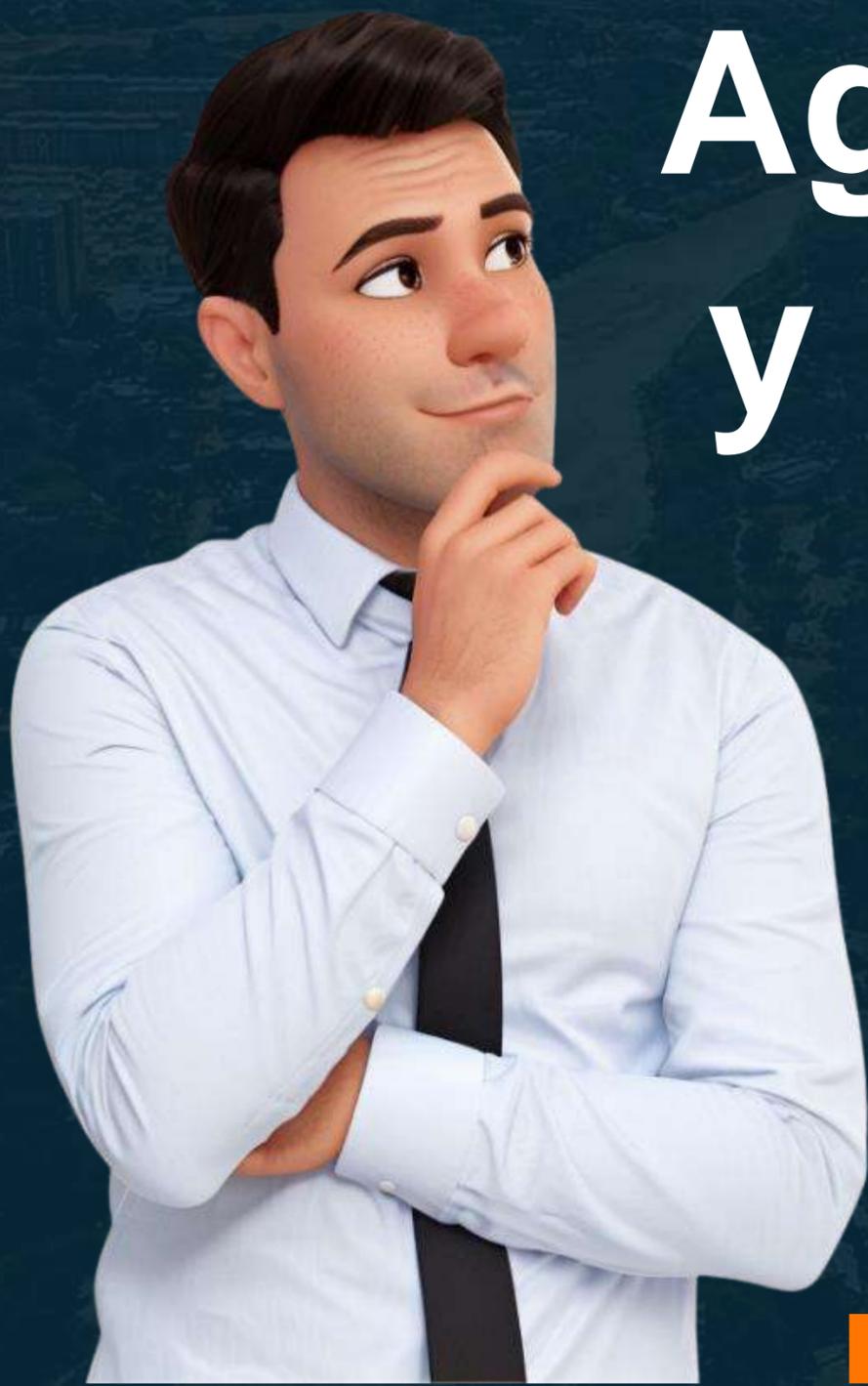
● Videoconferencia ● Telefónico



## 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 cómo donde puedas estar atento a la asesoría personalizada**
- ❖ **Cuenta con una conexión estable**
- ❖ **Finaliza la asesoría firmando el acta y realizando la encuesta de satisfacción**

# Agilidad, **Sencillez** y **Seguridad** en la Web



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





## 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

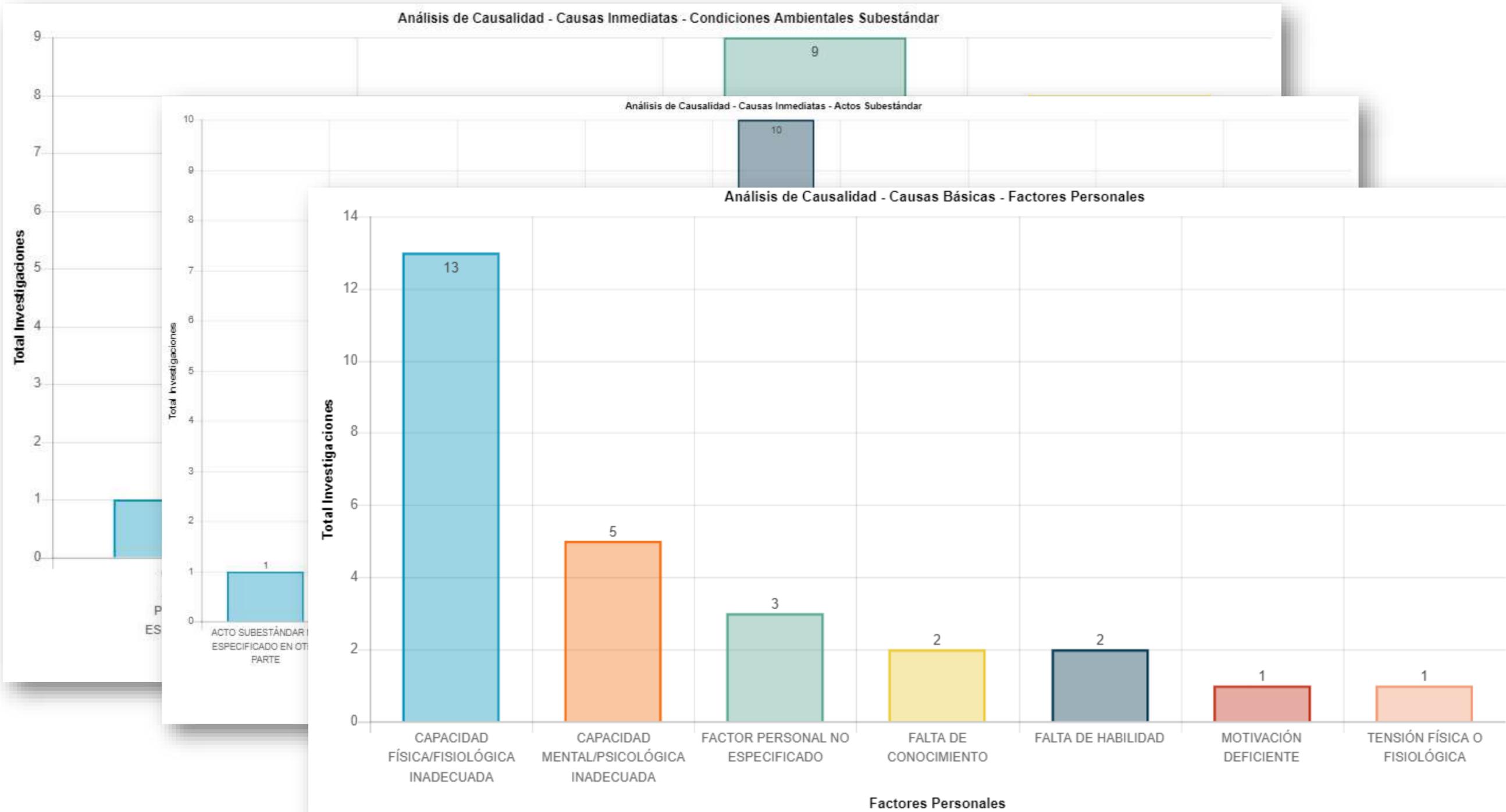
*“Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones.”*

### Decreto 2364 de 2012

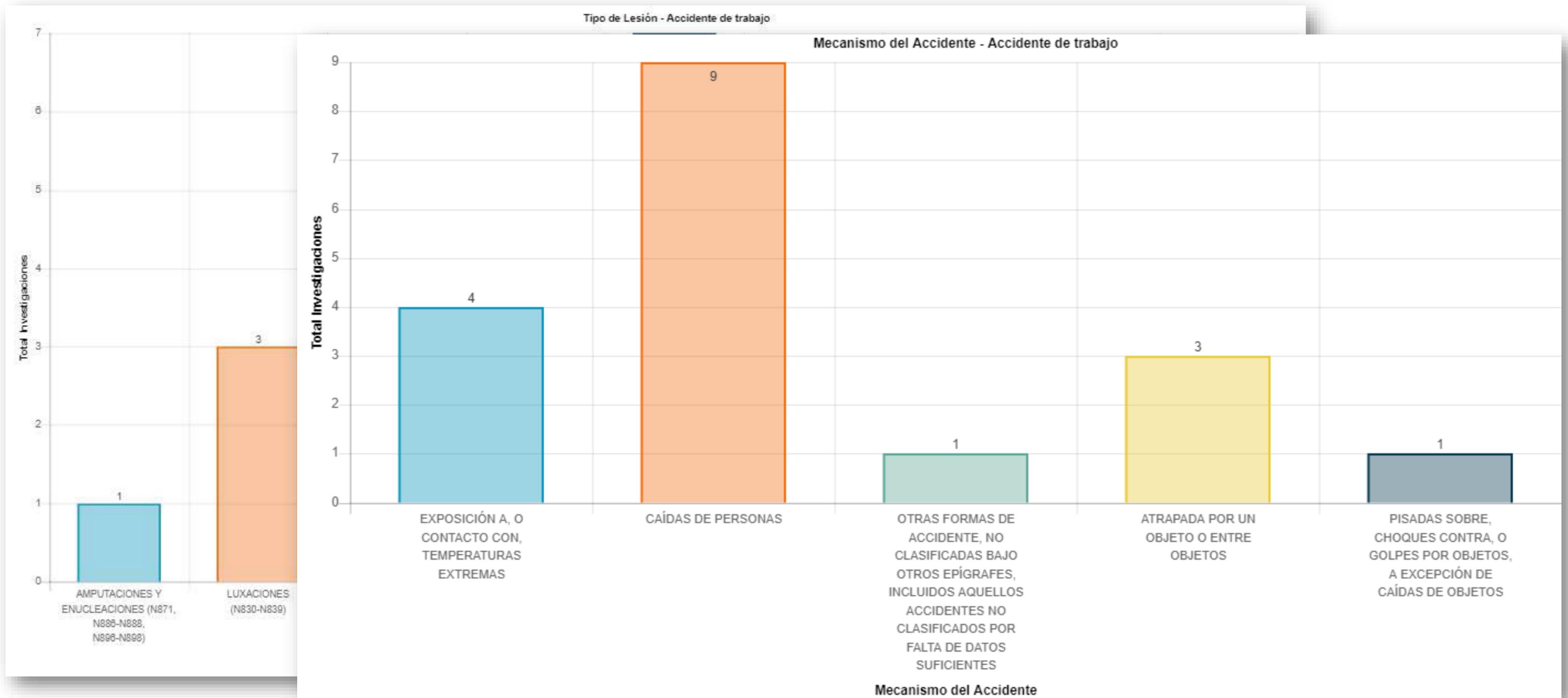
*“Por medio del cual se reglamenta el artículo 7 de la Ley 527 de 1999, sobre la firma electrónica y se dictan otras disposiciones.”*



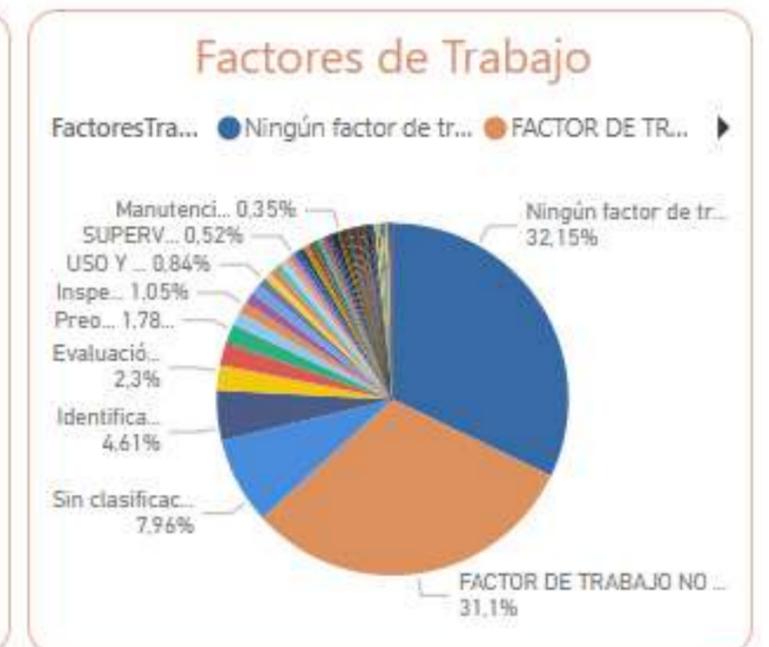
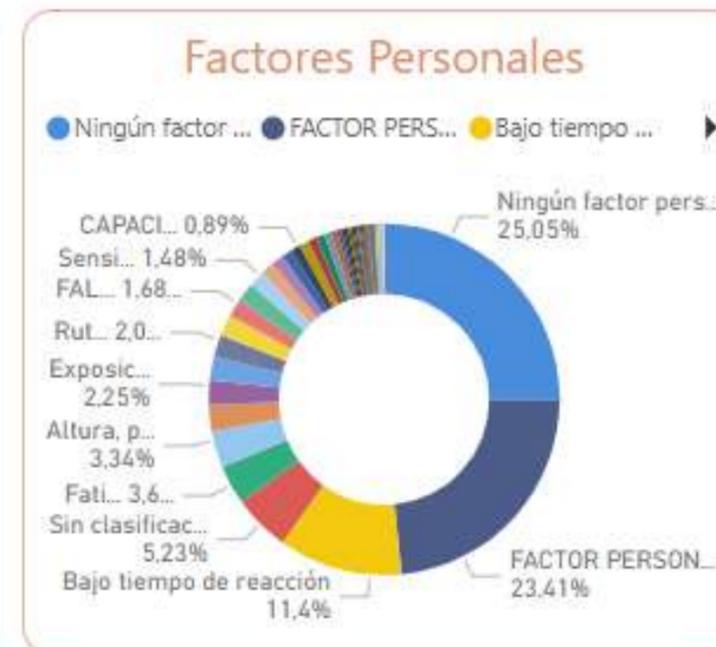
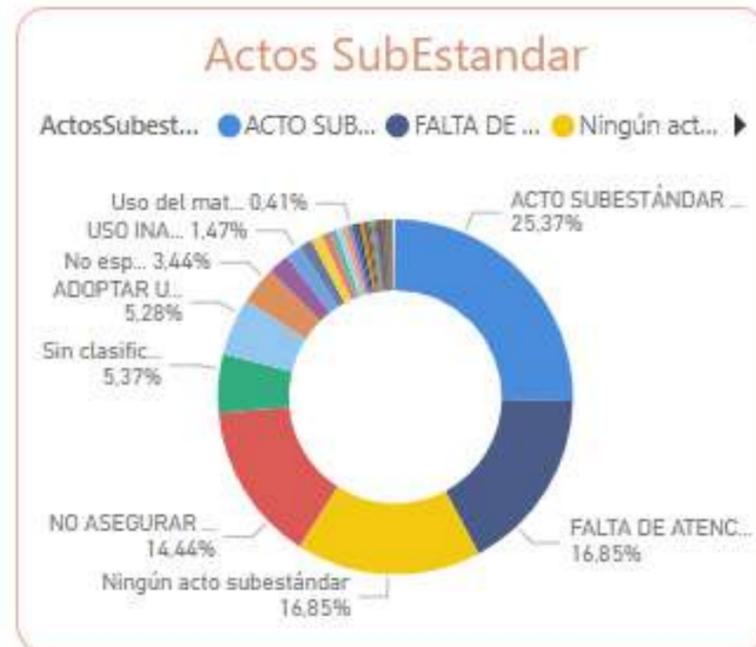
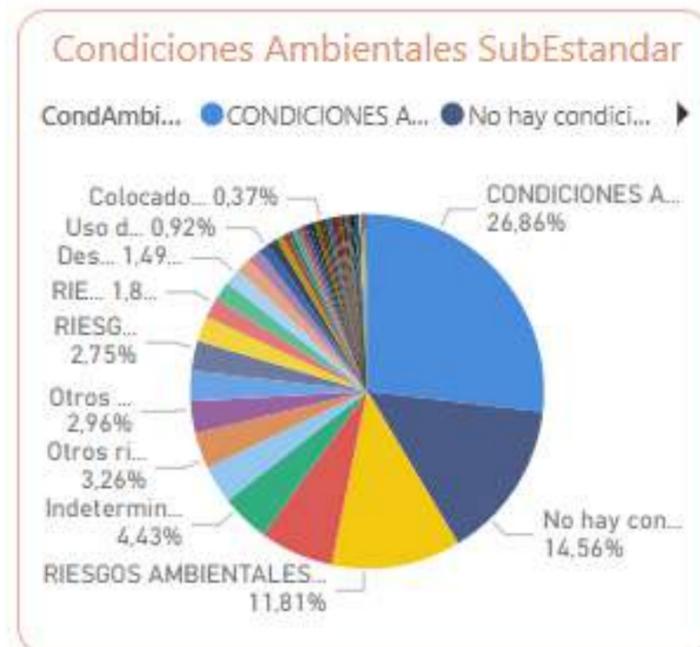
## Análisis Causal



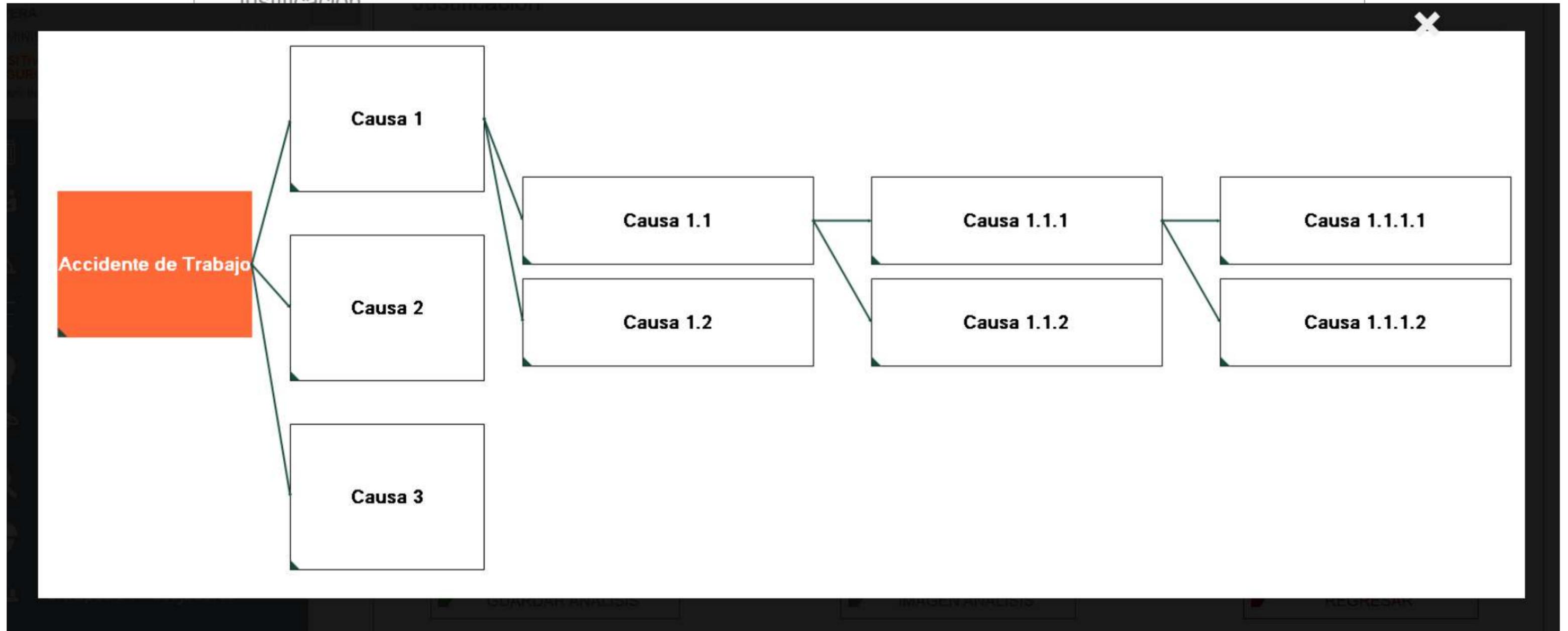
## Caracterización Investigaciones



## Inteligencia de Negocios



## 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:**

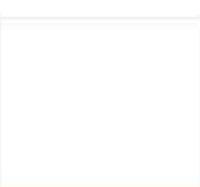
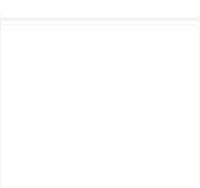
**\* Confirmar Correo Electrónico:**

**\* 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			
frfgffs fsfrsr			
JEFE INMEDIATO O SUPERIOR		<b>FIRMA</b>	
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 INVESTIGADOR		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		FIRMA	
TIPO DE DOCUMENTO	<input type="checkbox"/> CC <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> CE	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO

## Radicación **Electrónica**

**+ 6.000**

**Investigaciones  
100 % Digitales**

Fuente: Bi Alissta<sup>®</sup> 14/10/2024

**+ 1.465**

**Empresa**

Fuente: Bi Alissta<sup>®</sup> 14/10/2024

 Documento de Entrada - Gestor Documental WEB  
Radicado Investigación AT Empresa Alissta<sup>®</sup>  
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

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

III. INFORMACIÓN DE LA PERSONA INVOLUCRADA EN EL INCIDENTE O ACCIDENTE				
CC	X	CE	NU	PA
	X			

TIPO DE IDENTIFICACIÓN	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	PRIMER NOMBRE	SEGUNDO NOMBRE
52739968	SATIZABAL	MORENO	JINETH	PILAR





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


# Recuerda nuestros canales de acompañamiento



**Horario de atención**  
 Lunes a viernes  
 8:00 A.M. A 12:00 M.  
 1:00 P.M. A 5:00 P.M.

**Líneas de atención**

**Nivel Nacional**  
**018000413535**

**Bogotá**  
**(601) 241 55 22**

  
**Chat en línea**

  
**Línea de Whatsapp**

**(+57) 310 382 93 76**

VISUALIZADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

# 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



# CÓRDOBA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



# Santiago Aristizabal Molina

## PERFIL PROFESIONAL:

Empresario, miembro de junta directiva en varias empresas, conferencista. Administrador de Empresas de la Universidad Externado, especialista en Gerencia de Salud Ocupacional y Magíster en Gestión del Riesgo y Desarrollo con estudios en ordenamiento territorial y respuesta ante emergencias y desastres. Por más de 19 años se ha desempeñado como asesor y Gerente General en E.S.S. S.A.S., donde colabora con importantes clientes en la implementación de estrategias para la gestión integral del riesgo ante emergencias y desastres.

**CORREO:** saristizabal@emergencyess.com

**CONTACTO:** 3108748024



# LOS DESASTRES **NO SON** NATURALES



## Los desastres naturales no existen.

Los desastres son siempre el resultado de las acciones y las decisiones humanas. Conceptualizarlos como naturales ha propiciado incontables discusiones desde hace siglos.

Como cuando Jean-Jacques Rousseau le escribió a Voltaire con motivo del terremoto de Lisboa en 1755: *“convenga usted que la naturaleza no construyó las 20 mil casas de seis y siete pisos, y que, si los habitantes de esta gran ciudad hubieran vivido menos hacinados, con mayor igualdad y modestia, los estragos del terremoto hubieran sido menores, o quizá inexistentes”*.

LOS DESASTRES  
**NO SON**  
NATURALES





# NORMATIVIDAD

# MARCO NORMATIVO ACTUAL



**Marco de**  
 Acción de Senday para la reducción de  
 riesgo de desastres 2015-2030



**Objetivos** de Desarrollo sostenible 2015



**ISO 22320 . 22301**  
 Sistema de gestión: de emergencias y de  
 la continuidad del negocio



**Marco** Normativo Andino para la  
 gestión del riesgo de desastres



**Ley 1523 de 2012**  
 Política y Sistema Nacional para la Gestión del  
 Riesgo de Desastres



**Decreto 1072 de 2015**  
 Decreto Único Reglamentario del Sector  
 Trabajo. Libro 2 - Parte 2 - Título 4- Capítulo  
 6 Artículo 2.2.4.6.25 "Prevención, preparación y  
 respuesta ante emergencias **Resolución 0312  
 de 2019-** Nuevos Estándares Mínimos del SG-  
 SST- Gestión de Peligros y Riesgos  
 Gestión de Amenazas "*Plan de Prevención,  
 preparación y respuesta a emergencias*"

**Decreto 2157 de 2017** Elaboración  
 PGRD entidades públicas y privadas.



Los dispuestos por el Instituto Distrital de Gestión  
 del Riesgo y Cambio Climático (Bogotá) y los  
 Consejos Municipales o Locales de Gestión del  
 Riesgo de Desastres, según aplique.

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

**¿Cómo  
implementar el  
Proceso de  
conocimiento del  
riesgo?**

**Residuos  
Sólidos como  
generadores de  
amenazas**

**Planificación  
de la  
evacuación**

**Síndrome de  
plan de papel**



# DESAFÍO

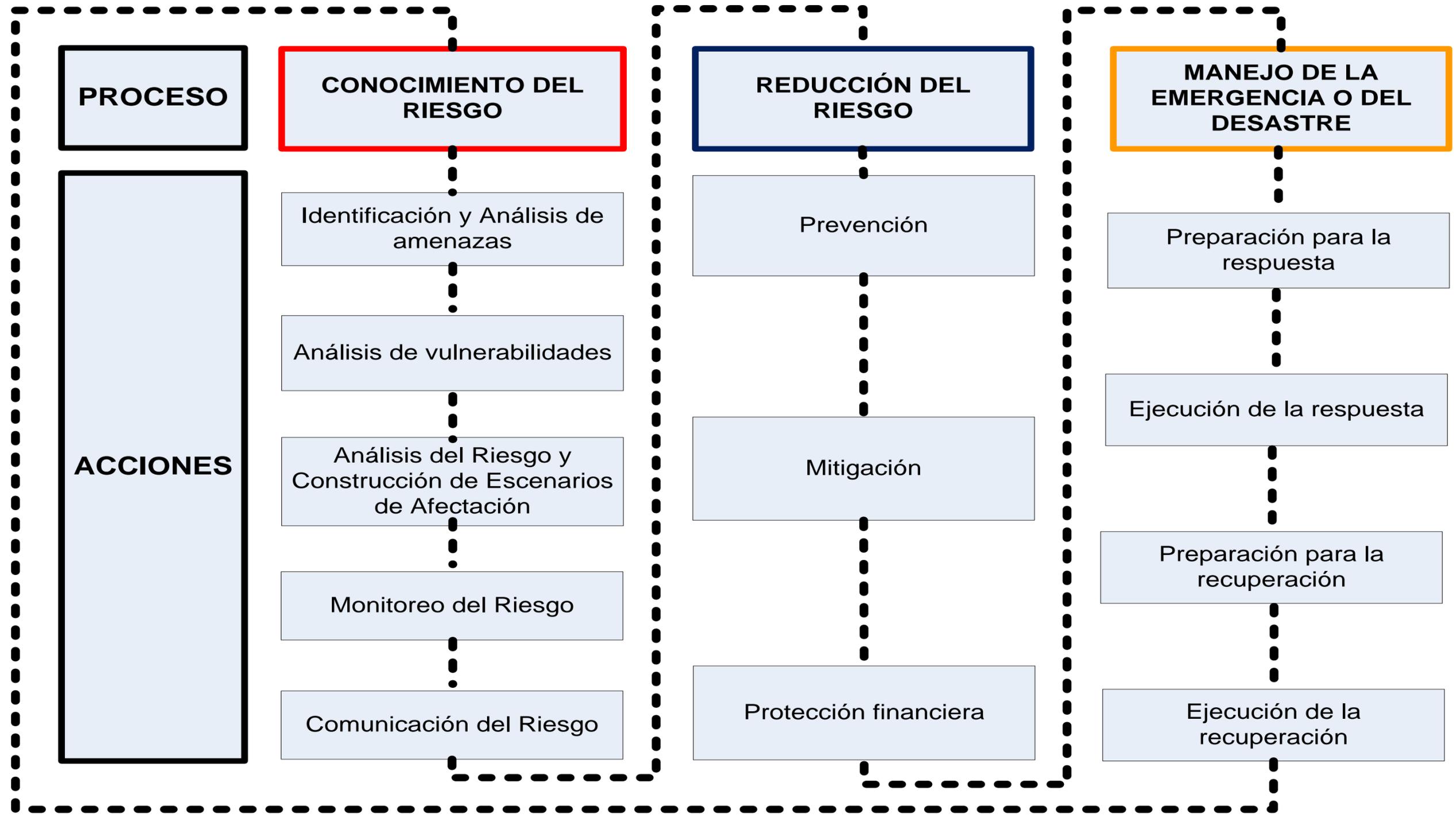
**1 - ¿Cómo implementar el Proceso de conocimiento del riesgo?**



# OBJETIVOS

## DE LA GESTIÓN DEL RIESGO

Implementar los objetivos de la Ley 1523 y Decreto 2157



# LEY 1523 DE 2012

“Por la cual se adopta la política nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones”



UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

Estrategia Nacional para la Respuesta a Emergencias -ENRE- | OV.CO

 **UNGRD**  
Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres

Búsqueda...

**Inicio** | **Transparencia** | **Atención y Servicios a la Ciudadanía** | **Participa** | **La UNGRD** | **Normativa** | **Prensa** | **SNGRD**

Coordinación estratégica

# Estrategia Nacional para la RESPUESTA A EMERGENCIAS

Consúltela aquí

Chatea ahora



# Gestión del riesgo Montería – Corporación Autónoma regional de los valles de Sinú y San Jorge

Alcaldía de MONTERÍA

Inicio > Gestión del Riesgo Municipal activa protocolos ante cualquier emergencia

## Gestión del Riesgo Municipal activa protocolos ante cualquier emergencia

Compartir | Buscar

Facebook  
Instagram  
Twitter

**Alcaldía de Montería**  
96 589 seguidores

Hugo Kerguelén  
Hace 8 horas

¡Hoy celebramos un gran paso hacia la sostenibilidad! Inauguramos la instalación de 30 paneles solares en la Institución Educativa Patio Bonito, un proyecto que tiene como objetivo ahorrar un 50% en el costo de la energía que hoy pagamos. Con esta iniciativa,

CVS CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE

INICIO | NOSOTROS | DIRECTORIOS | TRANSPARENCIA | SERVICIO AL CIUDADANO | PARTICIPA | TRÁMITES Y SERVICIOS

Inicio > Gestión del Riesgo

# Nosotros

## Gestión del Riesgo

<p>ACTUALIZACIÓN PROTOCOLO SINÚ 2023</p> <p>Size: 37.62 MB Hits: 858 Fecha añadida: 29-12-2023</p> <p>Descargar</p> <p>Vista previa</p>	<p>ACTUALIZACIÓN PROTOCOLO SINÚ 2022</p> <p>Size: 39.89 MB Hits: 324 Fecha añadida: 30-06-2023</p> <p>Descargar</p> <p>Vista previa</p>
<p>ACTUALIZACIÓN PROTOCOLO SINÚ 2021</p> <p>Size: 39.06 MB Hits: 2171 Fecha añadida: 09-02-2022</p> <p>Descargar</p> <p>Vista previa</p>	<p>ACTUALIZACIÓN PROTOCOLO SAN JORGE 2021</p> <p>Size: 45.15 MB Hits: 915 Fecha añadida: 19-01-2022</p> <p>Descargar</p> <p>Vista previa</p>

**Alcaldía de Montería**   
17 de agosto de 2020 · 

La Oficina de Gestión del Riesgo de Desastres, realizó recorridos por distintas zonas de la ciudad con el fin de determinar los daños causados en viviendas, así como identificar árboles derrumbados y líneas eléctricas caídas, debido a la lluvia registrada hoy en la ciudad.

Se realizó evaluación de las afectaciones para brindar apoyo a estas familias y acciones para la recolección de árboles caídos.



**GOV.CO**

 **GOVERNACIÓN DE CÓRDOBA**

Buscar...

Inicio | [Transparencia y Acceso a la Información Pública](#) | [Atención y Servicios a la Ciudadanía](#) | [Participa](#) | [Nuestra Entidad](#) | [Trámites y servicios](#)

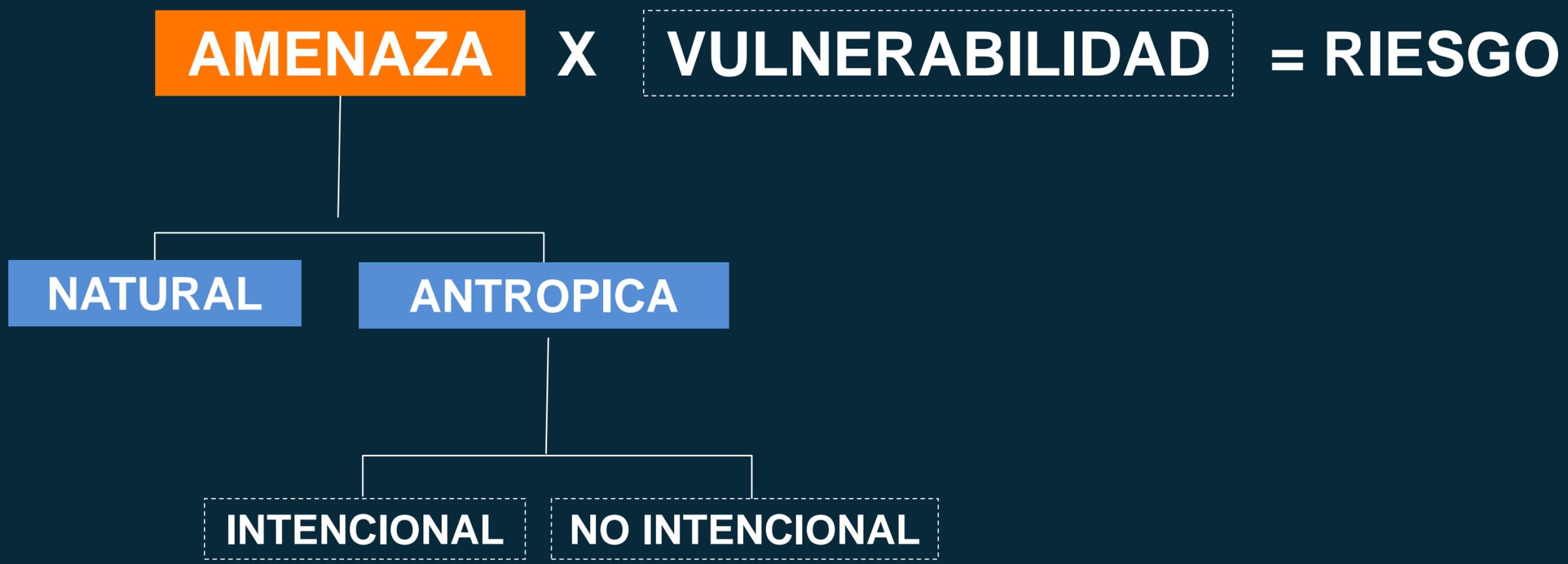
 Inicio

> [Gobernador llama a Consejo Departamental de Gestión del Riesgo para hacer frente al Fenómeno del Niño](#)

## Gobernador llama a Consejo Departamental de Gestión del Riesgo para hacer frente al Fenómeno del Niño

[Compartir](#) [Buscar](#)





**AMENAZA** X **VULNERABILIDAD** = **RIESGO**

4 X 2 = 8



$$4 \times 2 = 8$$

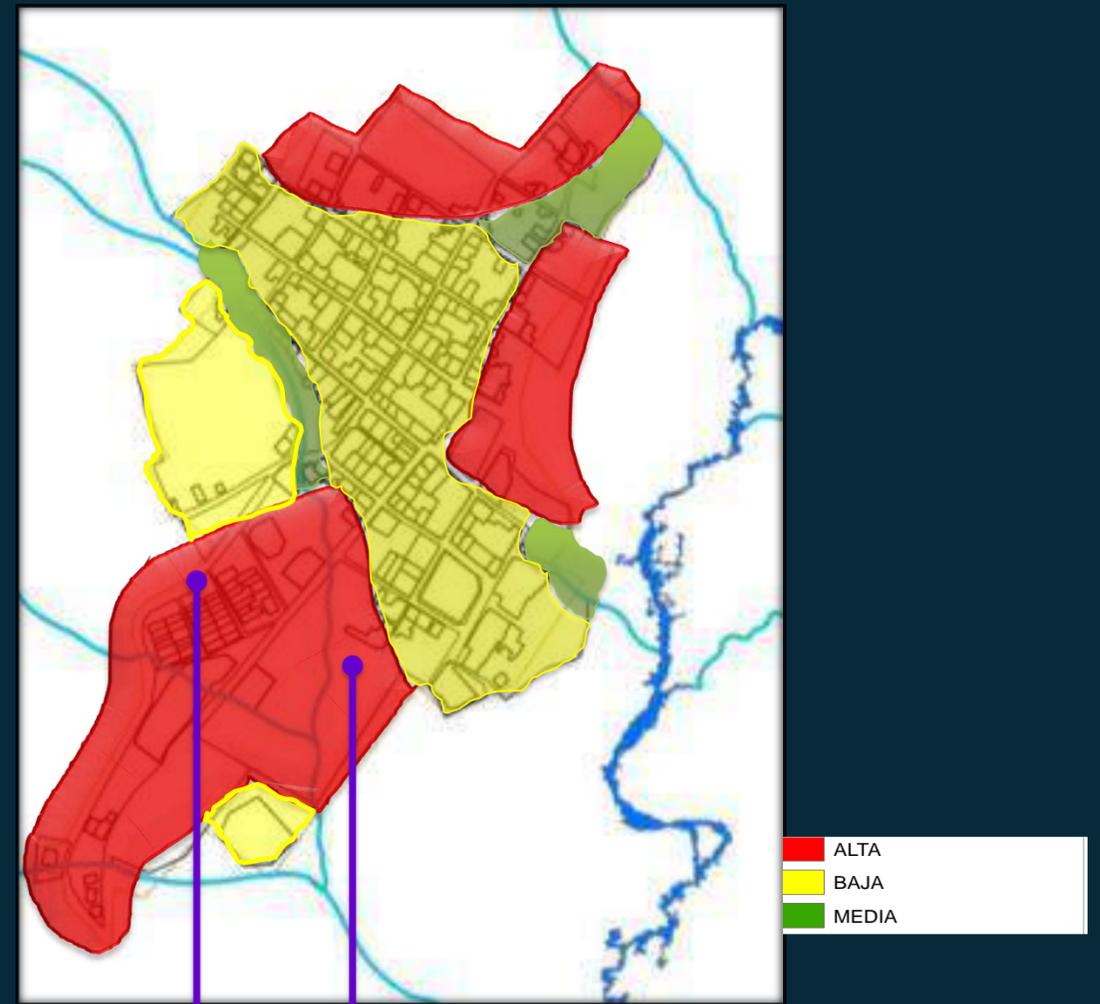
Las amenazas que no tienen probabilidad de materializarse **no deben existir en el documento**

**EL UNICO TSUNAMI QUE PUEDE EXISITIR EN BOGOTÁ**



$$4 \times 2 = 8$$


Zonificación de La AMENAZA



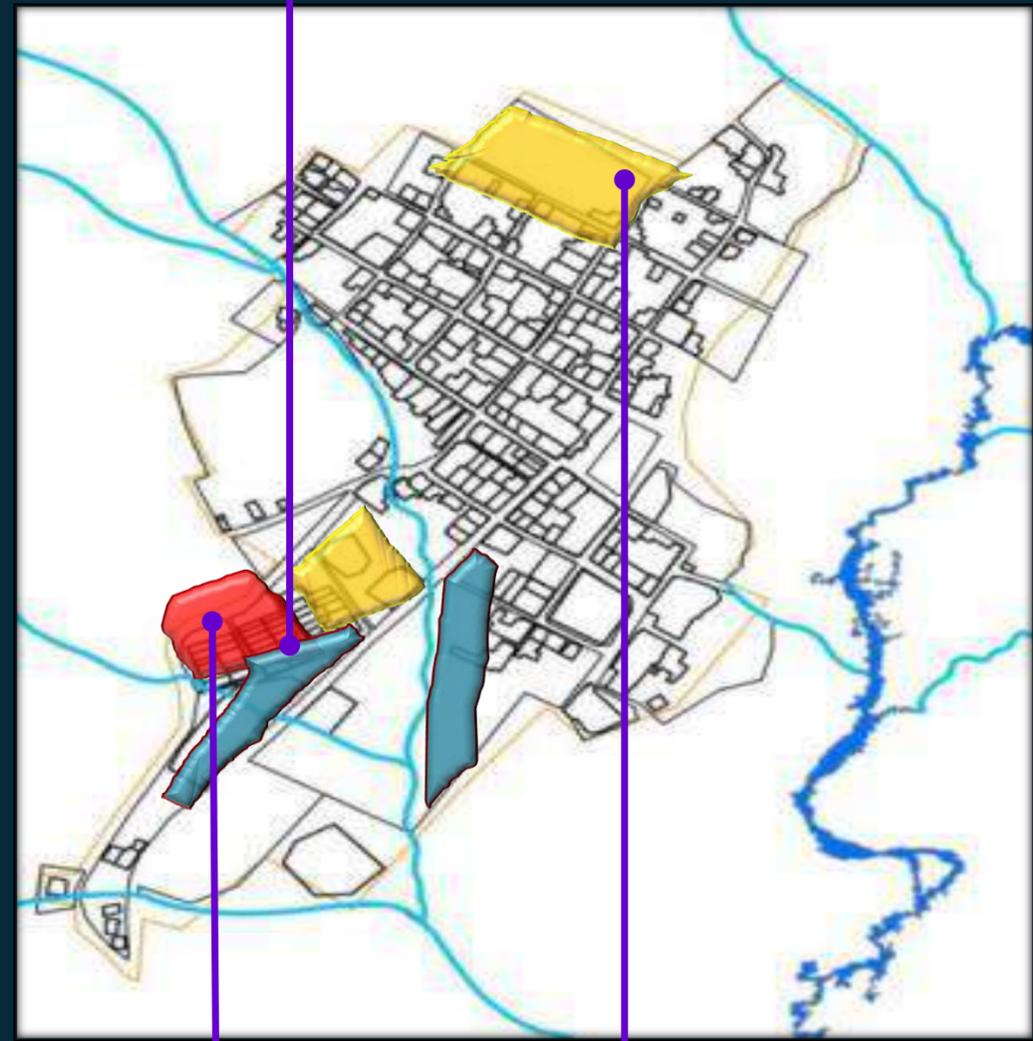
Z. Amenaza alta (Ocupada)

Z. Amenaza alta (Sin ocupar)

Imágenes: MVCT  
Estudio Riesgo para  
EOT: Municipio de  
Surata Santander

Amenaza Alta No Mitigable

Zonificación del RIESGO: Pos POT



Riesgo Alto No Mitigable

Riesgo Alto Mitigable

Fuente: presentación PNUD, ordenamiento territorial, mitos y realidades, metodología análisis de amenazas para territorios

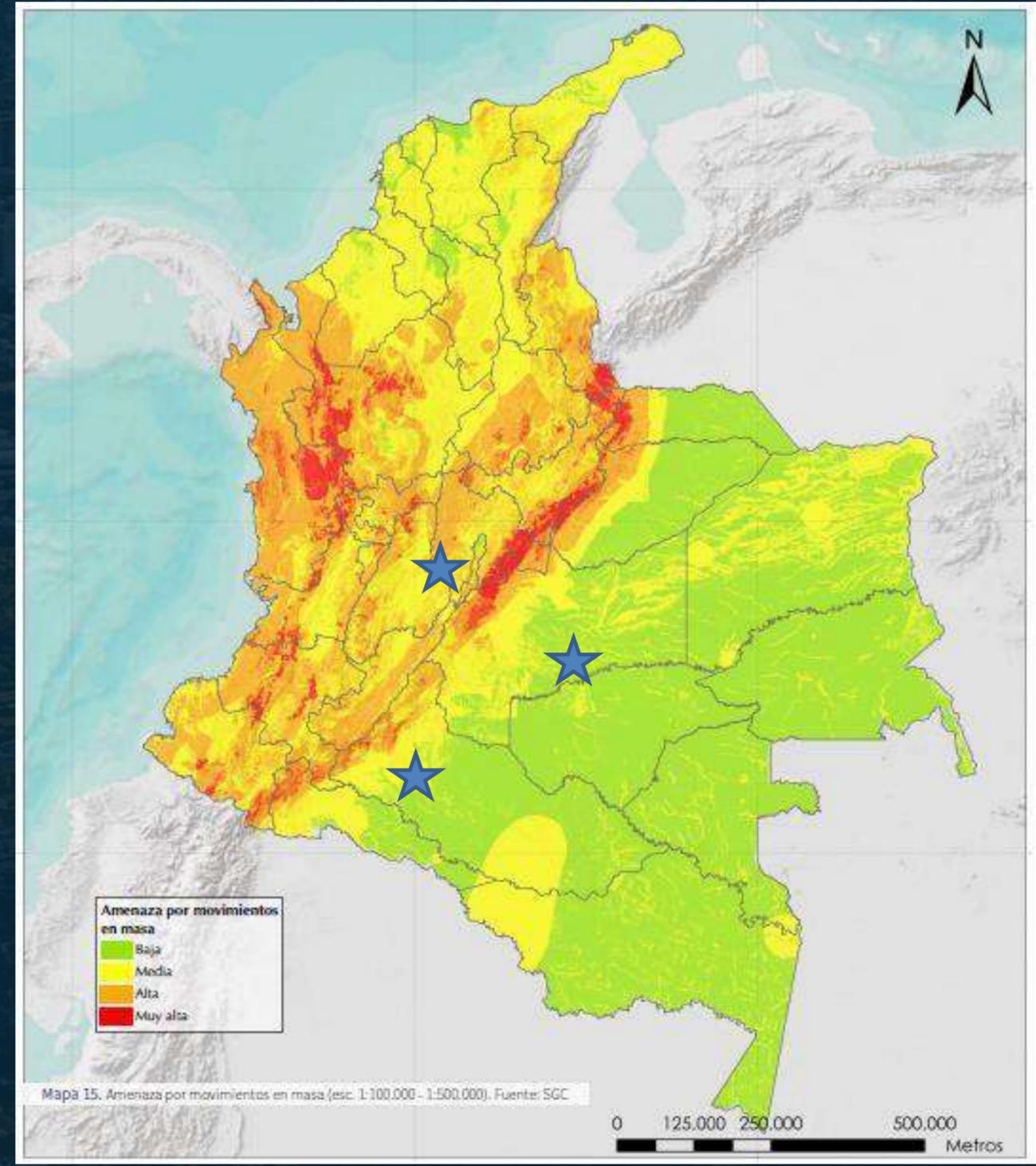
**ACTUALIZACIÓN PROTOCOLO MODELO TÉCNICO -  
CONCEPTUAL DE OBRAS DE CONTROL DE EROSIÓN EN  
LA CUENCA DEL RÍO SINÚ COMO ESTRATEGIA PARA LA  
GESTIÓN Y REDUCCIÓN DEL RIESGO Y DISMINUCIÓN DE  
LA VULNERABILIDAD DE LAS POBLACIONES POR  
AMENAZA DE INUNDACIÓN COMO APOYO A LOS  
MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA**

**AÑO 2023**



# EJEMPLO DE AMENAZA POR MOVIMIENTOS EN MASA

★ Ubicación teórica de infraestructura

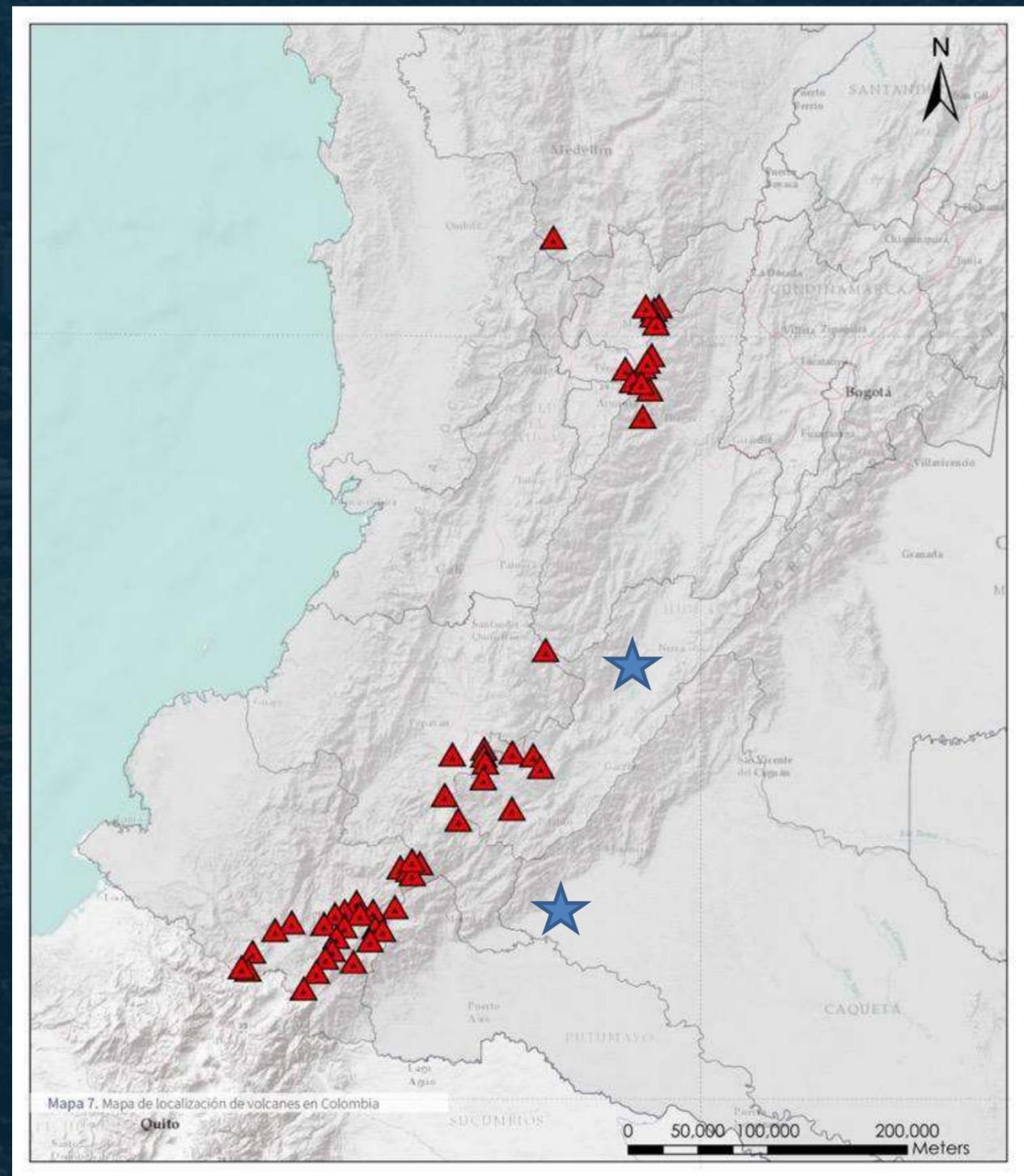


Amenaza por movimientos en masa (Esc. 1:100.000 – 1:500.000)

Fuente: Servicio Geológico Colombiano

# EJEMPLO DE AMENAZA POR VOLCANES

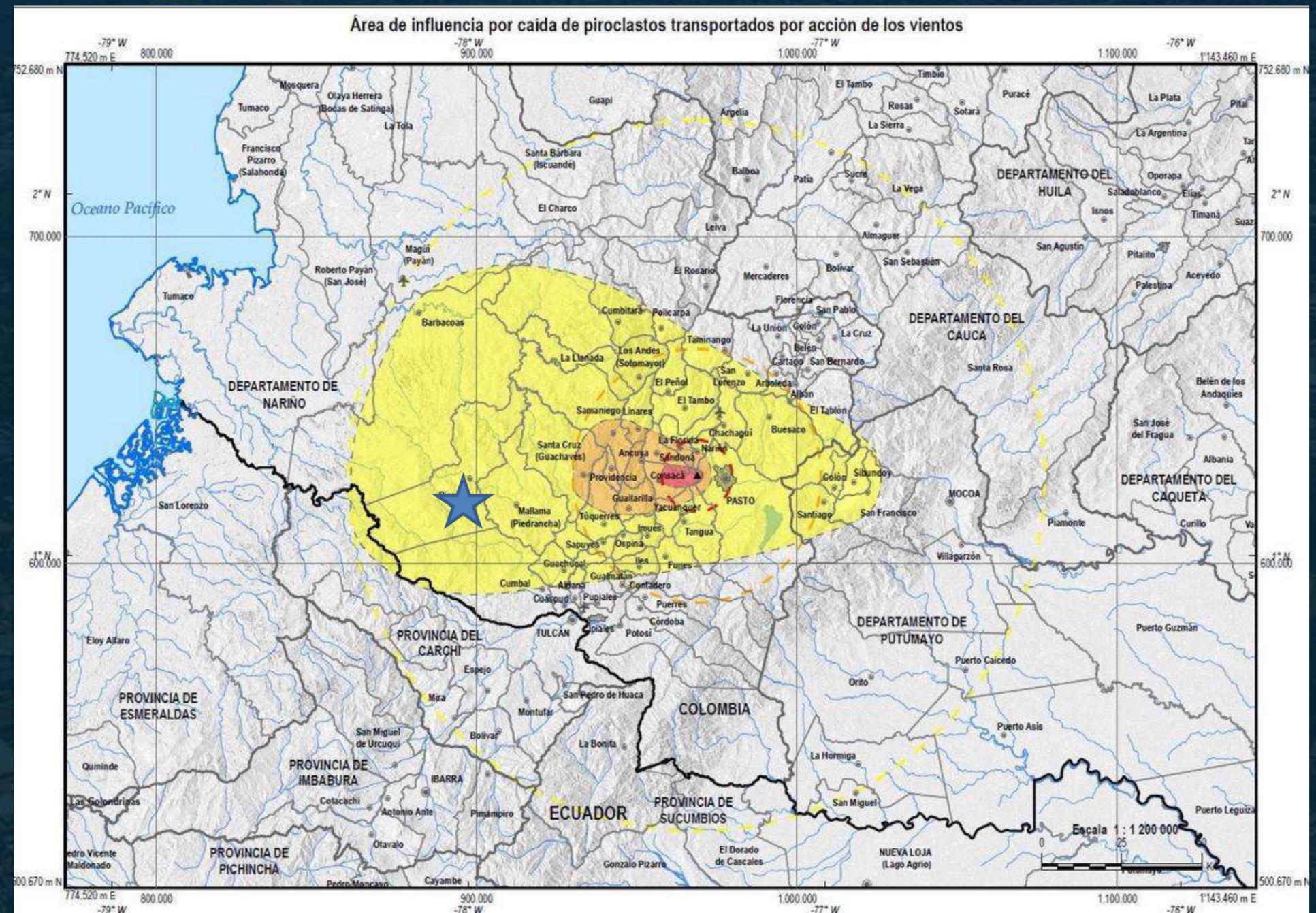
★ Ubicación teórica de infraestructura



Localización de volcanes en Colombia  
Fuente: Servicio Geológico Colombiano

# EJEMPLO DE AMENAZA POR CAÍDA DE PIROCLASTOS

★ Ubicación teórica de infraestructura



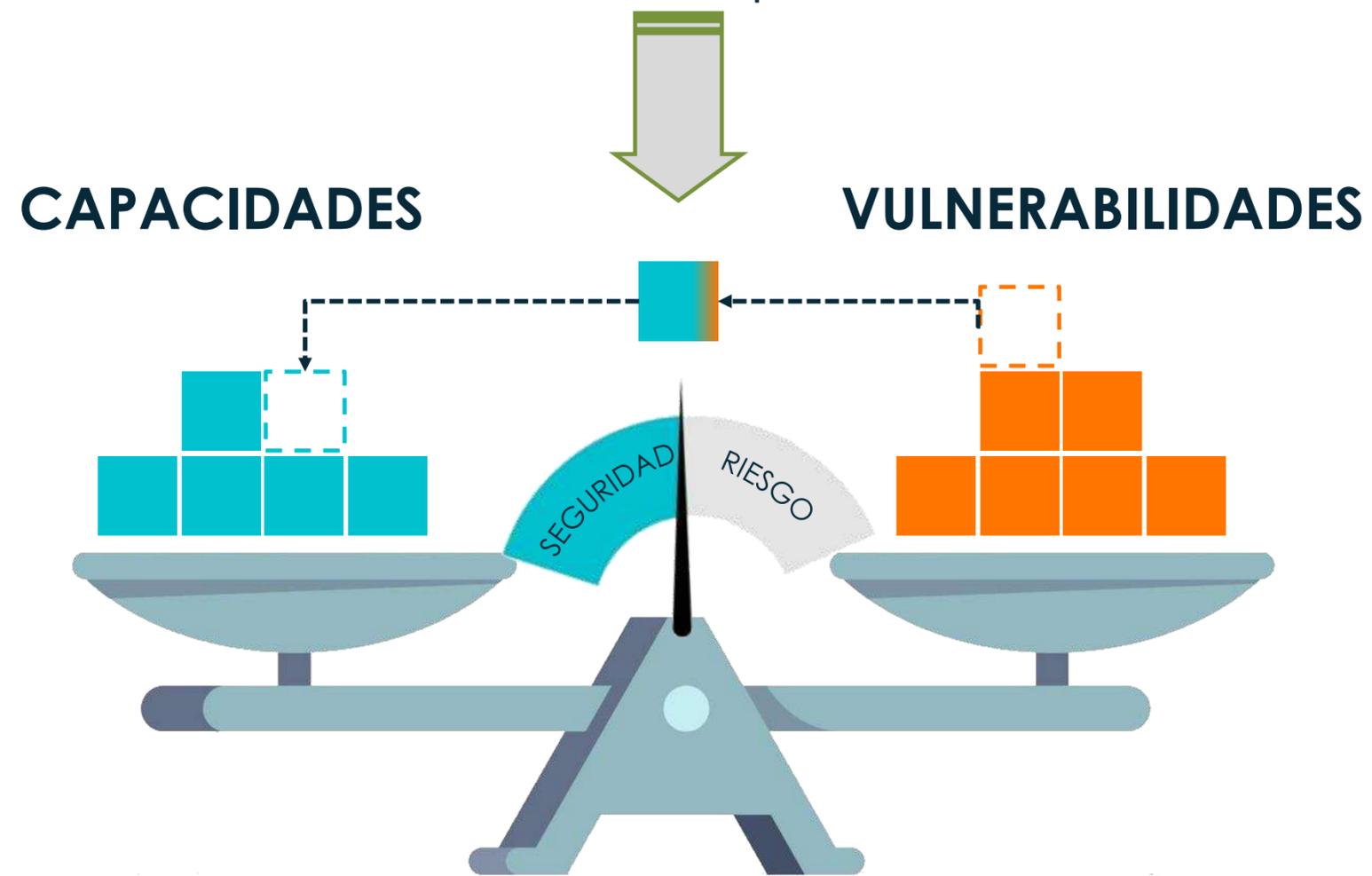
Zonificación de la Amenaza por Caída de Piroclastos, Volcán Galeras [SGC, 2015]

## PRIORIZACIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES EN INSTITUCIONES O EMPRESAS

No.	IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS	PROBABILIDAD	CONSECUENCIAS					CALIFICACIÓN DE RIESGO PARA PRIORIZACIÓN Y MONITOREO
		PROBABILIDAD DE OCURRENCIA	AMENAZA			VULNERABILIDAD FRENTE A LA AMENAZA		
			Impacto potencial sobre la seguridad y salud de las personas	Impacto potencial sobre la infraestructura y los bienes	Impacto potencial sobre la prestación de servicios	Vulnerabilidad General Institucional	Vulnerabilidad Específica por amenaza	
2	Incendios Forestales	1,00	2,00	0,50	0,67	0,16	0,45	0,18
3	Movimientos sísmicos	1,00	3,00	1,50	2,00	0,16	0,14	0,15
4	Fenómenos de remoción en masa (deslizamientos, derrumbes, caída de piedras, hundimientos)	0,50	1,00	0,50	0,67	0,16	0,13	0,02
9	Vendavales	0,50	2,00	0,50	0,67	0,16	0,25	0,05
10	Inundaciones por lluvias torrenciales que generen riesgos para la salud a corto plazo	0,50	1,00	1,00	1,33	0,16	0,39	0,07
11	Avenidas torrenciales que generen riesgos para la salud a corto plazo	0,25	1,00	0,50	0,67	0,16	0,67	0,03
12	Inundaciones por penetraciones de mar o río	0,25	1,00	0,50	0,67	0,16	0,40	0,02
13	Granizadas	0,50	1,00	0,50	0,67	0,16	0,13	0,02
15	Tormentas eléctricas	0,25	1,00	0,50	0,67	0,16	0,33	0,02
18	Temperaturas extremas (por ejemplo, olas de calor, olas de frío, inviernos extremos o dzuds)	0,50	2,00	0,50	0,67	0,16	0,58	0,09
19	Sequías	0,50	1,00	0,50	0,67	0,16	0,33	0,04
20	Inundaciones por deficiencias de la infraestructura hidráulica (interna o externa: redes de acueducto y alcantarillado) que generen riesgos para la salud a corto plazo	0,50	2,00	1,00	1,33	0,16	0,21	0,06
21	Incendios (estructurales, eléctricos, por líquidos o gases inflamables, etc.)	0,50	3,00	1,50	2,00	0,16	0,45	0,15
22	Incidentes con múltiples víctimas (por accidentes de tránsito, aglomeraciones de público, etc.)	0,50	2,00	1,00	0,67	0,16	0,39	0,08
23	Explosiones (cilindros, gases, polvos, etc.)	0,50	2,00	0,50	0,67	0,16	0,18	0,04
24	Derrame o fuga interna o externa de Materiales Peligrosos (químicos, biológicos, radiológicos)	0,50	2,00	0,50	0,67	0,16	0,78	0,11
25	Cortes de luz (apagones, daño en sistemas internos)	0,50	1,00	0,50	1,33	0,16	1,00	0,13
26	Interrupción del suministro de agua	0,50	3,00	0,50	1,33	0,16	0,50	0,12
28	Alteraciones del orden público	1,00	2,00	1,00	2,00	0,16	0,04	0,08
29	Atentado terrorista	0,50	3,00	1,50	0,00	0,16	0,31	0,08
31	Accidentes o agudización de enfermedades graves	0,50	1,00	0,00	0,00	0,16	0,31	0,02
32	Secuestro	0,50	1,00	0,50	1,33	0,16	0,00	0,02
33	Robos/hurto	0,50	1,00	0,50	0,67	0,16	0,00	0,01
34	Brotos intoxicación alimentaria	0,00	0,00	0,00	0,00	0,16	0,25	0,00
35	Plagas o colonias de insectos que puedan afectar las personas al interior de la institución	0,25	2,00	0,50	2,00	0,16	0,19	0,03
36	Brotos, Epidemias o Pandemias y enfermedades emergentes	0,25	2,00	0,50	0,67	0,16	0,67	0,05
36	Contaminación de sistemas y ambiente (tanques de almacenamiento de agua)	0,50	1,00	0,50	0,67	0,16	0,50	0,05
36	Intoxicaciones por consumo de medicamentos, sustancias psicoactivas	0,25	3,00	0,50	1,33	0,16	0,00	0,01

➔ **Gestión del riesgo de emergencias y desastres**

Medidas de mitigación · Protección financiera · Preparación



PREVENCIÓN ➔ AMENAZA

# PROBLEMÁTICA

## 2 - Residuos Sólidos como generadores de amenazas



## PROBLEMÁTICA RELACIONADA CON LOS RESIDUOS SÓLIDOS

La problemática de una inadecuada gestión de residuos es causada por los siguientes factores:

- Naturaleza de los residuos – **tóxica, infecciosa** – o sus componentes – **gases, polvos, materiales corto punzantes**.
- Naturaleza de los residuos mientras se descomponen.
- Procesamiento de residuos – **Olores, ruidos, vertimiento a agua, emisión al aire, explosiones, incendios**.
- Disposición final de residuos.





Fuente: Playas de Phi Phi Islad – Tailandia, archivo personal



**Fuente:** Taladro de perforación Vichada, archivo personal

## PROBLEMÁTICA RELACIONADA CON LOS RESIDUOS SÓLIDOS

### IMPACTO SOBRE LA SALUD PÚBLICA

- Por contaminación atmosférica.
- Por contacto directo.
- Contaminación hídrica.
- Transmitida por vectores.
- Consumo de animales alimentados con residuos.

### IMPACTO SOBRE EL MEDIO AMBIENTE

- Contaminación de cuerpos de agua.
- Contaminación atmosférica.
- Contaminación del suelo y aguas subterráneas.
- Pérdida de capacidad hidráulica de sistemas de drenaje.

### PROBLEMAS DE SEGURIDAD

- Acopio de residuos no compatibles.
- Riesgo durante el manejo por parte de los trabajadores.



**AHORA ... RESUDUOS SOLIDOS  
INFLAMABLES!!!!**

# BALLON FEST

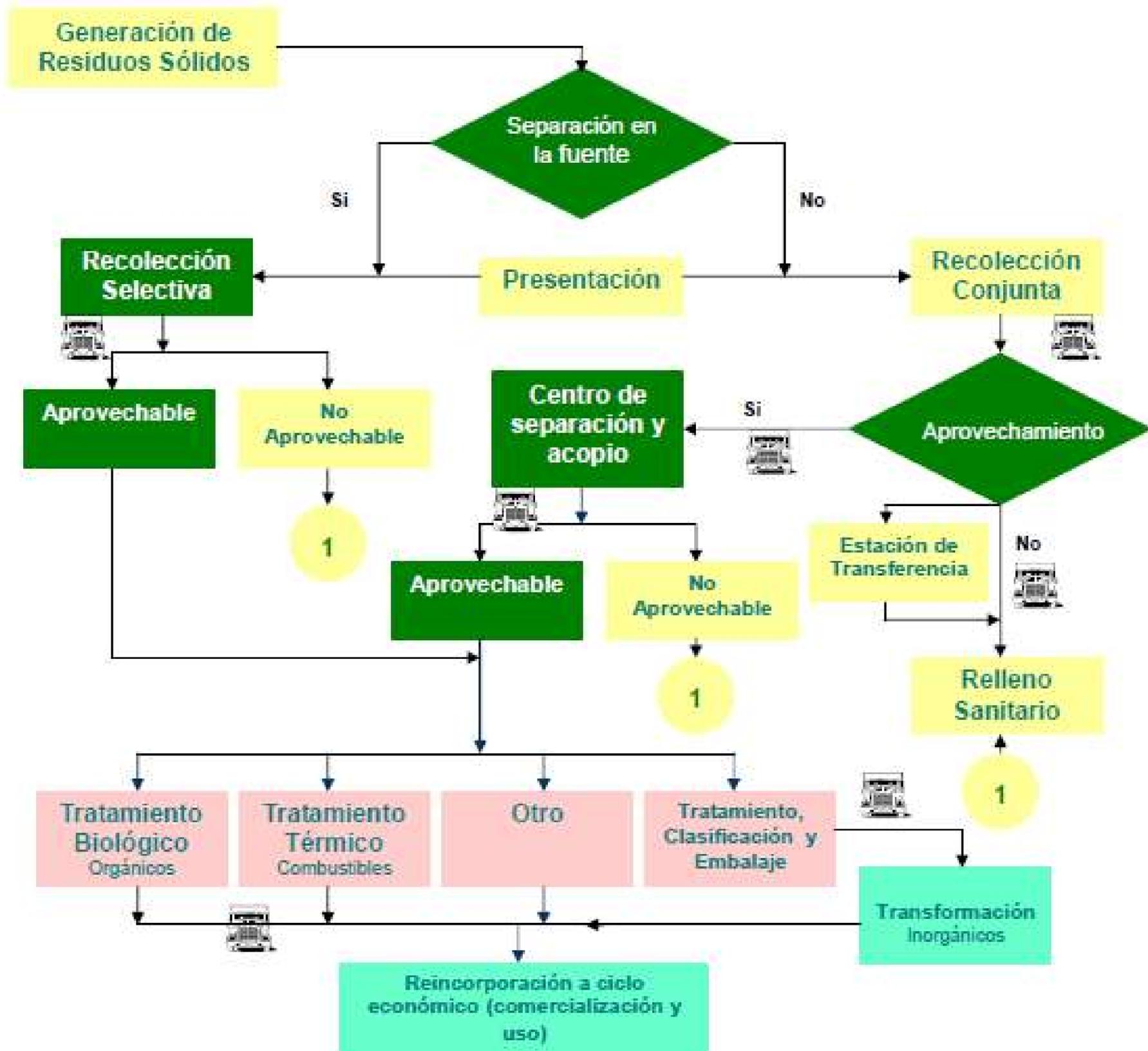
La tragedia sin precedentes producida con globos, buscando un récord



Lo que iba a ser una jornada festiva se convirtió en una auténtica desgracia. FOTO: iStock  
Un millón de esferas flotantes terminó por ser el protagonista de una tragedia irreparable.

El 27 de septiembre de 1986, en la ciudad de Cleveland, Ohio, Estados Unidos, **una cantidad de personas se reunieron para inflar millones de globos**, con el fin de **lograr un récord mundial** destinado a recolectar fondos. No obstante, lo que se desató fue una dolorosa tragedia.





# PGIR – ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

Fuente: Metodología para la elaboración de PGIRS.



SECCIONES MOTOR

INICIO TECNOLOGIA LANZAMIENTOS CONTACTO COLUMNA DEL DIRECTOR REVISTA MOTOR

TECNOLOGIA

## ¿POR QUÉ SE INCENDIAN LOS CARROS ELÉCTRICOS?

El riesgo de que esto suceda es igual o menor que en un vehículo con motor de combustión, pero la diferencia está en la velocidad que ocurre y la dificultad para apagarlo.

Por Redacción Vehículos - 09 de Agosto de 2023

max

MÁS DE LA SECCIÓN

- FORD DESATA MÁS POTENCIA EN LOS RANGER Y BRONCO...
- IDEAS: GOOGLE PROBARÁ UNA AUTOPISTA INTELIGENT...
- ZEEKR 007. LICENCIA PARA RECARGAR

<https://www.motor.com.co/tecnologia/Por-que-se-incendian-los-carros-electricos-20230804-0008.html>

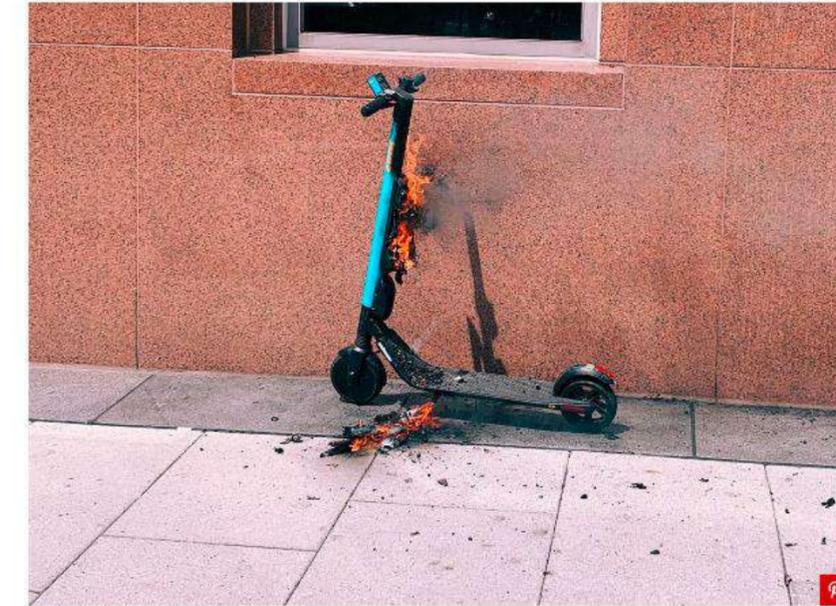


Incendio carro eléctrico - iStock

# Incendios en patinetes eléctricos: qué hacer y cómo evitarlo

Sus baterías de iones de litio pueden llegar a explotar, así que conviene recordar una serie de aspectos muy importantes para evitarlo.

POR BORJA DÍAZ PUBLICADO: 11/05/2022



THE WASHINGTON POST // GETTY IMAGES

<https://www.caranddriver.com/es/movilidad/a39964549/patinetes-electricos-incendios/>

Anuncios Google

Enviar comentarios

¿Por qué este anuncio? ⓘ

# DESAFÍO

## 3 – Planificación de la evacuación





## Rutas de evacuación y puntos de reunión

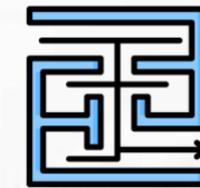


## Rutas de evacuación específicas



## Rutas principales

Deben ser las más directas y rápidas para salir del edificio.



## Rutas secundarias

Rutas adicionales que pueden usarse si las principales están bloqueadas.



## Personas en situación de movilidad reducida.

Asegúrate de que existan rutas adaptadas para personas con movilidad reducida y que se mantengan accesibles.







## Evolución a tecnologías avanzadas en la Gestión de Riesgos

1

### Satélites

Con el lanzamiento de satélites meteorológicos y de observación de la Tierra, se abrió una nueva era en la gestión de riesgos

2

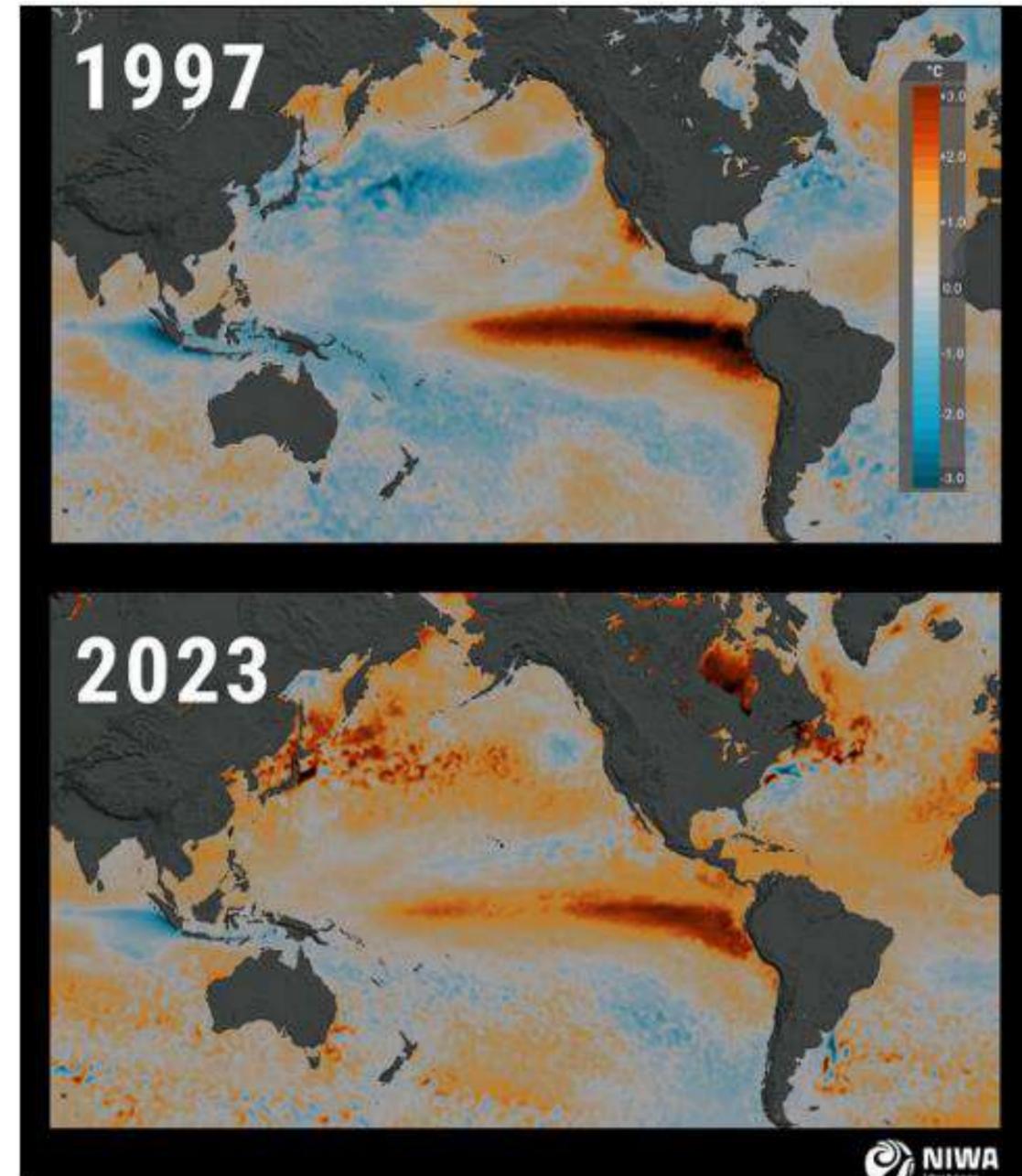
### Sistemas de alerta temprana

Estos sistemas utilizan una combinación de sensores, comunicaciones y modelos predictivos para advertir a las comunidades sobre desastres inminentes

## COMPARACIÓN

Del mapa de anomalías de temperatura de **temperatura superficial**

Gráfica 5. Comparación del mapa de anomalías de temperatura superficial del mar en octubre para el evento de 1997-98 y el actual, 2023-2024.



Se observa que en las regiones extratropicales hay calentamiento en el actual evento.

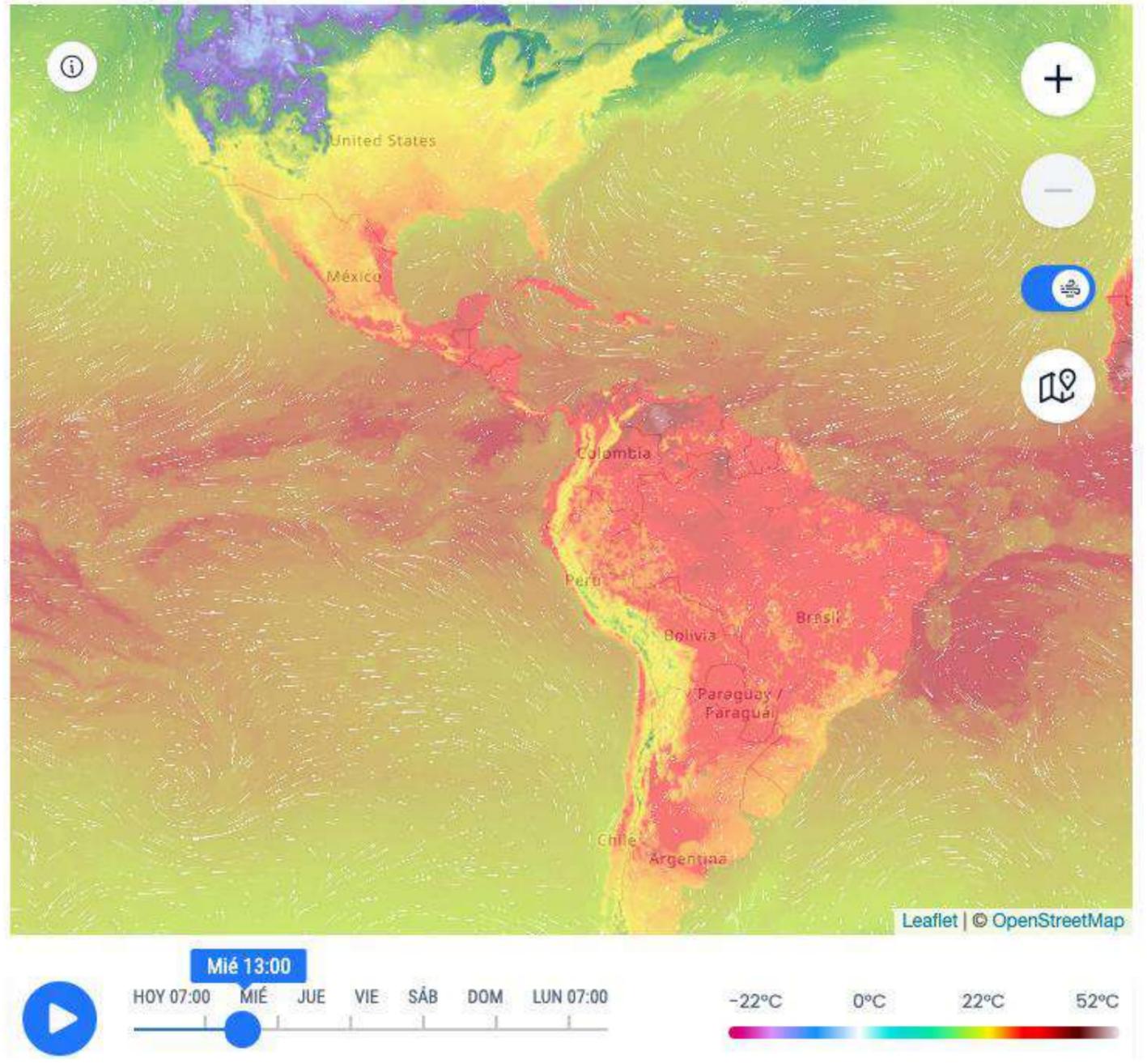
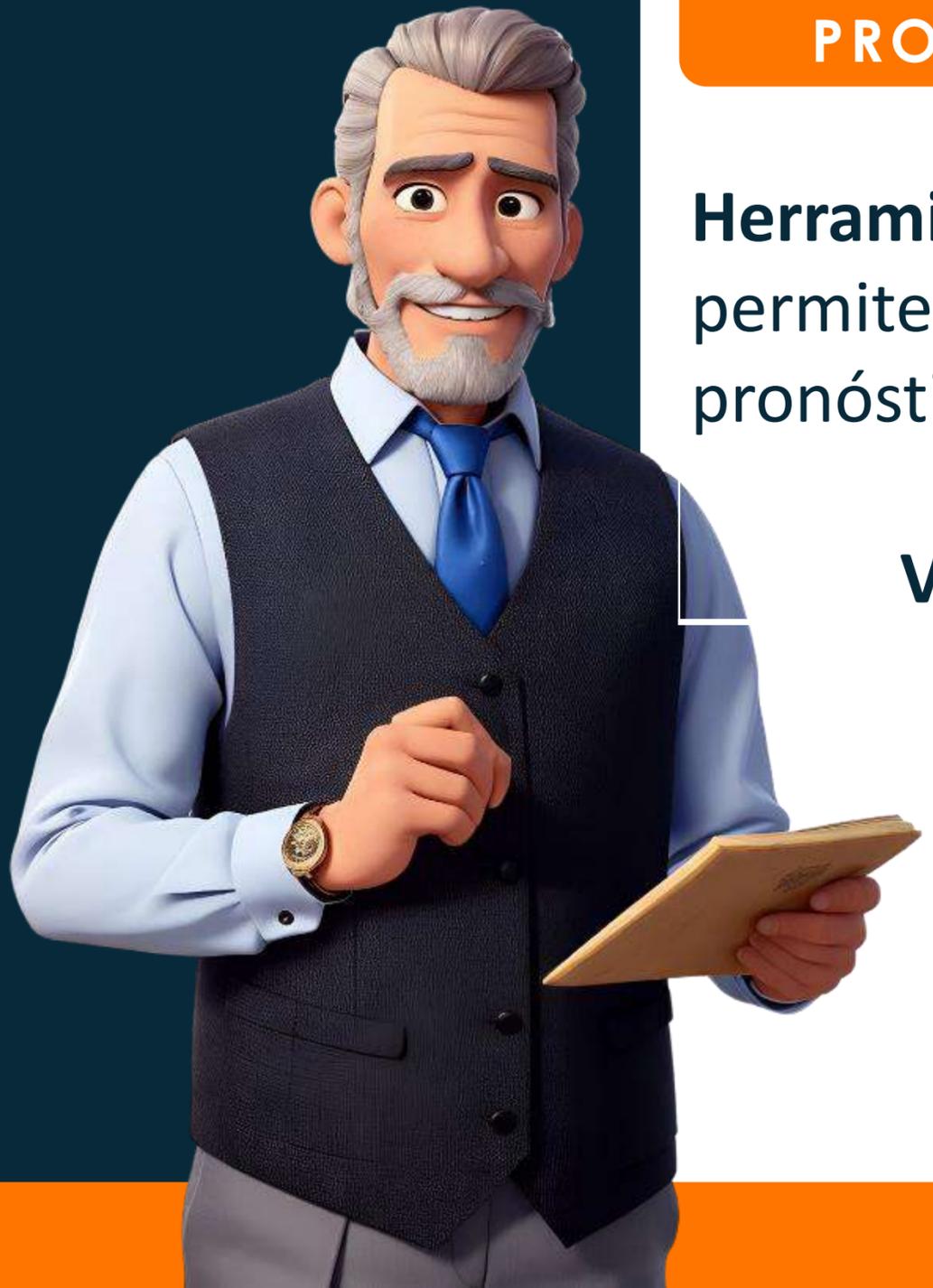
<https://razonpublica.com/nino-avanza-pese-las-lluvias/>



INTERVENCIÓN PROSPECTIVA

Herramientas que permiten hacer pronósticos del clima

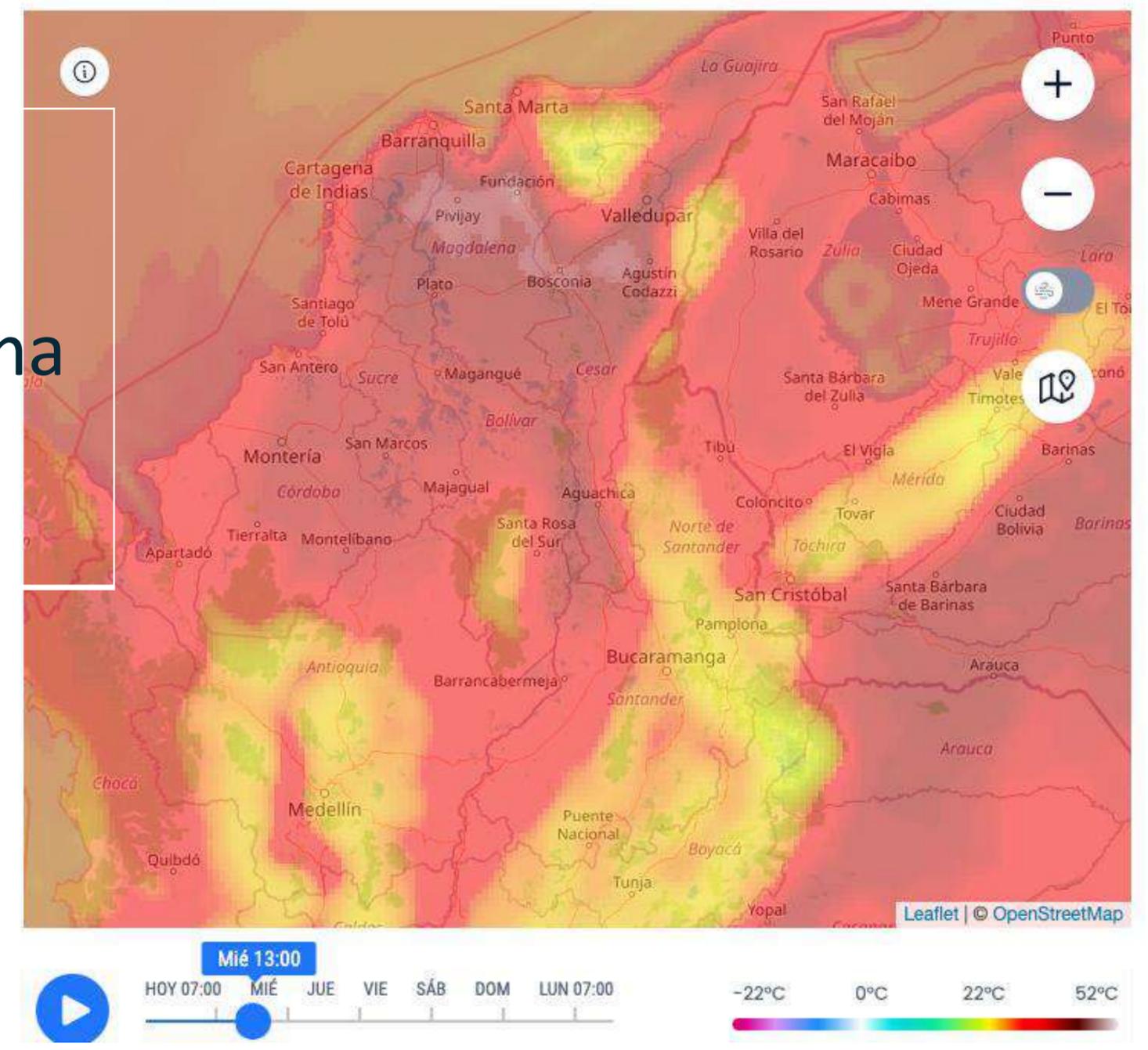
Vientos



INTERVENCIÓN PROSPECTIVA

Herramientas que permiten hacer pronósticos del clima

Temperatura





La utilización de drones equipados con cámaras y sensores permite realizar **inspecciones visuales de infraestructuras de manera rápida y segura**, especialmente en áreas de difícil acceso.



**BBC NEWS MUNDO**

Noticias América Latina Internacional Hay Festival Economía Ciencia Salud Cultura Tecnología

Centroamérica Cuenta

## La revolucionaria silla de ruedas capaz de subir escaleras y salvar obstáculos

### Principales noticias

Los últimos bombardeos de Israel en Líbano dejan casi 500 muertos, mientras miles de civiles abandonan sus hogares en el sur del país

4 horas



<https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-43175243>

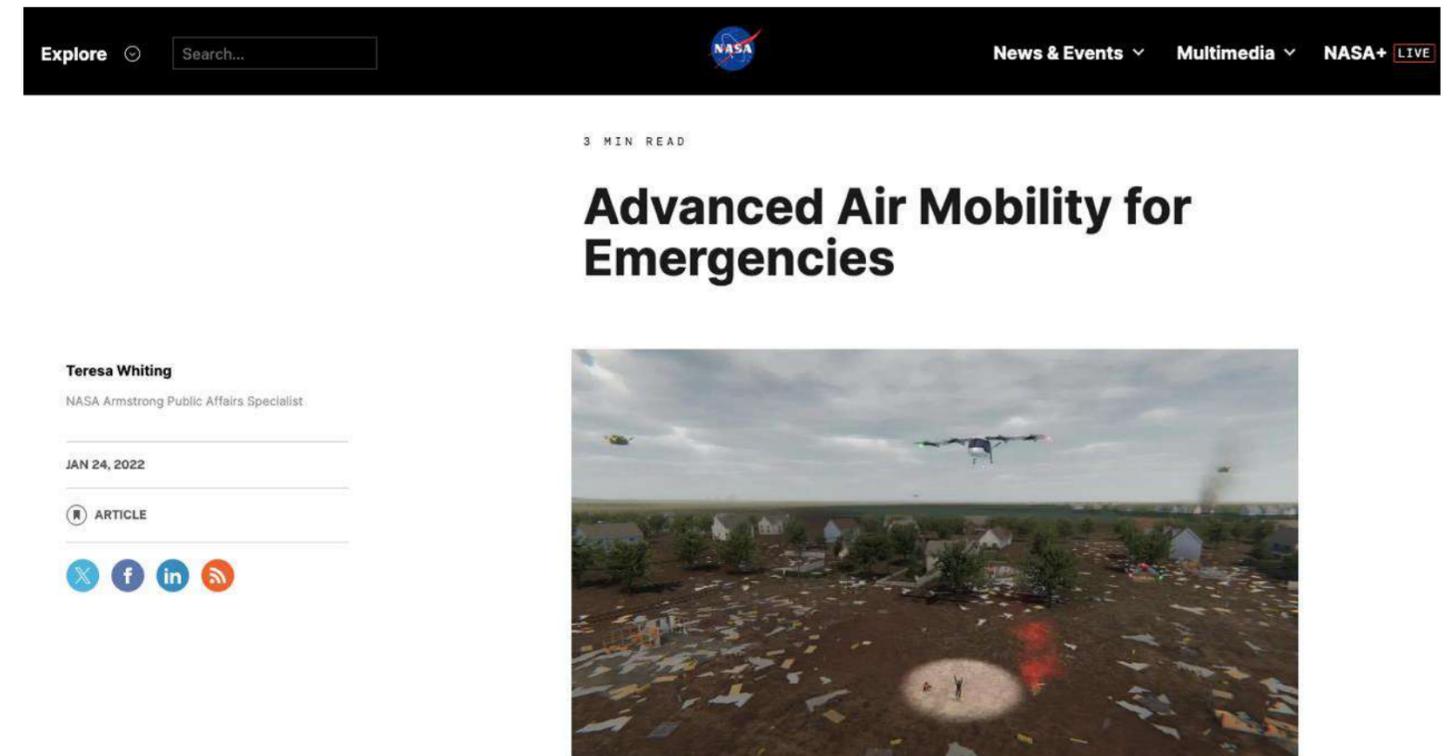




**El Uso de Drones en Emergencias: Salvando Vidas con Tecnología de Vanguardia**

En la era de la tecnología y la innovación, **El uso de drones en emergencias** se ha convertido en una herramienta invaluable en estas situaciones. En este blog, veremos las ventajas de utilizar drones en situaciones críticas

<https://idc.apddrones.com/emergencia/uso-de-drones-en-emergencias/>



Explore   News & Events  NASA+ 

3 MIN READ

## Advanced Air Mobility for Emergencies

**Teresa Whiting**  
NASA Armstrong Public Affairs Specialist

JAN 24, 2022

ARTICLE



<https://www.nasa.gov/centers-and-facilities/armstrong/advanced-air-mobility-for-emergencies/>





# ALERTA TEMPRANA



Gobernación ▾ Trámites y Servicios ▾ Atención Ciudadano ▾ Prensa ▾ Departamento ▾



Inicio » Prensa » Noticias » SE REALIZÓ TALLER: SALIR O REGRESAR ¡AL DERECHO!

## GOBERNACIÓN DE NARIÑO INSTALA SISTEMA DE ALERTA TEMPRANA EN LA FLORIDA



Publicado: Miércoles, 20 Junio 2018 19:41

Visto: 1783



<https://www.fedsig.com/control-and-activation>

La Dirección Administrativa de Gestión del Riesgo realizó la instalación del Sistema de Alerta Temprana que permitirá a las comunidades de la Florida realizar oportuna evacuación por fenómenos volcánicos y sísmicos.



Inicio Soluciones ▾ Sectores ▾ Partners ▾ Nosotros ▾ Contacto Q

El Sistema de Alerta Temprana masiva tiene una mayor cobertura, la instalación de estos sofisticados equipos ubicados en dos puntos estratégicos de la Florida tiene por objetivo fortalecer las acciones de respuesta de la comunidad ubicada en zona de amenaza alta por el Volcán Galeras del Municipio de la Florida ante cambios en el nivel de actividad volcánica o sismos que se puedan presentar y que requiera informar a habitantes sobre el inicio de los procesos de evacuación hacia los puntos de encuentro.

Soluciones > Sistema de alerta temprana y notificación masiva

Estas acciones están encaminadas a fortalecer la preparación y son una herramienta fundamental en la reducción y manejo de los desastres de origen volcánico, siendo este parte esencial de los Planes de Contingencia Municipal y Departamental por erupción del Volcán Galeras.



Sistema de alerta temprana y notificación masiva

Automatización Industrial y SCADA

Radios Motorola

¿Cuándo necesita un sistema de alerta temprana?·

<https://www.rayco.co/soluciones/sistema-de-alerta-temprana-y-notificacion-masiva/>

→ **Comunicación efectiva**  
durante emergencias



**Estrategias** de comunicación



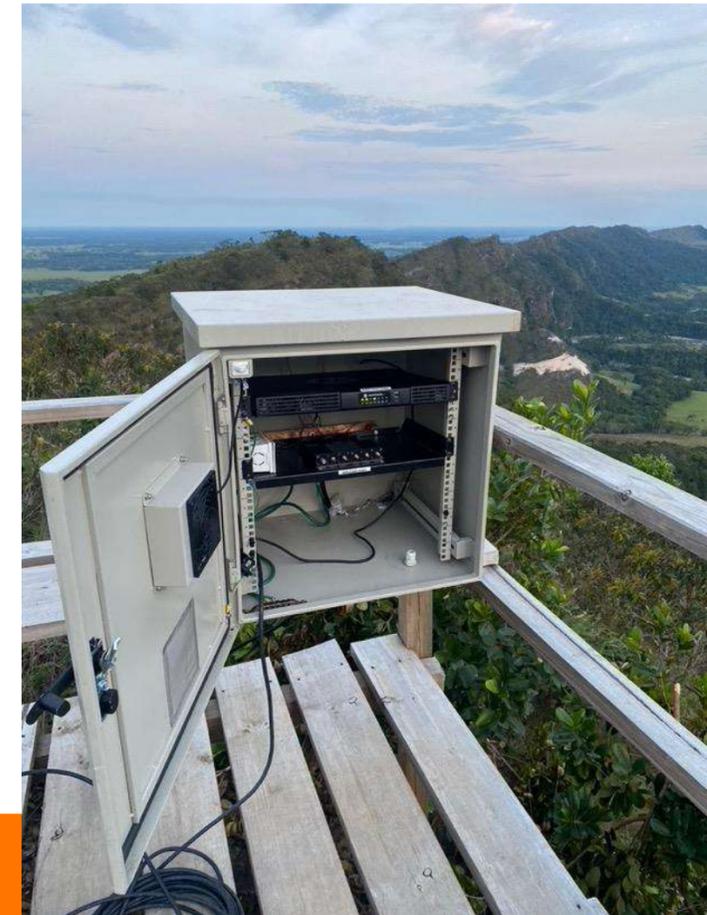
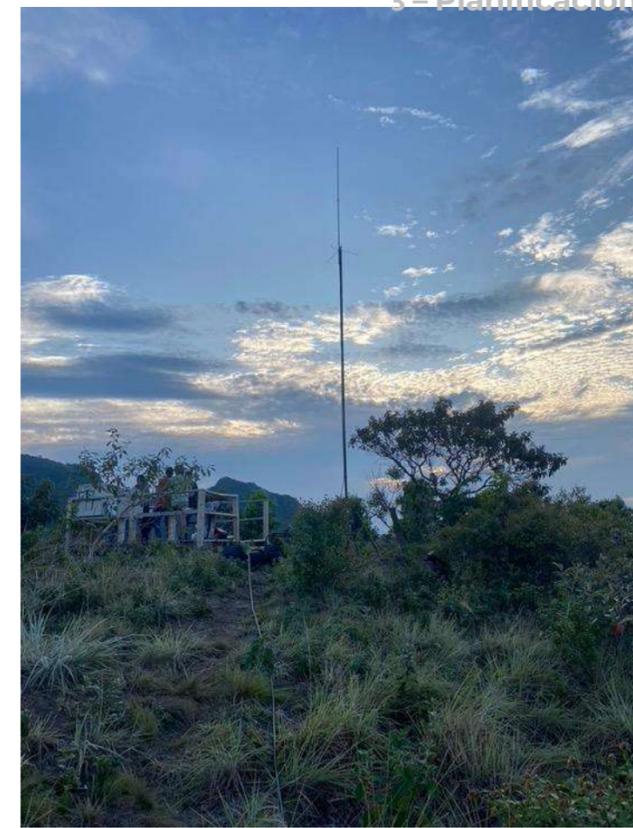
Sistemas de alerta y **notificación**



**Canales** de comunicación



**Mensajes** claros y concisos



## Ecosistemas de soluciones tecnológicas

para la gestión de emergencias y atención de desastres



**Sistemas de automatización y control** para operaciones de misión crítica como gasoductos, oleoductos y acueductos

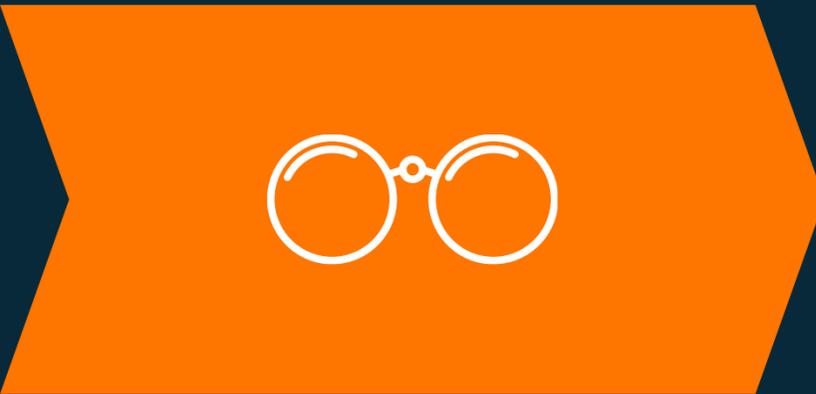


**Alerta temprana y notificación masiva** para dar respuesta anticipada a las contingencias ambientales y riesgos asociados a operaciones industriales que integran tecnología IoT de bajo consumo.

**Cámaras y software de videovigilancia con AI** para el monitoreo de condiciones y regiones ambientalmente inestables.

### Comunicación y data

Sistemas móviles de comunicación autónoma que integran voz y datos, herramientas indispensables para la atención oportuna de desastres.

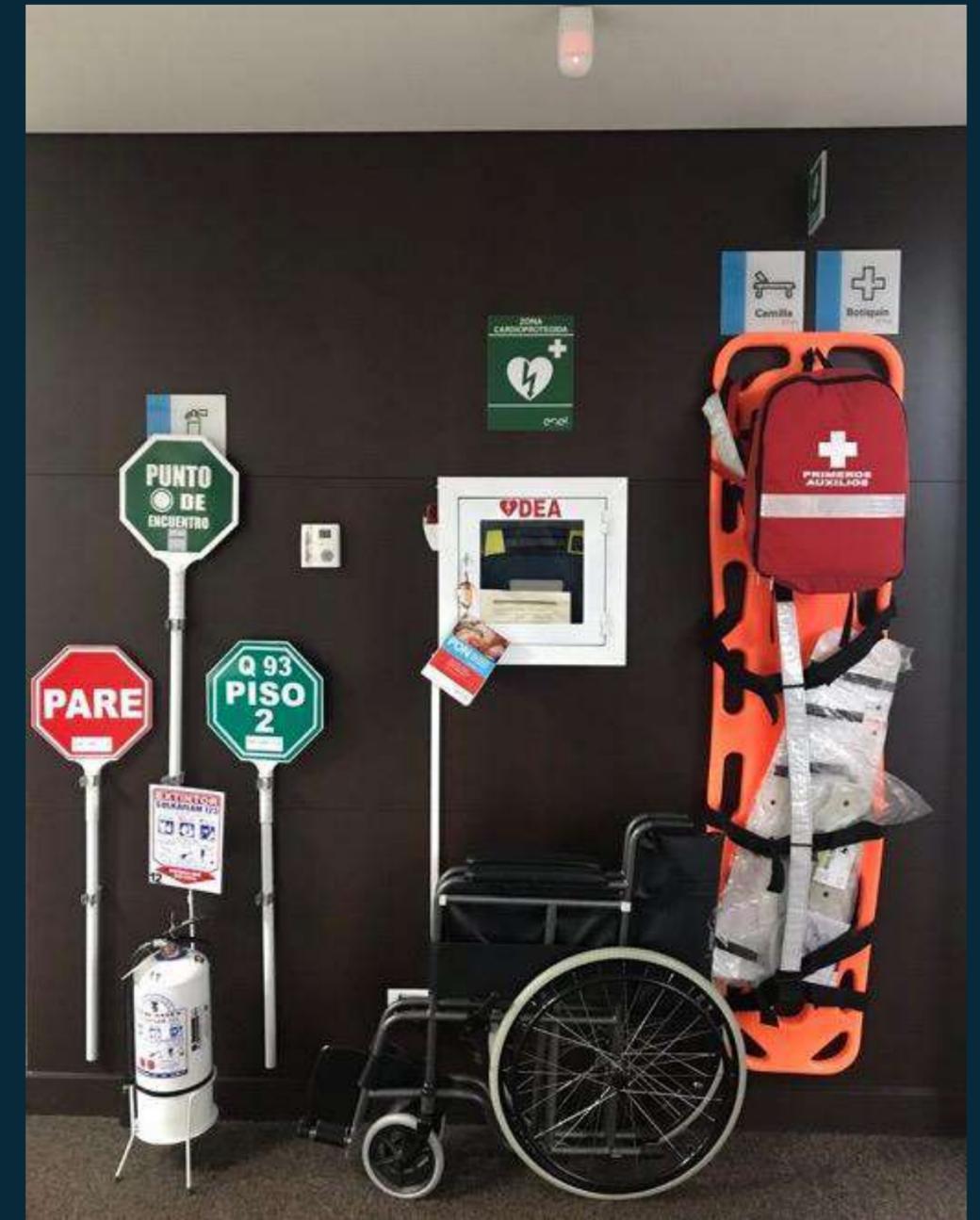


¿Cuál es la mayor prepreparación para un sismo?



CON  
QUE  
ANDO





# ¿SIMULACRO DE DE EVACUACIÓN?

**! NO SE SIMULA LA  
EVACUACIÓN !**

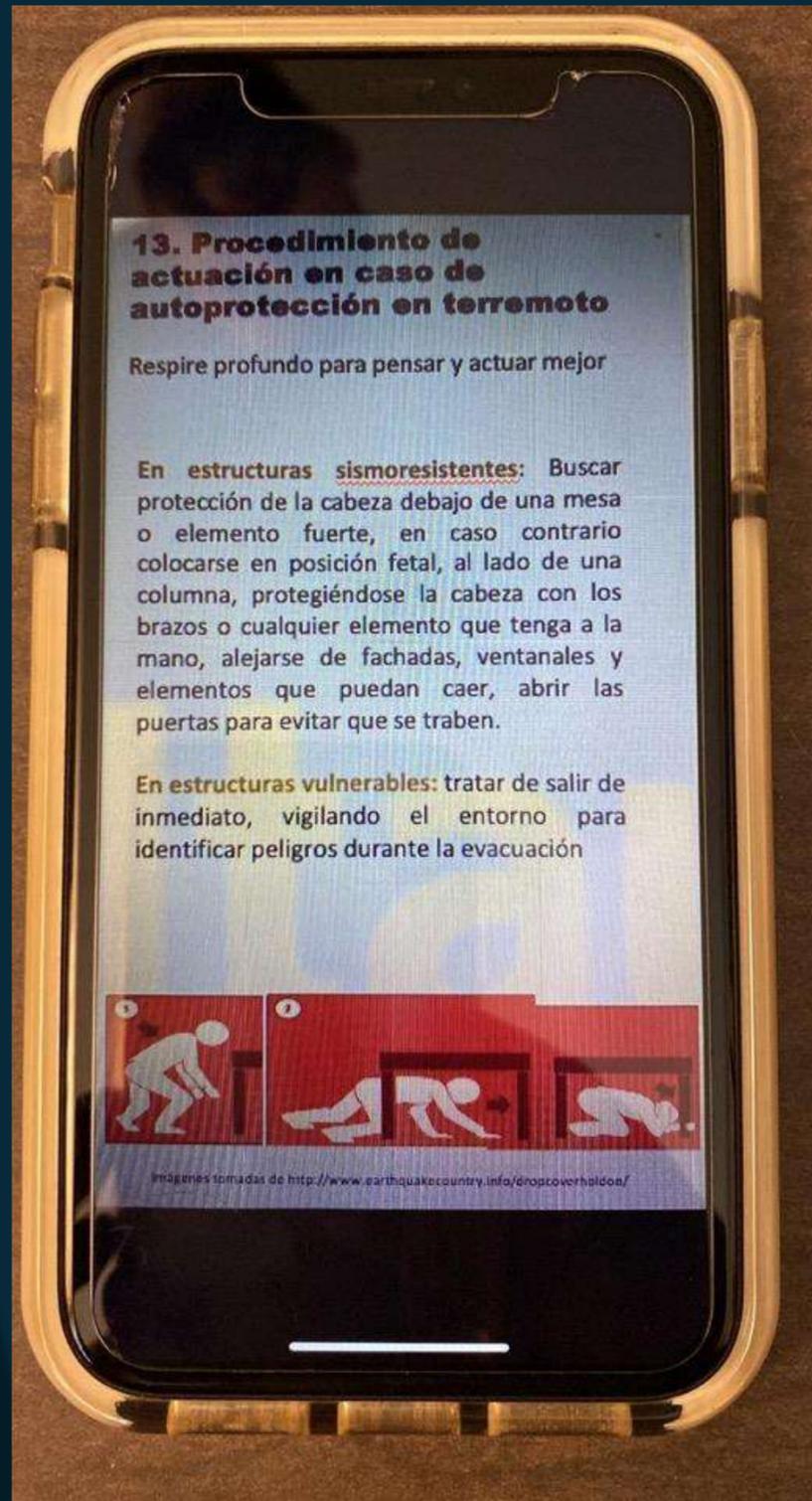
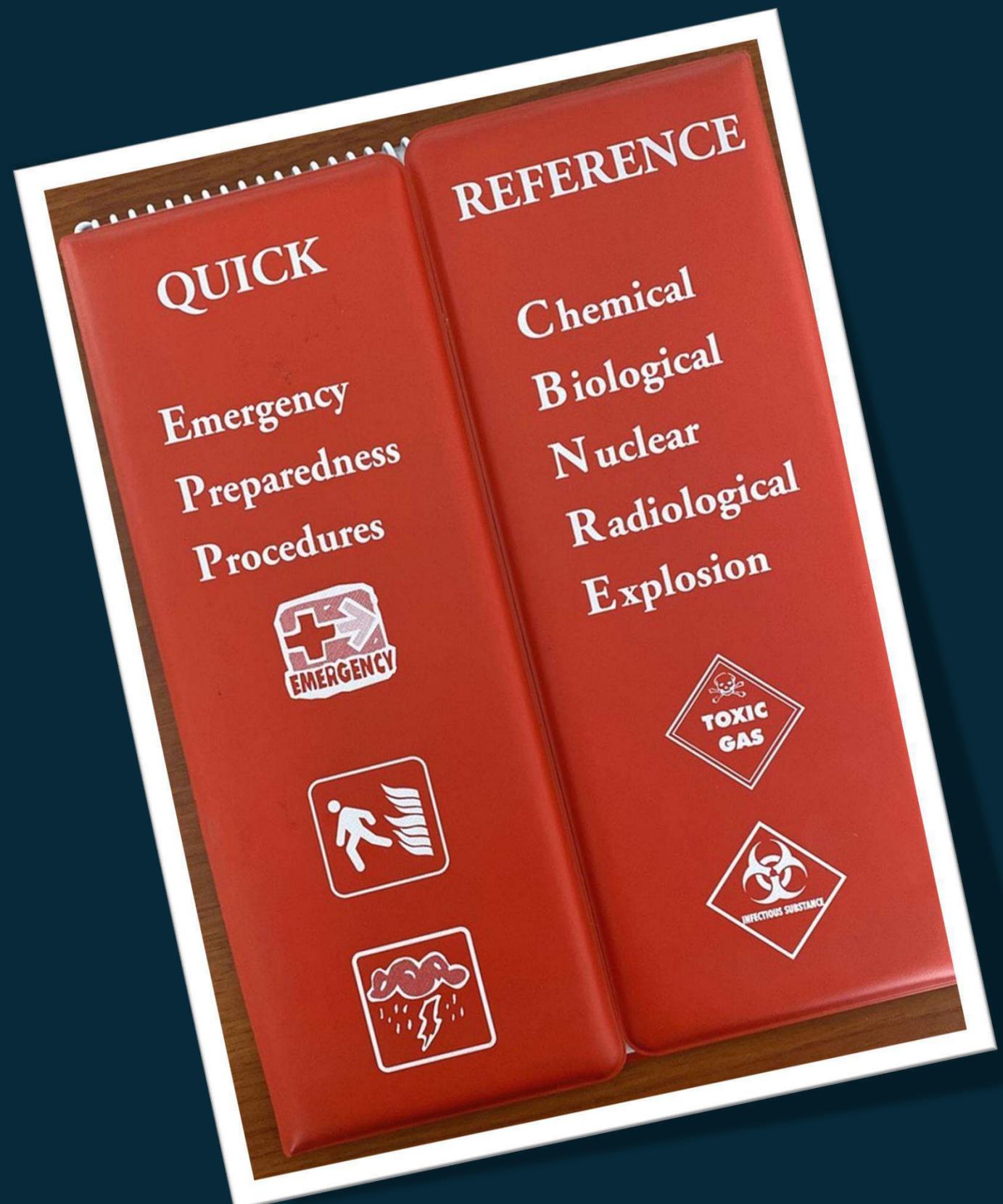
Se simula el escenario que activa la  
evacuación de las instalaciones

*Ejercicios MUY  
IMPORTANTES y bien  
planeados*

## *Importante*

que los ejercicios se realicen con los **procedimientos** que se establecieron para **ponerlos a prueba**

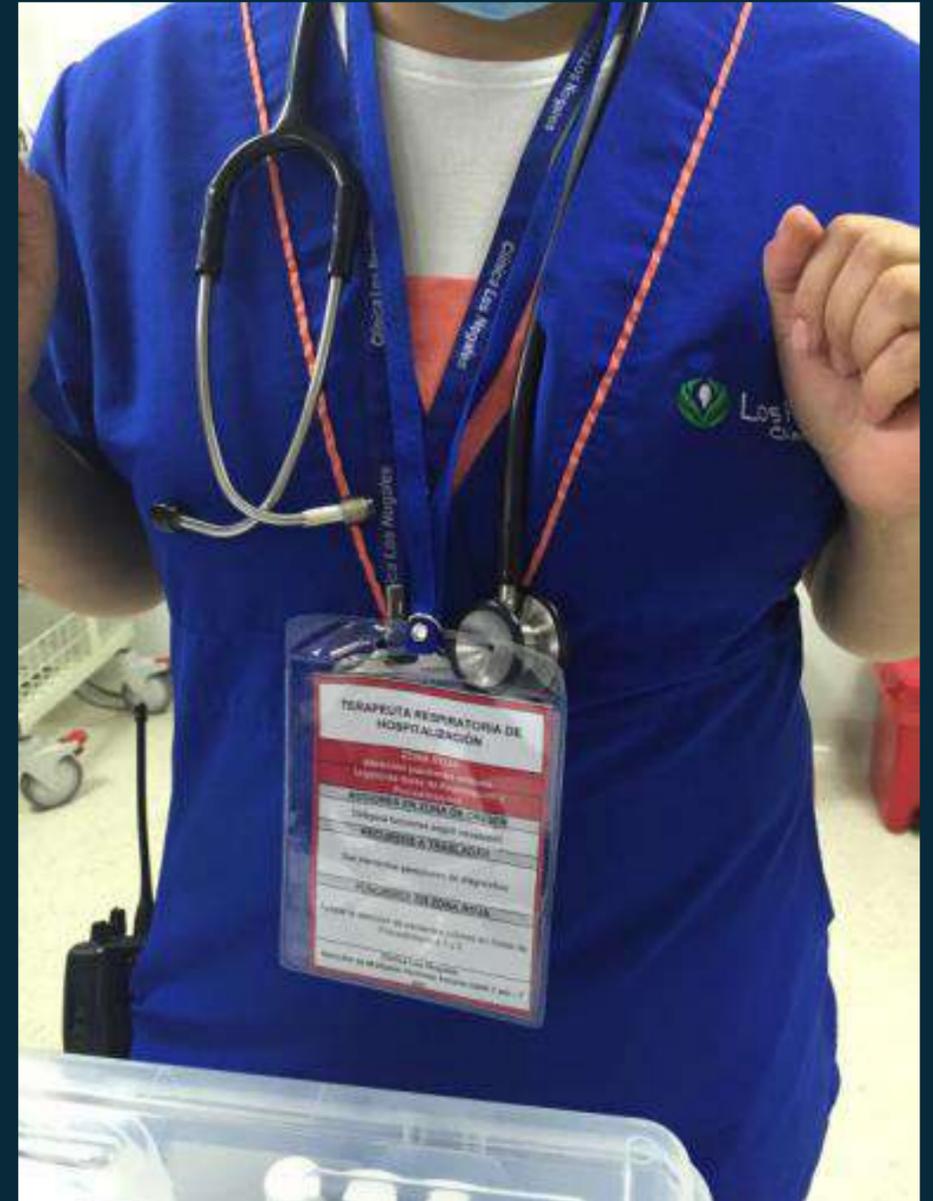












# PROBLEMA



## 4 – SINDROME DE PLAN DE PAPEL



*“Para muchos, la motivación de la gestión del riesgo ante emergencias y desastres está definido por la peor y más cercana amenaza...*

**una auditoría”**



# Aspectos **clave** de la GRED

(Gestión del Riesgo de Emergencias y  
Desastres)

*“Uno tiene un plan hasta que lo  
golpean en la cara”*

**Mike Tyson**

*Es necesario empezar desde arriba  
**garantizando la participación**  
de todas las áreas.*



y romper mitos...



¿En una situación de emergencia,  
**un hospital siempre debe evacuar?**

¿ **Luego de un sismo el hospital**  
debe prepararse para evacuar?



# Hospital Seguro



**Vs.**



Hospitales seguros frente a los

desastres



¿Y en una empresa, en la ciudad  
**evacuamos durante el sismo?**





Epicentro a 55 km de Bogotá.



Cambiando paradigmas

¿Todos los puntos de encuentro  
**deben ser externos?**





Imagen tomada de: <https://sputniknews.lat/20211004/motines-sangre-y-muerte-en-las-carceles-de-america-latina-en-2021-1116733252.html>



INSTITUTO DE ESTUDIOS  
CONSTITUCIONALES  
CARLOS RESTREPO  
PIEDRAHITA  
calle 12 n.º 2-94

CASA DEL DOCTORADO  
calle 12 n.º 1-98, piso 2



# EN CASO DE EMERGENCIA

NO USE EL ASCENSOR





## EL BRIGADISTA

NO ES EL ÚNICO RESPONSABLE  
EN UNA EMERGENCIA

# MUCHAS SOLUCIONES ESTAN A LA MANO



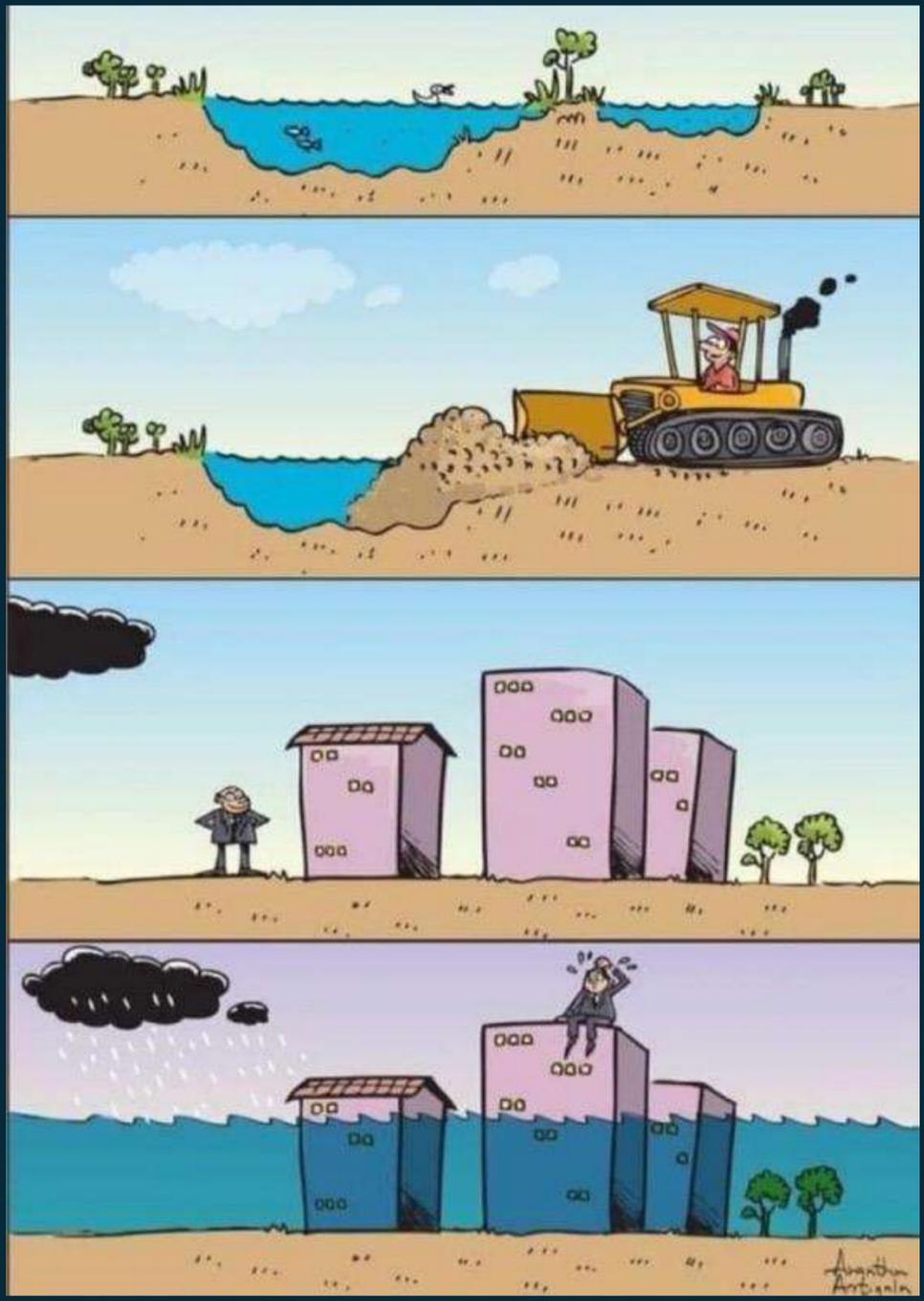
Entrenamiento por Cruz Roja Japonesa

# NO SOLO LAS BUENAS INTENSIONES CUENTAN











# COMPROMISO QUE QUIERO SELLAR

Investigar,  
consultar información científica,  
exigir calidad técnica en los  
informes.



# CONCLUSIONES

## El corazón del plan de emergencias

es la identificación de amenazas y análisis de vulnerabilidades específica por cada amenaza

## Enfocarse en el proceso

no solo en el documento

## Para que el documento tenga vida

es indispensable implementar las medidas de reducción del riesgo

# PREGUNTAS

# **BIBLIOGRAFIA**

---

- 1 <http://portal.gestiondelriesgo.gov.co>
- 2 <https://www.idiger.gov.co>
- 3 [https://www.corpocesar.gov.co/Pomca Directos Bajo Magdalena entre El Banco y Plato.html](https://www.corpocesar.gov.co/Pomca_Directos_Bajo_Magdalena_entre_El_Banco_y_Plato.html)
- 4 <https://repositorio.gestiondelriesgo.gov.co/handle/20.500.11762/24955?locale-attribute=en>
- 5 <https://www.unenvironment.org/resources/report/global-waste-management-outlook>
- 6 <https://unhabitat.org/books/solid-waste-management-in-the-worlds-cities/>
- 7 <https://www.cepal.org/en/publications/45374-guidelines-development-municipal-solid-waste-management-plans-latin-america-and>

# 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



# CÓRDOBA 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*



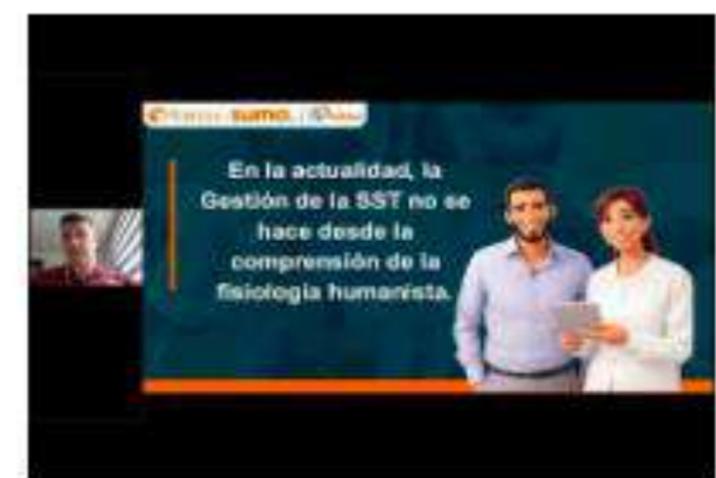
**Sesión 6: El gobierno de sí y la verdad para el logro de los indicadores** Fecha: junio 11, 2024

*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:

Vamos a voltear la mirada hacia la ética, como el máximo recurso para la seguridad y salud en el trabajo.



## ¿Qué es la ética en el trabajo?



[https://ojo.pe/resizer/p0M9AQXA4\\_xGvwrkRBYkOr0kiN8=/580x330/smart/filters:format\(jpeg\):quality\(75\)/arc-anglerfish-arc2-prod-elcomercio.s3.amazonaws.com/public/43GVMIDDMVGR7M7VFHXBWHHWA.jpg](https://ojo.pe/resizer/p0M9AQXA4_xGvwrkRBYkOr0kiN8=/580x330/smart/filters:format(jpeg):quality(75)/arc-anglerfish-arc2-prod-elcomercio.s3.amazonaws.com/public/43GVMIDDMVGR7M7VFHXBWHHWA.jpg)



# ¿Qué es la ética?



<https://blog.amazingtalker.com/wp-content/uploads/2022/07/Untitled-8.jpg>

# 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.



## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### Problema 1

Falta de conciencia  
ética y humanista.

### Problema 2

Falta de  
liderazgo ético.

### Problema 3

Falta de  
habilidades  
blandas.

## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 1: falta de conciencia ética y humanista

En una PYME constructora, se detectó falta de cumplimiento de normas de SST y ausencia de políticas éticas claras.

#### Problema:

Riesgo para los trabajadores debido a la falta de conciencia ética y humanista.

#### Soluciones:

##### ✓ Capacitación en Ética:

Curso trimestral sobre ética empresarial y SST.

Debates sobre casos reales de accidentes por decisiones poco éticas.

##### ✓ Código de Ética:

Desarrollo de un código que incluía normativas de SST y principios humanistas.

Firma anual de compromiso por los empleados.

##### ✓ Campañas de Sensibilización:

Campaña “La ética nos protege” con mensajes visuales y videos.

Enfoque en la ética como protección de la vida y la salud.



## Solución 2. Falta de liderazgo ético.

### RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

En una PYME industrial, la falta de liderazgo ético había generado incumplimientos en la seguridad y salud en el trabajo, afectando la moral y seguridad de los empleados. La ausencia de liderazgo ético debilitaba el seguimiento de las normativas de SST.

#### Soluciones:

##### **Mentoría en Liderazgo Ético:**

Establecer un programa de mentoría donde líderes éticos experimentados guíen a nuevos supervisores y gerentes.

Enfoque en decisiones éticas aplicadas a la gestión de la SST y la resolución de conflictos laborales.

##### **Cultura de Feedback Ético:**

Crear espacios de retroalimentación entre empleados y líderes, donde se evalúen las decisiones éticas relacionadas con la SST.

Revisión trimestral de las prácticas éticas para asegurar que se estén aplicando de forma consistente y ajustada a la normativa de SST.



## Solución 2. Falta de liderazgo ético.

### ✓ Soluciones:

#### **Evaluaciones 360° con Enfoque Ético:**

Introducir evaluaciones 360°, donde empleados, compañeros y superiores evalúen a los líderes basados en su comportamiento ético y su impacto en la seguridad laboral.

#### **Reconocimiento Público y Ejemplaridad:**

Establecer un sistema de reconocimiento público donde los líderes más éticos sean presentados como ejemplo a seguir dentro de la empresa.

Publicar casos de éxito que vinculen prácticas éticas con la mejora en SST, mostrando a los líderes cómo sus decisiones impactan positivamente en la organización.



## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 3: Falta de habilidades blandas.

La empresa enfrenta obstáculos en la gestión de SST debido a la falta de habilidades de comunicación y feedback entre los empleados y líderes.

#### Soluciones Propuestas:

##### Comunicación Transparente y Abierta:

- ✓ Organizar reuniones regulares (formales e informales) para que los empleados expresen libremente sus inquietudes y propuestas.
- ✓ Implementar plataformas digitales de comunicación interna para facilitar el intercambio de ideas sobre SST.

##### Fomento de Cultura de Feedback:

- ✓ Promover que los empleados vean sus opiniones como valiosas para la mejora continua en SST.
- ✓ Crear un sistema de retroalimentación que permita a los empleados evaluar las prácticas de seguridad y proponer mejoras.



## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 3: Falta de habilidades blandas.

La empresa enfrenta obstáculos en la gestión de SST debido a la falta de habilidades de comunicación y feedback entre los empleados y líderes.

#### Soluciones Propuestas:

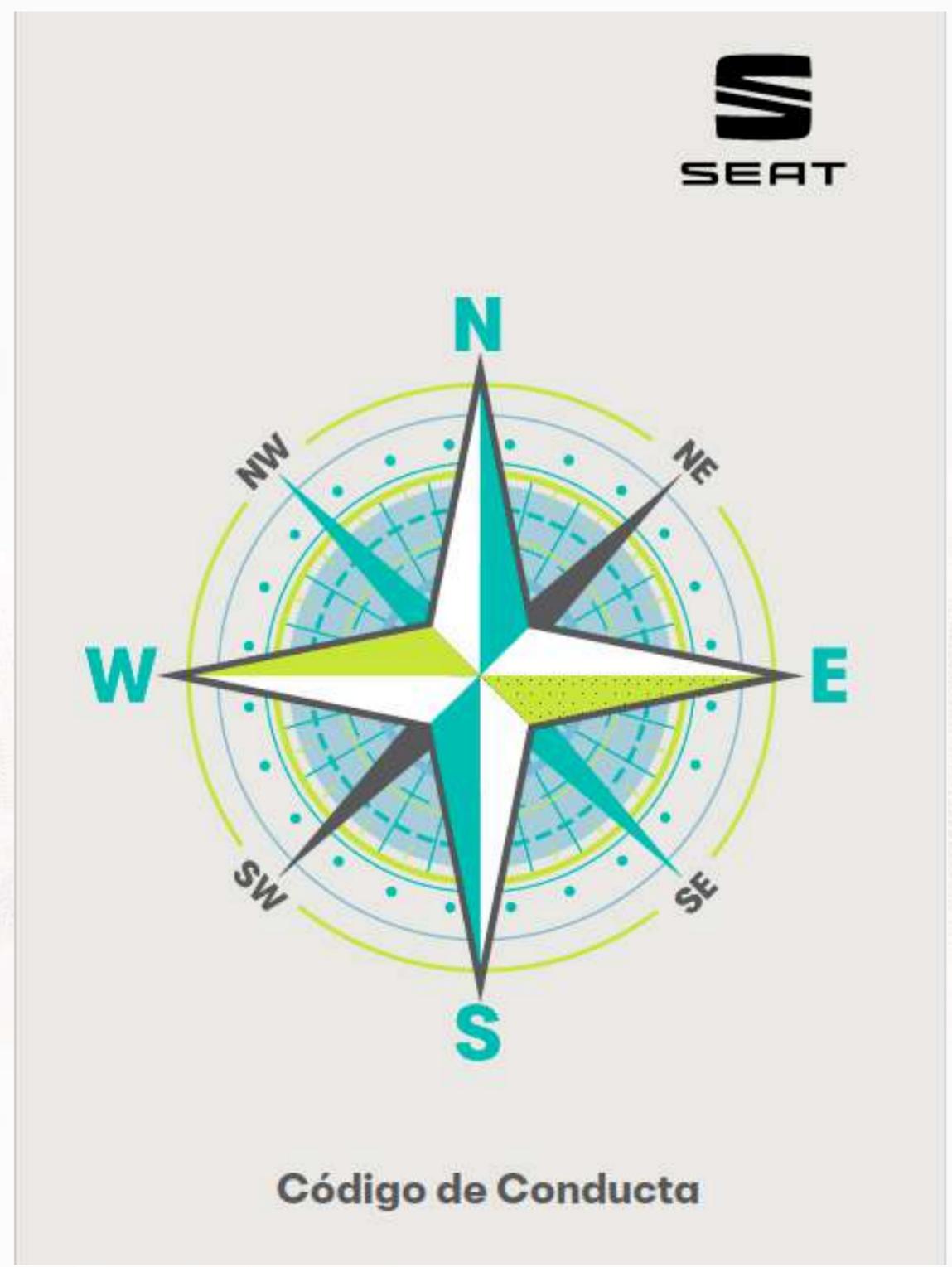
##### Reconocimiento a la Comunicación Efectiva:

- ✓ Implementar un programa de reconocimiento para líderes que fomenten una comunicación abierta y ética.
- ✓ Destacar a aquellos que logren mejoras notables en la SST gracias a una gestión transparente y participativa.

##### Entrenamiento en Habilidades Blandas:

- ✓ Capacitar a líderes y empleados en escucha activa, empatía y resolución de conflictos.
- ✓ Integrar talleres periódicos de habilidades blandas, centrados en la aplicación práctica dentro del contexto de SST.







Apply →

Set The Standard For Ethical Business

# Are You One Of The World's Most Ethical Companies®?

The journey to the World's Most Ethical Companies starts with a qualitative and quantitative assessment across five categories. This proprietary rating system, known as the Ethics Quotient® (EQ), is at the heart of the selection process for this prestigious honor. Featuring more than 243 multiple-choice and text questions, the Ethics Quotient framework evaluates a company's performance in an objective, consistent and standardized way.

Request An Application

Do Not Sell My Info

## Most Ethical Companies Application Form

### Companies Application Form

this form. That individual will be made the Administrator of your organization's application in our portal, and may then add confusion and a delay in accessing the application portal.

lly handled by either the Ethics & Compliance or Corporate Communications teams. If you have not worked on the use check with the relevant functions in your organization before submitting this form.

[https://worldsmoethicalcompanies.com/apply-now/?utm\\_campaign=Brand-Ethisphere&utm\\_medium=email&\\_hsenc=p2ANqtz--uMHlrrBCrGO3M\\_7MdID06gzCB9wbX5ZzbeF0tv-rahruMP-XIUxORysuauWIKr1yQIGqa0\\_BMqFhj3MdQ0oCXHRxjKP4PwKtmdDt3UAbk-pSDxL0&\\_hsmi=322321515&utm\\_content=322321515&utm\\_source=hs\\_email](https://worldsmoethicalcompanies.com/apply-now/?utm_campaign=Brand-Ethisphere&utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz--uMHlrrBCrGO3M_7MdID06gzCB9wbX5ZzbeF0tv-rahruMP-XIUxORysuauWIKr1yQIGqa0_BMqFhj3MdQ0oCXHRxjKP4PwKtmdDt3UAbk-pSDxL0&_hsmi=322321515&utm_content=322321515&utm_source=hs_email)

El medio para alinear los valores de los trabajadores con los valores institucionales es a través del código de ética.

Vieira Cervera, C. (2018). *Código de ética: Mucho más que buenas intenciones* (1.ª ed.)



# Bibliografía

- ✓ Enlace suscripción a la empresa más ética: [https://worldsmoethicalcompanies.com/apply-now/?utm\\_campaign=Brand-Ethisphere&utm\\_medium=email&\\_hsenc=p2ANqtz--uMHLrrBCrGO3M\\_7MdID06gzCB9wbX5ZzbeF0tv-rahruMP-XIUxORysuauWIKr1yQIGqa0\\_BMqFhj3MdQ0oCXHRxjKP4PwKtmdDt3UAbk-pSDxL0&\\_hsmi=322321515&utm\\_content=322321515&utm\\_source=hs\\_email](https://worldsmoethicalcompanies.com/apply-now/?utm_campaign=Brand-Ethisphere&utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz--uMHLrrBCrGO3M_7MdID06gzCB9wbX5ZzbeF0tv-rahruMP-XIUxORysuauWIKr1yQIGqa0_BMqFhj3MdQ0oCXHRxjKP4PwKtmdDt3UAbk-pSDxL0&_hsmi=322321515&utm_content=322321515&utm_source=hs_email)
- ✓ Cortina, A. (2008). *Ética de la empresa: Claves para una nueva cultura empresarial* (Octava). Trotta.
- ✓ Vieira Cervera, C. (2018). *Código de ética: Mucho más que buenas intenciones* (1.ª ed.)
- ✓ 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



# CÓRDOBA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



## Experto Líder:

### Luana Betsy Polo Cortés

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](mailto:Luana.polo@positiva.gov.co)



6502200 ext 10828

**PREVENCIÓN DE LA  
VIOLENCIA LABORAL,  
SEXUAL Y DE GÉNERO COMO  
FACTOR INCLUYENTE,  
IGUALITARIO Y EQUITATIVO**



## OBJETIVO

Promover en empresas y trabajadores , espacios libres de todo tipo de violencia, fortalecer las acciones organizacionales y competencias humanas que orienten la promoción, educación y actuación, además de estructurar en conjunto el protocolo de actuación en casos de violencia o acoso sexual según la normativa actual.

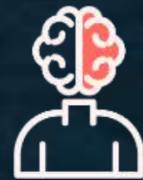
La finalidad es lograr una ruta clara de actuación, pero más importante aún, fortalecer la cultura empresarial que se caracterice por ser cada vez ¡MAS AMABLES Y MAS HUMANOS!



# Cifras mundiales de Interés



Cerca del **60%** de la población mundial es laboralmente activa.



En 2019 se estimó que el **15%** de los adultos en edad de trabajar presentó un **trastorno mental**.



Se calcula que el **25% de la población mundial** padece uno o más trastornos mentales o del comportamiento a lo largo de su vida.



**301 millones** de personas en el mundo sufren de **ANSIEDAD**



Más de **350 millones** de personas de todas las edades **sufre de depresión**. En América Latina y el Caribe la padece **5%** de la población adulta.



Más de la mitad de la fuerza laboral mundial trabaja en la economía informal.



Entre los trastornos mentales en América Latina y el Caribe, el **trastorno obsesivo compulsivo** lo sufre el **(1,4%)**, **trastorno de pánico** **(1%)**, y **trastorno bipolar** **(0,8%)**.



A nivel mundial, se estima que cada año se pierden **12.000 millones** de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad.



El **15%** de **trabajadores en edad adulta** sufren **desórdenes mentales**



**703.000** personas mueren por **suicidio** en el mundo cada año, de los cuales en las américas alrededor de 63.000

# PROBLEMÁTICAS y REALIDADES

## Problema 1

1 **Conflicto armado**

## Problema 2

2 **Pandemia**

## Problema 3

3 **Migraciones**

## Problema 4

4 **Violencia**

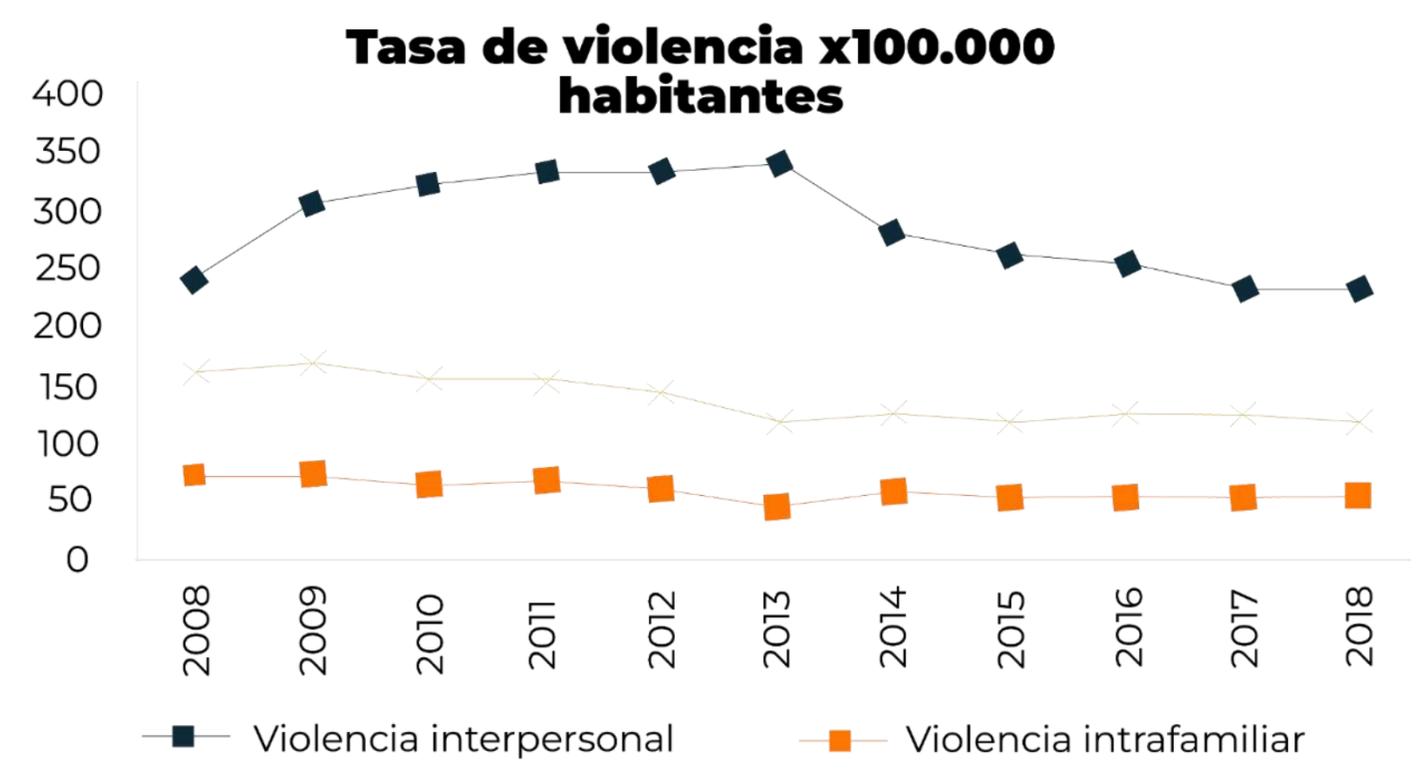
## Problema 5

5 **Ambientes nocivos de trabajo**



# Factores determinantes que afectan la salud mental

## Violencias interpersonales Colombia



Fuente: Forensis

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

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

En el análisis no se incluye las violencias colectivas ya que sus causas sobrepasan el objetivo del documento de política

# Algunos tipos de violencia

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

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

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

## Consecuencias de la violencia en la salud



### Consecuencias físicas

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



### Salud mental y problemas de conducta

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



### Salud sexual y reproductiva

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



### Enfermedades crónicas

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

# Importante relación...

Factores psicosociales:



## Factores protectores

Adecuada articulación entre las condiciones **individuales, organizacionales y ambientales** que generan **felicidad, satisfacción y productividad**.



## Factores de riesgo

Desequilibrio entre esas condiciones **individuales, organizacionales y ambientales** que generan **malestar físico, emocional y comportamental en las personas**.

Promoción

Prevención



R  
E  
S  
U  
L  
T  
A  
D  
O

## Salud mental

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

## Trastorno mental

**Alteración** clínicamente significativa de la **cognición, la regulación de las emociones** o el comportamiento de un individuo, que imposibilita su desempeño



La salud es la mayor posesión. La alegría es el mayor tesoro. La confianza es el mayor amigo...

anónimo

# Promoción de factores psicosociales protectores

Desarrollo de capacidades

## Desarrollo de capacidades

- SOCIAL
- PERSONAL
- FAMILIAR
- LABORAL



Nuevas formas de trabajo



Liderazgo moderno



Resiliencia



Familia y prevención



Inteligencia emocional



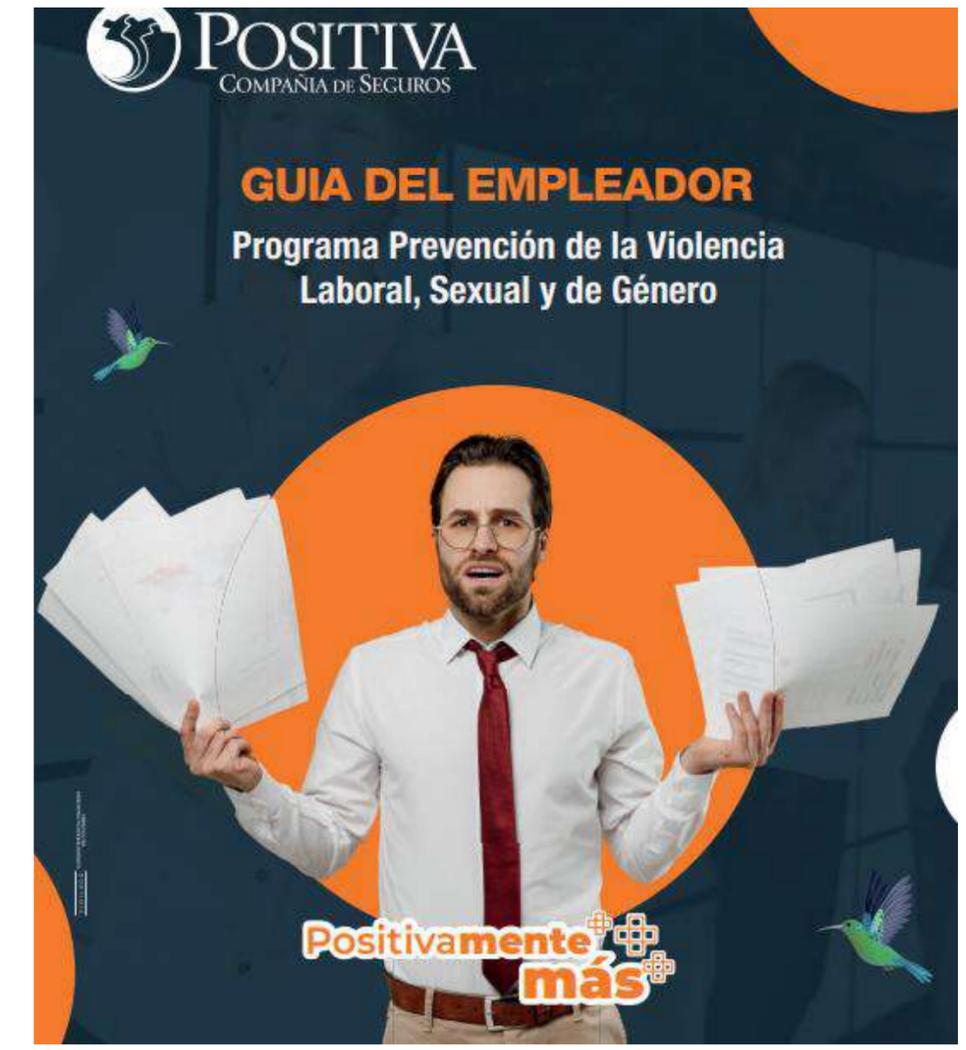
Igualdad de género



**Programa** Prevención de la Violencia  
Laboral, Sexual y de Género

NUESTRO PROGRAMA

**¡Más amables, más  
Humanos!!!**



# ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

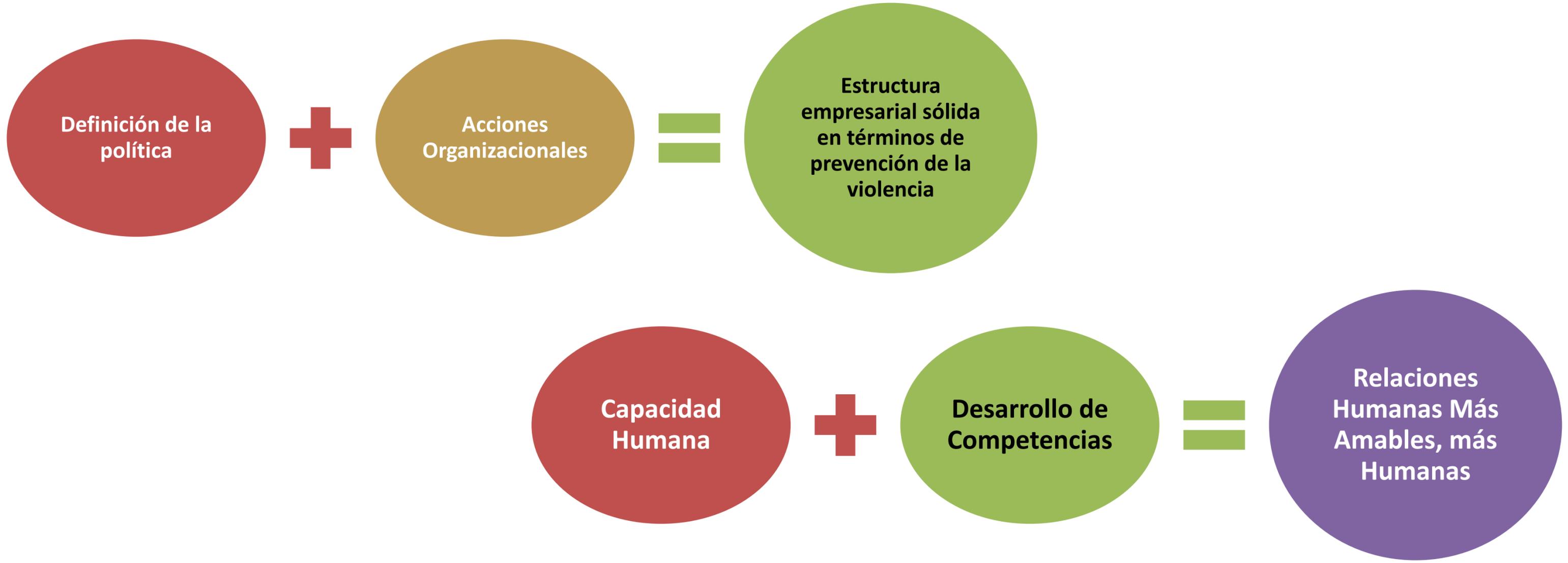
## Acciones Organizacionales

- Definir la Hipótesis del Negocio suscrita para definir la ruta de navegación de la empresa en materia de prevención de la violencia laboral
- Evaluar el nivel de desempeño psicosocial (Psicobox) para identificar brechas relacionadas con este componente
- Desarrollar en el plan de trabajo y proyectar de manera escalonada logros realizables hacia una cultura más equitativa e igualitaria.
- Definir en reuniones ejecutivas de trabajo, la estructura del protocolo de acción que contemple los aspectos preventivos y la ruta de actuación

## Competencias Humanas

- Identificar percepciones humanas y característica de comportamiento que permitan orientar acciones de cambio (Psicobox) PRE
- Desarrollar las competencias Humanas que permitan generar relaciones e interacciones laborales saludables, amables y armoniosas
- Identificar cambios en las percepciones humanas y característica de comportamiento que identifiquen victorias tempranas (Psicobox) POST
- Acompañamiento en la Implementación de las competencias Humanas desarrolladas

# RUTA DE GESTIÓN



# Promoción y Prevención

P  
L  
A  
N  
D  
E  
C  
U  
L  
T  
U  
R  
A  
N  
U  
S  
R  
A  
L  
F  
O  
R  
M  
A  
C  
I  
Ó  
N

## 2H Plan de Gestión del Riesgo

ISO 45003

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

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

Acciones basadas en la evaluación de los riesgos

## 1P Análisis Holístico: Diagnóstico nivel de Desempeño Psicosocial

Atención primaria



Atención secundaria

Atención Terciaria

## 3v Feed Back corporativo Retrospectiva y Prospectiva en la Gestión

## Vigilancia Epidemiológica

## 4A Mejora Continua y Apropiación Técnica

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

•Kit de Apoyo por Roles

“

**Nuestra herramienta PSICOBBOX?**

”



## ¡POSITIVAMENTE MÁS!

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

Nuestras herramientas



- ✓ **Análisis psicosocial, diagnóstico nivel de desempeño organizacional**
- ✓ **Mapeo Colectivo competencias Humanas**
- ✓ **Analítica para la toma de decisiones**
- ✓ **Descargables para la generación de Capacidades**
- ✓ **Derivación para atención primaria psicológica**
- ✓ **Concepto favorabilidad Horas extra**

**Acceden:  
Psicólogos Especialistas**

**PsicoBOX**

**Prueba Nuestra Herramienta**



# ¿CUAL ES LA ULTIMA LEGISLACIÓN?



## RUTA DE ACTUACIÓN

PLAN NACIONAL TRANSVERSAL PARA LA ELIMINACIÓN DEL AOSO SEXUAL: Formulación a cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Igualdad y Equidad y los integrantes del Mecanismo Articulador

1. Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral
- 2 Estrategias de comunicación a través de aplicaciones o plataformas digitales APP.
- 3 Elaborar lineamientos generales y para las ARL
- 4 Divulgación y socialización constante de las estrategias de prevención, atención y eliminación del acoso sexual.

### Acoso Laboral, Sexual y de Género

Ruta legislativa  
**LEY 2365 DE 2024**



## Elementos de cumplimiento

**Artículo 11. Obligaciones de los empleadores. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:**

1. **Crear una política interna** de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. **Garantizar los derechos de las víctimas**, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. **Implementar las garantías de protección inmediata** para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.



## Elementos de cumplimiento

**Artículo 11. Obligaciones de los empleadores. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:**

4. **Informar a la víctima** su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. **Remitir de manera inmediata la queja** y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. **Abstenerse de realizar actos de censura** que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. **Publicar semestralmente** el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas en sus canales
7. Estas quejas y sanciones deberán ser **remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige)** dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.

Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

NUESTRO COMPROMISO.....

**CONVERTIR A LOS  
DEPARTAMENTOS DEL  
NORTE DE COLOMBIA**

**COMO BRIGADISTAS  
EMOCIONALES**



# PROYECTO 2025 GENERACIÓN DE CAPACIDADES EMPRESARIALES



**UN MAR DE EMOCIONES  
POSITIVAMENTE MÁS CARIBE!**

# 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



# CÓRDOBA 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](mailto:cristianalonso_r@hotmail.com)

**CONTACTO:** 3165292972



**El mayor enemigo del conocimiento no es la ignorancia, es la ilusión del conocimiento.  
Stephen Hawking. (1942 - 2018) Físico.**





## NORMATIVIDAD:

### Calificación de Origen

Enfermedad Laboral

LEY 1562 D 2012  
Art. 5  
Decreto 1477 de  
2014

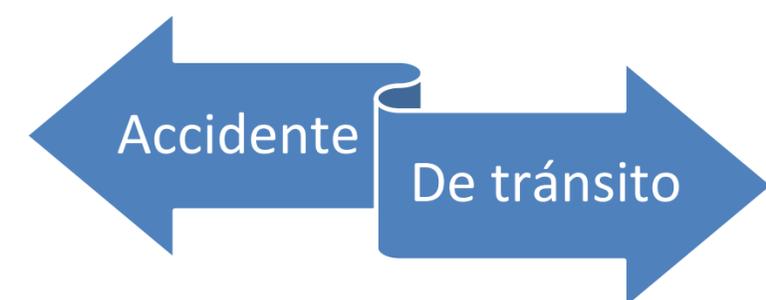
Enfermedad  
Común

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.

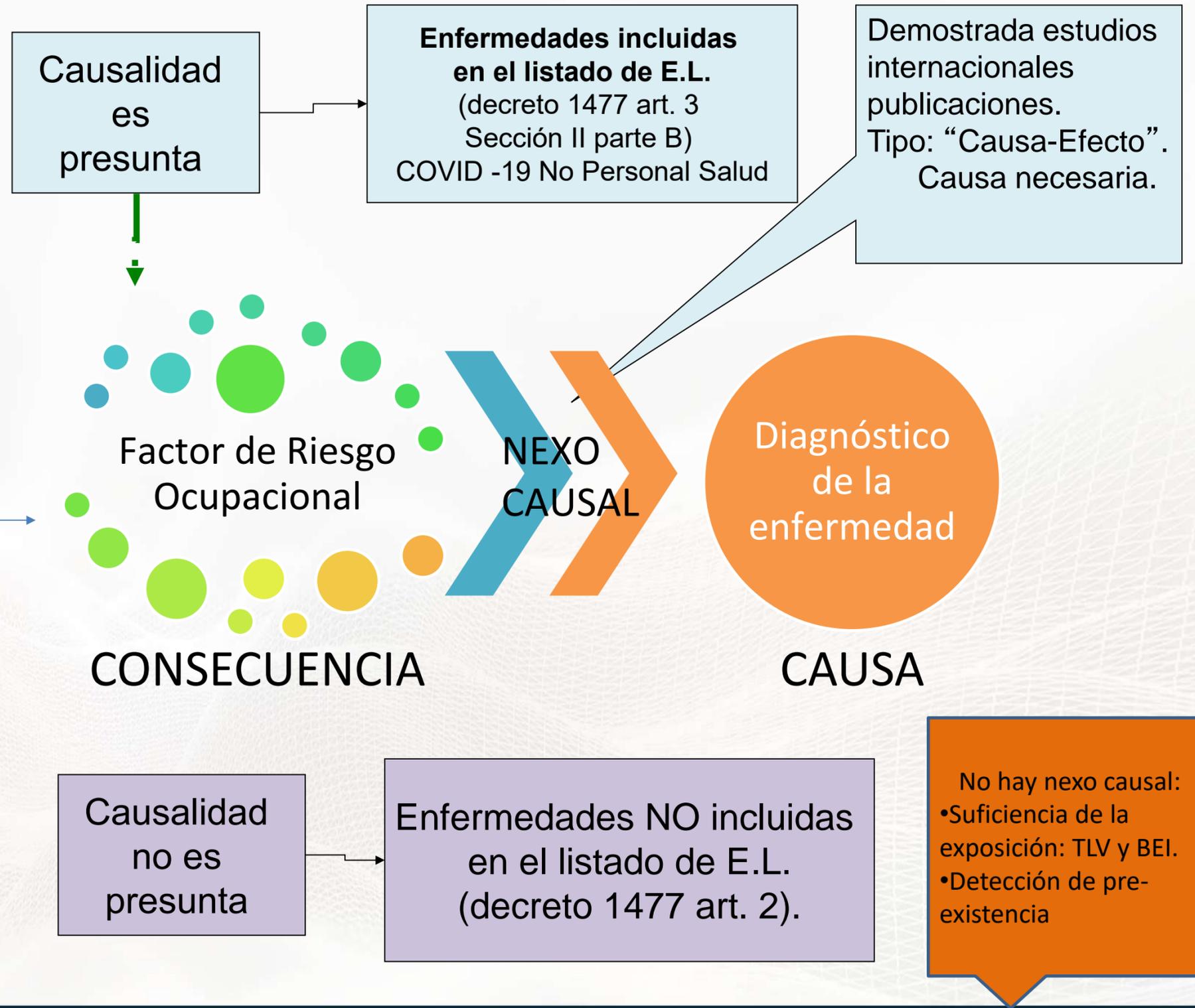
El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las **enfermedades** que se consideran como **laborales** y en los casos en que una enfermedad **no** figure en la **tabla** de enfermedades laborales, pero se demuestre la **relación de causalidad** con los factores de riesgo ocupacionales será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



# Listado de Enfermedades Laborales



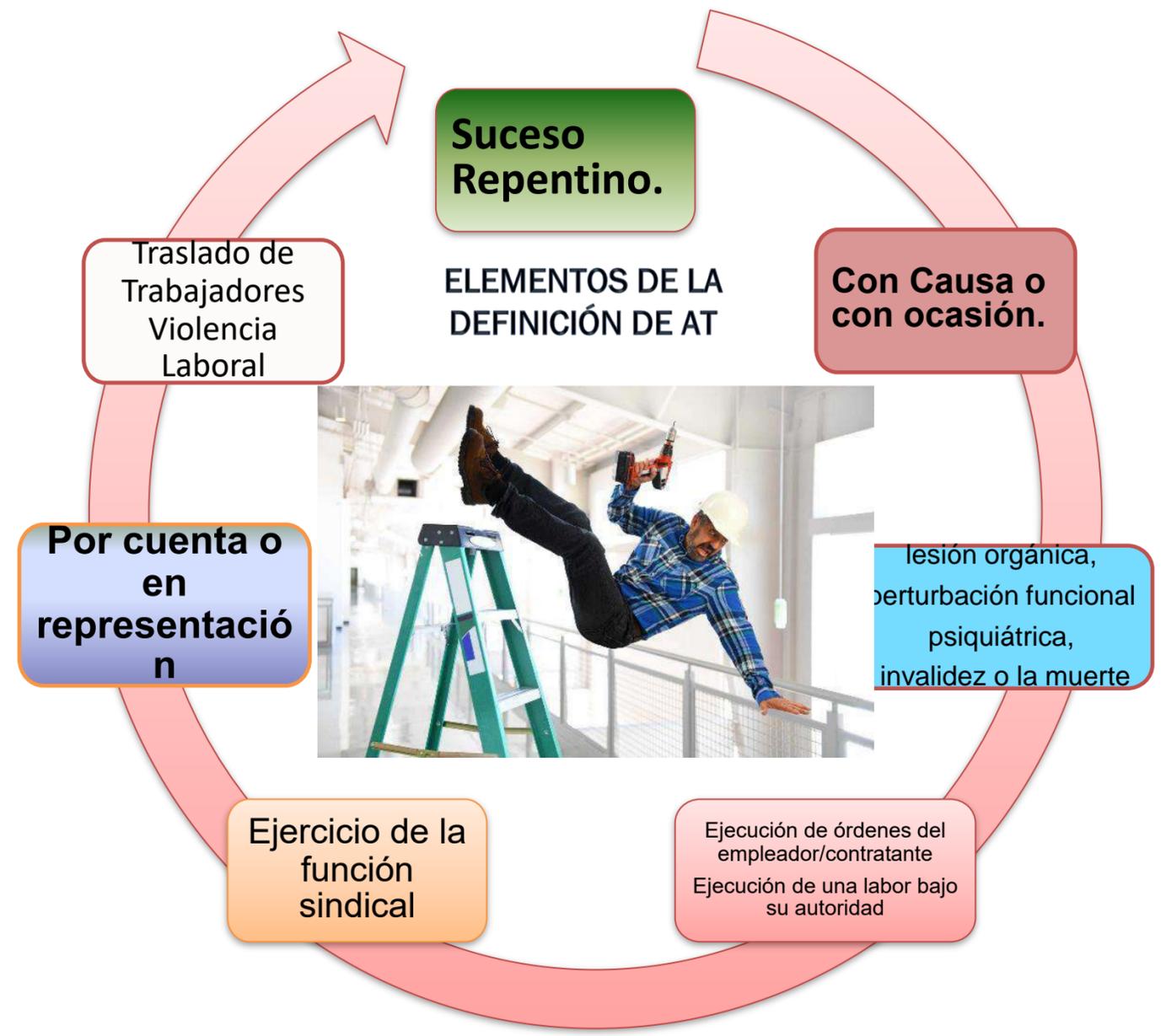
**Enfermedades laborales directas**  
 decreto 1477 art. 3 Sección II parte A /decreto 676 art 1 COVID -19 Personal Salud / decreto 538 de 2020 articulo 13



## 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.



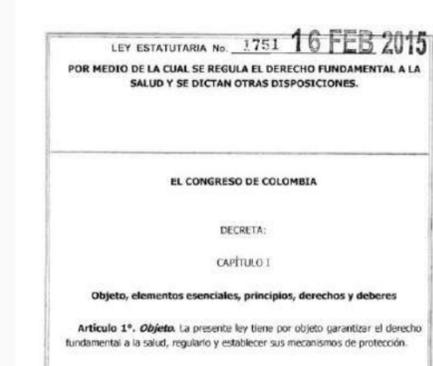
**Artículo 142. Decreto Ley 019 de 2012.**

La PCL y calificar el grado de invalidez, y origen

# Calificación



# Resolución 3050 de 2022 Programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional



○ Ley 1751 de 2015



○ Ley 1438 de 2011



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



○ Decreto 1507 de 2014

**Art. 2**



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

**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

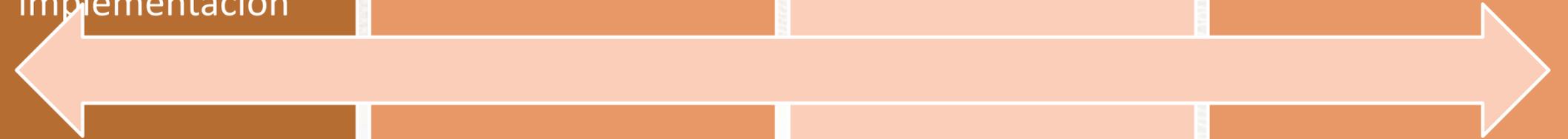


Fuerzas  
armadas

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*

## TÍTULO PRIMERO:

VALORACIÓN DE LAS DEFICIENCIAS.

50%

Origen y Fecha de Estructuración

## TÍTULO SEGUNDO:

VALORACIÓN DEL ROL LABORAL, ROL OCUPACIONAL Y OTRAS ÁREAS OCUPACIONALES

Rol Laboral  
30%

Otras Áreas  
Ocupacionales  
20%

## NORMATIVIDAD: Incapacidades temporales



Competencia Leyes 23 de 1981 Ética médica 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



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

### 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)..



# Competencia para la emisión de recomendaciones laborales

EPS

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



ARL

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



MEDICO DE SST

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



Recomendaciones

R médicas y terapéuticas,

R desde el proceso de rehabilitación profesional

R médico laborales



# PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

## Problema 1

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

## Problema 2

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

## Problema 3

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

## Problema 4

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

## Problema 5

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

## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 1

- Tener Claro:
- Quien lo hace, Las partes y los recursos/ tiempos.

### Solución 2

- No tener miedo a la calificación
- Aportar 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:

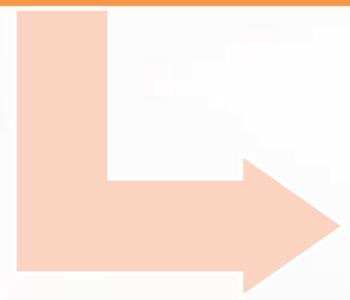
- Reposición
- Apelación
- Suplica

..... 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:**

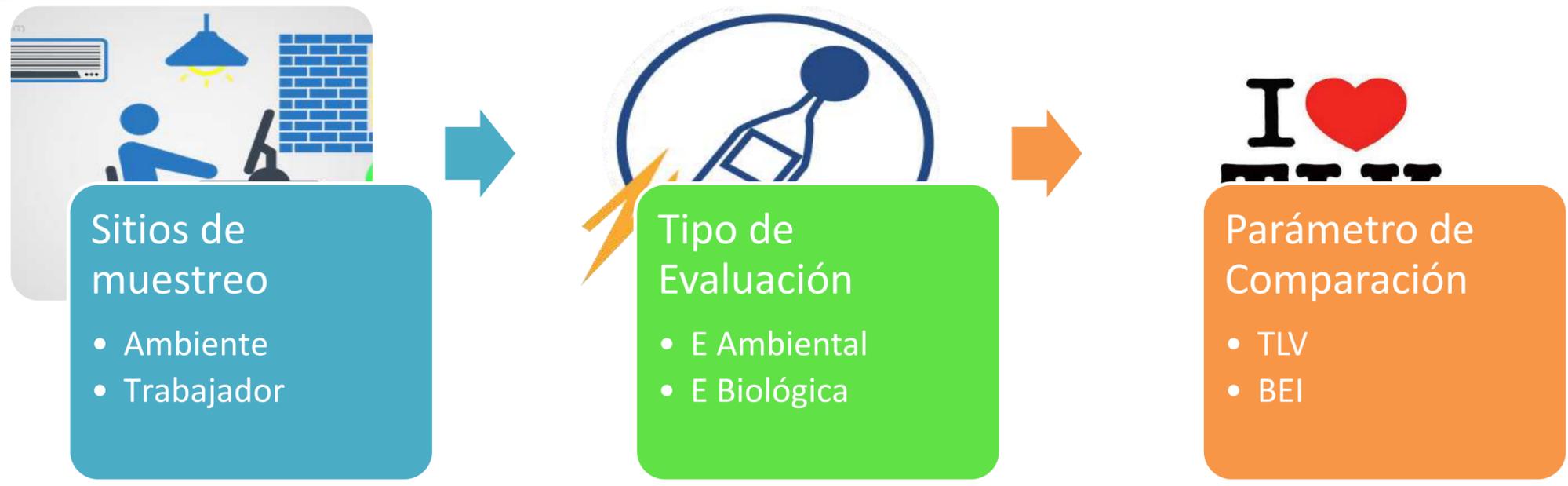
- Cual entidad asume el aseguramiento prestaciones asistenciales o económicas



**Calificación PCL:**

- Cuanto de paga por Indemnización / pensión

# Evaluación de la Exposición a los FRO



## Fuentes de Identificación de Peligros

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

**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



**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



# 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 se le ayuda....



## 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





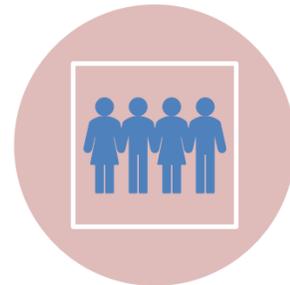
## ¿Por qué se emite una incapacidad?



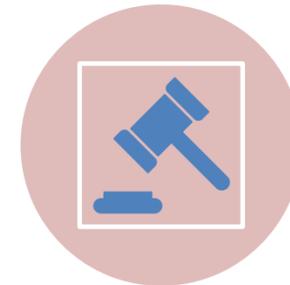
Condición de salud derivada de enfermedad o accidente,



por salud pública,



proteger la salud del trabajador o la salud de otras personas



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



Permite prestar los servicios para los cuales fue contratado.

# 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 ni los días de incapacidad.
- Tratar de que siempre tenga valoración de Rol laboral y otras áreas ocupacionales (Terapia Ocupacional).

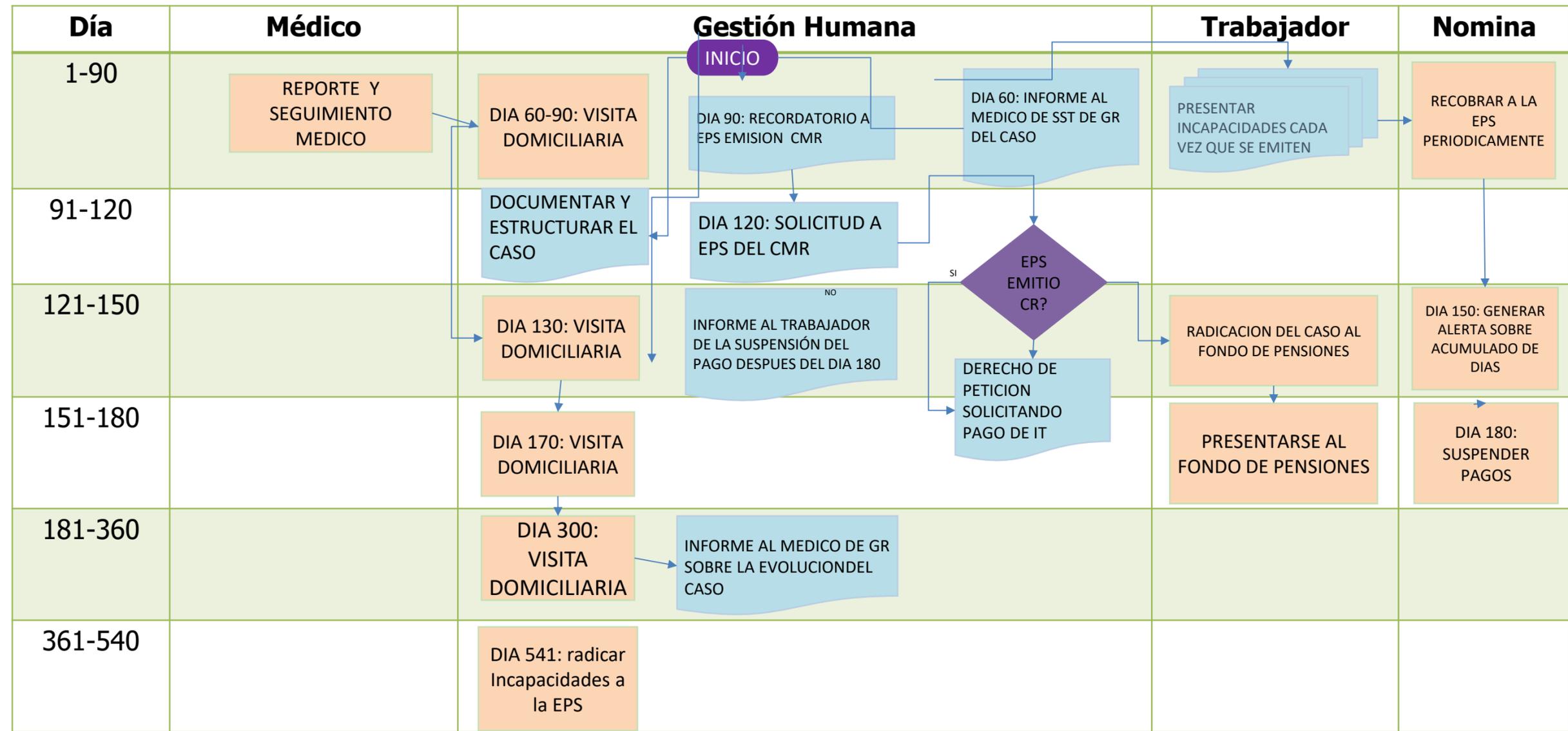
### Solución 2

- 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:

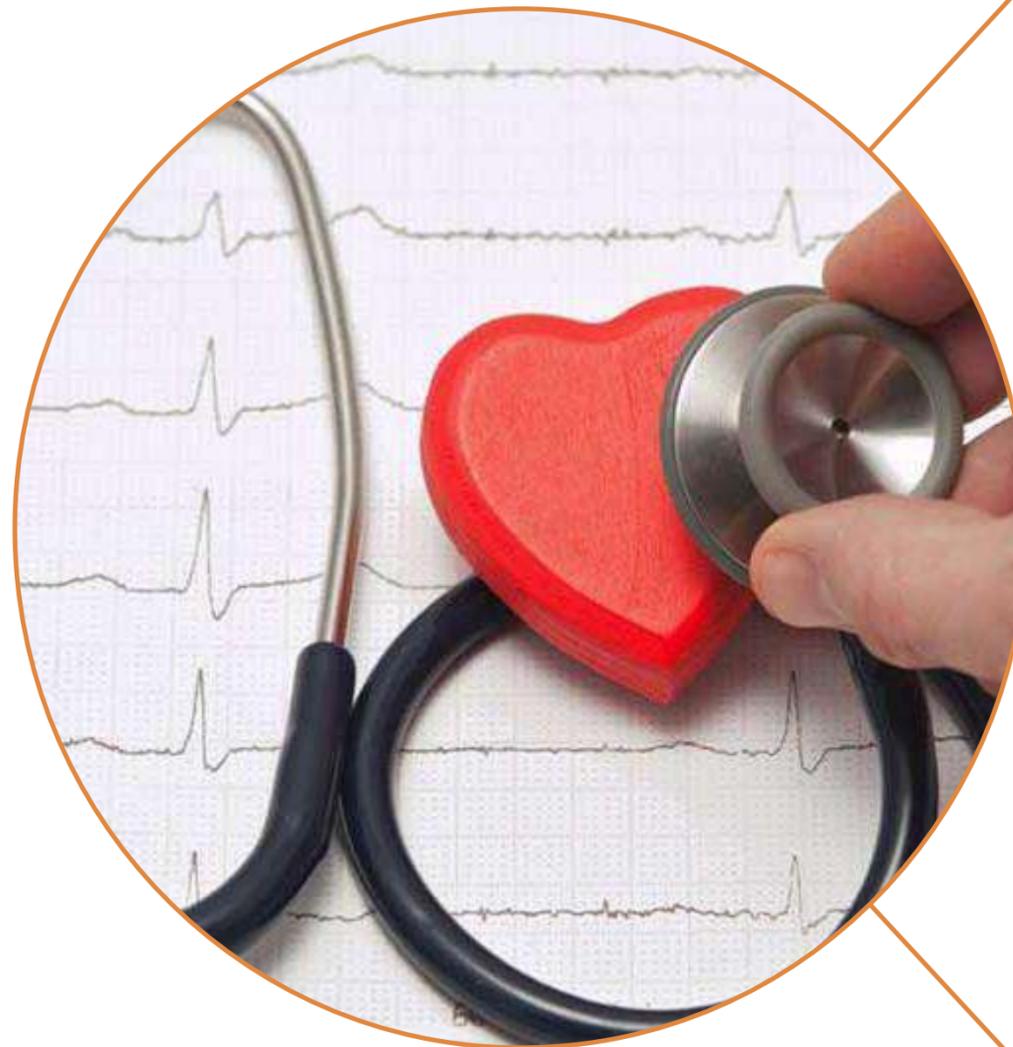
Ejercicio técnico se califica el estado de invalidez material de un trabajador que tiene patologías generadoras de PCL de diferente naturaleza, que calificadas de manera aislada en atención al origen de las mismas, no cumple criterios de invalidez, pero que al ser integradas en un solo ejercicio de calificación,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

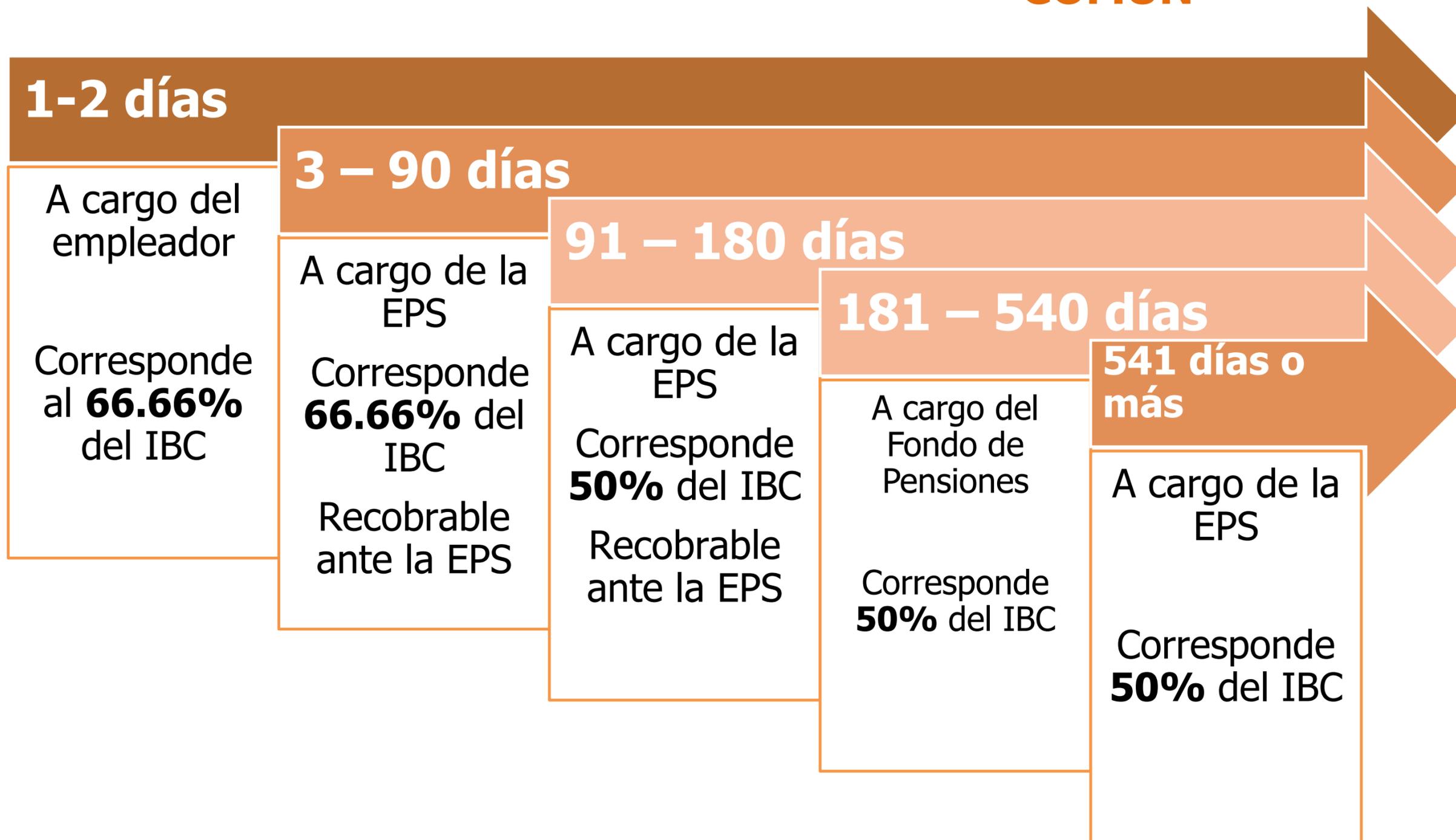
## Fecha de estructuración:



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

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

## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 1

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

### Solución 2

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



# Tipos de abusos del derecho

Decreto 2126 /2023. Resolución 3050 Decreto 1427 julio 2022



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



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



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



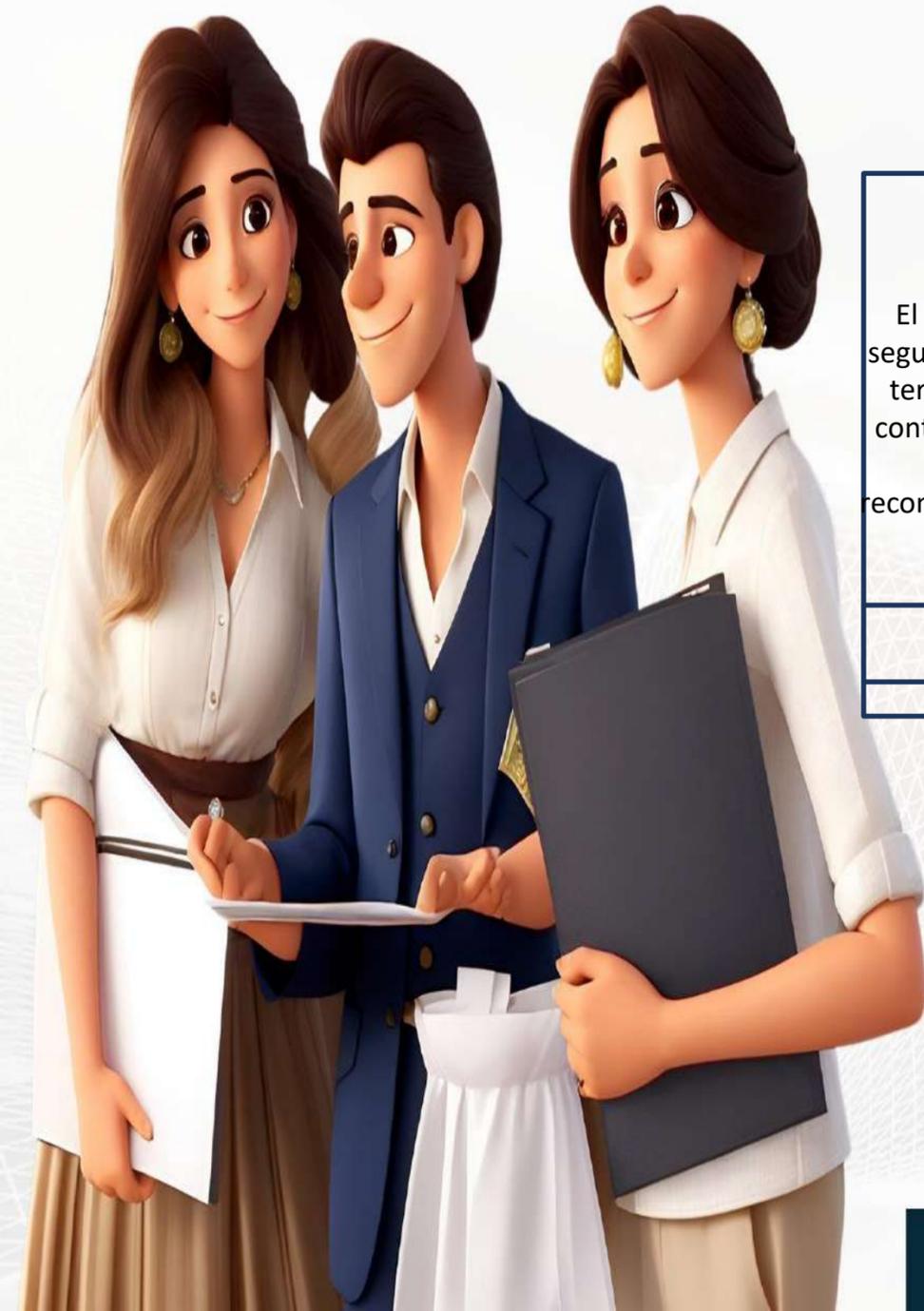
Durante el tiempo de incapacidad el cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación.

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



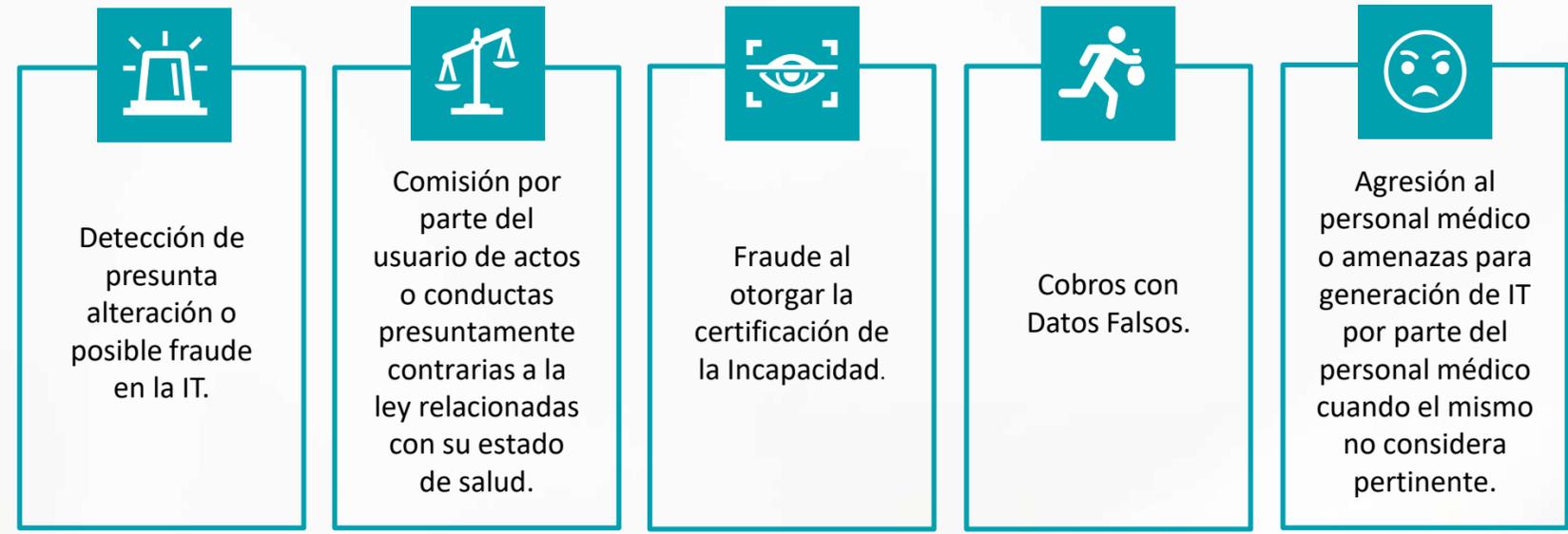
No suministrar información veraz y completa sobre su estado de salud, o historia clínica.

Deben ser resueltos por la EPS y la EA ARL



# Tipos de abusos del derecho

Decreto 2126 /2023. Resolución 3050 Decreto 1427 julio 2022



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



# CÓRDOBA 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](mailto: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