

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

CESAR MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

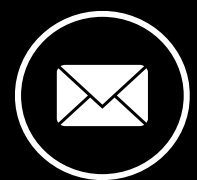


Experto Líder:

Roberto Machado

Perfil Profesional:

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



roberto@robertomachado.co



+57 350 8492513



Experto Líder:

Roberto Machado

Perfil Profesional:

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



roberto@robertomachado.co



+57 350 8492513



¿CÓMO SE SIENTEN?



EXCELENTE



Emoción

Cuerpo

Lenguaje

¿Quiénes SOMOS?



Somos

POSITIVA

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





SIGUENOS
EN NUESTRAS REDES SOCIALES
@Positiva.prevencion
@SoyRobertoMachado




positiva.prevencion





3.345
publicaciones

18 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...

+o


Eventos


Salud mental


Tips


Alista


CCL



CESAR MAS POSITIVA
01 de Noviembre



GRAN LANZAMIENTO
Cursos virtuales Técnico-Operativos



Positiva en la COP15



ALISTA
HOY 23 octubre



ALISTA
Mañana 23 de octubre



Comenzando la elaboración del Profesiograma


soyrobertomachado 





1.998
publicaciones

105 mil
seguidores

3.505
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 1 más
 **Perfil de Facebook**

Seguir

Mensaje

Contacto

+o


Cursos


Testimonios


Reflexiones


Contáctame


Eventos





CONFERENCIA
21 DE OCTUBRE 8:00 AM









COMPARTE TUS FOTOS Y EXPERIENCIA



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

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

AGENDA JORNADA MAÑANA

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

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

Responsable:
Centro de Convenciones Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar

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

Conferencia 1

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

Responsable:
Dr. Roberto José Machado Rivero

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

Himnos de Colombia y el departamento.

8:25 a.m. - 8:40 a.m.

Presentación de líderes e invitados especiales.

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

Conferencia 2

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

Responsable:
Dr. Carlos Andrés Camargo Arias

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

Foto grupal.

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

Conferencia 3

Experiencia exitosa: compromiso organizacional al SG-SST, Universidad Popular del Cesar.

Responsable:
Dra. Ingrid Patricia Manjarrés Murgas

9:25 a.m. - 10:05 a.m.

Conferencia 4

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

Responsable:
Dr. Jesús Palomino Cervantes

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

Conferencia 5

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 6

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

Responsable:
Dr. Diego Fernando Hurtado

11:35 a.m. - 12:10 p.m.

Conferencia 7

Panel - Conversando con expertos intercomunidades Positiva Educa.

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

AGENDA JORNADA TARDE

12:10 p.m. - 12:20 p.m.

Intervención 2 - Posiplay, concierto de la prevención.

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

Almuerzo.

1:40 p.m. - 1:50 p.m.

Intervención 3 - Posiplay, concierto de la prevención.

1:50 p.m. - 2:00 p.m.

Conferencia 8

Experiencia Posiplay.

Responsable:
Dr. Edgar Hernando González

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

Conferencia 9

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

Responsable:
Dr. Anderson Parra Hernández

2:40 p.m. - 2:50 p.m.

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

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

Conferencia 10

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

Responsable:
Ing. Andrés Leonardo Tovar Rivera

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

Conferencia 11

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

Responsable:
Dra. Luana Betsy Polo Cortés

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

Conferencia 12

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.
Gerente de la sucursal Cesar:
Dr. Jhon Fredy Montero Pulgarín
Administrador de riesgo de la sucursal Cesar: Dr. Carlos Andrés Camargo Arias

5:00 p.m.

Intervención 4 - Posiplay, concierto de la prevención.

Cesar - Valledupar

Sábado 02 de Noviembre 2024

FAMILIAS SEGURAS

Gestión de alto impacto extralaboral
para la felicidad empresarial



Lugar:

Centro de Convenciones Fundación
Colegio Bilingüe de Valledupar

Dirección:

Zona verde
Calle 3 # 19B - 105

Hora:

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

Acción educativa totalmente gratuita
para afiliados y no afiliados

escanea e inscríbete



Link de Inscripción:

<https://bit.ly/FamiliasSegurasCesar-->

Día de entrenamiento familiar



Alimentación
saludable



Preparación ante
emergencias en
el hogar



Convivencia
familiar



Seguridad en
el hogar



Bienestar emocional
y mental

VEN CON TU MEJOR DISFRAZ Y DISFRUTA DE PREMIOS Y MUCHAS SORPRESAS PARA TODA LA FAMILIA

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

Acción educativa certificada para afiliados de Positiva.

Para mayor información comunícate al correo ligia.colmenares@positiva.gov.co ó al Whatsapp 323 2274132



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo



Hacienda

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



HAZ TU PREGUNTA AL EXPERTO

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

CESAR MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Jesús Palomino Cervantes



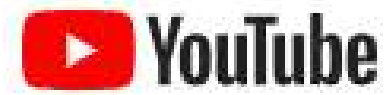
- Abogado.
- Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.
- Asesor Empresarial Legislación en Riesgos Laborales.
- Catedrático Especializaciones SST.
- YouTuber Legislación SST.
- Director “Academia Virtual JP”



jesus.palomino@hotmail.com



3106403928



posipedia



Posipedia

@Posipedia_CO • 3.08 K suscriptores • 1.9 K videos

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

posipedia.com.co y 1 vínculo más

Suscribirse

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

NORMATIVIDAD Y ACTUALIZACIONES LEGALES EN RIESGOS LABORALES

Desde 2020:

- 71.516 participantes
- 107 acciones educativas



Sesión 5: Normatividad - Estándares mínimos del SGSST ⋮
91 vistas • hace 3 semanas



Sistema general de riesgos laborales: Definición, estructura,... ⋮
1.5 K vistas • hace 1 año



Encuentro con un experto - Decreto 768 de 2022 ⋮
1.7 K vistas • hace 1 año



SST y código sustantivo del trabajo ⋮
1.8 K vistas • hace 1 año



Abordaje legal - Actualización de la matriz legal en SST ⋮
1.9 K vistas • hace 2 años

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

Daniel Peterson



Actualización Decreto 1072 de 2015

NORMATIVIDAD:

ACTUALIZACION DECRETO 1072 DE 2015



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 1887.

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.



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

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

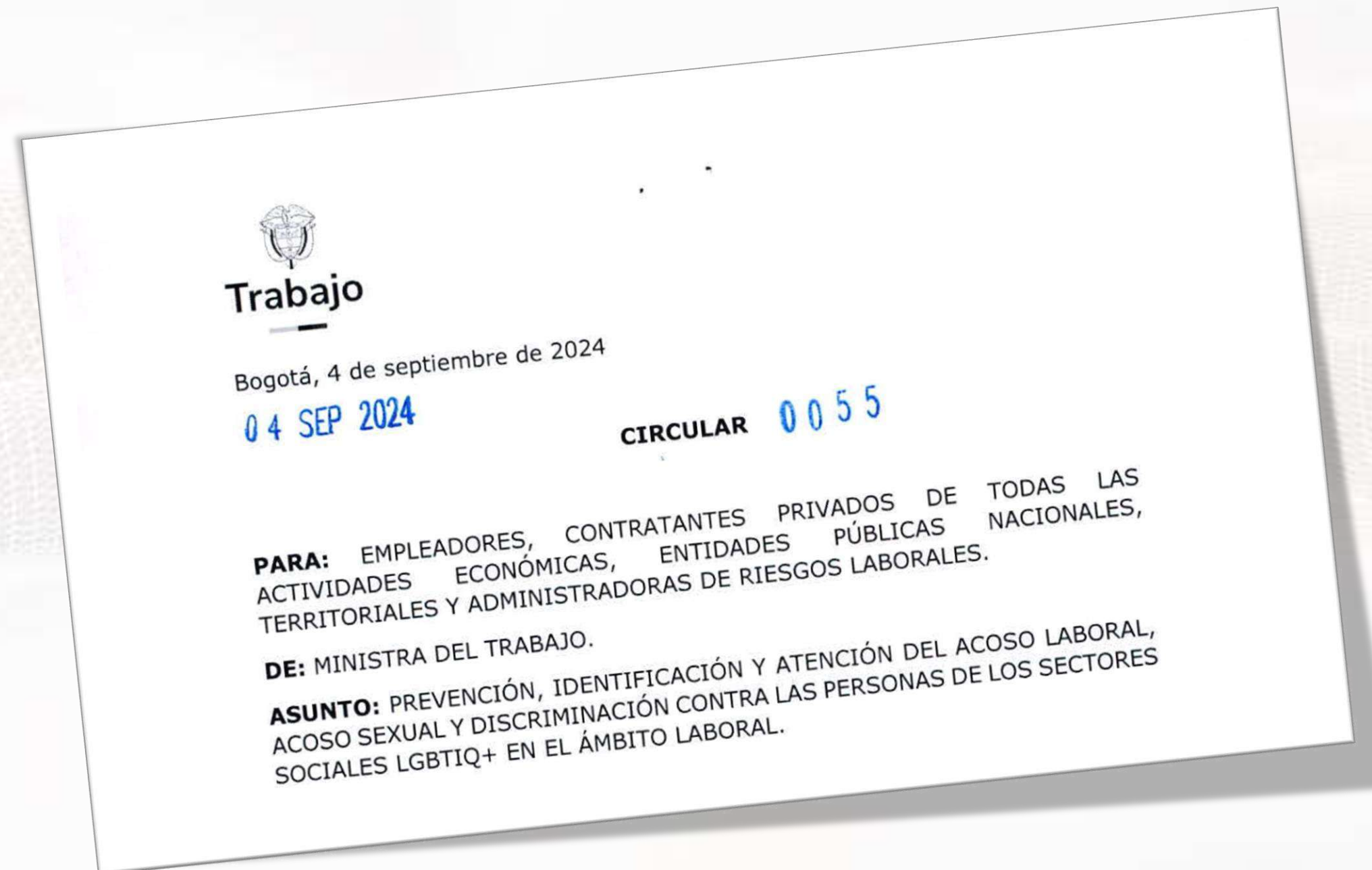
ASUNTO: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y EL TURISMO SEXUAL CON NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN EL TRANSPORTE TERRESTRE DE PASAJEROS - IDENTIFICACIÓN PLENA DE PASAJEROS - LEY 1336 DE 2009 - ART.12

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



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL/OFICINA ESPECIAL DE TRABAJO _____
ACTA DE INSPECCIÓN GENERAL

Alcance: (Trabajo y Seguridad Minutario del Trá) atendido(a) por el Número: de Inspección, en la autoridad administrativa

¿Se requiere acompañante? Acompañante: 1. IDENTIFICACIÓN Social: En caso de Com Nombres: Porcentaje de Datos Generales: Objeto social (s) Número de Ident Dirección: Teléfono: Como elección Nombre Represent Sucursales e in

A. Ingreso y selección al empleo		SI	No	Observaciones
1	¿Con base en la normatividad legal vigente, el acceso a los puestos de trabajo en la empresa (establecimiento, organización, institución) requiere un requisito para acceder a ciertos cargos de la empresa (establecimiento, organización, institución)?			
2	¿Solicitan a las personas diferentes llenar algún formulario de solicitud de empleo o similar?			
3	¿Los requisitos para acceder a ciertos cargos se aplican de manera igualitaria a la totalidad de las personas aspirantes?			
4	¿Tienen un formato de preguntas para las entrevistas? Verificar formato			
5	¿La empresa (establecimiento, organización, institución), indaga sobre la orientación sexual o identidad de género de la persona postulante? (Si la respuesta es afirmativa ¿con qué fin?)			
6	¿En la entrevista se realizan preguntas en relación con la composición familiar, planificación familiar, la maternidad, hijas/os/as y en general sobre los planes de vida reproductivos?			
7	¿La empresa ordena la práctica de pruebas de embarazo o pruebas serológicas como requisito para ingresar a laborar?			
B. Prevención y atención de violencias de género en el ámbito laboral		SI	No	Observaciones
1	¿Cuenta con mecanismos como protocolos para identificar, prevenir y atender conductas de acoso laboral en el lugar de trabajo?			
2	¿Cuáles son los mecanismos para identificar, prevenir y atender conductas de acoso sexual laboral en el lugar de trabajo?			
3	¿Ha desarrollado campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres o personas LGBTI en el establecimiento? ¿Cuáles?			
4	¿Cuenta con una política institucional contra las violencias de género en el trabajo incluídas el acoso sexual? ¿Cuál?			
5	¿En cuanto a los procesos disciplinarios por casos de acoso laboral o sexual, cuenta con los protocolos para su atención, su respectiva divulgación y se garantiza la confidencialidad de los casos reportados e incluyen el seguimiento por parte de ARL, EPS y/o la entidad que corresponda? ¿Cuáles son los protocolos?			

Ministerio del Trabajo
Dirección Territorial/Oficina Especial de Trabajo
Calle 100 No. 100-100
Teléfono: (57) 312 456 789
Correo electrónico: info@mintrabajo.gov.co

B	Prevención y atención de violencias de género en el ámbito laboral	Si	No	Observaciones
1	¿Cuenta con mecanismos como protocolos para identificar, prevenir y atender conductas de acoso laboral en el lugar de trabajo?			
2	¿Cuáles son los mecanismos para identificar, prevenir y atender conductas de acoso sexual laboral en el lugar de trabajo?			
3	¿Ha desarrollado campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres o personas LGBTI en el establecimiento? ¿Cuáles?			
4	¿Cuenta con una política institucional contra las violencias de género en el trabajo incluídas el acoso sexual? ¿Cuál?			
5	¿En cuanto a los procesos disciplinarios por casos de acoso laboral o sexual, cuenta con los protocolos para su atención, su respectiva divulgación y se garantiza la confidencialidad de los casos reportados e incluyen el seguimiento por parte de ARL, EPS y/o la entidad que corresponda? ¿Cuáles son los protocolos?			
6	¿Se hacen exigencias de uso de vestimenta, uniformes u otras características de presentación personal diferenciada para las mujeres?			
7	¿Cuántos procesos disciplinarios tiene o ha tenido en los últimos 5 años relacionados con acoso laboral donde la víctima sea una mujer o persona LGBTIQ+?			
8	¿Cuántos procesos disciplinarios tiene o ha tenido en los últimos 5 años relacionados con acoso sexual o violencia de género donde la víctima sea una mujer o persona LGBTIQ+?			

PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

Problema 1

Pocos Consultorios en
Riesgos Laborales

Problema 2

Preocupación futuro de
la SST

Problema 3

No implementación
Programa de
Rehabilitación y
Reincorporación
Laboral

PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

Problema 1

Pocos Consultorios en
Riesgos Laborales

Problema 2

Preocupación futuro de
la SST

Problema 3

No implementación
Programa de
Rehabilitación y
Reincorporación
Laboral

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 1. 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

No implementación
Programa de
Rehabilitación y
Reincorporación
Laboral

Problema 2. 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

No implementación
Programa de
Rehabilitación y
Reincorporación
Laboral

Problema 3. No implementación Programa de Rehabilitación y Reincorporación Laboral

RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES:

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

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

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

CESAR MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Cristian Alonso Ramírez



PERFIL PROFESIONAL:

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

CORREO: cristianalonso_r@hotmail.com

CONTACTO: 3165292972



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



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.



NORMATIVIDAD:

Calificación de Origen

Enfermedad Laboral

LEY 1562 D 2012
Art. 5
Decreto 1477 de
2014

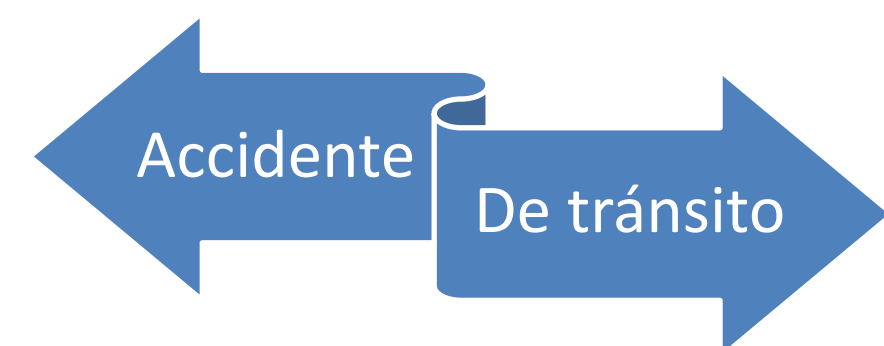
Enfermedad
Común

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.

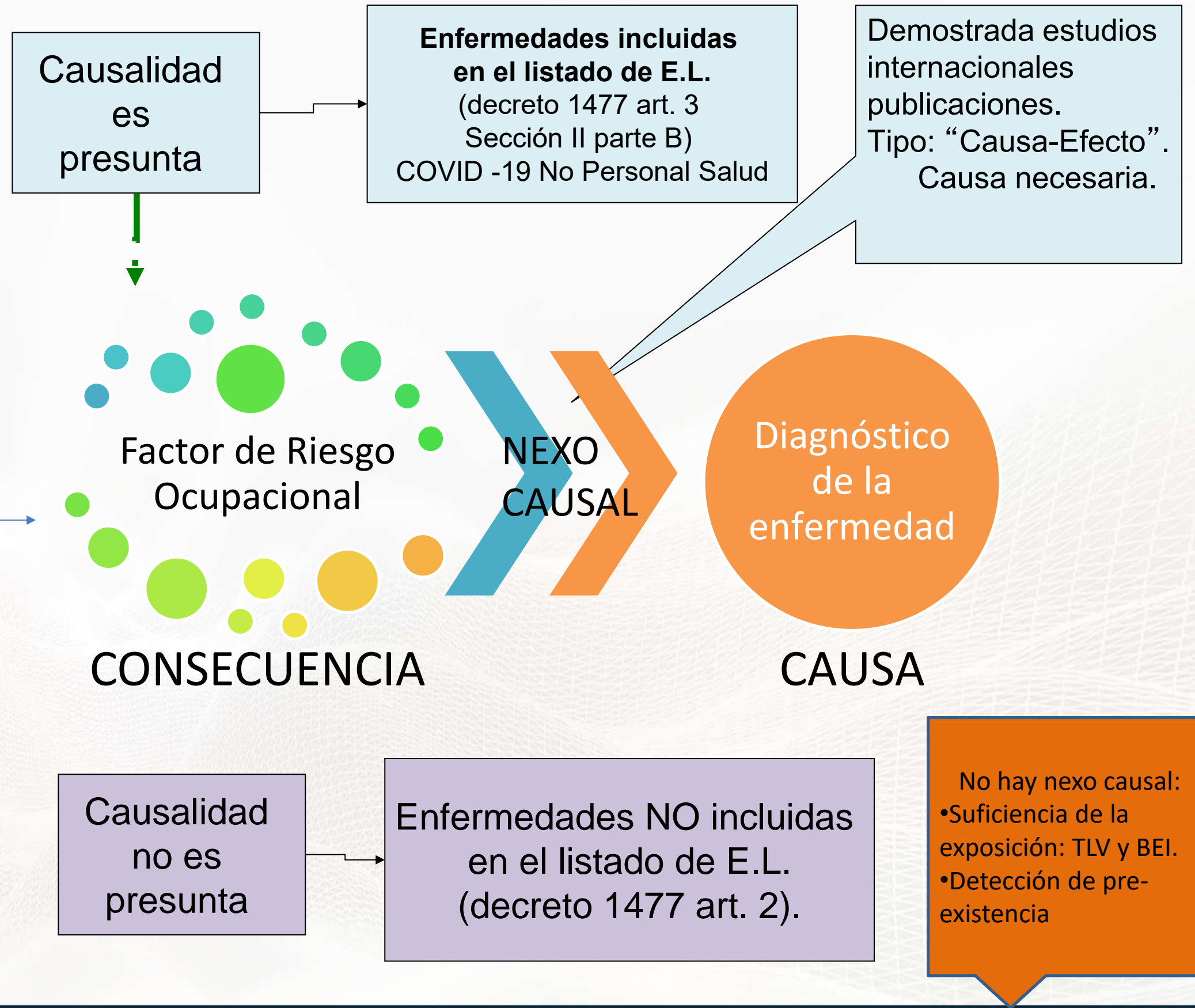
El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las **enfermedades** que se consideran como **laborales** y en los casos en que una enfermedad **no** figure en la **tabla** de enfermedades laborales, pero se demuestre la **relación de causalidad** con los factores de riesgo ocupacionales será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



Listado de Enfermedades Laborales



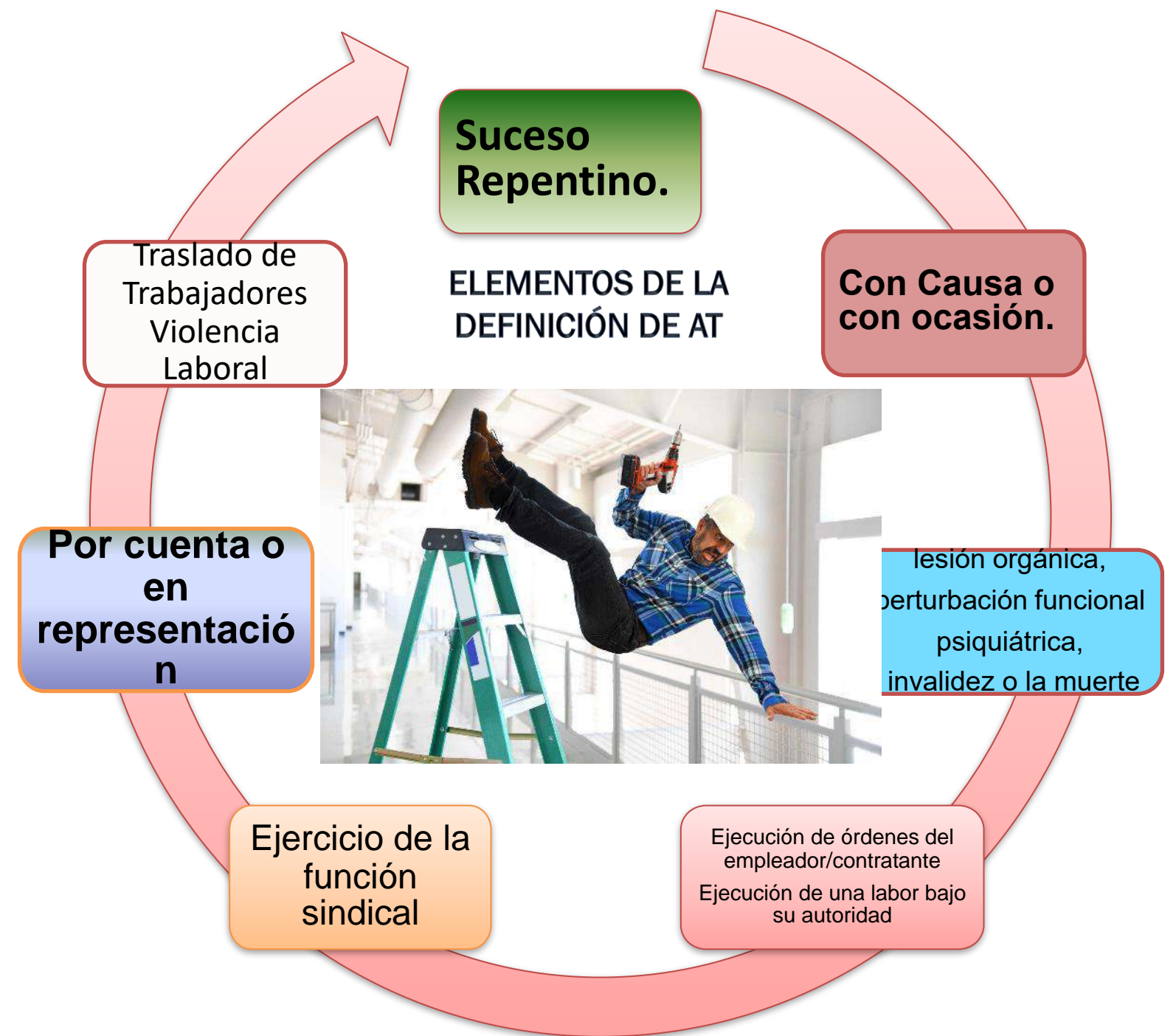
Enfermedades laborales directas
 decreto 1477 art. 3 Sección II parte A /decreto 676 art 1 COVID -19 Personal Salud / decreto 538 de 2020 articulo 13



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 vía(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



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

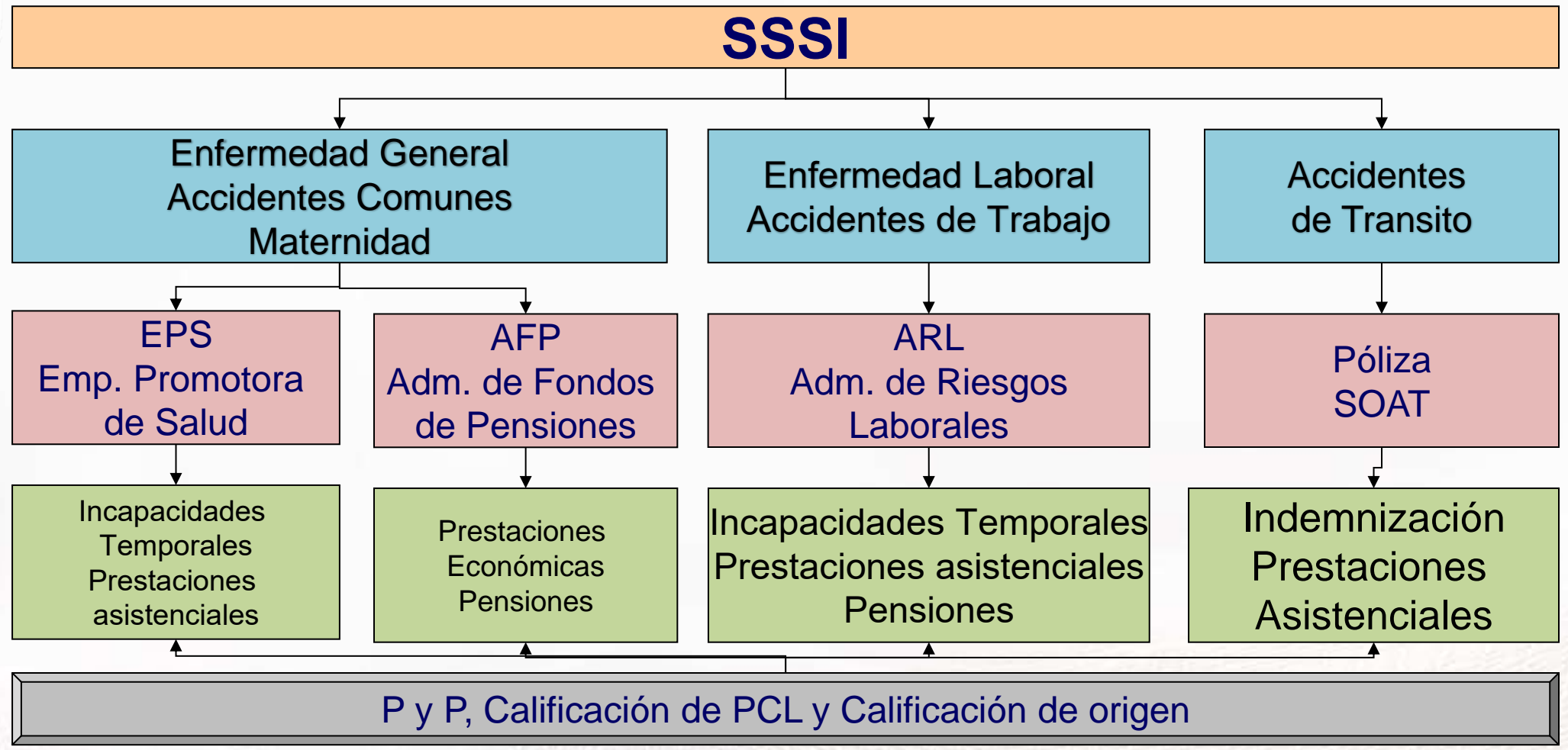
Contenido del dictamen:

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

Fundamentos de hecho y de derecho

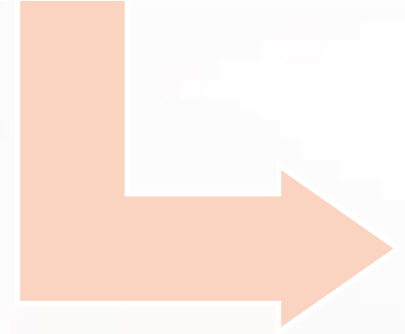
Recursos:

- Reposición
- Apelación
- Suplica



Calificación Origen:

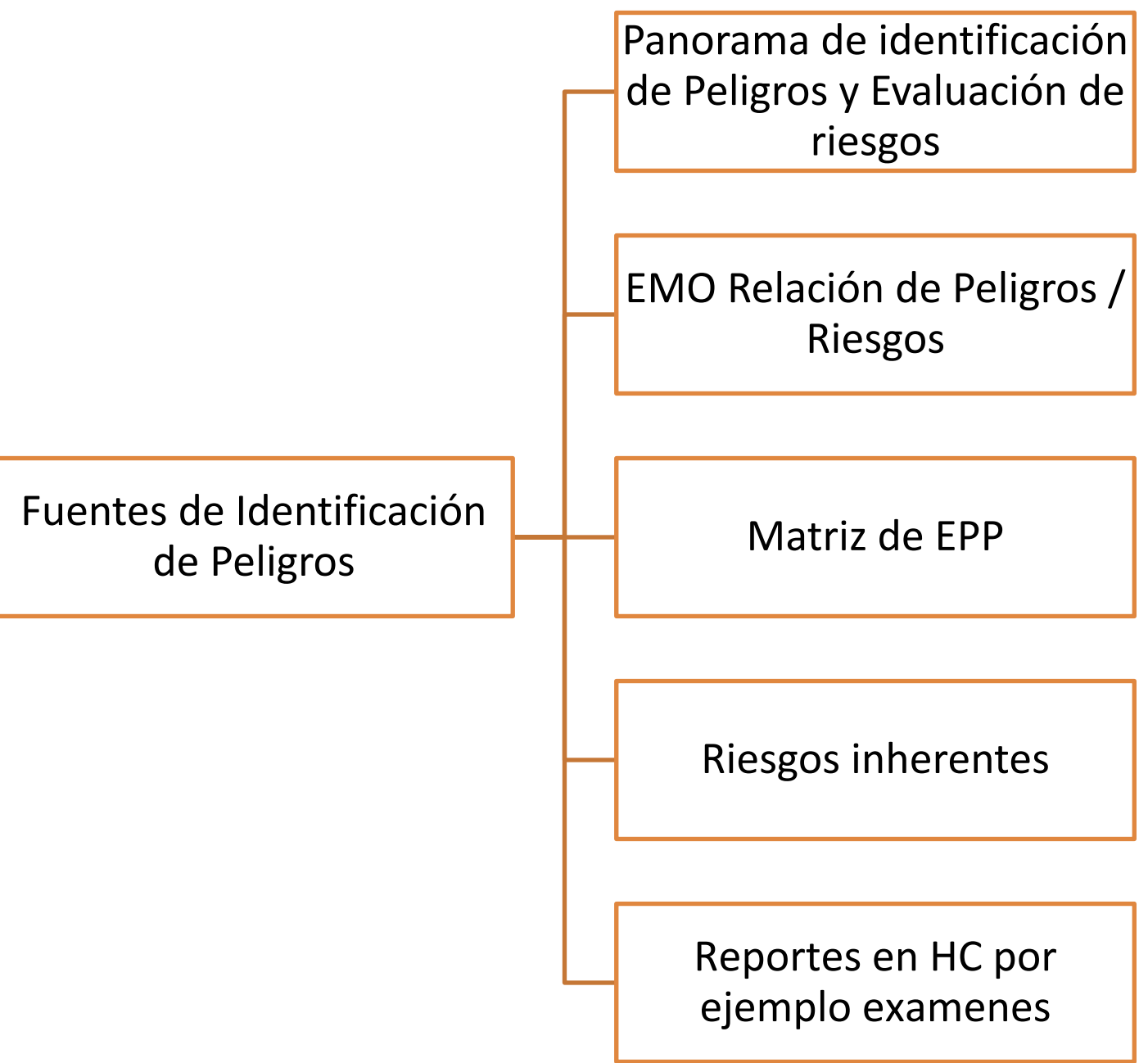
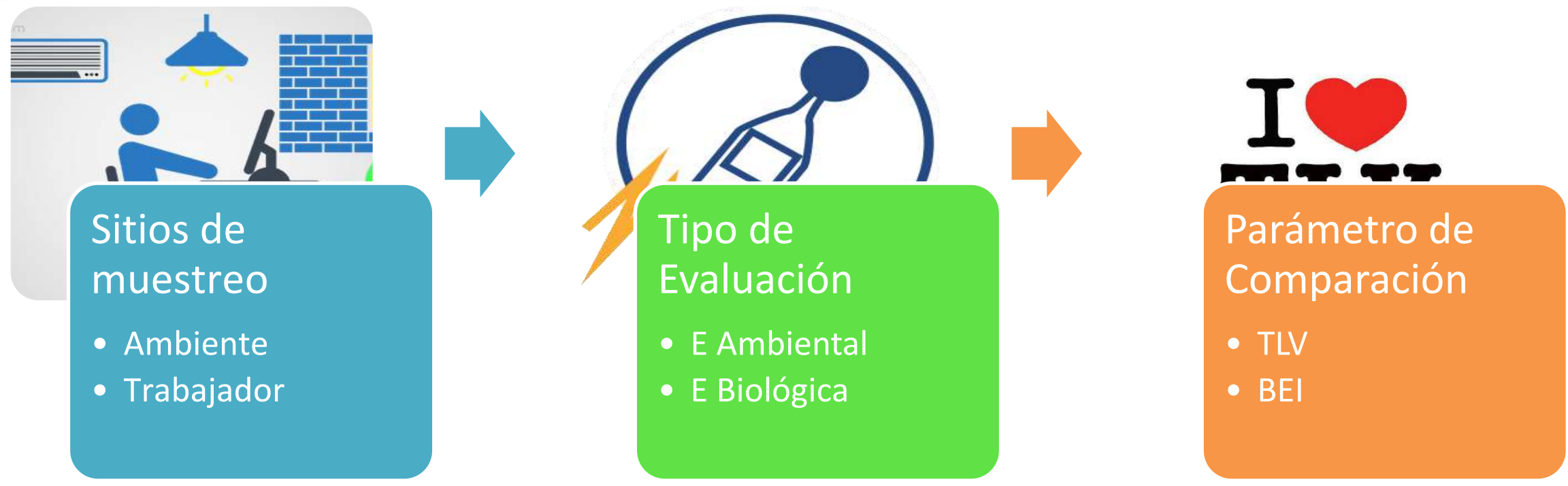
- Cual entidad asume el aseguramiento prestaciones asistenciales o económicas



Calificación PCL:

- Cuanto de paga por Indemnización / pensión

Evaluación de la Exposición a los FRO



Sitios de muestreo

- Ambiente
- Trabajador

Tipo de Evaluación

- E Ambiental
- E Biológica

Parámetro de Comparación

- TLV
- BEI

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

Quando 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 pedir la
- Meta de dolor 4/10 puede ser que persista el dolor
- Google en dolor mal amigo
- Tomar los medicamentos por horario y dosis recomendadas
- Remedios caseros son buenos pero revisar si son tóxicos.

Solución 2

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

Solución 3

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



NORMATIVIDAD: Incapacidades temporales



Competencia Leyes 23 de 1981 Ética médica y 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)..



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





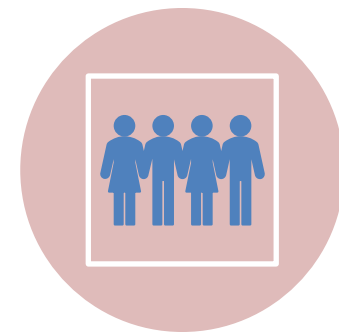
¿Por qué se emite una incapacidad?



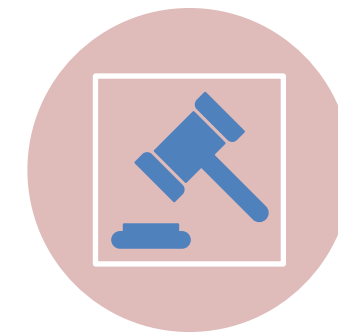
Condición de salud derivada de enfermedad o accidente,



por salud pública,



proteger la salud del trabajador o la salud de otras personas

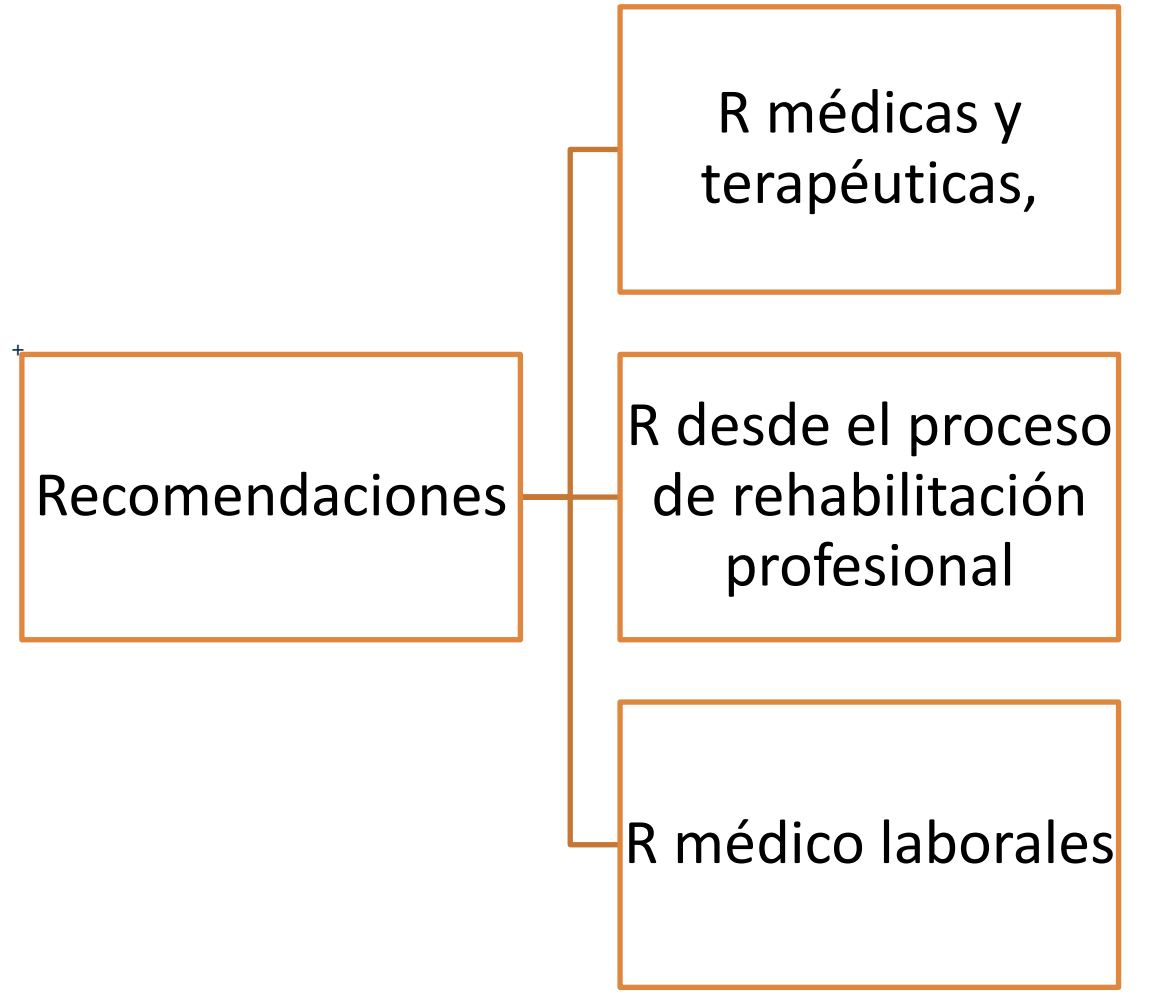


Permitir la restitución de la salud acto médico u odontológico y hace parte del tratamiento / rehabilitación / manejo médico del reintegro



Permite prestar los servicios para los cuales fue contratado.

Competencia para la emisión de recomendaciones laborales



PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

Problema 1

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

Problema 2

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

Problema 3

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

Problema 4

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

Problema 5

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

RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

Solución 1

- 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).

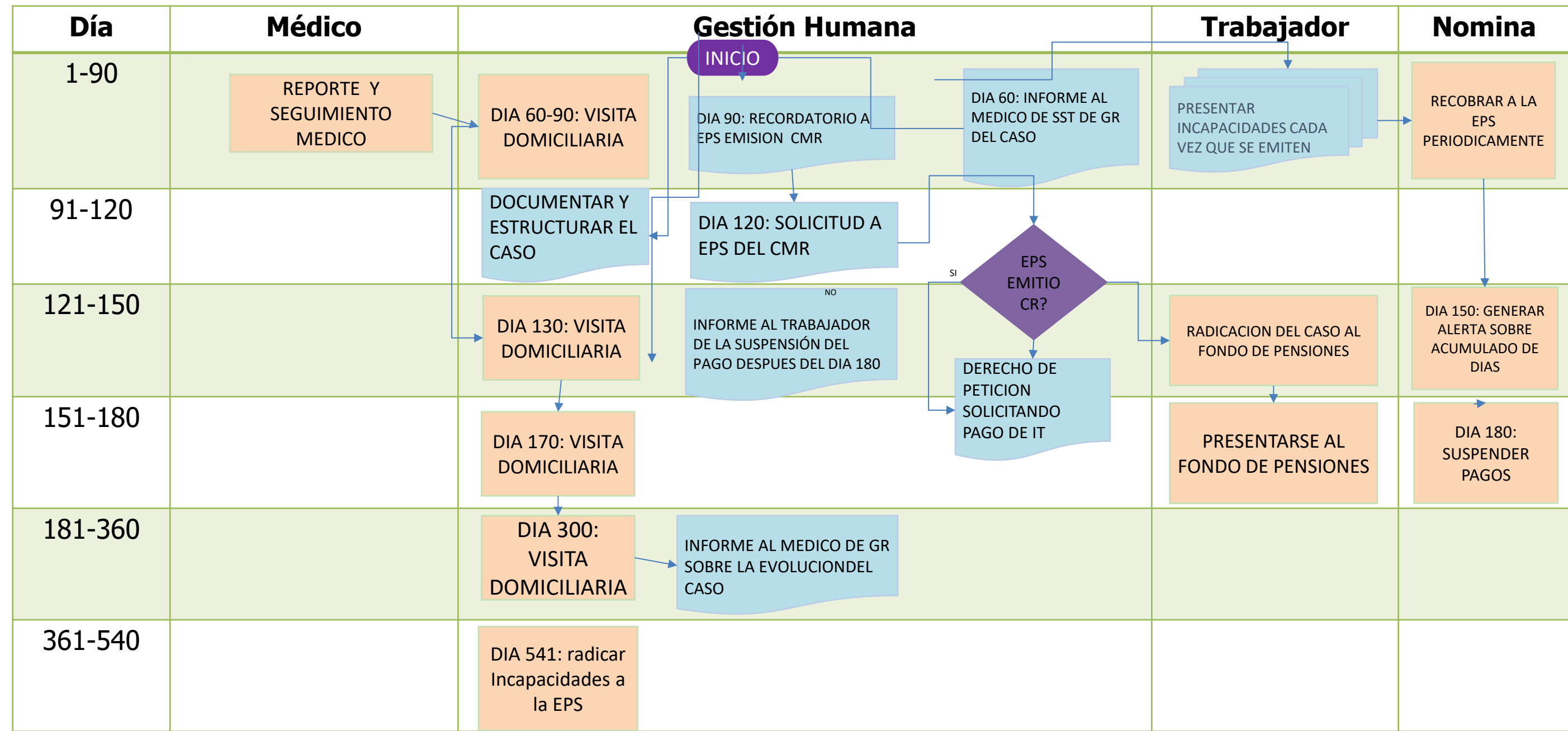
Solución 2

- 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

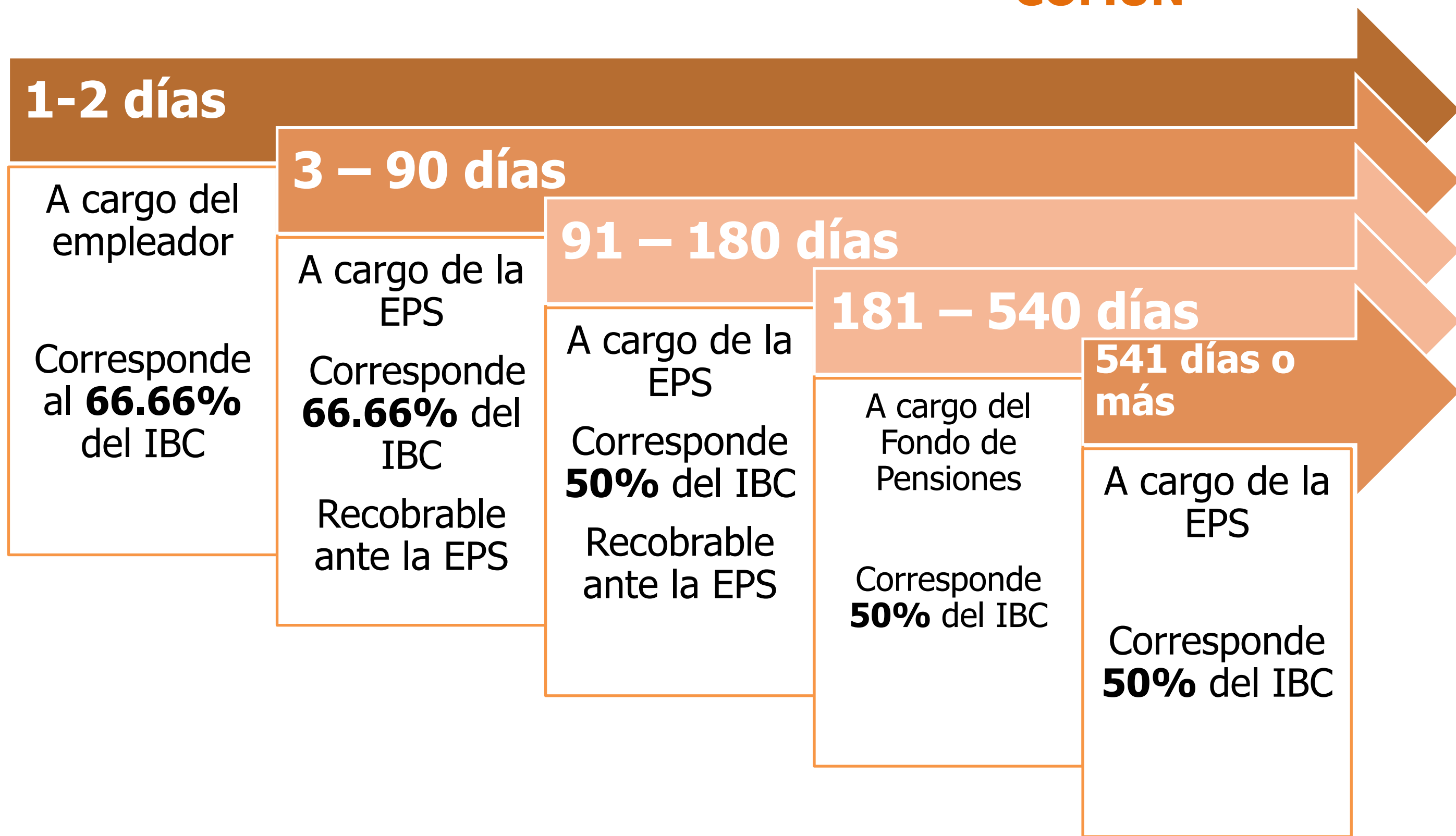
Durante el tiempo dure la incapacidad independiente que se recobre o no la empresa debe seguir aportando al sistema de seguridad social (salud y pensiones) - *1. cuando el trabajador no ha cotizado mínimo 4 semanas al SGSS la incapacidad será asumida por el empleador.



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

LINEA DE TIEMPO EN INCAPACIDAD DE ORIGEN COMÚN



Ningún pago por incapacidad podrá ser inferior a 1SMLMV

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



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

NORMATIVIDAD:

Calificación de Perdida de la capacidad laboral



Seguridad Social
Riesgo Laboral,
común fondos de
pensiones y riesgos
laborales
1507 de 2014
6 meses de
implementación



Magisterio
Decreto 1655
de 2015



Fuerzas
armadas
Decreto 094
1989



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



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



TITULO PRELIMINAR

1. *Estructura*

2. *Principio de Integralidad*

TÍTULO PRIMERO:

VALORACIÓN DE LAS DEFICIENCIAS.

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%

CONCEPTO DE CALIFICACIÓN INTEGRAL DE LA INVALIDEZ:

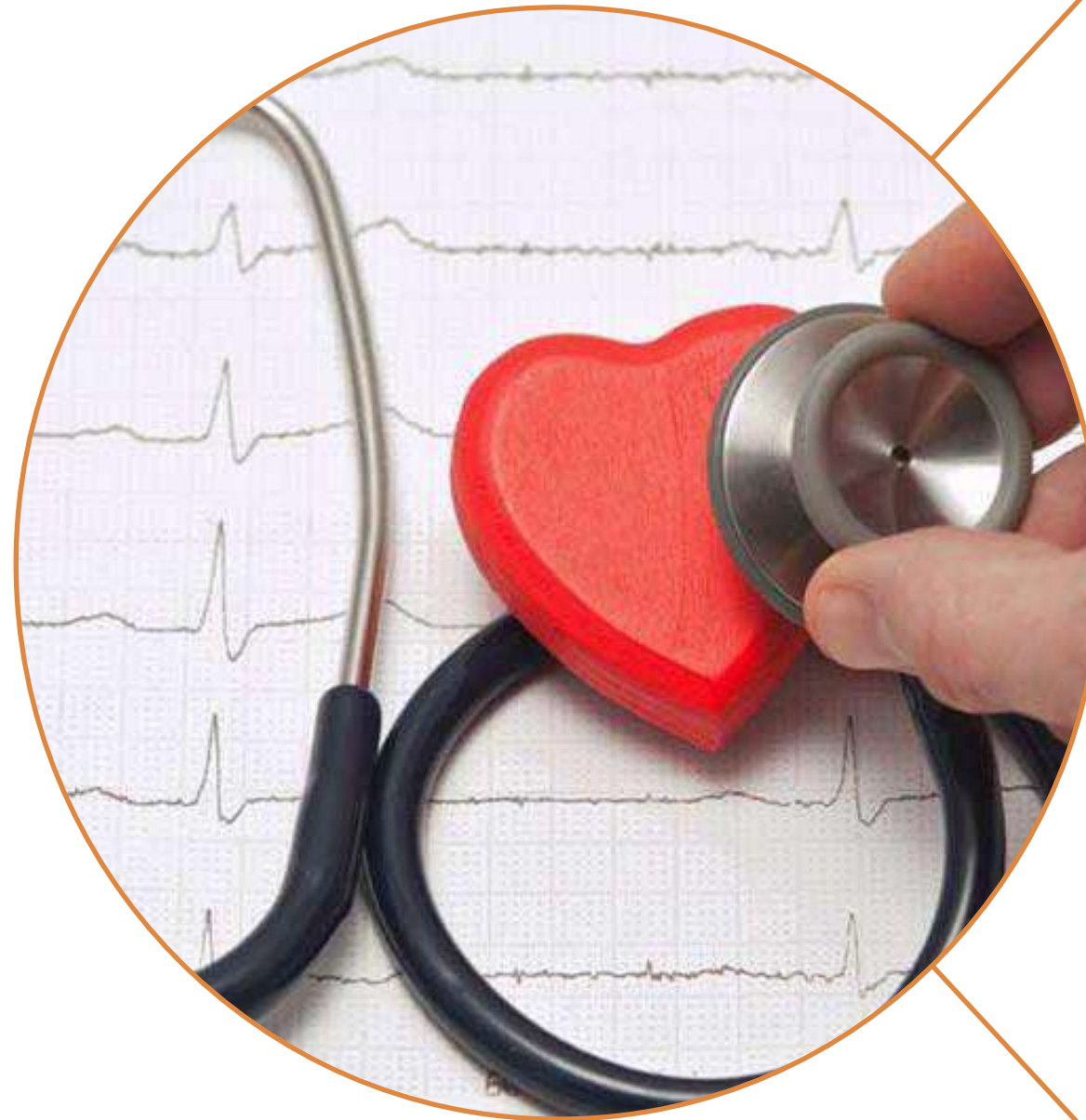
Ejercicio técnico se califica el estado de invalidez material de un trabajador que tiene patologías generadoras de PCL de diferente naturaleza, que calificadas de manera aislada en atención al origen de las mismas, no cumple criterios de invalidez, pero que al ser integradas en un solo ejercicio de calificación,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

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

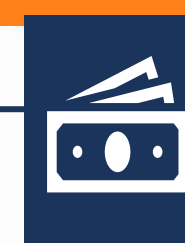
Decreto 2126 /2023. Resolución 3050 Decreto 1427 julio 2022



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.



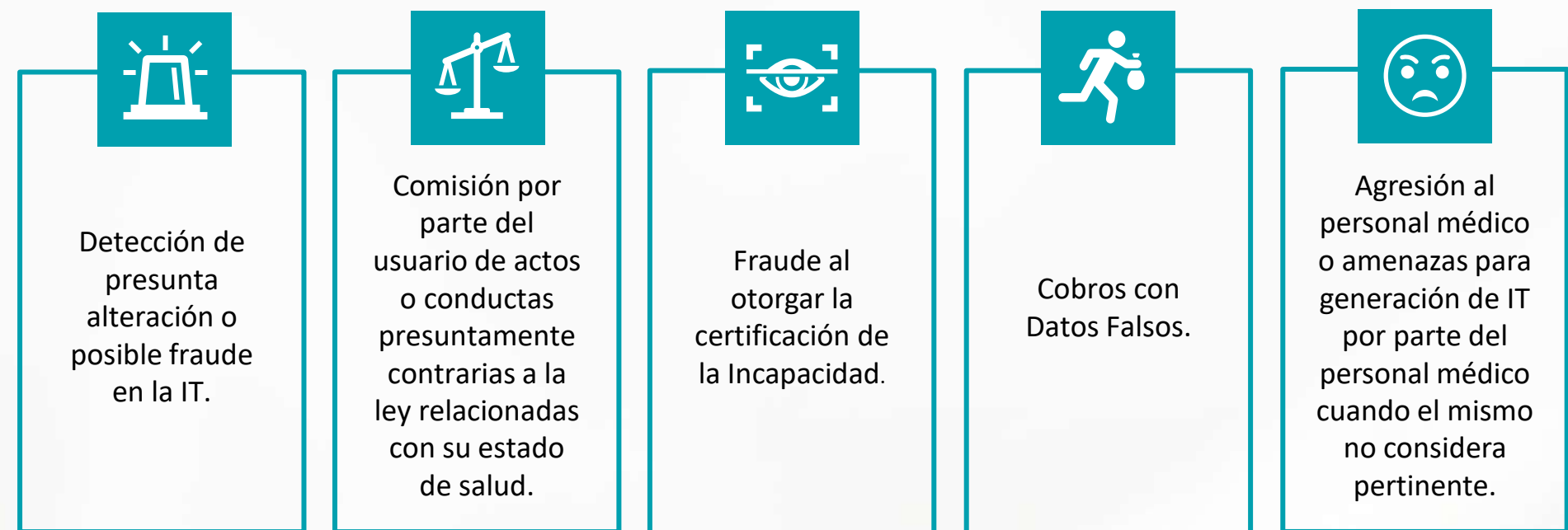
No suministrar información veraz y completa sobre su estado de salud, o historia clínica.

Deben ser resueltos por la EPS y la EA ARL

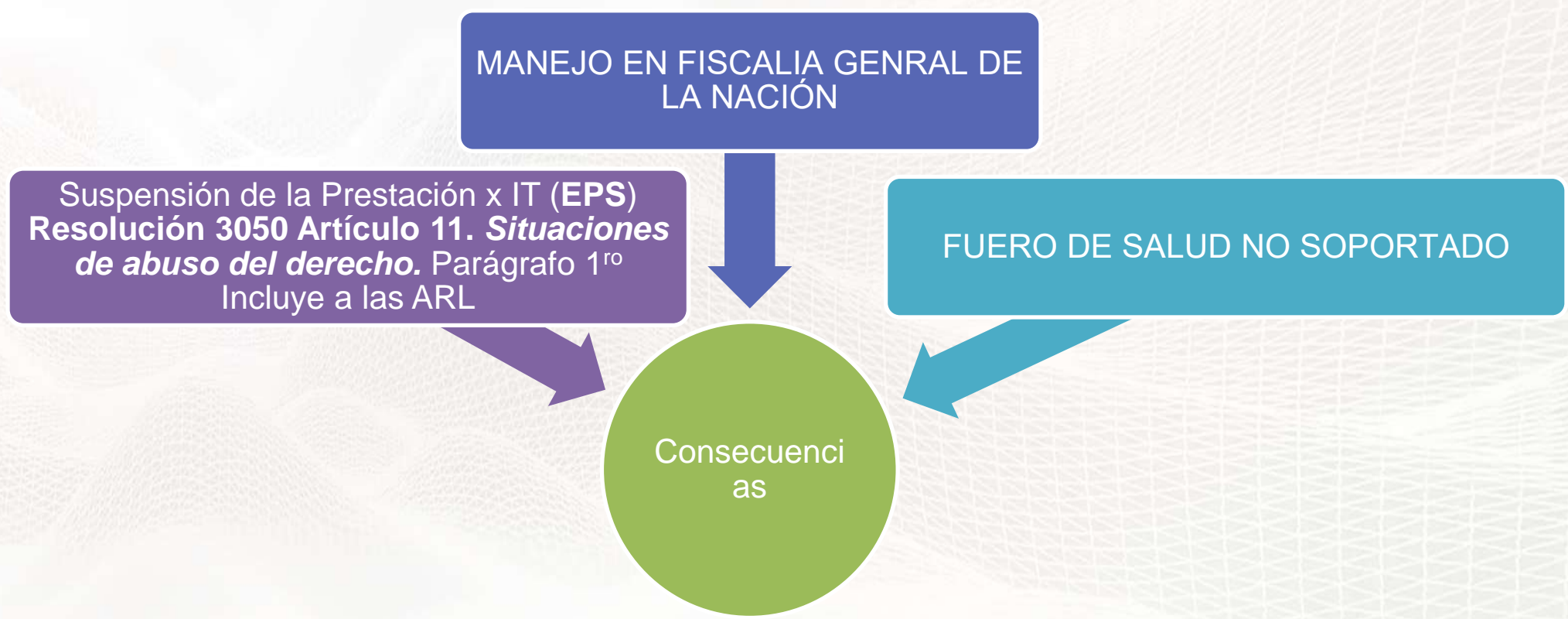


Tipos de abusos del derecho

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

CESAR MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA





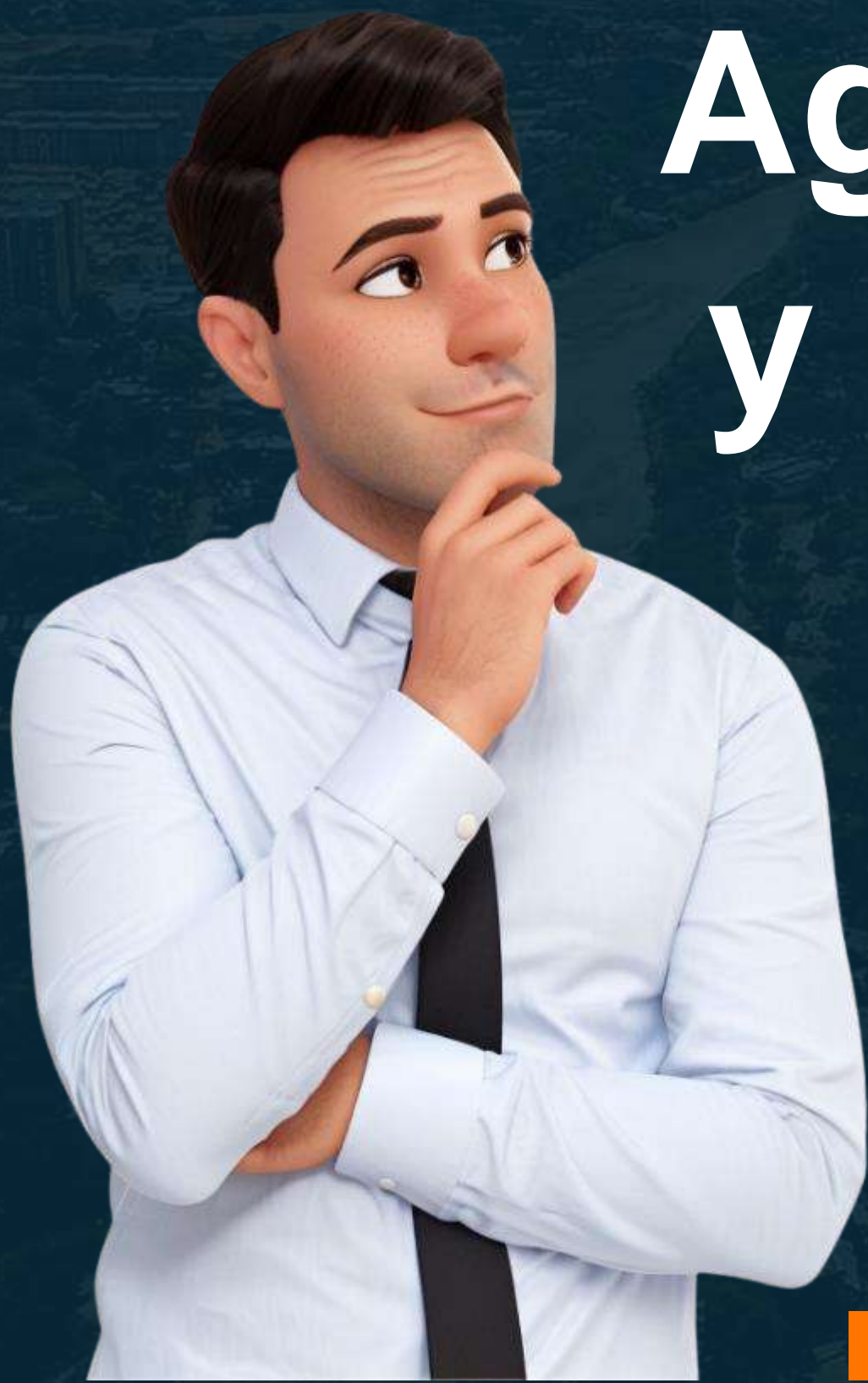
Andrés Leonardo Tovar Rivera

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

CORREO: andres.leonardo@positiva.gov.co

CONTACTO: 316 2530757

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



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

+ 6.900
Empresas
Fuente: Bi Alissta® 31/10/2024

110
Empresas en Cesar
Fuente: Bi Alissta® 31/10/2024



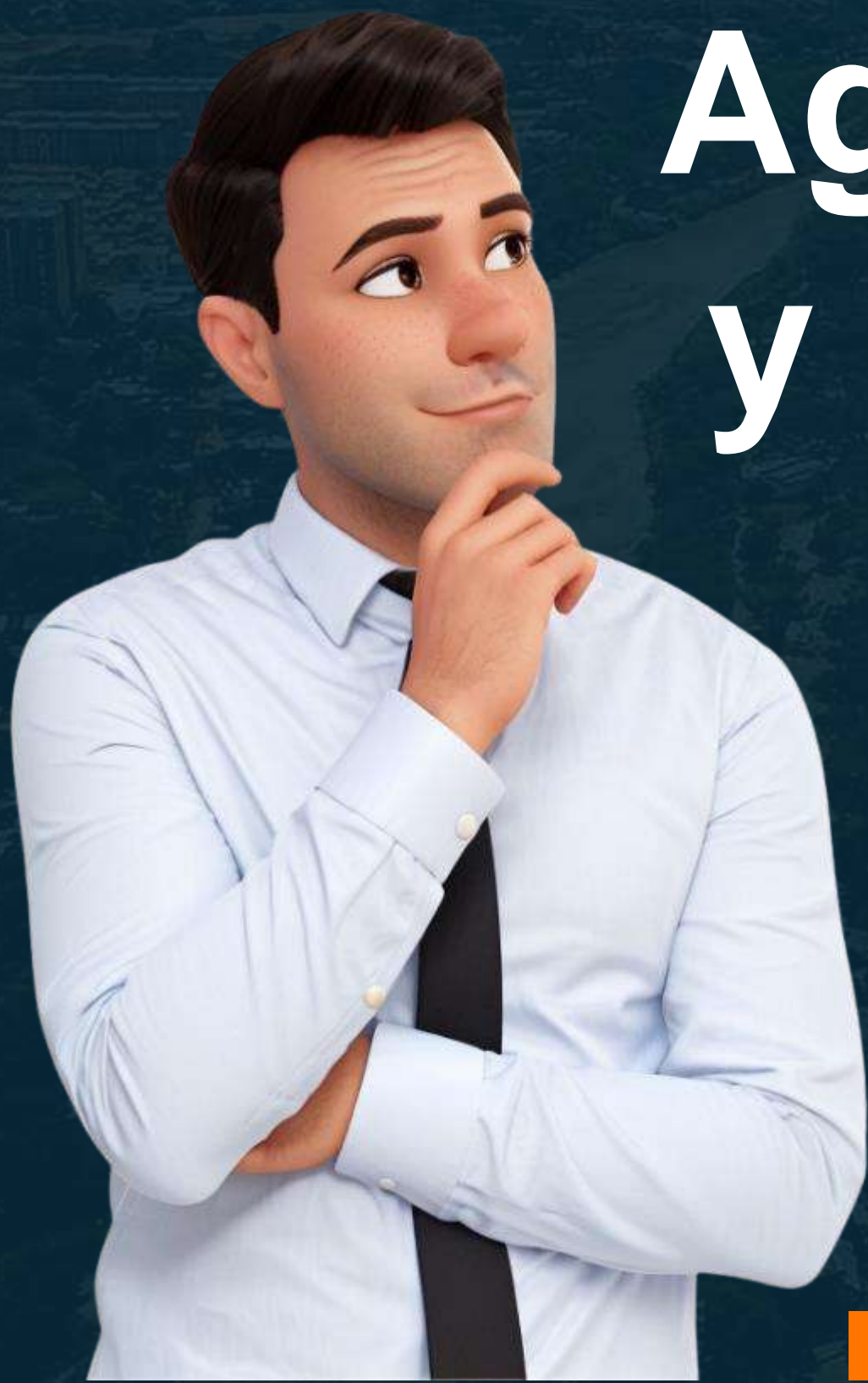
● Videoconferencia ● Telefónico



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



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

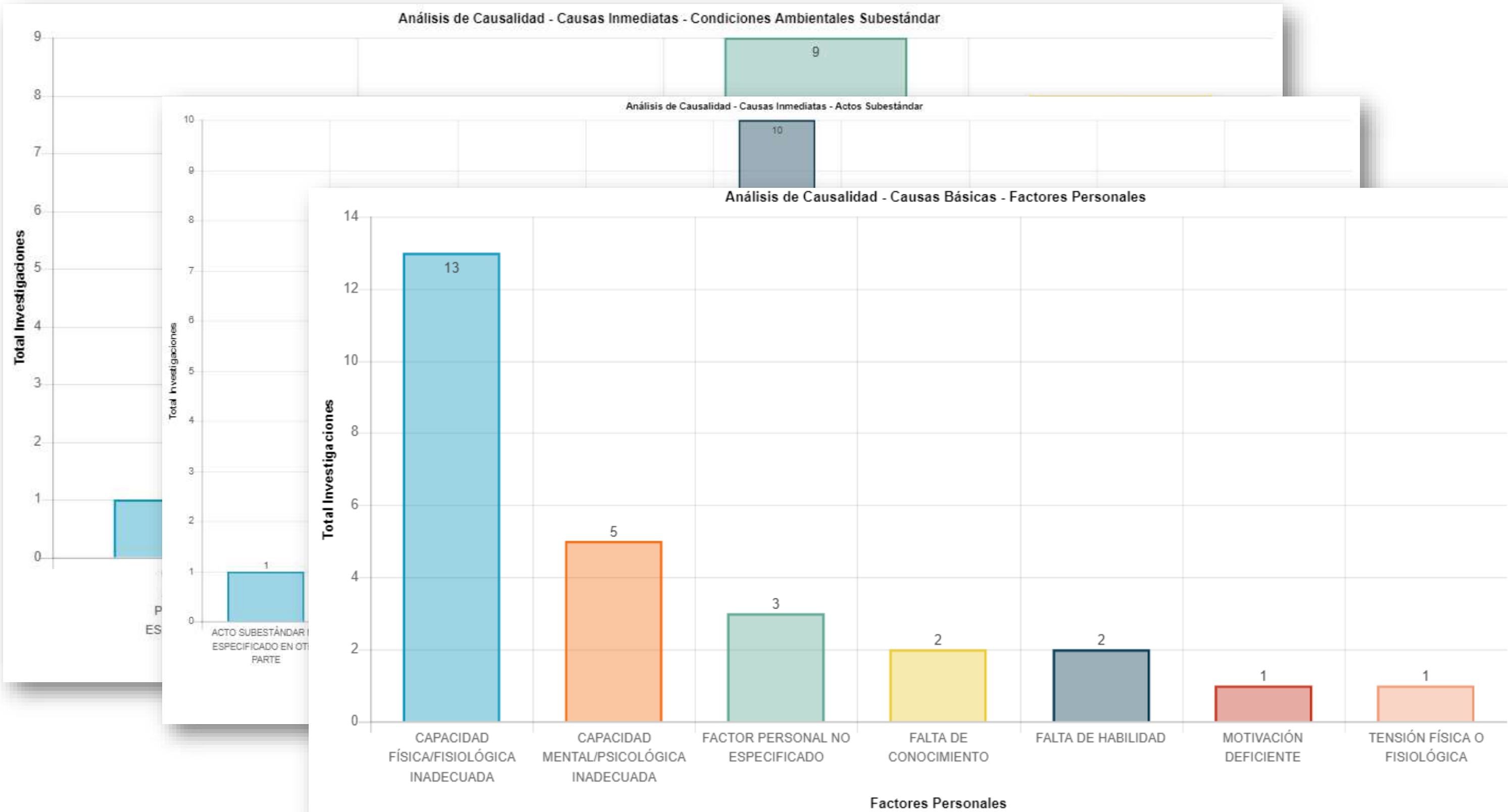
“Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones.”

Decreto 2364 de 2012

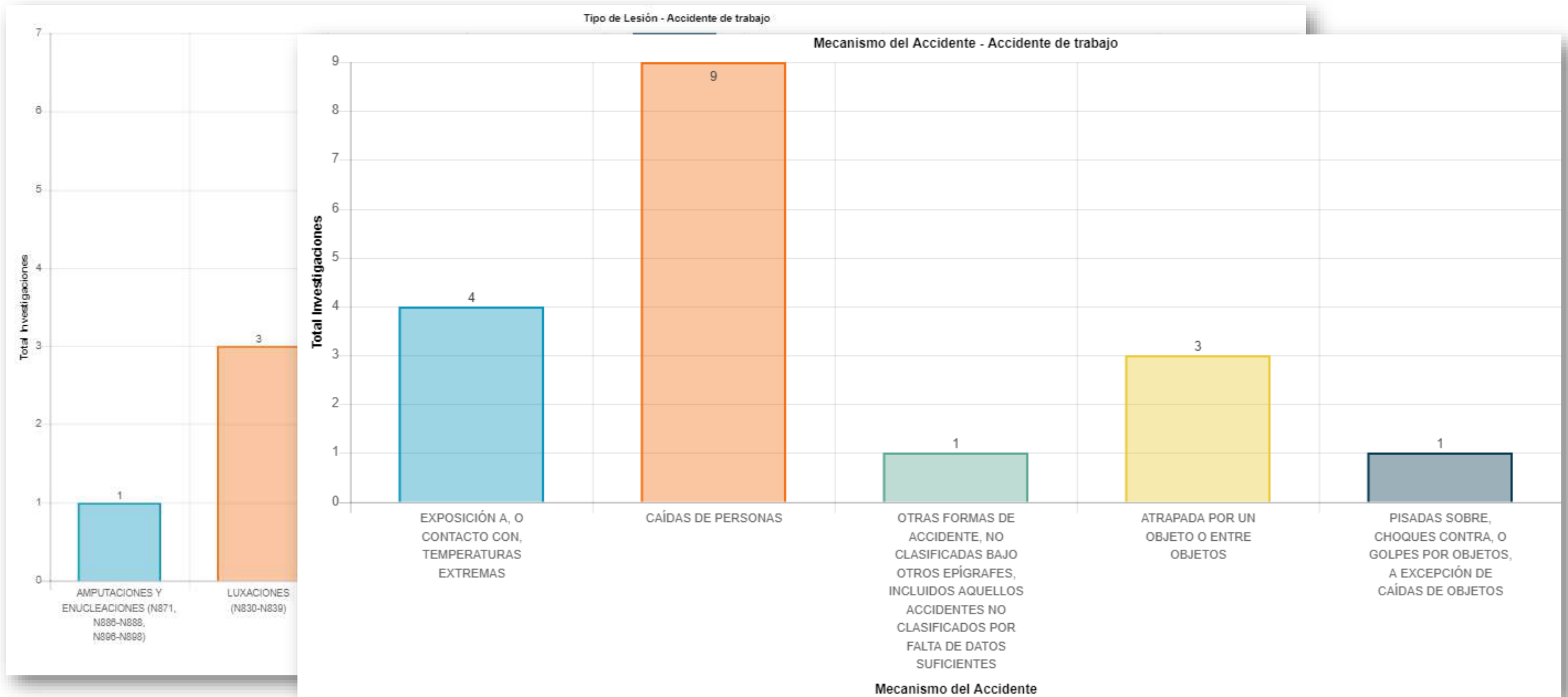
“Por medio del cual se reglamenta el artículo 7 de la Ley 527 de 1999, sobre la firma electrónica y se dictan otras disposiciones.”



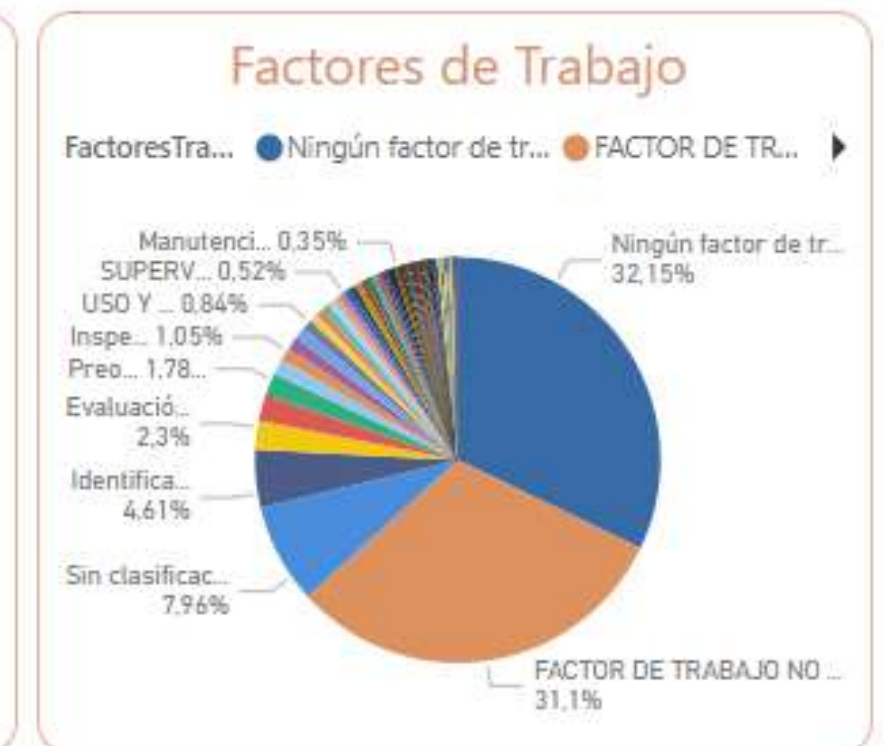
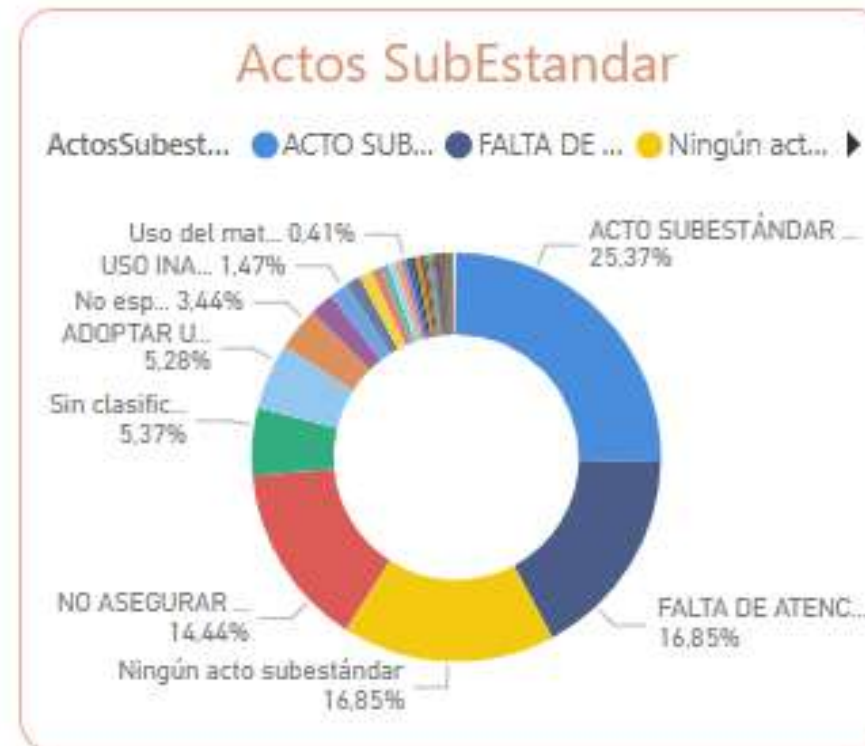
Análisis Causal



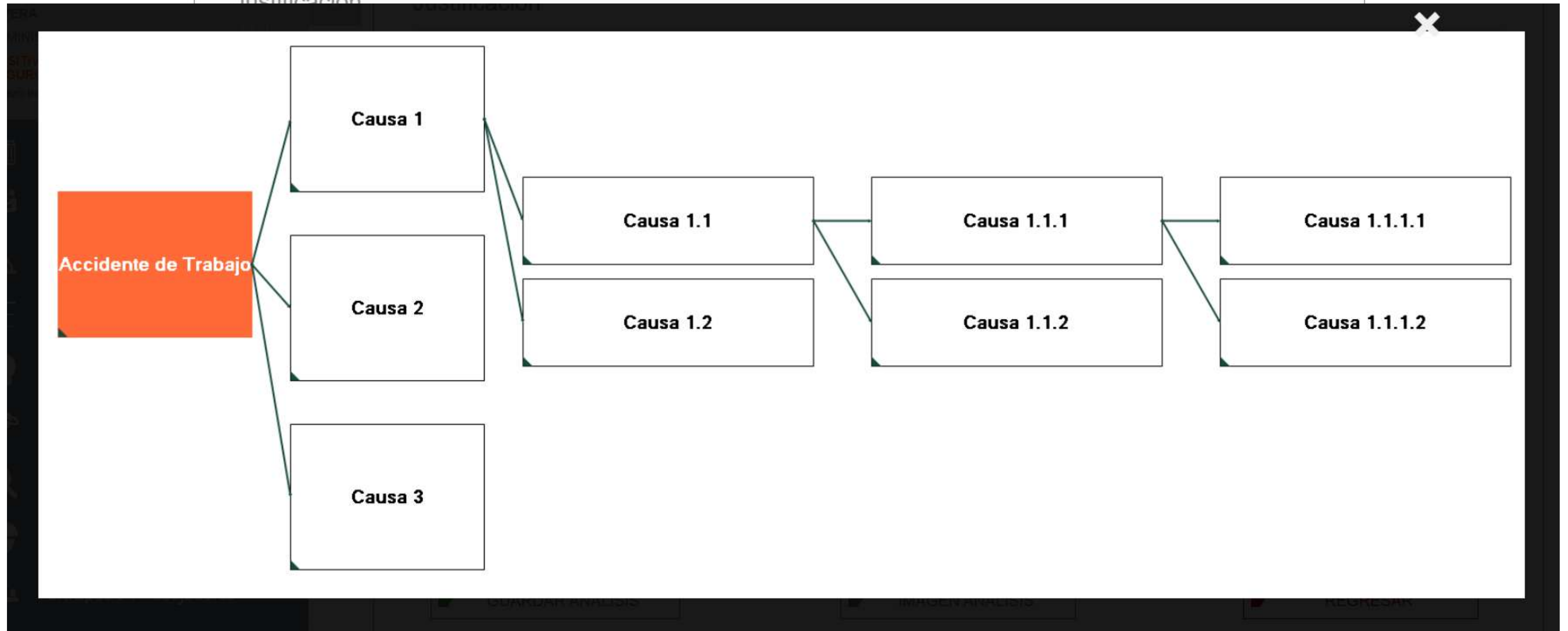
Caracterización Investigaciones



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		FIRMA	
TIPO DE DOCUMENTO	<input type="checkbox"/> CC <input checked="" type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> CE		
No.	101		
RESPONSABLE SGSST		FIRMA	
TIPO DE DOCUMENTO	<input type="checkbox"/> CC <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> CE		
No.			
INTEGRANTE DE COPASST O VIGILANTE		FIRMA	
TIPO DE DOCUMENTO	<input type="checkbox"/> CC <input checked="" type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> CE		
No.	80		
BRIGADISTA DE EMERGENCIAS		FIRMA	
TIPO DE DOCUMENTO	<input type="checkbox"/> CC <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> CE		
No.			
OTRO PARTICIPANTE DE LA INVESTIGACIÓN		FIRMA	
TIPO DE DOCUMENTO	<input type="checkbox"/> CC <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> CE		
No.		NOMBRES Y APELLIDOS	
		CARGO	



ALISTA
gestión a tu alcance

¡Hola! Ingresa tus datos

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

Iniciar sesión

Versión 2.20.27



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



Ingresando al
Módulo Participación Trabajadores

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

www.alissta.gov.co


Recuerda nuestros canales de acompañamiento



Horario de atención

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

Líneas de atención

Nivel Nacional
 018000413535

Bogotá
 (601) 241 55 22

 **Chat en línea**

 **Línea de Whatsapp**

(+57) 310 382 93 76

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



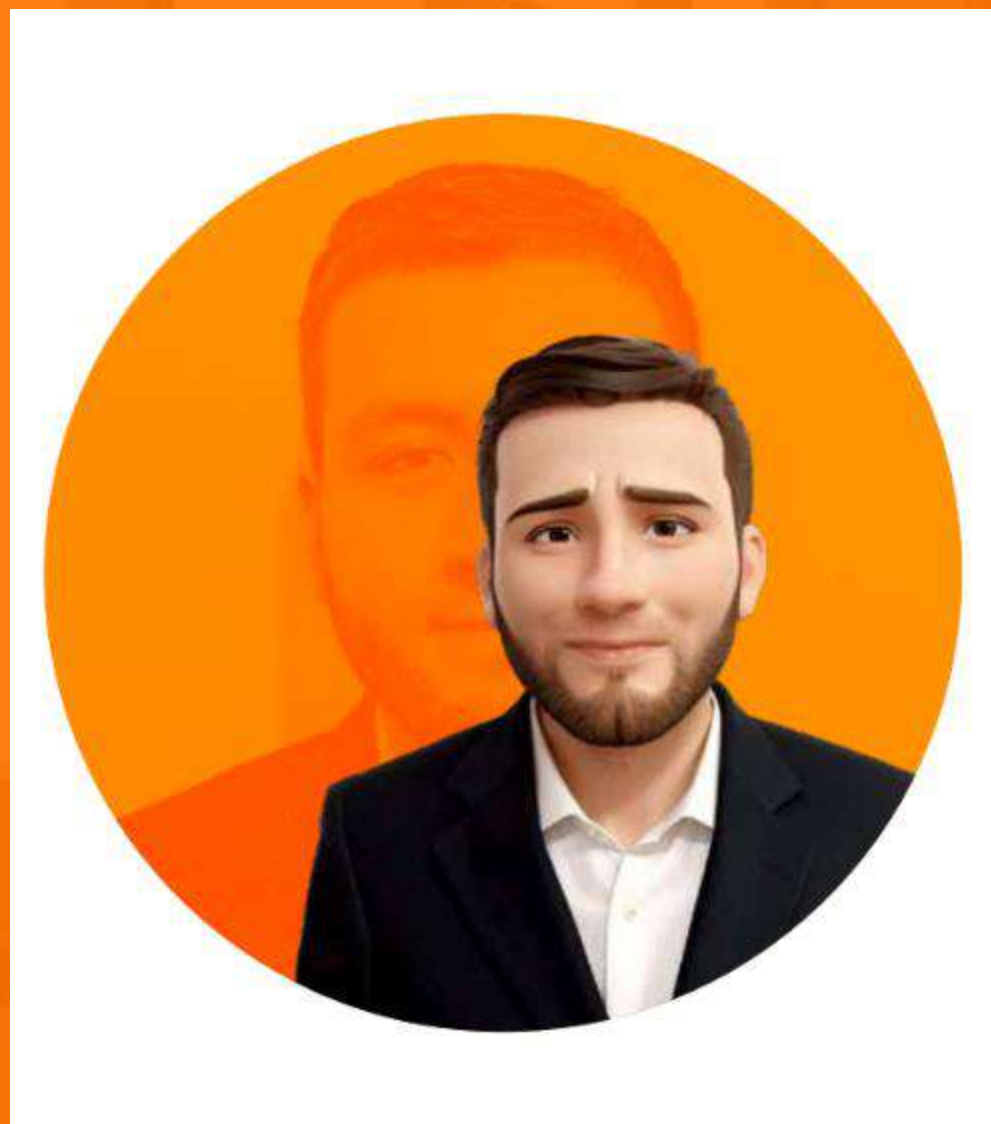
VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

CESAR MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA





Anderson Parra Hernández

PERFIL PROFESIONAL:

Tecnólogo en S.O.

Médico y Cirujano. Psicólogo.

Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Est. de Maestría en Administración en Salud.

Asesor empresarial en SST.

Docente Universitario – Instructor de simulación

Líder de la Comunidad Nacional del Conocimiento en Comités

Técnicos del Sistema de Gestión de SST.

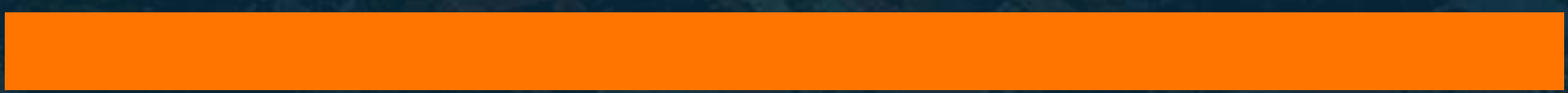
CORREO: anderson.parrarah@udea.edu.co

CONTACTO: 3147420379

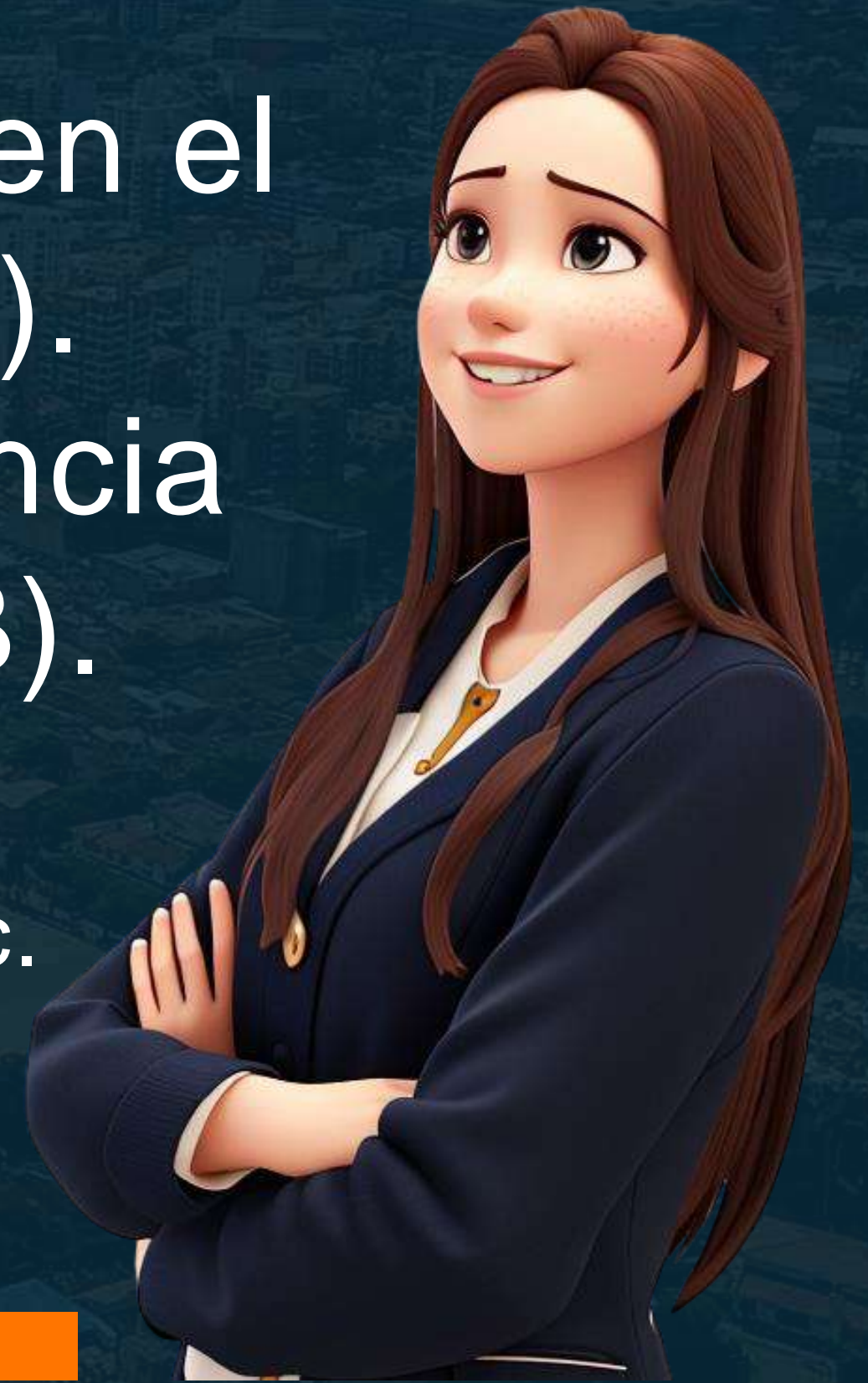


Investigación

La SST
impacta vidas...



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



NORMATIVIDAD:

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

Resolución 2013 de 1986

Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo

Decreto 1295 de 1994

Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales - COPASO

Resolución 1401 de 2007

Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Ley 1562 de 2012

Modifica el Sistema de Riesgos Laborales - COPASST

Decreto 1072 de 2015
(Act. 05 de Junio 2024)

Único Reglamentario (compilatorio) del Sector Trabajo



NORMATIVIDAD:

Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB).

Ley 1010 del 2006

Adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

Resolución 2646 de 2008

Adoptan medidas para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo.

Resolución 652 de 2012

Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral.

Resolución 1356 de 2012

Modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

Ley 2365 de 2024

Adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior.



PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

**Conformación y
Convocatoria**

**Funcionamiento
y Operatividad**

**Compromiso
y Asistencia**

**Evidencias
(Informes y Actas)**

**Liderazgo y
Trabajo en equipo**

CONVOCATORIA Y CONFORMACIÓN

“Nadie se inscribe al comité” – “Nos toca obligarlos” – “La participación en los comités está ligada a cargos o contratos” – “Logramos que se inscribieran dos y sólo votamos algunos”.

Desconocimiento y condicionamiento



Empoderamiento y la motivación



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

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

Formación
Continua ->
POSIPEDIA.
Comunidad
Nacional del
Conocimiento.

Posipedia

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



 POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS | **suma** 5.0 |  educa

**Comunidad Nacional de
Conocimiento en:**

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

**El cuidado de sí
suma a tu vida**

CONFORMACIÓN Y MANTENIMIENTO

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



Órgano de representación

Designación por la alta dirección -> Ejercicio de reconocimiento

En la elección se vean representados todos los trabajadores



ALISTA®

gestión a tu alcance



Un producto de:
POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

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



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

Funcionamiento y operatividad



Resolución 2013 de 1986.

Art. 9, 12 y 13

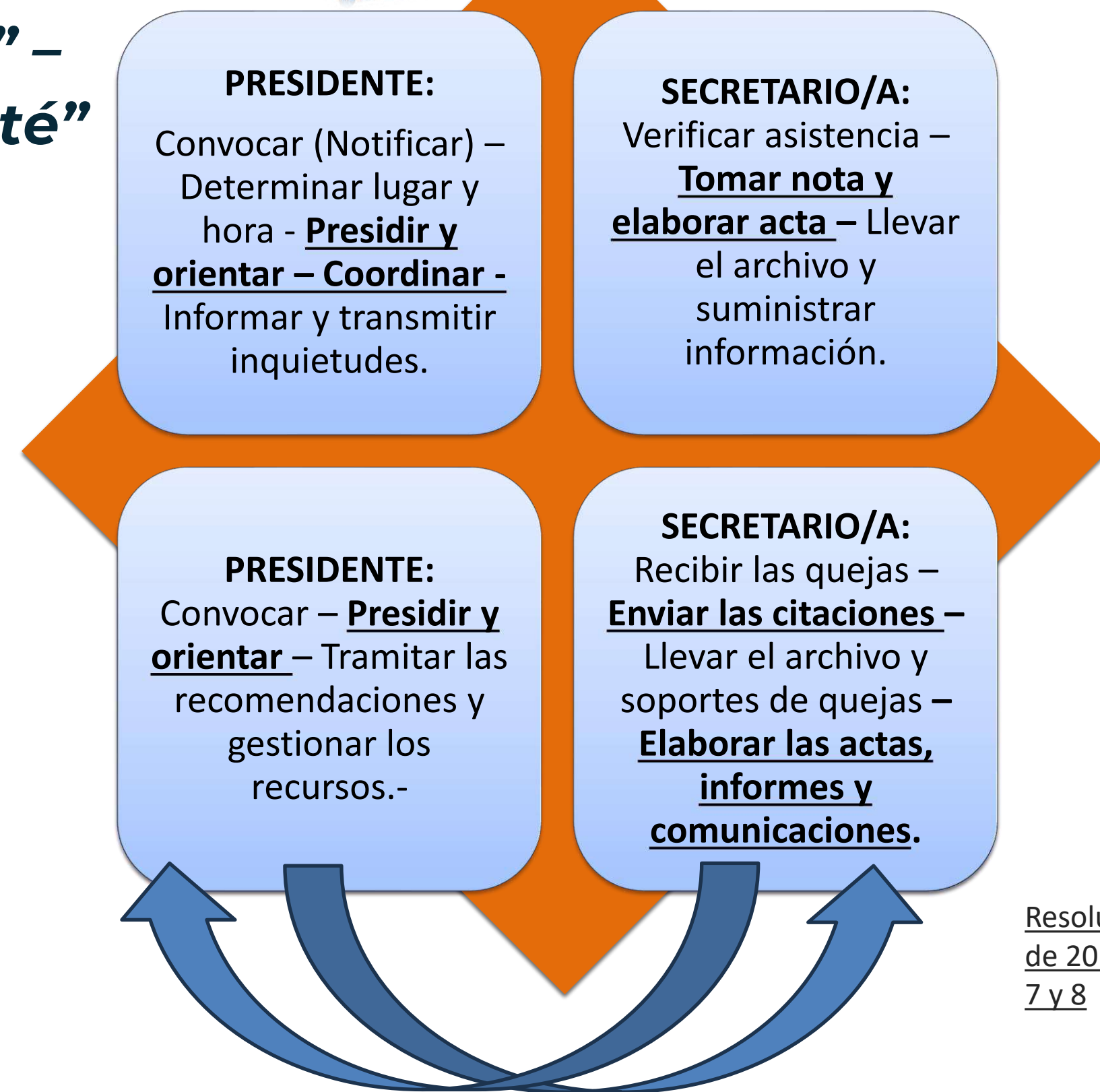
“Nos reunimos a ver revistas” - “Nos encontramos y no sabemos qué hacer” – “Ni el presidente se acordaba del comité”

Funciones claras:

- Organismo de promoción y vigilancia de la SST en las organizaciones, a través de actividades de promoción, información y divulgación.
- Mecanismo de participación en equipo, que tiene por objeto conocer y evaluar las quejas o inquietudes sobre las situaciones de convivencia y acoso laboral de la organización.

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

Falla más frecuente: NO REALIZAR UNA ADECUADA PLANEACIÓN...



Resolución 652 de 2012 . Arts 7 y 8

COMPROMISO Y ASISTENCIA

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

REUNIONES



TUS CONFLICTOS TIENEN SOLUCIÓN

QUORUM

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



EVIDENCIAS (INFORMES Y ACTAS).

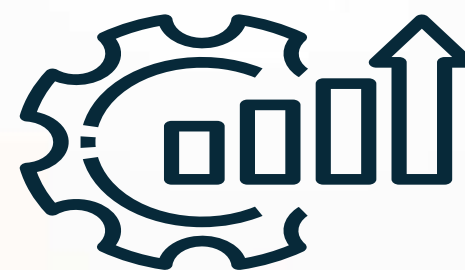
ACTAS

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

INFORMES E INDICADORES

- Mensuales
- Trimestrales
- Anuales

CUSTODIA Y EVIDENCIA DOCUMENTAL



LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

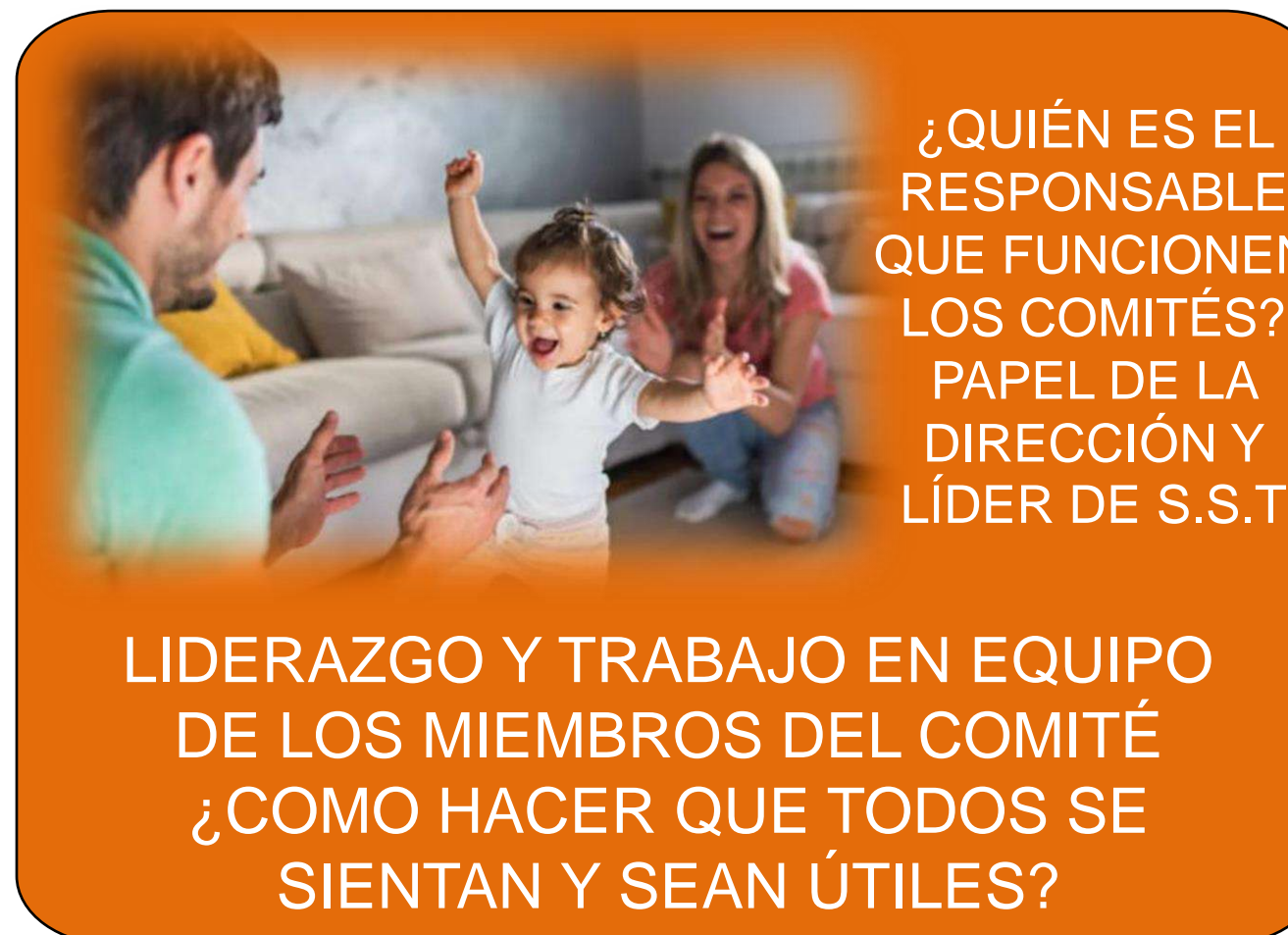
“PERO SÍ TODOS VIENEN Y FIRMAN” – “EL GERENTE NO LE VE IMPORTANCIA A QUE NOS REUNAMOS” - “ES QUE EL SST, NUNCA PUEDE EN LOS HORARIOS”



Compromiso de la alta dirección.

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

Liderazgo del responsable del SG-SST



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

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

Trabajo en equipo y comunicación

COMPETENCIAS ACTITUDINALES, COMPORTAMENTALES Y FORMATIVAS



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

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



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

CESAR MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA





Ingrid Patricia Manjarrés Murgas

PERFIL PROFESIONAL: Administradora de Empresa, especialista en Comercio Internacional, Especialista en Mercadeo, Magister en Gerencia de Empresas, Doctora Ciencias Gerenciales, Auditora Interna ISO 45001:2018 SG-SST y Auditora Interna en el Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo NTC ISO 45001:2018 con énfasis en la Gestión del riesgo Psicosocial- Jefe Oficina Recursos Humanos Universidad Popular del Cesar.

CORREO: manjarresingrid1@gmail.com

CONTACTO: 3166908795

**EXPERIENCIA EXITOSA:
COMPROMISO
ORGANIZACIONAL AL SG-
SST - UNIVERSIDAD
POPULAR DEL CESAR**





MARCO CONCEPTUAL:

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se refiere al conjunto de políticas, normas y prácticas que buscan prevenir riesgos laborales, proteger la salud de los empleados y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable. En el contexto de la Universidad Popular del Cesar, SST es fundamental para garantizar el bienestar de su comunidad educativa, incluyendo docentes, administrativos y estudiantes.

OBJETIVOS DEL SISTEMA:

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la UPC tiene como objetivos principales:

- **Prevenir accidentes y enfermedades laborales:** Identificar y controlar los riesgos potenciales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores.
- **Promover la salud integral:** Fomentar hábitos saludables y la cultura de la prevención entre todos los miembros de la comunidad universitaria.
- **Mejorar la calidad del entorno educativo:** Crear un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo personal, donde el personal pueda desempeñar sus funciones sin temor a riesgos.



COMPROMISO INSTITUCIONAL:

El Compromiso de la institución(UPC) en el ámbito de SST se refiere a la dedicación y responsabilidad para integrar la seguridad y el bienestar de sus empleados en su cultura organizacional.

Este compromiso implica no solo el cumplimiento de normativas legales, sino también la creación de un entorno laboral donde la salud y la seguridad sean prioridades fundamentales.



DESAFIOS INICIALES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL:

En el año 2022, se llevó a cabo una autoevaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en relación con los estándares mínimos establecidos por la Resolución 0312 de 2019. Como resultado, se alcanzó un cumplimiento del 46,25%.



- **Altas tasas de accidentes**
- **No asignación de recursos**
- **Debilidades en el programa de capacitación**
- **No realización de exámenes médicos**
- **Matriz legal desactualizada**
- **No existe el procedimiento gestión del cambio**

- **Plan de trabajo no alineado a los objetivos**
- **No se hizo la rendición de cuentas**
- **Comités vencidos: copasst y convivencia laboral**
- **No medición del ausentismo**

- **Soporte Custodia de Historias Clínicas laborales**
- **No se realizaba la investigación de los accidentes**
- **No existía evaluación de proveedores**
- **No inspecciones con el Copasst**
- **No existía el plan de emergencia**

ALIANZA ESTRATEGICA CON POSITIVA ARL:



COMPROMISO DE LA UNIVERSIDAD:

La Universidad Popular del Cesar ha manifestado un firme compromiso institucional para transformar la cultura de seguridad y salud en la institución.

- **EXPERTISE DE POSITIVA ARL:**
- Positiva ARL contribuyó con conocimientos especializados en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como con las mejores prácticas del sector, complementando así los recursos disponibles en la universidad

BENEFICIOS DE LA ALIANZA:

La colaboración estratégica aportó numerosos beneficios concretos, incluyendo el acceso a metodologías innovadoras y una implementación más eficiente de mejoras en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE RIESGOS:

El proceso de diagnóstico y evaluación de riesgos fue fundamental para transformar el sistema de SST de la Universidad Popular del Cesar. Se implementó un enfoque multifacético que incluyó encuestas, entrevistas y análisis de registros históricos.

 **Recolección de datos:** Encuestas detalladas a empleados y estudiantes, entrevistas con líderes y análisis de accidentes e incidentes previos.

 **Análisis del riesgo:** Evaluación detallada de los riesgos identificados, categorizándolos por severidad y probabilidad.

 **Priorización:** Clasificación de riesgos según su impacto potencial y urgencia de intervención.

 **Plan de acción:** Desarrollo de estrategias específicas para abordar cada área de riesgo identificada.

ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS:

Esta evaluación exhaustiva proporcionó una base sólida para desarrollar estrategias de intervención priorizadas, abordando hallazgos clave como:

- 1) Capacitación continua:** Talleres y cursos sobre riesgos laborales y buenas prácticas.
- 2) Protocolos de emergencia:** Establecimiento de procedimientos claros para situaciones de crisis.
- 3) Comités:** Formación de grupos de trabajo que involucran a empleados en la toma de decisiones relacionadas con la SST (COPASST) y para construir un mejor ambiente de trabajo (CONVIVENCIA LABORAL).
- 4) Reporte de incidentes:** Reporte y seguimiento de incidentes de seguridad, permitiendo una respuesta rápida y análisis de tendencias.
- 5) Brigadas de emergencias:** Formación de grupos de personas capacitadas dentro de una organización que se encargan de actuar de manera rápida y efectiva en situaciones de emergencia
- 6) Realizar Evaluaciones Médicas Ocupacionales a los Trabajadores:** Garantizar que los trabajadores se encuentren en condiciones óptimas de salud para desempeñar sus funciones y prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo.



RESULTADOS TANGIBLES Y TRANSFORMACIÓN CULTURAL:

La implementación del plan de mejoramiento del sistema de SST en la Universidad Popular del Cesar ha producido resultados notables y cuantificables, tales como, entre otros:

Indicador	Antes 2022	Después 2023
Tasa de accidentes laborales	15 por 1000 empleados	10.5 por 1000 empleados (bajo 30%)
Participación en capacitaciones SST	40% del personal	85% del personal
Satisfacción con condiciones laborales	60% de aprobación	85% de aprobación
Reportes de identificación de riesgos	5 por mes	10 por mes

En 2023, se realizó una autoevaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a los estándares mínimos establecidos por la Resolución 0312 de 2019. Como resultado, se logró un cumplimiento del 90,15%.





RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y IMPACTO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL:

Las iniciativas implementadas han transformado la cultura organizacional de la universidad. Se ha promovido una mentalidad proactiva hacia la SST, donde todos se sienten responsables de su propio bienestar y el de sus compañeros. Testimonios de docentes y estudiantes reflejan un cambio notable en la percepción de la seguridad.

LECCIONES APRENDIDAS Y MEJORES PRÁCTICAS:

A lo largo del proceso, hemos aprendido valiosas lecciones:

- **Compromiso institucional:** La participación activa de la administración es crucial.
- **Comunicación constante:** Mantener informada a la comunidad sobre las iniciativas de SST.
- **Adaptación a los desafíos:** Ser flexibles para ajustar estrategias según las necesidades emergentes.



Normas de referencias:

- **Ley 1562 de 2012.** Establece la obligatoriedad de implementar el SG-SST en todas las organizaciones y promueve la prevención de riesgos laborales.
- **Ley 1072 del 2015.** Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, regulando el SG-SST y sus requisitos mínimos.
- **Resolución 0312 de 2019.** Define los estándares mínimos para el SG-SST en el país.
- Informe de autoevaluación estándares mínimos del SG-SST 2022 y 2023 – Universidad Popular del Cesar.
- Informe de auditoria Positiva ARL– Universidad Popular del Cesar
- Resolución Rectoral No. 1029 de 2016. Creación del Subsistema de Gestion y Seguridad en el Trabajo UPC.

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

CESAR 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:

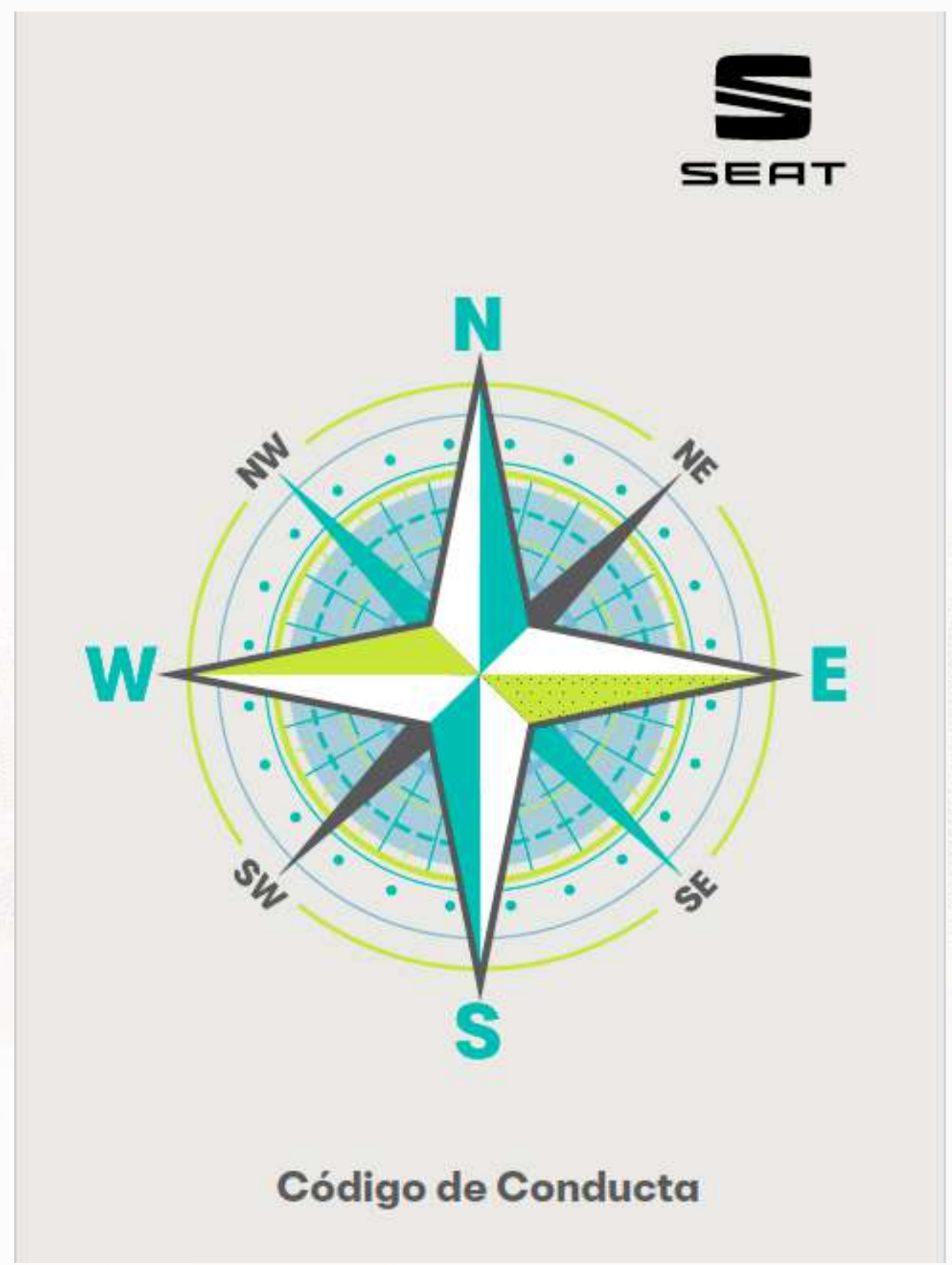
Reconocimiento a la Comunicación Efectiva:

- ✓ 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

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
- ✓ 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

CESAR MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA





Carlos Andres Camargo Arias

PERFIL PROFESIONAL: FISIOTERAPEUTA, ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, MAESTRANTE EN EPIDEMIOLOGIA, GESTOR EMPRESA SALUDABLE: MODELO CULTURA 5Z, DIPLOMADO ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS HIGIÉNICOS Y SEGURIDAD INDUSTRIAL, DIPLOMADO EN SISTEMAS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA, EN SALUD OCUPACIONAL, DIPLOMADO EN SISTEMAS DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL, DIPLOMADO EN SALUD PÚBLICA, ENTRENADOR LÚDICO EN SST, ACTUALMENTE CURSA DIPLOMADO PARA PERITO JUDICIAL EN SST, ADMINISTRADOR DE RIESGO DE LA SUCURSAL CESAR

CORREO: carlos.camargo@positiva.gov.co

CONTACTO: 3137478081

**REFERENCIACION
DEPARTAMENTAL
ACCIDENTALIDAD Y
ENFERMEDAD
LABORAL - SUCURSAL CESAR**





OBJETIVOS:

GENERAL

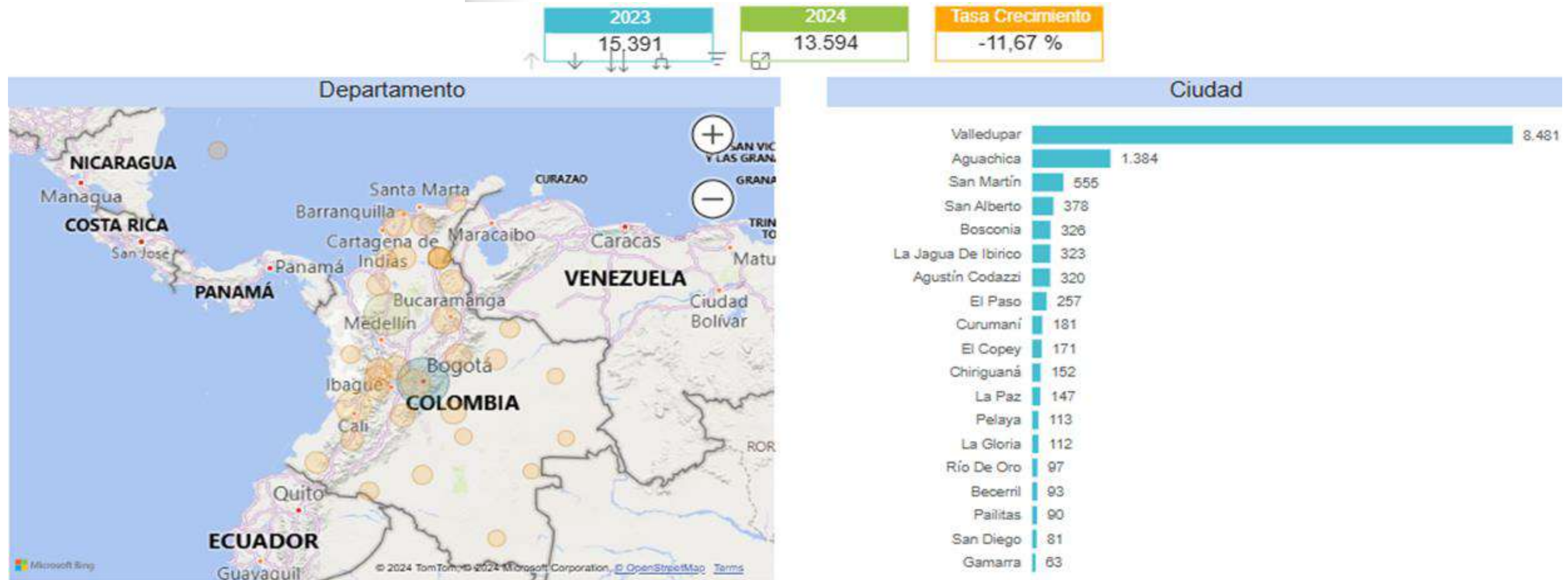
Brindar una visión general del posicionamiento de Positiva Compañía de Seguros en el Departamento del Cesar.

ESPECÍFICOS

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

ESTADÍSTICAS DEL RAMOS RL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR

Gráfico 1. Número de Empresas afiliadas ARL - Municipios



FUENTE: Informes geográfico FASECOLDA. <https://www.fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/rldatos-dashboard/>

ESTADÍSTICAS DEL RAMOS RL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR

Gráfico 2. Número de trabajadores afiliados ARL - Municipios

2023	2024	Tasa Crecimiento
148.400	118.042	-20,46 %



FUENTE: Informes geográfico FASECOLDA. <https://www.fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/rldatos-dashboard/>

EMPRESAS AFILIADAS 2024

Cantidad **6.442**



COBERTURA



47%
del mercado en
RL (empresas)

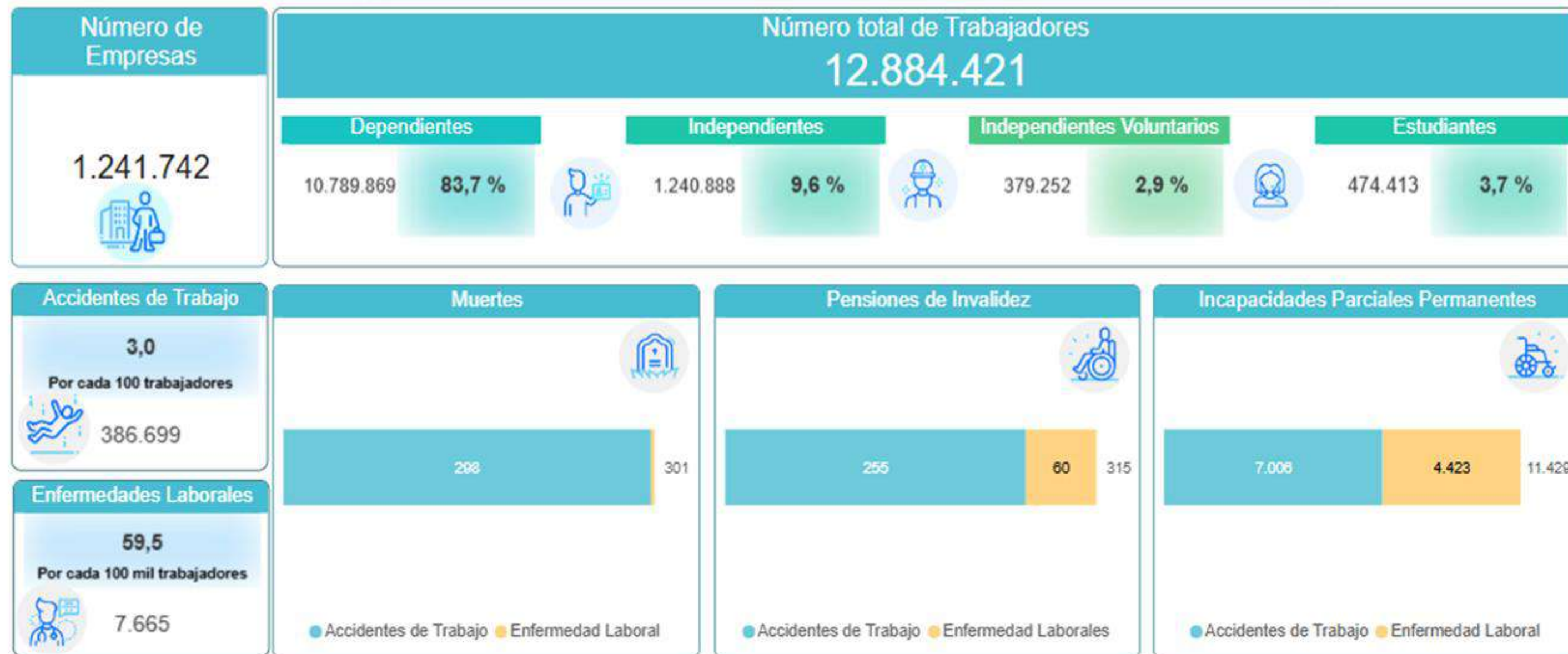
Cantidad
**TRABAJADORES
AFILIADOS**

62.901

53%
del mercado en
RL (afiliados)

SINIESTRALIDAD

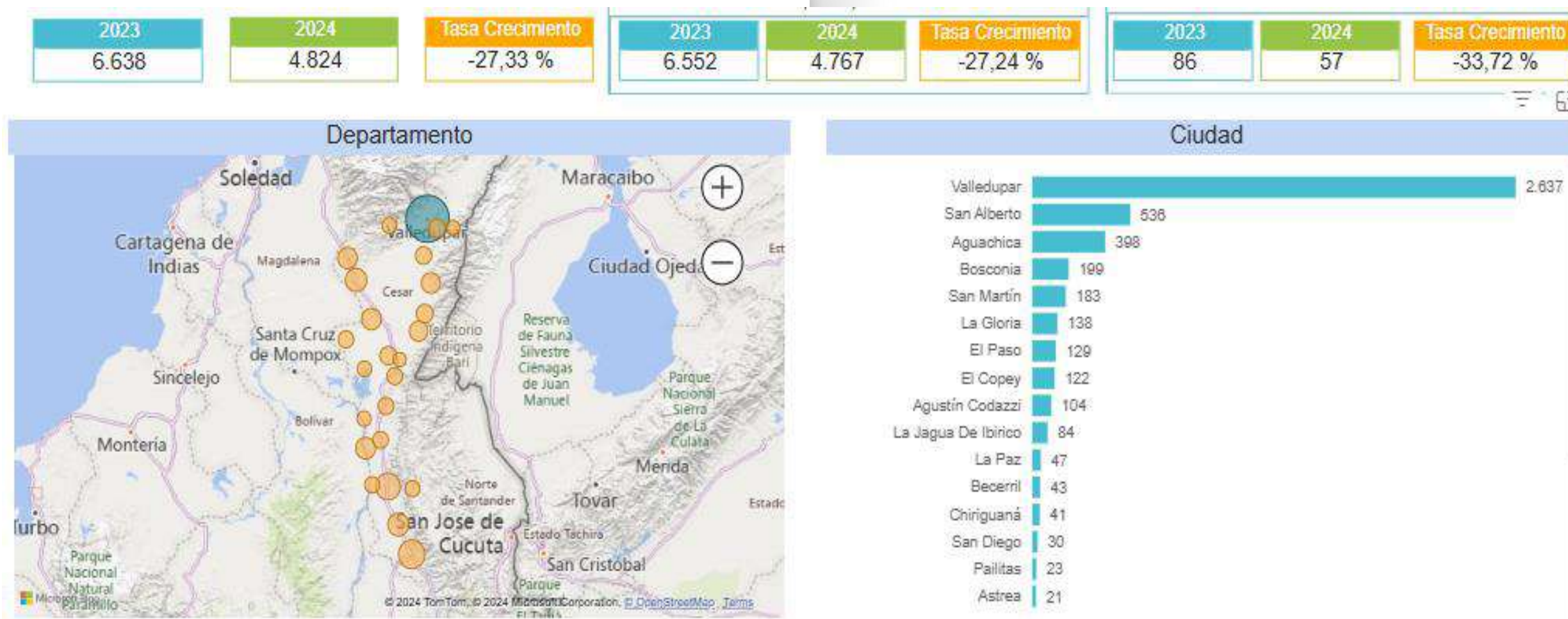
Gráfico 3. Siniestralidad Colombia. Septiembre 2024



FUENTE: Cifras Generales FASECOLDA. <https://www.fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/rldatos-dashboard/>. Corte septiembre 2024

SINIESTRALIDAD

Gráfico 4. Siniestralidad por AT Cesar. Septiembre 2024

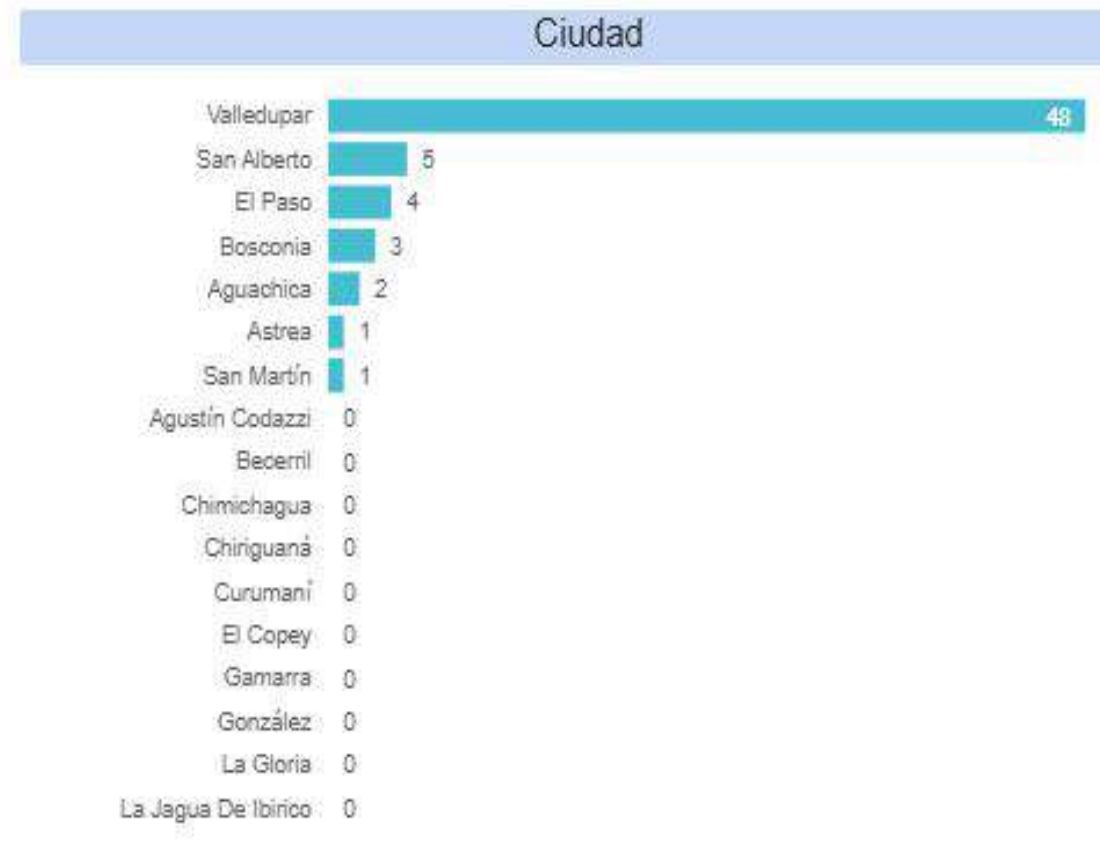


ACCIDENTES DE TRABAJO
4.1
Por cada 100 Trabajadores

FUENTE: Cifras Generales FASECOLDA. <https://www.fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/rldatos-dashboard/>. Corte septiembre 2024

SINIESTRALIDAD

Gráfico 5. Siniestralidad EL Cesar. Septiembre 2024



ENFERMEDAD LABORAL
2023: 178
2024: 64

FUENTE: Cifras Generales FASECOLDA. <https://www.fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/rldatos-dashboard/>. Corte septiembre 2024

ACCIDENTALIDAD EMPRESAS AFILIADAS A POSITIVA SUCURSAL CESAR

Accidentes de Trabajo

En la Sucursal Cesar se reportaron a corte 31/10/2024 un total de **1674 accidentes, 87 más que en el año 2023.**

Geográficas

En lo corrido del año de 2024 el municipio que más ha presentado accidentes de trabajo es **Valledupar con 332**, seguido de **Aguachica con 72 trabajadores accidentados**. Igualmente, la tasa de accidentes de trabajo por cada 100 afiliados en lo recorrido del año 2024 en el departamento del Cesar está en un 4,1% , la tasa en Positiva Compañía de Seguros S.A está en un 2,6%.

Tabla 1: TOP 5 MECANISMOS DE LESION, Positiva Cesar, enero-octubre 2024

	SECTOR ECONOMICO	NUMERO DE ACCIDENTES
1	Pisadas-Golpes o Choques	555
2	Caídas de Personas	324
3	Sobreesfuerzo	299
4	Caída de objetos	176
5	Exposición a líquidos de precaución universal	125



Sector económico

Tabla 2: TOP 5 sectores siniestralidad, positiva Cesar, enero-octubre 2024

	SECTOR ECONOMICO	NUMERO DE ACCIDENTES
1	AGRICULTURA Y GANADERIA	555
2	SALUD	379
3	CONSTRUCCION	124
4	ADMINISTRACION PUBLICA	107
5	COMERCIO	987

Personas

En cuanto al género de la población que sufrió AT, en el año 2024 **los hombres representan un 68% y las mujeres 32%,**

Para el rango etario se registra que del año 2024 **la edad que más presenta casos de accidentes de trabajo es: (30-39) con 33,3%. Seguida de (18-29) con 24,3%.**

**LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO NO SON SOLO
DOCUMENTOS Y CHARLAS, ES UN
COMPROMISO DE LAS EMPRESAS
ANTE EL BIENESTAR FISICO Y
EMOCIONAL DE LOS
TRABAJADORES**



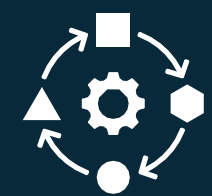
ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA LA REDUCCION DE LA SINIESTRALIDAD



Acompañamiento a los clientes en los SG-SST



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



Intervención de PYP, especialmente para los sectores de alta siniestralidad

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



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

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

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

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



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



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



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








Encuentro de Familias Seguras

VALLEDUPAR

16

de diciembre

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

CIUDAD:

Valledupar - Cesar

DIRECCIÓN:

Club privado Palmera
Carrera 7 # 21 - 73



QR de acceso

Link de acceso:

<https://bit.ly/FamiliasSegurasValledupar>

Para mayor información comunícate al correo ligia.colmenares@positiva.gov.co ó al contacto sucursal **321 3934438**















Participa en nuestra Ruta Naranja, con más de 100 entrenamientos por todo el país

Entrenamiento experiencial para **BRIGADAS DE EMERGENCIA**

VALLEDUPAR

30 de Noviembre

Hora
8:00 AM a 1:00 PM

LUGAR: Centro de Practicas UPARSITEM
Calle 60 #18D-351 Barrio 25 de diciembre

Requisitos: dirigido al personal de la brigada y/o personal administrativo de la empresa, los participantes deben tener un estado de salud óptimo, ser mayores de 18 años, llevar carné de la EPS y ropa cómoda.

Inscribe tu brigada con el excel adjunto o preguntale a tu EIS 

Participa activamente y gana premios en la jornada

1. BRIGADA MAS PUNTUAL
2. BRIGADA COLABORATIVA
3. BRIGADA ANIMADA





Para mayor información comunícate al correo carlos.camargo@positiva.gov.co



CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL ENTRENADORES LÚDICOS EN SST NIVEL I -II Y III





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

CESAR MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA





Luana Betsy Polo Cortés

PERFIL PROFESIONAL:

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



luana.polo@positiva.gov.co



3214820043

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



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento



“Las grandes oportunidades nacen de haber sabido aprovechar las pequeñas””

Autor: Bill Gates



PRIMERO UN CONTEXTO...



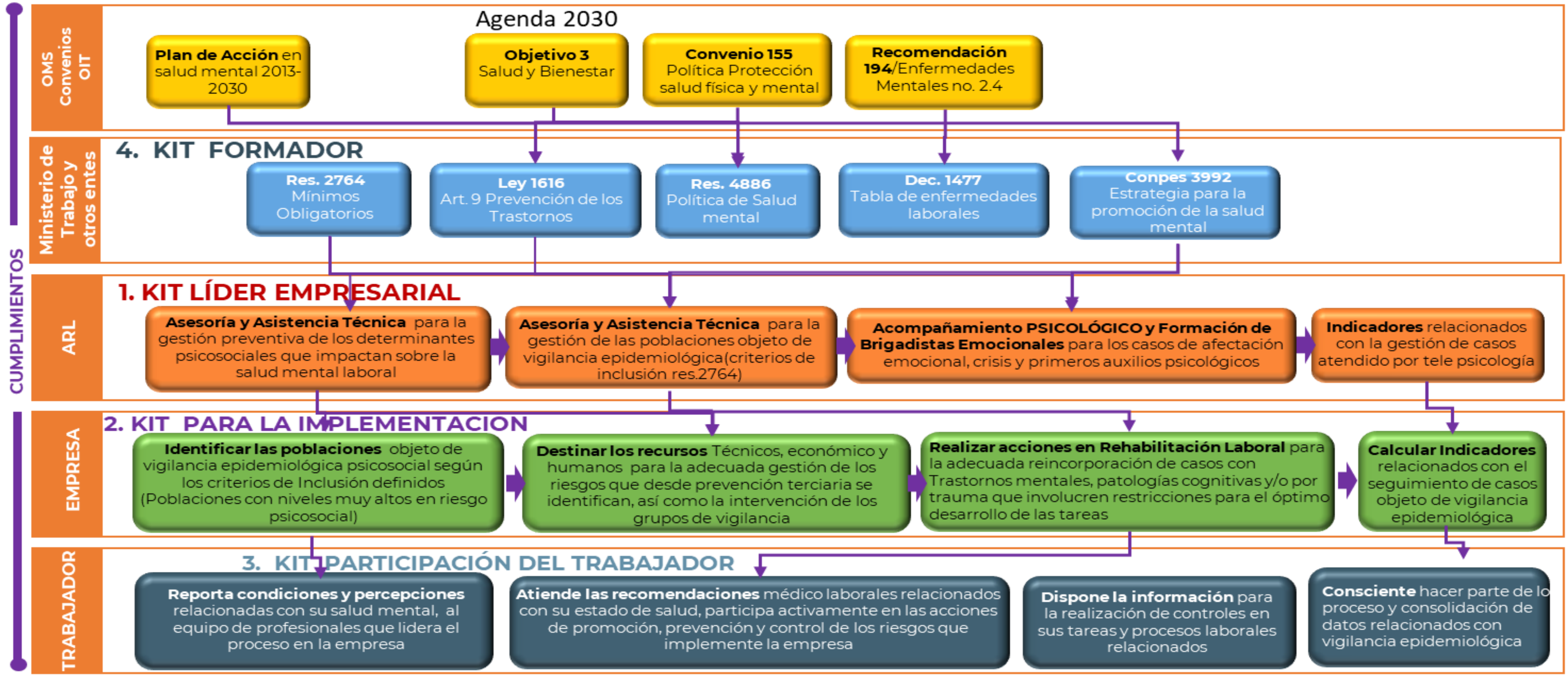
NORMATIVIDAD: HERRAMIENTAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL

Marco Legislativo Gestión de la Salud Psicosocial



NORMATIVIDAD: HERRAMIENTAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL

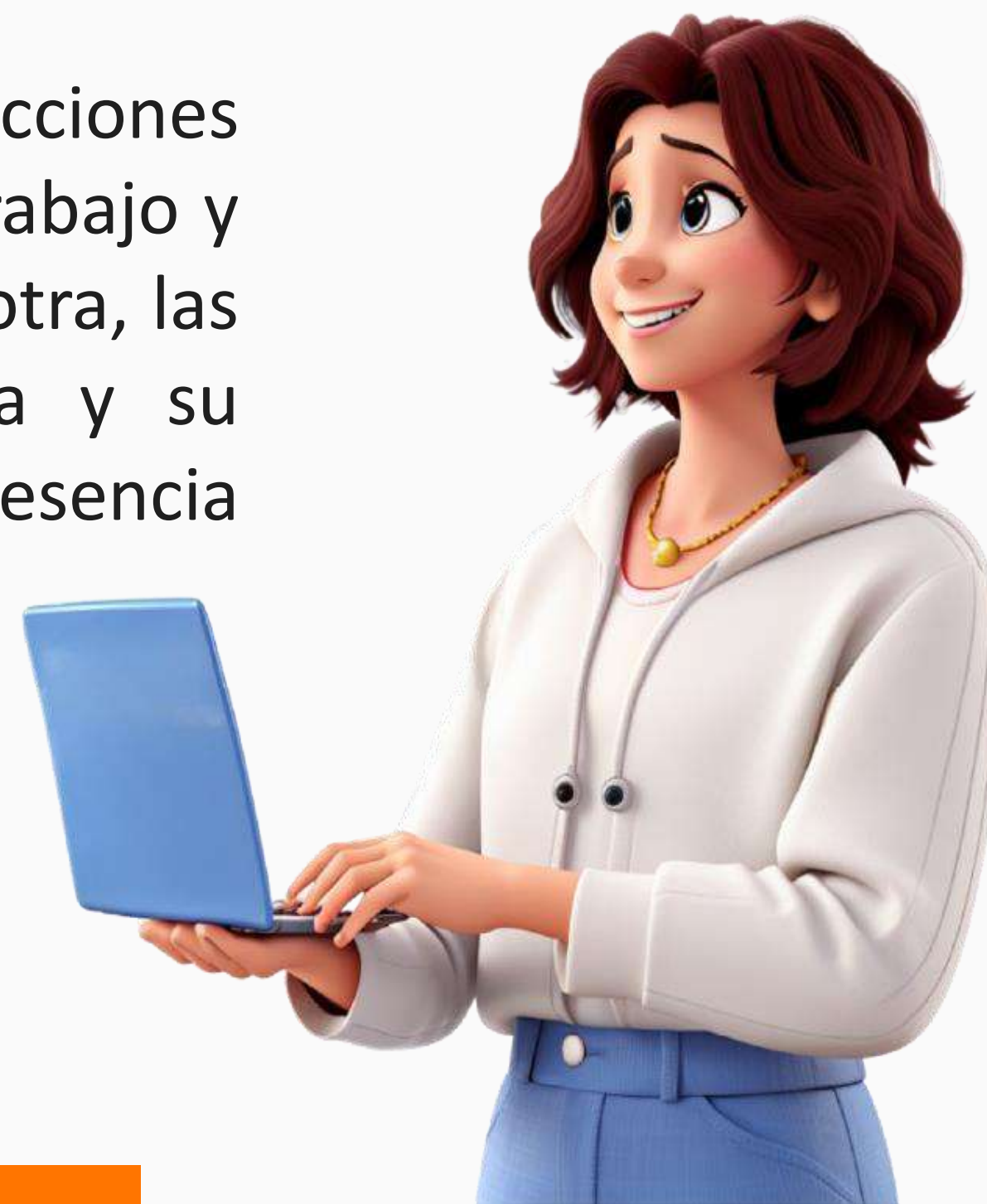
Gestión en Salud Mental



FACTORES PSICOSOCIALES

QUE SON?

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, que influyen en la presencia del estrés y las patologías físicas o mentales”





FACTORES PSICOSOCIALES:

QUÉ SON LOS RIESGOS?

Los factores psicosociales no representan riesgos hasta que se vuelven potencialmente peligrosos para la salud y el bienestar del trabajador, afectando su relación con el trabajo y su entorno.

CÓMO SE CLASIFICAN?

LOS RIESGOS PSOCOSOCIALES

De acuerdo con la Resolución 2646 de 2008

INTRALABORALES

EXTRALABORALES

INDIVIDUALES



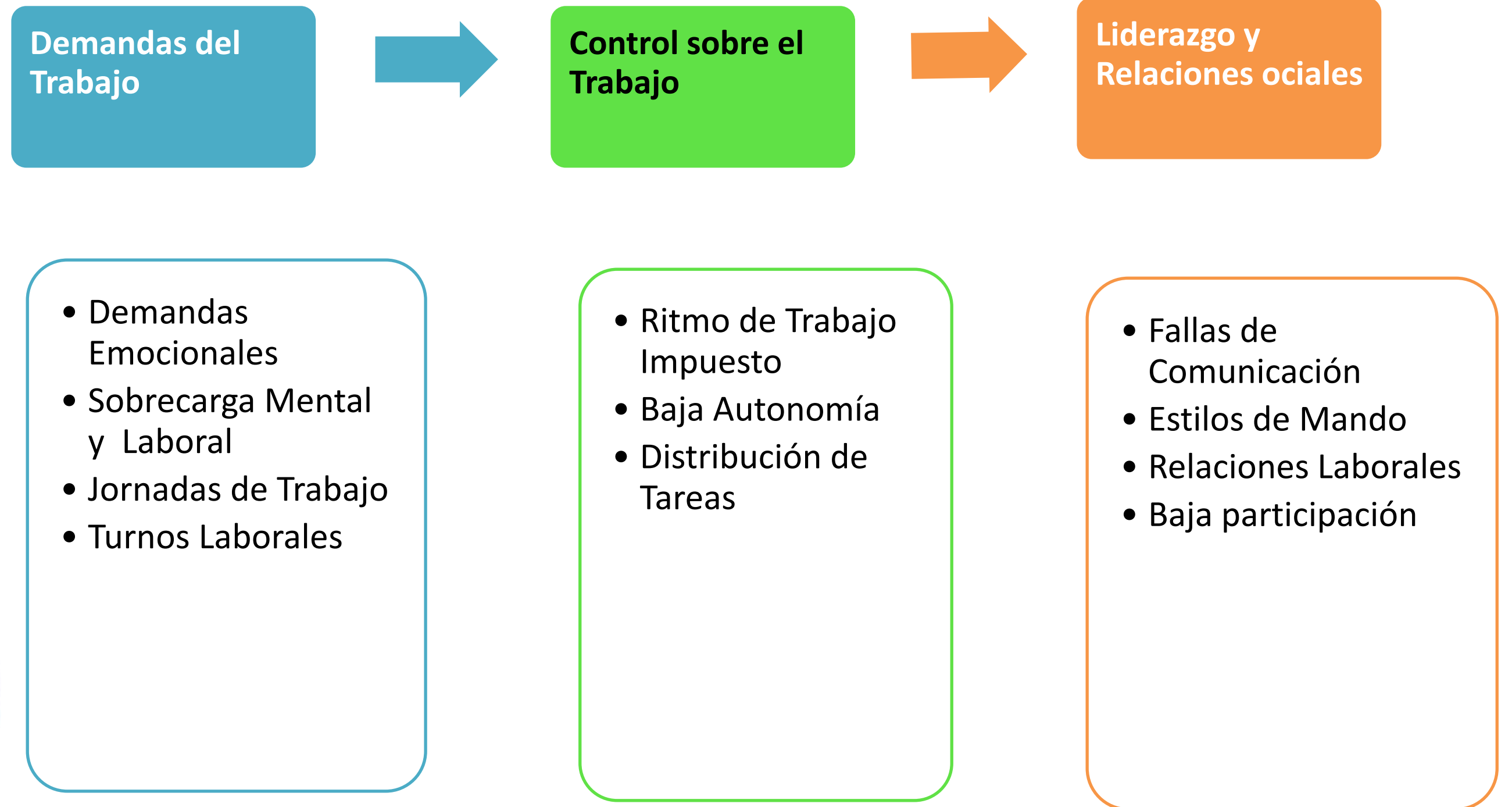
Propios de las actividades y tareas que se desarrollan

Relacionados con las condiciones por fuera del Trabajo

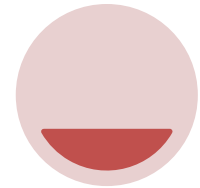
Propias de la Persona



FACTORES INTRALABORALES

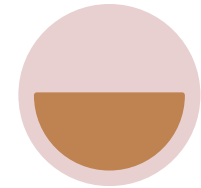


RUTA DE GESTIÓN PSICOSOCIAL



Identificación

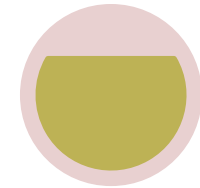
Dx Batería y otras herramientas de evaluación



Clasificación de GAPS

Priorización de Poblaciones según el nivel de riesgos identificado

Definición del Plan de Acción

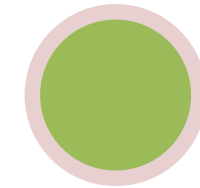


Plan de Gestión del Riesgo

Intervención a través de Programas

Acciones Organizacionales

Competencias Humanas



Indicadores

Cuadros de analítica a través de PBI

Preventivos

Proactivos

Reactivos



Fundamentos

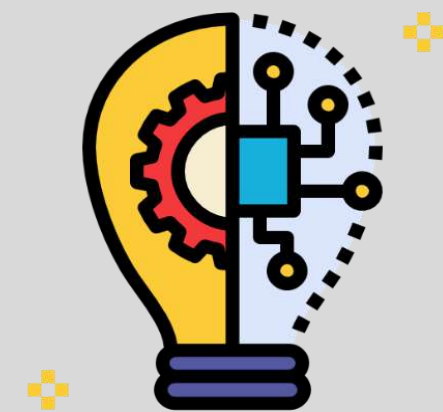
Parámetros y Requisitos de Diseño de la estrategia



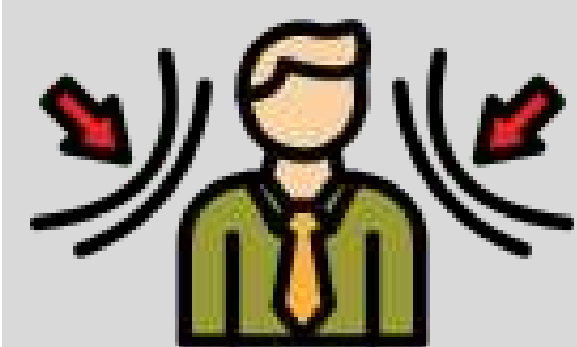
Inclusión,
Diversidad,
Igualdad y
Equidad para la
sostenibilidad



Nuevos modos y
formas en para el
desarrollo del
Trabajo.



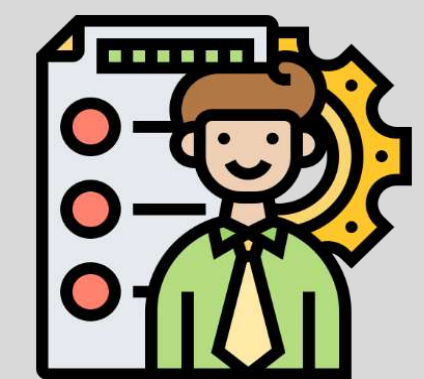
Innovación y
tecnología en el
contexto
humano



Generar
Resiliencia
Organizacional y
flexibilización



Generación y
aplicación de
competencias
empresariales



Intervención
focalizada en la
prevención y
vigilancia
psicosocial



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



Intención Creativa: Jugar con lo que más pueden lograr las empresas!

INCLUYENTE

FLEXIBLE

EQUITATIVO

TECNOLÓGICO

¡POSITIVAMENTE MÁS!

INNOVADOR

DIVERSO

HUMANO

PREVENTIVO



HITOS

1

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

2

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

3

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



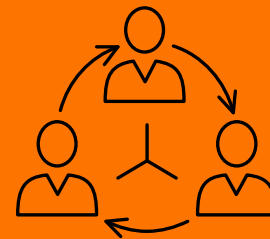
ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA

QUÉ..



Un Modelo de Abordaje en Salud Psicosocial
POSITIVAMENTE MAS!

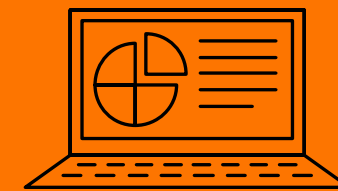
CÓMO..



Kits de Movilización por Roles de Implementación

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

CON QUÉ..



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

P
L
A
N

D
E

T
R
A
N
S
F
O
R
M
A
C
I
Ó
N

C
U
L
T
U
R
A
L

QUÉ?

2H Plan de Gestión del Riesgo

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

Promoción y Prevención

1P
 Análisis Holístico:
 Diagnóstico nivel de
 Desempeño Psicosocial

Atención primaria



- 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

Atención secundaria

Atención Terciaria

3v
 Feed Back corporativo
 Retrospectiva y
 Prospectiva en la
 Gestión

Vigilancia Epidemiológica

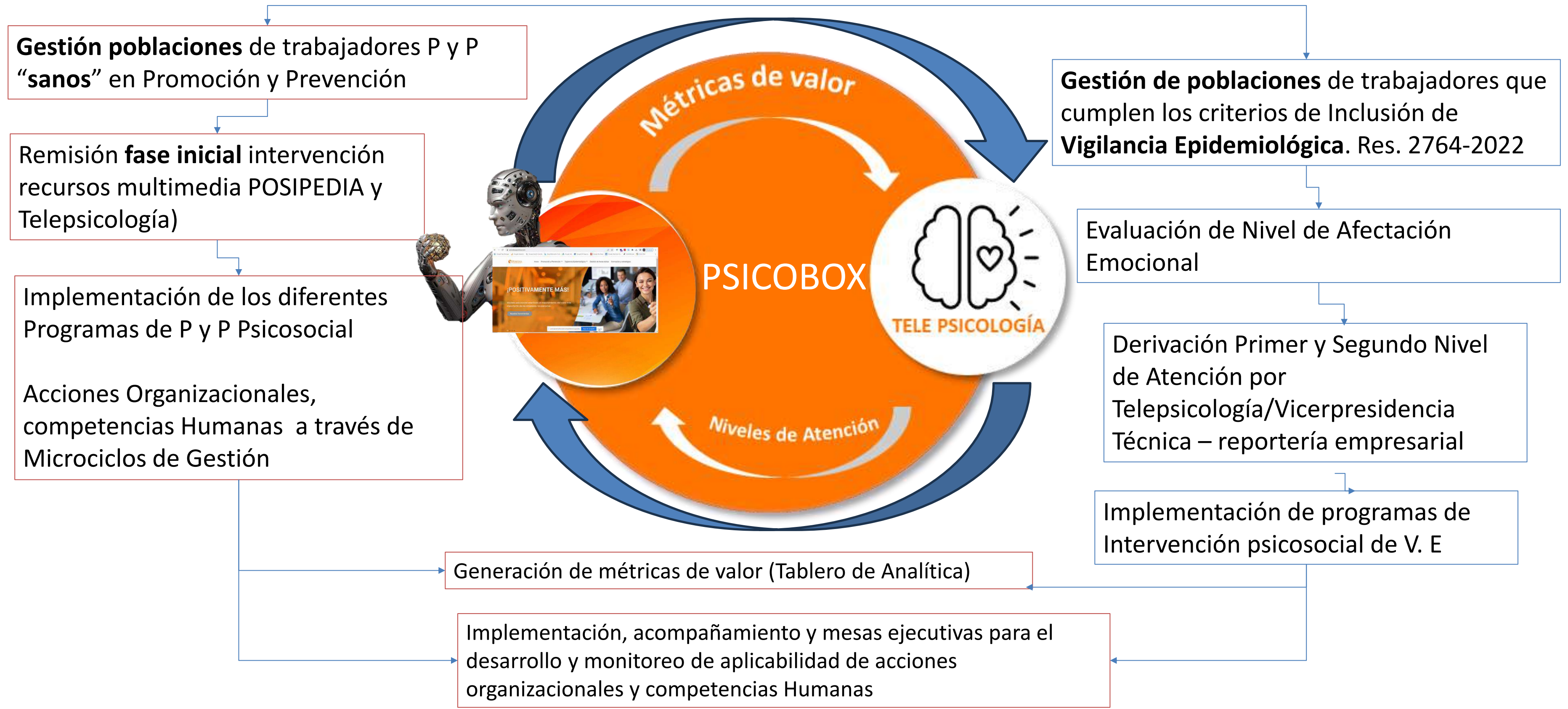
4A Mejora Continua y Apropiación Técnica

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

•Kit de Apoyo por Roles

CÓMO?

Plan de Transformación Cultural



CÓMO?

Definición de los GAPS Grupos de Acción Psicosocial

ISO 45003

Control Primario

GAP 1: Nivel de **Atención Primaria:** Este nivel se enfoca en la promoción de la salud psicosocial y la prevención de riesgos psicosociales, está dirigido a las poblaciones de empleados “SANOS” que dentro del modelo son las poblaciones de Promoción y Prevención.

Control Secundario –Riesgos

GAP 2: Nivel de **Atención Secundaria:** Este nivel se centra en la identificación e intervención de los riesgos psicosociales que se encuentran en niveles alto y muy alto según los resultados de la evaluación psicosocial empresarial, con el ánimo de realizar gestión temprana (Competencias Organizacionales y Competencias Humanas)

Control Terciario Rehabilitación - Reincorporación

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

CÓMO?

Acciones organizacionales

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

2H Plan de Transformación Cultural



Generación de **Hipótesis de Negocio**

Planteamiento de acciones medibles en el tiempo que impacten en Políticas, procesos y procedimientos

Mesas Ejecutivas
Generación conjunta del plan de transformación cultural con el compromiso de la alta dirección

CÓMO?

Competencias humanas

Identificación y Priorización competencias Humanas

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

2H Plan de Transformación Cultural



★ **EMOCIONES**

★ **PENSAMIENTOS**

★ **COMPORTAMIENTOS**

Acompañamiento para la Aplicación de las competencias desarrolladas

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

QUÉ PROGRAMAS TENEMOS PARA TI?

Promoción y Prevención

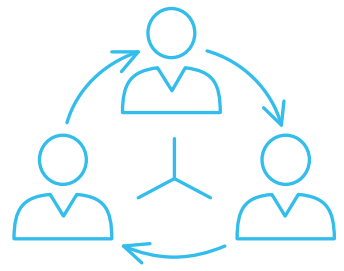
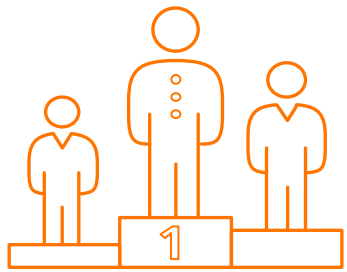
- Prevención de la Violencia Laboral, Sexual y de Género
- Liderazgo Inspirador y Empoderador
- Resiliencia Organizacional
- Equidad e Igualdad con Enfoque de Género
- Fomentos de Estilos de Vida y Trabajo Saludable

Vigilancia Epidemiológica

- Prevención de la Ideación Suicida
- Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas
- Prevención del Burnout
- Manejo de la Ansiedad y la Depresión
- Manejo del estrés agudo y Postraumático



ROLES PARA LA GESTIÓN



1. KIT LÍDER EMPRESARIAL

2. KIT DE IMPLEMENTACIÓN/FACILITADOR

3. KIT TRABAJADOR



Documentación de Apoyo



 **POSITIVA**
COMPAÑIA DE SEGUROS

Documento Técnico

Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión

Positivamente más

 Positiva Prevención

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



 **POSITIVA**
COMPAÑIA DE SEGUROS

GUIA DEL EMPLEADOR
Programa para el fortalecimiento del
Liderazgo Consciente

Positivamente más

 Positiva Prevención

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



 **POSITIVA**
COMPAÑIA DE SEGUROS

CARTILLA para el trabajador

**Programa para el fortalecimiento del
Liderazgo Consciente**

Positivamente más

 Positiva Prevención

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

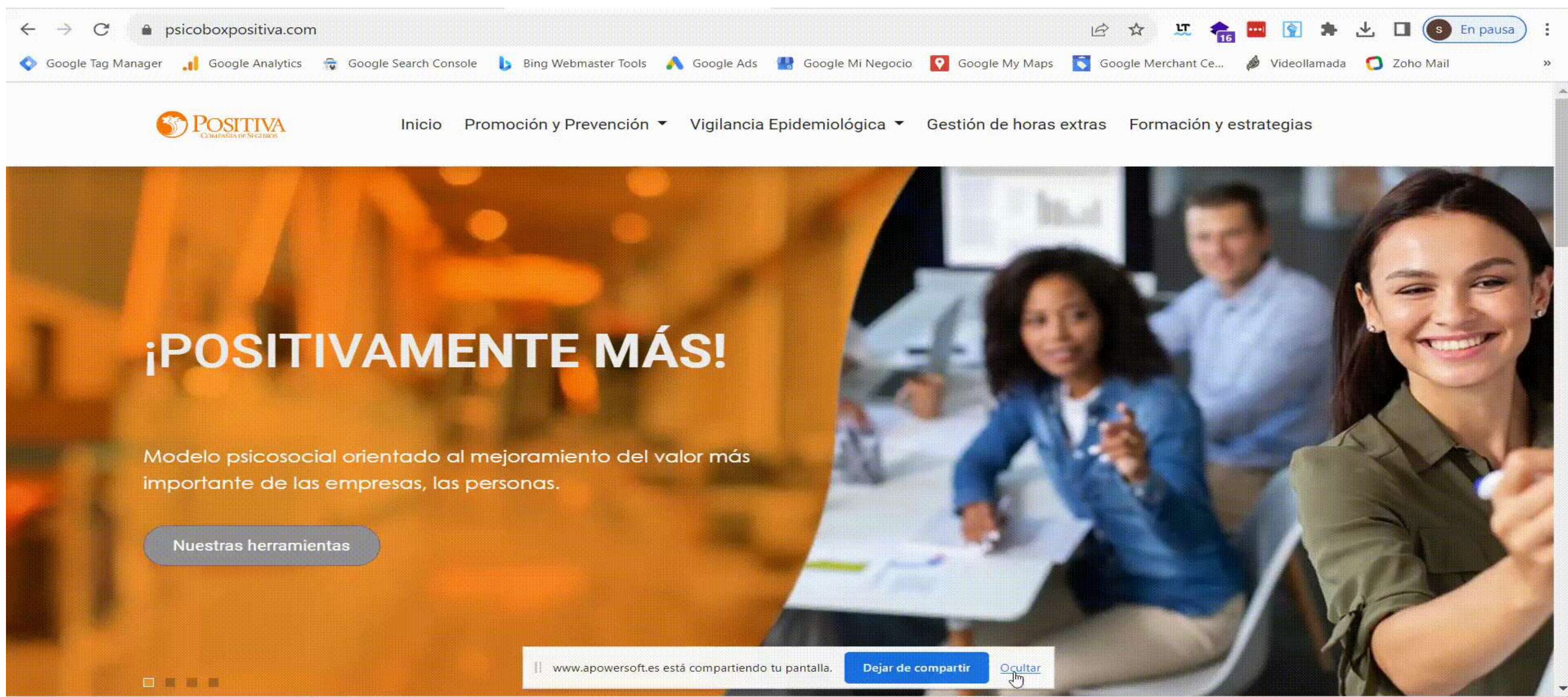


“

Qué hace Nuestra herramienta PSICOBBOX?

”

Tecnología al servicio psicosocial



The image shows a browser window displaying the website psicoboxpositiva.com. The browser's address bar shows the URL and various extension icons. The website's navigation menu includes: Inicio, Promoción y Prevención, Vigilancia Epidemiológica, Gestión de horas extras, and Formación y estrategias. The main content area features a large orange graphic with the text "¡POSITIVAMENTE MÁS!" and a sub-headline: "Modelo psicosocial orientado al mejoramiento del valor más importante de las empresas, las personas." Below this is a button labeled "Nuestras herramientas". The background of the main content area shows a group of smiling business professionals in a meeting. At the bottom of the browser window, a notification bar indicates that "www.apowersoft.es está compartiendo tu pantalla." with buttons for "Dejar de compartir" and "Ocultar".

Quieres conocer tu nivel de afectación emocional?

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





El siguiente reporte presenta el nivel de afectación emocional que evidencian los empleados de las empresas participantes y su relación con variables sociodemográficas. Este reporte contiene información técnica, por lo tanto se recomienda realizar su análisis o visualización con el psicólogo a cargo.

Seleccione por favor el evento objeto de estudio

Todas

No has seleccionado un evento



Variables

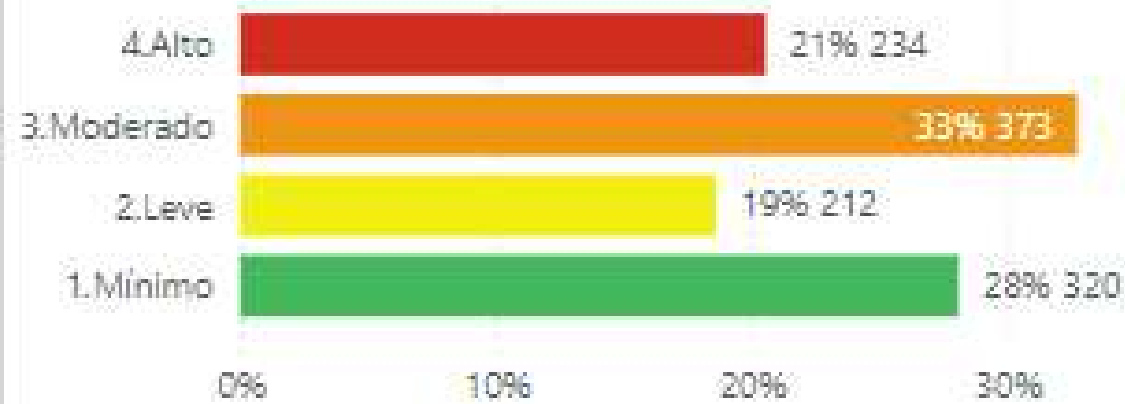


Preguntas

Nivel de afectación General

Moderado

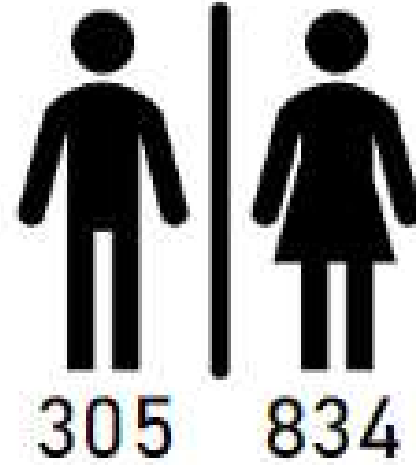
Nivel de afectación General



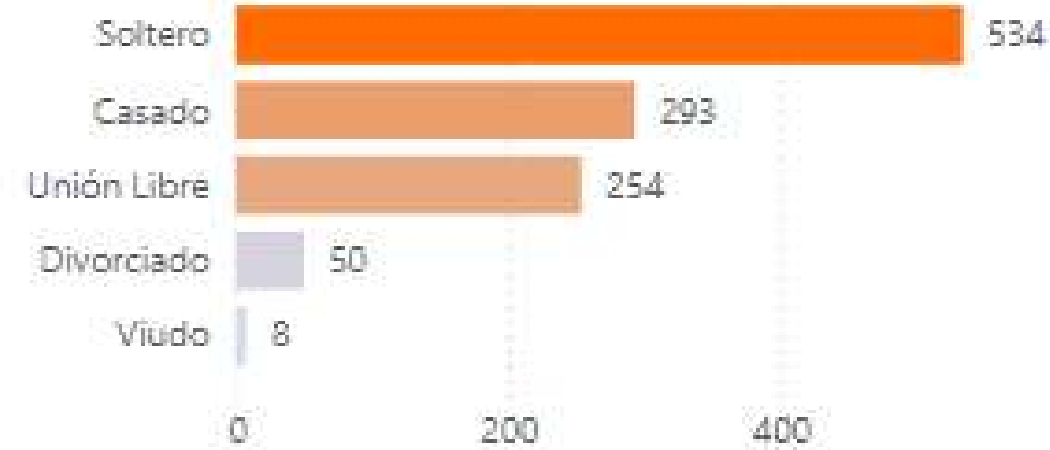
Ciudad de Residencia



Hombre Mujer



Estado Civil

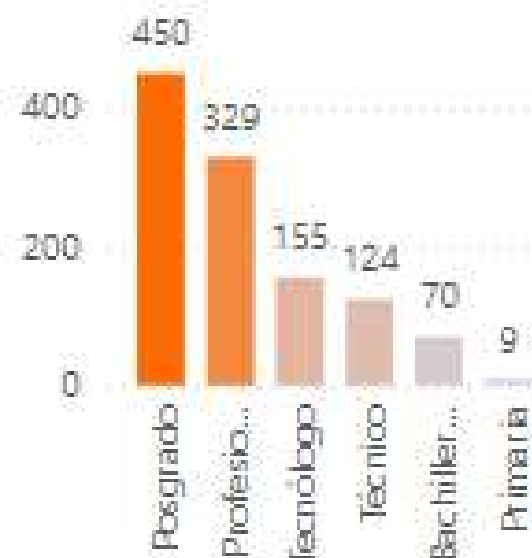


número personas cargo

Total

1	327
2	313
3	111
4	48
Más de 4	21
Ninguna	319

Escolaridad



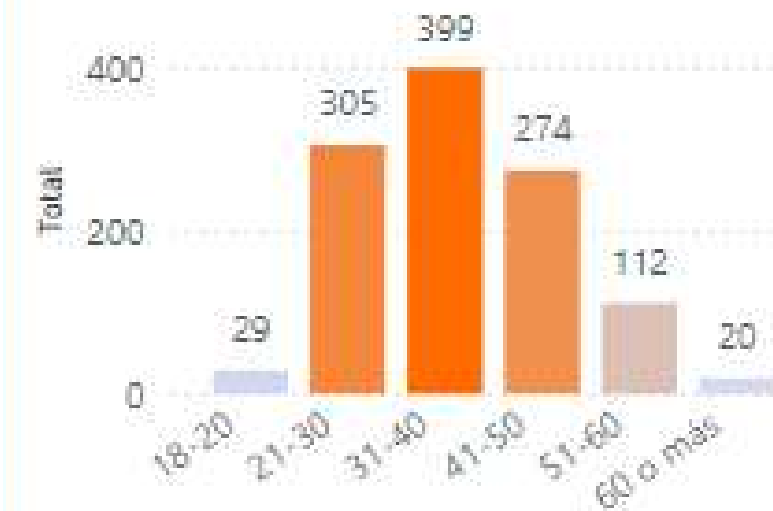
Estrato Socioeconómico



Nivel de cargo



Edad



**JUNTOS PODEMOS
HACER QUE EL SER
HUMANO SEA
PRIORIDAD EN EL
MUNDO DEL TRABAJO**



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

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

CESAR MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA





Roberto Machado

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



roberto@robertomachado.co



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



+57 350 8492513

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



 Roberto Machado



36.

Comunidad Nacional de Conocimiento en Felicidad y Conciencia por la Vida

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



Experto técnico de la comunidad:

ROBERTO JOSÉ MACHADO RIVERO:

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

ANEXOS:



44

Material complementario



51

Memorias



52

Videos

INGRESA A:

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



73

Acciones educativas ejecutadas:
Ruta del conocimiento 2021-2024.



INGRESA A:

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



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento





IMPORTANCIA

1

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

2

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

3

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



IMPORTANCIA

4

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

5

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

NORMATIVIDAD

Resolución 2646

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

2008

2012

2015

Decreto 1072

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

Ley 1562

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

NORMATIVIDAD

Resolución 1111

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

2017

2019

Resolución 0312

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

NORMATIVIDAD



Resolución 0312 de 2019 (actualizada en 2021)

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



Decreto 1174 de 2020

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



Resolución 0423 de 2020

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



NORMATIVIDAD



Ley 2069 de 2020

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



Resolución 256 de 2022

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



PROBLEMÁTICAS ACTUALES

Estrés Laboral y Agotamiento

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

Desconexión Emocional

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

Falta de Reconocimiento

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

Desequilibrio entre Vida Laboral y Personal

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

Entornos Laborales Tóxicos

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



DESAFÍOS



Implementación de Programas de Bienestar

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

Medición del Bienestar de los Colaboradores

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

Adaptación a Nuevas Formas de Trabajo

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

DESAFÍOS



Inclusión y Diversidad

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

Capacitación Continua en Bienestar

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

RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES



Implementar Programas de Gestión del Estrés

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

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



Fomentar la Conexión Emocional

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

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



Establecer Sistemas de Reconocimiento y Retroalimentación

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

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





RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES



Promover el Equilibrio entre Vida Laboral y Personal

Solución: Ofrecer horarios flexibles y programas de bienestar.

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



Mejorar el Ambiente de Trabajo

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

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

Ejercicio Mindfulness



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

Introducir una pausa diaria de bienestar:

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

Compartir esta práctica con el equipo:

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



ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Te invitamos a conocer:

Posipedia

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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA