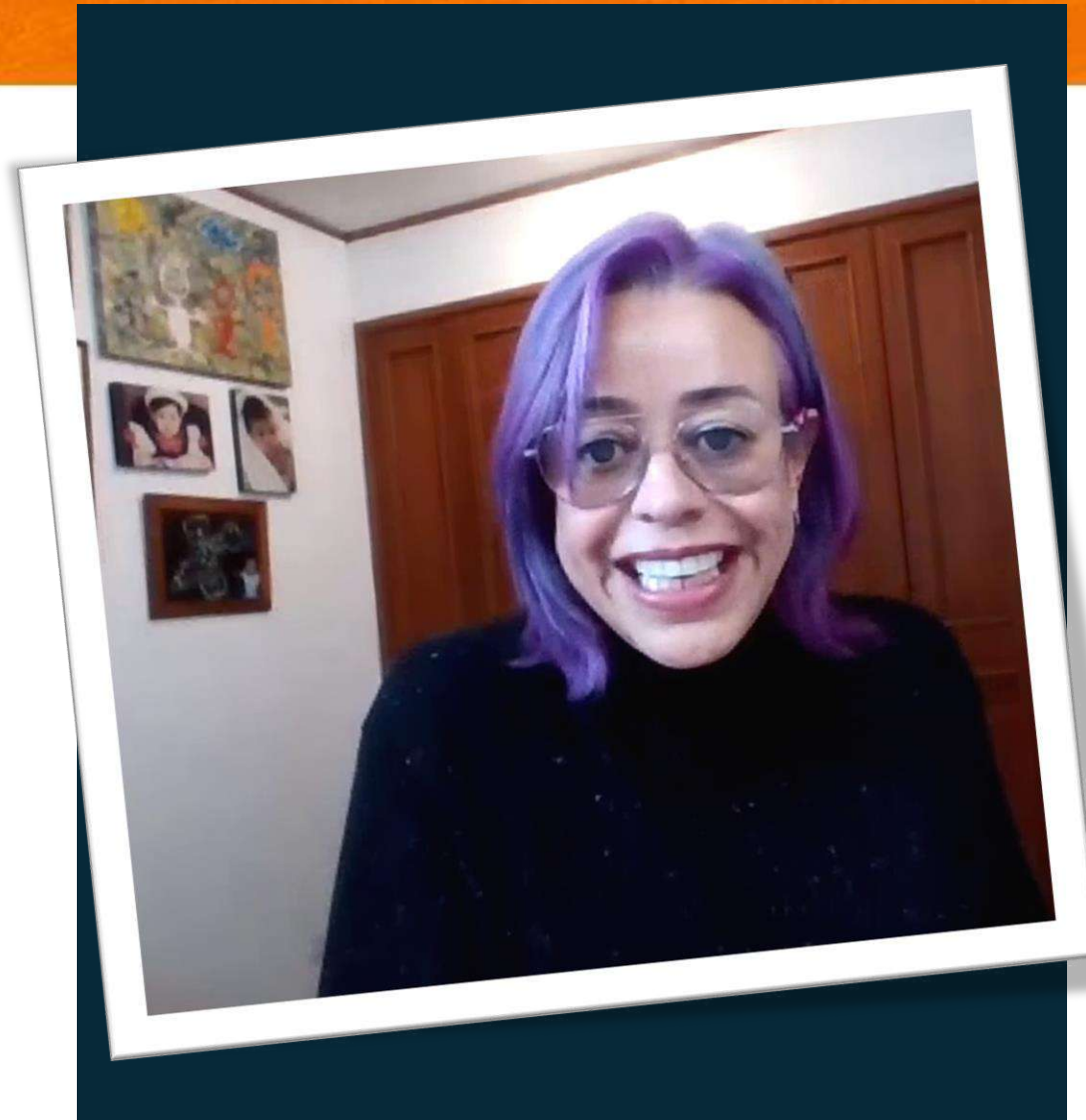




# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*



## Ivette Consuelo Hernández Avendaño

Fonoaudióloga

Master en comportamiento no verbal y detección de la mentira

Correo:

[ihernandez@dcaespecialistas.com](mailto:ihernandez@dcaespecialistas.com)

Contacto: 3168817008

# Las 2 vías comunicativas para el liderazgo





El conocimiento  
**no basta...**



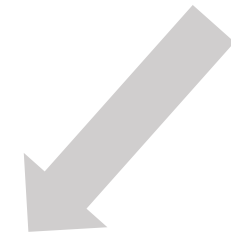
Es necesario lograr una *ejecución armónica* entre el **qué** (contenido explícito), el **cómo** (estrategia de entrega) y el **para qué** (propósito) .

saber comunicar



2 vías hacia el liderazgo

2 Em



Empoderamiento

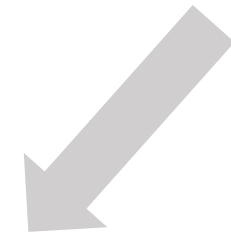
Empatía

saber comunicar



Liderazgo

2 Em



Empoderamiento

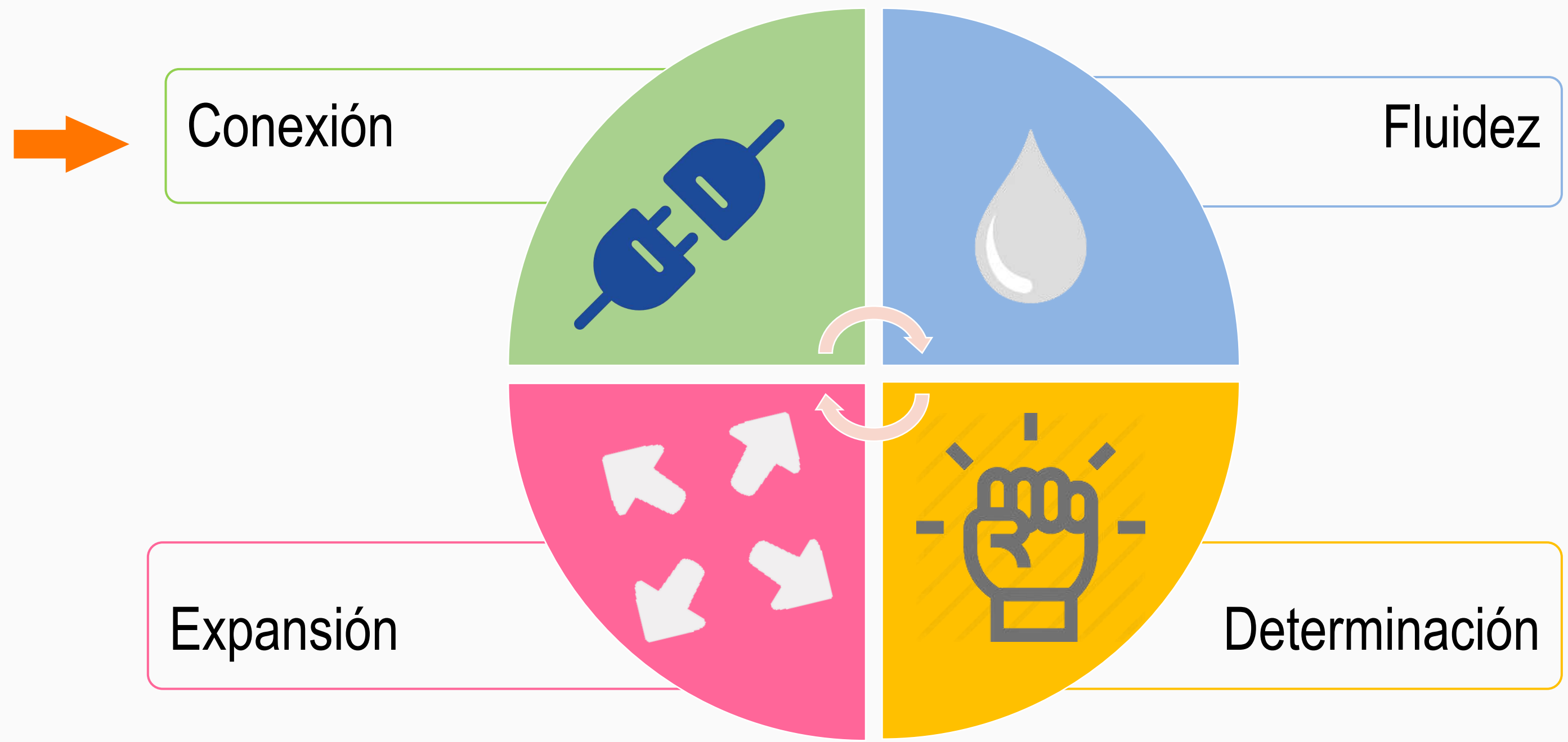
A stage with red curtains, spotlights, and a central sign. The sign is framed with lights and contains the text 'Presencia escénica' and a list of three items: 'Presente', 'Vital', and 'Decidido'.

# Presencia escénica

- Presente
- Vital
- Decidido



# Los 4 elementos de la presencia escénica

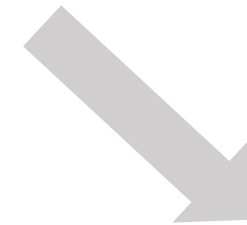


saber comunicar



Liderazgo

2 Em



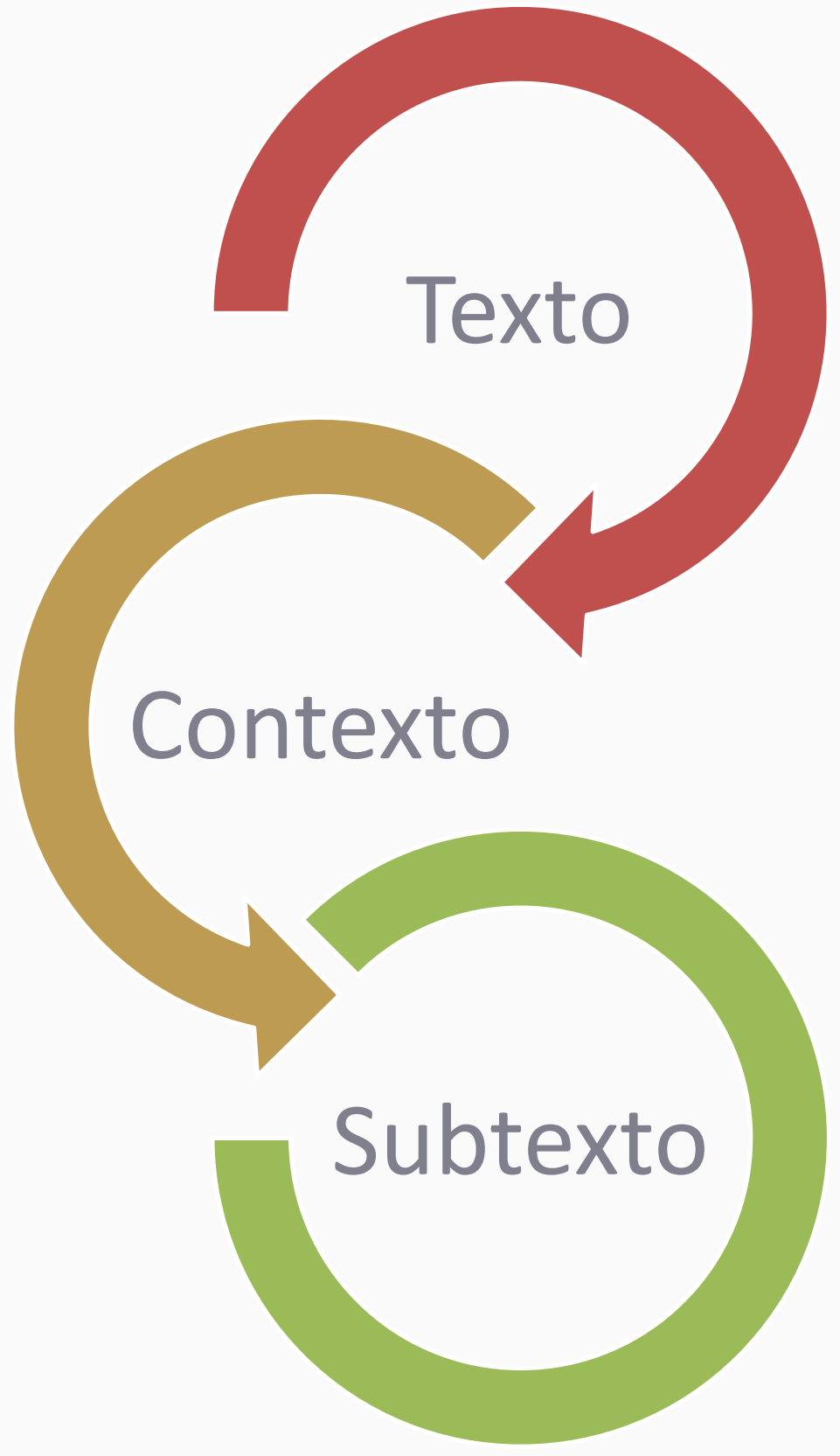
Empatía



De la sintonía  
a la empatía

En memoria de Santiago...



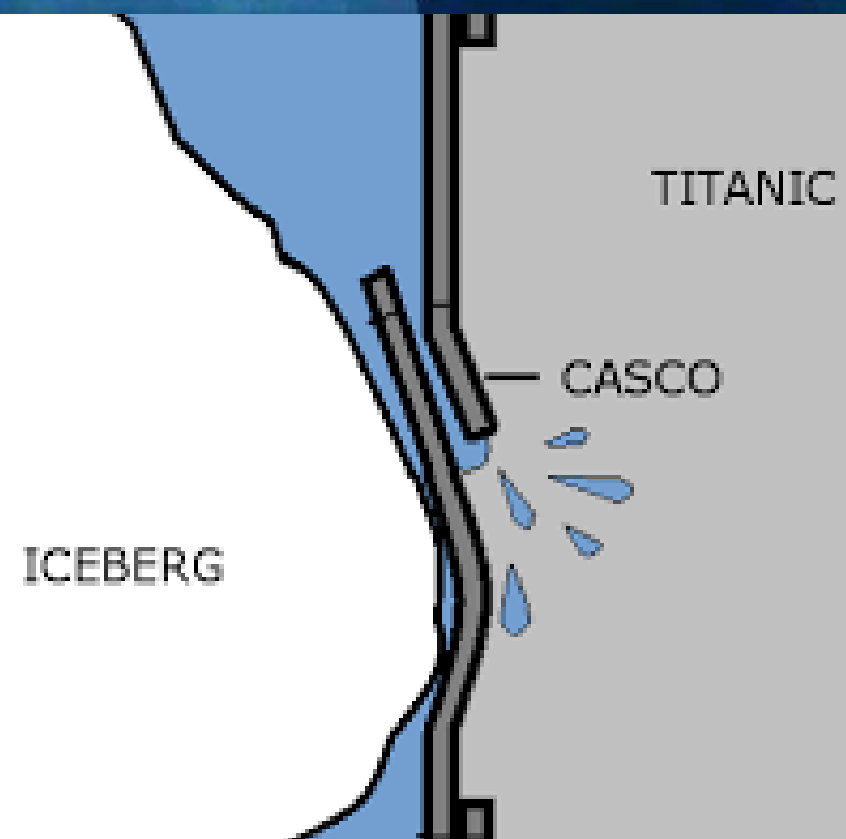


An iceberg floating in the ocean. The tip of the iceberg is above the water surface, and the much larger base is submerged. The word 'Contexto' is written in white, bold font above the tip, enclosed in a dashed white oval. A white arrow points from the tip to the word 'Texto'. The word 'Subtexto' is written in white, bold font below the submerged part, with a white arrow pointing from the submerged part to it. The background is a clear blue sky and deep blue ocean.

**Contexto**

**Texto**

**Subtexto**





Sintonizarse



Escuchar  
más allá de...



Comprendo



Empatía







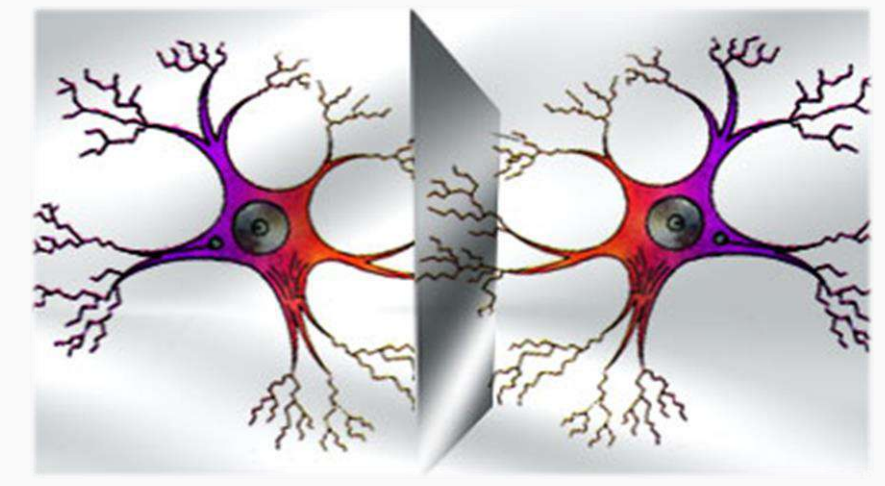
«**TE VEO...**»  
(I see you)

Significa:

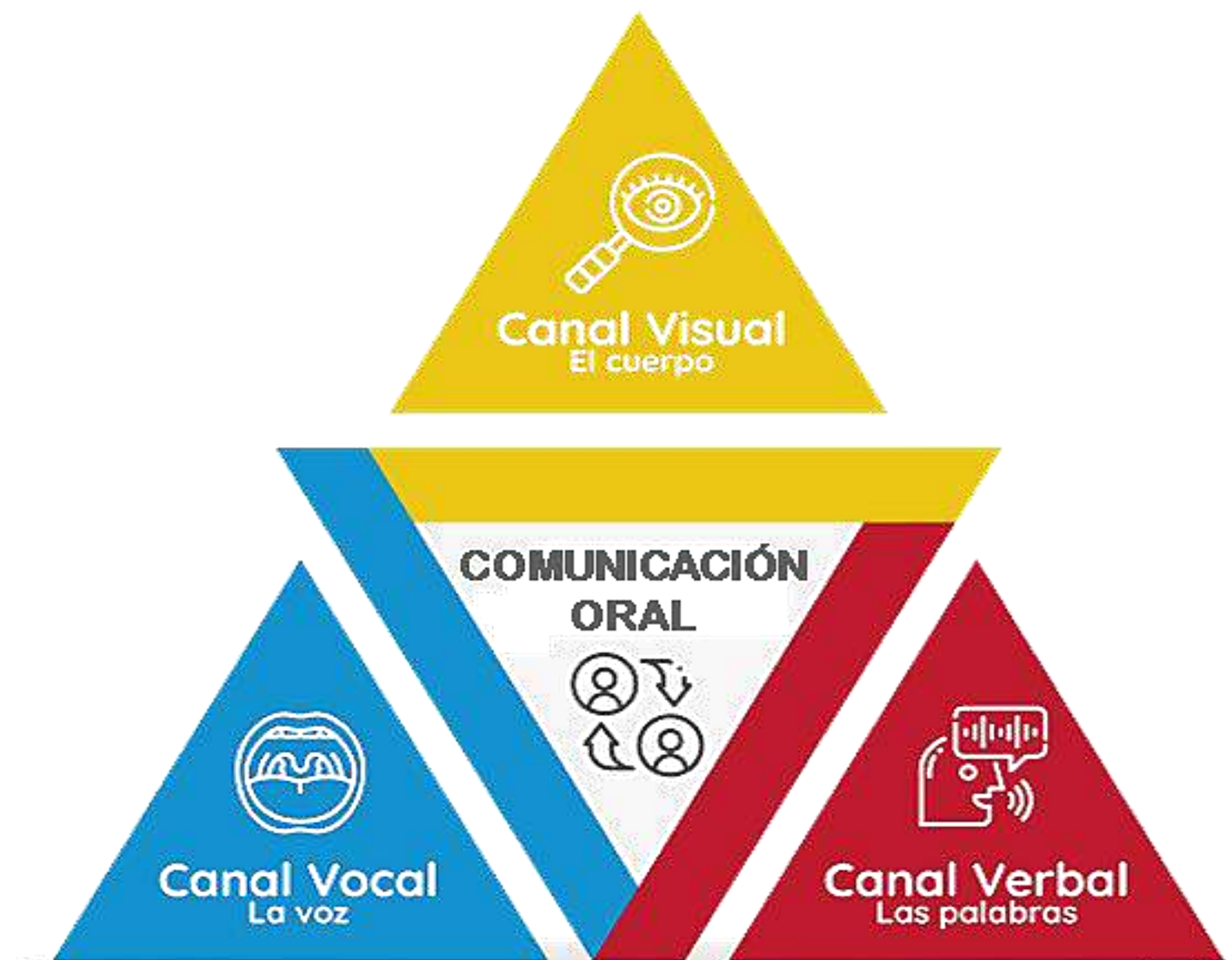
Veo tu alma,  
tu verdadera esencia,  
veo quien **REALMENTE** eres.

Te respeto, te saludo, te honro,  
te reconozco, te recibo.  
Conecto contigo...

Neytiri



# Canales de la comunicación oral



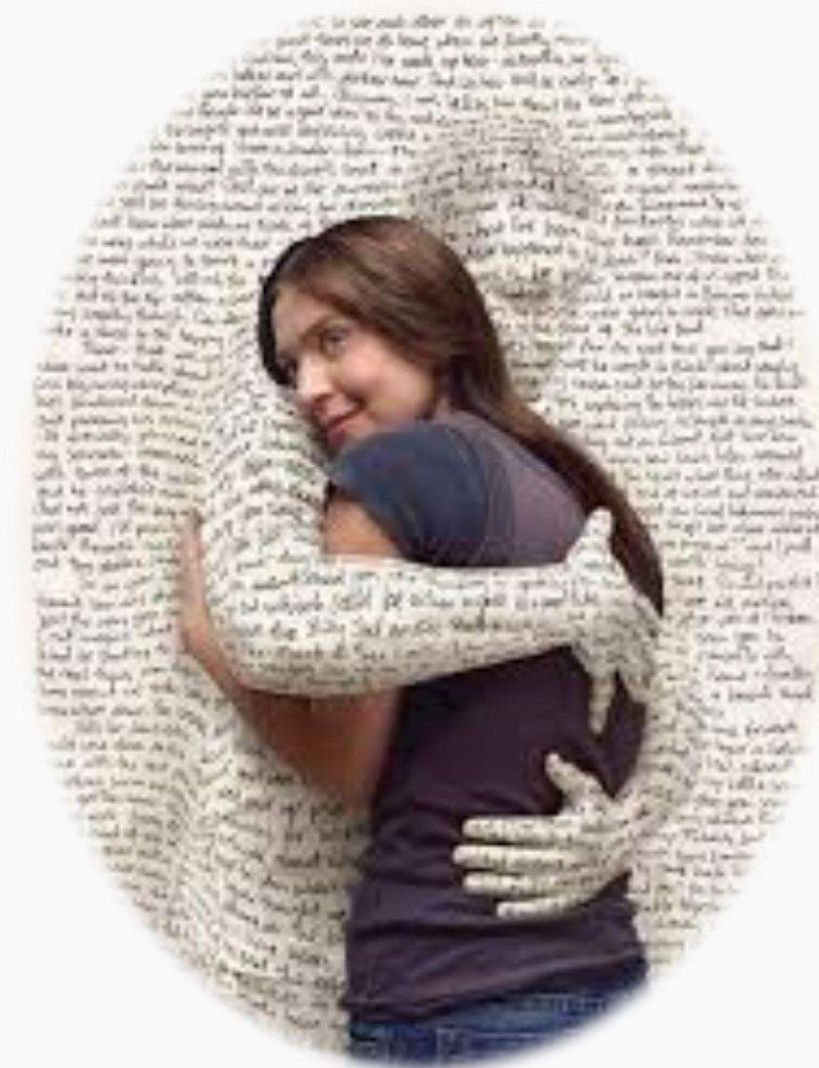


Gestiona lo que  
**dices**

- 1 Habilidad y actitud de escucha generosa
- 2 Expresiones constructivas y NO corrosivas
- 3 Palabras inspiradoras, vivaces y asertivas

Facilitadores verbales de la  
**empatía**

**NOTA:** La palabra protagónica para la empatía es **el nombre** del otro



# Los 3 entes para la asertividad



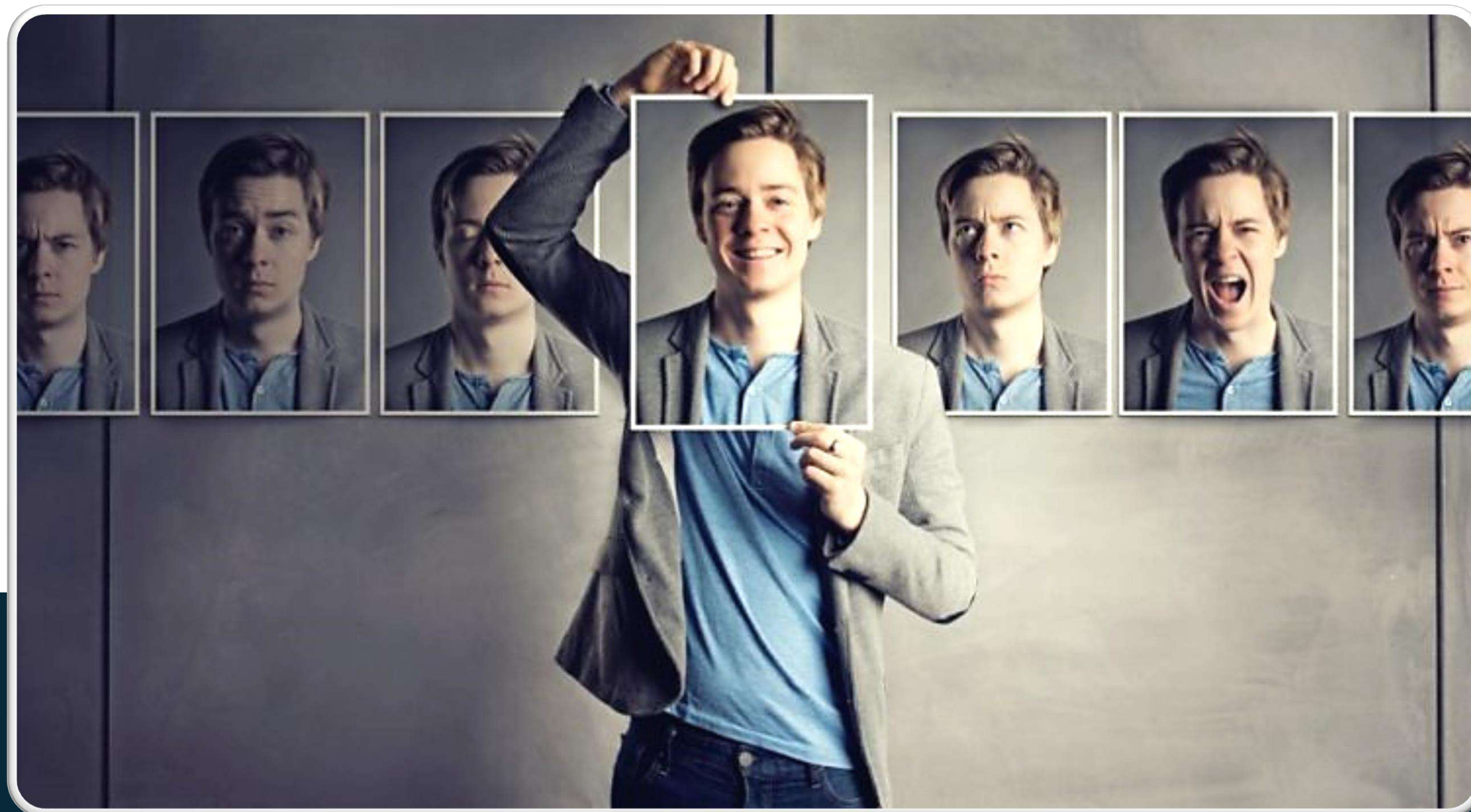
Pertinente



Conveniente



Suficiente



**¡Gestiona lo que expresa tu cuerpo!!!**

# 5

facilitadores corporales para la empatía

1. Mirada

2. Rostro

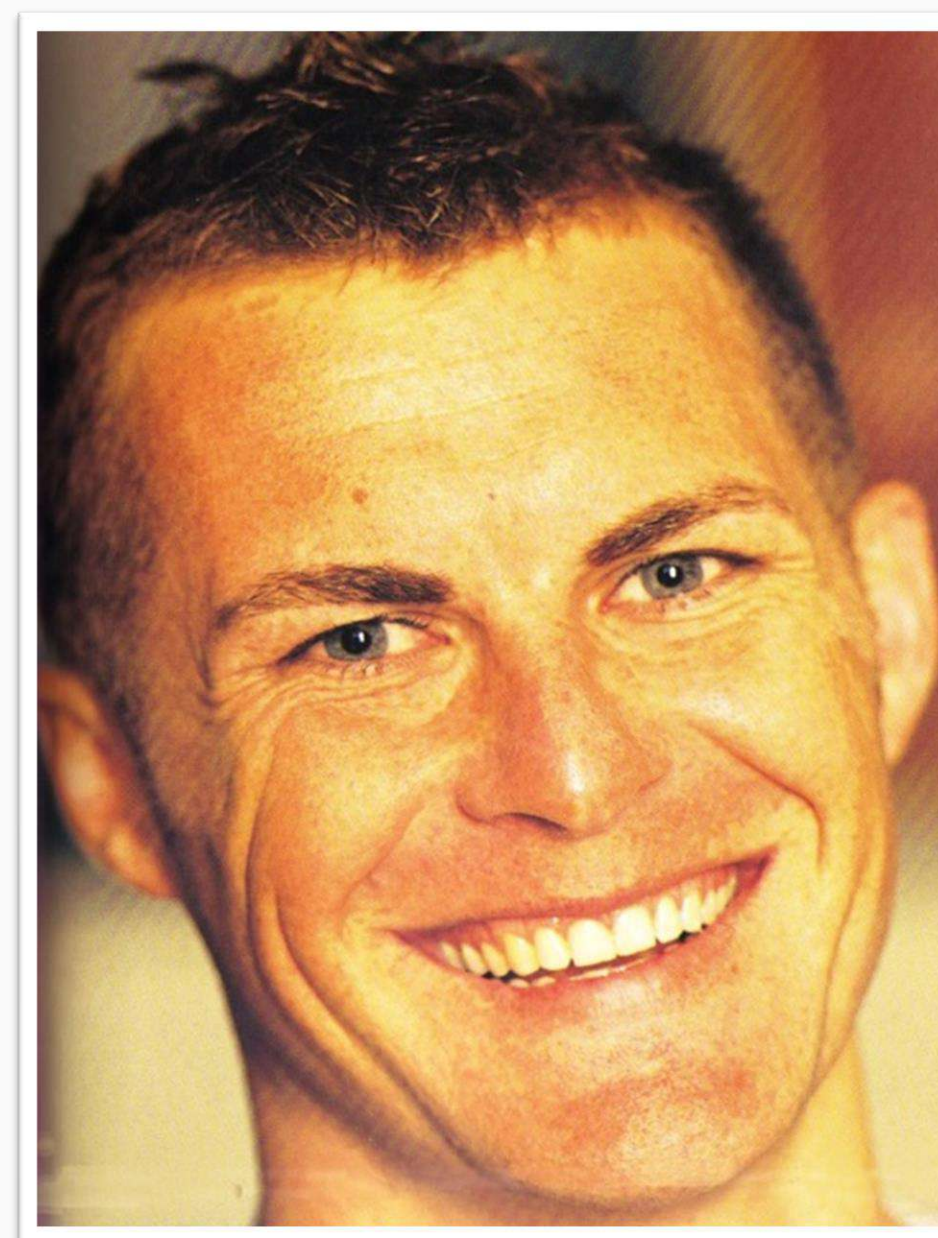
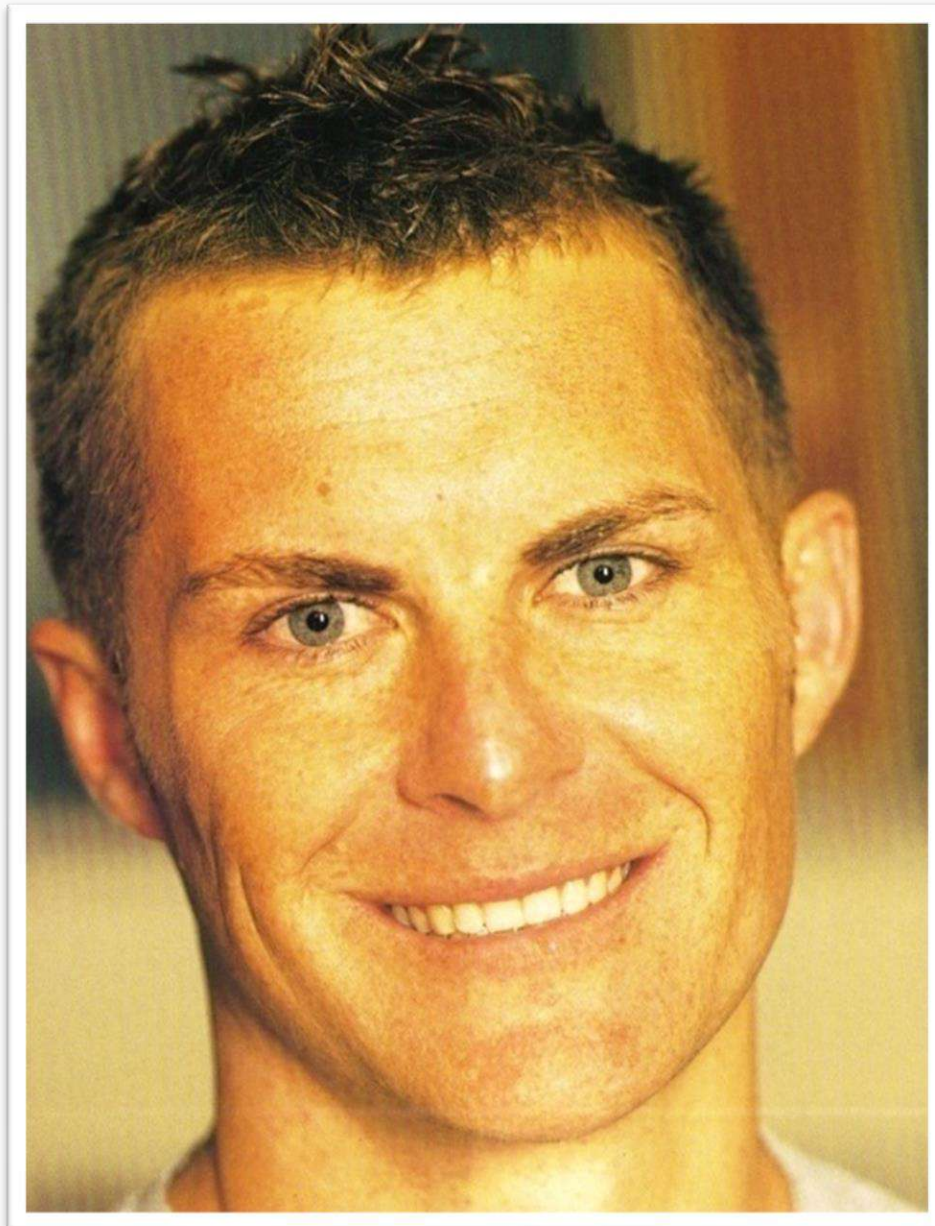
3. Tronco y piernas

4. Palmas de las manos

5. Háptica

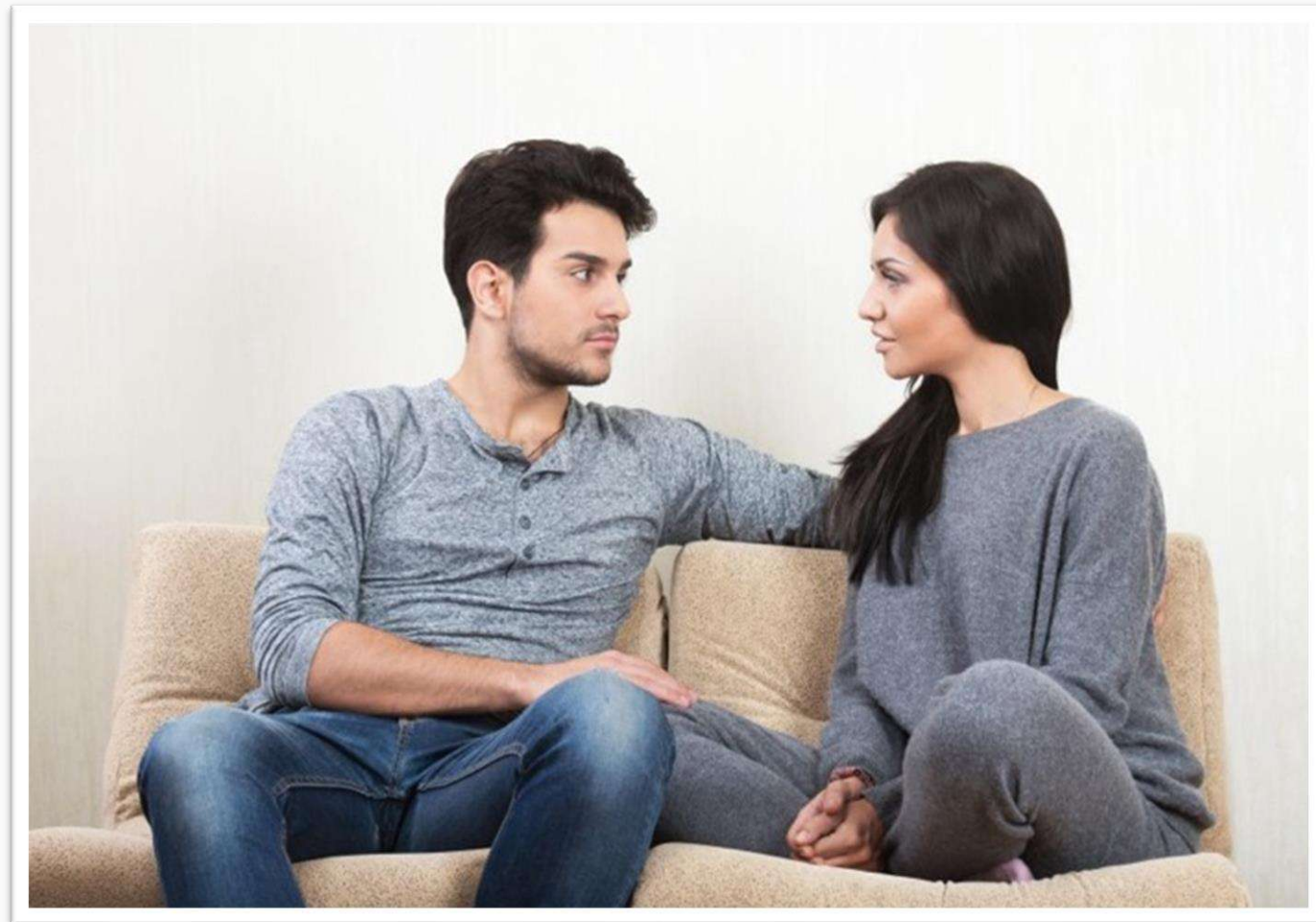


# 1. y 2. mirada y rostro





### 3. El tronco y las piernas



## 4. Las palmas de las manos



## 4. Las palmas de las manos



# Práctica

# 5. Háptica





*Quando fue  
prohibido  
tocarse*



# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



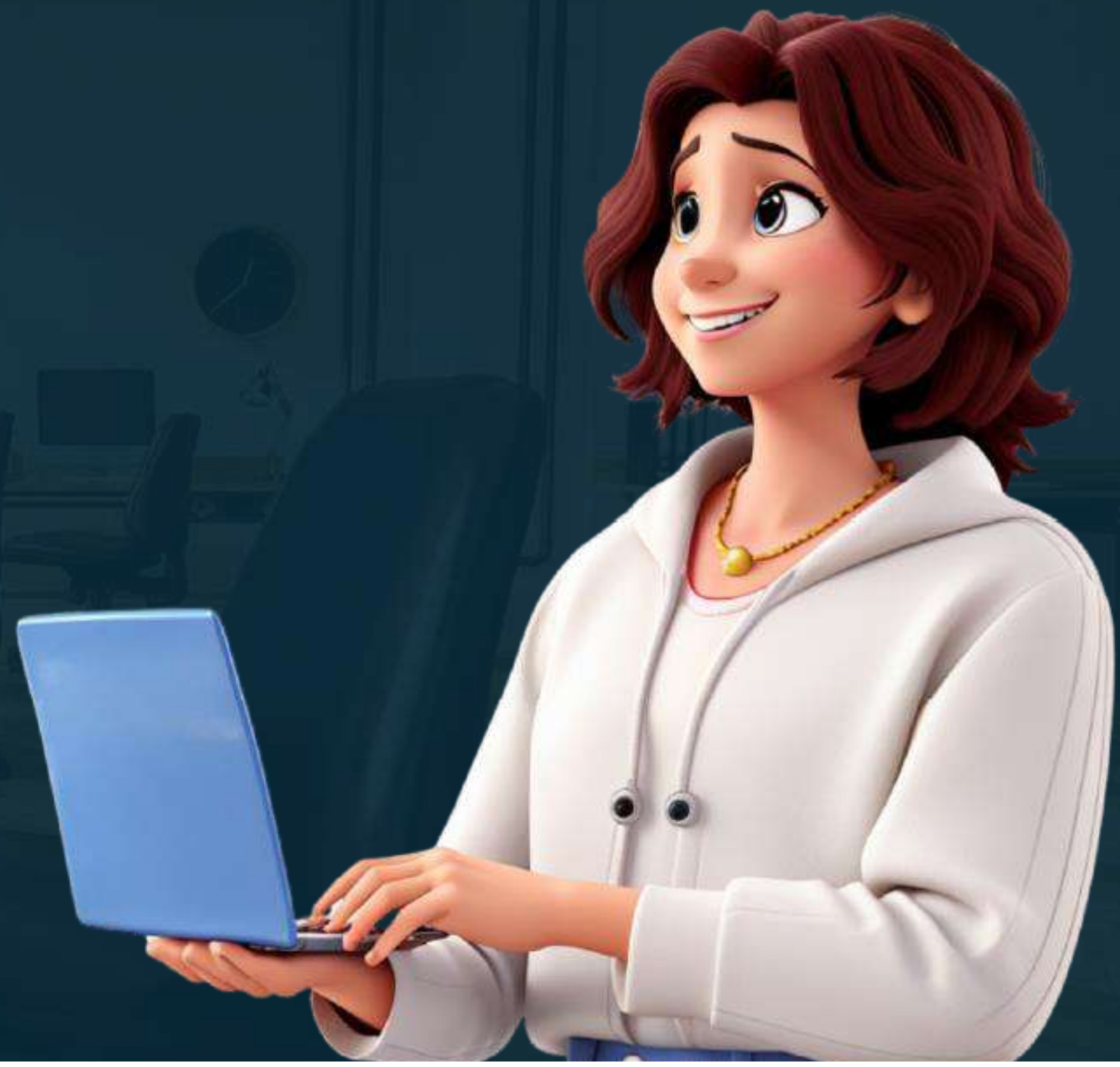
Mailings



Juegos  
digitales



Videos



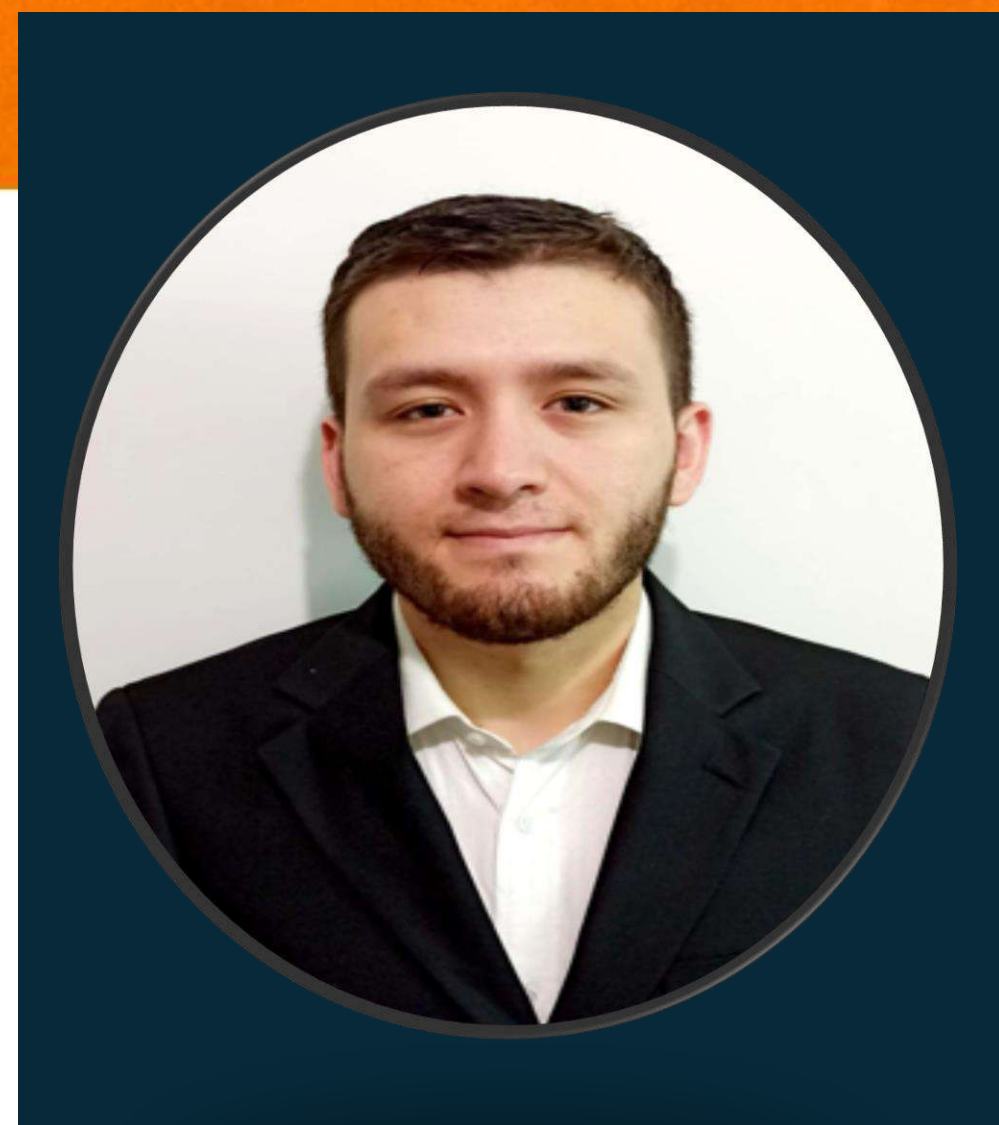
VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA





# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*



## Nombre del experto

### Anderson Parra Hernández

**PERFIL PROFESIONAL:** Tecnólogo en S.O. Médico y Psicólogo.  
Especialista en G. de la SST - Est. Maestría en Administración en Salud.  
Docente Universitario – Asesor en SST - Instructor de simulación.  
Líder de la comunidad nacional de Conocimiento en Comités Técnicos  
del Sistema de Gestión de SST.

**CORREO:** [anderson.parrah@udea.edu.co](mailto:anderson.parrah@udea.edu.co)

**CONTACTO:** 219 6040

# TALLER: COMITÉS TÉCNICOS EN SST - CONSTRUCCIÓN DE REFLEXIONES ENTORNO A LAS PRINCIPALES BRECHAS DE LOS COMITÉS TÉCNICOS EN EL CONTEXTO DE LAS UNIVERSIDADES



POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

## COPASST - COCOLAB

Comunidad Nacional de  
Conocimiento en:

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

El cuidado de sí  
suma a tu vida

# TALLER: COMITÉS TÉCNICOS EN SST - CONSTRUCCIÓN DE REFLEXIONES ENTORNO

A LAS PRINCIPALES BRECHAS DE  
LOS COMITÉS TÉCNICOS EN EL  
CONTEXTO DE LAS UNIVERSIDADES

**CONVERSANDO CON  
LOS EXPERTOS**

**“Si caminas solo, llegarás  
rápido. Si caminas  
acompañado llegarás  
más lejos”**

Proverbio Africano



# 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 Ley 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. Septiembre de 2024)

*Único Reglamentario (compilatorio) del Sector Trabajo*

Decreto 1075 de 2015  
(Act. 29 de Abril de 2024)

*Único Reglamentario (compilatorio) del Sector Educación*

Resolución 0312 de 2019

*Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*



# 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 1620 de 2013

Crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.

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.



# ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES BRECHAS, DOLORES O PROBLEMÁTICAS DE LOS COMITÉS TÉCNICOS EN EL CONTEXTO DE LAS UNIVERSIDADES?

**Conformación y  
Convocatoria**

**Compromiso  
y Asistencia**

**Cumplimiento de  
las funciones  
(Funcionamiento)**

**Evidencias  
(Informes y Actas)**

**Liderazgo y  
Trabajo en equipo**

# CONVOCATORIA Y CONFORMACIÓN

¿Qué dificultades han presentado en la conformación de los comités?

*“Nadie se inscribe al comité” – “Siempre son los mismos” – “La participación en la elección es poca y no cuenta con un porcentaje representativo de los trabajadores”*



## Desconocimiento y condicionamiento

## El 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.



# CONVOCATORIA Y CONFORMACIÓN



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



**Comunidad Nacional de  
Conocimiento en:**

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

**El cuidado de sí  
suma a tu vida**



# MANTENIMIENTO, COMPROMISO Y ASISTENCIA

## “PARITARIOS”

Representación UNO a UNO por la dirección y por los trabajadores.

## “COMITÉ”

“Órgano de representación y trabajo en equipo”.

## “ESTÍMULOS”



## ORGANIZACIÓN Y PLAN DE TRABAJO DEFINIDO

Funciones  
Claras y  
establecidas.



Orden del día  
previo, ojalá  
en un plan  
anual.

Espacios de los  
encuentros y  
reuniones.  
Quórum.



# FUNCIONAMIENTO Y OPERATIVIDAD

## 2. “Funciones claras y que se traduzcan en acciones”

## 1. “Validar a todos los miembros”

Resolución 2013 de 1986. Art. 9, 12 y 13

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

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

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

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

Resolución 652 de 2012. Arts 7 y 8



# ¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL?

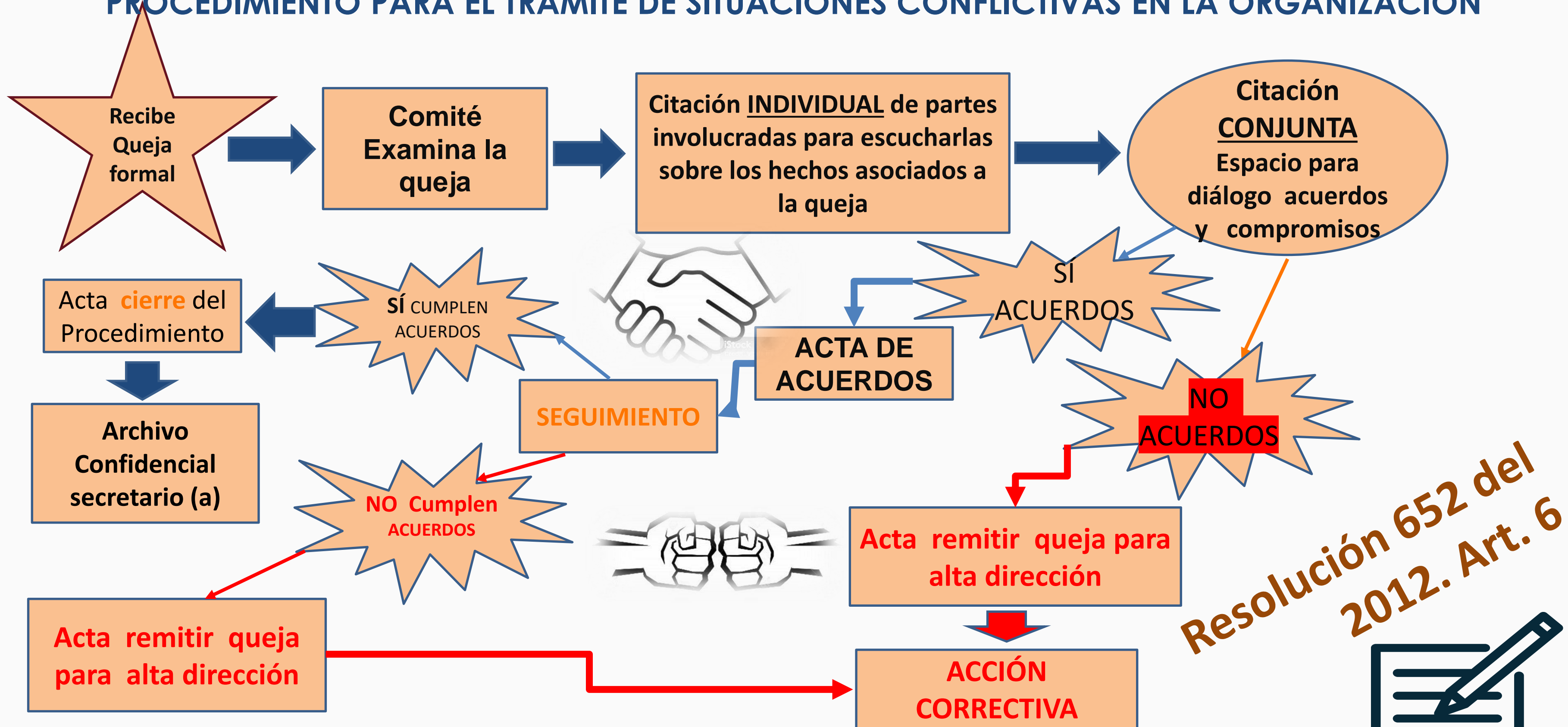
Res 652/2012

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los hechos específicos de las quejas que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
3. Escuchar a las partes involucradas.
4. Adelantar los procedimientos necesarios para llegar a una solución.
5. Formular un plan de trabajo para prevenir todo tipo de acoso laboral, garantizando en todo momento el cumplimiento de los compromisos mutuos para la convivencia laboral, acordados de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 17.123.
6. Hacer seguimiento a los acuerdos pactados.
7. En aquellos casos en los que persista el acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral deberá recomendar a la empresa, en el sector público, que cumplan las resoluciones formuladas o la conducta que prescribe el artículo 17 de la Ley 17.123, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la dirección de la empresa, con lo que el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar al trabajador ante el juez competente.

TRANSFORMACIÓN: GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL.  
¿Medida preventiva, correctiva o sancionatoria?

# FUNCIONES BÁSICAS DEL COCOLAB

## PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE SITUACIONES CONFLICTIVAS EN LA ORGANIZACIÓN



1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

# CATARSIS

## FORMATO SUGERIDO PARA PRESENTAR QUEJAS RELACIONADAS CON SITUACIONES DE CONFLICTO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Nombre del empleado (No se aceptan anónimos):

Documento de Identidad:

Dependencia:

Cargo:

Correo electrónico:

Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa)

### 1. RELACIÓN DE LOS HECHOS CONS

1.1. Describa todos los elementos en los que se fundamenta la queja (de sujeto (quién o quiénes), tiempo (cuánto tiempo), lugar, circunstancias, cualquier otra que considere pertinente. (Se solicitará posteriormente la ampliación de la información)

1.2 ¿Cuenta usted con alguna prueba? ¿(cual(es)? Relaciónelas y adjúntelas

**Firma del empleado:**

**Nombre:**

**USO EXCLUSIVO DEL COMITÉ**

**Recibe:**

**Firma:**

**Nombre:**

# EXAMINAR LA QUEJA

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada (RES. 652 DE 2012)

## ¿ES COMPETENCIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL?

¿Constituye una situación de acoso laboral? ¿Constituye una situación conflictiva entre dos colaboradores de la organización?

¿Será una situación que debe abordar el COMITÉ DE CONVIVENCIA ESCOLAR? **LEY 1620 DE 2013 - Decreto 1075 de 2015.**

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

Ley 1010 del 2006 – Artículo 2 - Artículo 7 - Artículo 8.

# ESCUCHAR A LAS PARTES INVOLUCRADAS

**3. Escuchar** a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

- Mapeo individual del Conflicto – Caracterizar la queja del denunciante
- Comunicación No Violenta - Un mensaje de vida (Marshall B. Rosenberg).

HECHO	EMOCIÓN	NECESIDAD	PROPUESTA

**Ambas partes deben describir la situación (los hechos) y las circunstancias alrededor de los mismos – Solicitud por escrito.**





# CITACIÓN CONJUNTA DE LAS PARTES - ACUERDOS

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.

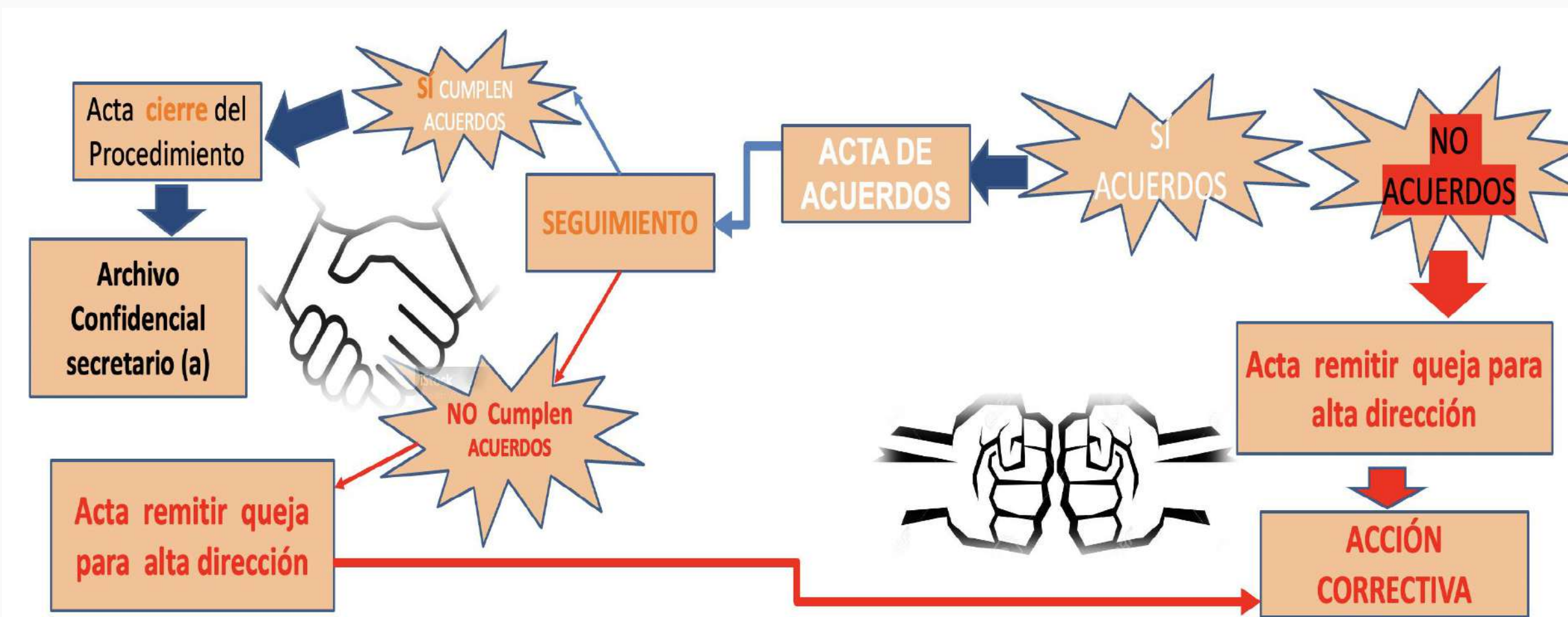
## Mediación - Conciliación – Manejo del conflicto

1. Aprender a no agredir: control
2. Aprender a comunicarse: reconocer
3. Aprender a interactuar: comprender
4. Aprender a decidir en grupo: concertar
5. Aprender a cuidarse: bienestar personal
6. Aprender a cuidar el entorno: bienestar laboral
7. Aprender a valorar el saber cultural y académico



6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando el cumplimiento de lo pactado.

7. En aquellos casos en que NO se llegue a un acuerdo entre las partes o NO se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar.



# FUNCIONES BÁSICAS DEL COPASST

a. Proponer medidas y actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo (PROMOCIÓN DE LA SALUD).

b. Proponer y participar en actividades de **capacitación** en salud ocupacional (**PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES**).

c. **Colaborar** con los funcionarios de SST en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes (APOYAR LA GESTIÓN EN SST).

d. Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de SST debe realizar la empresa y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.

e. Colaborar en el análisis de las causas de los AT y EP y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado (SG-SST).

f. Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control (**INSPECCIÓN**).

g. Estudiar y considerar **las sugerencias que presenten los trabajadores** en materia de SST.

h. Servir como organismo de **coordinación** entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional (**COMUNICACIÓN Y ENLACE**).

Resolución 2013  
del 1986. Art. 11.



# FUNCIONES COMPLEMENTARIAS DEL COPASST

L. Las demás funciones que le señalen las normas sobre SST.

- Art. 22. Obligaciones de los trabajadores: e) Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional (**Decreto Ley 1295 de 1994**)
- Participar en las investigaciones de los AT (**Resolución 1401 de 2007**).
- Recibir por parte de la ARL copia de la comunicación de mora, en caso de presentarse (**Ley 1562 de 2012**).
- Política, presupuesto del SG-SST, Capacitación, identificación de riesgos, gestión del cambio, auditorías, Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mejora continua (**Decreto 1072 de 2015**).
- Estructura, elección y funcionamiento de los COPASST en el sector educativo (**Decreto 1075 de 2015. Capítulo 3. SST. Sección 5. COPASST**).
- Papel del COPASST en el cumplimiento de estándares mínimos (**Resolución 0312 de 2019**).

¿La norma nos está alejando del objetivo?

# EVIDENCIAS (INFORMES Y ACTAS).

## COPASST

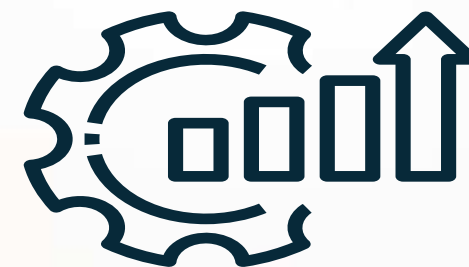
- c. **Colaborar** con los funcionarios de SST en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los **informes correspondientes**.
- i. Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales (**ANÁLISIS DE INDICADORES**).
- k. Mantener un archivo de las actas.

## COCOLAB

- 8. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el **informe anual de resultados** de la gestión del comité de convivencia laboral.
- 9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y SST.
- 10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas.

**“Son herramientas, medios... NO FINES”**

## CUSTODIA Y EVIDENCIA DOCUMENTAL



# LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

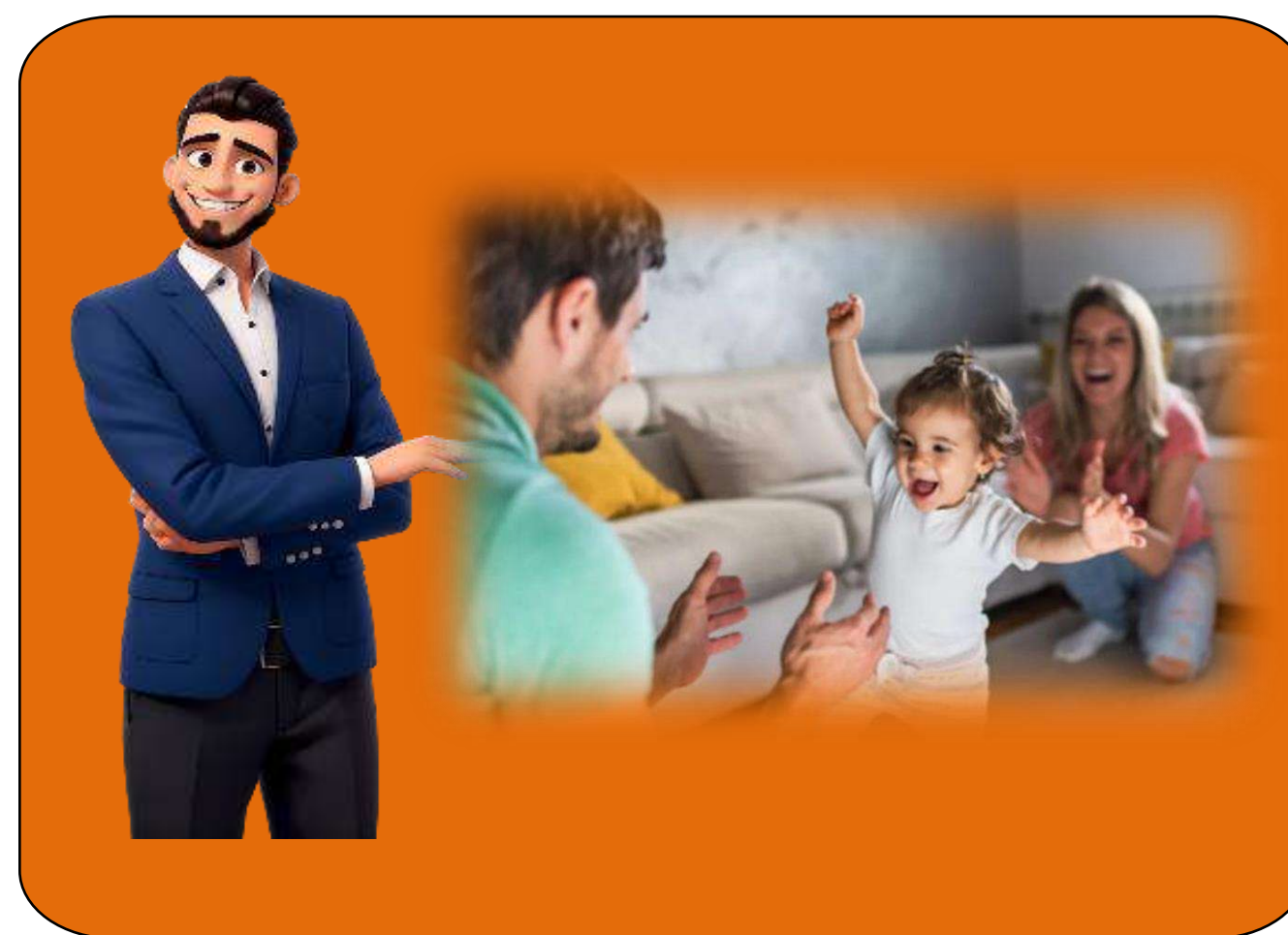
“PERO SÍ TODOS VIENEN Y FIRMAN” – “EL PRESIDENTE NO LE VE IMPORTANCIA A QUE NOS REUNAMOS” - “ES QUE EL SST, NUNCA PUEDE EN LOS HORARIOS”



**Compromiso de los miembros.**

**Liderazgo del responsable del SG-SST**

**Compromiso de los colaboradores**



COMPETENCIAS  
ACTITUDINALES,  
COMPORTAMENTALES  
Y FORMATIVAS



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

# ¿Qué labor desempeño frente a los comités técnicos del SG-SST en mi universidad?



# 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



# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*

## Experto Líder:

**Andres Guzman**

## Perfil Profesional:

- Magister Int. Tránsito, Transporte y Seguridad Vial
- Perito experto en pruebas de Alchohemia
- Especialista en Movilidad y Transporte
- Profesional SST
- Perito en Técnicas Terapéuticas
- Auditor ISO 39001/2016
- Consultor y formador especializado en Seguridad Vial
- Docente Universitario
- Conferencista nacional e internacional

 [svauditor@outlook.com](mailto:svauditor@outlook.com)

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



# Herramienta de auto-gestión

## Plan Estratégico de Seguridad Vial - **PESV**







**PROBLEMÁTICAS Y SOLUCIONES EN LA GESTION DEL**  
**PLAN ESTRATEGICO DE**  
**SEGURIDAD VIAL**

# PROBLEMÁTICAS Y DESAFÍOS EN SV-PESV

## Problema 1 “Las cifras”

UsuarioVía	Año 2023	Año 2024	Variacion	V%
Peatón	1,132	1,149	17	1.50 %
Usuario de otros	26	36	10	38.46 %
Usuario de V.Individual	397	401	4	1.01 %
Sin Información	5	2	-3	-60.00 %
Usuario T.Pasajeros	78	73	-5	-6.41 %
Usuario T.Carga	127	111	-16	-12.60 %
Usuario de bicicleta	282	249	-33	-11.70 %
Usuario de moto	3,369	3,217	-152	-4.51 %
<b>Total</b>	<b>5,416</b>	<b>5,238</b>	<b>-178</b>	<b>-3.29 %</b>



Víctimas por Actor Vial

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

Para visualizar los datos por año del usuario de la vía es necesario escoger el año correspondiente en la lista del inicio



# PROBLEMÁTICAS Y DESAFÍOS

## Problema 4 “Cobertura”







# RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES SV-PESV



## SOLUCIÓN 1: Las Cifras

Aprender a vivir con lo  
incontrolable

Adaptarnos

Nuevas formas de  
intervención

Profesionales afines  
(temática)\*



# **Portafolio integral**

## **Soluciones técnicas Comunidad de Seguridad Vial EDUCA**



Portafolio integral

# Soluciones técnicas en gestión de la seguridad vial

Comunidad Nacional de Conocimiento en  
gestión de la Seguridad Vial

# Tabla de contenido



**01**

## Componente educativo

- 1.1** Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), 24 pasos
- 1.2** Cursos virtuales
- 1.3** Comunidad en seguridad vial
- 1.4** Ruta Naranja (educación inmersiva)
- 1.5** Simposio Nacional de Seguridad Vial



**02**

## Componente comunicativo

- 2.1** Material gráfico:
  - Afiches
  - Mailings
  - Piezas informativas



**03**

## Soluciones técnicas en SST

- 3.1** Juegos serios en SST
- 3.2** Posiplay- educación auditiva
- 3.3** Material Complementario:
  - Videos
  - Guías académicas
  - Cartillas educativas

# Herramienta EDUCA

## PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL PESV

*Más de 200 páginas de recursos*

# Estructura del PESV



**Los 24 pasos que son la base estructural del PESV.** Por cada paso hemos diseñado una guía práctica que sirve a cada líder PESV, integrantes del comité de seguridad y al líder de SST, tener mayor claridad al momento de diseñar cada paso en función de la misionalidad y tamaño de la organización (1 guía estratégica para cada paso del PESV)

## **GUÍAS PESV**

Por cada paso del PESV, **aportamos pre-formatos modificables para que sean adaptadas y de auto gestión** para complementar cada paso del PESV, lo que facilita al Líder PESV y al comité de seguridad vial a desarrollar con más claridad el diseño del PESV de la organización.

- 6 guías
- 2 matrices
- 7 procedimientos
- 4 instructivos
- 6 programas
- Normograma SV-PESV
- 6 flujogramas
- Videos, pósters informativos y mucho más...

## **KITS**

También hemos estructurado **Kits complementarios para aportar a la mejora continua** en la intervención de los procesos inherentes al PESV como presentaciones, posters, formatos modificables y mucho mas.

- (kit alta gerencia)
- (kit líder PESV)
- (Kit comité de seguridad vial)
- (Kit Líder SST)
- (Kit Actores viales de la organización)



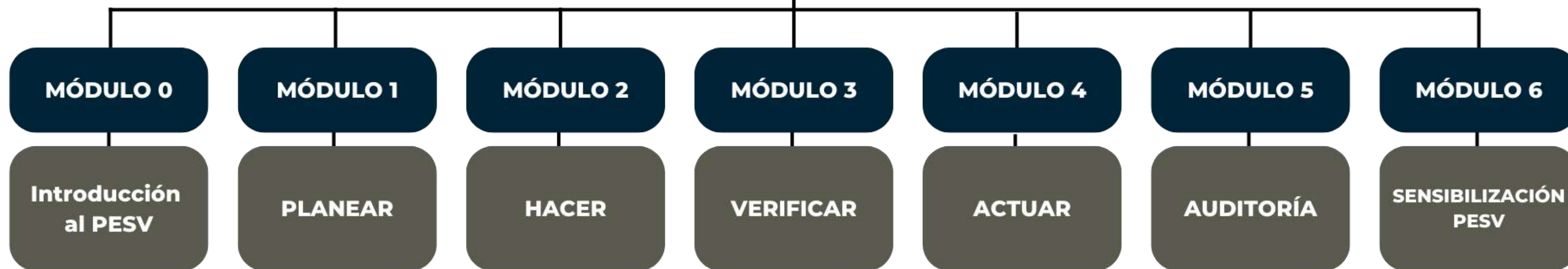
## **PROTOCOLOS**

Hemos diseñado un **protocolo practico para la autogestión de las auditorías internas y externas que se realizaran al PESV.**

(Protocolo de auto gestión en auditoría interna y externa PESV).

## HERRAMIENTA PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL PESV

### PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL







## HERRAMIENTA PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL PESV

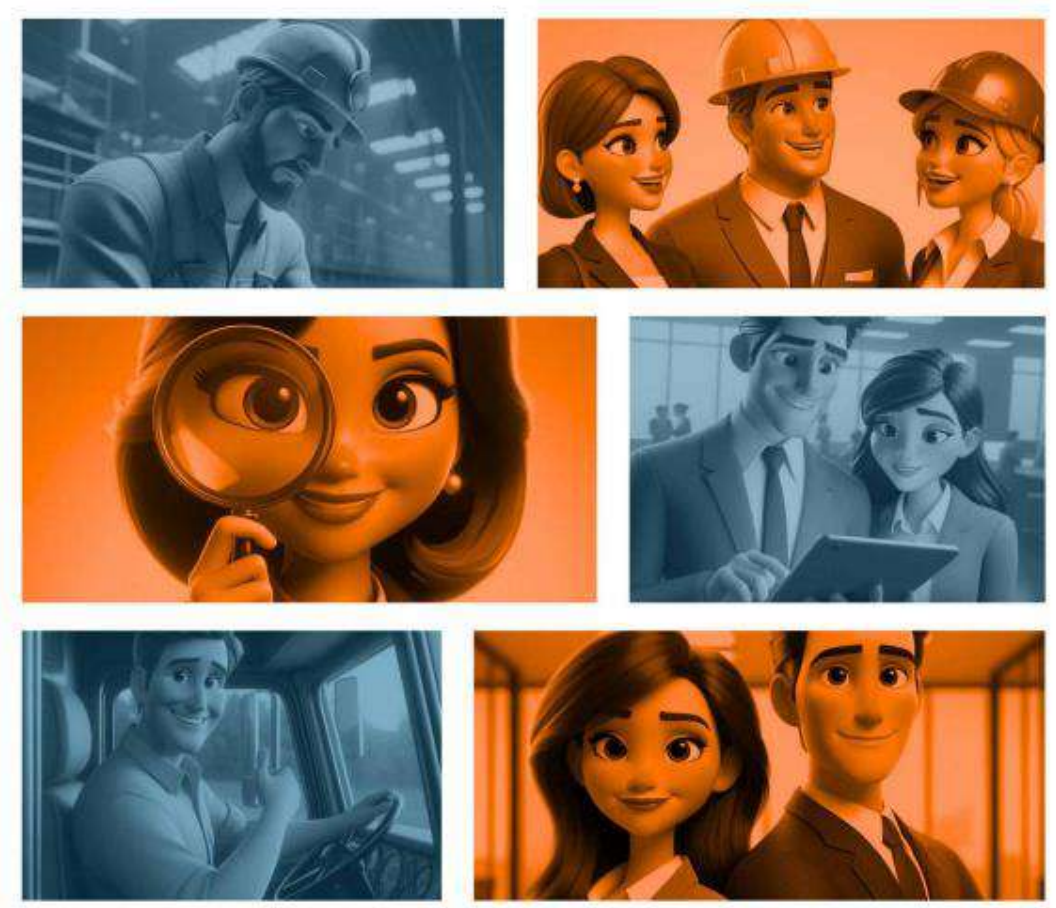


## HERRAMIENTA PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL PESV

Plan Estratégico de Seguridad Vial

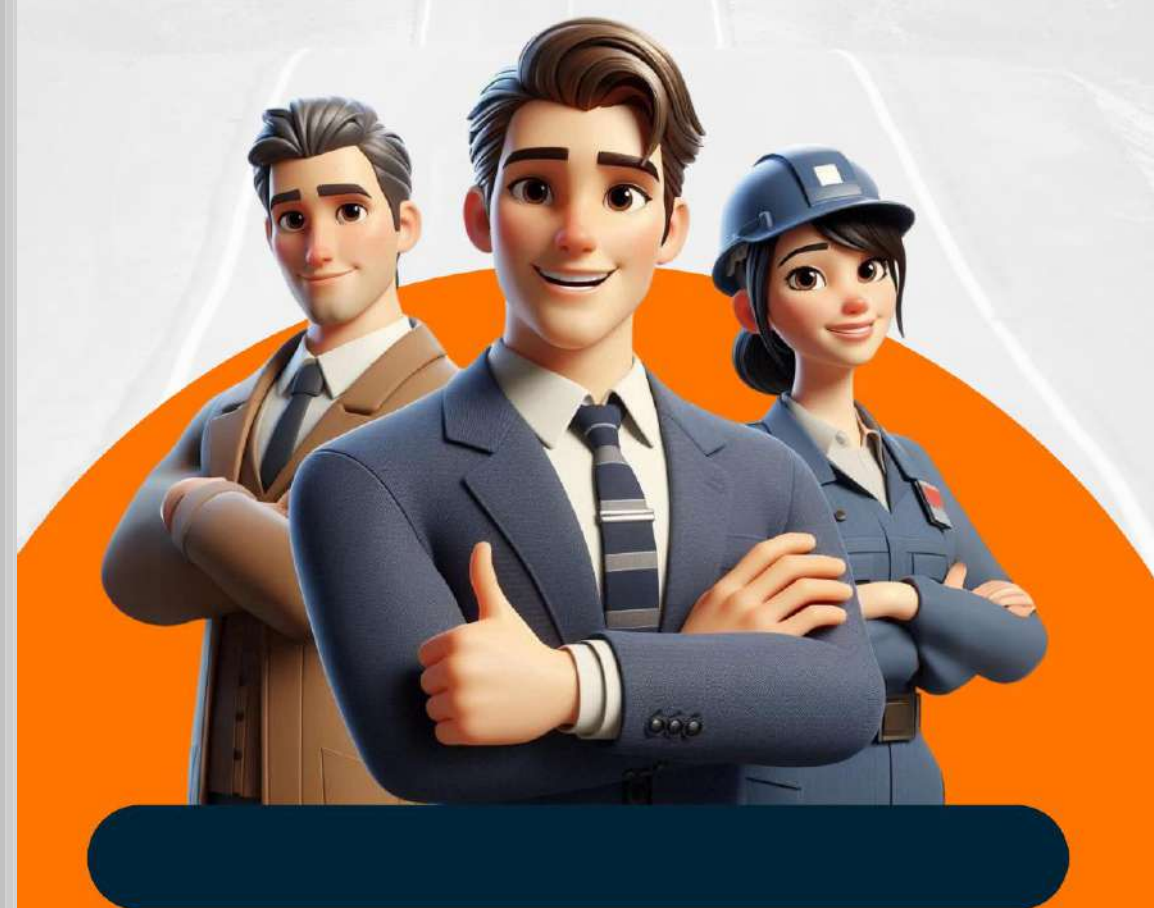
## PASO 06

Caracterización, Evaluación y Control de Riesgos



## PROTOCOLO DE AUDITORÍA

Y VERIFICACIÓN DEL PESV



KIT por una movilidad más segura

## Responsable del SG-SST



**MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES  
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)**

No. Debes de Cumple	1	No. Debes de No Cumple	0
No. Debes de Cumple Parcial	0	No. Debes de No Aplica	0
Indicador de Cumplimiento:	2%		

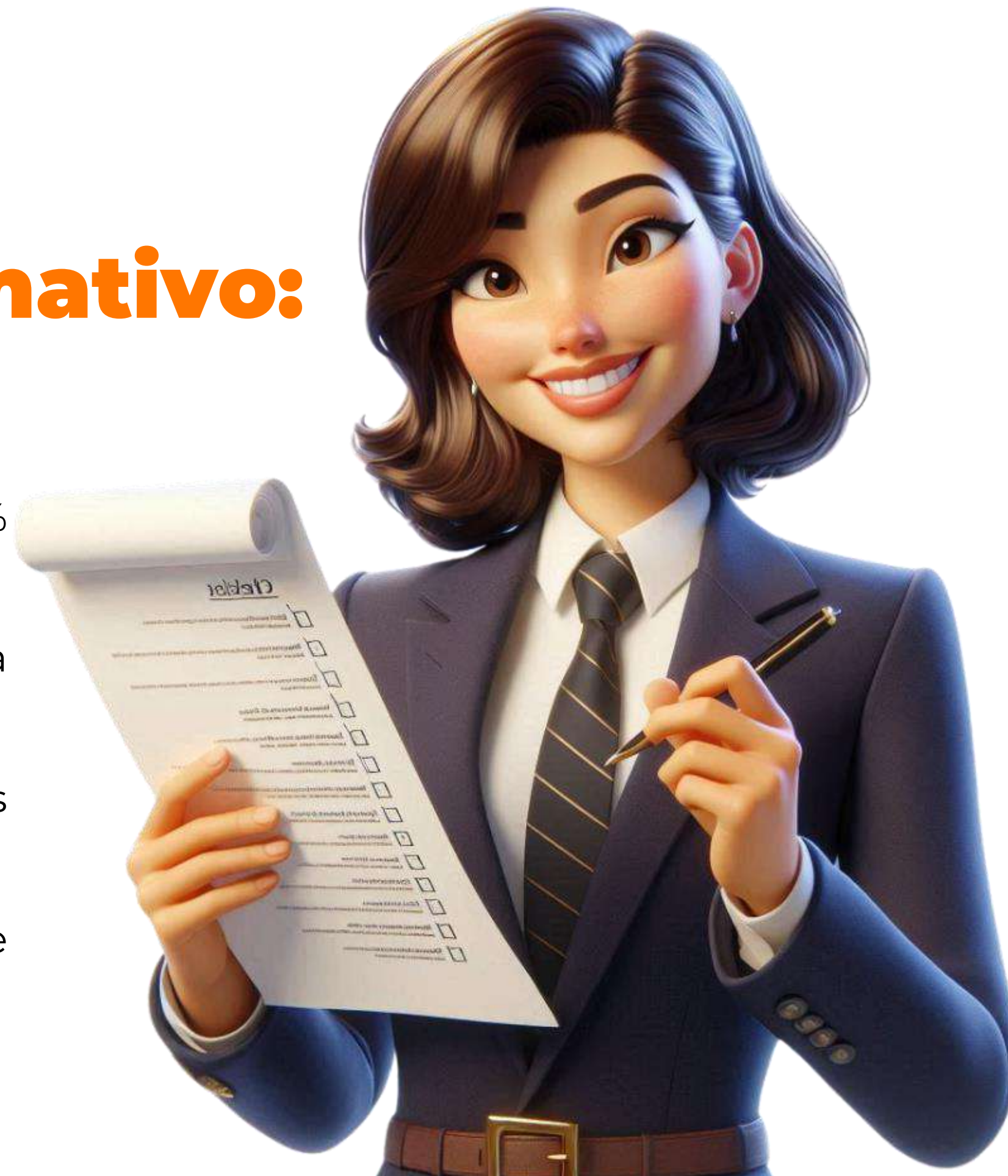
ESTADO DE CUMPLIMIENTO (Cumple, Parcial, No Cumple, No Aplica)	REQUISITOS						ARTÍCULOS ESPECÍFICOS
	TIPO	NUMERO	AÑO	ENTE EMISOR	ALCANCE	ARTÍCULOS DE APLICACIÓN DIRECTA	
	Ley	9	1979	Congreso de la República	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias	Artículo 122. Elementos de protección personal Artículo 123. Artículo 124.	Artículo 122°. Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para este, elementos de protección personal. Artículo 123°. Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad. Artículo 124°. El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la dotación, uso y la conservación de los equipos de protección personal.
	Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Artículo 170. Artículo 171. Artículo 172. Artículo 173. Artículo 174. Artículo 175.	ARTÍCULO 170. En todos los establecimientos de trabajo se suministrará a los trabajadores ropa de trabajo adecuada según los riesgos a que estén expuestos, y de acuerdo a la naturaleza del trabajo que se realice. ARTÍCULO 171. Las prendas de vestir sueltas, desgarradas o rotas, corbatas, cadenas de laveros, o pulseras de relojes, etc., no se usarán en proximidades a los elementos en movimiento de las máquinas. ARTÍCULO 172. Cuando las operaciones y/o procesos encierren un peligro de explosión o incendio, se prohibirá, durante las horas de trabajo, el uso de calzado u otros materiales inflamables. ARTÍCULO 173. Se deberán usar de preferencia camisas con mangas cortas. No se deberán llevar en los bolsillos de las prendas de vestir objetos que puedan ser proyectados. ARTÍCULO 174. Las personas expuestas a polvos inflamables, explosivos o tóxicos no usarán ropa que tenga bolsillos, bocamangos o partes vueltas hacia arriba que puedan recoger dichos polvos. ARTÍCULO 175. Se prohibirá a las mujeres el uso de calzado de tacones altos en los pisos de los establecimientos industriales, para trabajos que impliquen riesgos de tropiezos, resbalones, etc.

# Herramientas

Agregue aquí el logo de la organización	<b>PLAN ESTRATEGICO DE EGURIDAD VIAL</b>		Agregue codificación de la organización
	<b>INVESTIGACIÓN DE SINIESTROS VIALES</b>		Agregue la versión de su documento
			Agregue la fecha de su documento
<b>Consecutivo</b>	<b>000</b>	<b>Fecha del Reporte</b>	
<b>GRUPO INVESTIGADOR</b>			
<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>DOCUMENTO</b>	<b>FIRMA</b>
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>			
<b>Fecha del Accidente</b>		<b>Hora del Accidente</b>	
<b>Día de la semana</b>		<b>Jornada en la que sucede (Normal / Extra)</b>	
<b>Persona que Notificó el Accidente</b>		<b>Sitio Exacto del Accidente</b>	
<b>DESCRIPCION DEL ACCIDENTE</b>			
<b>CATEGORIA</b>			<b>CLASIFICACION</b>

## Nuestro enfoque formativo:

- La herramienta PESV debe ser auto gestionable 100% por cada organización.
- Todo el contenido debe ser 100% adaptado a la misionalidad, tamaño y razón social de la organización.
- Todo el material es exclusivo para las empresas afiliadas a la ARL POSITIVA.
- La herramienta PESV tiene el objetivo fundamental de la mejora continua...



# Propuesta de Trabajo

## PESV 2025



# Plan 2025



Mesas de trabajo para aplicar la mejora continua del diseño e implementación PESV 2025 en cada organización (Reunión trimestral)



Mesas de trabajo conjuntas con representación de las autoridades, ARL POSITIVA y de las organizaciones (Reunión trimestral y/o semestral)



Escuela de formación para certificar auditores PESV



Escuela de formación especializada para auditores certificados



Congreso de Salud mental en la movilidad (Expertos nacionales e internacionales de la salud y la movilidad)

# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



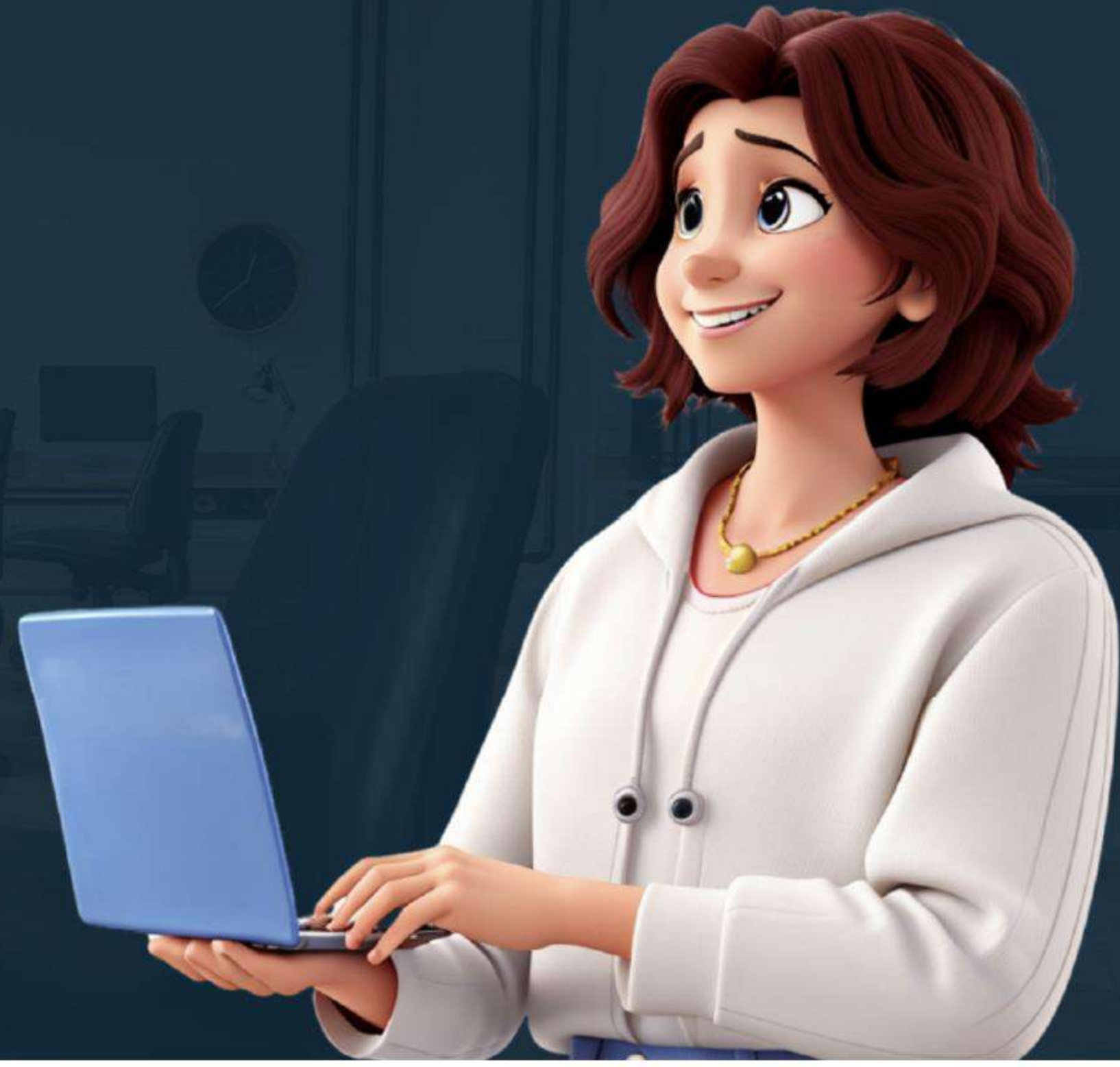
Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*



## **CARLOS LUIS AYALA CACERES**

Abogado U. Santo Tomás, especialista en derecho laboral U. Nacional, especialista en SST. U. Rosario, Maestría en Derecho del Trabajo y Doctor en Derecho en la Universidad Alfonso X El Sabio (Madrid, España).

Autor de la obra Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales, vinculado al Ministerio del Trabajo como Coordinador Medicina Laboral, catedrático de Maestría y Postgrado en las universidades Nacional, Sergio Arboleda, Rosario, Nariño y U. Cartagena, entre otras.

**TEMA:**

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CONFORME AL  
DECRETO 1072 Y 1075 DE 2015, EN UNIVERSIDADES.**

# CONTENIDOS

1. Conformacion del SSST.
- 2 Jerarquia normas.
3. Tribunales .
4. Responsabilidades.
5. Vinculación personas con discapacidad.

# CONTENIDOS

6. Rehabilitación.

7 Alcohol y drogas.

8. Reporte y aviso .

9. Que solicitar a una ARL.

10. Trabajo virtual.

11. Taller.

**DECRETO 1075 DE 2015 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

El Decreto 1075 de 2015, compila y organiza la normativa aplicable al sector educativo en Colombia, centralizando en un solo texto el marco jurídico vigente.

Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, y su objetivo principal es unificar y clarificar las normas, facilitando la consulta y aplicación tanto para instituciones educativas como para el personal administrativo y docente.





La descentralización implica cambios en la administración de personal, como la creación de nuevas plantas de personal adecuadas al régimen territorial. Esta autonomía permite que cada entidad territorial administre recursos y establezca políticas de acuerdo a sus necesidades locales, respetando siempre la normatividad vigente.



**Obligaciones de las instituciones educativas:** Las instituciones educativas están obligadas a implementar medidas de seguridad y prevención de riesgos en el trabajo, conforme a la Ley **1562 de 2012** y otras disposiciones aplicables.

**Medidas de prevención y seguridad en el trabajo:** Las medidas de prevención abarcan desde la formación del personal en temas de seguridad hasta la creación de procedimientos para actuar en casos de emergencia. Las instituciones deben realizar evaluaciones de riesgo regularmente y tomar las medidas necesarias para proteger la integridad física y emocional de sus empleados.

**Afiliación y cobertura de los trabajadores:** Todos los trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales a través de una ARL (Administradora de Riesgos Laborales), que proporciona cobertura en casos de accidente o enfermedad laboral. Este sistema cubre tanto los riesgos inherentes a la función laboral como situaciones imprevistas.

**Responsabilidades de las entidades educativas y el papel de las ARL:** Las instituciones educativas tienen la obligación de afiliar a su personal a una ARL y de informar cualquier incidente o accidente laboral. Las ARL, a su vez, son responsables de gestionar la atención médica en caso de accidentes de trabajo, ofreciendo indemnizaciones y otros beneficios en caso de incapacidad o pérdida de capacidad laboral.

# **1. CONFORMACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.**



## **2. JERARQUIA DE LAS NORMAS EN SST.**



**PREGUNTA:**

**QUE NORMA PRIMA EN COLOMBIA EN RIESGOS LABORALES PARA DOCENTES AFILIADOS A UNA ARL DE UNA UNIVERSIDAD.**

- A) CONSTITUCION.**
- B) LEY .**
- C) COMUNIDAD ANDINA (CAN).**
- D) EL DECRETO 1075 DE 2015.**

## **ESCALA NORMATIVA.**

**1. CAN. *Aplicación prevalente.***

**2. CONSTITUCION.**

**3. LEY. ( Ley 361 de 1997).**

**4. DECRETOS.**

**5. RESOLUCIONES.**

**6. CIRCULARES.**

**7. PROTOCOLOS.**



# **NORMAS UNIFICADAS**

## **PREGUNTA:**

**COMO SE LEE . Artículo 2.2.4.2.2.5 del Decreto 1072 de 2015.**

**ARTÍCULO 2.2.4.2.2.5. *Afiliación por intermedio del contratante.*** El contratante debe afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales a los contratistas objeto de la presente sección, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 3 del artículo [2](#) de la Ley 1562 de 2012. El incumplimiento de esta obligación, hará responsable al contratante de las prestaciones económicas y asistenciales a que haya lugar.

<b>L I B R O</b>	<b>P A R T E</b>	<b>T I T U L O</b>	<b>C A P I T U L O</b>	<b>S E C C I O N</b>	<b>A R T I C U L O</b>
----------------------------------	----------------------------------	--	--	--	--

## **PREGUNTA:**

**COMO SE LEE . Artículo 3.1.1 del Decreto 1072 de 2015.**

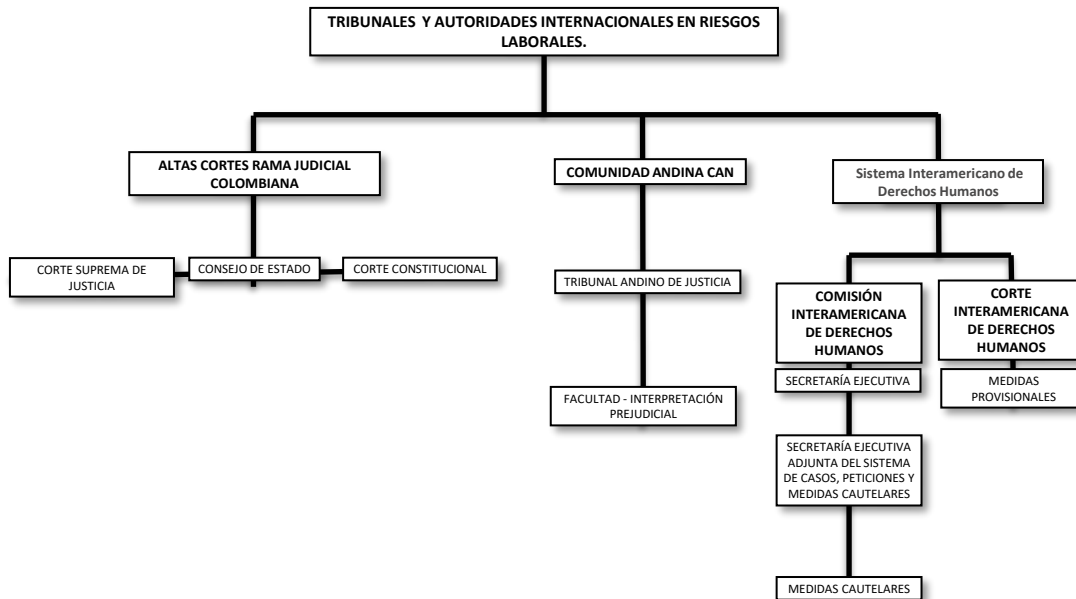
**ARTÍCULO 3.1.1. *Derogatoria Integral.*** Este Decreto regula íntegramente las materias contempladas en él. Por consiguiente, de conformidad con el art. 3 de la Ley 153 de 1887, quedan derogadas todas las disposiciones de naturaleza reglamentaria relativas al sector Trabajo que versen sobre las mismas materias, con excepción, exclusivamente, de los siguientes asuntos:

## **PREGUNTA:**

**UN PROFESOR DE UNIVERSIDAD CON DISCAPACIDAD PUEDE RECURRIR ANTE QUE ORGANISMOS O TRIBUNALES POR UN MAL DESPIDO.**

- A) CORTE CONSTITUCIONAL.**
- B) TRIBUNAL ANDINO DE JUSTICIA.**
- C) CIDH.**
- D) TODOS LOS ANTERIORES**

### **3. TRIBUNALES Y AUTORIDADES INTERNACIONALES.**



<p><b>ORGANIZACIONES DE DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consejo Presidencial Andino</li> <li>• Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores</li> <li>• Comisión de la Comunidad Andina</li> </ul>	
<p><b>ÓRGANOS E INSTITUCIONES COMUNITARIAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina (TJCA).</li> <li>• Parlamento Andino.</li> <li>• Secretaría General.</li> <li>• Banco de Desarrollo de América Latina- CAF.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fondo Latinoamericano de Reservas</li> <li>• Organismo Andino de Salud</li> <li>• Universidad Andina Simón Bolívar</li> <li>• Convenio Simón Rodríguez</li> </ul>
<p><b>INSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTIVAS DE LA SOCIEDAD CIVIL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consejo Consultivo Empresarial.</li> <li>• Consejo Consultivo Laboral.</li> <li>• Consejo Consultivo de Pueblos Indígenas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consejo Consultivo Andino de Autoridades Municipales</li> <li>• Mesa del Pueblo Afrodescendiente de la CAN</li> <li>• Mesa Andina de Consumidores</li> </ul>



## La Supranacionalidad en Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia:

- a) Decisión 584 de 2004: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Resolución 957 de 2005: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Ley 1562 de 2012. Base de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 1072 de 2015. Norma compilado en S.S.T

Resolucion 3077 de 2022. establece el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031.

## **SENTENCIAS DE LA SUPRANACIONALIDAD DE LA CAN.**

- 1. Sentencia: C-228 DE 1995.**
- 2. Sentencia: C-137 DE 1996.**
- 3. Sentencia: C-231 DE 1997.**
- 4. Sentencia: C-227 DE 1999.**
- 5. Sentencia: C-254 DE 2014.**
- 6. Sentencia: C-234 DE 2019.**

## TRIBUNAL DE JUSTICIA

El Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina (TJCAN) es un organismo jurisdiccional del proceso de integración andina el cual inició sus funciones el dos de enero de 1984 y el 10 de marzo de 1996 cambió su nombre a **Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina** mediante el protocolo de Trujillo. Actualmente la sede se encuentra en la ciudad de Quito en Ecuador.

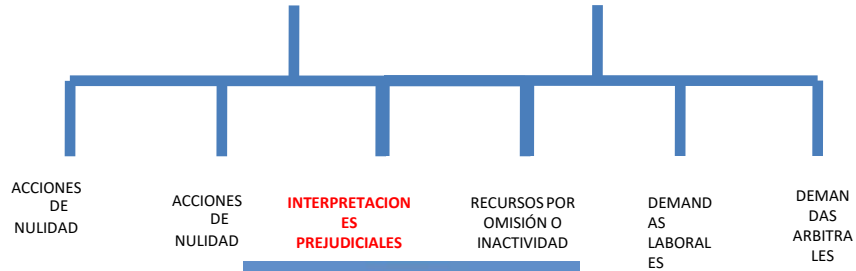
## ORGANIZACIÓN DEL TRIBUNAL DE LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

### Decisión 472 de la Comisión de la Comunidad Andina Artículo 6

1. Estará conformado por cinco (5) Magistrados, quienes deberán ser nacionales de origen de los Países Miembros, quienes serán designado por ternas presentadas por cada País Miembro; serán designados por un periodo de seis años, se pueden renovar cada tres años y solo podrán ser reelegido una sola vez.
2. Los Magistrados tendrán un primer y segundo suplente que lo reemplazara en casos de ausencia definitiva o temporal. Los suplentes deberán reunir las mismas calidades que los Magistrados principales y deberán ser designados en la misma fecha, forma y periodo a los principales.
3. El Tribunal nombrará su secretario y el personal necesario para el cumplimiento de sus funciones y presentará informes anuales al Consejo Presidencial Andino, al Consejo Andino ministros de Relaciones Exteriores y a la Comisión



## COMPETENCIA TRIBUNAL ANDINO.



**COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS  
HUMANOS.**

**CIDH.**



**CIDH**  
Comisión Interamericana  
de Derechos Humanos



## **La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (por sus siglas CIDH).**

Es un organismo autónomo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) encargado de promover y proteger los derechos humanos en las Américas.

Creada en 1959 por la OEA .

## **CIDH- para recurrir se debe tener en cuenta:**

- Proceso Gratuito
- No requiere un abogado
- Evalúa exclusivamente casos con posibles violaciones a los derechos protegidos
- La denuncia puede ser presentada por cualquier persona
- En el idioma del estado .

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO DERECHO  
FUNDAMENTAL.**

## **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL (OIT).**

Reunión 110 de la Conferencia Internacional del trabajo (27 mayo y 11 de junio de 2022). ESTADOS comprometidos con respetar y promover el principio de un entorno de trabajo seguro y saludable.

## **CONVENIO 155 DE LA OIT (1981). Trámite de ratificación.**

- **La Política debe hacer efectiva la garantía de la Seguridad y Salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo. (Lugares, herramientas seguras, insumos adecuados para la operación; EPP adecuados, relaciones seguras con las herramientas de trabajo, entre otros).**
- **El Estado debe adoptar por legislación o reglamento medidas necesarias para hacer efectiva la política de Seguridad y Salud del trabajador y Medio ambiente de trabajo seguro.**

## **CONVENIO 187 OIT, 2006. trámite ratificación.**

- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
- Política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, que garantice una mejora continua para prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, evaluando los riesgos y peligros en el trabajo, combatir su origen, los riesgos o peligros del trabajo, desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de SST.

**4. RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y TRABAJADOR DE UNA UNIVERSIDAD CON DISCAPACIDAD.**

## **PREGUNTA:**

**UN TRABAJADOR DE UNA UNIVERSIDAD SE ACCIDENTA EN EL TRABAJO EN EL AÑO 2020 Y RENUNCIA EN EL AÑO 2023, EN EL AÑO 2024, REQUIERE UNA CIRUGIA POR EL ACCIDENTE, QUIEN RESPONDE.**

- A) EL REGIMEN SUBSIDIADO.**
- B) SU ULTIMA ARL.**
- C) LA ARL DEL AÑO 2020.**



**RESPONSABILIDAD  
LABORAL**

- Surge del contrato de trabajo.
- Responsabilidad delegada del empleador a una ARL, mediante el pago de la cotización mensual
- El monto de indemnización es tarifado.
- El beneficio del trabajador como consecuencia del ATEL se ve representado mediante prestaciones económicas y asistenciales, subsidio, indemnización y pensión.
- El origen de la invalidez por ATEL y su apelación lo determina en su orden: la EPS, ARL. FONDO DE PENSIONES, la Junta Regional de Calificación de Invalidez o la Junta Nacional de Calificación de invalidez.
- Las mesadas pensionales prescriben en tres años las demás prestaciones prescriben calificación.
- No existe el caso fortuito o fuerza mayor que exonere la responsabilidad de la ARL en el accidente ni la culpa grave de la víctima.
- No importar que el vínculo laboral termine. **Ley 776 de 2002.**

## **PREGUNTA:**

**UN TRABAJADOR DE UNA UNIVERSIDAD SE ACCIDENTA POR FALTA DE INDUCCIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL .**

**Fuera de la pensión de invalidez, puede reclamar:**

- A) La ARL de cubre todo.**
- B) Si demuestra culpa patronal puede reclamar daños y perjuicios.**

**RESPONSABILIDAD  
CIVIL**

- Surge de la relación contractual art. 216 del Código Sustantivo de Trabajo.
- Responsabilidad asumida directamente por el empleador.
- El monto de los daños no se encuentra tarifado como este depende de los perjuicios causados al trabajador o a sus beneficiarios.
- Los perjuicios o daños causados al trabajador pueden ser materiales, morales o fisiológicos.
- El daño o perjuicio causado se “pretende” remediar mediante el pago en dinero (Salarios mínimos: moral).
- El proceso de demanda y apelación en su orden se realiza ante la Justicia Laboral Ordinaria.
- Prescribe a los tres años la acción.
- No puede descontar lo que le da la ARL.

## **PREGUNTA:**

**Un Director de Programa de una Universidad acosa sexualmente a su secretaria puede responder y ser sancionado por:**

- A) Comité de Convivencia laboral.**
- B) Juez penal.**
- C) Comité Paritario de SST.**

**RESPONSABILIDAD  
PENAL**

- Surge del titular del delito (personalizado).
- Responsabilidad asumida por el causante del hecho punible (empleado, Especialista en Salud Ocupacional, Miembros de la Junta de Calificación de invalides, funcionario de la ARP o trabajador).
- En el caso que sea el empleador que por culpa o por dolo causa el ATEP comete un delito que se paga en muchos casos con cárcel.
- El delito causado se pagará a través de: Pena principal Pena accesoria: retención domiciliará, pérdida del empleo público, interdicción de derecho, entre otros.
- El hecho punible puede ser realizado por acción u omisión.
- El hecho punible ha de ser realizado con dolo, culpa o preterintencional.
- El proceso penal se realiza ante la Fiscalía y Juez Penal correspondiente.
- Clase de delitos: Delitos contra la vida, delitos contra la fe pública, delitos contra la administración pública.

## **PREGUNTA:**

**Trabajador de una Universidad que falsifica incapacidad para irse de paseo, pero no cobra la incapacidad, puede cometer el delito de:**

- A) Peculado.**
- B) Falsedad.**

# Falsificar incapacidad temporal se afecta la fe pública. Prisión 16 meses.

## Juez condena a mujer que falsificó incapacidad médica

Una mujer, madre de un menor y cabeza de familia, que trabajaba en una empresa de ropa presentó el 11 de abril de 2016 una incapacidad médica por un día, supuestamente autorizada por una doctora de Salud Total. Dos semanas más tarde, la empleadora procedió a validar la autenticidad del documento con la EPS, que encontró irregularidades. Por ejemplo, que para tal fecha la mujer no aparecía en los registros de ninguno de sus tres hijos, por lo que no pudo haberse generado una incapacidad. Además, el formato entregado por la trabajadora no correspondía con el usado por la EPS. Ante estas he-

chos, Salud Total denunció a la mujer ante la Fiscalía. El este investigador determinó que el "documento presentado ante el empleador era falso".

La defensa se excusó en que no se demostró el daño o detrimento patrimonial por que no se pagó ni el importe de la incapacidad, por lo que pidió la absolución. Finalmente, el juzgado 45 penal con función de conocimiento condenó a la mujer por falsedad en documento privado, la trabajadora ofreció disculpas y dijo estar arrepentida, señalando que no pensó en la gravedad de sus actos. La Juez consideró que la procesada "confesó su culpa y/o

determinó a un tercero para elaborar documento falso incumpliendo, el cual presentó y usó ante su empleador con el propósito de justificar su ausencia laboral en abril de 2016". Sobre la representación de su abogada, aseguró que "al bien jurídico que se afecta con este delito es el de la fe pública y no el del patrimonio económico, y conforme a ello, el detrimento económico que se hubiese podido causar con estos hechos resulta irrelevante, puesto que se castiga es la configuración, la determinación y la fabricación del documento falso y el uso de ese elemento". Aunque la trabajadora ofreció disculpas, la togada le impuso

una condena de 16 meses de prisión. Además, la condenó a una pena accesorio de inhabilitación, por lo que la mujer no podrá ejercer funciones públicas durante el mismo tiempo. La defensa asegura que su cliente es madre cabeza de familia, ya trabaja en la empresa a la cual le presentó la incapacidad y no representa un riesgo para ella, por lo que pidió reducir la pena. La sostenida fue concedida, lo que implica que la mujer, si bien mantendrá su condena y tendrá el antecedente penal, no irá a prisión si muestra buen comportamiento.

Redacción Asocio

## **PREGUNTA:**

**Una Universidad despide trabajador con discapacidad sin permiso del Ministerio de Trabajo, puede ser sancionada:**

- A) No.**
- B) Si.**



**RESPONSABILIDAD  
ADMINISTRATIVA**

- Surge de la función legal de vigilancia y control en seguridad y salud en el trabajo
- Se impone multa que es asumida por el empleador.
- La sanción o multa a favor del fondo de Riesgos Laborales .
- Existen multas para el empleador trabajador y ARLs.
- La competencia para vigilar y controlar la administración del sistema de Prevención de las ARLs es de Ministerio de Trabajo.
  
- Prestación de servicios de salud es de Supersalud
  
- Dilatar el pago de prestaciones económicas de las Superfinanciera.
  
- Luego de la multa, existe un proceso de embargo por parte del Ministerio de Trabajo conforme a la Resolución 2521 del 2000.
- Suspensión de actividades.
- Cierre de empresa.

## **5. DE LA VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

# Tasa de Ocupación de PcD. en Colombia

Total PcD Ocupados según actividad	Total general
Trabajando	170.476
Realizando actividades de autoconsumo	34.022
<b>Total PcD Ocupados</b>	<b>204.498</b>

## Tasa de Ocupación por Género Personas con discapacidad PcD

Porcentaje de PcD ocupadas por Género		
Femenino	Masculino	Total
10.80%	23.70%	19.06%

# MARCO LEGAL NACIONAL

## **Ley 361 de 1997.**

Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones.

Capitulo IV – De la integración laboral, artículos del 22 al 34

## **Ley Estatutaria 1618 de 2013.**

Por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad.

Art. 13 Derecho al trabajo y a la protección social entre otros.

Decretos: 2011 y 2177 de 2017 y 392 de 2018.

# Categorías de discapacidad



# AJUSTES RAZONABLES

Ayudas en procesos



Ayudas Ergonómicas



Ayudas Tecnológicas



Ayudas en el espacio



Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Teletrabajo – Horarios Flexibles.

# Pensionados con Discapacidad

## Vinculación laboral de la persona con discapacidad pensionada por invalidez, vejez, o de sobrevivientes

La inclusión laboral de personas con cualquier tipo de discapacidad en cualquier momento de su vida, tanto en el empleo público como en el empleo en el sector privado, no implicará la pérdida o suspensión de las mesadas pensionales que reciba o pueda recibir en el futuro por concepto de pensión de invalidez, vejez o de sobrevivientes, de conformidad con el **artículo 33** de la Ley 361 de 1997.

El ingreso al servicio público o privado de una persona con discapacidad, que se encuentre pensionada por vejez, invalidez o con sustitución pensional, no implicará la pérdida ni suspensión de su mesada pensional, siempre que no implique doble asignación del tesoro público.

La persona con discapacidad que sea declarada inválida o la persona que reciba una sustitución pensional, puede recibir simultáneamente su pensión y salario-

# **BENEFICIOS LEGALES Y TRIBUTARIOS**



# AL CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

**BENEFICIOS  
LEGALES Y  
TRIBUTARIOS  
LEY 361/97**

## 1 GANA DINERO 1

**GANAN** deducción de la renta del 200% del valor del salario y prestaciones.

Si contrata trabajadores con limitaciones de más del 25%.



**GANAN** disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar.

Si emplea aprendices con limitación de más del 25%.



**GANAN** preferencia en licitaciones, adjudicación y celebración de contratos públicos y privados, cuando está en igualdad de condiciones con otras empresas.

Si el 10% de sus empleados está en condición de discapacidad.



**GANAN** prelación para recibir créditos o subvenciones del Estado.

Si orienta esos créditos o subvenciones a programas que den empleo a personas con discapacidad.



(Ley 361 de 1997, Ley 789 de 2002.)



# Beneficios para las Empresas

- Tributarios de la Ley 361 de 1997 : Colcafé hizo pagos laborales a personas con discapacidad en 2012 por \$ 367.700.760 y recibió beneficios tributarios por \$ 242.682.591 ( 66%) AÑOS 2012 a 2016 cerca de \$ 1. 500 Millones.
- Municipio de Medellín: Beneficios deducibles del impuesto de industria y comercio, avisos y tableros, descuento de la base gravable anual.
- Clima Organizacional.
- Reputación Corporativa.
- Es una excelente práctica de Innovación Social (sostenible).

# **MINISTERIO DEL TRABAJO**

**Decreto 392 del 26 de Febrero de  
2018**

**Sobre Incentivos en los Procesos  
de Contratación en favor de  
Personas con Discapacidad**

# Decreto 392 del 26 de Febrero de 2018

*"Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad"*



El numeral 1 establece que el Gobierno nacional, a través del **Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público** expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública y concurso de méritos,.



El numeral 8 establece que el Gobierno nacional debe fijar mediante **decreto reglamentario** en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, **un sistema de preferencias que contemple un puntaje adicional** a quienes demuestren la vinculación de personas con discapacidad.

## REQUISITOS PARA PUNTAJE ADICIONAL


Las entidades estatales deberán otorgar el uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones

Mintrabajo certificará el número de PcD en la planta de personal – certificado con vigencia de 6 meses

Vigencia. Se aplicará a los procesos de contratación, cuyo aviso de convocatoria sea a partir del 1 de junio de 2018

## Asignación del puntaje adicional, así:


Número total de trabajadores de la planta de personal del proponente	Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido
Entre 1 y 30	1
Entre 31 y 100	2
Entre 101 y 150	3
Entre 151 y 200	4
Más de 200	5

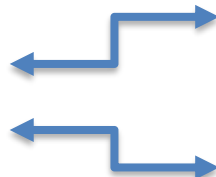
	<b>PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL</b> <b>FORMATO CERTIFICACIÓN DE VINCULACIÓN DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b>	Código: MCFP000-AB01P01 Versión: 2.0 Fecha: Octubre 19 de 2010 Página 1 de 1								
	<b>EL SUSCRITO (CARGO)</b> <b>DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE (DEPARTAMENTO)</b>									
	<b>A QUIEN INTERESE</b>									
	<b>HACE CONSTAR:</b>									
Que, realizado el examen de la documentación acreditada por el peticionario, en relación con la solicitud de expedición del certificado de vinculación de trabajadores con discapacidad, se entiende lo siguiente:										
<b>RADICADO:</b> <b>FECHA RADICADO:</b> <b>NOMBRE - RAZÓN SOCIAL:</b> <b>IDENTIFICACIÓN:</b>	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>									
<b>A. NUMERO TOTAL DE TRABAJADORES:</b> <b>B. NUMERO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD:</b> <small>(Número 2 del Artículo 2.2.1.2.4.2.6 del Decreto 1987 de 2015, Decreto 1302/2016 Artículo 2.2.1.2.4.2.6)</small> <b>C. NUMERO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD CON MÁS DE UN AÑO DE VINCULACIÓN A LA EMPRESA:</b> <small>(Literal a Artículo 24 Ley 201 de 1997)</small> <b>D. PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD CON MÁS DE UN AÑO DE VINCULACIÓN A LA EMPRESA:</b> <small>(Límite 1.100)</small>	<table border="1"> <tr><td>100</td></tr> <tr><td>12</td></tr> <tr><td>2</td></tr> <tr><td>2%</td></tr> </table>		100	12	2	2%				
100										
12										
2										
2%										
<b>OBSERVACIONES:</b> (Ejemplo: En los casos que los contratos sean a término fijo, y la fecha puede ser anterior a la de la vigencia del Certificado) para efectos de trazabilidad y control de las solicitudes.										
<p style="text-align: center;"><u>La vigencia de la presente constancia es de Seis (6) Meses contados a partir de la fecha de expedición</u></p>										
Dado en, (Ciudad y fecha)										
<p style="text-align: center;">(FIRMA DEL FUNCIONARIO) (NOMBRE DEL FUNCIONARIO RESPONSABLE)</p>										
Fecha y Hora:										

Nómina del total de la planta de trabajadores.

Total contratos de trabajo de los trabajadores con discapacidad.

Trabajadores con discapacidad con más de 1 año de vinculación.

	<b>PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL</b> <b>FORMATO CERTIFICACIÓN DE VINCULACIÓN DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b>	Código: VC-ED-0000017-01 Versión: 3.0 Fecha: Octubre 16 de 2018 Página: 1 de 1								
	<b>EL SUSCRITO (CARGO)</b> DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE (DEPARTAMENTO)									
	<b>A QUIEN INTERESE</b>									
	<b>HACE CONSTAR:</b> Que, realizado el examen de la documentación adelantada por el peticionario, en relación con la solicitud de expedición del certificado de vinculación de trabajadores con discapacidad, se evaluó lo siguiente:									
<b>RADICADO:</b>	<input type="text"/>									
<b>FECHA RADICADO:</b>	<input type="text"/>									
<b>NOMBRE - RAZÓN SOCIAL:</b>	<input type="text"/>									
<b>IDENTIFICACIÓN:</b>	<input type="text"/>									
<table border="1"> <tr> <td><b>A. NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES:</b></td> <td>100</td> </tr> <tr> <td><b>B. NÚMERO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD</b> <small>(Número 2 del Artículo 2.2.1.2.4.2.6 del Decreto 1007 de 2015, Decreto 1032/2014 Artículo 2.2.1.2.4.2.6)</small></td> <td>12</td> </tr> <tr> <td><b>C. NÚMERO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD CON MAS DE UN AÑO DE VINCULACIÓN A LA EMPRESA:</b> <small>(Límite 2 Artículo 24 Ley 361 de 1997)</small></td> <td>10</td> </tr> <tr> <td><b>D. PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD CON MAS DE UN AÑO DE VINCULACIÓN A LA EMPRESA:</b> <small>(C/ A) x 100</small></td> <td>10%</td> </tr> </table>			<b>A. NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES:</b>	100	<b>B. NÚMERO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD</b> <small>(Número 2 del Artículo 2.2.1.2.4.2.6 del Decreto 1007 de 2015, Decreto 1032/2014 Artículo 2.2.1.2.4.2.6)</small>	12	<b>C. NÚMERO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD CON MAS DE UN AÑO DE VINCULACIÓN A LA EMPRESA:</b> <small>(Límite 2 Artículo 24 Ley 361 de 1997)</small>	10	<b>D. PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD CON MAS DE UN AÑO DE VINCULACIÓN A LA EMPRESA:</b> <small>(C/ A) x 100</small>	10%
<b>A. NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES:</b>	100									
<b>B. NÚMERO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD</b> <small>(Número 2 del Artículo 2.2.1.2.4.2.6 del Decreto 1007 de 2015, Decreto 1032/2014 Artículo 2.2.1.2.4.2.6)</small>	12									
<b>C. NÚMERO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD CON MAS DE UN AÑO DE VINCULACIÓN A LA EMPRESA:</b> <small>(Límite 2 Artículo 24 Ley 361 de 1997)</small>	10									
<b>D. PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD CON MAS DE UN AÑO DE VINCULACIÓN A LA EMPRESA:</b> <small>(C/ A) x 100</small>	10%									
<b>OBSERVACIONES:</b> (Ejemplo: En los casos que los contratos sean a término fijo, y la fecha puede ser anterior a la de la vigencia del Certificado), para efectos de trazabilidad y control de las solicitudes.										
<p align="center"><u>La vigencia de la presente constatará en Seis (6) Meses contados a partir de la fecha de expedición</u></p>										
Dado en, (Ciudad y fecha)										
<p align="center"> <b>(FIRMA DEL FUNCIONARIO)</b>  <b>(NOMBRE DEL FUNCIONARIO RESPONSABLE)</b> </p>										
Verificado y Otorgado:										

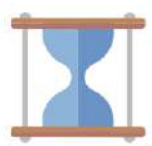


Beneficio  
Decreto [392](#) de  
2018 Puntaje  
adicional

Beneficio Ley 361 de  
1997 Preferencia en  
adjudicación



## Transitoriedad



1

Res 583 de 2018 – Nuevo  
plazo Res 246 de 2019 hasta  
el 1 de febrero de 2020

2

Los certificados antiguos  
tendrán validez hasta el final  
de la transición

3

Las UGDs continuarán  
operando hasta el 1 de  
febrero de 2020

**Circular Externa  
009 de 2017  
de la  
Superintendencia  
Nacional de Salud**

# **Decreto 2011 del 30 de Noviembre de 2017**

## **Reglamentario Ley Estatutaria 1618 de 2013**

### **Objeto.**

Establecer el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público.

### **Campo de Aplicación.**

El presente decreto se aplica a las Entidades y Organismos del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel Nacional, Departamental, Distrital y Municipal, en los Sectores Central y Descentralizado y a los Órganos Autónomos e Independientes.



- Establece el porcentaje de Vinculación
- Campo de Aplicación.
- No afectan al mérito Ley 909 de 2004 – art. 27 Ley 361 de 1997
- Ajustes para la inclusión y promoción de alternativas en el ámbito laboral
- Reporte
- Sanciones

# Porcentaje Mínimo de Vinculación en el Empleo Público de las Personas con Discapacidad

TAMAÑO DE LA PLANTA	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3000 empleos	0,5%	1%	2%

## **PREGUNTA:**

**Trabajador de una Universidad con incapacidad temporal puede tener en su casa una venta de empanadas:**

- A) No.**
- B) Si.**

## **PREGUNTA:**

**La Universidad puede realizar visitas domiciliarias a un trabajador con incapacidad temporal con venta de empanadas en su casa:**

- A) No.**
- B) Si.**

## **6. REHABILITACION Y ABUSO DEL DERECHO.**

### **Resolución 3050 de 2022**

Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional.

## **OBJETIVO:**

El Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales, está orientado por una secuencia de eventos que parten con la identificación de los potenciales beneficiarios, hasta su manejo de forma interdisciplinaria en las áreas social, física y ocupacional, en aras de garantizar el derecho de los trabajadores a tener una actividad que permita su desarrollo integral.



## **OBJETIVO:**


En la rehabilitación integral se desarrollan acciones simultáneas en tres áreas:

- La Promoción de la Salud y la Prevención de limitaciones físicas y/o mental,
- El desarrollo, recuperación y mantenimiento funcional
- La integración social y ocupacional

# RESPONSABILIDADES


El manual describe las acciones a ejecutar por cada uno de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, para el logro de los objetivos en salud de un trabajador que haya presentado un accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral que limite su desarrollo ocupacional





## **Artículo 2. Ámbito de aplicación**

- Aplica a los casos de accidente de trabajo o enfermedad laboral (ATEL)
- Describe las acciones a ejecutar por cada uno de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, para el logro de los objetivos en salud de un trabajador que haya presentado un accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral que limite su desarrollo ocupacional.



**Artículo 3. Características  
del programa de  
rehabilitación integral**

- a) Tener duración limitada.
- b) Objetivos claramente definidos.
- c) Contar con la activa participación y compromiso del trabajador objeto del Programa.
- d) Contar con la activa participación y compromiso del empleador y contratante en las acciones del programa.
- e) Contar con la activa participación y compromiso de las Administradoras de Riesgos laborales en las acciones del programa
- f) Contar con un equipo interdisciplinarios de Rehabilitación Integral.

## Artículo 4.

- **Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales entre otras:**
  - Garantizar el desarrollo del manual de procedimientos del programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional de los trabajadores
  - Disponer de una estructura física, propia o contratada; los recursos técnicos, financieros y humanos que garanticen las actividades y procedimientos
  - Asesorar a las empresas
  - Promover: tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual
  - Suministrar y adaptar oportunamente los productos de apoyo
  - Seguimiento al cumplimiento del proceso de reincorporación
  - Emitir el informe de reincorporación laboral
  - Garantizar el servicio de transporte.

## Artículo 5.

### • **Responsabilidades de los Prestadores de Servicios de Salud a las Administradoras de Riesgo Laborales entre otras**

- a) Garantizar las condiciones de prestación de los servicios de rehabilitación integral de conformidad con la norma
- b) Garantizar la prestación de los servicios en la modalidad de atención de telemedicina y telesalud en el marco de la legislación vigente
- c) Implementar en sus programas los lineamientos de rehabilitación integral
- d) Prestar servicios con calidad, continuidad, integralidad, oportunidad y sin barreras
- e) Garantizar la prestación de los servicios en la modalidad de atención de telemedicina y telesalud
- f) Articular la atención brindada y el plan terapéutico
- g) Establecer las recomendaciones o restricciones laborales a partir de las evaluaciones y hasta que se logre la reincorporación laboral del trabajador
- h) Capacitar al talento humano de la entidad.

## Artículo 6.

### • Responsabilidades de los empleadores y contratantes

- Gestionar el Programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Garantizar de manera oportuna la participación de los trabajadores en el programa de rehabilitación integral
- Informar al asegurador el cumplimiento de los compromisos generados en el desarrollo del Programa de Rehabilitación Integral
- Capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica e implementar en el programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional de los trabajadores
- Atender las recomendaciones o restricciones laborales de reintegro laboral; una vez termina el proceso de rehabilitación en un término no superior a diez (10) días, el trabajador debe ser objeto de las evaluaciones médicas ocupacionales propias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique, adicione o sustituya
- Ubicar al trabajador objeto del programa atendiendo las recomendaciones o restricciones emitidas por el médico tratante y/o el programa de rehabilitación integral en un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios
- Es responsable sobre las acciones de reconversión de mano de obra
- Permitir y facilitar al trabajador su participación en los programas necesarios para lograr su recuperación funcional
- Realizar los estudios de puesto de trabajo necesarios para el desarrollo del Programa de Rehabilitación integral .



## Artículo 7.

### • **Responsabilidades de los trabajadores**

- Comprometerse con las actividades establecidas en el Programa de Rehabilitación Integral
- Aportar información veraz y oportuna sobre los antecedentes médicos, estado de salud, evolución y actividades extralaborales
- Aplicar las instrucciones concertadas con el equipo rehabilitador en su plan de rehabilitación integral
- Asistir a la capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica, cumplir con el programa de rehabilitación integral
- Utilizar las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas conforme al programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional de los trabajadores.



## Artículo 8. Definiciones.

### •Responsabilidades del Ministerio del Trabajo

- Realizar acciones de inspección, vigilancia y control a los actores del sistema, de conformidad con sus competencias
- Realizar capacitación y difusión de la norma y manual de rehabilitación para la reincorporación laboral y ocupacional objeto de la presente resolución
- Realizar guías e instrumentos técnicos, los cuales serán aprobados y actualizados por la Dirección de Riesgos Laborales
- Realizar acciones articuladas con el SENA y dar apoyo a los empleadores en las acciones de Reconversión de mano de obra

## Artículo 9.

### •Definiciones se resalta adopción de:

**Análisis de puesto de trabajo:** Procedimiento sistemático, participativo, riguroso y ético llevado a cabo por un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el trabajo o salud ocupacional a través del cual se realiza la recolección, evaluación y organización de información del contexto del individuo y de la(s) actividad(es) laboral(es) de un trabajador (valoración transversal ocupacional) para determinar la exposición a factores de riesgo ocupacionales (sus características, las variaciones, la dosis acumulada, las determinantes, la temporalidad, los niveles de riesgo) relacionados con las condiciones del puesto de trabajo y el riesgos del desarrollo progresivo de una presunta enfermedad laboral.

## Artículo 10.

### •Concepto de rehabilitación

- El concepto de rehabilitación que deben expedir las Administradoras de Riesgos Laborales, antes de cumplirse el día ciento veinte (120) de la incapacidad derivada del accidente de trabajo o la enfermedad, conforme a lo determinado en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012 o la norma que modifique adicione o sustituya.

## Artículo 11. Definiciones.

### •Situaciones de abuso del derecho

1. Cuando se establezca por parte de la ARL y/o la IPS incumplimiento con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación, en al menos el 30% de las acciones del plan, sin causa justificada
- Cuando el trabajador no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral
  - Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en la emisión de la incapacidad
  - Cuando se detecte agresión al personal médico o amenazas para generación de incapacidades
  - La comisión y omisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud
  - Cuando se detecten conductas autolesionantes para evitar su recuperación
  - Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el trabajador se encuentra emprendiendo una actividad alterna

## Artículo 12.

### •Anexo técnico y su actualización

- Debe ser revisado por lo menos cada cinco (5) años para efectos de su actualización

## Artículo 13.

### •Inspección vigilancia y control

- La inspección, vigilancia y control de la presente resolución, se efectuará de acuerdo con el ámbito de la competencia del Ministerio del Trabajo; según lo establecido en el Decreto 1295 de 1994, Decreto 4108 de 2011, la Ley 1562 de 2012, o la norma que la modifique, adicione o sustituya

## Artículo 14.

### • Sanciones

Conforme lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 y demás disposiciones legales vigentes y aplicables, o aquellas que las modifiquen, sustituyan o complementen

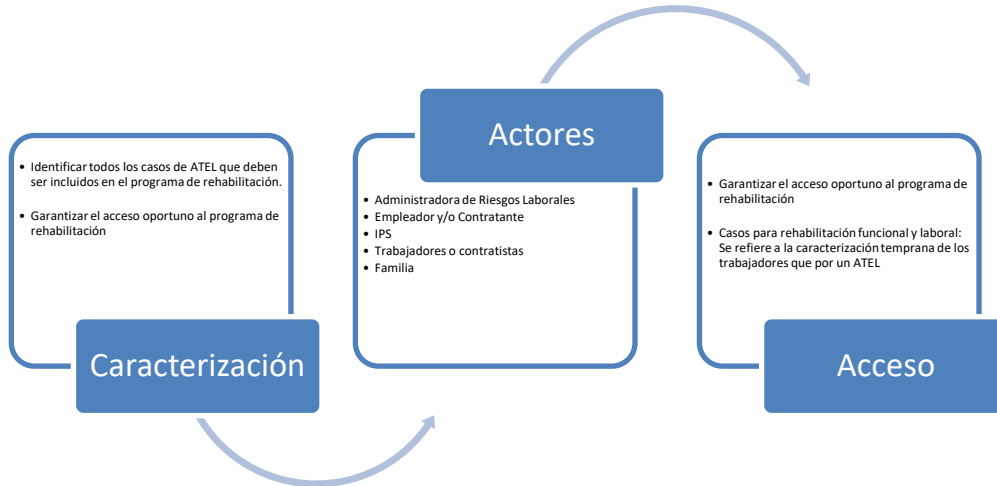
## Artículo 15.

### • Vigencia y derogatorias

- Debe ser revisado por lo menos cada cinco (5) años para efectos de su actualización

## ETAPA I:

# Identificación de los casos a ingresar en el programa de rehabilitación y reincorporación ocupacional



# Etapa II

## Etapa II A.

### Evaluación inicial del caso

#### •Objetivos

- Establecer diagnóstico
- Definir las exigencias
- Identificar los factores
- Definir las expectativas
- Establecer las dinámicas de trabajo

#### INSTRUMENTOS

Epicrisis  
Análisis de los requerimientos del puesto de trabajo  
Análisis de factores contextuales, perfil de exigencia ocupacional del puesto de trabajo  
Caracterización de redes sociales y de apoyo  
Caracterización del hogar  
Tipificación de elementos de interacción social o laboral

#### Análisis de los requerimientos del puesto de trabajo

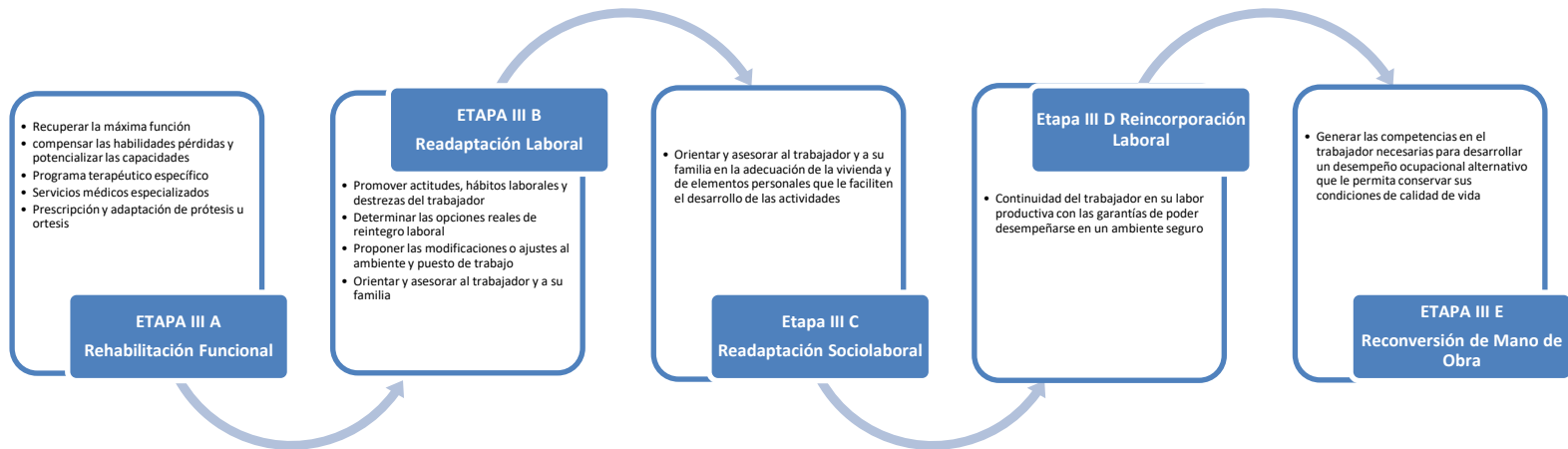
## ETAPA II B

### Formulación del Plan de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional

- Objetivos
- Definir las actividades necesarias para la rehabilitación funcional
- Metas de reincorporación laboral
- Alternativas productivas para los casos que el trabajador no pueda ser reintegrado

- Reintegro laboral sin modificaciones
- Reintegro laboral con modificaciones
- Reubicación laboral temporal
- Reubicación laboral definitiva
- Reconversión de mano de obra

## ETAPA III. **Desarrollo** del Plan de Rehabilitación



## ETAPA IV Seguimiento del Sistema

Incorpora las acciones que permiten verificar el cumplimiento del plan de intervención en el desempeño ocupacional de la persona, la satisfacción y la adherencia al programa por parte de todos los actores

### **INDICADORES**

- Indicadores de Cobertura
- Indicadores de resultados
- Indicador de estructura





**MODELO O GUIA DEL PROGRAMA DE  
REHABILITACIÓN.**

**ABUSO DEL DERECHO EN ORIGEN  
COMUN.**

## **DECRETO 780 DE 2016**

•

Artículo 2.2.3.7.1 Situaciones de abuso del derecho. Constitúyanse como abuso del derecho las siguientes conductas:

- No cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación, en al menos el 30%.

## **DECRETO 780 DE 2016.**

La comisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.

Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.

## **DECRETO 780 DE 2016.**

- La comisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.
- Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.

## **DECRETO 780 DE 2016.**

- Cuando se efectúen cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con datos falsos.
- Cuando se detecte, durante el tiempo de incapacidad, que el cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación.

**ABUSO DEL DERECHO EN ORIGEN  
LABORAL.**

## **RESOLUCION 3050 DE 2022.**

Artículo 11. Situaciones de abuso del derecho.

1. Cuando se establezca por parte de la ARL y/o la IPS prestadora de servicios que el trabajador no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación, en al menos el **30%** de las acciones del plan, sin causa justificada.



## **RESOLUCION 3050 DE 2022.**

Artículo 11. Situaciones de abuso del derecho.

2. Cuando el trabajador **no asista** a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
3. Cuando se detecte presunta alteración o posible **fraude** en la emisión de la incapacidad, para lo cual el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, quedando obligado a ello quien detecte tal situación.
4. Cuando se detecte **agresión** al personal médico o amenazas para generación de incapacidades por parte del personal médico cuando el mismo no considera pertinente.

## **RESOLUCION 3050 DE 2022.**

Artículo 11. Situaciones de abuso del derecho.

5. La comisión y omisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente **contrarias a la ley** relacionadas con su estado de salud.
6. Cuando se detecten conductas **autolesionantes** para evitar su recuperación.
7. Cuando se detecte cualquier omisión o modificación de **información** por parte del trabajador en la certificación de incapacidad.

## **RESOLUCION 3050 DE 2022.**

### Artículo 11. Situaciones de abuso del derecho.

8. Cuando se detecte que el trabajador busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-EOC como en la ARL por la misma causa, generando un **dobles cobros** al Sistema General de Seguridad Social en Salud y al Sistema General de Riesgos Laborales.

9. Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el trabajador se encuentra emprendiendo una actividad **alternativa** que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos.

10. Cuando no **proporciona información** completa y veraz de su estado de salud o su historia clínica para adelantar dicho proceso.

## **RESOLUCION 3050 DE 2022.**

Artículo 9 de la Resolución 3050 de 2022.

**v) Visita domiciliaria:** Parte del proceso interdisciplinario llevado a cabo en el domicilio para la rehabilitación integral, incluye el análisis de la dinámica familiar, articulación con redes, factores contextuales y situación económica.

**VIDEO ABUSO DEL DERECHO**

## **PREGUNTA:**

**Su Universidad tiene el programa de rehabilitación socializado con los trabajadores:**

- A) No.**
- B) Si.**

## **PREGUNTA:**

**Su empresa tiene el programa de alcohol y drogas socializado con los trabajadores:**

- A) No.**
- B) Si.**

## **7. ALCOHOL Y DROGA.**



## **PREGUNTA:**

**Se puede despedir al trabajador por consumo de dosis mínima de marihuana en el trabajo (Universidad).**

- a) SI**
- b) No.**

## **Empleador tiene el compromiso y Prevención en el Entorno Laboral**

Empleador crear espacios de trabajo que garanticen el bienestar y la seguridad, basado en normas, herramientas, procedimientos y pautas que permitan ante todo prevenir de manera efectiva accidentes y enfermedades laborales.

## Compromiso y Prevención en el Entorno Laboral

El artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, en sus numerales 6 y 8, establece que los empleadores tienen la obligación de gestionar y controlar el riesgo, así como de implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

## Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo: Compromiso y Prevención en el Entorno Laboral

- Los empleadores tienen la facultad de incluir las pruebas complementarias de alcoholemia dirigida a acciones de prevención y no de sanción.
- El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses estableció los procedimientos para determinar el estado de embriaguez alcohólica de una persona



## Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo: Compromiso y Prevención en el Entorno Laboral

La Resolución **1075** de 1992 establece que los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco-dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.



## Sentencia C-636 de 2016.

Norma demandada: Numeral 2 del artículo 60 del CST

Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 60.-Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

(...)

2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes”

Al respecto la Corte Constitucional se refiere a la exequibilidad condicionada de la norma la cual indica que la prohibición contemplada, sólo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecté de manera directa el desempeño laboral del trabajo.



## **Decreto 1069 de 2015.**

Prohíbe usar o consumir estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el desarrollo de su actividad determinadas, de conformidad con las normas previstas en los reglamentos y códigos que regulan el ejercicio de la respectiva profesión u oficio.



## **Lista de actividades.**

- **Los conductores de cualquier tipo de vehículos;**
- **Los pilotos de naves y aeronaves;**
- **Los alumnos de pilotaje, instructores de vuelo;**
- **Los maquinistas y operarios;**



## **Lista de actividades.**

- **Los médicos, odontólogos y demás profesionales de la salud;**
- **Quienes manipulan o tienen bajo su cuidado materiales o sustancias combustibles o inflamables; explosivos, sustancias tóxicas, venenosas, corrosivas o radiactivas;**
- **Quienes portan o transportan armas; operadores y controladores aéreos y en general personal técnico de mantenimiento y apoyo de aeronaves en tierra.**

## **Asistencia de las ARL en sustancias psicoactivas.**

**DECRETO 1295 DE 1994 – artículo 35 .**

### **Obligaciones administradoras de riesgos profesionales**

- a) Asesoría técnica básica para el diseño del programa de salud ocupacional.
- b) Capacitación básica para el montaje de la brigada de primeros auxilios.

**- CIRCULAR 38 DE 2010 ESPACIOS LIBRES DE HUMO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS**

- **Lugares de trabajo anexos:** Áreas que forman parte de la planta física a las sedes, instalaciones o dependencias de la empresa y estrechamente ligados a las actividades dentro de la jornada laboral.
- **Lugares de trabajo conexos:** Áreas o espacios contiguos o unidos a las sedes o instalaciones de la empresa tales como las aceras, jardines, patios, puestas vías de ingreso a las aras o sedes de la empresa.

## **PROGRAMAS Y ACCIONES DE LAS ARL.**

**Artículo 2.8.6.2.6 Decreto 780 DE 2016. *Responsabilidad de las Administradores de Riesgos Laborales.*** Corresponde a los Administradores de Riesgos Laborales (ARL) desarrollar estrategias para brindar, permanentemente, información y educación a sus afiliados para evitar el consumo abusivo de alcohol.

## **PRUEBAS INVASIVAS.**

El personal idóneo para realizar la prueba de sustancias psicoactivas invasivas conforme al artículo 41 del Decreto 1069 de 2015, la Resolución No.1075 de 1992, la Resolución No. 2346 de 2007, Resolución No. 1918 de 2009 es el **médico especialista en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia vigente en salud ocupacional.**

## **FUERO DE DISCAPACIDAD.**

La sentencia SL1152 de 2023 de la Honorable Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral, indica: ***"Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio"***.

## **RESOLUCIÓN 3050 DE 2022.**

Adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional para la Población Afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales.

## **RESOLUCIÓN 3050 DE 2022.**

Artículo 11. Situaciones de abuso del derecho.

1. Cuando se establezca por parte de la ARL y/o la IPS prestadora de servicios que el trabajador no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación, en al menos el **30%** de las acciones del plan, sin causa justificada.



# **GUIA DE PREVENCIÓN ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBITO LABORAL.**

**Caja de [herramientas](#).**

## Sentencia T-306 de 2024

- **Contexto del caso:** Acción de tutela en donde se invoca el derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.
- **Temas clave:** consumo recreativo de sustancias psicoactivas, estabilidad laboral reforzada, debido proceso y seguridad laboral.



## Sentencia T-306 de 2024

La protección de los derechos laborales con las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Aunque la Corte avala la decisión de terminar el contrato del trabajador debido a los riesgos asociados a su consumo de marihuana, es crucial no perder de vista la dimensión de salud y bienestar del trabajador.

La adicción, es reconocida como enfermedad, por tanto, debe tratarse con mecanismos de apoyo y rehabilitación antes de recurrir al despido.



## **Sentencia T-306 de 2024**

No se puede dejar de lado la importancia de garantizar el debido proceso en toda sanción disciplinaria.



## **8. REPORTE Y AVISO ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL.**

# RESOLUCIÓN 0156 DE 2005

Se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional



## **ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES**

Notificar a la EPS y a la ARL en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional “2 días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o diagnóstico enfermedad”

# **RESOLUCIÓN 0156 DE 2005**

## **ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES**

Puede ser presentado el reporte por el empleador o contratante, o por sus delegados o representantes y no requiere autorización alguna por parte de las entidades administradoras del Sistema de Seguridad Social

El reporte se considera una prueba, entre otras, para la determinación del origen



# RESOLUCIÓN 0156 DE 2005

## **Artículo 4. Capacitación por las ARP**

Capacitación periódica programada a los empleadores y contratantes para el diligenciamiento completo del informe de ATEP

# RESOLUCIÓN 1570 DE 2005

AVISO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O  
ENFERMEDAD LABORAL.

QUE ES.

QUIEN LO PRESENTA.

# LEY 1562 DE 2012

## **ARTÍCULO 30. REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD**

**LABORAL:** Cuando se detecte omisiones en los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que por ende afecte el cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI) o la evaluación del programa de salud ocupacional por parte de los empleadores o contratantes y empresas usuarias, podrá imponer multa de hasta mil (1000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

# SISTEMA DE VIGILANCIA DEL ACCIDENTE MORTAL EN EL TRABAJO



# LEY 1562 DE 2012

## Artículo 22. Prescripción



Las mesadas pensionales y las demás prestaciones establecidas en el Sistema General de Riesgos Laborales prescriben en el término de tres (3) años, contados a partir de la fecha en que se genere, concrete y determine el derecho.

**9. QUE SE LE PUEDE SOLICITAR A  
UNA ARL EN REHABILITACIÓN.**

# **QUE SE LE PUEDE SOLICITAR A UNA ARL**

**Art. 35 y 80 Decreto 1295 de 1994**

**Art. 11 de la Ley 1562 de 2012.**

**Sistema de Vigilancia Epidemiológica.**

**No tasa de retorno.**

**No reinversión.**

# QUE SE LE PUEDE SOLICITAR A UNA ARL

- NO EXÁMENES MÉDICOS
- NO COMPUTADORES.
- NO PROFESIONALES.
- NO VIAJES.
- NO CURSO ALTURAS.
- (No tasa de retorno, No reinversión).



# QUE SE LE PUEDE SOLICITAR A UNA ARL

**Ley 1474 de 2011.**

**Peculado contra los recursos de la seguridad social, pena de 16 a 54 meses de prisión.**

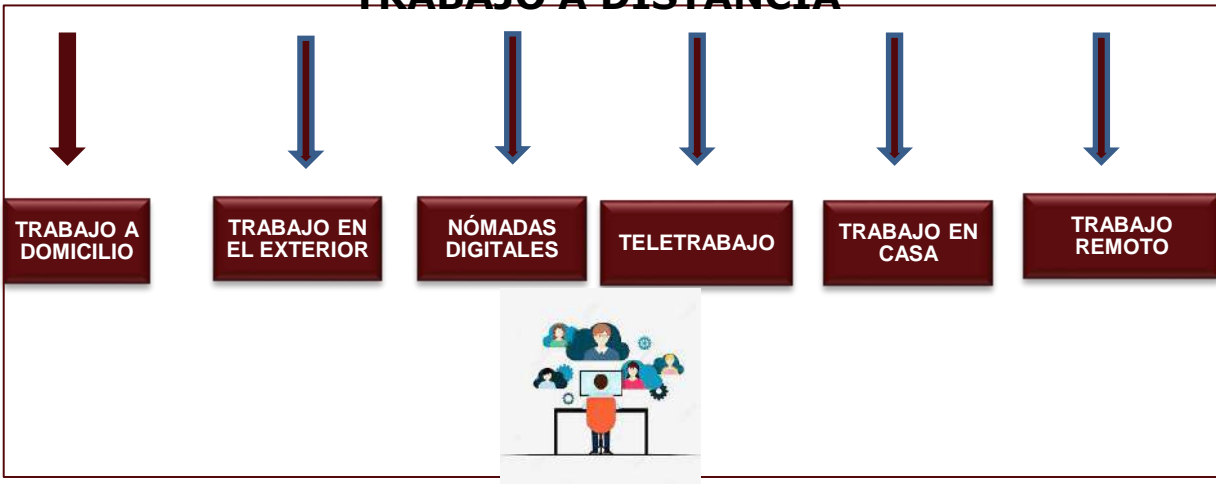
## Decreto 1072 de 2015.

### Afiliación del trabajador independiente- Contratista.

**Artículo 2.2.4.2.2.5.** Afiliación por intermedio del contratante. El contratante debe afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales a los contratistas objeto de la presente sección, de conformidad con lo establecido en el párrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012. El incumplimiento de esta obligación, hará responsable al contratante de las prestaciones económicas y asistenciales a que haya lugar.

## **10. TRABAJO VIRTUAL Y REHABILITACION.**

# TRABAJO A DISTANCIA



Pregunta:

¿Se puede formular teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto ?.

## **Art. 2 de la Resolución 3050 de 2022.**

El trabajo a distancia, virtual, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto son modalidades y formas de cumplir o ejecutar una actividad laboral, que se rige por las normas propias y especiales de cada una de ellas, **sin que un concepto o recomendación médica tenga la facultad de modificar el ordenamiento jurídico y las cláusulas contractuales correspondientes;** debiéndose recurrir en recomendaciones, conceptos médicos de reincorporación, rehabilitación, reincorporación al presente Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional para la Población Afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales .

# **11. TALLER EN RIESGOS LABORALES.**

Por su atención

**MUCHAS GRACIAS**



# 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





# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*

# Las 2 vías comunicativas para el liderazgo

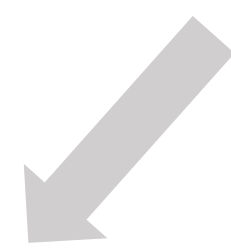


saber comunicar



**2** vías hacia el liderazgo

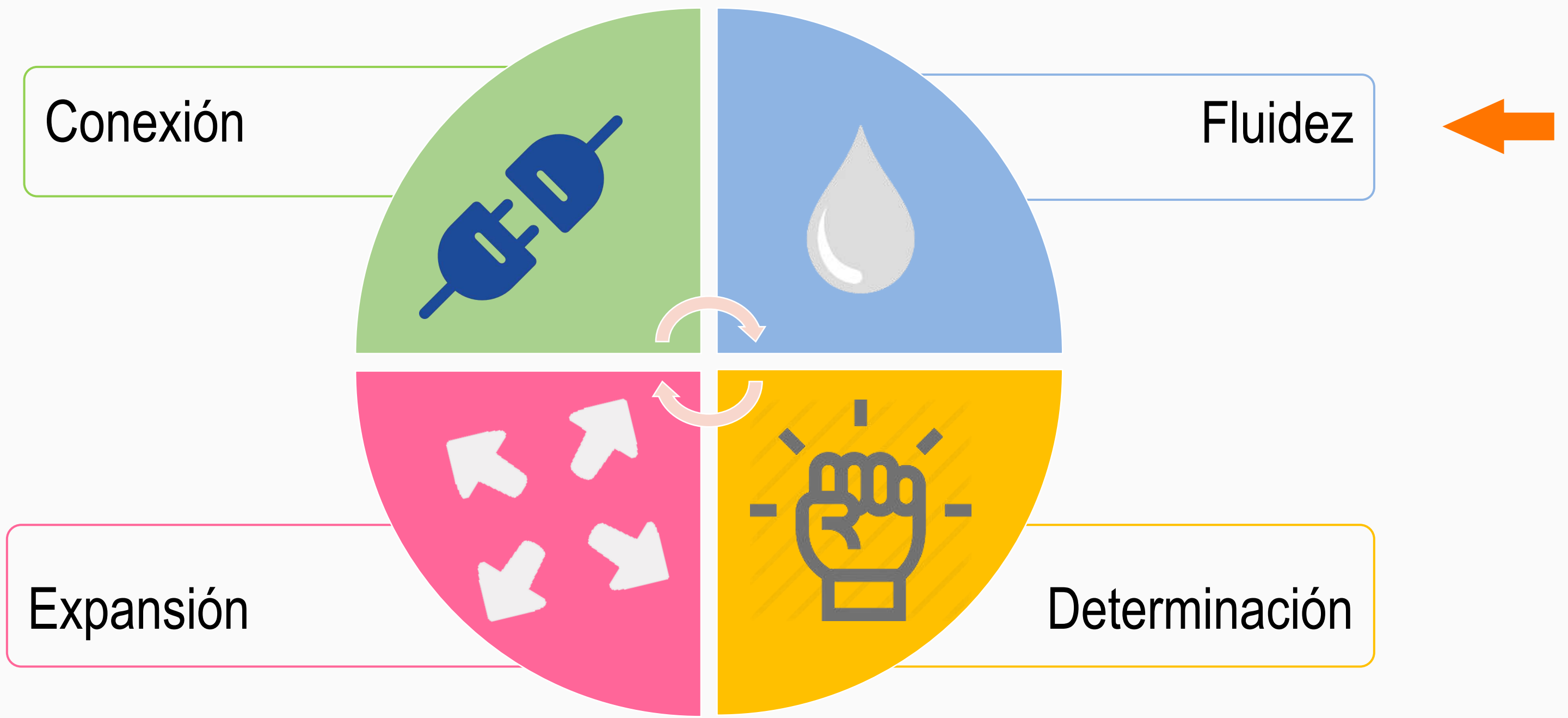
**2 Em**



**Em** poderamiento

**Em** patía

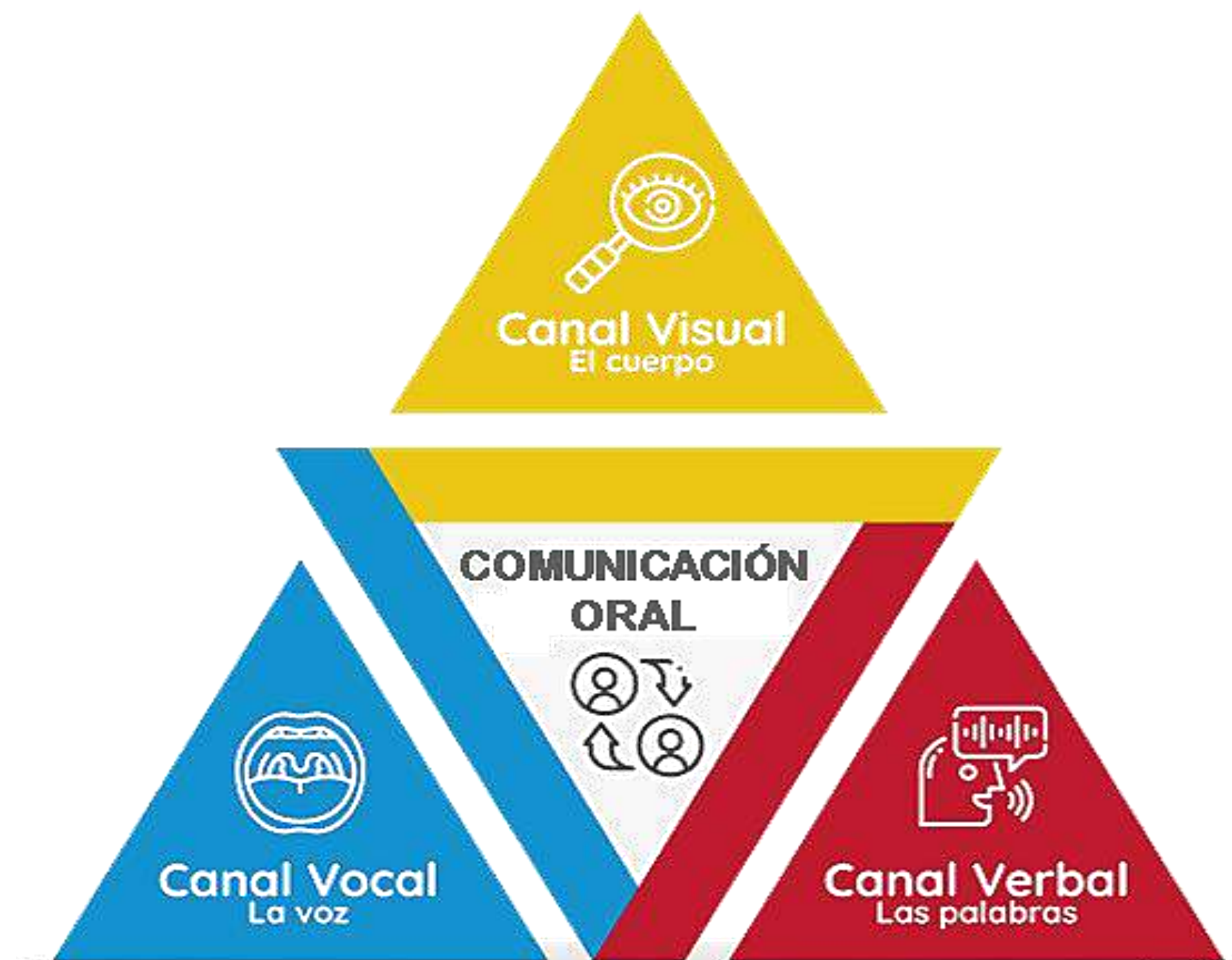
# Los 4 elementos de la presencia escénica





A la conquista de la naturalidad  
La fluidez

# Canales de la comunicación oral







## 2. Fluidez



# Presentación de un representante de tres universidades

- 1 Nombre y apellidos
- 2 En un minuto posicione o promocióne lo que destaca y diferencia a la Universidad a la que representa.
- 3 Profesión y cargo en la Universidad.

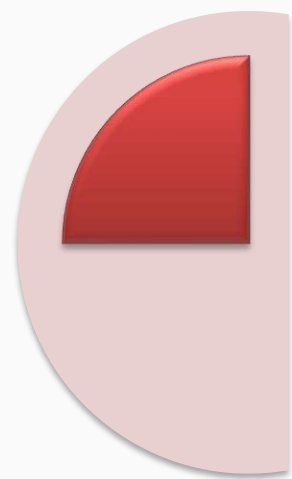


Canal verbal

Fluidez en el **discurso**

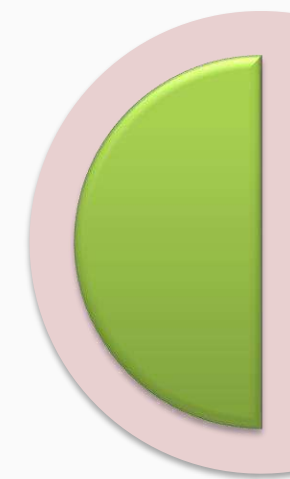
Empleo GENUINO de las palabras

# Falta de fluidez en las palabras



1

Fuga de ideas



2

Muletillas



1

Falta de conocimiento

2

Falta de conectores

3

Muletillas gestuales (*pies/ojos*)





Canal vocal

Fluidez en la **emisión**

Uso ORGÁNICO de las palabras

# Falta de fluidez en la emisión

*(manejo de la voz)*





Canal vocal

# Fluidez en el **manejo del cuerpo**

Manejo LIBRE del cuerpo



# Fluidez



*Entrevista a la primera presentadora de noticias en español  
creada con inteligencia artificial*



¿Qué tal si...



...exploramos la **fluidez** en nuestro cuerpo





# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



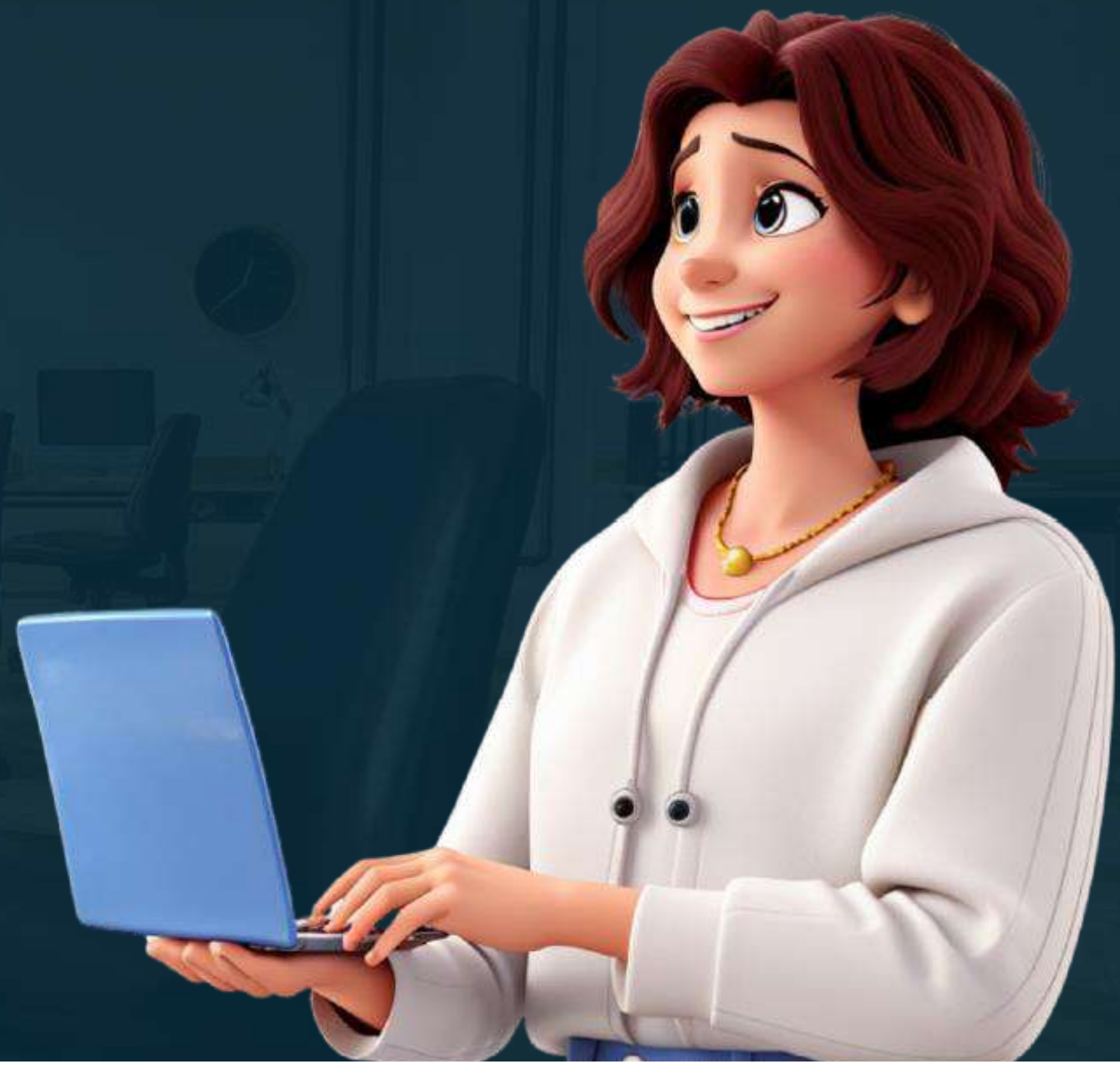
Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*

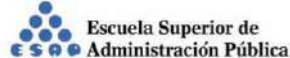




# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

"Fortalecimiento de red técnica para el cuidado de la vida"

CON LA PARTICIPACIÓN DE:



# Gracias

a las Universidades que son el faro que ilumina el camino hacia una nación más justa, sabia e innovadora

**Objetivo:** Construir las bases del primer ecosistema de colaboración interuniversitario alrededor de la salud y seguridad en el trabajo.

**Pedido No. 1:** Identificar los dolores que tienen las universidades, frente a los temas de SST, para poder hacer un mapeo de ellos, teniendo en cuenta su ubicación geográfica, entre otras variables que pueden presentarse.

**Pedido No. 2:** Compartir experiencias exitosas entre las universidades, así como, aquellas que no han tenido el impacto esperado y que pueden fortalecer a las demás universidades.

**Pedido No. 3:** Crear alianzas o redes de investigación a nivel multicéntrico.

**Pedido No. 4:** Llevar al papel y a la realidad este encuentro, así como la creación del banco de expertos para el año 2024.

**Pedido No. 5:** Crear estrategias o tareas propias, enfocadas en SST, para que sean presentados sus resultados en el próximo encuentro 2024.

**Pedido No. 6:** Invitar a los rectores de las universidades, en las siguientes sesiones.

**Pedido No. 7:** Se requiere la obtención de una lista de los invitados, con el fin de que, en caso de requerir su contribución, conocimiento o participación, se tenga la capacidad de contar con la disponibilidad necesaria.

**Pedido No. 8:** Crear una red consultiva de apoyo entre las universidades. No eliminar el grupo.

**Pedido No. 9:** Reuniones virtuales, mesas técnicas con asesoría de la ARL y experto en SST, para la elaboración de planes de trabajo 2024.

**Pedido No. 10:** Implementar un cronograma que sea el punto de partida de un plan de trabajo. documentado.

**Pedido 11:** Iniciar la gestión para la creación de los consultorios de riesgos laborales, en el marco de la Resolución 0312 de 2019, así como, las asesorías acompañadas por expertos donde los estudiantes de pregrados y posgrados puedan resolver inquietudes y consultas del empleador.

**Pedido 13:** Crear una red colaborativa a través de una línea y el vínculo de trabajo.

**Pedido 14:** Modelo de intervención transversal a las universidades en riesgos laborales.

**Pedido 15:** Modelo de intervención de riesgos laborales para el sector educación que sea transversal a las universidades, que incluya componentes de humanización, con la misma estructura.

**Pedido 16:** Impactar en el Ministerio de trabajo y Educación, con el fin de que se convierta en un eje, que permita consolidar y fortalecer las propuestas y recursos, requeridos por las universidades.

**Pedido 17:** Identificar las necesidades del cliente para que pueda contar con un acompañamiento cercano y, de esta forma, reforzar sus debilidades y ser el apoyo para continuar por el camino y reforzarlo.

**Pedido 18:** Crear el grupo con bases, en reglas y normas. Hay que planear, pensar en política pública y que sea un capítulo enfocado en la educación superior.

**Pedido 20:** Escuchar experiencias vivenciales de formación y educación, para interiorizar desde la infancia, como se vincula dentro del proceso de formación a las familias.

**Pedido 21:** Proteger la Red que nace hoy, haciendo eco en el ministerio, contexto humano y las necesidades de las universidades.







**POSITIVA**  
COMPAÑIA DE SEGUROS





# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*

SALES

AR

SARIALES

TRANSPORTE  
PRECAPITAL



El mundo es un  
juego de cartas con  
Código QR



# NUESTRO PROPOSITO

Promover la adquisición y generación de conocimiento, así como la transferencia y aplicación de prácticas exitosas y lecciones aprendidas en gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.

## DIRIGIDO A QUIENES



Están dispuestos a crear organizaciones con prevención, liderazgo y desempeño en seguridad de talla mundial.



Quieren posicionar la promoción y prevención como apalancadores del desempeño del autocuidado en sus organizaciones.



Creen que es posible lograr organizaciones con una cultura, liderazgo y desempeño positivo en seguridad.

# ¿Qué trae el encuentro nacional de universidades más seguras y saludables 2024?



Más de  
**14**  
conferencias.



**Visita guiada**  
al Hub de Innovación,  
simuladores con  
**tecnologías hápticas.**



**+15**



expertos en  
Seguridad y Salud  
en el Trabajo.

**24**

**HORAS**

de competencias orientadas en la promoción de la salud y prevención de los riesgos laborales.

**Herramientas y metodologías**

probadas que mejoran la seguridad y salud laboral.

**Visitas guiadas**

Universidad de Antioquia:  
conocimiento de los espacios de la facultad de medicina



**Certificado**



**Más de 40**  
Universidades participantes



**24**   
**HORAS**

de gestión de competencias orientadas en la promoción de la salud y prevención de los riesgos laborales.



Construcción de **Redes colaborativas**

**REGISTRO**  
relatoria gráfica

# 4 RAZONES IMPERDIBLES

para ser parte del Encuentro Nacional de Universidades, más seguras y saludables.

**Redes de Conexión**

Fortalecer las redes universitarias, creando alianzas clave para proteger la vida y promover el bienestar en nuestras comunidades.

**Adquirir Conocimiento**

Impulsar la generación y transferencia de ideas en Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo nuestro compromiso con soluciones efectivas.

**Prácticas Transformadoras**

Integrar prácticas exitosas y aplicar lo aprendido para prevenir riesgos laborales, contribuyendo al cuidado de la salud.

**Aprender en Comunidad**

Conectar con líderes, compartir experiencias y reforzar las lecciones aprendidas para un impacto positivo y sostenible.

# EXPERTOS TÉCNICOS EN SST

que verás en el Encuentro Nacional de Universidades



**IVETTE CONSUELO  
HERNÁNDEZ AVENDAÑO**

**Líder de la Comunidad Nacional de  
Conocimiento en Comunicación y  
cuidado de la voz**

Fonoaudióloga, máster en comportamiento no verbal y detección de la mentira, con experiencia de más de 20 años como consultora en comunicación, preparando a líderes políticos y empresariales para lograr desempeños de alto nivel ante audiencias y medios de comunicación.



**JAMES YONATAN  
YAZO CASTRO**

**Líder Nacional de Positiva Educa**

Ingeniero industrial, especialista en salud ocupacional y en riesgos laborales, especialista en gerencia educativa y especialista en pedagogía. docente universitario en gestión del conocimiento, auditor líder en sistemas integrados de gestión, técnico profesional en gestión contable y financiera y master internacional en taekwondo.

# EXPERTOS TÉCNICOS EN SST

que verás en el Encuentro Nacional de Universidades



**CARLOS LUIS  
AYALA CÁCERES**

**Coordinador de medicina laboral  
del ministerio del trabajo**

Abogado de la universidad santo tomas, especialista en derecho laboral de la universidad nacional de colombia, especialista en seguridad y salud en el trabajo universidad del rosario, diplomado en calificación de la perdida de la capacidad laboral y ocupacional, maestría en derecho del trabajo (dea) y doctor en derecho en la universidad alfonso x el sabio (madrid, españa). autor en diferentes libros en seguridad y salud en el trabajo, conferencista a nivel nacional e internacional y catedrático de maestría y especialización de seguridad y seguridad en el trabajo.



**NATALIA HENAO  
PÉREZ**

Abogada con más de 25 años de experiencia en el liderazgo de equipos multidisciplinarios y la gestión integral de áreas jurídicas y de gestión humana en empresas de los sectores servicios, industrial, financiero, comercio y solidario, especialista en derecho financiero y de los negocios, derecho comercial, gerencia del desarrollo humano y con maestría en desarrollo humano organizacional, auditora en sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (sg-sst) en sistemas de gestión de la calidad y life coach.



**JESÚS PALOMINO  
CERVANTES**

**Líder de la Comunidad Nacional de  
Conocimiento para la prevención de peligros  
en el sector comercio y normatividad y  
actualizaciones legales en riesgos laborales.**

Abogado, especialista en derecho laboral y seguridad social, auditor interno ohsas 18001, docente universitario.



# EXPERTOS TÉCNICOS EN SST

que verás en el Encuentro Nacional de Universidades



**ANDRES FELIPE  
GUZMAN MORENO**

**Líder de la Comunidad Nacional  
de Conocimiento en gestión de la  
seguridad vial.**

Magíster internacional en tránsito, transporte y seguridad vial, especialista en movilidad, profesional en SST, docente universitario, asesor, consultor y formador especializado en seguridad vial, instructor de conducción del Mintransporte, perito experto en pruebas de alcoholemia, auditor en seguridad vial.



**MARÍA PATRICIA  
CANNEY VILLA**

**Miembro del comité científico de  
ICOH - SCODEV, docente en  
diferentes universidades del País.**

Médico de la universidad pontificia bolivariana, especialista en gerencia hospitalaria y especialista en seguridad y salud en el trabajo, magíster en educación. otros procesos de formación en la materia incluyen el instituto para la vida en el trabajo de suecia (niwl) y el instituto nórdico para la formación avanzada en seguridad y salud en el trabajo en finlandia (niva). consultora en materia de seguridad y salud en el trabajo para varias organizaciones nacionales e internacionales, miembro del comité científico de icoh scodev, docente en diferentes universidades del país.



**MARGARITA ROSA  
CASTRO GONZÁLEZ**

**Magíster en salud ocupacional  
de la Universidad de Antioquia**

Médica y cirujana de la Universidad de Antioquia, especialista en salud ocupacional de la facultad nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia, especialista en epidemiología del instituto de ciencias de la salud, máster prevención y protección de riesgos laborales de la organización Iberoamericana de seguridad social y la Universidad de Alcalá de Henares.

# EXPERTOS TÉCNICOS EN SST

que verás en el Encuentro Nacional de Universidades



**ÁNDERSON PARRA  
HERNÁNDEZ**

**Líder de la Comunidad Nacional  
de Conocimiento en Gestión de  
Comités técnicos del SGSST.**

Médico y psicólogo, especialista en gestión de la SST, tecnólogo en salud ocupacional, docente universitario, asesor empresarial en SST.



**ROBERTO JOSÉ  
MACHADO RIVERO**

**Líder de la Comunidad Nacional de  
Conocimiento en Felicidad y  
Conciencia por la Vida.**

Embajador mundial de la risa, conferencista certificado internacional de alto impacto, life coach, coach ontológico empresarial, master practitioner en programación neurolingüística, hipnoterapeuta, maestro certificado internacional en yoga de la risa, instructor usaid/ofda, líder de las comunidades nacionales de conocimiento en prevención de peligros en el servicio doméstico, en felicidad y conciencia por la vida y coaching para un trabajo seguro.



**CÉSAR AUGUSTO  
HERRERA SALGADO**

**Líder de la Comunidad Nacional  
de Conocimiento en Innovación y  
Liderazgo en seguridad y salud  
en el trabajo.**

Doctor en gestión de la tecnología y la innovación, máster en gestión integrada de prevención, medio ambiente y calidad, especialista en seguridad y salud en el trabajo, consultor en programas de liderazgo y cultura de seguridad, e ingeniero industrial.

## EXPERTOS TÉCNICOS EN SST

que verás en el Encuentro Nacional de Universidades



**CONRADO ADOLFO  
GÓMEZ VÉLEZ**

Coordinador del Centro de investigación y formación de la OISS - CIFOISS



**JENNY CECILIA  
BROME BOHÓRQUEZ**

Medica y cirujana, especialista en salud ocupacional, especialista en auditoria en salud, master en medicina evaluadora, facilitadora de la auditoría participativa de género de la OIT.



**EDGAR MARTÍNEZ  
ROSADO**

Líder de la Comunidad Nacional de Conocimiento en prevención de peligros en el sector educación.

Terapeuta ocupacional, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, especialista en gerencia de proyectos, magister en educación, investigador categoría junior reconocido por Colciencias, par evaluador reconocido por Miniciencias, docente universitario.

# EXPERTOS TÉCNICOS EN SST

que verás en el Encuentro Nacional de Universidades



**LUANA BETSY POLO  
CORTÉS**

Líder de la Comunidad Nacional  
de Conocimiento en Salud  
Psicosocial Positivamente Más.

Psicóloga, especialista en SST,  
magister en sistemas de gestión  
integral y responsabilidad social  
empresarial.



**CRISTIÁN ALONSO  
RAMÍREZ**

Líder de la Comunidad Nacional de  
Conocimiento en Prevención de  
Peligros en el Sector Salud.

Médico cirujano, magister en educación  
e investigación cualitativa, especialista  
en administración de salud  
ocupacional, tecnólogo de higiene y  
seguridad industrial, asesor  
internacional, profesor de postgrado y  
maestrías de diferentes universidades  
nacionales e internacionales.

# AGENDA

# 13

## de Noviembre

Jornada en la mañana

8:05 AM A 8:10 AM

Palabras de seguridad o video - presencia del equipo de brigadistas

8:15 AM A 8:45 AM

Presentación de líderes e invitados especiales:

#### Intervención 1:

Temática: Las dos vías comunicativas para el liderazgo: de la sintonía a la empatía.

8:50 AM A 9:20 AM

Responsable:  
Dra. Ivette Consuelo Hernández Avendaño

#### Conferencia 1:

Temática: presentación de la agenda, recordatorio encuentro de universidades 2023, presentación ejercicio de ideas de innovación (pad led), cifras del sector educación en Positiva ARL

9:25 AM A 10:00 AM

Responsable:  
Ing. James Yonatan Yazo Castro

#### Conferencia 2:

Taller: oportunidades para la gestión psicosocial empresarial

10:00 AM A 11:00 AM

Responsable:  
Dra. Luana Betsy Polo Cortés

#### Conferencia 3:

Temática: la seguridad y salud desde la estrategia y hacia los logros institucionales (indicadores estratégicos - liderazgo - sensibilización de la SST en el sector educación)

11:00 AM A 11:30 AM

Responsable:  
Dra. Maria Patricia Canney Villa

#### Conferencia 4:

Temática: formación especializada en diseño e implementación del plan estratégico de seguridad vial - PESV

11:30 AM A 12:00 PM

Responsable:  
Dr. Andrés Felipe Guzmán Moreno

#### Intervención 2:

Temática: a la conquista de la naturalidad: la fluidez

12:00 PM A 12:30 PM

Responsable:  
Dra. Ivette Consuelo Hernández Avendaño

12:30 PM A 2:00 PM

ALMUERZO

# AGENDA

# 13

## de Noviembre

Jornada en la Tarde

2:00 PM A 2:30 PM

**Conferencia 5:**  
Temática: una historia de vida, reflexiones de un legado en la gestión de la SST - Universidad de Antioquia (prácticas exitosas - lecciones aprendidas - retos - dificultades - sueños)

Responsable:  
Dra. Margarita Rosa Castro González

2:30 PM A 3:30 PM

**Conferencia 6:**  
Taller: comités técnicos en SST - construcción de reflexiones entorno a las principales brechas de los comités técnicos en el contexto de las universidades, interacción con el público

Responsable:  
Dr. Anderson Parra Hernández

3:30 PM A 4:00 PM

**Conferencia 7:**  
Temática: decreto único reglamentario sector educación Vs. decreto único reglamento sector trabajo (articulaciones - deberes - retos)

Responsable:  
Dr. Carlos Luis Ayala Cáceres

4:00 PM A 4:45 PM

**Conferencia 8:**  
Temática: conversatorio legal dirigido al sector educación

Responsable:  
Moderadora y experta:  
Dra. Natalia Henao Pérez

Expertos:  
Dr. Jesús Palomino Cervantes  
Dr. Carlos Luis Ayala Cáceres

4:45 PM A 5:15 PM

**Intervención 3:**  
Temática: y tú cómo juegas: la expansión, facilitador de los juegos del estatus y poder

Responsable:  
Dra. Ivette Consuelo Hernández Avendaño

5:15 PM A 5:45 PM

**Conferencia 9:**  
Cierre agenda académica - socialización del avance de la relatoría gráfica del día y co-creación de enseñanzas con el público, ejercicio de escucha

Responsable:  
Dr. Roberto José Machado Rivero y Relatoria Gráfica

5:45 PM A 6:45 PM

CENA

7:00 PM A 10:00 PM

ACTIVIDAD LÚDICA

# AGENDA

# 14

## de Noviembre

8:00 AM A 8:10 AM

Palabras de seguridad o video - presencia del equipo de brigadistas  
Medidas e instrucciones de seguridad de conformidad con el protocolo  
Responsable: Universidad de Antioquia

8:10 AM A 8:30 AM

Presentación de líderes e invitados especiales: palabras de bienvenida por parte de la Universidad de Antioquia

8:30 AM A 8:50 AM

Video institucional udea y video facultad de medicina - intervención que se hace en medicina en pregrados, posgrados y extensión

8:50 AM A 9:05 AM

Presentación contratos ARL desde inicios - participación con la ARL

9:05 AM A 9:30 AM

Intervención líderes ARL Positiva

9:30 AM A 9:45 AM

Intervención líder en riesgos laborales - UDEA

9:45 AM A 10:15 AM

REFRIGERIO

10:15 AM A 10:30 AM

Intervención líder hospital digital: qué se hace en salud digital, teleasistencia y telesalud

10:30 AM A 11:30 AM

Visita guiada en la Universidad de Antioquia: conocimiento de los espacios de la facultad de medicina

11:30 AM A 11:50 AM

Presentación muestra cultural facultad de medicina

11:50 AM A 12:00 M

Cierre de la jornada

12:00 M A 12:30 PM

Traslado desde la Universidad de Antioquia hacia el Hotel San Fernando

12:30 PM A 2:00 PM

ALMUERZO

2:00 PM A 2:30 PM

Traslado desde el Hotel San Fernando hacia las instalaciones de Way Group

2:30 PM A 5:00 PM

Visita y recorrido: instalaciones Way Group

5:00 PM A 5:30 PM

Traslado desde las instalaciones de Way Group hacia el Hotel San Fernando

7:00 PM A 10:00 PM

CENA

# AGENDA

# 15

## de Noviembre

Jornada en la mañana

8:05 AM A 8:10 AM

Palabras de seguridad o vídeo - presencia del equipo de brigadistas

8:10 AM A 8:40 AM

**Intervención 4:**

Temática: del temor escénico a la energía comunicativa: la determinación

Responsable:

Dra. Ivette Consuelo Hernández Avendaño

8:45 AM A 9:15 AM

**Conferencia 10:**

Temática: visión Zero - una oportunidad para las universidades en Colombia

Responsable:

Ing. César Augusto Herrera Salgado

9:15 AM A 10:45 AM

**Conferencia 11 - Inmersión aprendizaje activo:**

Temática: aprendizaje experiencial: transformando la educación del autocuidado de la salud a través de la práctica

Responsable:

Dr. Edgar Martínez Rosado

10:45 AM A 11:20 AM

**Conferencia 12:**

Temática: modelo de gestión en salud psicosocial Positivamente Más

Responsable:

Dra. Luana Betsy Polo Cortés

11:20 AM A 12:00 PM

SANTA MISA

12:00 M A 12:30 PM

**Conferencia 13:**

Temática: equidad de género ante el SG-SST aplicado a el sector educación

Responsable:

Dra. Jenny Cecilia Brome Bohórquez

12:30 PM A 2:00 PM

ALMUERZO



# AGENDA

# 15

## de Noviembre

Jornada en la Tarde

2:00 PM A 2:30 PM

### Conferencia 14:

Temática: medicina preventiva y del trabajo para el sector educación - Universidades

Responsable:

Dr. Cristian Alonso Ramírez

2:30 PM A 3:10 PM

### Conferencia 15:

Temática: Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 - 2031, articulaciones y reflexiones ante universidades

Responsable:

Dr. Conrado Adolfo Gómez Vélez

3:10 PM A 3:40 PM

### Actividad.

Tema: formalización de la Red Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

Responsables:

Positiva Compañía de Seguros y Organización Iberoamericana de Seguridad Social - OISS

3:40 PM A 4:10 PM

### Intervención 5:

Temática: la partitura de la contundencia y la influencia: ejercicios para el manejo de la voz

Responsable:

Dra. Ivette Consuelo Hernández Avendaño

4:10 PM A 4:30 PM

### Conferencia 16:

Temática: cierre agenda académica - socialización y presentación final de la relatoría gráfica del encuentro de universidades

Responsable:

Dr. Roberto José Machado Rivero y Relatoria Gráfica

4:30 PM

CIERRE DE LA JORNADA

# 1er Encuentro Nacional de Universidades 2023

PRIMER ENCUENTRO  
NACIONAL DE  
EDUCACIÓN SUPERIOR  
POR FORTALECIMIENTO DEL CURRÍCULO, LA CALIDAD  
Y LA SEGURIDAD LABORAL PROFESIONAL





# REDES COLABORATIVAS

**1er ENCUENTRO NACIONAL de UNIVERSIDADES MAS SEGURAS Y SALUDABLES**

**RE-CONOCER**  
CONSTRUCCION colectiva

**GUAL ES EL VALOR DIFERENCIA?**

**BUENAS PRACTICAS**

**UNIVERSIDADES + POSITIVAS**

**ESTADÍSTICAS OISS:**  
22 PAISES  
175 INSTITUCIONES

**LEY 1562 DE 2012:**  
CONSTITUCIÓN  
LEY DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PENAL  
DECRETOS  
RESOLUCIONES CIRCULARES  
PROTOCOLOS  
UNIVERSIDAD - AFILIADA

**EMPLEADOR O EMPRESA:**  
RESPONSABILIDAD SOCIAL PENAL

**REQUISITOS PARA EL TRABAJO:**  
AVISO  
CONTRATO DE TRABAJO  
REPORTE

**HERRAMIENTAS DE TRABAJO:**  
CONFERENCIA DE AFILIADOS  
50% MUJERES  
RIESGO SALUDABLE  
PREVENCIÓN  
637 HORAS ANUALES

**CULTURA:**  
EDUCACIÓN VIRTUAL  
PROYECTOS  
INICIATIVAS

**PROPÓSITO:**  
ESTRATEGIAS Y FOCOS COMUNES  
ESTABILIDAD  
FLEXIBILIDAD  
RESOLUCIÓN  
AFECTIVA

**ECOSISTEMA:**  
ESPACIO PARA CREAR  
VOLUNTAD PARA CREAR  
RED DE ASESORÍA Y DE GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO  
MOVILIZACIÓN DE TODO EL PAÍS  
RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO DE TODOS LAS INSTITUCIONES  
STRONG DE SPIRIT  
HACEMOS PAÍS

**UNIVERSIDADES + POSITIVAS**





# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

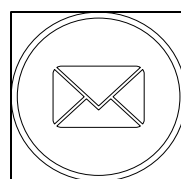
*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*



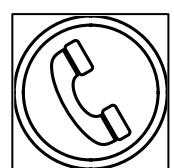
# Luana Betsy Polo Cortés

## PERFIL PROFESIONAL:

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



[luana.polo@positiva.gov.co](mailto:luana.polo@positiva.gov.co)



3214820043

# TALLER: OPORTUNIDADES PARA LA GESTIÓN PSICOSOCIAL





## ALGUNAS PISTAS:

FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO

No Reconocimiento

Sobrecarga Laboral

Ambigüedad

Falta de Autonomía

Turnicidad

Liderazgo Disfuncional

Demandas Emocionales

# ALGUNAS PISTAS:

Factores Psicosociales Protectores

Generación de Competencias

Sobrecarga Laboral

Familia

Nuevas Formas de Trabajo

Flexibilidad

Liderazgo Moderno

Trabajo Colaborativo





**Contruyamos juntos ACCIONES DE VALOR**

**PSICOSOCIAL : MATRIZ ERIC**

**ELIMINAR**

**REDUCIR**

**INCREMENTAR**

**CREAR**

# INSTRUCCIONES

## 4 Rutas para promover el bienestar y la salud mental empresarial

### **Paso uno: transitar por todas las rutas**

Todos los grupos transitarán por las cuatro rutas en las cuales se responden las preguntas de: ¿qué incrementar?, ¿qué reducir?, ¿qué crear? y ¿qué eliminar para promover el bienestar y la salud mental empresarial?

Considerando la ruta en la que se encuentre, por favor aportar todas las ideas posibles que contribuyen a este objetivo. Recuerde que **TODAS** las ideas son útiles e importantes.

# INSTRUCCIONES

## 4 Rutas para promover el bienestar y la salud mental empresarial

**Paso 2: Una vez haya transitado por las cuatro rutas, retorna a la ruta inicial y en acuerdo con el grupo se seleccionan las cuatro mejores ideas considerando los siguientes criterios:**

- (i) Eficacia de la acción para promover el bienestar y la salud mental empresarial
- (ii) Facilidad de implementación. Posibilidad de que en su empresa pueda movilizar la acción en el corto plazo.



# E

## Ruta 1

**¿Qué eliminar para generar más bienestar y salud mental empresarial?**

# R

## Ruta 2

**¿Qué Reducir para mejorar el bienestar y la salud mental**





## Ruta 3

**¿Qué Incrementar para  
potencializar el bienestar y la  
salud mental**



# R

## Ruta 4

¿Qué Crear para promover el bienestar y la salud mental

# 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



# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*



# Margarita Rosa Castro González

**PERFIL PROFESIONAL:** Médico y Cirujano. Especialista en Salud Ocupacional, Especialista en Epidemiología; Magister en Salud Ocupacional Master en prevención y protección de riesgos laborales

**CORREO:** [mgtarosa@hotmail.com](mailto:mgtarosa@hotmail.com)/[margarita .castro@udea.edu.co](mailto:margarita.castro@udea.edu.co)

**CONTACTO:** 3154936491

**Sin la participación de los  
“Liliputienses” y sin la  
mirada de los  
“Blefuscuinos” es menos  
probable el cambio en la  
seguridad y salud en el  
trabajo**





## NORMATIVIDAD:

Tripartita Ministerios de Trabajo, Salud Y Educación  
Y Organismos relacionados

**LEY 2365 DE 2024** (junio 20) Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

**LEY 2394 DE 2024** (julio 26) Por medio del cual se garantiza la protección de los derechos de estudiantes gestantes, estudiantes en periodo de lactancia y estudiantes en licencia de paternidad en las instituciones educativas del país.

**LEY 2315 DE 2023** ((agosto 17) Por medio de la cual se modifica la ley [1917](#) de 2018 y se incluye a los odontólogos que se encuentren cursando programas de especialización médico quirúrgica dentro del sistema de residencias médicas en Colombia.

**SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

Y tantas otras de las que hablarán otros expositores abogados expertos



## NORMATIVIDAD:

Pero la verdad, solo si esas normas surgen de un interés colectivo genuino podrán tener el efecto social esperado.

Que tanto, en realidad, ¿hacemos partícipes a los “liliputenses” de ello?

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

**Marcado  
subregistro de  
enfermedad,  
incidentes y  
accidentes en  
los estudiantes**

**Insuficiente  
visibilidad de la  
fuerza de los  
estudiantes  
("Liliputenses")  
en los temas de**

**SST**

**Insuficiente  
participación  
consciente de  
los externos  
contratantes y  
pares**

**académicos**

**("Blefuscinos")**

**Insuficiente  
integración  
entre  
Ministerios y  
entre procesos  
internos**

**El relato del NO  
futuro en esta  
era del tiempo.**

# PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

Identificar, integrar y conversar

Como construir un poderoso relato de esperanza, de futuro posible independiente de la forma que adquieran las ocupaciones (trabajo, estudio, emprendimiento, etc.) que propicie una salud integral desde la mente y el cuerpo que hoy ocupamos.







# RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

## NO TENGO, SOLO PROPUESTAS Y REFLEXIONES

### Solución

1

¿Y si iniciáramos una cohorte de seguimiento de estudiantes con reporte de sus percepciones de la salud mental, incidentes, accidentes y condiciones inseguras identificadas por ellos.?

### Solución

2

¿Y si empoderáramos a los estudiantes en SST haciéndolos partícipes de los comités de salud y seguridad en el “trabajo” ?

### Solución

3

¿Y si como pares académicos preguntamos sobre las condiciones de los estudiantes en seguridad y salud en el trabajo. Así como lo hacemos con los contratistas?

# RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

## Solución 4

¿Y si propusiéramos que los Ministerios conversaran sobre los temas de SST en una forma integrada máxime en el marco de internacionalización y flexibilización de la educación superior?..

## Solución 5

¿ Y si nos proponemos iniciar un nuevo discurso menos apocalíptico'

..



**CAMBIEMOS EL RELATO  
DE NO FUTURO  
EN CUANTO AL IMPACTO  
AMBIENTAL, EN CUANTO  
AL FUTURO DEL  
“TRABAJO”, EN CUANTO A  
LA DESESPERANZA DE  
LAS RELACIONES**



# Un sueño....

Una generación que sueñe y construya su relato de futuro

Una comunidad y un evento de Universidades en SST con participación de estudiantes que propicie esa construcción de datos, esas conversaciones, integraciones y nuevos relatos .

# 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



# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*



# Patricia Canney Villa

**CORREO:** [canneyvillapatricia@gmail.com](mailto:canneyvillapatricia@gmail.com)



**LA SEGURIDAD Y SALUD DESDE LA  
ESTRATÉGIA Y HACIA LOS LOGROS  
INSTITUCIONALES (INDICADORES  
ESTRATÉGICOS - LIDERAZGO -  
SENSIBILIZACIÓN DE LA SST EN EL SECTOR  
EDUCACIÓN)**





**Años 60:** Primeros Cursos y Conciencia en Salud Ocupacional

**Años 70:** Surgimiento de Programas Formales y Apoyo Gubernamental

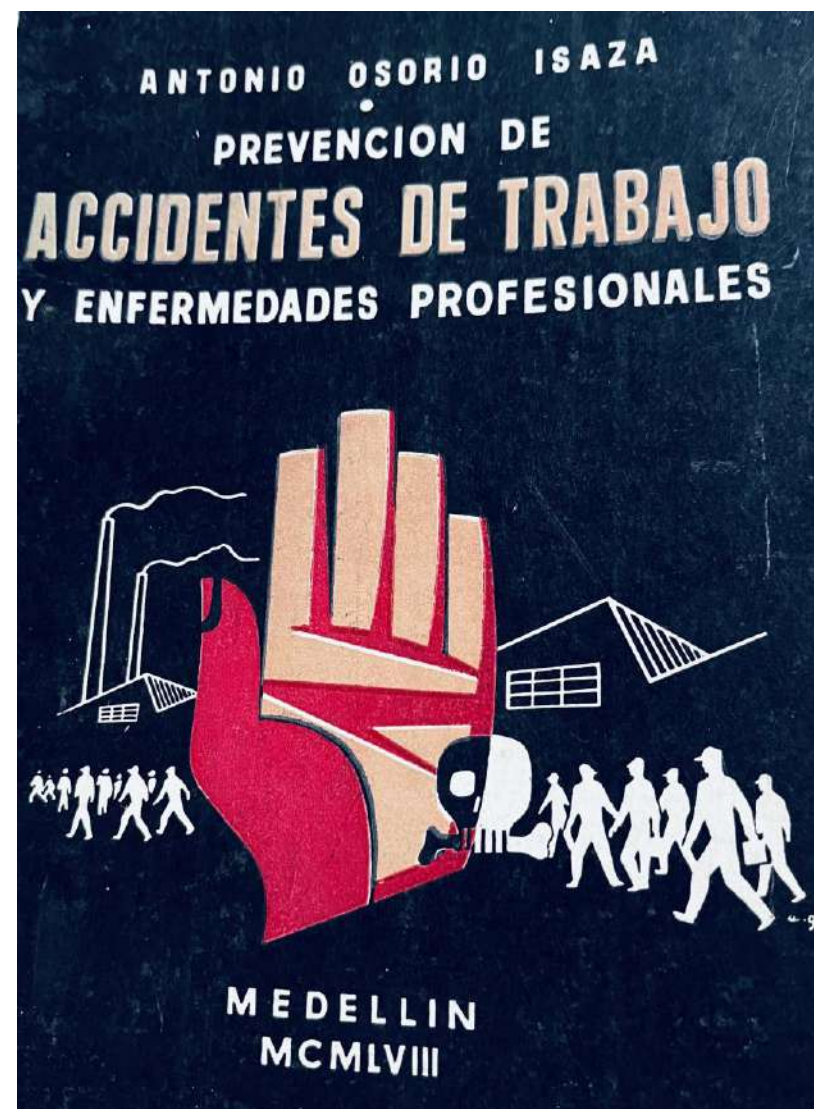
**Años 80:** Creación de Programas Especializados y Formación Académica Avanzada

**Años 90:** Expansión de Programas de Pregrado, Especialización y Postgrado

**Años 2000:** Crecimiento de la Oferta Educativa y Profesionalización

**Actualidad:** Universidades de todo el país ofrecen programas de pregrado, especialización, maestrías e incluso doctorados en SST





**ANTONIO OSORIO ISAZA**

- Médico de la Universidad de Antioquia.
- Post-graduado en Medicina del Trabajo y Seguridad Industrial en el Instituto de Medicina y Seguridad del Trabajo de Madrid.
- Miembro titular de la Comisión Internacional permanente para la Medicina del Trabajo.
- Profesor de Seguridad Industrial en la Universidad Nacional (Facultad de Minas), en la Pontificia Bolivariana (Facultad de Química Industrial), en el Instituto Técnico Superior Pascual Bravo, en el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) y en el curso de Psico-pedagogía Correccional de los P.P. Terciarios Capuchinos.

Jefe de Riesgos Profesionales de la Caja de los Seguros Sociales de Antioquia (I.C.S.S.)

## A FALTA DE PROLOGO

“Este libro no es nuevo. Antes de ver la luz, su autor lo ha hecho tener una vida fecunda. Durante muchos años, con sentido apostólico, lo ha recitado y lo ha aplicado en las fábricas y talleres del valle industrial del Aburrá. Nunca habrá estadísticas que nos digan cuántas vidas, cuántas manos, cuántos ojos de hombre y mujeres que trabajan, se han salvado con esta doctrina.”

“Cuándo los autores de ficción, y entre ellos nos contamos los periodistas, hemos de darnos por bien librados si provocamos unos minutos de placer, alguna vez estético, escritores como Osorio pueden estar ciertos de que su obra, aunque no divierta, procura imponderables y dilatados bienes a sus semejantes”

Jaime Sanín Echeverri

Provan, D. J., Dekker, S. W., & Rae, A. J. (2017). Bureaucracy, influence and beliefs: A literature review of the factors shaping the role of a safety professional. *Safety science*, 98, 98-112.

Provan, D. J., & Rae, A. J. Safety work versus the safety of work. *Safety Science* 111 (2019) 119–127



# LA SEGURIDAD Y SALUD DESDE LA ESTRATÉGIA Y HACIA LOS LOGROS INSTITUCIONALES



## LA SEGURIDAD Y SALUD DESDE LA ESTRATÉGIA Y HACIA LOS LOGROS INSTITUCIONALES

“El trabajo puede implicar el **reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos** (Ferguson y Ramsay, 2010), **la mejora de las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas** (Walters, 1999), **la garantía de la adopción de buenas decisiones en materia de seguridad personal** (Leemann, 2014), **el desarrollo de una cultura de seguridad y la reducción de las lesiones y enfermedades** (Johnson, 2014), **la influencia sobre los directivos** para mejorar la seguridad (Borys, 2000), **la prevención de lesiones y muertes** (Manuele, 2016), **el seguimiento de la resiliencia de la organización** (Woods, 2006) **y la creación de conciencia e infraestructura en materia de SST** (Blewett y Shaw, 1996)”.

Adaptado de Bureaucracy, influence and beliefs: A literature review of the factors shaping the role of a safety professional David J. Provan [↑](#), Sidney W.A. Dekker, Andrew J. Rae

# FACTORES INSTITUCIONALES, RELACIONALES E INDIVIDUALES QUE CONFIGURAN LA PRÁCTICA EN SST

<p><b>Institucional</b> El rol de los profesionales de la seguridad está determinado por las instituciones con las que interactúan (Gobierno, instituciones académicas y organismos profesionales), así como por las características de las organizaciones en las que trabajan.</p>	<p><b>Relacional</b> Los profesionales de seguridad no toman decisiones que gestionen las operaciones diarias y, por lo tanto, deben establecer relaciones con las personas y los procesos de toda la organización. Estas relaciones permiten al profesional de seguridad comprender, determinar e influir en la dirección de la organización en beneficio de la seguridad.</p>	<p><b>Individual</b> El profesional de seguridad individual influye en el desempeño de su función a través de quién es, lo que sabe y sus experiencias profesionales y personales. Estos cuatro factores individuales son: actitudes, creencias, conocimiento, y comprensión de los riesgos...</p>
<p><b>Externas</b> Reglamentación Educación Acreditación (licencia)</p>	<p>Cuestionar los supuestos, prioridades y acciones de la gerencia de línea Plantear situaciones críticas de SST Condenar las prácticas inaceptables con vigor cuando sea necesario Fomentar una cultura de confianza Crear alianzas con los diferentes niveles</p>	<p>Creencias Conocimiento Técnico Comprensión del riesgo Habilidades blandas Relacionamiento ...</p>
<p><b>Organizacionales</b> Objetivos financieros Cultura Certificaciones Estructura Medición de desempeño KPI´s Indicadores Cumplimiento Legal...</p>		<p><b>Monitoreo, Aprendizaje, Anticipación Respuesta</b></p>

## DESAFIOS

Evitar que la actividad de cumplimiento normativo, lo que se exige que se haga, **toda esta actividad de control:** sistemas, informes, auditorías, investigaciones, sea la actividad principal. Esto afecta el **tiempo disponible** para dedicarlo a comprender el trabajo y los riesgos asociados con él. Afecta negativamente las relaciones en muchos niveles de la organización. Se centra en lo que queremos lograr, en contraposición a lo que necesita la fuerza laboral.





## DESAFIOS

El segundo tiene que ver con las **alianzas**. Cómo los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo **alinean sus objetivos y actividades con otras estrategias organizacionales**, metas, procesos comerciales y cómo son eficaces en la gestión sostenible de una seguridad mejorada. Si se entienden los objetivos operativos y financieros de la empresa, ¿cómo poder encontrar formas de utilizarlos para alcanzar también los objetivos de seguridad y salud en el trabajo?



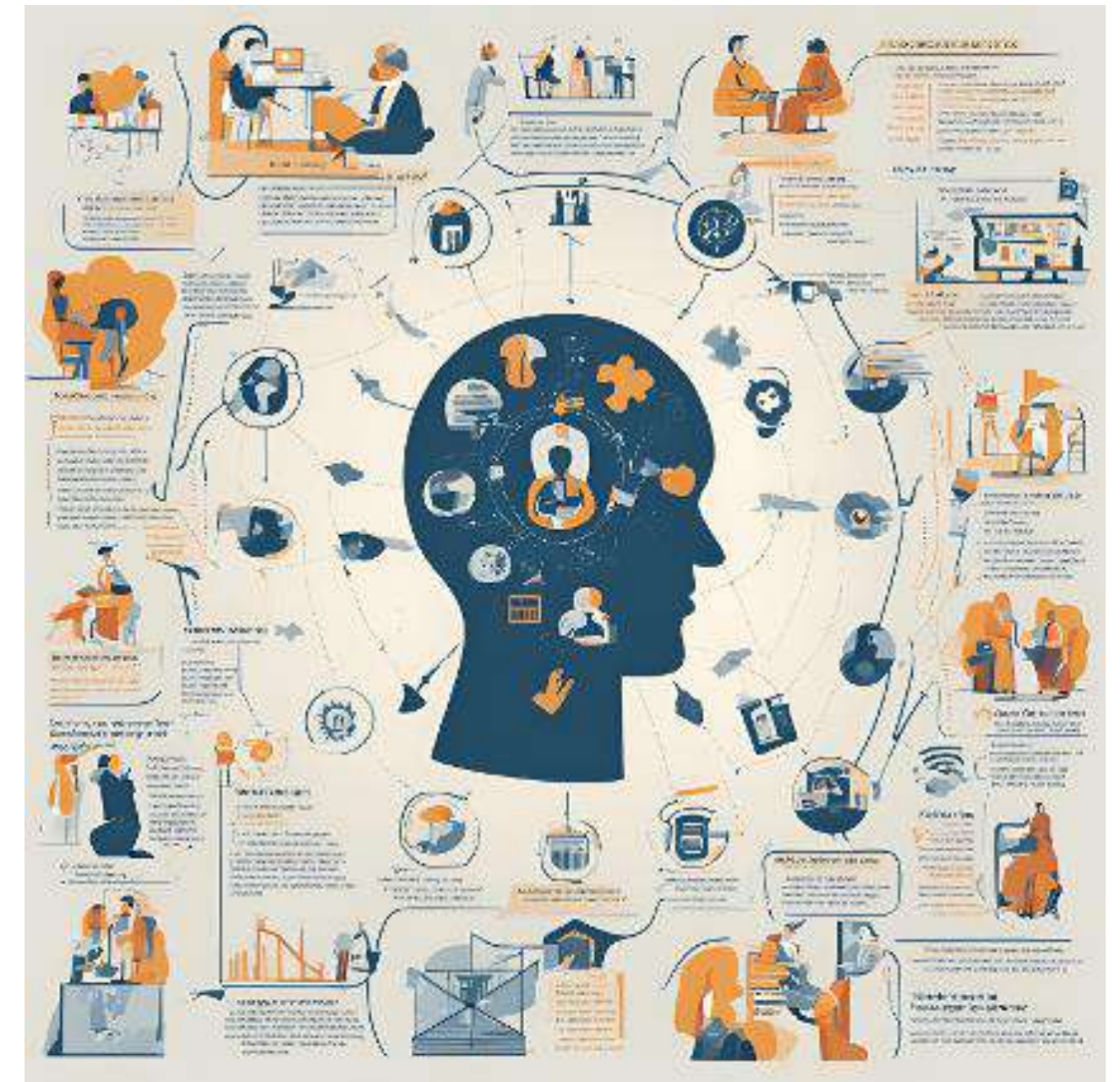
## DESAFIOS

El tercero aquí tiene que ver con la ***influencia, más que la autoridad***. Utilizar estrategias relacionales que conectan con la persona y lo que necesita, lo que quiere, lo que piensa y resuelven problemas, buscando formas de avanzar juntos.



## DESAFIOS

La cuarta se refiere a los **conocimientos actualizados**. Si los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo creen en los enfoques tradicionales de la seguridad que se centran en el comportamiento humano, la fuerza laboral de primera línea, etc., entonces los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo realmente necesitan conocimientos actualizados de un nivel experto



## LA SEGURIDAD Y SALUD DESDE LA ESTRATÉGIA Y HACIA LOS LOGROS INSTITUCIONALES



**Si todas las reuniones iniciaran con una frase positiva hacia la Seguridad, Salud y Bienestar**



**Si todos los docentes iniciaran sus clases con una frase de Seguridad Salud y Bienestar**

## INDICADORES

“Tasas de frecuencia de lesiones y enfermedad y su utilización como medidas de seguridad”

“Objetivos de cero lesiones , ¿son realistas?”

“Los grandes líderes toman grandes decisiones si cuentan con buena información. Muchas veces se trata de un problema información.”

“Hemos conseguido buenos números este mes”. Quieren saber cómo fue realmente conseguir esos números.”

“KPI´s?” ¿Para todo?



# INDICADORES



## VISION ZERO

### Los indicadores proactivos

Guía para evaluar la gestión de la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo



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

developed by  issa

Zwetsloot ... Kines (2020). Vision Zero: Developing proactive leading indicators for safety, health and wellbeing at work. Safety Science, 130, article 104890, 1-10.

# LIDERAZGO

<https://www.youtube.com/watch?v=PYZivlf5ROw&t=24s>



[https://www.youtube.com/watch?v=zqx0\\_YrKJpg](https://www.youtube.com/watch?v=zqx0_YrKJpg)



Provan, D. J., Dekker, S. W., & Rae, A. J. (2017). Bureaucracy, influence and beliefs: A literature review of the factors shaping the role of a safety professional. *Safety science*, 98, 98-112.

Provan, D. J., & Rae, A. J. Safety work versus the safety of work. *Safety Science* 111 (2019) 119–127





# 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



# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*

# Las 2 vías comunicativas para el liderazgo

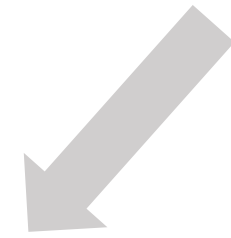


saber comunicar



2 vías hacia el liderazgo

2 Em



Empoderamiento

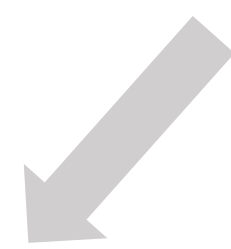
Empatía

saber comunicar



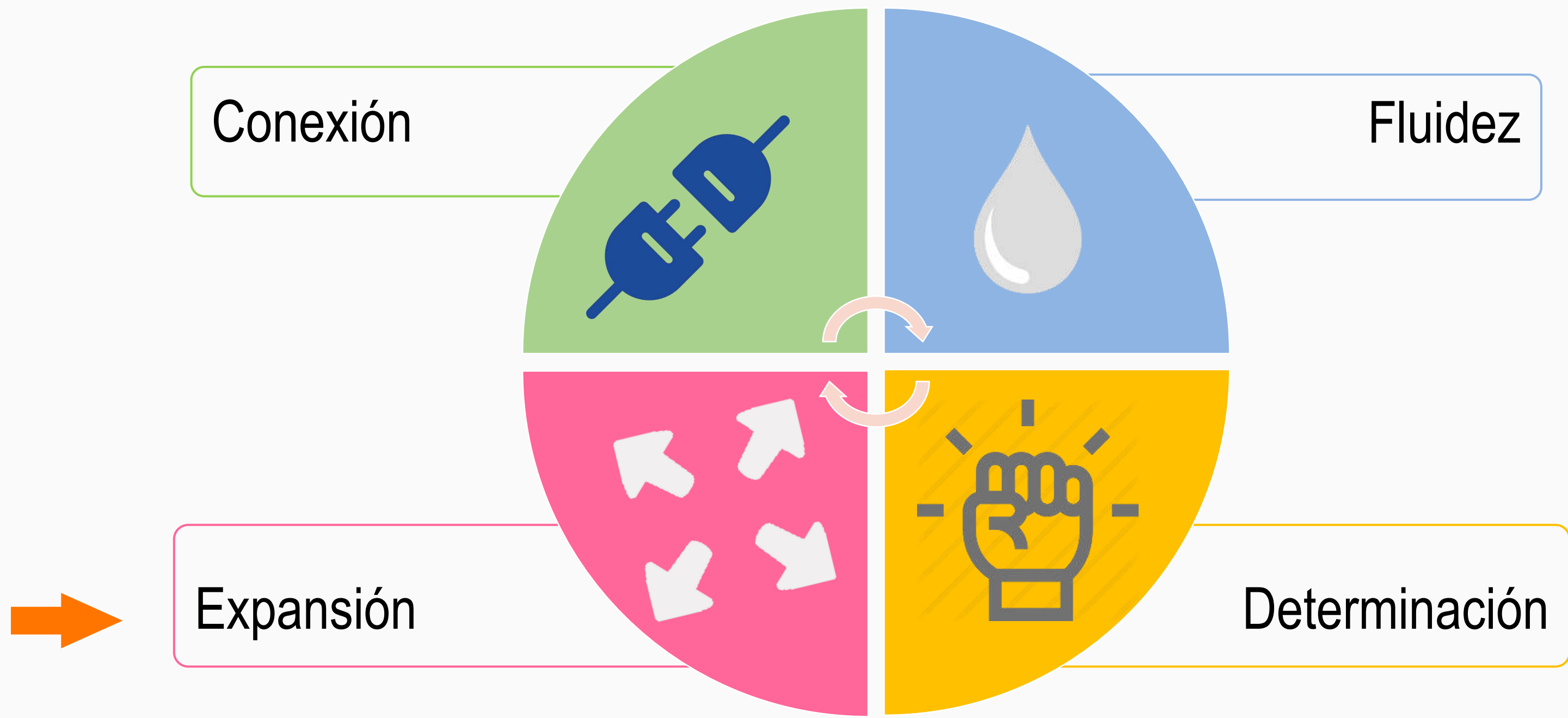
Liderazgo

2 Em



Empoderamiento

# Los 4 elementos de la presencia escénica



# 3. Expansión





Confianza - alegría - seguridad

# Expansión





Y tú... ¿cómo juegas?  
La expansión, facilitador de  
los juegos de estatus y poder

A close-up photograph of a hand moving a golden chess king piece from one square to another on a chessboard. The chessboard is black and white, and other pieces are visible in the background, some in focus and some blurred. The lighting is dramatic, highlighting the texture of the pieces and the hand.

**Juegos de estatus y poder**

# Tipos de Jugadores de estatus

(Según KEITH JOHNSTONE)



# Tipos de Jugadores de estatus

(Según KEITH JOHNSTONE)

*"¡No se me acerquen... muerdo!"*



Jugadores de estatus alto

# Tipos de Jugadores de estatus

(Según KEITH JOHNSTONE)

*"¡No me muerdan...  
no vale la pena!"*



Jugadores de estatus bajo

# Tipos de Jugadores de estatus

(Según KEITH JOHNSTONE)



Expertos en estatus



# Balancín de estatus







...y tú,  
¿cómo juegas?

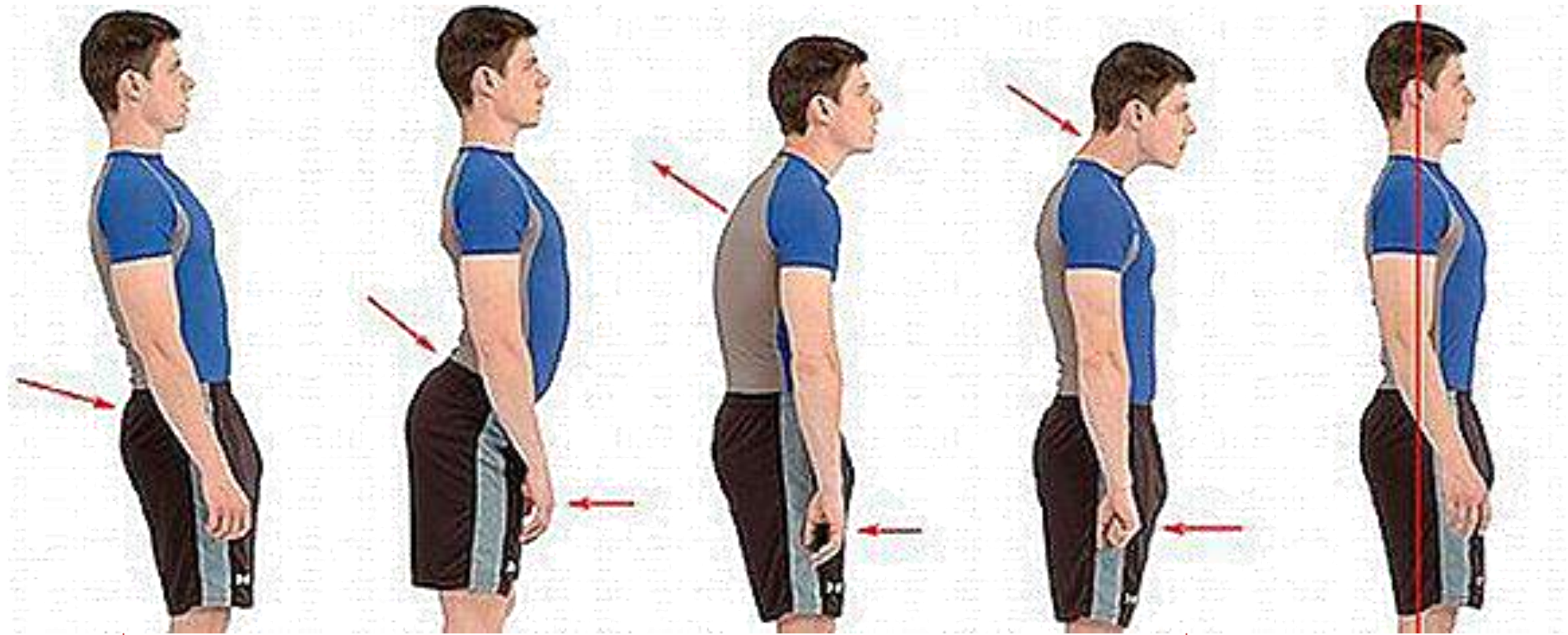
¿Qué tal si...



...exploramos la **expansión** en nuestro cuerpo

# Equilibrio postural

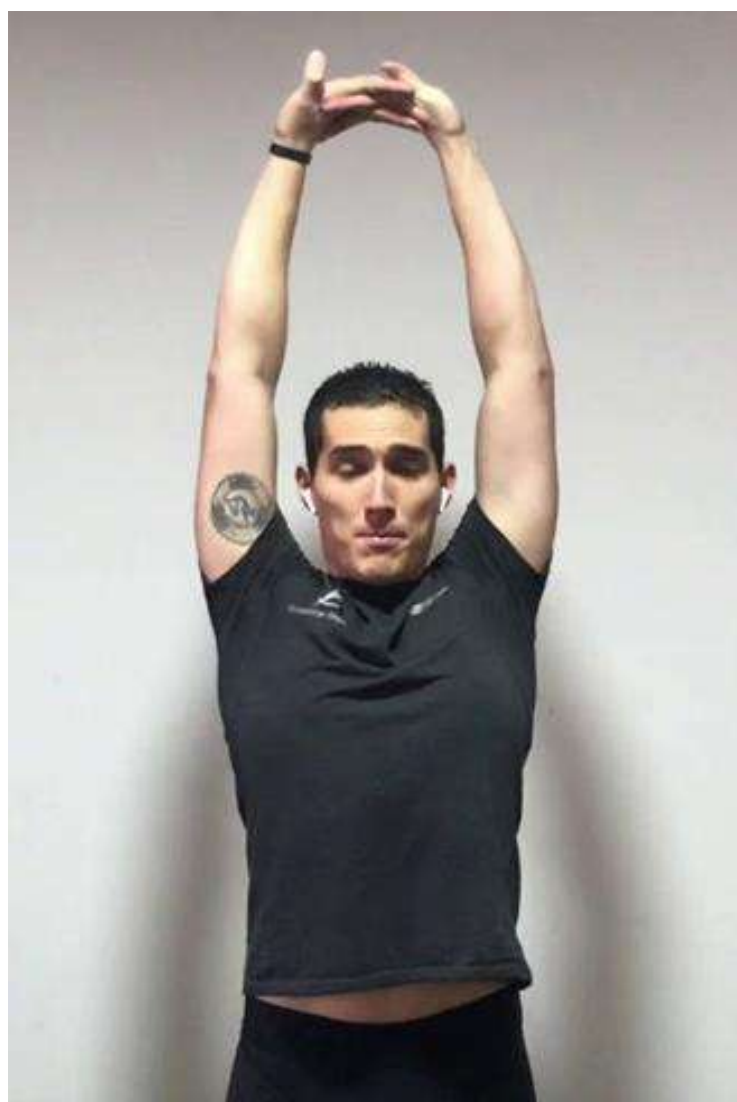
## Equilibrio postural y muscular general



## EJERCICIOS DE EXPANSIÓN DE PIE

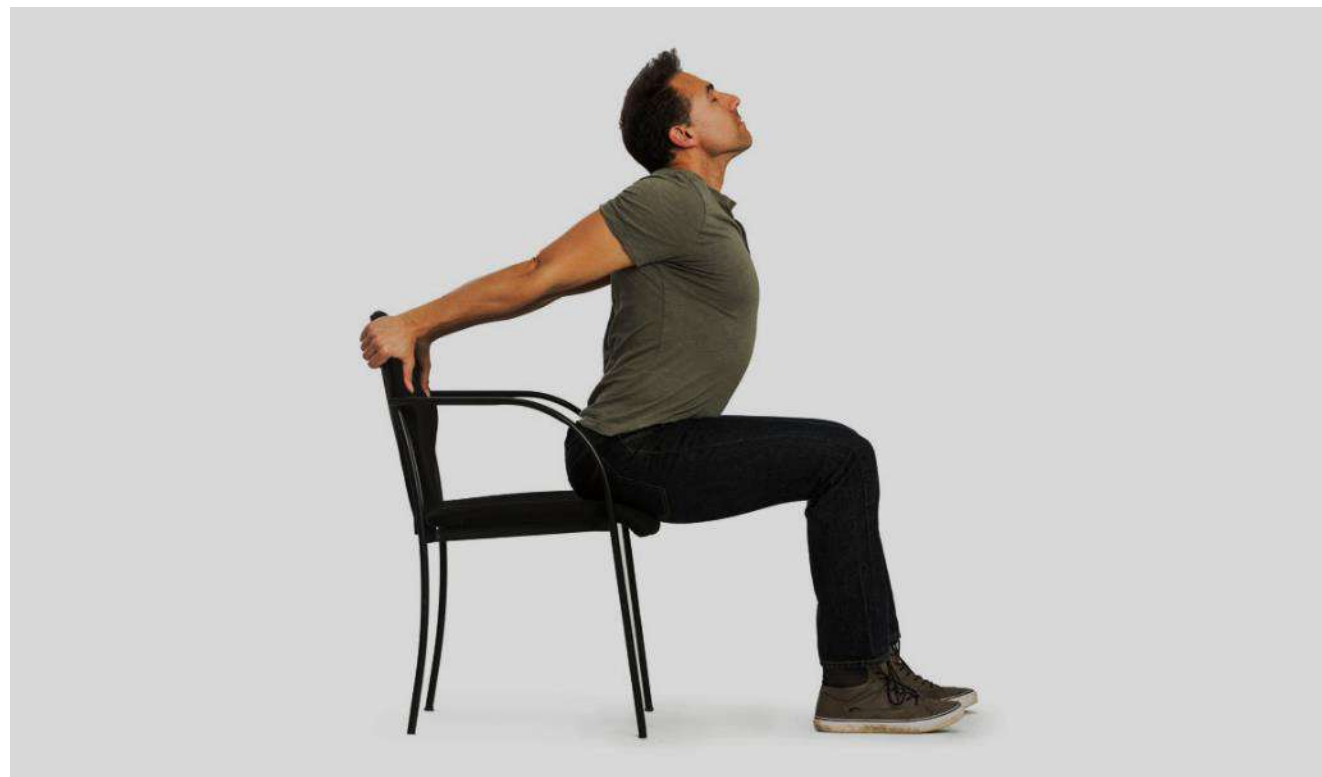
Equilibrio muscular general -25 segundos c/u

Puede hacer este de pie,  
o el siguiente sentado...



# EJERCICIOS DE EXPANSIÓN SENTADO

Equilibrio muscular general -25 segundos c/u



# Desperzarse con expansión



## PRÁCTICA #3:

Ejercicio de EXPANSIÓN para liberar la gestualidad y tener conciencia de un manejo orgánico, amplio, fluido y variado de brazos y manos









# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



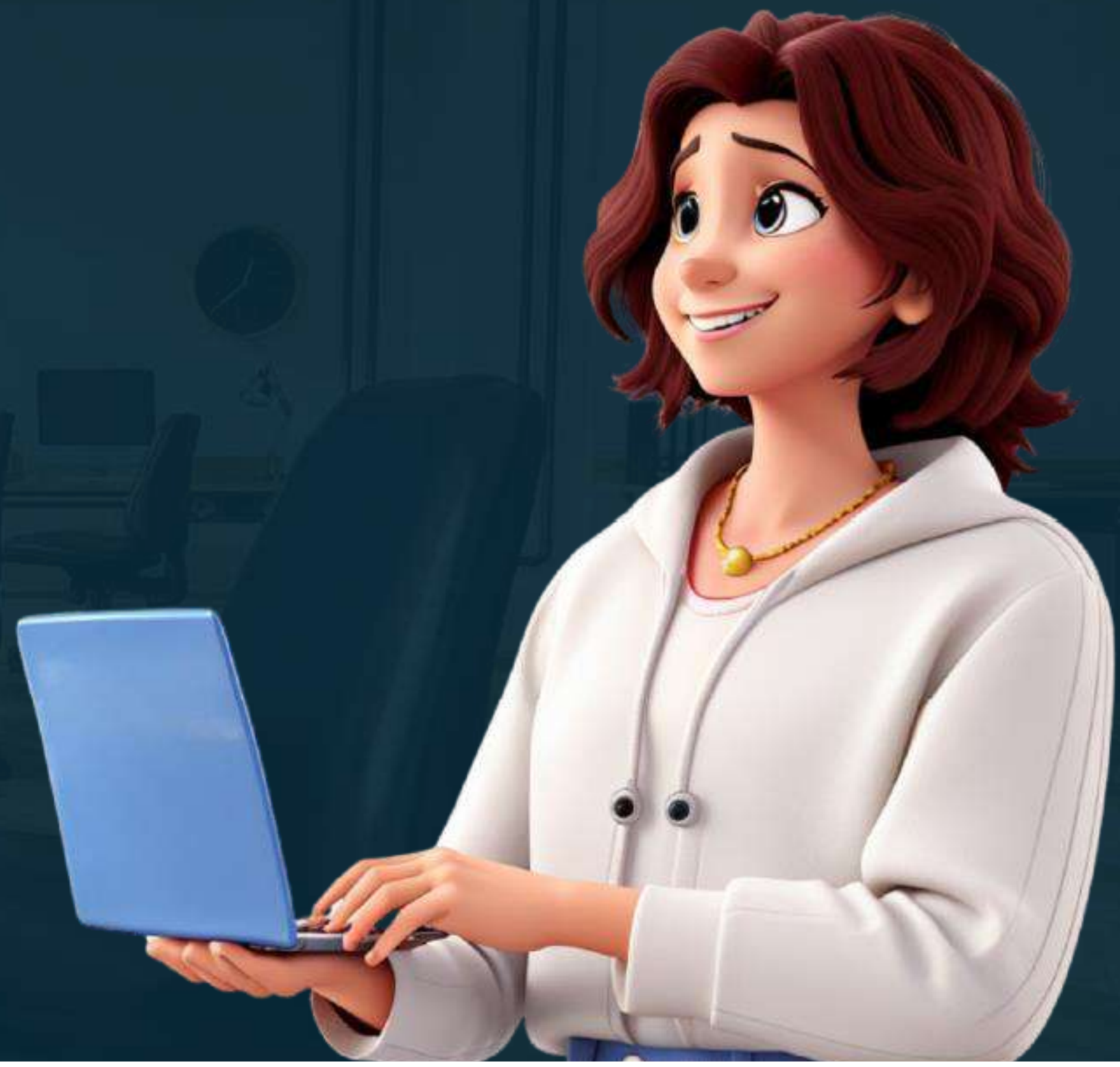
Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*



# VISION ZERO - UNA OPORTUNIDAD PARA LAS UNIVERSIDADES EN COLOMBIA

## César Herrera

Presidente y fundador de ASONAP HSE. Doctor en Gestión de la Tecnología y la Innovación. Consultor en Programas de Cultura, Liderazgo e Innovación en SST. Gerente General de HSEC Innovation. Director y Editor de la Revista HSEC Innovation. Lider de la comunidad de Innovación y Liderazgo en SST



@CESAR HERRERA SST

@ASONAP HSE

# VISION ZERO

Safety. Health. Wellbeing.



[www.asonaphse.org](http://www.asonaphse.org)      @ASONAPHSE

# VISION ZERO

Safety. Health. Wellbeing.



[www.asonaphse.org](http://www.asonaphse.org)      @ASONAPHSE



# VISION ZERO

Seguridad. Salud. Bienestar.



# VISION ZERO

Safety. Health. Wellbeing.

## Launches



#VisionZeroGlobal | Join the campaign!





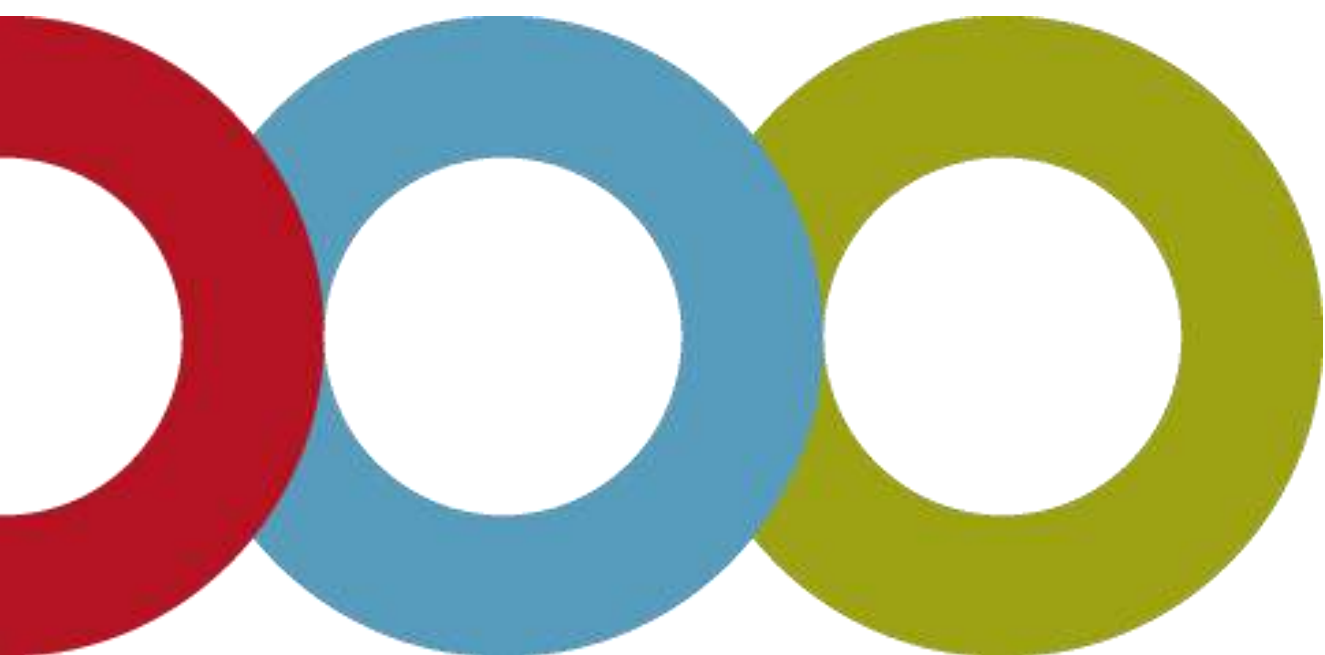
Aquí inicio

Lanzamiento en América Latina de Vision Zero. Cartagena, Sep 2018



La Asociación Internacional de la Seguridad Social es la organización internacional líder a nivel mundial que reúne a instituciones de seguridad social, ministerios y entidades gubernamentales.  
Fundada 1927

+320 miembros  
+150 países



## Tres dimensiones

- Vision Zero es un enfoque transformador de la prevención que integra tres dimensiones: **seguridad, salud y bienestar** en todos los niveles del trabajo.

## Se basa en la creencia de que

- Todos los accidentes, enfermedades y daños en el trabajo se pueden prevenir.

## Se basa en el supuesto de que

- El concepto Vision Zero es flexible y puede ajustarse a necesidades y prioridades específicas en cualquier contexto determinado.

# Guías Vision Zero



@CESAR HERRERA SST

@ASONAP HSE



# Enfoque Vision Zero

Aproximaciones tradicionales de SSO	Vision Zero
Estrategia de <b>control</b> en SSO	SSO estrategia de <b>compromiso</b>
SSO direccionada por <b>metas</b>	SSO es un viaje, un <b>proceso</b>
<b>Prevención</b> de accidentes y enfermedades	<b>Creación</b> de trabajos sanos y seguros
<b>Programas</b> de SSO	La SSO es una parte <b>integral</b> del negocio
<b>Administración</b> de SSO	<b>Liderazgo</b> en SSO
SSO con <b>pocos</b> dueños	SSO <b>todos</b> son dueños
Referenciado en <b>lesiones</b> y <b>enfermedades</b>	Referenciado en <b>buenas prácticas e indicadores proactivos</b>
La SSO es un <b>costo</b>	OSH es una <b>inversión</b>
Los trabajadores son parte del <b>problema</b>	Los trabajadores contribuyen a las <b>soluciones</b>
Los incidents son <b>fallas</b>	Los incidentes son oportunidades de <b>aprendizaje</b>
SSO <b>sistemas</b> de gestión	OSH <b>cultura</b> y aprendizaje

# VISION ZERO

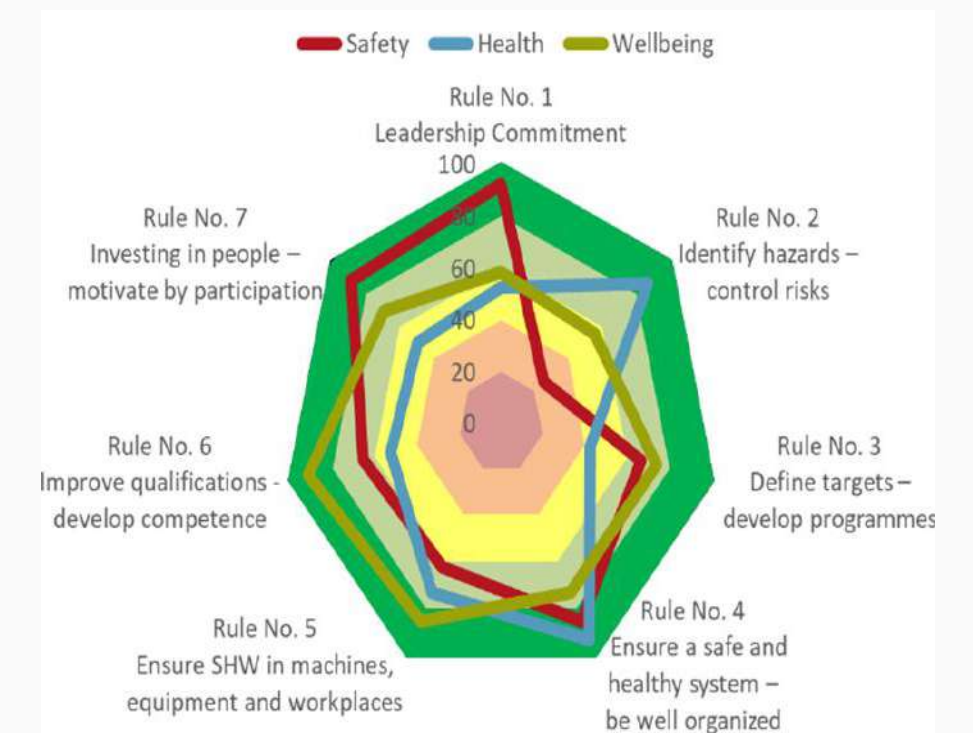
Safety. Health. Wellbeing.



Regla	Descripción	Valoración individual	Valoración global
<b>1</b>	<b>Hago demostraciones de seguridad y salud, establezco las normas y sirvo de modelo para mis empleados y directores.</b> Soy responsable de la seguridad y la salud de mis empleados. Soy consciente de ello y acepto esta responsabilidad. He establecido y comunicado los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo (declaración de la misión, principios). La seguridad y la salud son prioritarias para mí. En caso de duda digo "alto". El primer punto en el orden del día de todas las reuniones de mi empresa es siempre la seguridad y la salud. Soy consciente de que sirvo de modelo. Sigo las reglas y uso equipos de protección personal. Cuando veo acciones peligrosas, intervengo inmediatamente y hablo con la persona en cuestión. Asisto a sesiones de formación sobre seguridad y salud en el trabajo para directivos y obtengo información actualizada.	<p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p>	<p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p>
<b>2</b>	<b>Todos en mi empresa conocen la importancia de la seguridad y la salud y se habla de ello abiertamente.</b> Tenemos reglas claras para trabajar de modo seguro. Me aseguro de que todos los empleados conozcan las reglas. Hablo sobre cuestiones de seguridad y salud con mis empleados. Mis empleados siempre saben quién es el responsable. Solicito comentarios a mis empleados para determinar si cumplo con mi función de modelo.	<p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p>	<p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p>
<b>3</b>	<b>Actúo coherentemente y demuestro la importancia que reviste la seguridad y la salud en el trabajo para mí.</b> Antes de que alguna persona asuma responsabilidades directivas en mi empresa, debe asistir a un seminario sobre liderazgo en materia de seguridad y salud en el trabajo. Mis directores saben cuán importante es para mí la seguridad en el trabajo. Tanto los empleados como los directores respetan las reglas. Elogio las acciones correctas y actúo sistemáticamente en caso de mala conducta. No tolero el desorden y la negligencia en el lugar de trabajo. Ponco también la importancia de la seguridad y la salud en la empresa ante los contratistas, las empresas con las que trabajamos, los proveedores y los clientes.	<p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p>	<p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p>
<b>4</b>	<b>Invierto en seguridad y salud en la empresa.</b> Mis empleados disponen de tiempo suficiente para realizar su trabajo de modo seguro y saludable. Mis empleados conocen su derecho y deber de dejar de trabajar si la actividad no puede llevarse a cabo en condiciones seguras. Mis directores y yo comprobamos con regularidad que se estén aplicando prácticas laborales seguras, por ejemplo, por medio de inspecciones de seguridad, auditorías de seguridad, auditorías comparativas y la aplicación del principio de doble control. Me encargo de que se suministren medios y un presupuesto adecuados para la seguridad y salud.	<p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p>	<p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p> <p>3/5</p>

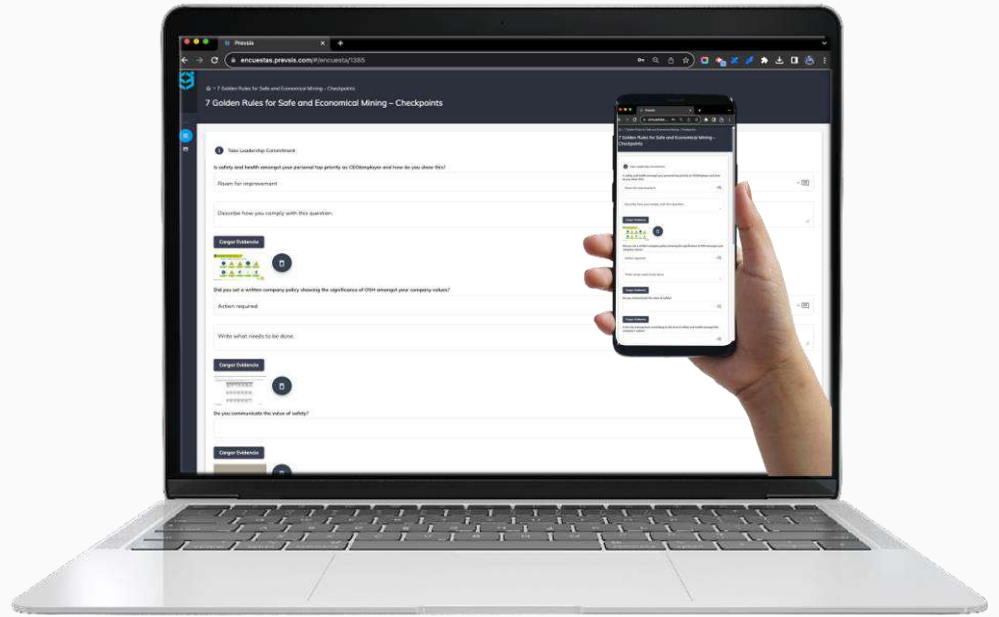
## Califique las reglas de oro

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



## 5 RECONOCIMIENTOS

Reconocimientos para las áreas, personas y contratistas con mejor desempeño y buenas prácticas en el modelo Vision Zero. Se definirá el método de evaluación.



## 4 MEJORA CONTINUA

Se documentará los casos de éxito a través de las reuniones de gestión SST.



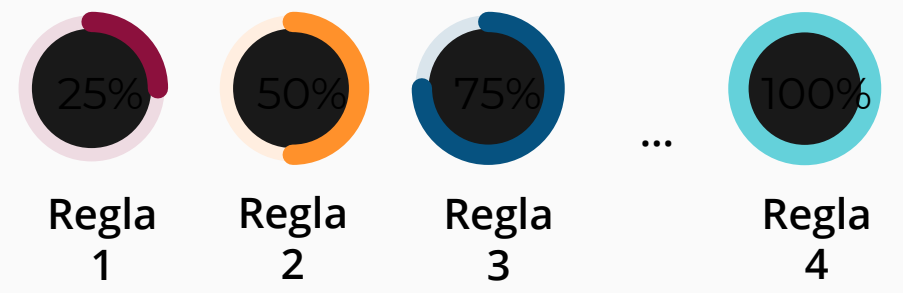
## 1 EVALUACIÓN

Realizar la autoevaluación de las 7 Reglas de Oro Vision Zero. La empresa argumentará cómo se está cumpliendo el requerimiento y soportará la evidencia.



## 2 VERIFICACIÓN

Un equipo de Expertos en Vision Zero verificará la autoevaluación, validará los resultados y emitirá concepto.



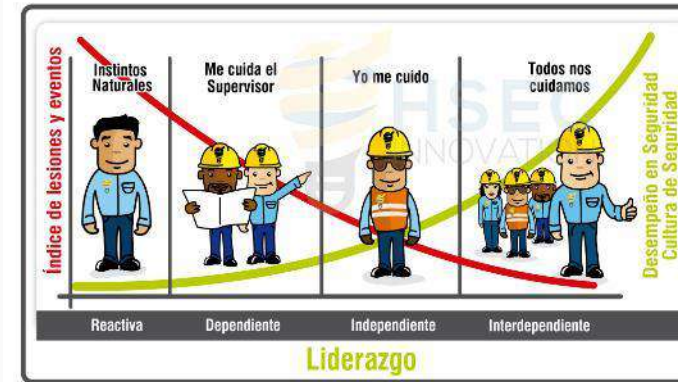
## 3 PLAN DE INTERVENCIÓN

La consultoría junto con la empresa diseñará el plan de acción de acuerdo a la autoevaluación y verificación. La empresa realizará seguimiento al plan de acción hasta completar el cierre de brecha.

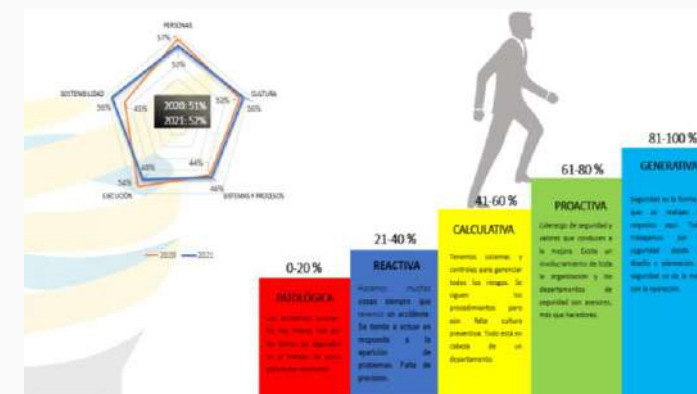


VISION ZERO  
Operational Safety Barometer

# Modelos de Cultura de Seguridad



Bradley (1985)



Parker, Laurie, Hudson (2006)

Dimensiones de la Cultura Preventiva	
EMPRESA	
POLITICA DE EMPRESA	ACTITUD COLECTIVA
<b>Compromiso de la dirección</b> Implicación de la dirección Compromiso de la dirección	<b>Compromiso colectivo</b> Consistencia de riesgo Compromiso colectivo
<b>Trajo justo</b> Tratamiento equitativo de las personas y sus familias	<b>Aprendizaje colectivo</b> Confianza en la prevención Confianza en la prevención
<b>COMPROMISO</b> es el impulso de estrategias para garantizar la salud y seguridad a todos los niveles	<b>DINAMIZACIÓN</b> es la forma en que se traduce el compromiso en la gestión práctica cotidiana
<b>APRENDIZAJE</b> es el esfuerzo continuo para sostener y mejorar la gestión de la prevención	

NOSAQC 50 - Pete Kines et al (2011)



Forge Woks (2022)

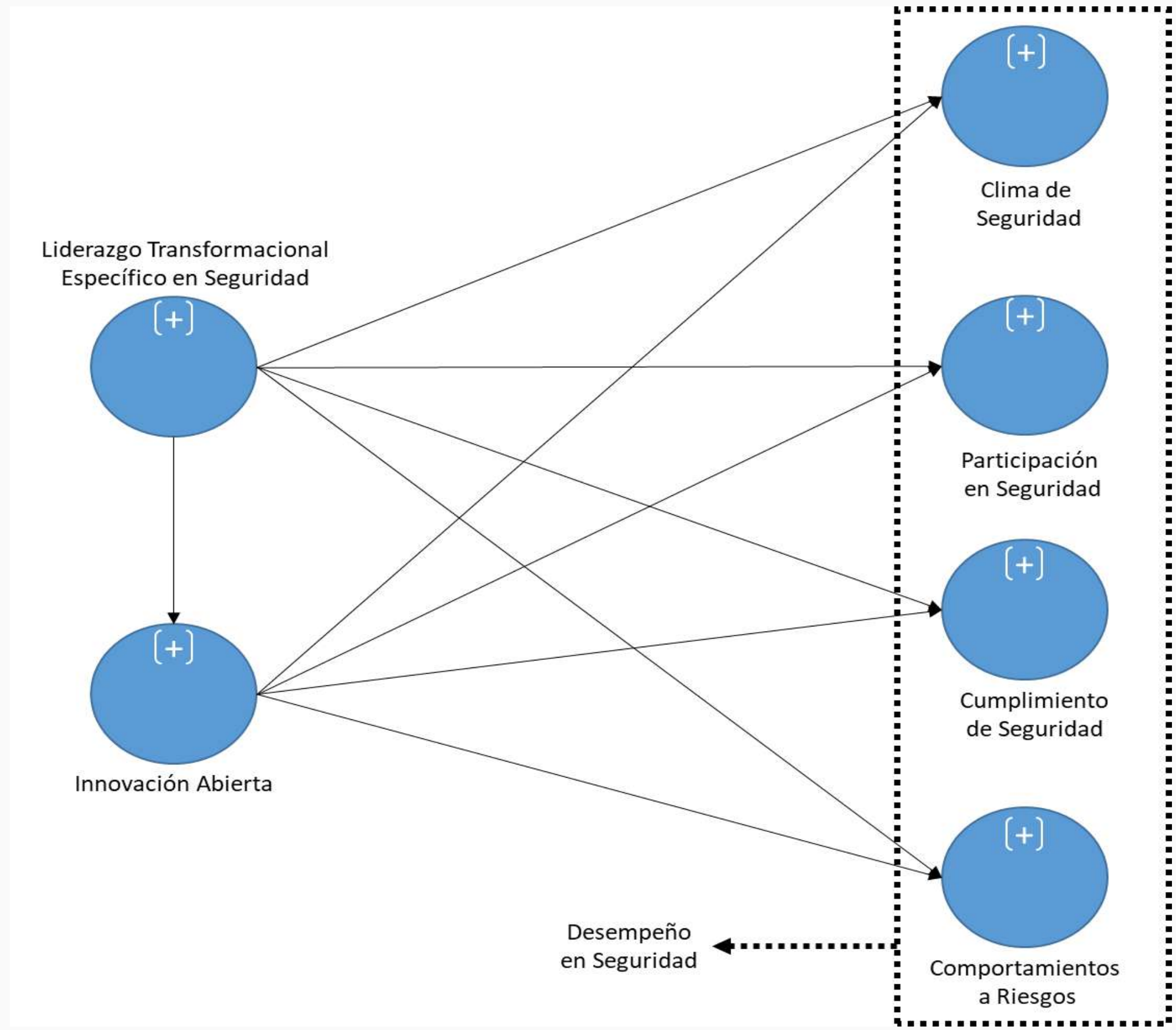
Modelos de Cultura donde una de sus dimensiones es el **LIDERAZGO** en Seguridad



@CESAR HERRERA SST  
@ASONAP HSE



# Impacto del liderazgo en el desempeño en seguridad



## ASONAP HSE lidera la Estrategia Vision Zero en America Latina

### Colombia

- 6 Días Vision Zero realizados con la participación de 5.550 personas.
- 3 Renovaciones de compromisos de las 7 Reglas de Oro de Vision Zero con más de 2.654 personas.
- 2 Talleres Vision Zero con la participación de 452 líderes de empresas.
- 2 Jornadas Vision Zero con prestigiosa Universidades (Unilibre y Uninorte)
- 1 Buena practica de Vision Zero con 266 personas

### México

- Lanzamiento de la estrategia Vision Zero en el marco del congreso de AISOHMEX con la participación de 300 personas.

### República Dominicana

- Lanzamiento de la estrategia Vision Zero en el marco del congreso de Copardom con la participación de 350 personas.
- V Día Vision Zero en el marco de la VI Convención de Líderes SST con 157 personas.

### Panamá

- Lanzamiento de la estrategia Vision Zero en el marco del Congreso CISAE con la participación de 270 personas.

### Perú

- Lanzamiento de la estrategia Vision Zero a empresas de energía y gas con la participación de 440 personas.



# 1.231 PARTICIPANTES EN EL X CONGRESO 2024 II RENOVACIÓN DE LAS 7 REGLAS DE ORO VISION ZERO Cartagena, Colombia 1 y 2 de Mayo 2024



# 1.231 PARTICIPANTES EN EL X CONGRESO 2024 II RENOVACIÓN DE LAS 7 REGLAS DE ORO VISION ZERO Cartagena, Colombia 1 y 2 de Mayo 2024



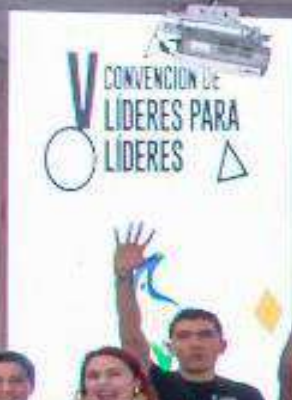
# 786 PARTICIPANTES EN EL IX CONGRESO 2023

## II RENOVACIÓN DE LAS 7 REGLAS DE ORO VISION ZERO

Montería, Colombia 27 y 28 Sep 2023



CONGRESO INTERNACIONAL  
DE INNOVACIÓN EN SST



V CONVENCIÓN DE  
LÍDERES PARA  
LÍDERES



**234 PARTICIPANTES EN LA V CONVENCIÓN DE LÍDERES**

**IV DÍA VISION ZERO**

**Cartagena, Colombia 27 y 28 de Mayo 2023**



**266 PARTICIPANTES DE LA VII CONVENCION DE LIDERES  
VI DÍA VISION ZERO**

**Barranquilla, Colombia 5 y 6 Sep 2024**

# I BUENAS PRÁCTICAS DE VISION ZERO

Barranquilla, Colombia 5 y 6 Sep 2024

# VISION ZERO

Safety Health Wellbeing







**JORNADA VISION ZERO EN LA UNIVERSIDAD DEL NORTE**  
**Barranquilla, Colombia 26 Abril 2024**



# GRACIAS



**¿CÓMO LAS UNIVERSIDADES DE  
COLOMBIA INCORPO SIN  
ACCIDENTES, ENFERMEDADES Y  
CON BIENESTAR?"**




# 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



# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



# PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022 – 2031





Metodología PNSST  
2022-2031

Fase 1 de Análisis de la Situación y perfil nacional

“El programa nacional de SST deberá elaborarse y reexaminarse sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluya un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo” (artículo 5) **Convenio 187 de 2006**

Fase 2 de establecimiento de las prioridades

“El programa nacional debería identificar las prioridades de acción que deberían reexaminarse y actualizarse periódicamente” **Recomendación 197 de 2006**

Fase 3 de formulación del PNSST 2022-2031

“la política debe incluir objetivos, metas e indicadores de progreso, y ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable” **Recomendación 197 de 2006**

Fase 4 de validación

“La estrategia tiene el objetivo fomentar el diálogo social en los procesos de diseño, elaboración e implementación de las Estrategias y Planes nacionales de SST, prevé el fomento de la participación de los agentes sociales en la planificación y desarrollo de políticas y programas” **II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.**

Fase 5 Adopción del PNSST

Todo Miembro deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, y en consulta con las organizaciones representativas ” **(artículo 8) C155. 1981**

Fase 6 Socialización

El programa nacional deberá ser ampliamente difundido y, en la medida de lo posible, ser respaldado y puesto en marcha por las más altas autoridades nacionales **(artículo 5) C187. 2006**

Estrategia participación

# Fase 1. de Análisis de la situación y perfil nacional e internacional en materia de SST

## Análisis marco legislativo internacional SST

Convenios, tratados, conferencias, instrumentos y Recomendaciones internacionales de la OIT y otros organismos internacionales para elaborar y reexaminar el programa nacional de seguridad y salud en el trabajo (Recomendación 197 OIT de 2006)

## Análisis marco legislativo nacional SST

Constitución, leyes, decretos, acuerdos, resoluciones, guías, manuales en SST, Plan de Desarrollo, marco de políticas públicas para otros sectores.

## Revisión sistemática de la literatura

Experiencias, estrategias, intervenciones, resultados en investigaciones en SST enfoques y modelos nacionales e internacionales con alto impacto en SST

## Análisis magnitud y tendencia de los eventos en SST

Análisis nacional, departamental, por sectores económicos y por ARL: Afiliación al SGRL, población ocupada formal e informal, situación del AT, EL y mortalidad, análisis de AT graves y mortales.

## Análisis de encuestas en SST

Percepción de las condiciones de la SST desde los empleadores y trabajadores, comportamiento de las EL, Tipo de AT por actividad económica y por clase de riesgo, peligros ocupacionales en sitios de trabajo, etc.

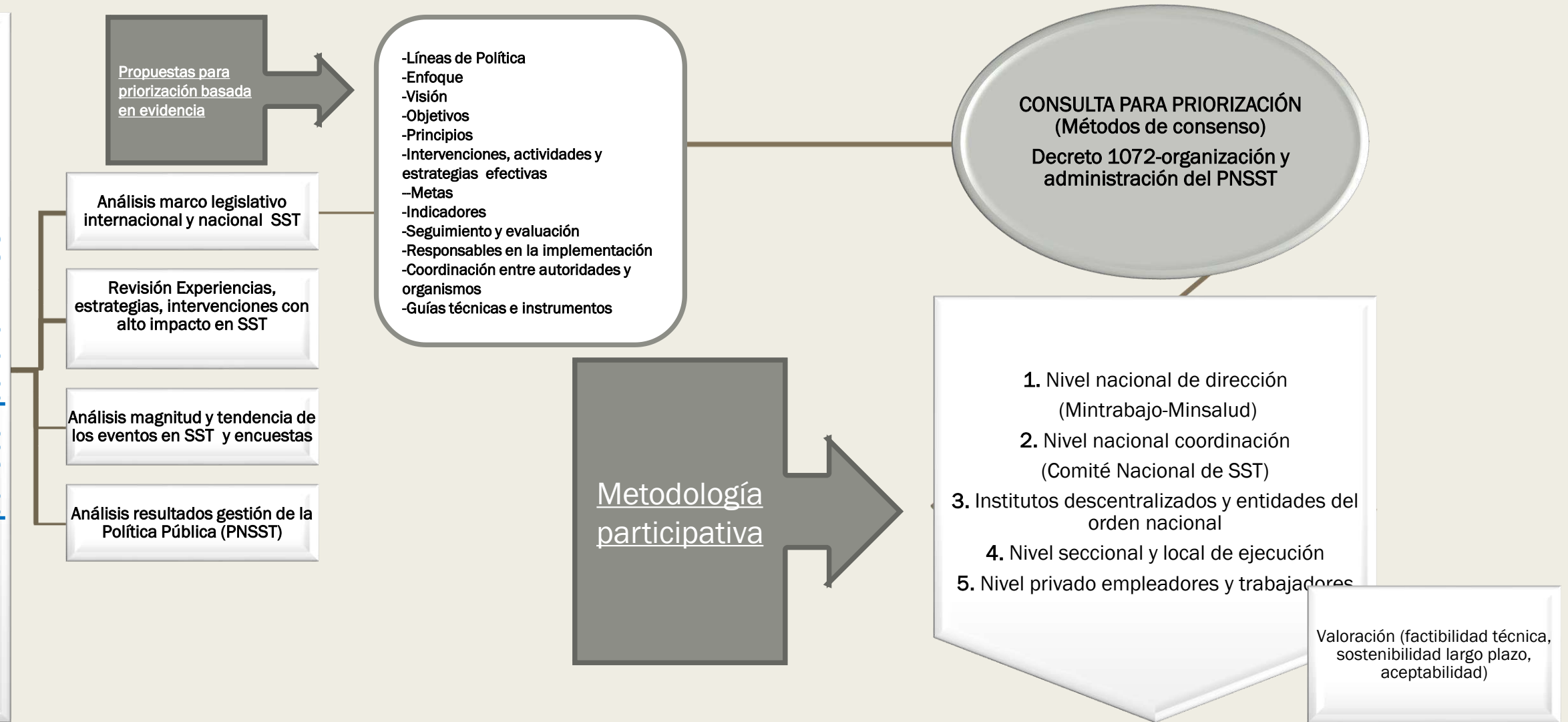
## Análisis resultados gestión de la Política Pública (PNSST)

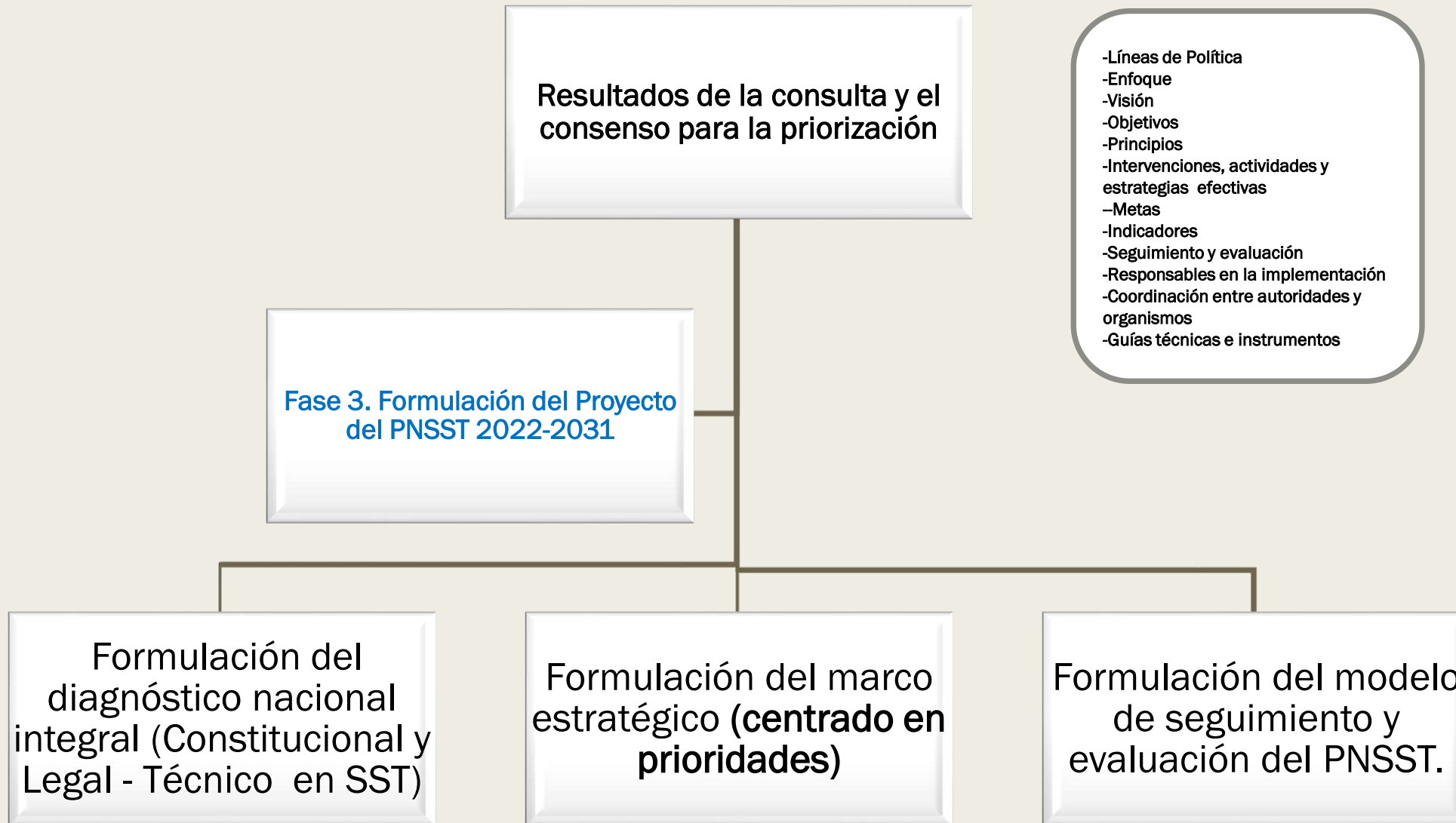
Seguimiento al PNSST 2013-2021, y seguimiento cuantitativo y cualitativo de los Planes Anuales de Acción de las Direcciones Territoriales, Comités Seccionales y Locales de SST

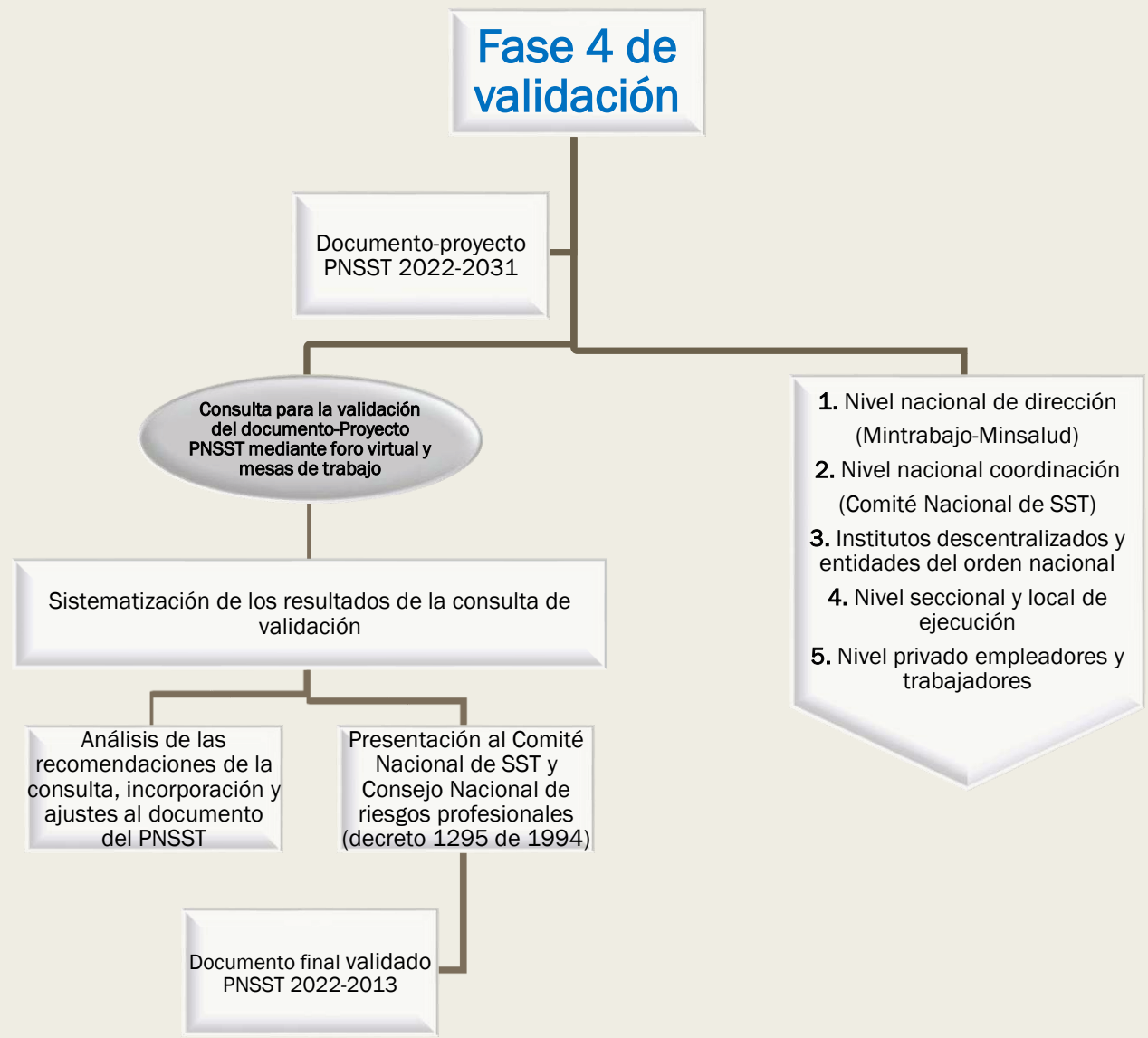
## Insumo - Consenso Establecimiento de prioridades y líneas de Política

- Decreto 1072-Organización y administración del PNSST
1. Nivel nacional de dirección (Mintrabajo-Minsalud)
  2. Nivel nacional coordinación (Comité Nacional de SST)
  3. Institutos descentralizados y entidades del orden nacional
  4. Nivel seccional y local de ejecución
  5. Nivel privado empleadores y trabajadores

## Fase 2. Establecimiento de Prioridades y líneas de política para el PNSST

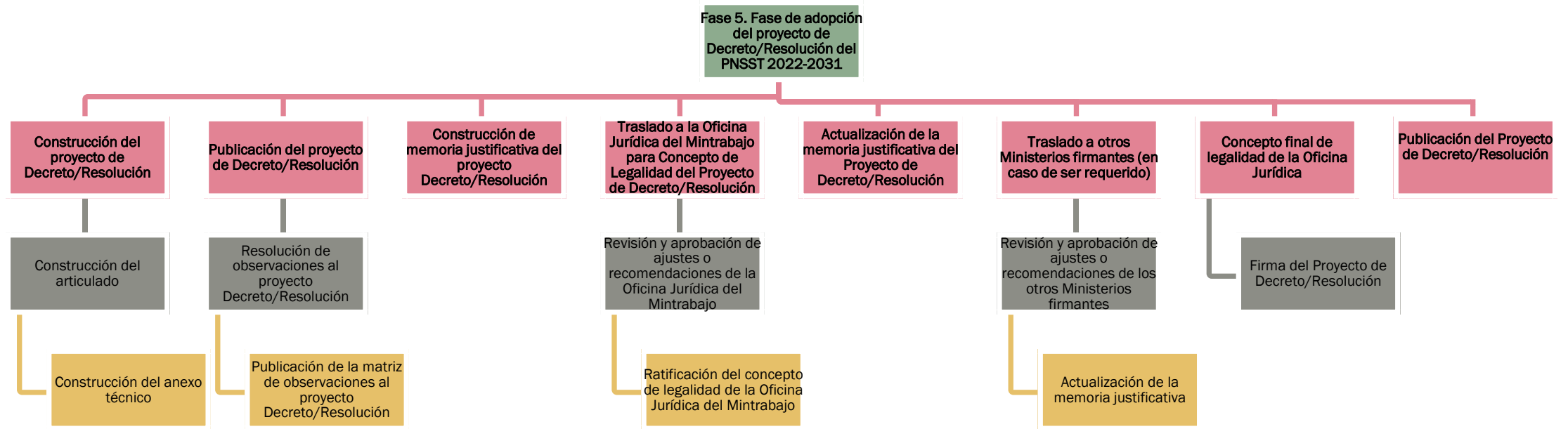


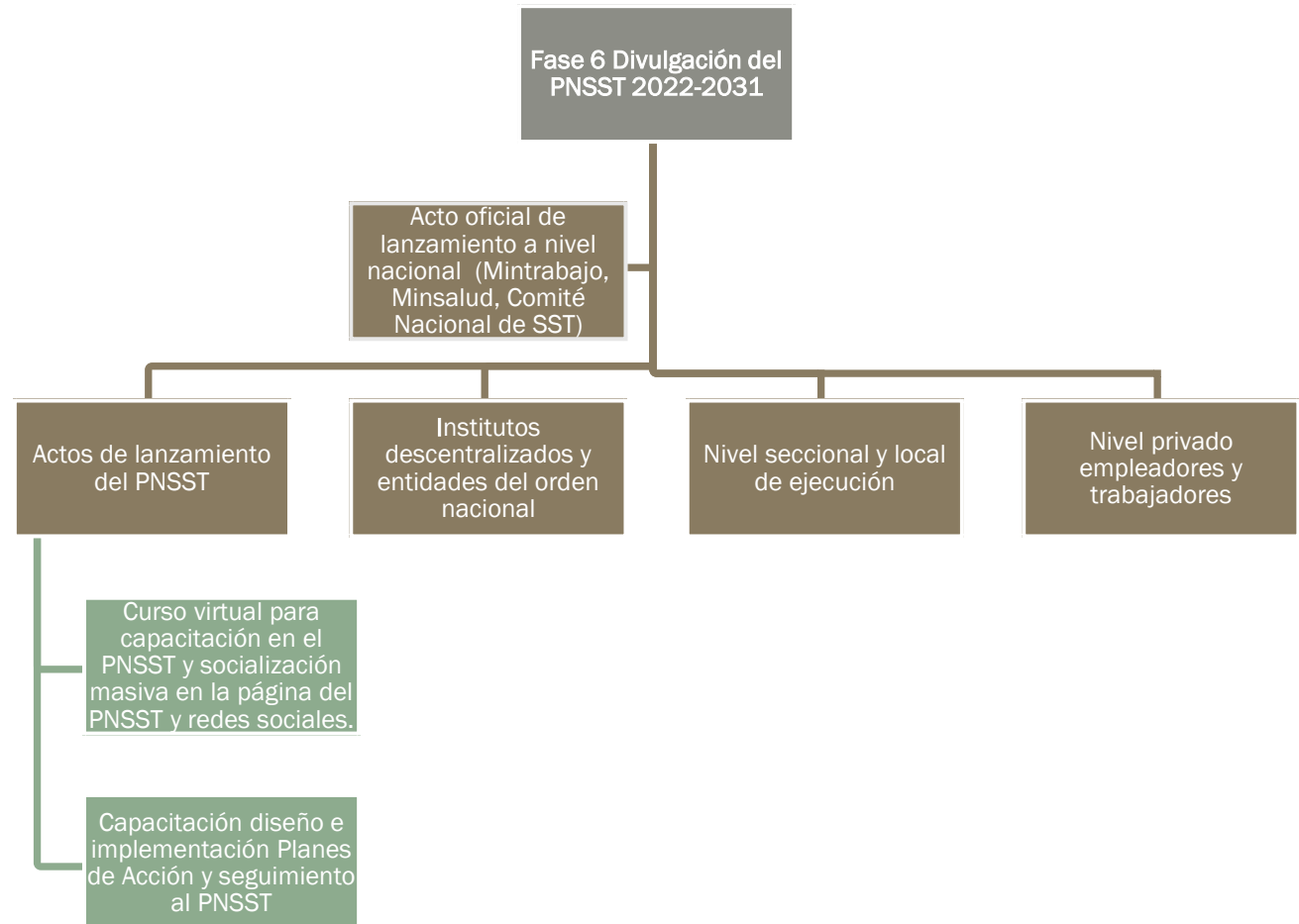




Fuente: elaboración propia a partir de lineamientos internacionales de la OIT y OISS que definen la construcción de Políticas Públicas y Planes y Programas en Seguridad y Salud en el Trabajo (Convenios 155 de 1981, C187 de 2006, Recomendación 197 de 2006, Decisión de 2004, II Estrategia Iberoamericana de SST 2015 ) y planteamientos de Green A, Universidad de Oxford sobre modelos, enfoques y etapas necesarios para llevar a cabo un sistema de planeación exitosa.

**Fuente:** elaboración propia a partir de lineamientos de Mintrabajo.





Fuente: Elaboración propia

## VISIÓN

- Alcanzar mejores niveles de salud y seguridad en el trabajo, bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores formales e informales a través del trabajo digno y decente en Colombia.

## PROPÓSITO

- Fomentar la cultura del autocuidado, la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la prevención de Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral y la identificación de peligros y gestión de riesgos por parte del empleador, contratantes y trabajadores independientes, cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociado y acompañamiento de las aseguradoras de riesgos laborales; para reducir la siniestralidad de los trabajadores en Colombia y mejorar las condiciones de trabajo seguras y saludables.



# OBJETIVOS

1. Fortalecer la Salud y Seguridad en el Trabajo, Bienestar y Calidad de Vida Laboral a través de la participación de entidades gubernamentales, regímenes especiales o de excepción (Militares, Magisterio y Ecopetrol), organizaciones de trabajadores, y empleadores, instituciones de la seguridad social, sociedades científicas, y entidades académicas, para que cumplan su función social descentralizada. (Objetivos desarrollo sostenible 3)
2. Consolidar la formación en autocuidado y la educación de calidad para la promoción de la salud en los lugares de trabajo. (Objetivos desarrollo sostenible 4)
3. Promover la seguridad y salud en el trabajo mediante la identificación de peligros y la gestión de los riesgos en las actividades económicas y en las ocupaciones u oficios. (Objetivos desarrollo sostenible 4)
4. Impulsar la equidad y la igualdad creando espacios de diálogo social y concertación para definir planes, programas y acciones en temas generales y específicos en seguridad y salud en el trabajo. (Objetivos desarrollo sostenible 5)
5. Aumentar la competitividad con trabajo decente y crecimiento económico. (Objetivos desarrollo sostenible 8)
6. Establecer la solidaridad y universalidad para la reducción de las desigualdades. (Objetivos desarrollo sostenible 10)

# ENFOQUES

---

Enfoque promocional de la salud integral, con énfasis en salud en el trabajo

---

Enfoque de gestión de riesgos

---

Enfoque territorial

---

Enfoque diferencial (curso de vida, identidades de género, pertenencia étnica, discapacidad y especiales situaciones de vulneración de derechos)

---

Enfoque de determinantes sociales (las condiciones en que las personas nacen o crecen, viven, educan, trabajan y envejecen)

---

Enfoque de desarrollo humano

# PRINCIPIOS

Participación y descentralización

Solidaridad

Universalidad

Equidad

Eficiencia

Internacionalidad

Desarrollo sostenible y responsabilidad integral

Competitividad

# LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022 – 2031

Línea 1: Gestionar la transversalidad de la seguridad y la salud en el trabajo y la cultura de la cobertura al Sistema General de Riesgos Laborales en el conjunto de políticas públicas.

Línea 2: Establecer mecanismos para garantizar la salud de los trabajadores en sus oficios y promover el trabajo digno y decente.

Línea 3: Fortalecer institucionalmente la seguridad y la salud en el trabajo.

Línea 4: Fomentar la cultura del autocuidado, promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, para el logro del bienestar y calidad de vida laboral.

Línea 5: Fomentar, Implementar y fortalecer la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral y la reincorporación laboral al trabajador en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Línea 6: Fortalecer la investigación, desarrollo e innovación en riesgos laborales.

Línea 7: Establecer mecanismos administrativos para la humanización, la gestión de los servicios y la atención en el Sistema de Seguridad Social Integral.

# Plan Nacional de SST – 2022 - 2032

## Línea Estratégica

**Línea 1:** Gestionar la transversalidad de la seguridad y la salud en el trabajo y la cultura de la cobertura al Sistema General de Riesgos Laborales en el conjunto de políticas públicas.

**Línea 2:** Establecer mecanismos para garantizar la salud de los trabajadores en sus oficios y promover el trabajo digno y decente.

**Línea 3:** Fortalecer institucionalmente la seguridad y la salud en el trabajo.

**Línea 4:** Fomentar la cultura del autocuidado, promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, para el logro del bienestar y calidad de vida laboral.

**Línea 5:** Fomentar, Implementar y fortalecer la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral y la reincorporación laboral al trabajador en el Sistema General de Riesgos Laborales.

**Línea 6:** Fortalecer la investigación, desarrollo e innovación en riesgos laborales.

**Línea 7:** Establecer mecanismos administrativos para la humanización, la gestión de los servicios y la atención en el Sistema de Seguridad Social Integral.

## Línea Operativa

# Líneas Estratégicas y Operativas

Línea Estratégica	Línea Operativa
Línea 1: Gestionar la transversalidad de la seguridad y la salud en el trabajo y la cultura de la cobertura al Sistema General de Riesgos Laborales en el conjunto de políticas públicas.	<p>1.1 Fomentar el incremento de la cobertura al Sistema General de Riesgos Laborales.</p> <p>1.2 Fomentar la cultura de la seguridad social en los ciudadanos a nivel nacional y territorial que involucren instituciones privadas y públicas del sector salud, trabajo y de riesgos laborales, colegios, universidades, instituciones del Estado y medios de comunicación, entre otros, que giren bajo la premisa de fortalecer y cuidar del Sistema General de Riesgos Laborales.</p> <p>1.3 Fomentar la cultura del aseguramiento y de la protección de los riesgos laborales en empleadores, contratantes y trabajadores.</p> <p>1.4 Integrar y promover el desarrollo de estrategias de prevención en seguridad y salud en el trabajo y gestión del riesgo en todas las políticas públicas.</p>
Línea 2: Establecer mecanismos para garantizar la salud de los trabajadores en sus oficios y promover el trabajo digno y decente.	<p>2.1 Articular las acciones de vigilancia en salud de los trabajadores para la gestión del riesgo a nivel nacional y territorial.</p> <p>2.2 Articular las acciones de prestación de servicios por Institución Prestadora de Salud, Entidad Promotora de Salud y Administradora de Riesgos Laborales o quienes hagan sus veces.</p> <p>2.3 Fortalecer las acciones de promoción de la salud, seguridad y gestión en riesgos laborales en poblaciones de trabajadores formales e informales, poblaciones vulnerables y población trabajadora en actividades de alto riesgo.</p>

# Líneas Estratégicas y Operativas

Línea Estratégica	Línea Operativa
Línea 3: Fortalecer institucionalmente la seguridad y la salud en el trabajo.	3.1 Visibilizar la gestión del Consejo Nacional de Riesgos Laborales como órgano consultor del Gobierno Nacional.
	3.2 Impulsar el cumplimiento de las responsabilidades otorgadas a la red de comités de seguridad y salud en el trabajo (comité nacional, comités seccionales y locales), Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo/Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comité de Convivencia Laboral en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, bienestar y calidad de vida laboral y gestión del riesgo laboral.
	3.3 Fortalecer el liderazgo de las comisiones nacionales de seguridad y salud en el trabajo por sectores económicos como instancias técnicas y operativas para el desarrollo e implementación de los planes, programas y acciones de Promoción y Prevención de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
	3.4 Fortalecer los procesos de inspección, vigilancia y control de la gestión del riesgo laboral por empleadores, trabajadores, Administradora de Riesgos Laborales.
	3.5 Articular las acciones de Inspección, Vigilancia y Control de las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo de conformidad con sus competencias para la salud de los trabajadores.
	3.6 Fortalecer el recurso humano en Inspectores de trabajo en acciones para la gestión preventiva del riesgo, el seguimiento e implementación de los sistemas de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo por los empleadores y el asesoramiento de las Administradora de Riesgos Laborales para la prevención y control de los riesgos laborales.
	3.7 Fortalecer la vigilancia del reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas a los trabajadores.

# Líneas Estratégicas y Operativas

Línea Estratégica	Línea Operativa
Línea 4: Fomentar la cultura del autocuidado, promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, para el logro del bienestar y calidad de vida laboral.	<p>4.1 Formar líderes en cultura de salud y seguridad, y bienestar en el sector empresarial, trabajadores, Organizaciones Sindicales y Centrales Obreras.</p> <p>4.2 Fortalecer en los lugares de trabajo el logro de entornos laborales saludables, bienestar y calidad de vida laboral.</p> <p>4.3 Desarrollar e impulsar actividades en higiene industrial para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y las medidas de control de peligros.</p> <p>4.4 Desarrollar e impulsar actividades en seguridad industrial para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y las medidas de control de peligros.</p> <p>4.5 Desarrollar e impulsar actividades en Medicina del Trabajo para el control de riesgos en la salud.</p> <p>4.6 Desarrollar e impulsar actividades en ergonomía laboral para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y las medidas de control de peligros.</p> <p>4.7 Desarrollar e impulsar actividades para la identificación, evaluación y el control de factores psicosociales y la promoción de la salud mental.</p> <p>4.8 Impulsar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas y el cumplimiento de los estándares mínimos.</p> <p>4.9 Fomentar la transversalidad del componente de seguridad y salud en el trabajo, de prevención en riesgos laborales y el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles de formación.</p> <p>4.10 Desarrollar materiales técnicos preventivos de exposición laboral para el control de la exposición ocupacional que genere eventos laborales (Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral).</p> <p>4.11 Fortalecimiento de las capacidades del talento humano responsable de la ejecución del SG-SST.</p> <p>4.12 Desarrollar proyectos de prevención, intervención y asistencia técnica en riesgos laborales.</p>



# Líneas Estratégicas y Operativas

Línea Estratégica	Línea Operativa
Línea 5: Fomentar, Implementar y fortalecer la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral y la reincorporación laboral al trabajador en el Sistema General de Riesgos Laborales.	5.1 Fortalecer los procesos de rehabilitación integral.
	5.2 Mejorar los procesos de reintegro y readaptación laboral.
	5.3 Empoderar el sistema de calificación de origen, pérdida de capacidad laboral, rehabilitación y reincorporación laboral.
Línea 6: Fortalecer la investigación, desarrollo e innovación en riesgos laborales.	6.1 Impulsar la investigación, desarrollo de productos e innovación en seguridad y salud en el trabajo.
	6.2 Informar a los actores del Sistema General de Riesgos Laborales y a la comunidad en general los avances en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.
	6.3 Innovar productos técnicos para el control y gestión de los riesgos laborales.
Línea 7: Establecer mecanismos administrativos para la humanización, la gestión de los servicios y la atención en el Sistema de Seguridad Social Integral.	7.1 Fortalecer procesos administrativos, financieros, técnicos y jurídicos dentro del proceso de calificación de origen y de pérdida de la capacidad laboral.
	7.2 Establecimiento de los actos administrativos para la rehabilitación ocupacional y adaptación laboral de los trabajadores.
	7.3 Fortalecer los procedimientos de atención, reconocimiento y gestión adecuada de las prestaciones asistenciales y económicas a los trabajadores.
	7.4 Identificar y establecer líneas de apoyo y estrategias de acompañamiento desde el ámbito psicológico y asesoramiento jurídico a las familias de las víctimas que han sufrido accidentes de trabajo mortal, accidentes graves y/o enfermedades laborales catastróficas.

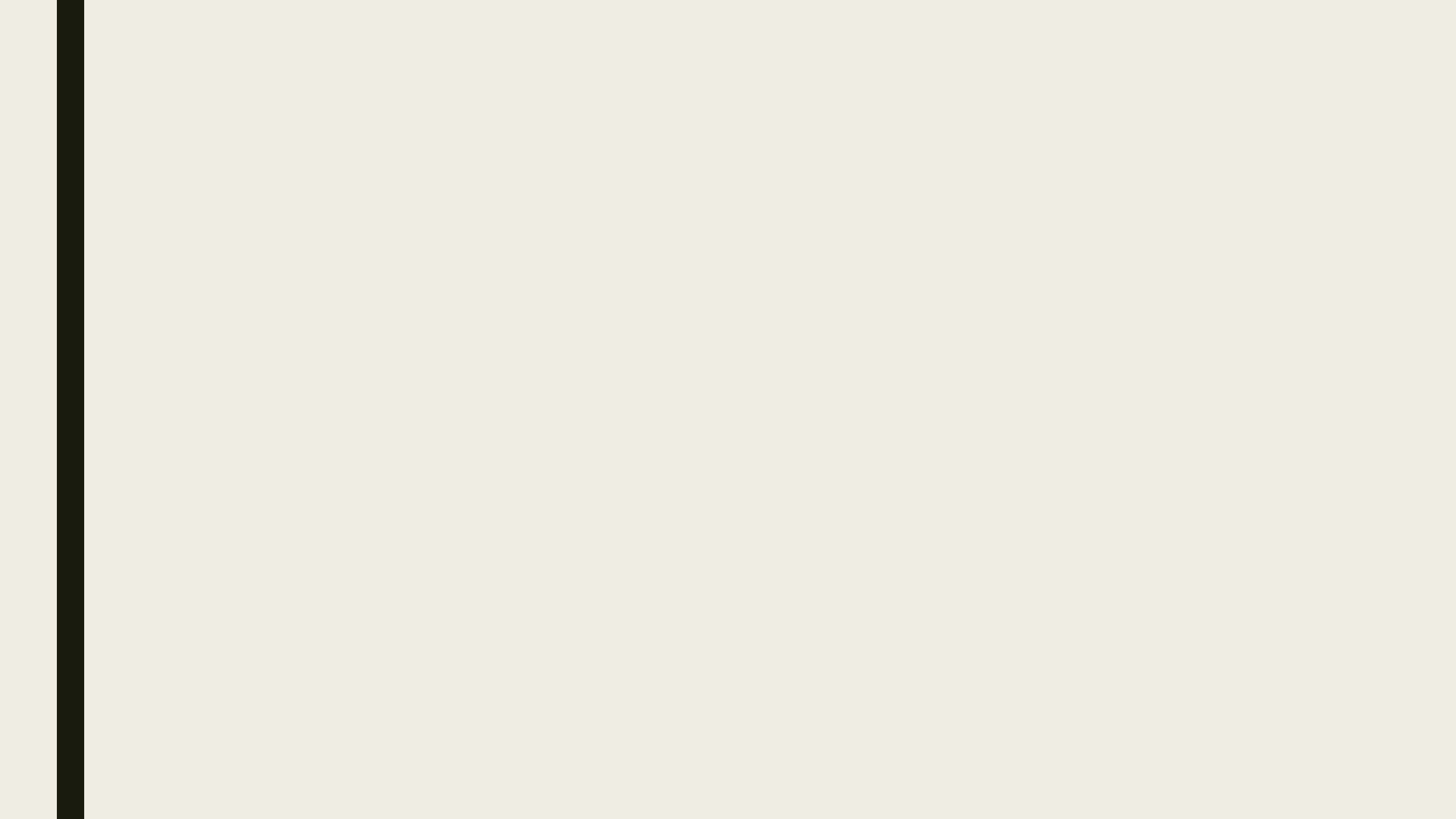
**LÍNEA ESTRATÉGICA 6 - Fortalecer la Investigación, desarrollo e innovación en riesgos laborales.**

**Objetivo General 1: Diseñar un plan de desarrollo técnico, tecnológico y científico que articule a los diferentes actores del Sistema General de Riesgos Laborales.**

Línea Operativa	Actividades	Metas	Actores responsables	Nombre del Indicador de Gestión y de Producto*	Nombre del Indicador de Resultado*	Plazo para la ejecución de la actividad  (Corto 1 a 2 años; mediano 3 a 5 años; largo 6 a 10 años)
6.1 Impulsar la investigación, desarrollo de productos e innovación en Seguridad y Salud en el Trabajo.	6.1.1 Actualizar el inventario de las investigaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo que servirá como insumo para la priorización de líneas de investigación.	Meta 33: Consolidar el desarrollo técnico, tecnológico y científico articulado entre los diferentes actores del Sistema General de Riesgos Laborales.	Ministerio del Trabajo-Dirección de Riesgos Laborales, Instituto Nacional de Salud, Instituto Nacional de Cancerología, sociedades científicas, academia, gremios, empresas, sindicatos, comisiones nacionales, Entidad Promotora de Salud y Administradora de Riesgos Laborales.	Base de datos actualizada y publicada del inventario de investigaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Incremento en las investigaciones de riesgos laborales por líneas priorizadas.	Corto plazo.
	6.1.2 Promover la sinergia de diferentes actores del Sistema General de Riesgos Laborales para la realización		Ministerio del Trabajo-Dirección de Riesgos Laborales, Instituto Nacional de Salud, Instituto Nacional de Cancerología,		Incremento en las investigaciones realizadas por grupos de investigación registrados en el Ministerio	Corto, mediano y largo plazo.

	de investigaciones por líneas priorizadas.		sociedades científicas, academia, gremios, empresas, sindicatos, comisiones nacionales, Entidad Promotora de Salud y Administradora de Riesgos Laborales.		de Ciencias y Tecnologías por líneas priorizadas.	
	6.1.3 Activar las líneas de investigación en los diferentes componentes de la Seguridad y Salud en el Trabajo articulado con Instituto Nacional de Salud, Instituto Nacional de Cancerología, sociedades científicas, academia, gremios, empresas, sindicatos, comisiones nacionales, Entidad Promotora de Salud y Administradora de Riesgos Laborales.		Ministerio del Trabajo-Dirección de Riesgos Laborales, Instituto Nacional de Salud, Instituto Nacional de Cancerología, sociedades científicas, academia, gremios, empresas, sindicatos, comisiones nacionales, Entidad Promotora de Salud y Administradora de Riesgos Laborales.	Líneas activas de investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo y con productos de investigación publicados.  Documento actualizado con las líneas de investigación en los diferentes componentes de Seguridad y Salud en el Trabajo.		Mediano y largo plazo.
	6.1.4 Implementar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Cáncer Ocupacional - SIVECAO.		Ministerio del Trabajo-Dirección de Riesgos Laborales, Instituto Nacional de Cancerología.	Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Cáncer Ocupacional creado y funcionando.		Corto plazo.

	económicos, zona geográfica y oficios.		sociedades científicas, academia, gremios, empresas, sindicatos, comisiones nacionales y Administradora de Riesgos Laborales.	económicos, zona geográfica y oficios.		
--	--	--	---	--	--	--



<p>6.1.5 Ejecutar el diagnóstico sobre tiempos de calificación de origen y de pérdida de capacidad laboral por Entidad Promotora de Salud, Administradora de Riesgos Laborales, Administradora de Fondos de Pensiones y Juntas de Calificación de Invalidez.</p>		<p>Ministerio del Trabajo- Dirección de Riesgos Laborales, Juntas de Calificación de Invalidez, Entidad Promotora de Salud, Administradora de Riesgos Laborales, Administradora de fondos de pensiones.</p>	<p>Diagnóstico elaborado actualizado y difundido sobre tiempos de calificación de origen y de pérdida de capacidad laboral por Entidad Promotora de Salud, Administradora de Riesgos Laborales, Administradora de Fondos de Pensiones y Juntas de Calificación de Invalidez.</p>		<p>Corto plazo.</p>
<p>6.1.6 Actualizar periódicamente los contenidos técnicos del Manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional.</p>		<p>Ministerio del Trabajo- Dirección de Riesgos Laborales, Ministerio de Salud y Protección Social-Subdirección de Riesgos Laborales, Juntas de Calificación de Invalidez, Entidad Promotora de Salud, Administradora de Riesgos Laborales, Administradora de fondos de pensiones y Academia.</p>	<p>Manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional actualizado y publicado.</p>		<p>Corto y mediano plazo.</p>
<p>6.1.7 Caracterizar la situación del envejecimiento y trabajo a nivel nacional, por sectores</p>		<p>Ministerio del Trabajo- Dirección de Riesgos Laborales, Instituto Nacional de Salud,</p>	<p>Documento elaborado y difundido con el diagnóstico de envejecimiento y trabajo en Colombia por sectores</p>		<p>Mediano plazo.</p>

GRACIAS



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





# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*



# Rutina para la voz hablada

Docentes con una voz cómoda,  
resistente y contundente





3 de una  
voz destacada



## Contundencia



Equilibrio muscular  
y ubicación de la voz

1

2

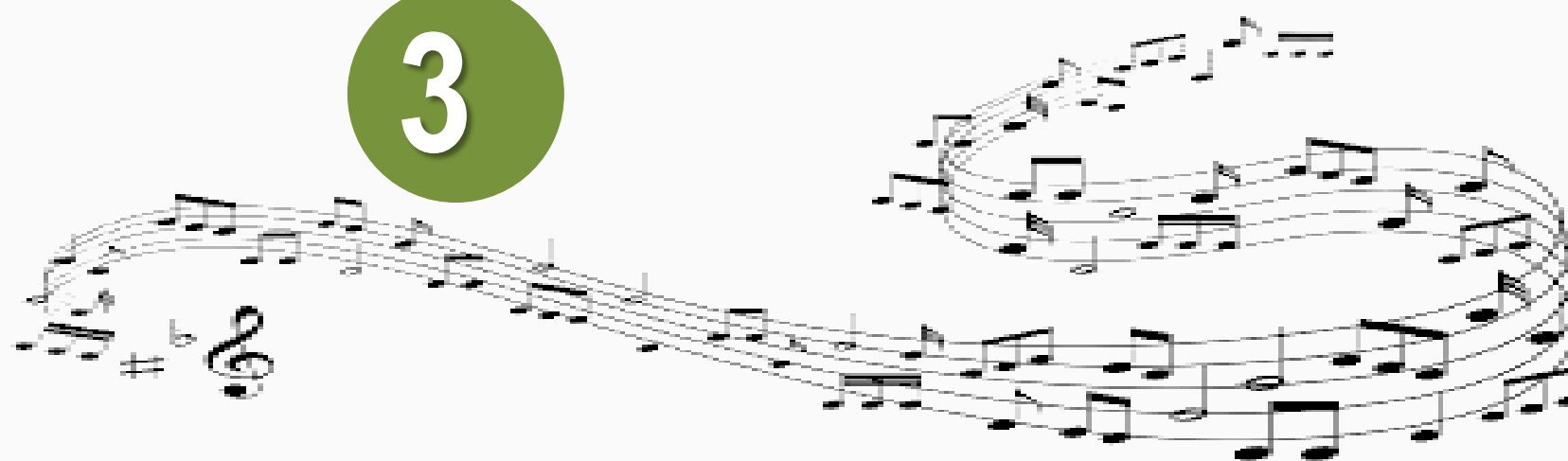
## Claridad



Movilidad de labios, lengua y mandíbula.  
Articulación de las vocales y las consonantes

## Cadencia

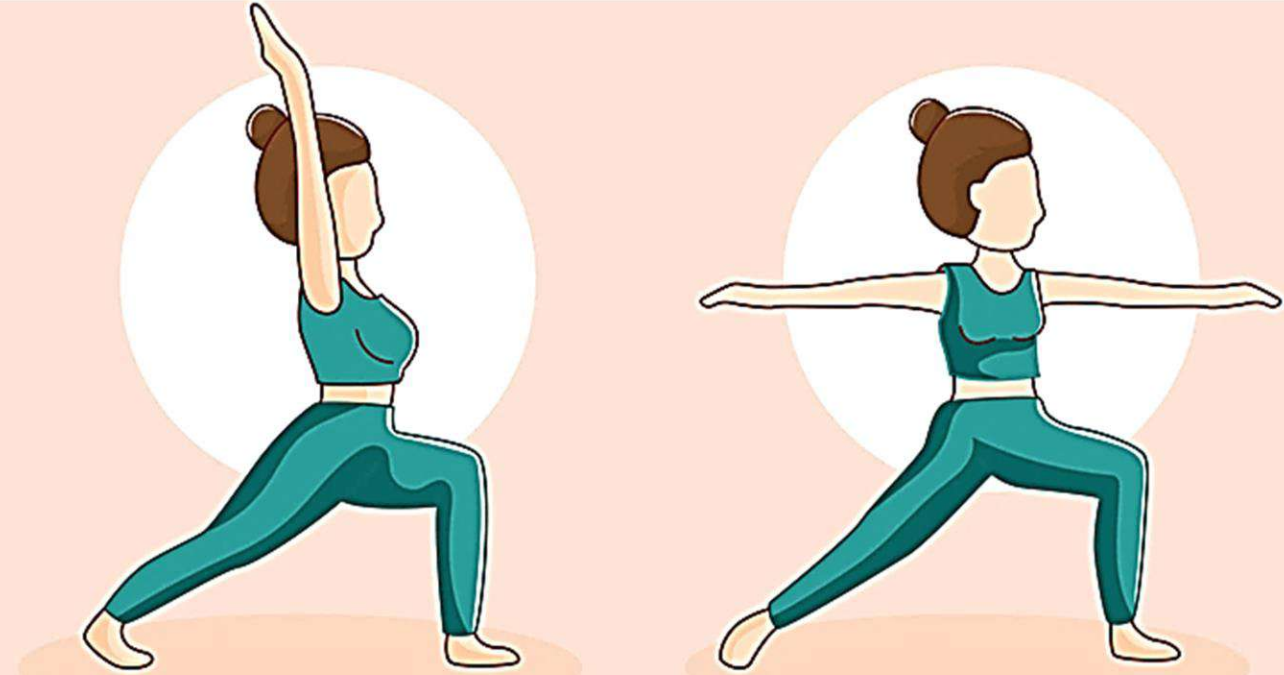
3



Expresividad que transmite las imágenes, sensaciones y emociones  
presentes en las palabras.

# Rutina de ejercicios para una **Voz poderosa**





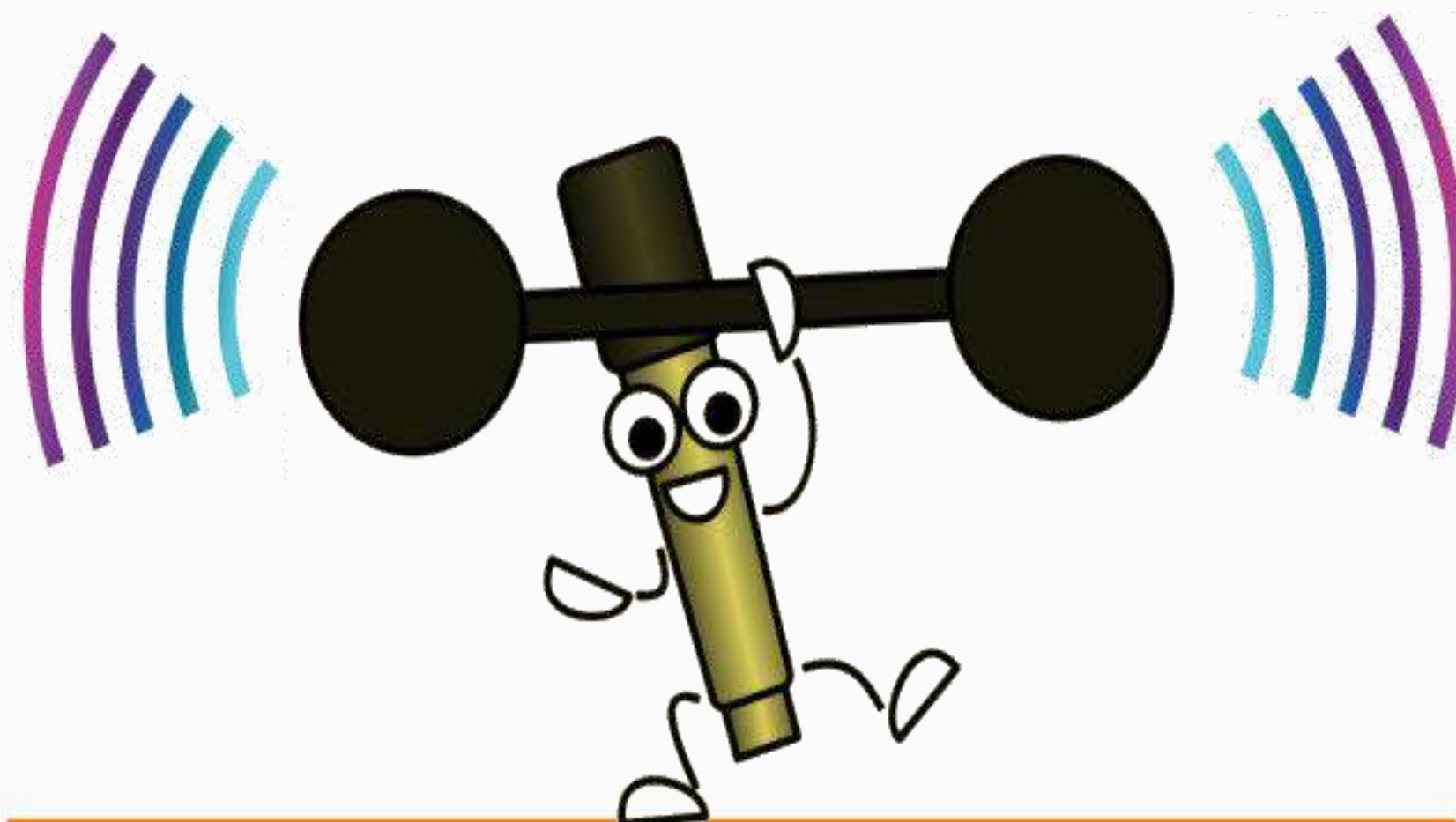
Importancia del calentamiento  
antes de realizar ejercicio



*Paso 1:*

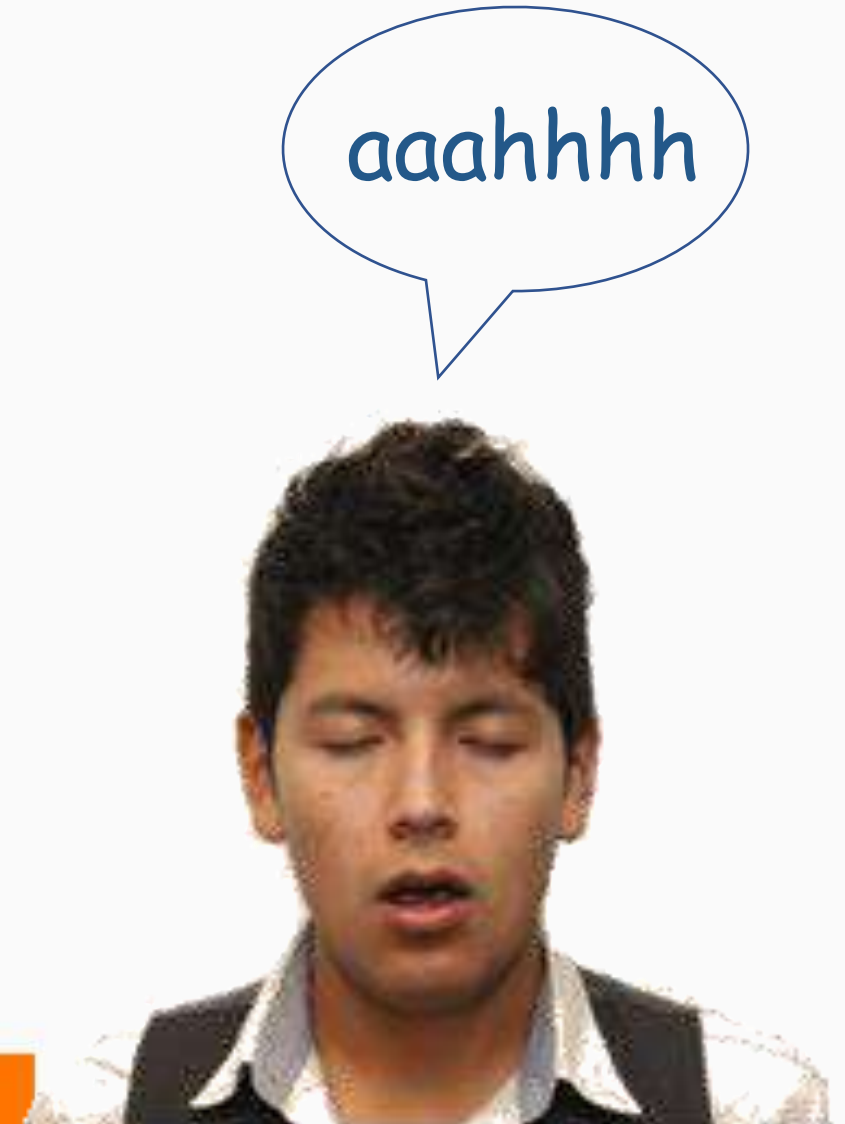
Acondicionamiento muscular vocal para lograr

# Contundencia





# Equilibrio muscular y postural



# Equilibrio muscular laríngeo

a) Ubicar la cabeza y la posición corporal



b) Realizar 25 círculos con la lengua (*D-I*)



*Paso 2:*

Ejercicio para articular las palabras con

**Claridad**

# Ejercicio para hablar con claridad

Repetir durante 30 segundos aproximadamente:

- **tele- tele- tele...**

# Practicar trabalenguas

## EJEMPLO

- Un tigre, dos tigres, tres tigres...

*(repetir varias veces)*

*Paso 3:*

Guías para una

**VOZ expresiva**

*¡Voz expresiva!!!*



**Interprete con su voz**

Imágenes

Sensaciones

Emociones

*Presentes en las palabras*

¡Esto es  
lo que tú te mereces!





¡Esto es  
lo que tú te mereces!



¡Esto es  
lo que tú te mereces!



***¡Voz expresiva!!!***



Adopte siempre

**“modo conversación”**

*Ganará naturalidad y comodidad*

No tengo **tiempo**

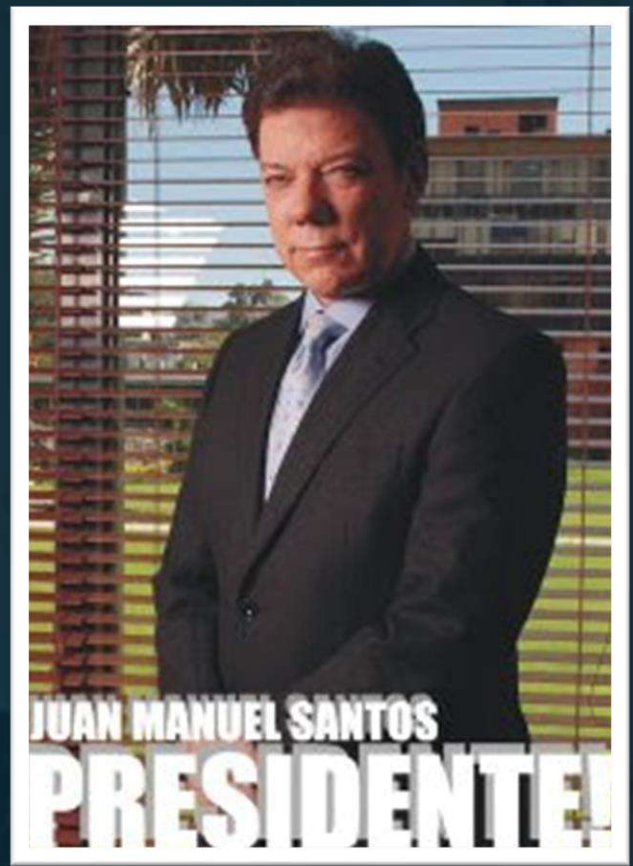








*Mensajes silenciosos...  
!Mensajes poderosos iii*



2010







2010



# Asesoría campaña 2014

“Puesta en escena”

**IVETTE CONSUELO HERNÁNDEZ**



**Gestos  
amplios**



**Gestos  
enérgicos y definidos**



***Contacto visual  
efectivo***



*Serenidad, seguridad y entusiasmo  
vs.  
Agresividad, tensión y descontrol*



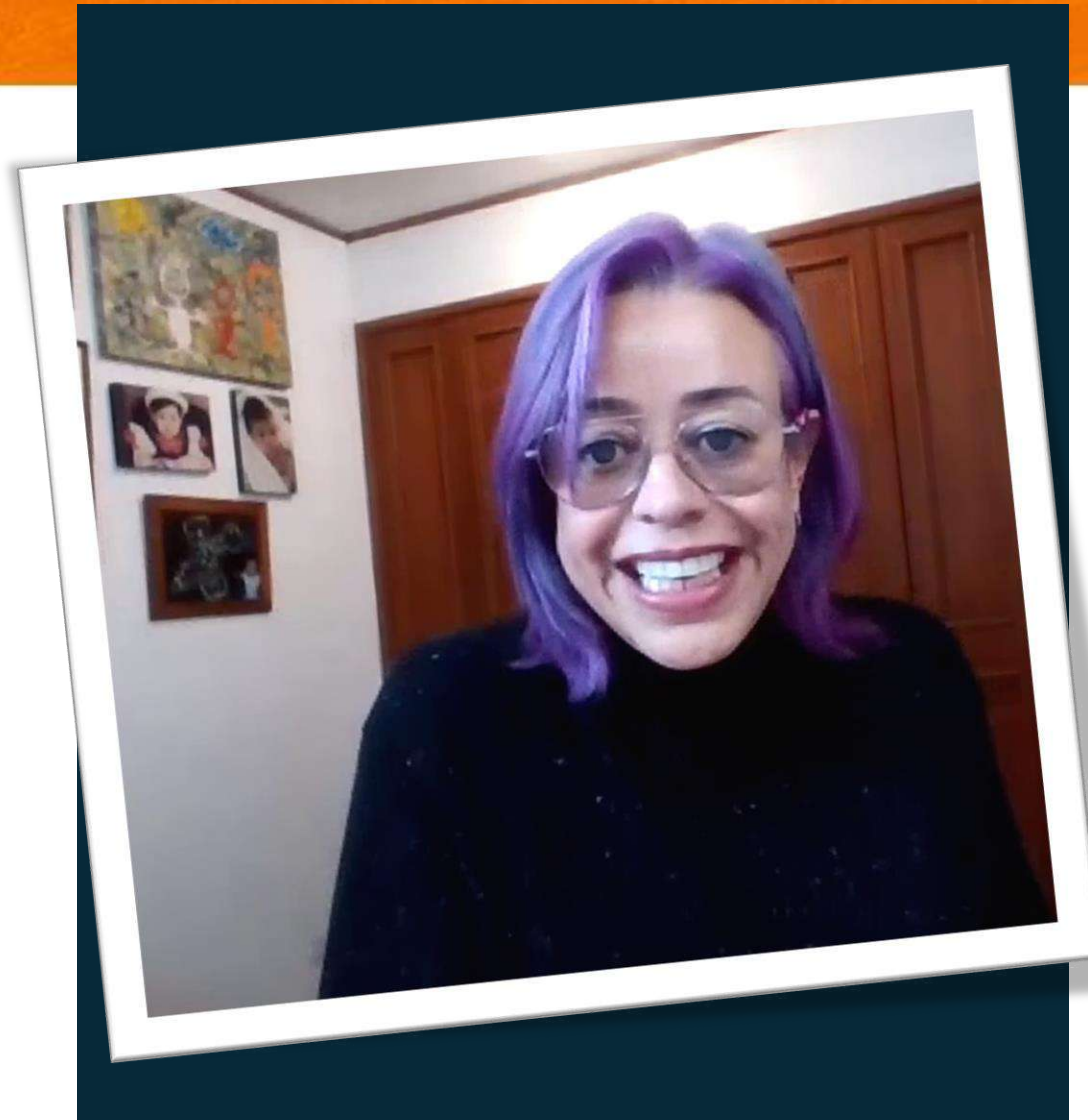


Nitin Nohria  
Fotografía de Stephanie Mitchell / Harvard Public Affairs  
and Communications

*“ La comunicación ”  
es la verdadera tarea del liderazgo*

**NITIN NOHRIA**

Decano de la Escuela de Negocios de Harvard  
desde el 2010 al 2020



## Ivette Consuelo Hernández Avendaño

Fonoaudióloga

Master en comportamiento no verbal y detección de la mentira

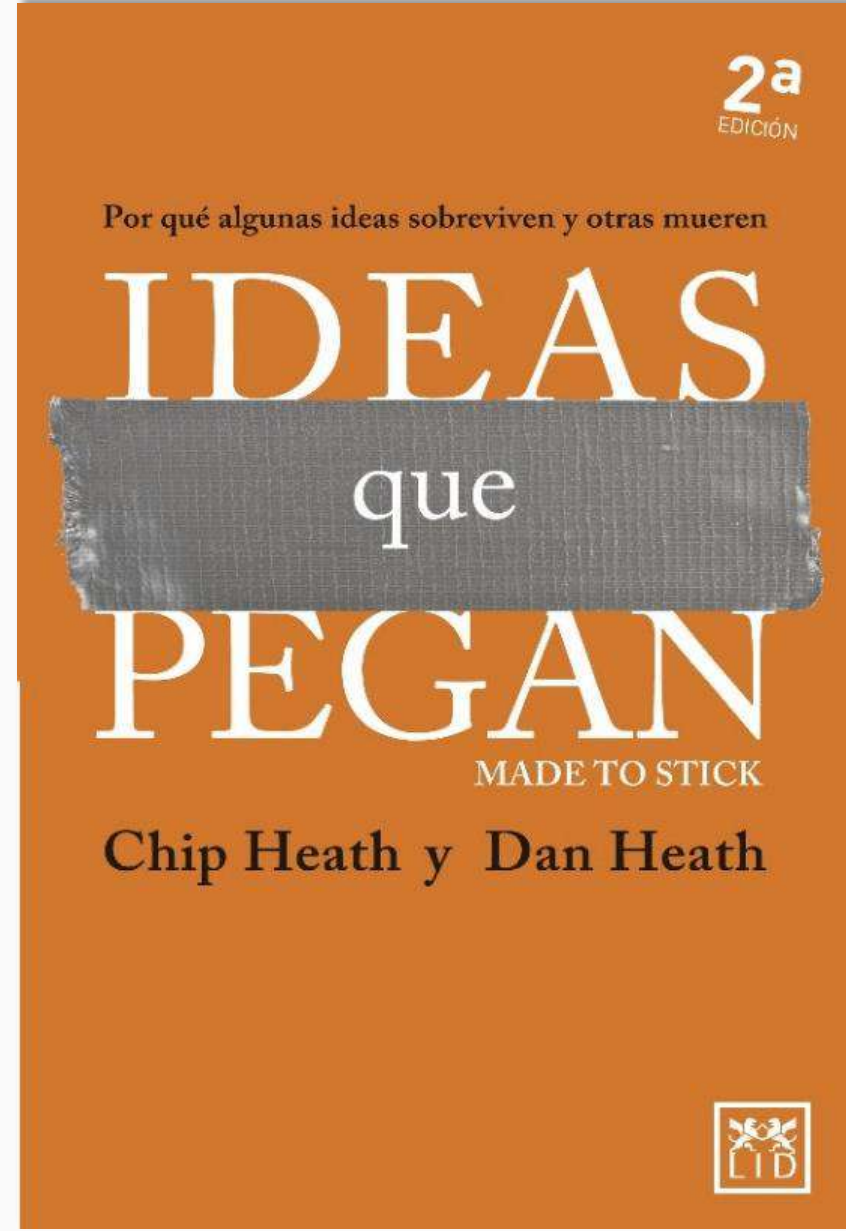
Correo:

[ihernandez@dcaespecialistas.com](mailto:ihernandez@dcaespecialistas.com)

Contacto: 3168817008



Recomendados



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



# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*



# Cristian Alonso R.

**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, CIESS Mexico

**CORREO:** cristianalonso\_r@Hotmail.com

**CONTACTO:** 3165292972



# MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO PARA EL SECTOR EDUCACIÓN - UNIVERSIDAD



## **PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS: planteamiento desde dos visiones**

### **Problema**

**Como sector protagonista del Sistema,  
generador de conocimiento / soluciones  
/ conceptualización, entrenador del  
recurso humano, dando herramientas  
para orientar el futuro de la SST- desde la  
medicina preventiva y del trabajo**

### **Problema**

**Como empresa con obligaciones, con retos  
como la morbimortalidad propia,  
presupuestos, compromiso de la gerencia,  
cumplir lo basico y trasende**

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### Problema 1

Mayor complejidad en los problemas, el reto es innovar.

### Problema 2

Contemplar todas las aristas de los problemas de SST  
Presencia de docentes, docentes, partes interesadas, lo técnico y lo jurídico

### Problema 3

Revisar las consecuencias como empresas como generadores de conocimiento

### Problema 5



# MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO RETOS DE TRABAJO





**““Hacen más por la medicina  
quienes buscan que quienes  
concluyen.”**

**Autor: Ángeles Mastretta**

Escritora y periodista mexicana nacida en 1979.



# Evaluaciones Médicas Ocupacionales

## Soporte legal

**Resolución 1995 de 1999**, que establece normas para el manejo de las historias clínicas.

**Ley 594 de 2000**, por medio de la cual se dicta la Ley general de Archivos.

**Resolución 2346 de 2007**, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

**Resolución 1918 del 5 de Junio de 2009**, por la cual se modifican el artículo 11 y 17 de la resolución 2346 y por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica.

**Decreto 1443 de 2014**, en la cual se establece como lapso de tiempo de 20 años para mantener en archivo la historia clínica en custodia de la empresa a partir del retiro del trabajador.

**Resolución 0312 de 2019** establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y deroga la **Resolución 1111 de 2017**.

**Ley 2015 de 2020**, “Por medio del cual se racionalizan trámites en el sector salud, a través de la creación de la Historia Clínica Electrónica Única y se dictan otras disposiciones”.



# Evaluaciones Médicas Ocupacionales Archivo y Confidencialidad.

## Historia Clínica Ocupacional:

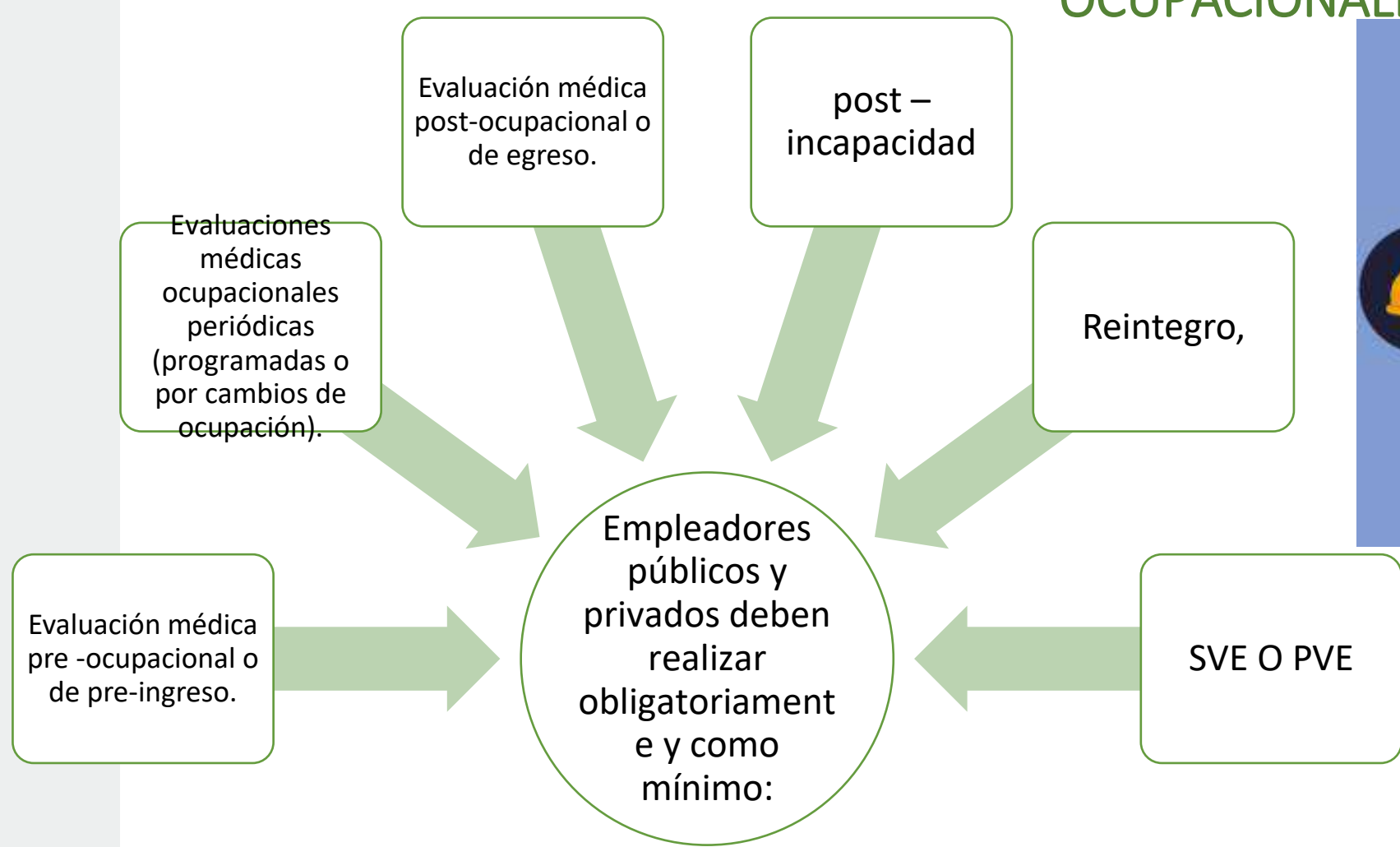
Es el documento **privado, obligatorio** diligenciamiento y a reserva, donde se registran **cronológicamente** las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de la práctica de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. La historia clínica ocupacional hace parte de la historia clínica general.

## Historia clínica electrónica:

Incluye las definiciones de historia clínica general e historia clínica ocupacional, contenidas en medio magnético.

Desde el punto de vista archivístico la historia clínica es un expediente que de manera cronológica debe acumular documentos relativos a la prestación de servicios de salud brindados al usuario

# TIPOS DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES (ARTÍCULO 3°)



Objetivo: identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

# EVALUACIONES MÉDICAS PRE-OCUPACIONALES O DE PRE-INGRESO.

Determinar las condiciones de salud antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

**Objetivo:** determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros:

- Compararon de las demandas del oficio y sus capacidades físicas y mentales;
- Establecer restricciones (modificación)
- Identificar condiciones de salud que puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

**Insumo dado por el Empleador :** los perfiles del cargo (tareas y el medio).

El médico debe respetar la *reserva* de la HCO y *sólo remitirá* al empleador el certificado médico:

- Restricciones existentes
- Recomendaciones o condiciones. (Empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral )



## Definición

- El examen médico de egreso es una evaluación realizada a los trabajadores que terminan su relación laboral con una empresa.
- El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la EMO de egreso.
- Este examen busca evaluar el estado de salud del empleado al momento de su salida, con el fin de documentar cualquier afección que pueda estar relacionada con las condiciones laborales.



## Propósito

Valorar y registra las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas



## Utilidad

1. Si se encuentra una **presunta enfermedad laboral con secuelas de eventos profesionales no diagnosticados** ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajo, el empleador elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras las cuales deberán iniciar la calificación de origen del evento

Recomendaciones

R médicas y terapéuticas

R desde el proceso de  
rehabilitación  
profesional

R médico laborales

Este es un problema desde el conocimiento, uso de plantillas por el poco conocimiento de las empresas, de quien las genera y quien las implementa



R médicas y terapéuticas.

Emitidas en el marco de la rehabilitación funcional (tratantes)

Enfocadas al tratamiento y recuperación de las funciones o estructuras corporales afectadas.

R desde el proceso de rehabilitación profesional

Emitidas a partir de la aplicación de las evaluaciones ocupacionales.

Enfoque Ocupacionales.

R médico laborales

Emitidas por médicos del trabajo o médicos especialistas en SST

Sobre las secuelas o patologías / agravadas por las condiciones del trabajo.




Toma en cuenta: recomendaciones médicas y terapéuticas, y las recomendaciones desde el proceso de RHB profesional;

Compatibiliza las características de su cargo, sus activid





# SISTEMA DE INFORMACION PARA LAS RECOMENDACIONES MEDICAS LABORALES

Código de registro	DATOS GENERALES										ESTADO CASO		
R_111	Sigla:	CA	Empresa:	FLORES CANELON SAS							Activo		
 Limpia Formulario   Guardar   Actualizar	Fecha:	martes, 08 de mayo de 2018			Municipio:	Chia	Departamento:	Cundinamarca			NOVEDAD DE REGISTRO		
	DATOS DE IDENTIFICACION DEL EMPLEADO										Nuevo		
	Nombre:	archivaldo						# de Identificacion:	1123456780			AREA DE TRABAJO	
	Fecha de Nacimiento:	16/01/1996		Edad:	22 Años(S)	Rango edad:	21 a 30 años		Genero:	M		Cultivo	
	EPS:	ALIANSAUD		ARL:	SURA		AFF:	COLPENSIONES			PRODUCTO		
	Fecha de Ingreso:	01/01/2009		Antigüedad:	9,4 Año(S)		Rango de antigüedad:	Mayor a 15 años			Rosa Spray		
	MOTIVO DE VALORACION												
	Solicitud departamento tecnico					SVE DME							
	Sospecha y/o control de EL					Reintegro							
	Sospecha y/o control de E Comun					Gestacionales							
Post Accidente de Trabajo					Nutricionales					x			
Post Accidente Comun					Dotacion/epp								
Post Incapacidad					Otro:								
RECOMENDACIONES													
Entidad que emite las recomendaciones:		Medico de SST de la empresa			EPS		ARL						
Reasignacion de labores:		Si	No	Permanente?		Si	No	X	Temporales?		Si	X	No
Indique temporalidad:		< de 1 Mes	> 1 a 3 Meses	X	> 3 a 6 Meses	> a 6 Meses	Especifique:						
Proximo Control Medico de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa?													



Estar mejor preparados en herramientas tecnológicas Programa e IA el reto es como utilizar las herramientas y como generarlas desde estas necesidades



## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución

#### Soluciones:

- Ser más profundos en formación de profesionales
- Anamnesis orientadas
- Examen físico (semiología)
- Uso de encuestas por síntomas (disnea... otros síntomas respiratorios...)
- Como la medicina laboral es protagonista en el SGSST

# VALORACIÓN BIOLÓGICA

Para llevar a la práctica la valoración biológica deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- Parámetro biológico a controlar
- Espécimen o fluido biológico
- Metodología de la toma de muestras
- Metodología analítica
- Valores de referencia



## BEI:

- **BEI de Dosis:**

- Mide la concentración del agente químico o de alguno de sus metabolitos o del factor de riesgo que para los psicosociales no tendría un parangón. (que no es

- **BEI de Efecto:**

- Identificar alteraciones bioquímicas reversibles, inducidas de modo característico por el agente químico al que está expuesto el trabajador. También, son aquellos que pueden identificar alteraciones tempranas y reversibles. El objetivo es hacer posible la evaluación de alteraciones que se desarrollan en el órgano blanco.

- **Biomarcador de susceptibilidad**

- es un indicador de la capacidad de un organismo para responder a la exposición a una sustancia xenobiótica, como polimorfismos genéticos específico

# Vigilancia médica

Información que proviene del SVE o PVE del trabajador

Antecedentes médicos y de exposición.

Examen físico

- En exposición aguda (salpicadura contacto con la piel o membranas mucosas), enfoque del EF en las áreas expuestas y el signos clínicos de erupción o irritación en esas áreas.
- Signos Patognomonicos de la patología.

Pruebas de laboratorio.

- (hemograma completo con diferencial y un recuento de reticulocitos en el laboratorio de referencia y periódico pruebas).
- tira reactiva de orina o un examen microscópico de la orina para la sangre [Brown et al. 2001].
- Realizar muestreos ambientales y / o monitoreo biológico cuando la exposición es sospecha o se han observado síntomas.
- Seguimiento de órganos blanco.
- Signos y síntomas en los diferentes tipos de enfermedad pero sobre todo los mas tempranos.

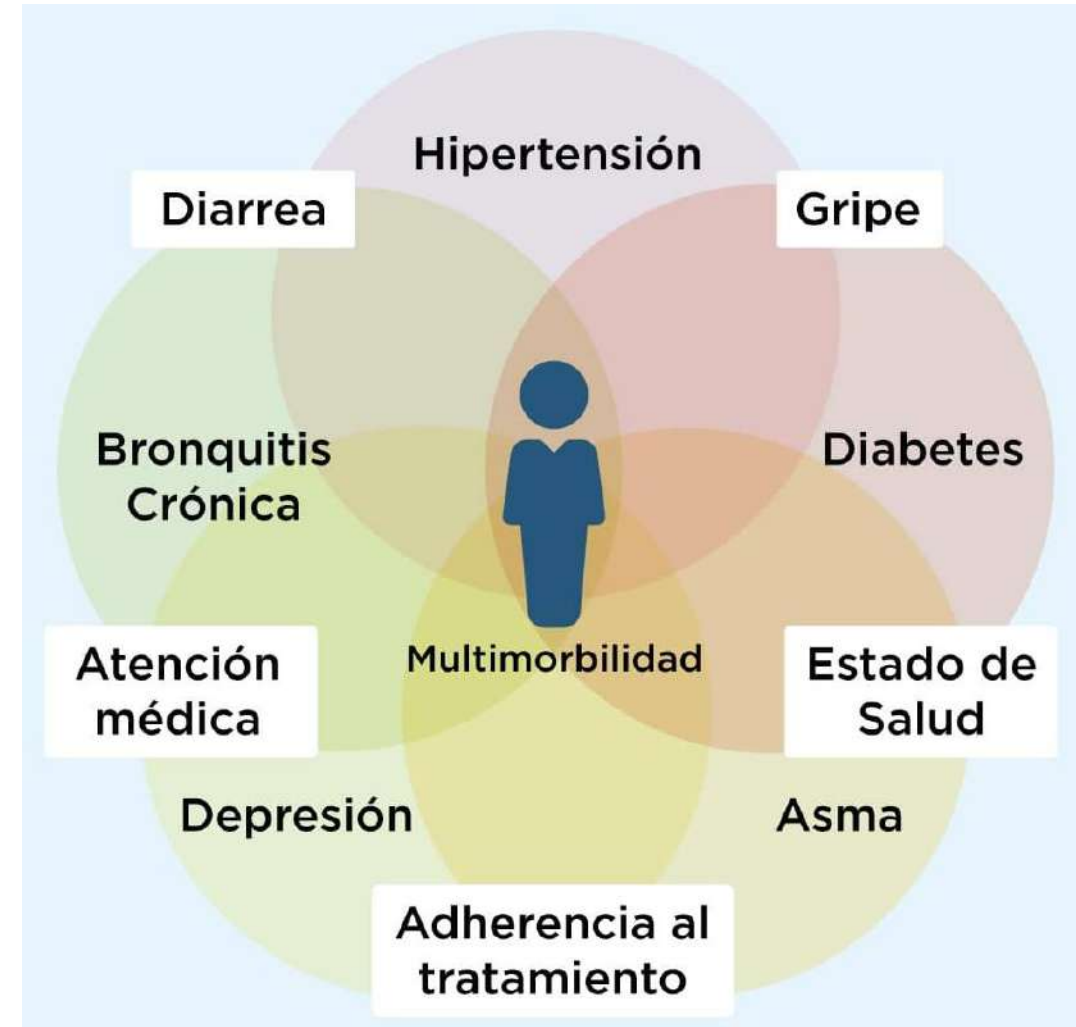


# Causas principales de carga de la enfermedad

En toda la región en 2019, la cardiopatía isquémica, la diabetes mellitus y la violencia interpersonal son las tres principales causas de mortalidad en la población total de ambos sexos combinados.

- Las 15 causas más frecuentes de carga de la enfermedad están dominadas por las ENT. 11 ENT, 2 enfermedades transmisibles y 2 lesiones constituyeron conforman la lista de causas de AVAD.

La violencia interpersonal y las lesiones debidas al tránsito en la carretera son las dos categorías de lesiones (causas externas) más priminentes que impactan los AVAD en la Región de las Américas.



# Enfermedades Crónicas no Transmisibles -ECNT-

## ECNT

Enfermedades cardiovasculares, como infartos de miocardio, ataque cerebrovascular e hipertensión arterial

Diabetes mellitus

Enfermedades crónicas respiratorias, como la neumopatía obstructiva crónica o el asma

Cáncer

Enfermedad renal crónica

# IMPACTO DE LA ENFERMEDAD CRÓNICAS

tener una enfermedad crónica impacta en todas las esferas de la vida de la persona:

La Organización Mundial de la Salud (OMS)<sup>2</sup> considera las enfermedades crónicas como «aquellas enfermedades que presentan una larga duración (más de 6 meses) y una progresión lenta, no se transmiten de persona a persona y son consideradas, por lo tanto, como no transmisibles». Son el resultado de una combinación de factores genéticos, fisiológicos, ambientales y conductuales. Los cuatro tipos más relevantes son las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, las enfermedades respiratorias y la diabetes.

Emocional



Familiar,



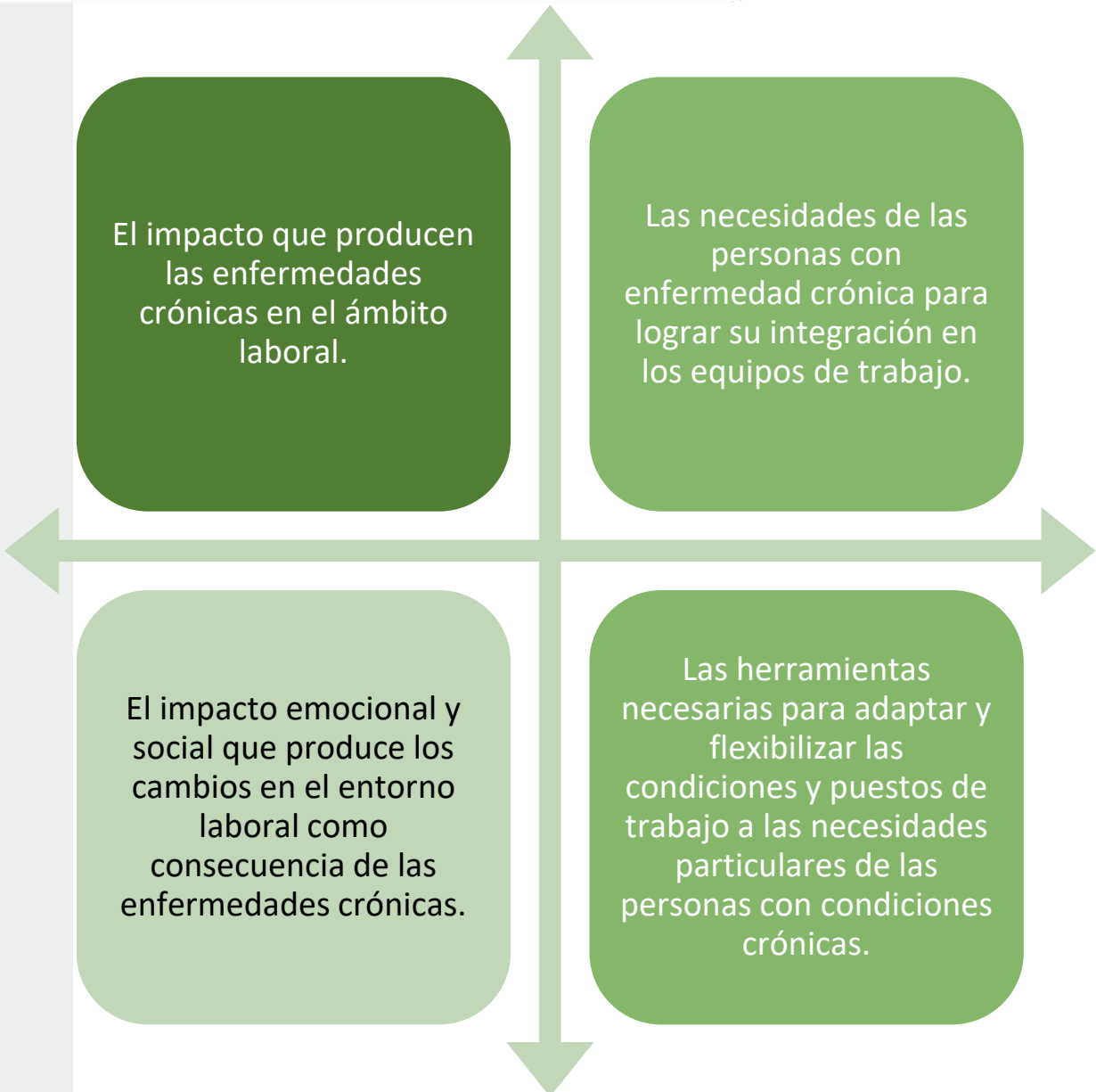
Social y



Laboral.







## La guía “La gestión de personas con enfermedad crónica en el entorno laboral”



# Actividades para implementar



Sensibilizar mediante formación o charlas al conjunto de trabajadores/as sobre las distintas patologías más prevalentes o que se conozca que s. Las organizaciones de pacientes pueden ser un aliado en esta actividad.



Medico de empresa debe conocer los aspectos ligados a la cronicidad a fin de favorecer la comunicación entre los empleadores/as y las personas con enfermedad crónica.



Favorecer la reconversión laboral / cambios de puestos de trabajo, para aquellos trabajadores/as que tengan dificultades para el desarrollo de su puesto de trabajo habitual, pero que podrían desempeñar otra función y responsabilidad en la empresa.



Implantar medidas de flexibilidad laboral como el teletrabajo, la flexibilidad horaria o el aumento de descansos durante la jornada.

# Actividades para implementar



Permitir la reducción de jornada laboral, para aquellas personas que tengan dificultades de desempeñar su actividad durante todas las horas contratadas a causa de su enfermedad.



Instaurar adaptaciones técnicas para favorecer el desarrollo de la actividad laboral: espacio, iluminación, acústica, equipamiento y mobiliario.



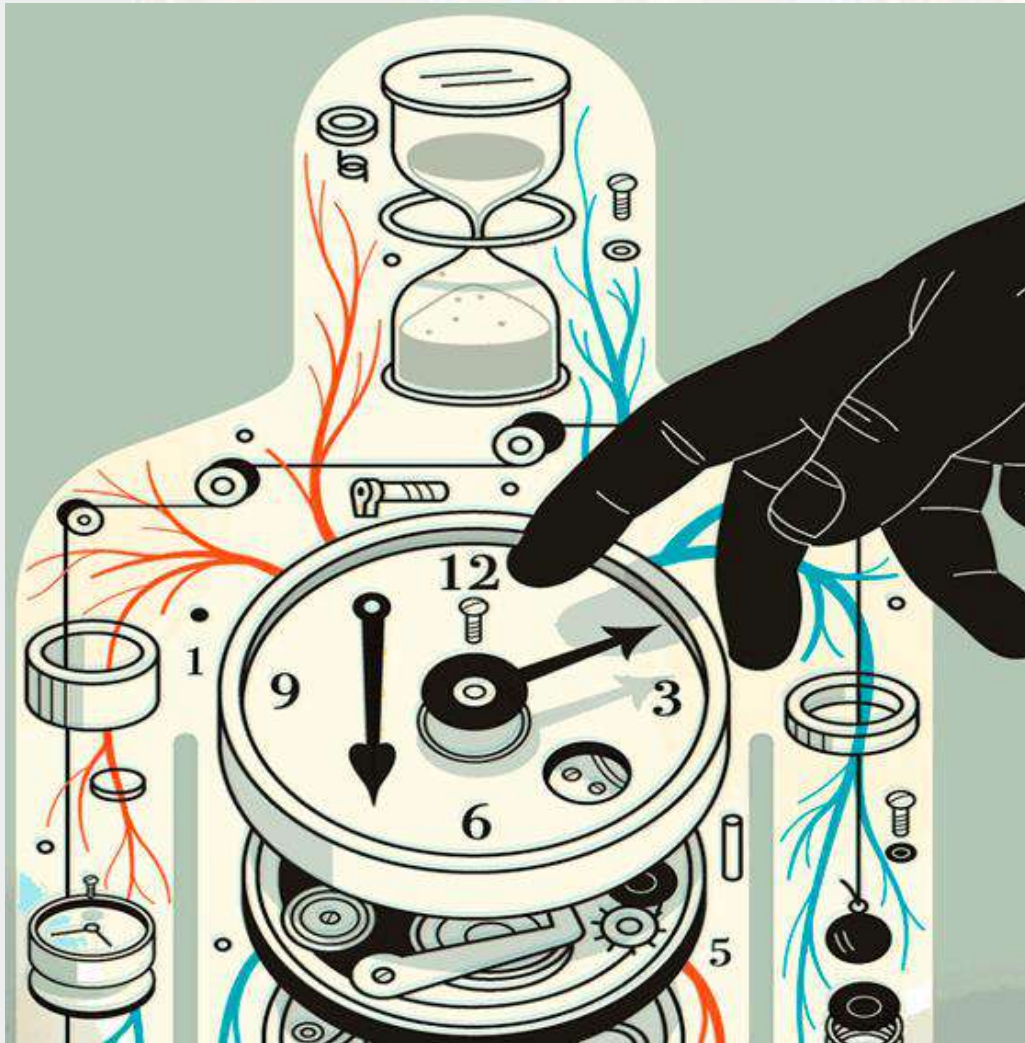
Eliminar las barreras físicas y arquitectónicas que dificultan la movilidad de las personas.

## ¿Cuál es la Prevalencia del Trastorno del Trabajo a Turnos?



- *Los estudios sugieren que el 10 por ciento de los trabajadores a turnos sufren el Trastorno del Trabajo a Turnos.*
- *Esto podría equivaler al uno por ciento de la población trabajadora de los Estados Unidos.*
- *Ciertas industrias tienen una ocurrencia significativamente mayor de Trastorno del*
- *Trabajo a Turnos, frecuentemente explicada por las condiciones de trabajo y la no disponibilidad de fuentes de luz.*
- *La prevalencia no está bien definida, por lo que debe hacerse más estudios.*

# Que produce la Disincronía Circadiana



Trastorno asociado al trabajo por turnos

- El trastorno asociado al trabajo por turnos se refiere a uno de los muchos trastornos del ritmo circadiano que pueden alterar su ciclo del sueño. Cualquier persona que trabaje por la noche o en

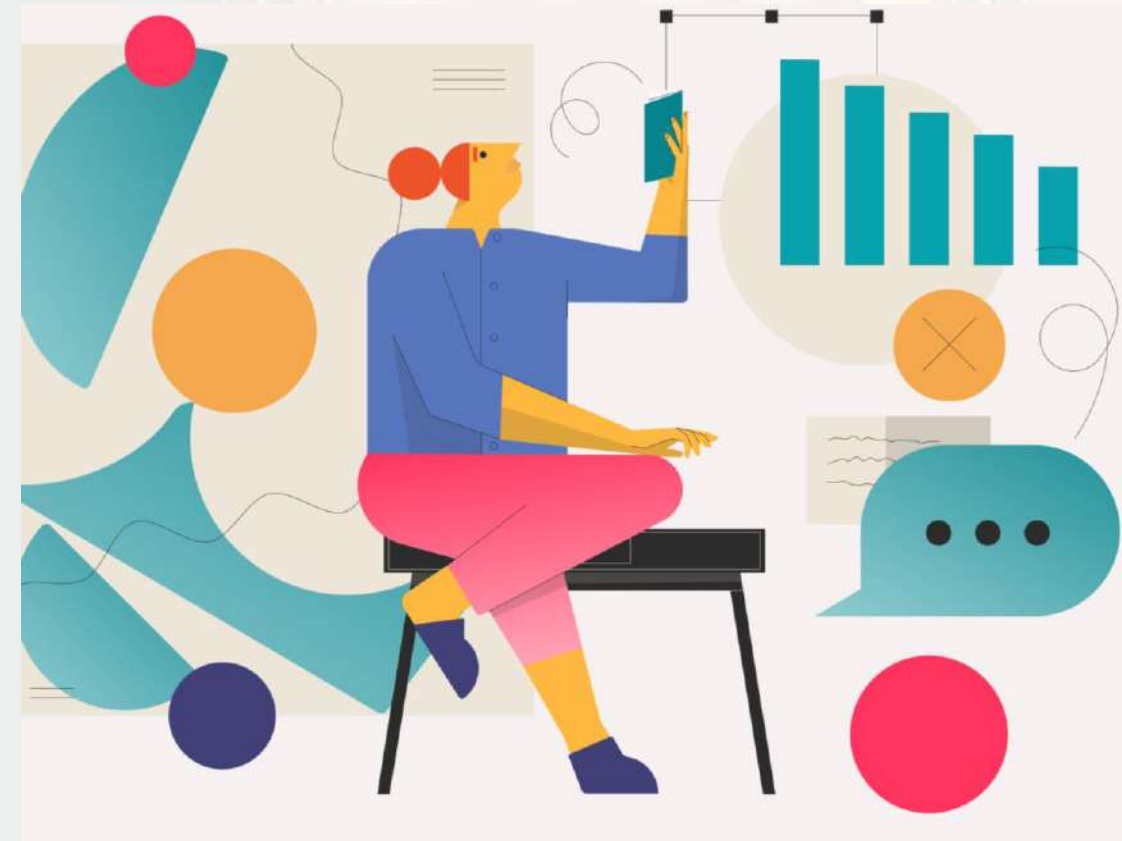
# Que produce la Disincronía Circadiana

## *DS aumenta:*

- *la incidencia de síndrome metabólico,*
- *Cáncer,*
- *Obesidad,*
- *Diabetes,*
- *Depresión,*
- *Pérdida de memoria,*
- *Inmunosupresión,*
- *Enfermedades cardiovasculares y digestivas.*



## Qué hacer en la Discincronia Circadiana



### *Medidas sugeridas:*

- *Modulación de la intensidad de la luz e ingesta de melatonina oral.*
- *Aún falta que se implementen estrategias efectivas en los lugares de trabajo, ya que además de estos factores de riesgo, tiene altos costos para la salud pública.*

## Medidas sugeridas para disminuir la morbilidad por DS.

1. Trabajadores de la noche, deben ir a la cama alrededor de las 9:00 am - dependiendo del final de su turno, para que tengan la oportunidad de disfrutar de la compañía de la familia en las horas de la tarde, lo que disminuiría considerablemente el estrés laboral.
2. Dormir bien un par de horas antes de comenzar el trabajo, o unas horas antes de terminar el turno nocturno.
3. Se recomienda la exposición a la luz de intensidad media y / o luz intermitente durante el trabajo nocturno, como método para promover la adaptación circadiana.
4. Todavía está en estudio el reemplazo vía oral a la disminución de melatonina que sucede en la DS, los avances al respecto, hasta el momento, señalan mejoría en la adaptación a los cambios del ciclo sueño/vigilia





# Nutrición en el espacio de trabajo

La nutrición se ha convertido en uno de los principales pilares de la salud ocupacional, ya que las empresas en diferentes sectores han detectado que un **gran porcentaje de su plantilla laboral no cuenta con una adecuada alimentación.**

Es importante que en los centros de trabajo se tenga una revisión constante y diagnóstico de las enfermedades que pueden haber sido ocasionadas por una mala nutrición.

# Nutrición / Elección

“Empresas e instituciones tienen la responsabilidad de que los alimentos disponibles en el lugar de trabajo sean nutricionalmente adecuados o por el contrario, hacer que las opciones no saludables no estén disponibles” (NAOS).



Agencia Española de Seguridad Alimentaria. Estrategia NAOS: Estrategia para la nutrición, actividad física y prevención de la obesidad [monografía en Internet]. Madrid, España: Ministerio de Sanidad y Consumo, Agencia Española de Seguridad Alimentaria; 2005 [consultada 20 enero 2019]. Disponible en: <https://bit.ly/1OfiB1V>. [ Links ]

**Procedimiento RHB y reincorporación ocupacional en el SGRL etapas**

Resolución 3050 de 2022

**Etapa I**  
Identificación casos a ingresar en el programa de RHB y reincorporación ocupacional.

**Etapa II A**  
Evaluación 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



**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

- Recursos:**
- Reposición
  - Apelación
  - Suplica

## **PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:**

### **Problema 1**

**No existe una metodología estandarizada para realizar la investigación de la Enfermedad Laboral**

### **Problema 2**

**Se investiga como si fuera un Accidente de Trabajo**



## Normativa aplicable en Investigación de EL:



Ley 1562 de 2012



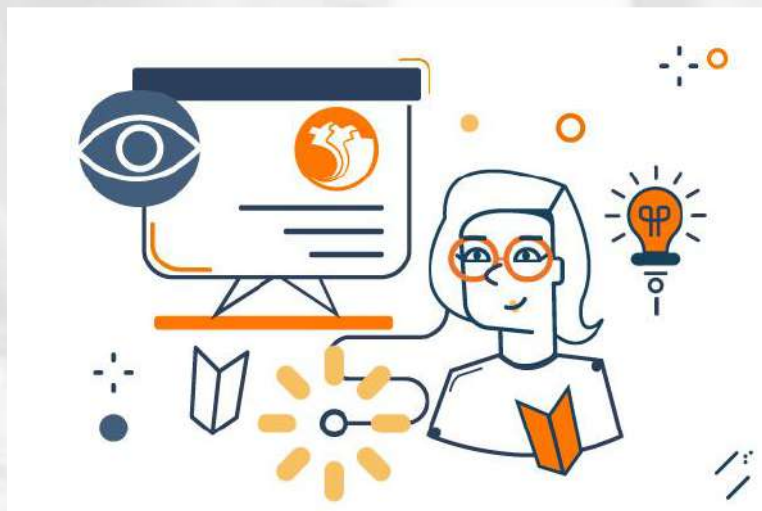
Decreto 1072 de 2015



Resolución 312 DE 2019



Decreto 1477 de 2014 Enfermedades  
laborales



**Ley 1562 de 2012.** Artículo 11. Servicios de Promoción y Prevención, Del total de la cotización las actividades mínimas de P Y P en el SGRL por parte de las Entidades ARL serán las siguientes: Actividades básicas programadas y evaluadas conforme a los indicadores de RL para las empresas correspondiente al cinco por ciento (5%) del total de la cotización, como mínimo serán las siguientes: Literal g) **Investigación de los AT y EL** que presenten los trabajadores de sus empresas afiliadas.



# MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO RETOS COMO EMPRESA





# Factores que afectan la salud ocupacional en universidades

## Condiciones físicas del entorno laboral:

- **Espacios de trabajo:** La infraestructura de las universidades juega un papel importante. Aulas, oficinas y otros espacios de trabajo deben cumplir con normativas de seguridad y confort. Problemas comunes incluyen falta de ventilación, iluminación deficiente, ruido, espacios reducidos o mal distribuidos y mobiliario inadecuado.
- **Equipos tecnológicos:** El uso prolongado de computadoras y otros dispositivos tecnológicos, especialmente en el personal administrativo y docente, puede generar trastornos musculoesqueléticos (como dolor lumbar, cuello o muñeca) y problemas visuales (fatiga ocular, visión borrosa).

# RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

**Solución 1** Cual es la morbilidad docente es diferente o igual al resto de la población

Dentro los encuestados de las enfermedades identificadas encontramos que de 120 encuestados, 78 (65%) presentaron enfermedades psicosomáticas, dentro de los cuales encontramos que 39 casos (50%) fueron del sexo femenino y 27 de ellas (69%) presentaron como enfermedad psicosomática mas importante colitis, seguida de 21 casos (54%) por gastritis, no hubo diferencia estadística entre los casos hombres y mujeres

**Tabla N° 8. Enfermedades psicosomáticas de la población estudiada según la variable sexo**

		Enfermedades psicosomáticas por sexo									
		Cardiopatía isquémica		Gastritis		Colitis		Hipertensión arterial		Cefalea	
		Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%
Masculino	39	3	8	18	46	18	49	18	49	0	0
Femenino	39	2	5	21	54	27	69	16	41	3	8
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>5</b>		<b>39</b>		<b>45</b>		<b>34</b>		<b>3</b>	

**Fuente:** Encuesta individual seguro de gastos médicos mayores. 1998 - 2000

Cisneros Blas, Yolanda, & Ramírez Sandoval, María de Lourdes Patricia. (2009). Prevalencia de enfermedades en trabajadores académicos de una universidad pública según seguro de gastos médicos. *Salud de los Trabajadores*, 17(2), 121-131. Recuperado en 13 de noviembre de 2024, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382009000200005&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382009000200005&lng=es&tlng=es).



# Factores que afectan la salud ocupacional en universidades

## Condiciones laborales y de carga de trabajo:

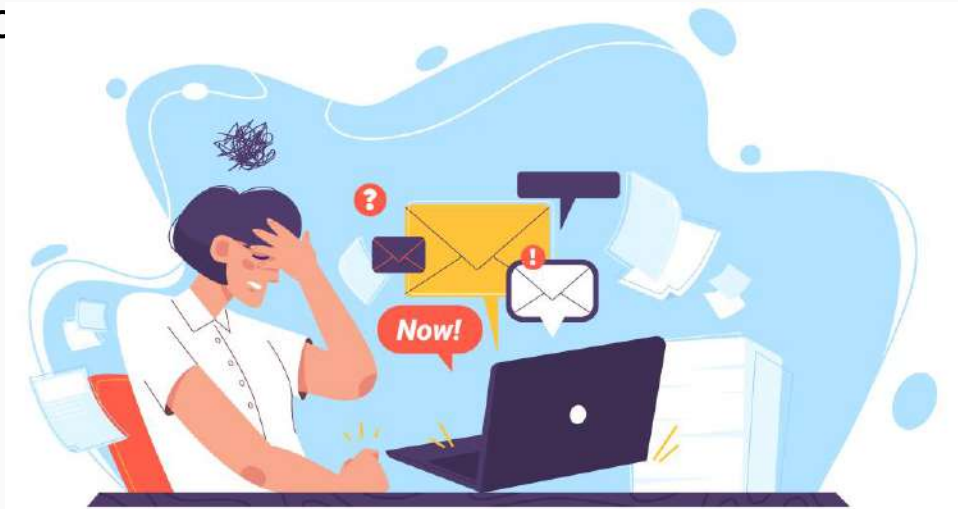
- **Sobrecarga laboral:** Muchos docentes y administrativos enfrentan jornadas largas y exigentes, especialmente durante periodos de exámenes o tareas administrativas intensas. La falta de tiempo para el descanso y la organización inadecuada de las actividades académicas pueden derivar en estrés y agotamiento.
- **Multitarea y presión constante:** El personal administrativo frecuentemente se ve obligado a realizar múltiples tareas simultáneamente, lo que puede generar un alto nivel de estrés. Además, los docentes enfrentan presiones tanto en la enseñanza como en la gestión de sus investigaciones y otras responsabilidades académicas.



# Factores que afectan la salud ocupacional en universidades

## Salud mental:

- **Estrés y burnout:** El estrés crónico es común entre el personal docente y administrativo en universidades debido a la carga de trabajo, la presión por los resultados académicos, y la falta de recursos para atender las demandas diarias. El síndrome de burnout (agotamiento profesional) es un riesgo alto en este entorno.
- **Estigmatización de la salud mental:** En muchas instituciones, aún persiste una cierta resistencia a hablar abiertamente sobre problemas de salud mental. Esto puede empeorar el bienestar del personal, quienes no buscan ayuda por miedo a ser estigmatizados.



# Factores que afectan la salud ocupacional en universidades



## Riesgos biológicos y de contagio:

- Las universidades, como centros de alta interacción, pueden ser propensas a brotes de enfermedades contagiosas, como resfriados, gripe o, en el caso más reciente, el COVID-19. Aunque las medidas preventivas se han reforzado, aún existe el riesgo de exposición, especialmente en aulas con gran cantidad de estudiantes / metodologías Biogaval... reto como mejorar su medición

# Factores que afectan la salud ocupacional en universidades



# Acciones y medidas para mejorar

## la salud ocupacional en universidades

- **Prevención de riesgos laborales:**
  - Es fundamental la identificación se **peligros** y evaluación de **riesgos** en todos los ámbitos de trabajo: no son solo listas, entrenar en metodologías cuantitativas para la evaluación del riesgo /análisis (espectrofotometrías...) entender los estándares ambientales (TLV).



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





**Ser más éticos en la  
capacitación entender  
que la academia tiene  
deberes muy  
profundos y retos muy  
difíciles y estar a la  
altura**



# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*



# Édgar Martínez Rosado

**PERFIL PROFESIONAL:** Terapeuta ocupacional, especialista en seguridad y salud en el trabajo, especialista en gerencia de proyectos, magister en educación del tecnológico de monterrey, doctor en educación, investigador categoría junior reconocido por Colciencias, par evaluador reconocido por Minciencias, docente universitario, Subdirector Catedra Andina en SST UNAB, líder de la comunidad nacional de conocimiento en prevención de peligros en el sector educación

**CORREO:** [emartinez@gruposalud.co](mailto:emartinez@gruposalud.co)

**CONTACTO:** +573203339770



Scopus Preview



**APRENDIZAJE  
EXPERIENCIAL:  
TRANSFORMANDO LA  
EDUCACIÓN DEL  
AUTOCUIDADO DE LA SALUD  
A TRAVÉS DE LA PRÁCTICA**





# CONCEPTOS BÁSICOS DEL AEX

El aprendizaje experiencial es un enfoque educativo que pone énfasis en el aprendizaje a través de la experiencia práctica, la reflexión en y sobre la práctica y la interacción en contextos reales.



CátedraSST

CÁTEDRA INTERNACIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO UNAB



## Experiencia Concreta:

Se refiere a la participación activa en una situación o actividad de aprendizaje, donde los estudiantes están directamente involucrados en la acción y la experiencia física.

## Observación Reflexiva:

Después de la experiencia concreta, los estudiantes reflexionan sobre lo que han experimentado, examinando sus pensamientos, sentimientos y reacciones emocionales frente a la situación.



## Conceptualización Abstracta:

Los estudiantes intentan comprender la experiencia mediante la exploración de conceptos y teorías que pueden aplicarse a situaciones similares en el futuro. Esto implica la extracción de principios generales y la formulación de ideas abstractas a partir de la experiencia concreta.



## Experimentación Activa:

Los estudiantes aplican lo que han aprendido a nuevas situaciones o contextos, poniendo a prueba sus conocimientos y habilidades en la práctica y ajustando su enfoque en función de los resultados obtenidos.



# VENTAJAS DEL APRENDIZAJE BASADO EN LA EXPERIENCIA



## Aprendizaje Activo:

Después de la experiencia concreta, los estudiantes reflexionan sobre lo que han experimentado, examinando sus pensamientos, sentimientos y reacciones emocionales frente a la situación.

## Reflexión:

La reflexión es un componente esencial del aprendizaje experiencial, ya que permite a los estudiantes examinar y comprender sus experiencias, identificar sus propias fortalezas y áreas de mejora, y desarrollar una comprensión más profunda de los conceptos y principios aprendidos.







## Conexión con la vida real:

El aprendizaje basado en la experiencia se centra en situaciones y contextos auténticos que son relevantes y significativos para los estudiantes, lo que les permite relacionar lo que están aprendiendo con su vida cotidiana y futuras aspiraciones profesionales.

## Colaboración y trabajo en equipo:

Cuando se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los estudiantes, se promueve el intercambio de ideas, el pensamiento crítico y la resolución de problemas colaborativa, habilidades que son fundamentales para el éxito en la vida profesional y personal.



## Conexión con la vida real:

El aprendizaje basado en la experiencia se centra en situaciones y contextos auténticos que son relevantes y significativos para los estudiantes, lo que les permite relacionar lo que están aprendiendo con su vida cotidiana y futuras aspiraciones profesionales.

## Colaboración y trabajo en equipo:

Cuando se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los estudiantes, se promueve el intercambio de ideas, el pensamiento crítico y la resolución de problemas colaborativa, habilidades que son fundamentales para el éxito en la vida profesional y personal.



## Autodirección y autonomía:

El aprendizaje basado en la experiencia se centra en situaciones y contextos auténticos que son relevantes y significativos para los estudiantes, lo que les permite relacionar lo que están aprendiendo con su vida cotidiana y futuras aspiraciones profesionales.



## Diversidad de experiencias:

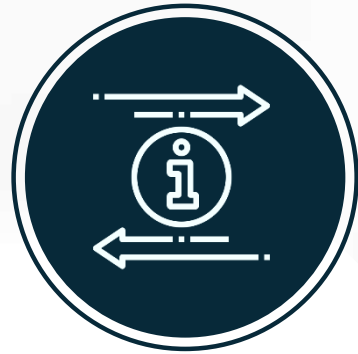
Proporciona una variedad de experiencias de aprendizaje que enriquece el proceso educativo, permitiendo a los estudiantes explorar diferentes perspectivas, desarrollar habilidades múltiples y adaptarse a una variedad de contextos y situaciones.



## Feedback y evaluación continua:

Proporciona retroalimentación regular y formativa que ayuda a los estudiantes a comprender su progreso, identificar áreas de mejora y ajustar su enfoque de aprendizaje en consecuencia, promoviendo el crecimiento y el desarrollo continuo.

## MARCO REFERENCIAL



### **Teoría del Constructivismo Social.**

Lev Semionovic Vygotsky (1934 citado por Peña, 2021)

Considera al individuo como el resultado del proceso histórico y social donde el lenguaje desempeña un papel esencial. Lenguaje es la herramienta cultural



### **Teoría del Aprendizaje Significativo.**

David Ausubel (2002 citado por Martínez 2024)  
Relaciona los nuevos conocimientos con la estructura cognitiva previa del individuo para lograr un aprendizaje profundo y significativo



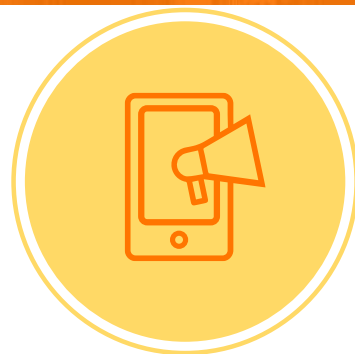
### **Saber hacer en el aprendizaje significativo.**

(Ausubel, 2002, citado por Martínez 2024).  
Capacidad de aplicar conocimientos teóricos en situaciones prácticas, componente esencial del aprendizaje significativo.  
Conexión entre teoría y práctica





**Aprendizaje activo:** El enfoque en el saber hacer promueve un aprendizaje activo, donde las personas participan activamente en su educación mediante proyectos prácticos, estudios de caso o simulaciones. (Ausubel, 2002, citado por Martínez 2024).



**Adaptabilidad ante cambios:** La capacidad de aplicar conocimientos en diferentes contextos es crucial. El saber hacer ayuda a los estudiantes a adaptarse a nuevas situaciones y desafíos. (Ausubel, 2002, citado por Martínez 2024).



**Evaluación auténtica:** Permite medir no solo lo que los estudiantes conocen, sino cómo aplican ese conocimiento en situaciones reales. Conecta teoría con práctica, desarrolla habilidades críticas y prepara desafíos reales en su vida profesional. (Ausubel, 2002, citado por Martínez 2024).



# Centro Tecnológico de Simulación



unab

Universidad Autónoma de Bucaramanga

VIGILADA MINEDUCACIÓN

# La industria demanda soluciones de entrenamiento para su transformación

FINANCIAL TIMES

March

Business  
provision  
training

The p  
comple  
educ


**HRReporter**

April

**Inc.**

Talk

December 8, 2020

With

[Inside XR]

#M

Upcoming VR exclusive "Medal of Honor: Above and Beyond" will...

**Inc.**

Jan

Le:  
Vir

Mu  
A.I.

POLITICO

Dece

Risin  
teach

Edito  
Educ.  
Each.

**Forbes**

April 14, 2021

10 HR Trends For The Next Normal Of Work

The coronavirus has become one of the greatest accelerators for...


**yahoo!**  
 finance

April 14, 2021

WFH Brings  
Workplace C

"OOO, Out c  
Impact of Re


**Harvard  
Business  
Review**

January 11, 2021

Ho  
Dev

Tod  
soft

**The New York Times**

November 14, 2020

The Most Watched Show at the Office? Sexual Harassment Training Videos

A nationwide awakening to workplace mistreatment has fostered a market...

# Propósito

**ENTRENAMIENTO** innovador con  
**TECNOLOGÍA** para el fortalecimiento de los  
procesos de **TRANSFORMACIÓN**  
organizacional.





# La tecnología del centro es 7 veces más efectiva que las tradicionales

Los participantes en capacitaciones y entrenamiento solo **recuerdan** el **10%** de lo que leen en los libros de texto, pero retienen y apropian el **75%** cuando adquieren conocimiento "haciendo" (practicando).



Institute of Applied Behavioral Science Learning Pyramid - NTL (2019)

# Las simulaciones garantizan cambios en tan solo una hora de práctica

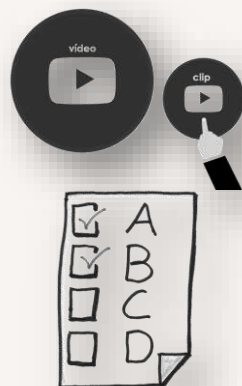
Vida Real



**1año**

Puede incurrir en daños adicionales

Video y opción múltiple



**3meses**

Sin práctica real

Tutoría y seguimiento



Costoso, uno-a-uno

Entrenamiento con juego de roles



**1d**

Uno-a-todos

**UNAB**



**1hr**

Humano – AI – escalable

>>Investigaciones indican que 4 sesiones en MRS cambian un comportamiento específico<<

Mursion (2017)

# Las simulaciones cierran las brechas entre la teoría y la práctica



Escenarios desarrollados por expertos.

Enfrentar a los participantes a situaciones complejas interactuando con avatares.



# Tecnología versátil que se adapta a las necesidades



**Una forma segura de aprender haciendo.**



**Educación. Liderazgo. Servicio. Diversidad e inclusión.**



**¡Inicio rápido!  
Escalable en días.**



**VR para habilidades humanas en el lugar de trabajo.**

# La diferencia está en los escenarios



# El Centro es líder en Sudamérica



**UNAB – Positiva compañía de seguros**



**Distritos escolares en USA**

# Cursos – Módulos





# Simulaciones

## SERVICIO AL CLIENTE

- Hospitalidad
- Negociación y comunicación
- Liderazgo
- Ética en el turismo
- Turismo Sexual
- Servicio al cliente
- Acoso Laboral

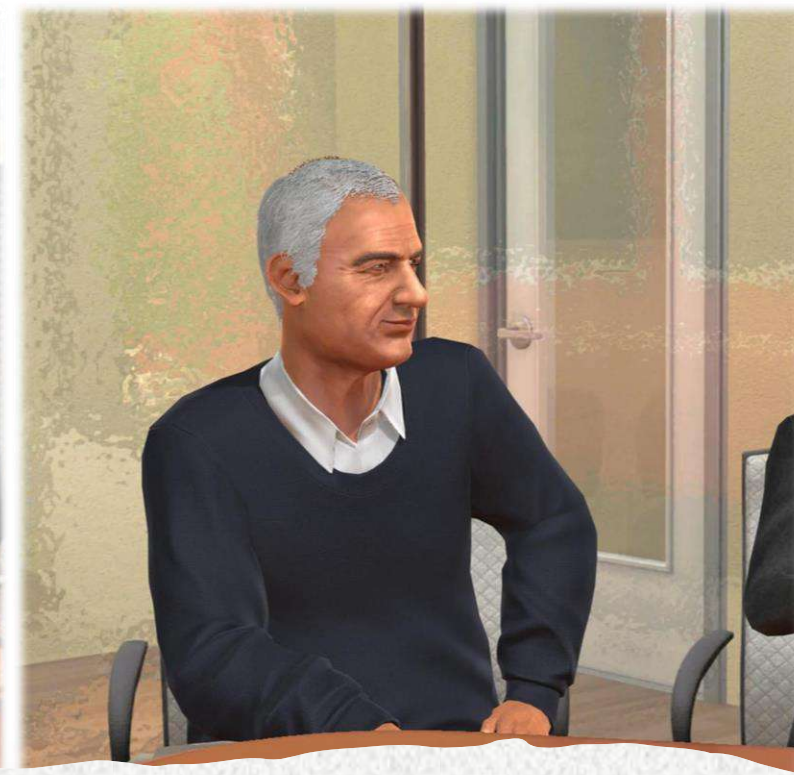


# Simulaciones

## EDUCACIÓN

- Gestión del comportamiento
- Instrucción de clase
- Diversidad e inclusión
- Debate de control en el aula
- Evaluación del aprendizaje
- Enseñar a un estudiante con problemas de aprendizaje
- Xenofobia en el aula de clase
- Prevención del acoso (bullying)
- Primer día de clase
- Liderar una discusión grupal
- Enseñanza de la matemática
- Enseñanza de un segundo idioma
- Conversaciones difíciles
- Cultivar el liderazgo





# Simulaciones

## ESCENARIOS CORPORATIVOS

- Desarrollo de Liderazgo
- Diversidad e inclusión
- Asesoría financiera
- Habilidades en la entrevista
- Resolución de conflictos
- Negociación y Comunicación
- Gestión del rendimiento
- Coaching de Desempeño
- Evaluación del rendimiento
- Productos de pitcheo
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Estrategia de negocio
- Sesgo implícito

# Simulaciones

## CIENCIAS JURÍDICAS

- Manejo de relaciones entre servidores judiciales.
- Atención a la prensa y medios de comunicación por la toma de decisiones con relevancia pública.
- Atención a usuarios difíciles.
- Desarrollo de Liderazgo en la gestión del despacho.
- Manejar audiencias difíciles de manera empática.
- Crear un buen ambiente en el desarrollo de las diligencias.
- Testimonios y peritajes.
- Diligencias con poderes correccionales.





# Simulaciones

## SALUD

- Manejo del dolor
- Conversaciones difíciles
- Historia del paciente
- Apoyo emocional
- Diagnóstico psicológico / médico
- Extracción / donación de órganos
- Trabajo social
- Terapia individual
- Terapia para parejas / familias
- Cuidados paliativos

# «Soñad y os quedaréis cortos»

San Josemaría Escrivá de Balaguer.







Centro Tecnológico  
de Simulación



unab



POSITIVA  
COMPAÑIA DE SEGUROS

LA ASEGURADORA  
DE TODOS LOS  
COLOMBIANOS

Universidad Autónoma de Bucaramanga

VIGILADA MINEDUCACIÓN

**Mayor información**

Edgar Martínez Rosado, PhD.

[emartinez43@unab.edu.co](mailto:emartinez43@unab.edu.co)



# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*





# Jenny Cecilia Brome Bohórquez

## **PERFIL PROFESIONAL:**

Médica y Cirujana. Universidad de Antioquia

Especialista en Salud Ocupacional. Facultad Nacional de Salud Pública Universidad de Antioquia

Especialista en Auditoria en Servicios de Salud. Universidad CES

Máster en Medicina Evaluadora. Universidad de Barcelona

Auditora por ONU Mujeres Auditorias Participativas de Género. República Dominicana

Docente de cátedra Universitaria

Consultora en Salud en el Trabajo

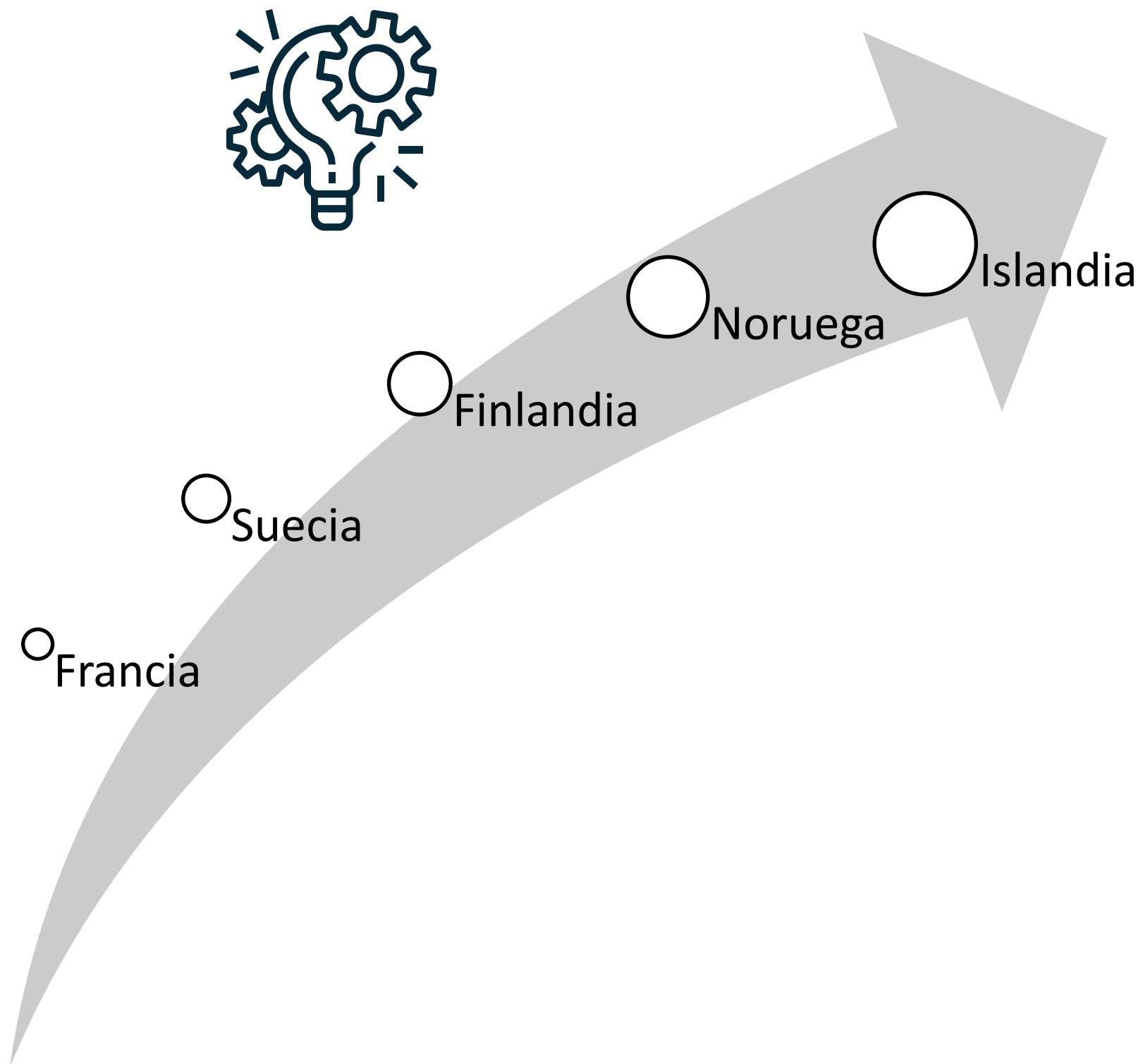
En fase final TFM de Maestría en Gerontología Universidad Internacional de Valencia



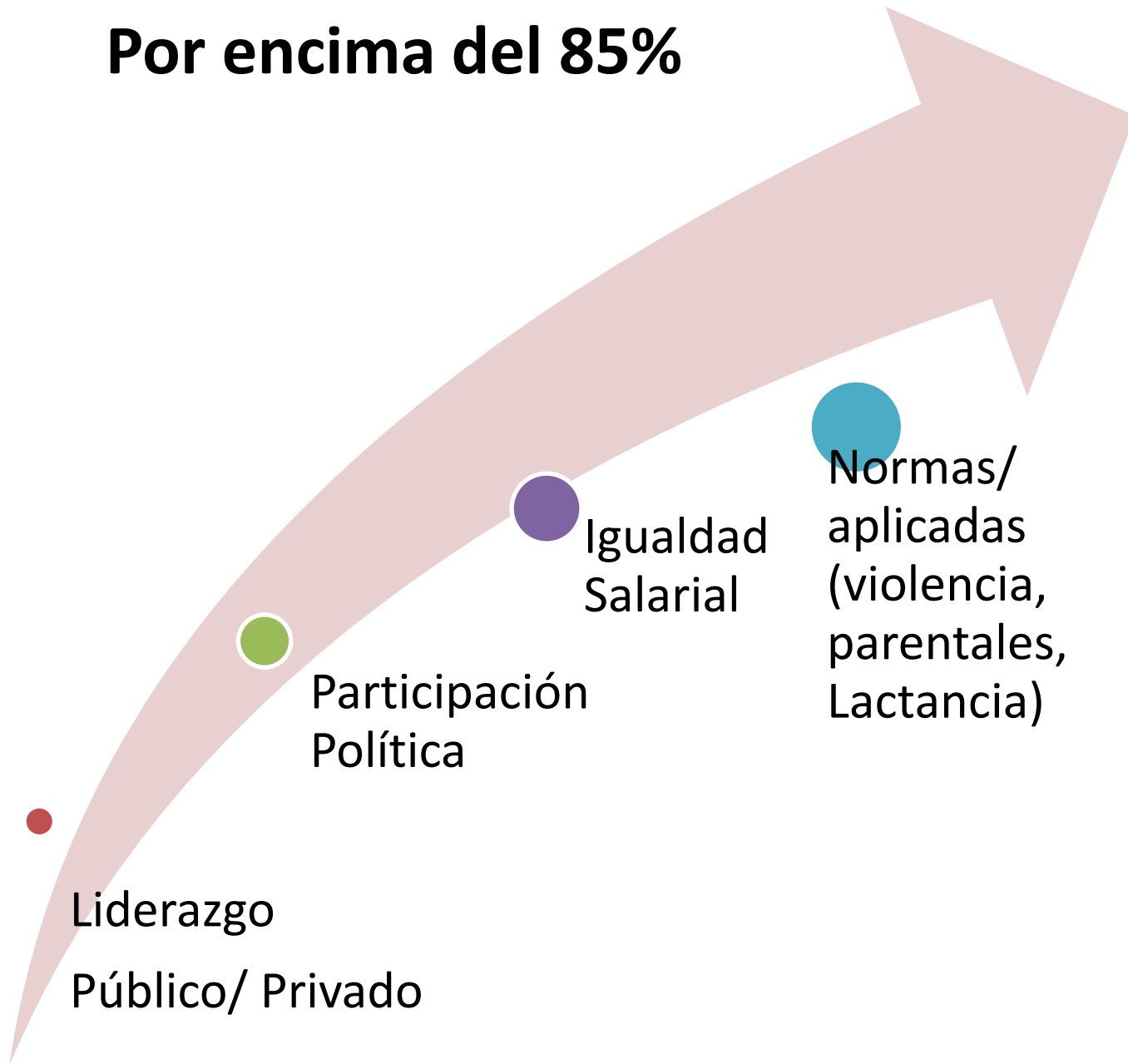
**Equidad de Género más  
que un reto un  
compromiso del sector  
EDUCATIVO**



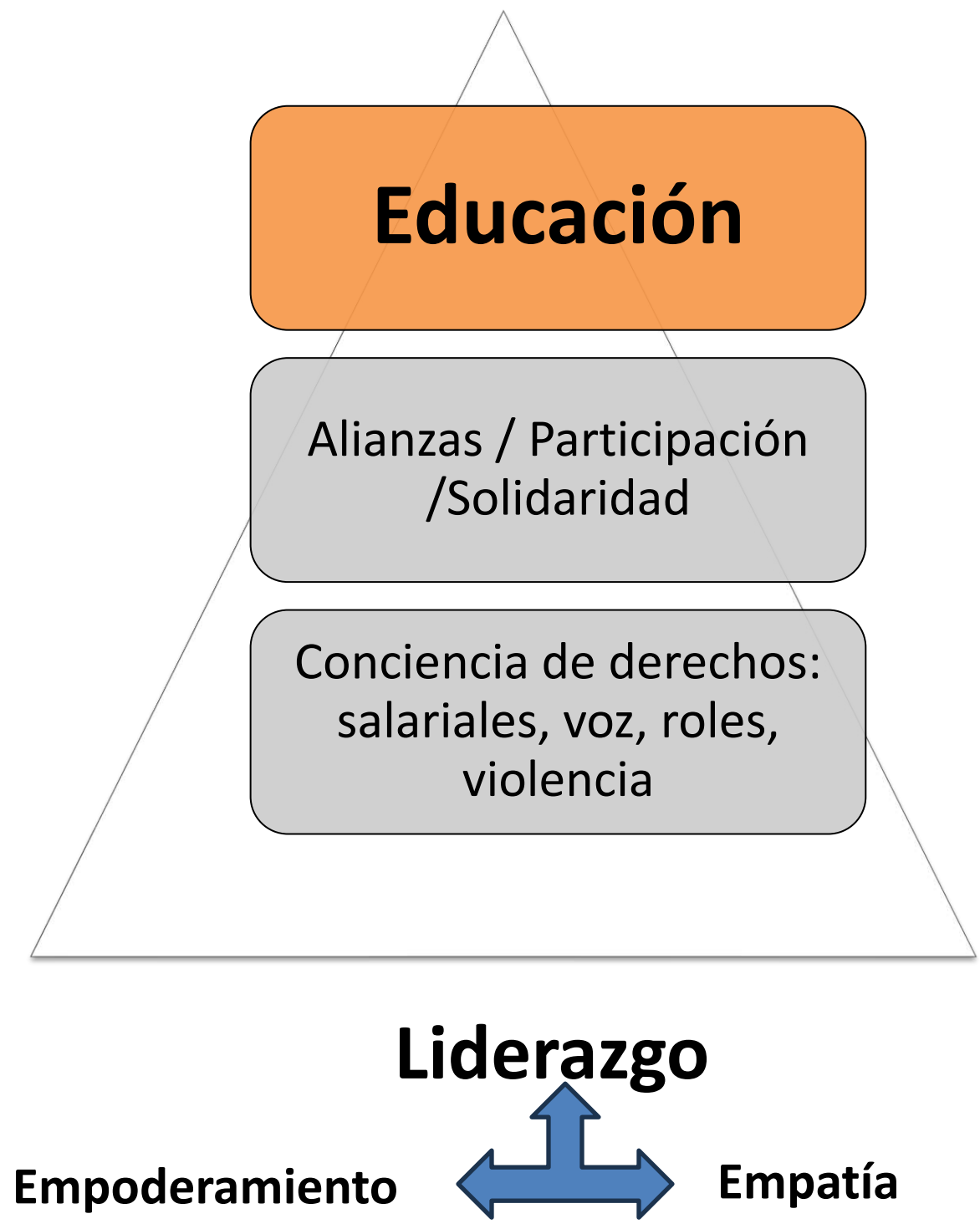
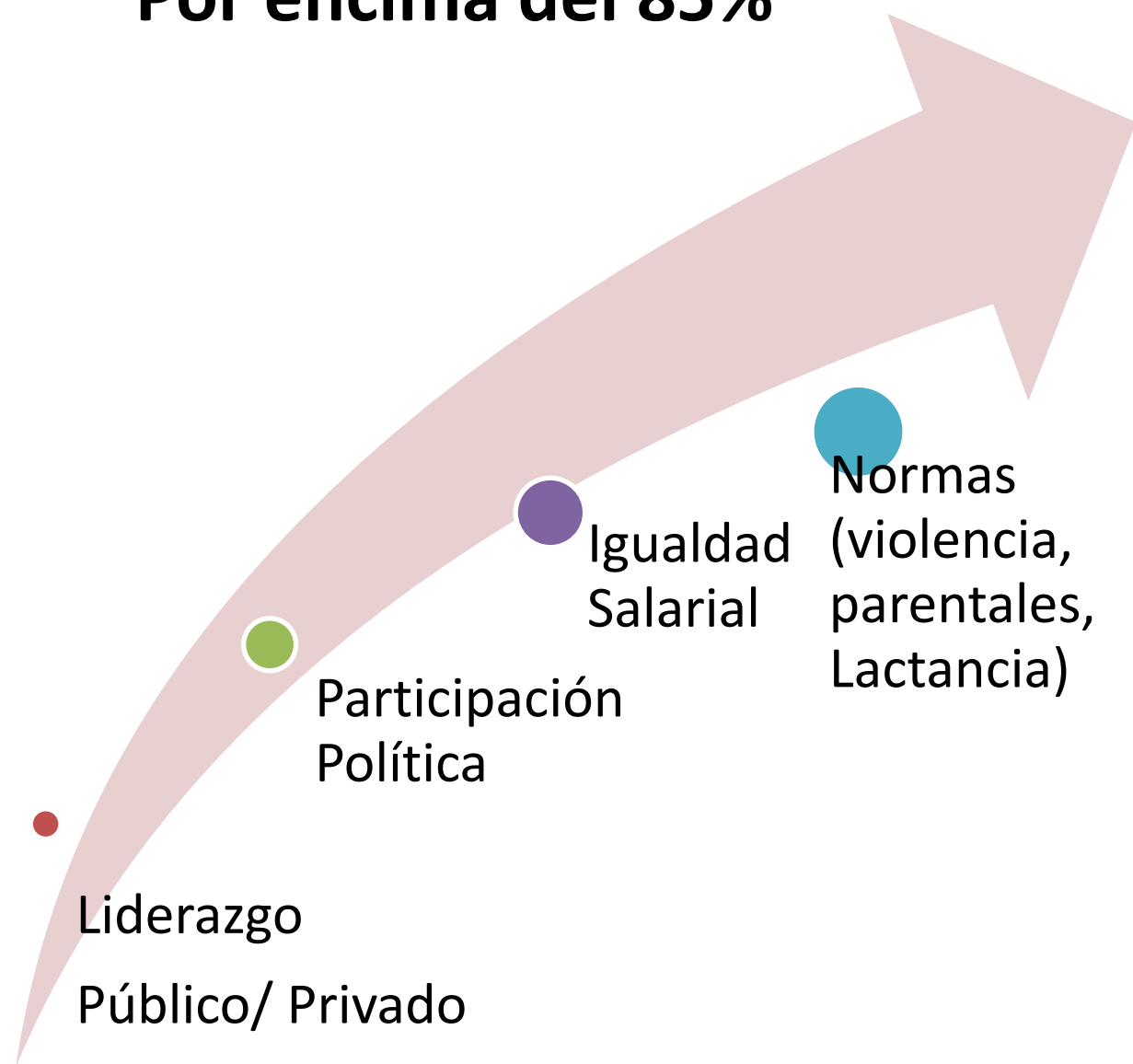
## Cierre de Brechas de Género Por encima del 85%



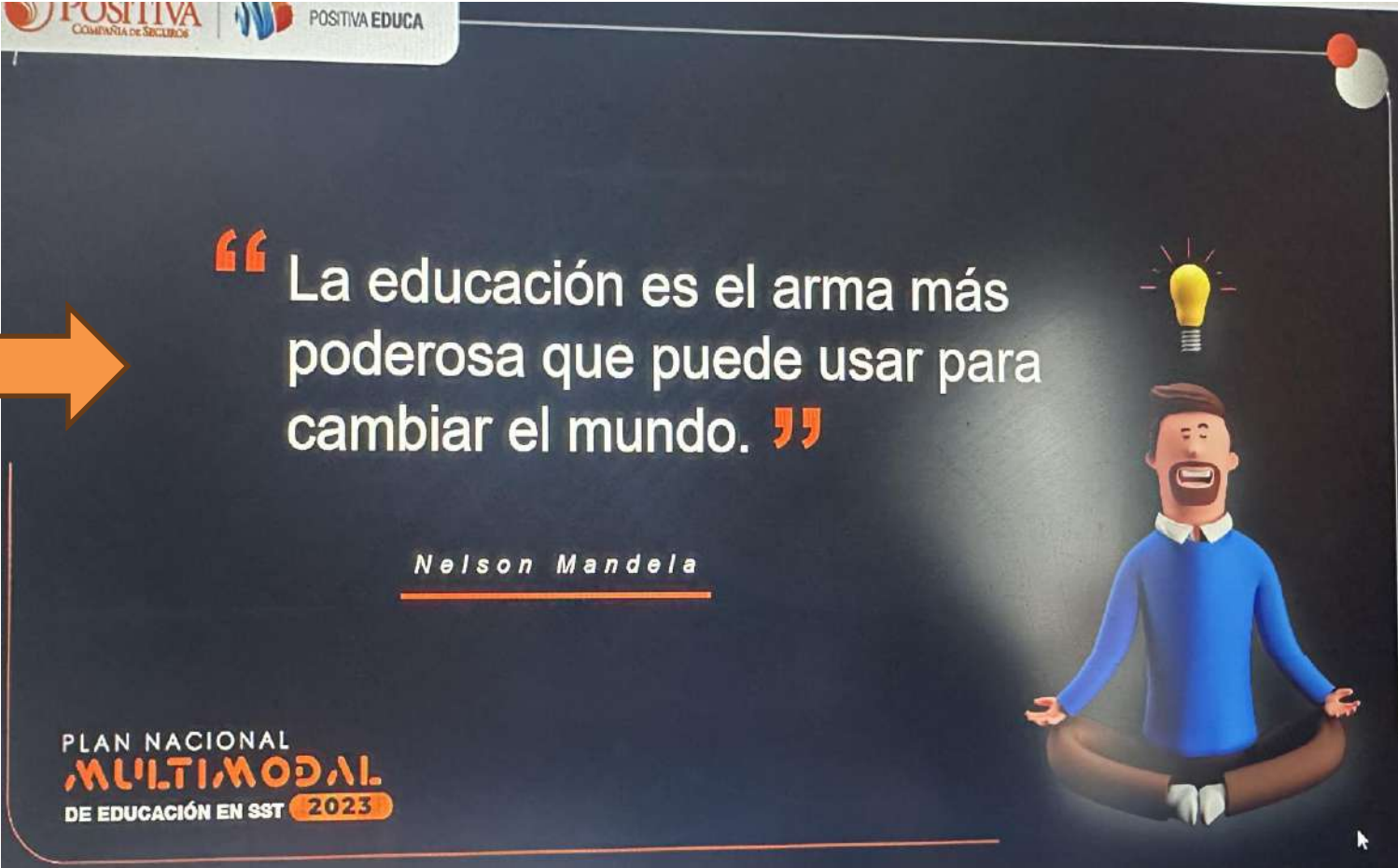
## Cierre de Brechas de Género Por encima del 85%



## Cierre de Brechas de Género Por encima del 85%



- ✓ *Sentido*
- ✓ *Tiempo*
- ✓ *Trabajo*



POSITIVA COMPANIA DE SEGUROS | POSITIVA EDUCA

“ La educación es el arma más poderosa que puede usar para cambiar el mundo. ”

*Nelson Mandela*

PLAN NACIONAL MULTIMODAL DE EDUCACIÓN EN SST 2023

The poster features a quote by Nelson Mandela: "La educación es el arma más poderosa que puede usar para cambiar el mundo." Below the quote is the name "Nelson Mandela" underlined. At the bottom left, it says "PLAN NACIONAL MULTIMODAL DE EDUCACIÓN EN SST 2023". On the right side, there is a cartoon illustration of a man with a beard, wearing a blue sweater, sitting in a meditative pose with his hands on his knees. A glowing yellow lightbulb is positioned above his head. An orange arrow points from the left towards the quote.



POSITIVA COMPANIA DE SEGUROS

“ Con educación se transforma la vida, con prevención aseguramos la vida ”

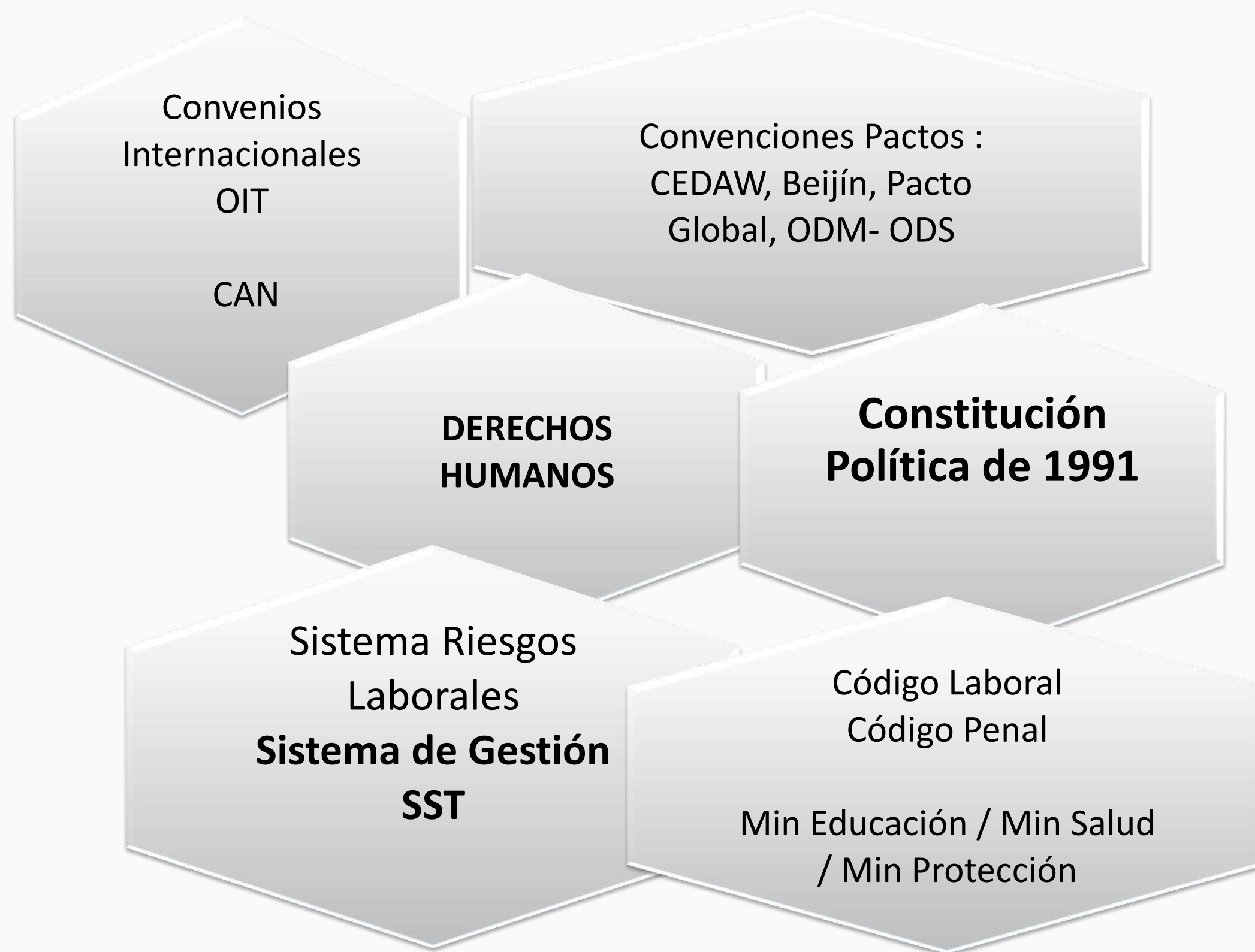
www.posipedia.com.co

The banner features the Positiva logo at the top left. In the center, there is a 3D illustration of a woman with short brown hair, wearing a white uniform with a red collar and a red belt, holding a tablet computer. Below her, a large orange banner contains a quote: "Con educación se transforma la vida, con prevención aseguramos la vida". At the bottom, the website "www.posipedia.com.co" is written. An orange arrow points from the right towards the quote.

## Lo que es invisible



## ¿Cómo se visibiliza?





## Lo básico

La dignidad de la  
vida en la  
cotidianidad

Vivir los  
Derechos  
Humanos





**Visibilizar la Diferencia  
para  
Avanzar en Equidad de  
Género**

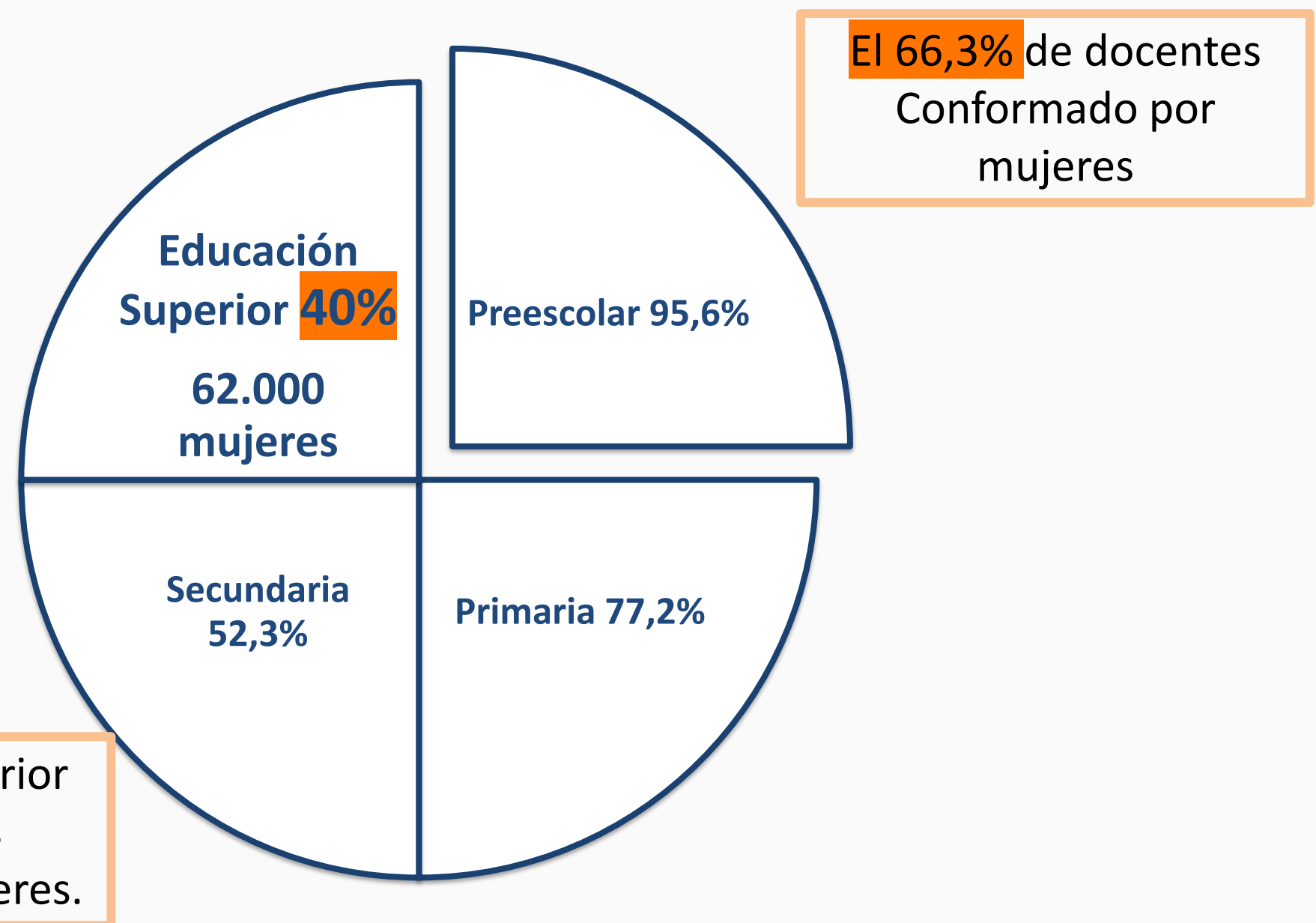


## La participación de la mujer en el sector educativo

De las **89 Universidades**  
15  
están lideradas por mujeres **(16,9%)**

289  
**Instituciones de Educación Superior,**  
60  
están lideradas por mujeres **(20%)**

En Educación Superior  
**el 53,4%** de las  
matrículas son mujeres.



## Los por qué , los cómo

Ley 822/2003	Ley 1010/2006	Resolución 652 y 1356 / 2012	Ley 984/2005	Decreto 2646/2008
Ley 1257/2008	Decreto 1496/2011	Decreto 4436/2011	Ley 1562/2012	Decreto 1066/2015
Ley 1822/2017 LM/Ley 2114 /2021	Documento Compes 4080/2022	Resolución 4607/2022	Circular 026/ 2023	Resolución 2138/2023
	Ley 2365/2024	Ley 2394/2024	.....	



Con educación  
se transforma la vida

## NORMATIVIDAD:

**Ley 1257 /2008:** Min Salud, Min Trabajo, Min Educación ...Violencia

**Currículo Inclusivo:** prevenir estereotipos y formas violencia

**Desarrollo de políticas** y programas: Capacitación docente , comunidad educativa en violencias género

**Medidas prevención** y protección: mujeres víctimas violencia  
Actividades colaborativas

**Promover la participación** de la mujer en programas no tradicionales





## NORMATIVIDAD:

Ley 1257 /2008: Min Salud, Min Trabajo, Min Educación ...Violencia

### **Decreto 4436 2011**

Reglamentación de la Ley 1257/ papel de los diferentes entes de la seguridad social ante la violencia de género

### **Resolución 4607/2022**

Papel de Inspectores de Trabajo en la Equidad de Género  
Grupo élite para la equidad de género: Auditorias orientadas a la **verificación del cumplimiento y avance en igualdad de género**

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

Reconocimiento de  
las brechas de  
género

Conocimiento  
Aplicabilidad  
Desarrollos  
Normativos  
Equidad e inclusion

Promoción de un  
liderazgo con  
enfoque:  
Diversidad, la  
Equidad y la  
Inclusión

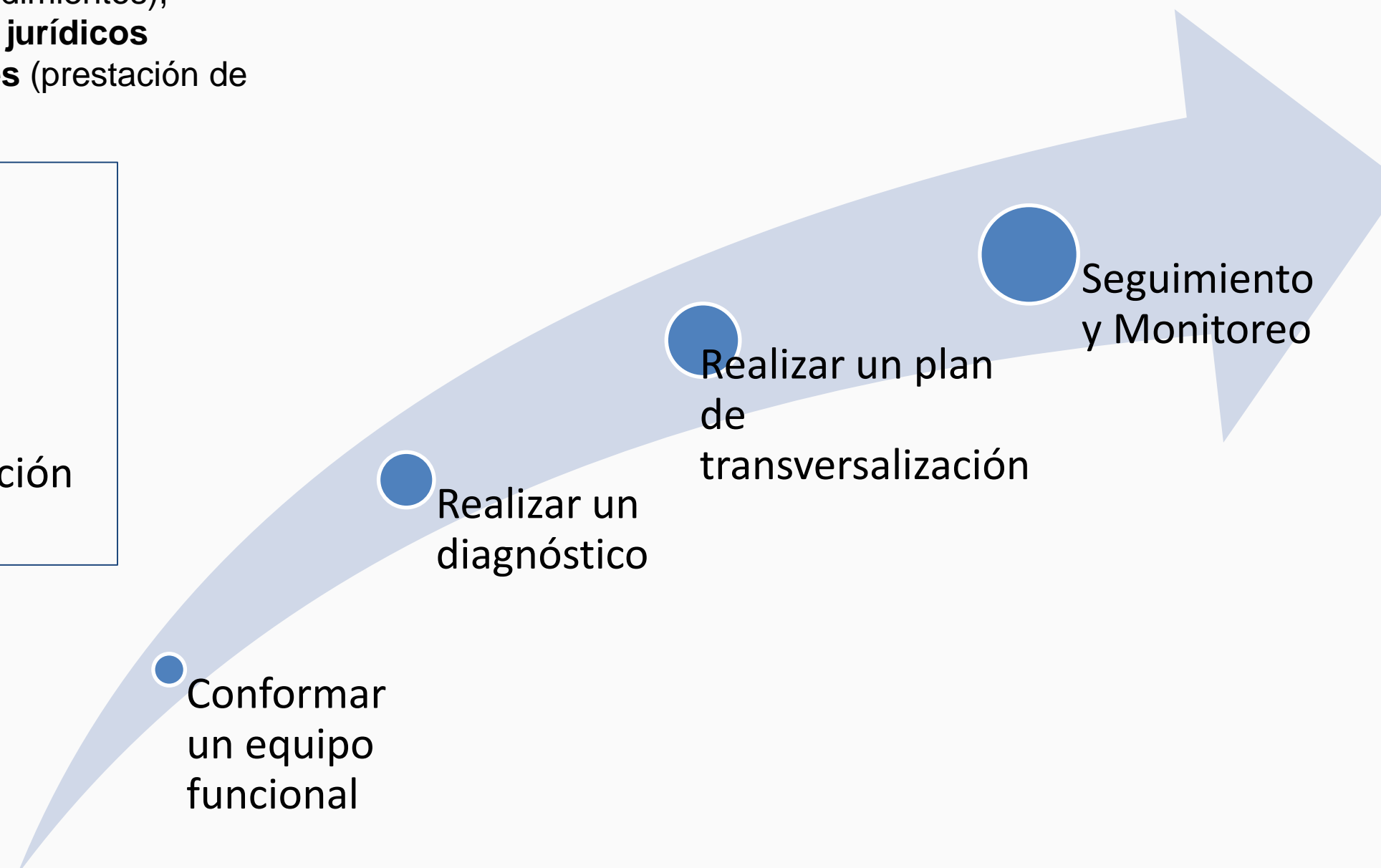
Integralidad del  
abordaje de la GSST  
bajo enfoque de  
género

## Hacer parte de la cotidianidad institucional

“**La transversalización del enfoque de género** un medio para el cierre de las brechas de género,..., adopción de estrategias que impactan aspectos institucionales, relacionadas con temas **administrativos** (procesos, prácticas, personal, procedimientos), **financieros** (asignación de recursos y presupuestos), **jurídicos** (normas), **políticos** (voluntades políticas) y **misionales** (prestación de servicios, atención)”

- Prevenir discriminación
- Evitar y eliminar estereotipos
- Distribución equitativa
- Implantar acciones afirmativas
- Plantear decisiones estratégicas - brechas
- **Crear cultura** promoción de transversalización de enfoque de Género

### Resolución 2138/2023





## Conocer la cotidianidad institucional

### 8 pasos:

Paso 1: Identificar el **compromiso de la gerencia** y dentro de la organización con los principios de igualdad de género.

Paso 2. Crear **un equipo de auditoria**; definir la estrategia de auditoría que se pondrá en marcha; definir el marco conceptual y metodológico.

Paso 3. **Capacitar al personal** para el análisis de la información recolectada a través de la encuesta.

Paso 4. **Revisar los documentos** clave de la organización.

Paso 5. Realizar consultas **mediante entrevistas, talleres grupos focales, autoevaluación**, encuestas u otros canales de consulta.

Identificar patrones de género dentro de la composición, estructura, procesos, cultura organizacional y gestión del talento humano y, en el diseño y entrega de servicios y gestión de políticas.

**Resolución 2138/2023**

## Llevar a la cotidianidad institucional

Paso 5. Las preguntas clave en la auditoría incluyen:

- ¿Cómo se **percibe la igualdad** de género en la organización?,
- ¿Existe **amplio apoyo** o resistencia?,
- ¿Tienen **la sensibilización y el conocimiento** para hacer del género una prioridad?
- ¿entre mujeres y hombres, las **responsabilidades y los cargos de liderazgo** están equitativamente distribuidas?,
- ¿Identifica **relaciones de poder** existentes entre hombres y mujeres en la entidad?,
- ¿El trabajo promueve **horarios flexibles** para padres, madres o personas que trabajan en la entidad con personas que requieren cuidado?,
- ¿Identifica situaciones de **acoso laboral, acoso sexual**, derivado de la relación de poder existente en el ambiente laboral?,
- ¿El trabajo cuenta con **salas de lactancia materna**?, entre otras.

## Llevar a la cotidianidad institucional

Paso 6. **Evaluar el resultado** de la administración de la organización en la igualdad de género dentro de la misma, a través de la tabulación y análisis de datos.

Paso 7. **Generar informe de resultados** de la encuesta y socializarlos.

Paso 8. Bosquejar **un plan de igualdad de género armonizado** con el plan de transversalización y la participación en la mesa funcional como parte del mejoramiento continuo.

**Resolución 2138/2023**

## Equidad de Género: todos los entornos - Laboral

### LEY 1257 DE 2008

Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 4463 de 2011,  
por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, en el artículo 1º.**

Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias definir:

- las acciones necesarias para promover **el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres,**
- implementar mecanismos para hacer efectivo **el derecho a la igualdad salarial**
- y desarrollar campañas de **erradicación de todo acto de discriminación y violencia** contra las mujeres en el ámbito laboral,
- así como en el artículo 4º, el de generar acciones **de inspección, vigilancia y control en cuanto a la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras**

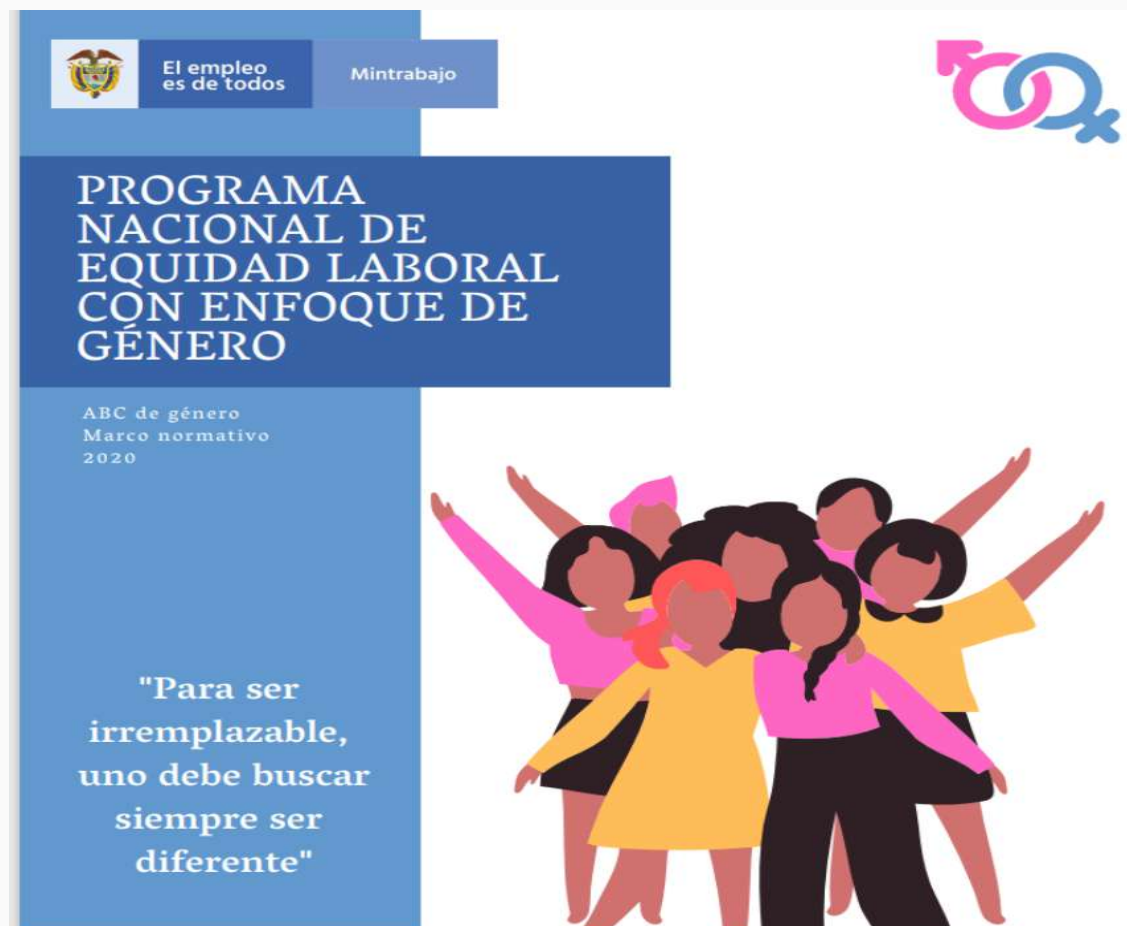
## Hacer parte de la cotidianidad institucional

DECRETO 4463 DE 2011

Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.

“Artículo 3°. *Acciones.*”

1. **Diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.** que tendrá los siguientes objetivos:



<https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>

## Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las mujeres

### 1.1 Promoción decreto 2733 del 2012

Con el objeto de aumentar la vinculación laboral femenina, el incentivo tributario ... empleadoras que vinculen mujeres víctimas de violencia de género comprobada, podrán **deducir el 200% de los salarios y prestaciones sociales** pagados durante el año gravable.

### 1.2 Sensibilizaciones en equidad laboral

conocimientos en temas de género, por lo cual se contemplan los siguientes ejes temáticos: **ABC de género, marco normativo nacional e internacional de los derechos de las mujeres**, socialización del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género, Brechas laborales, prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo.

Igualmente, **la sensibilización a las y los inspectores de Trabajo sobre la aplicación del enfoque de género** en sus acciones para la identificación de violencias basadas en género en el lugar del trabajo.

## Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las mujeres

### Sellos de igualdad de género "Equipares"



1. Reclutamiento y selección.
2. Promoción y desarrollo.
3. Capacitación.
4. Remuneración y salario.
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral con corresponsabilidad.
6. Prevención del acoso sexual y laboral en el lugar del trabajo.
7. Ambiente laboral y salud.
8. Comunicación no sexista y lenguaje incluyente.

Sistema de Gestión de Igualdad de Género, SGIG,



Modelo de Igualdad de Género SCORE (MIG SCORE).



**“Reconocimiento Nivel I Diploma:** Organización que cuenta con un diagnóstico organizacional con enfoque de género, una política de igualdad de género y un plan de acción.

**Reconocimiento Nivel II Sello Plata:** La Organización implementó el Plan de Acción y se sometió a una auditoría externa que certifica la "Implementación de Acciones por la Igualdad". El resultado de la auditoría Externa es remitido al Mecanismo de Igualdad (Ministerio del Trabajo y Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer) de ser aprobado, se reconocerá a la organización con el Sello de Plata

**Reconocimiento Nivel III Sello Oro:** la Organización implementa las acciones de mejora de los hallazgos de la primera auditoría externa y tiene hasta dos años para ser re certificada a través de una segunda auditoría externa, cuyos resultados son nuevamente evaluados por el Mecanismo de Igualdad y de ser aprobado se les otorga el Nivel III de Re certificación- "Cierre de Brechas".”



DECRETO 4463 DE 2011

Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.

## Resolución 4607 de 2022 Ministerio del Trabajo

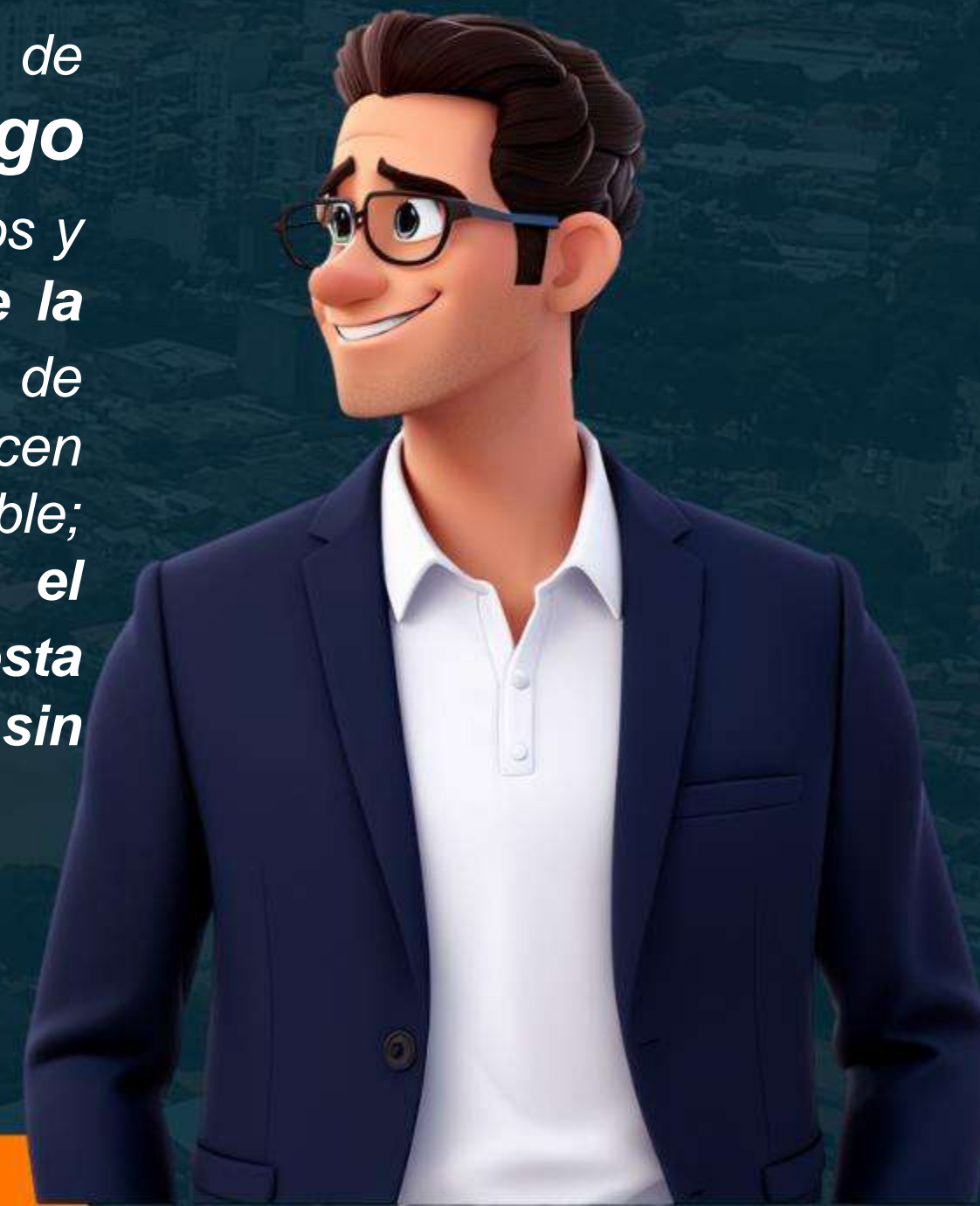
***Por medio del cual se conforma una comisión denominada Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género***

**“Artículo 3º. Funciones.** Para la Equidad de Género, tendrán las siguientes funciones:

a) Realizar de oficio o a solicitud de parte **inspecciones y re inspecciones** a los centros de trabajo de manera aleatoria (Mapeo de georreferenciación), focalizadas en sectores y actividades económicas con mayor presencia de mujeres (feminizados) o con **alta vulnerabilidad de derechos por razones de género**, **para verificar las prácticas de los empleadores en materia de acceso al empleo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, salario mínimo, igualdad salarial y de los derechos laborales** de las trabajadoras, y poblaciones LGBTI, personas con orientación sexual diversa, identidades de géneros diversas y población de especial protección...”



*Para avanzar en transversalidad de la perspectiva de género empresarial, se requiere de un **liderazgo consciente**, con capacidad de reconocer los cambios y las necesidades del entorno, que de valor al **papel de la organización en el desarrollo humano**, al ejercicio de los derechos humanos de mujeres y hombres que hacen parte de esta, como piso del desarrollo sostenible; **promoviendo y propiciando la participación y el empoderamiento de todos los miembros de esta comunidad**, para el ejercicio de derechos sin **discriminación y en igualdad**.*



**Vivir la dignidad humana  
entendiendo y respetando  
la heterogeneidad  
en la cotidianidad de nuestras vidas**

**Muchas Gracias**

# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



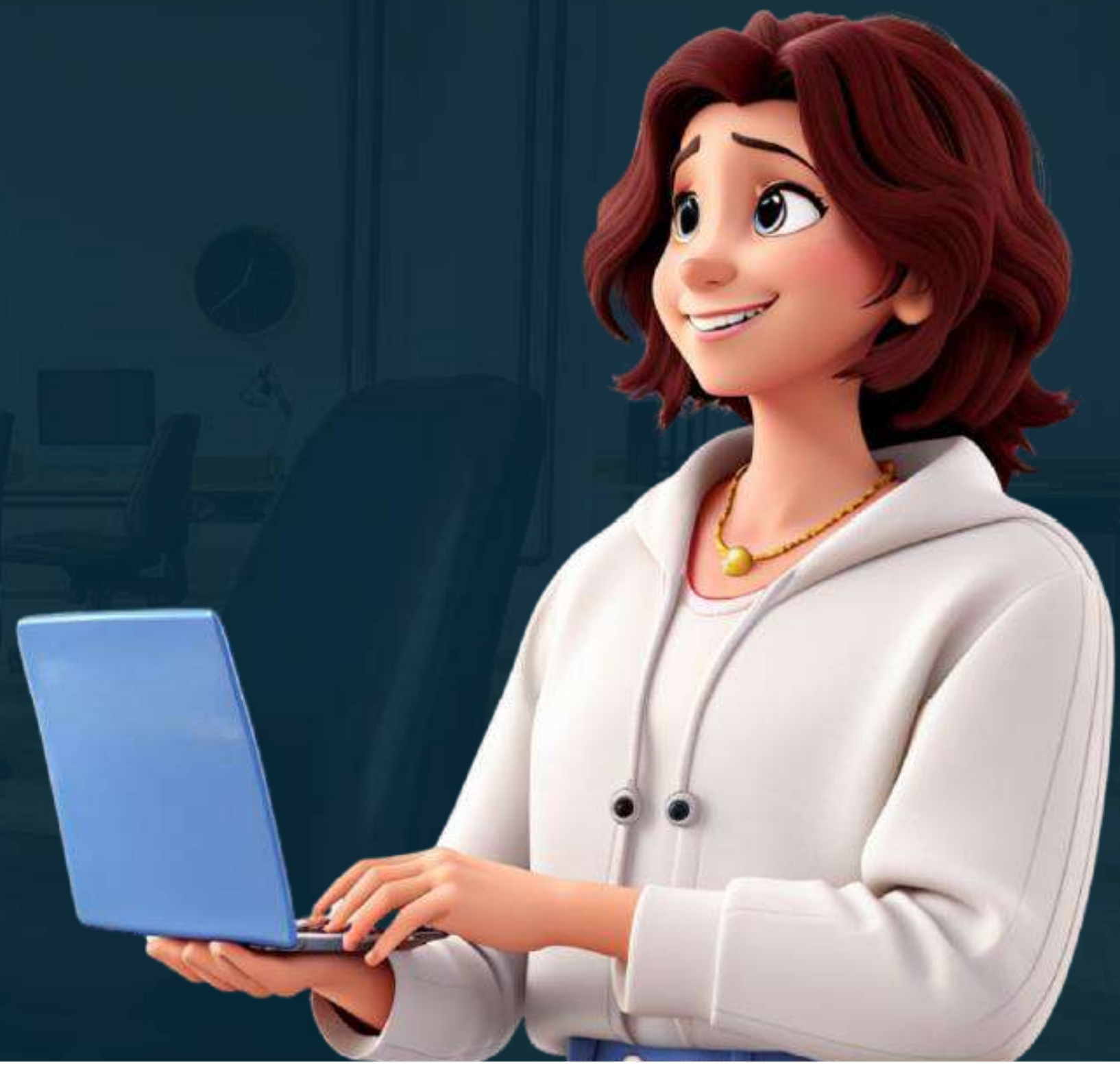
Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*



## Luana Betsy Polo Cortés

### PERFIL PROFESIONAL:

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



[luana.polo@positiva.gov.co](mailto:luana.polo@positiva.gov.co)



3214820043



# MODELO DE GESTIÓN POSITIVAMENTE MAS!







Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

**+POSITIVAMENTE MÁS+**

**SANOS, SEGUROS Y FELICES**



# ¡El valor de la Historia!

# LA ESTRATEGIA ES EL RESULTADO DE UNA CURVA DE APRENDIZAJE



Recogiendo las mejores prácticas .....



## OBJETIVOS

Brindar a las empresas y trabajadores soluciones orientadas a:

- Desarrollar una Transformación Cultural en Seguridad y Salud en el Trabajo basados en la Salud Psicosocial empresarial
- Implementar acciones organizacionales y competencias humanas hacia la mejora de los factores psicosociales y su verdadero impacto sobre la SALUD MENTAL
- Generar métricas a través de indicadores preventivos, proactivos y reactivos, movilizandolos redes de trabajo focalizadas en las "Personas"

## LOGROS ALCANZABLES

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

**Estrategias de valor en la gestión psicosocial**

**Disminuir la frecuencia y severidad de los siniestros**

**Mantener y mejorar el bienestar y salud de empresas y trabajadores**

# 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 lograr en el escenario universitario más salud psicosocial?**

## HITOS

1

**Facilitando y superando los requerimientos normativos** hacia un abordaje Holístico Psicosocial.

2

Implementando programas de valor que aporten a la gestión psicosocial en los diferentes niveles del escenario universitario, medibles a través de indicadores preventivos, proactivos y reactivos

3

Incorporando **PROCESOS DE TRANSFERENCIA METODOLÓGICA** que brinden herramientas al equipo docente para abordar los riesgos y factores protectores psicosociales



## Indicadores para la sostenibilidad POSITIVAMENTE MAS!



**PREVENTIVOS**

Abordaje por atención primaria psicosocial a través de:

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

Co-creación de escenarios y acciones organizacionales

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



**PROACTIVOS**

Atención Poblaciones de Vigilancia Epidemiológica

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



**REACTIVOS**

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

INCLUYENTES

EQUITATIVAS

FLEXIBLES

TECNOLÓGICAS

# ¡UNIVERSIDADES POSITIVAMENTE MÁS!

INNOVADORAS

DIVERSAS

HUMANAS

PREVENTIVAS





## Agenda 2030

CAN  
Convenios  
OIT



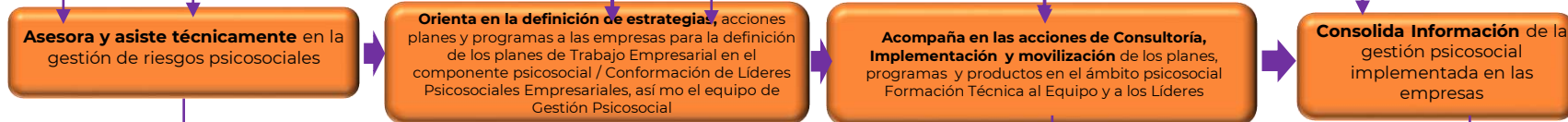
Ministerio de  
Trabajo

### 4. KIT FORMADOR



ARL

### 2. KIT PARA LA IMPLEMENTACIÓN



EMPRESA

### 1. KIT LÍDER EMPRESARIAL



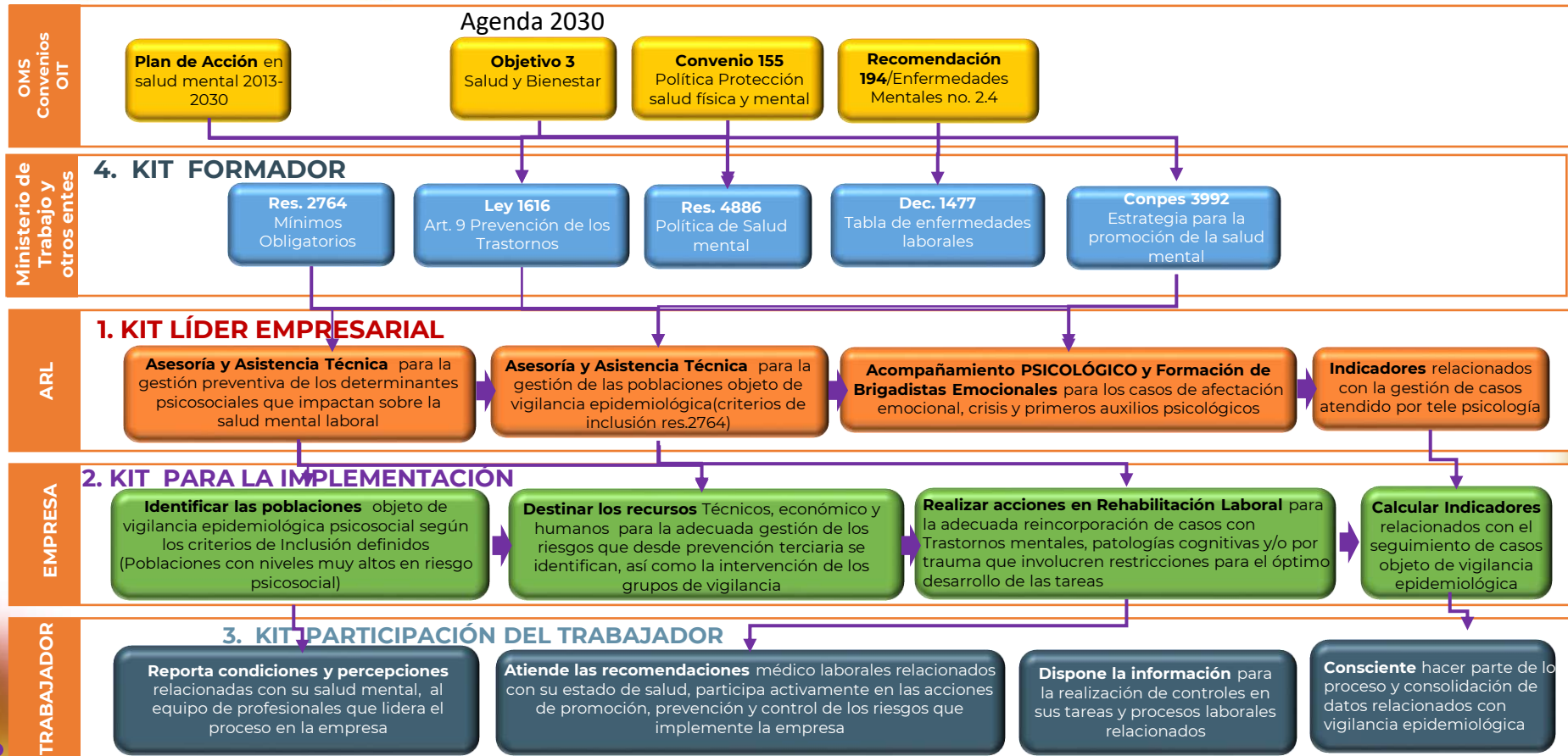
TRABAJADOR

### 3. KIT PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR



## Gestión en Salud Mental

CUMPLIMIENTOS



ISO 45003  
Gestión de los Factores Psicosociales

## 4. KIT FORMADOR

## 1. KIT LÍDER EMPRESARIAL

## 2. KIT PARA LA IMPLEMENTACIÓN



**Directrices** para la Gestión de los Riesgos Psicosociales

**Contexto y Gestión** de la Organización

**Liderazgo y Participación** del os Trabajadores

**Planificación** de las Acciones Identificación, Evaluación Apoyo y Recursos

**Operación/Ejecución** y Evaluación del desempeño psicosocial

Acciones de **Mejora**

## 3. KIT PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR

REQUISITOS

EQUIPARES

## Integrar las acciones al SG-SST

## 4. KIT FORMADOR

## 1. KIT LÍDER EMPRESARIAL

## 2. KIT PARA LA IMPLEMENTACIÓN

**Interpretación del GIG**

**Operación del Programa de Certificación**

**Normas para la Implementación**

**Requisitos del Sistema GIG**

Principios Rectores para el SGIG

Objetivos y Alcance

Actores del Sistema GIG

Proceso para la Obtención del Sello

Características y Estructura del SGIG

**NIVEL I:** Compromisos por la Igualdad

Dimensiones de Análisis en el SGIG

Responsabilidad de las Partes



Principios de Gestión

**NIVEL II:** Implementación de Acciones por la Igualdad

**NIVEL III:** Cierre de Brechas

## 3. KIT PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR



ISO 22316

Resiliencia Organizacional

## 4. KIT FORMADOR

## 1. KIT LÍDER EMPRESARIAL

Visión Compartida Influencia del Contexto

Cultura de Apoyo a la Resiliencia

Disponibilidad de los recursos

Apoyo a la Mejora Continua

Factores que Contribuyen Resiliencia

Atributos de la Resiliencia Organizacional

## 2. KIT PARA LA IMPLEMENTACIÓN

## 3. KIT PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR

Liderazgo Eficaz y Empoderador

Conocimientos Compartidos

Coordinación de las Disciplinas

Capacidad de Anticipar y Gestionar el Cambio

Requisitos Organizacionales  
Monitoreo y Valoración

Presentación de Informes

# ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA

QUÉ..



Modelo sistemático de Abordaje en Salud Psicosocial  
POSITIVAMENTE MAS!

CÓMO..



Kits de Movilización por Roles de Implementación

CON QUÉ..



Recursos y Herramientas con apoyo tecnológico, brindando solución a la Gestión Psicosocial de los expertos



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?

Promoción y Prevención

1P

Diagnóstico Holístico:  
Nivel de Desempeño Psicosocial

Contexto de la Organización  
(Condiciones Internas y Externas)

Planificación (Peligros y Riesgos)  
Organización, Factores Sociales y ambiente de trabajo

·Kit de Apoyo por Roles

2H Plan de Gestión del Riesgo

Atención primaria

Métricas de valor



Analítica y Reportes a la medida



TELE PSICOLOGÍA

Niveles de Atención

4A Mejora Continua y Apropiación Técnica

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

Acciones basadas en la GESTIÓN de los riesgos

3v

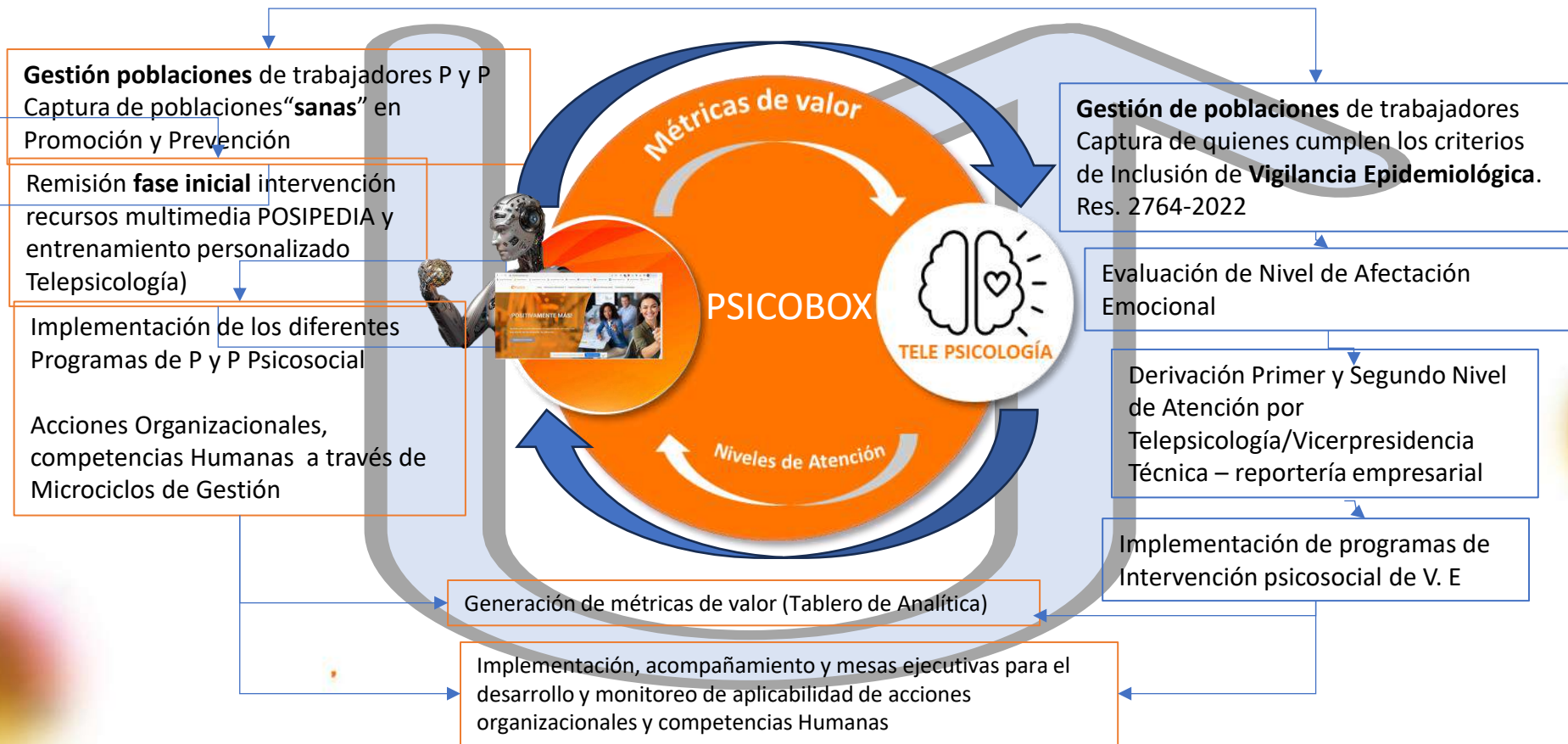
Feed Back corporativo Retrospectiva y Prospectiva en la Gestión

Atención secundaria

Atención Terciaria

Vigilancia Epidemiológica

# Plan de Transformación Cultural



**1P**

**Diagnóstico Holístico:  
Nivel de Desempeño  
Psicosocial**

Diagnóstico Holístico a: directivos de las universidades, Rectores, Vicerrectores, Coordinaciones y otros líderes

Docentes y muestreo a estudiantes

Triangulación de la Información, definición de los GAPS y estructuración del Plan de Acción

## 2H Plan de Gestión del Riesgo



Promoción y  
Prevención

Formación y Transferencia Metodológica de los programas de mayor valor para el sector universitario como:

### **Poblaciones Objeto de Promoción y Prevención**

- Gestión de la Fatiga
- Prevención del Burnout
- Inteligencia Emocional
- Liderazgo Empoderador
- Prevención de la Violencia Laboral, Sexual y de Género
- Equidad e Igualdad con Enfoque de Género
- Gestión Efectiva de los Comités de Convivencia, Equidad y abordaje confidente para los temas de acoso sexual (Incluye Generación de agentes de monitoreo para la prevención del Bullying universitario y acoso sexual)



## 2H Plan de Gestión del Riesgo



Vigilancia  
Epidemiológica

Formación y Transferencia Metodológica de los programas de mayor valor para el sector universitario como:

### **Poblaciones Objeto de Vigilancia Epidemiológica**

Prevención de la Ideación Suicida

Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas

Manejo de la Ansiedad y la Depresión

Manejo del Estrés Agudo y Postraumático

El Proceso de Transferencia Metodológica se brinda a través de la formación en competencias de los programas planteados y la entrega de los recursos técnicos creados a través de los KITS de IMPLEMENTACIÓN

Contiene:

- Documento Técnico
- Guía del Empleador
- Guía del Trabajador
- Guía del Facilitador
- Instruccional de Uso de la Herramienta de Mapeo



La idea es SER ejemplo saludable como entidad educativa y extender a los estudiante en la medida que asó lo requieran

que se pueda

## Acciones de gestión en la Fuente

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



Generación de la **Hipótesis Universitaria** hacia una educación psicosocialmente saludable

**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 desde los rectores

# Competencias humanas

**Identificación y Priorización** competencias Humanas

★ EMOCIONES

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



★ PENSAMIENTOS

**Acompañamiento** para la Aplicación de las competencias desarrolladas

★ COMPORTAMIENTOS

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

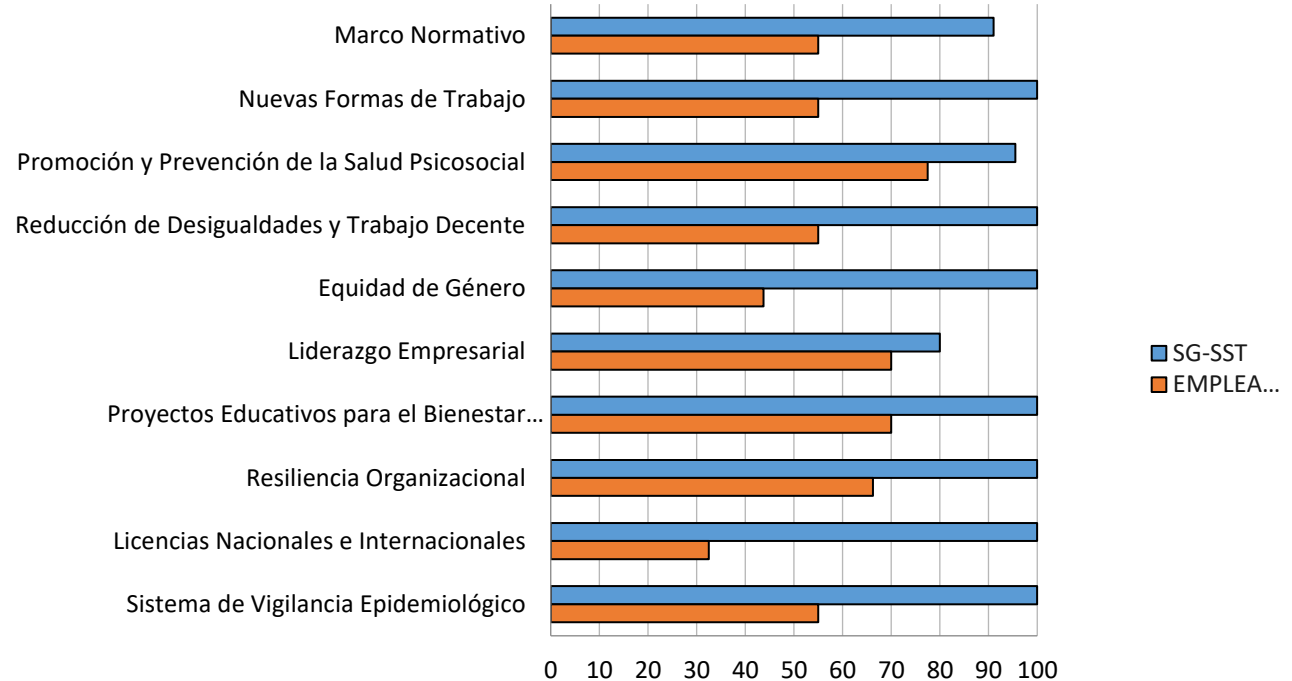


## Evaluación Holística Psicosocial

10 Dimensiones de evaluación



Triangulación de la Información



# Definición de los GAPS Grupos de Acción Psicosocial

## ISO 45003

### Control Primario

#### **GAP 1:** Nivel de **Atención Primaria:**

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

### Control Secundario –Riesgos

#### **GAP 2:** Nivel de **Atención Secundaria:**

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

### Control Terciario Rehabilitación - Reincorporación

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

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



## IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA POSITIVAMENTE MAS EN LA EMPRESA

La propuesta psicosocial promueve la implementación de acciones y programas de fácil desarrollo, compromiso de la alta dirección y resultados a corto plazo a través de CICLOS y microCICLOS de gestión como se muestra a continuación



Generación de Capacidades Empresariales:

- Formación de Brigadistas Emocionales 24 horas por cada 25 TRABAJADORES
- Kit Empresarial 2 Horas
- Formación de Líderes Psicosociales Empresariales 24 Horas por cada 25 Trabajadores

**4A** Análisis crítico y  
Mejora Continua



**FORMACIÓN DE  
BRIGADISTAS  
EMOCIONALES**



**ACOMPANIAMIENTO EN  
LA TRANSFERENCIA A LOS  
AGENTES  
UNIVERSITARIOS**

Entrenamiento docente  
en Primeros Auxilios  
Psicológicos

Agentes universitarios de  
identificación de eventos

Agentes universitarios de  
identificación de eventos  
emocionales

- Aspectos conceptuales
- Contención Emocional
- Técnicas de Manejo de Crisis
- Técnicas de Autocuidado para el cuidador



# CON QUÉ?

“

**Nuestra herramienta PSICOBBOX?**

”



psicoboxpositiva.com

Google Tag Manager Google Analytics Google Search Console Bing Webmaster Tools Google Ads Google Mi Negocio Google My Maps Google Merchant Ce... Videollamada Zoho Mail

POSITIVA  
Creando el futuro

Inicio Promoción y Prevención Vigilancia Epidemiológica Gestión de horas extras Formación y estrategias

# ¡POSITIVAMENTE MÁS!

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

Nuestras herramientas

www.apowersoft.es está compartiendo tu pantalla. Dejar de compartir [Ocultar](#)

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

**Acceden:  
Asesores por Proyecto**

**PsicoBOX**

**Prueba Nuestra Herramienta**





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

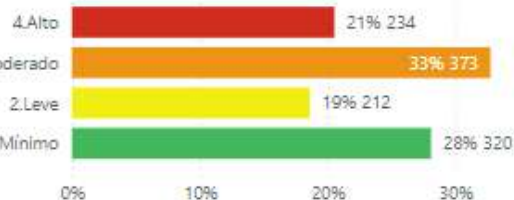


Preguntas

Nivel de afectación General

## Moderado

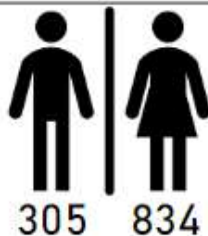
Nivel de afectación General



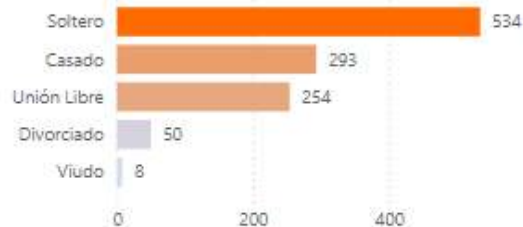
Ciudad de Residencia



Hombre Mujer

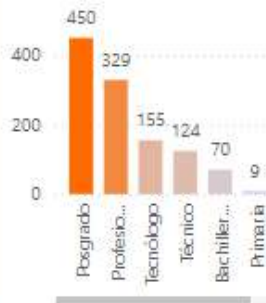


Estado Civil

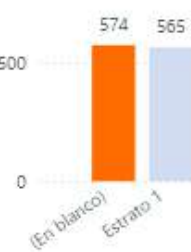


número personas cargo	Total
1	327
2	313
3	111
4	48
Más de 4	21
Ninguna	319

Escolaridad



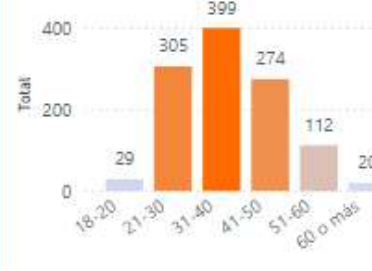
Estrato Socioeconómico



Nivel de cargo



Edad





Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

**POSITIVAMENTE MÁS**

**SANOS, SEGUROS Y FELICES**

LA ASEGURADORA  
DE TODOS LOS  
COLOMBIANOS



 Positiva Compañía de Seguros  @PositivaCol  PositivaColombia  PositivaCol  PositivaSeguros



# Segundo Encuentro Nacional de Universidades más Seguras y Saludables

*“Fortalecimiento de red técnica  
para el cuidado de la vida”*

# Las 2 vías comunicativas para el liderazgo

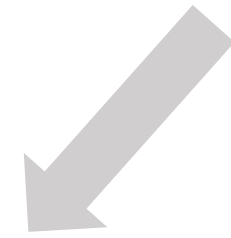


saber comunicar



2 vías hacia el liderazgo

2 Em



Empoderamiento

Empatía

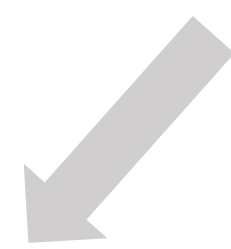


saber comunicar



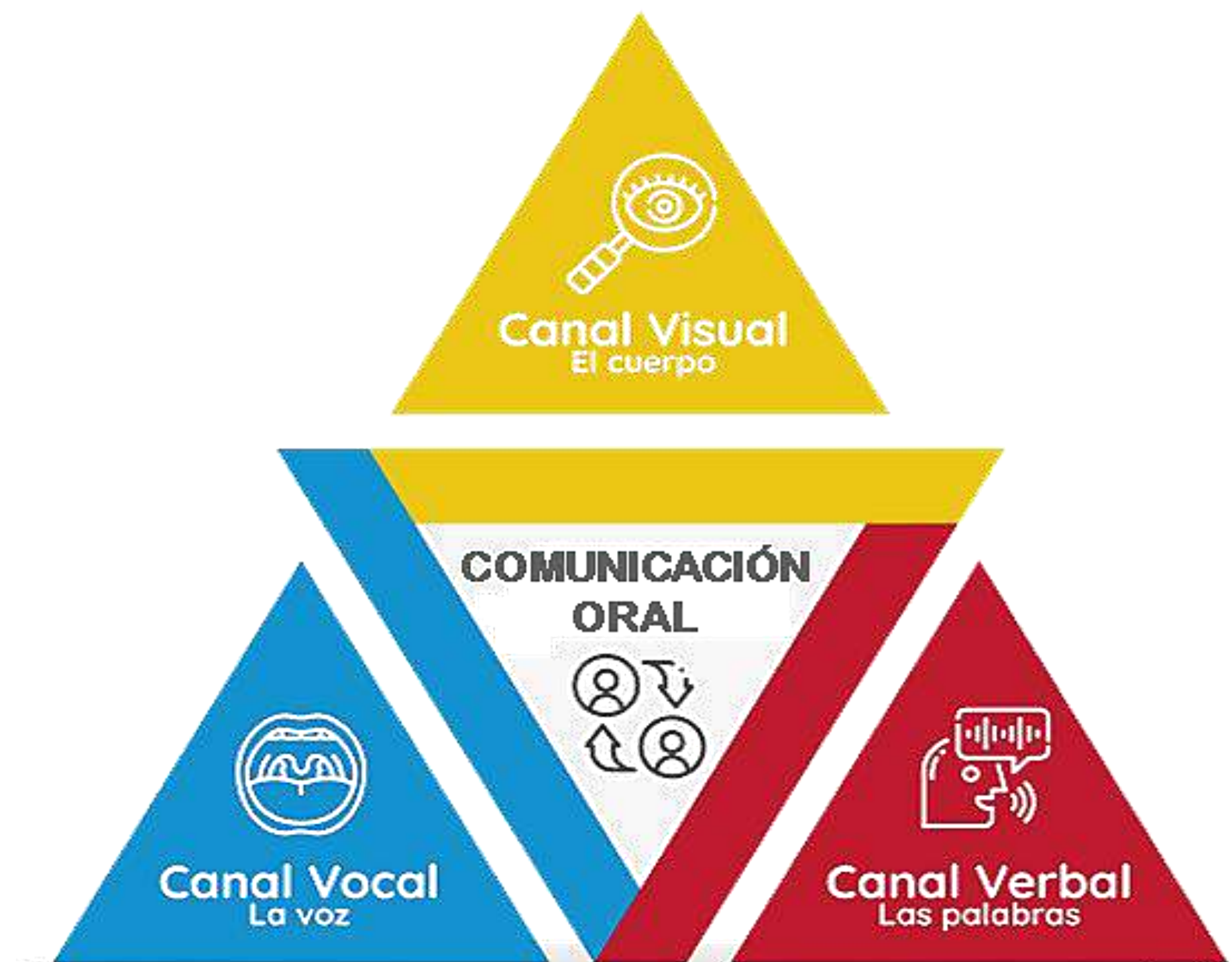
Liderazgo

2 Em

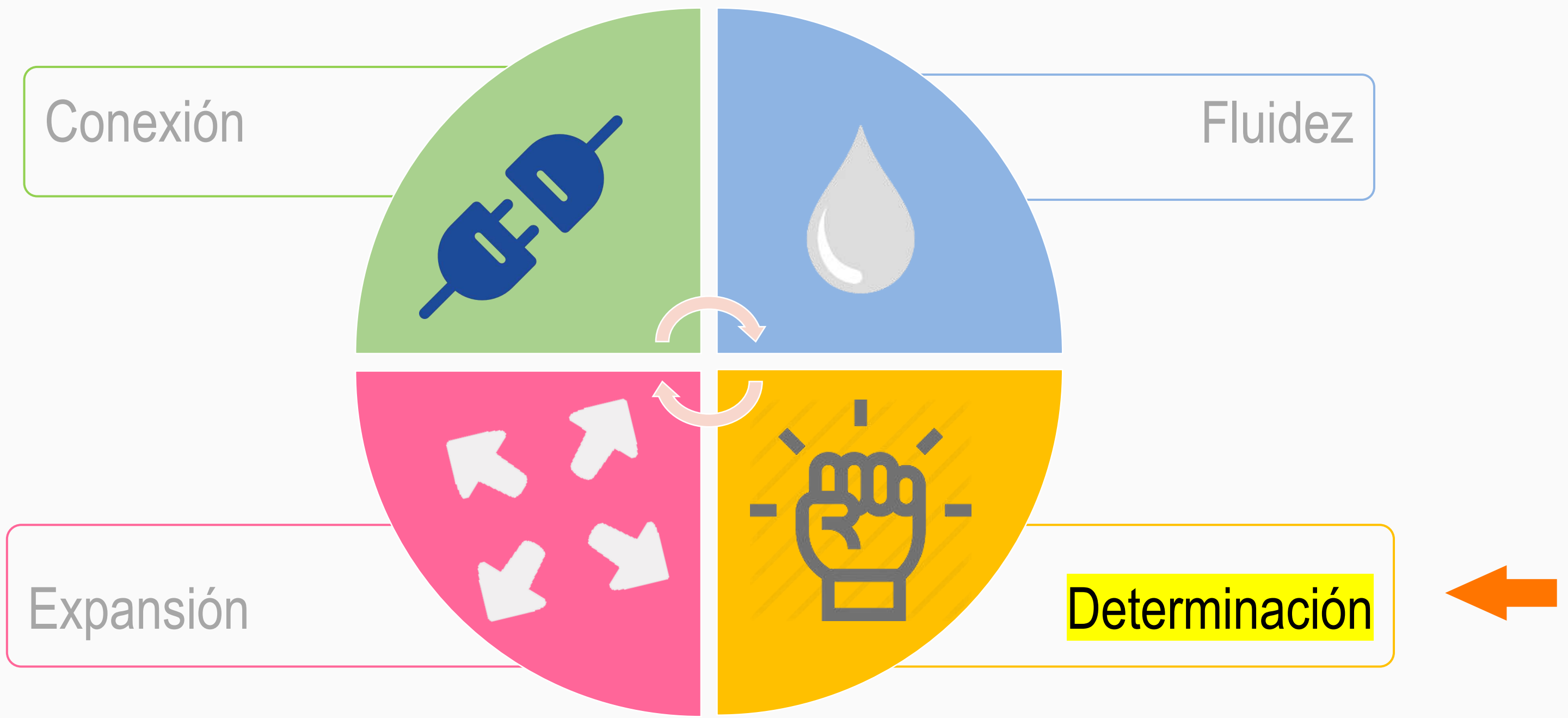


Empoderamiento

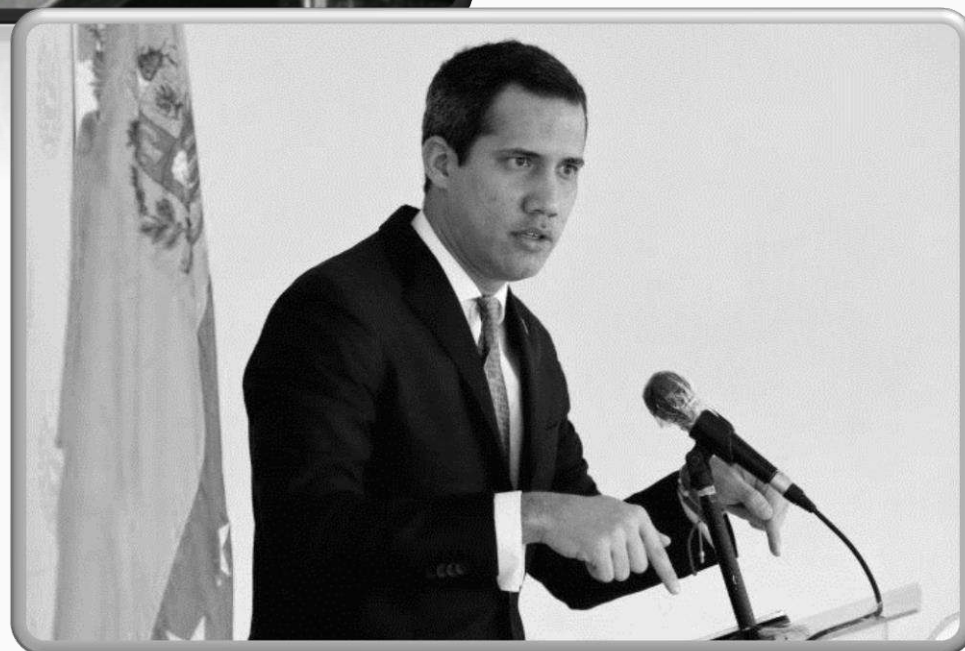
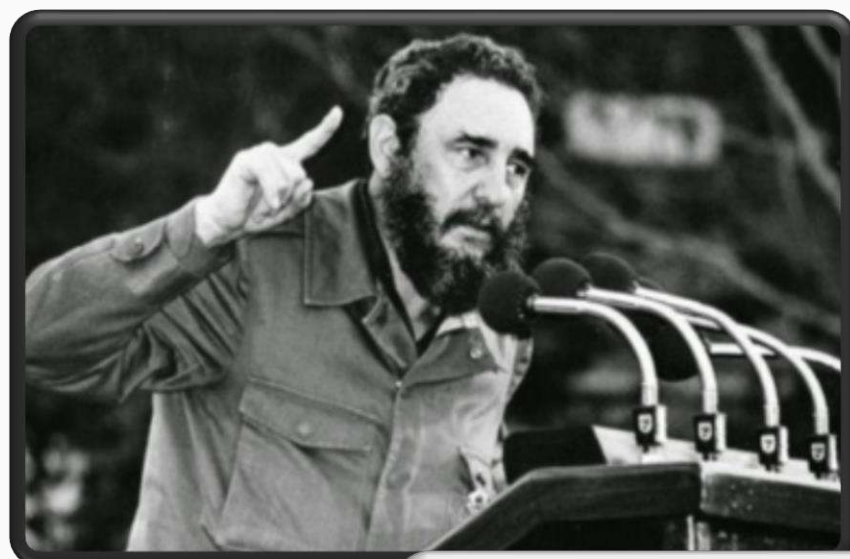
# Canales de la comunicación oral



# Los 4 elementos de la presencia escénica



## 4. Determinación



Expresiones seguras,  
afirmativas, asertivas,  
mensajes CPM.

Expresiones  
dubitativas,  
suplicantes, pasivas,  
uso de rodeos.

## Canal verbal: las palabras

“ Las palabras son contenedores de poder, tú eliges qué tipo de poder llevan ”



**JOYCE MEYER**

**Autora y conferencista norteamericana**

# Expresiones que suman empoderamiento

EXPRESIÓN DESLUCIDA	ALTERNATIVA ASERTIVA
<i>Quiero decirles que...</i>	Les proponemos hablar sobre.../ En este punto sugerimos.../ Los invitamos a considerar...
<i>Quería comentarle</i> (uso pasivo del verbo)	Les comento que...
<i>Quisiera que revisáramos el tema...</i>	Les propongo que revisemos el tema...
<i>Básicamente les queremos presentar...</i> <i>Simplemente</i>	Les presentamos...
<i>La idea del proceso es que...</i> <i>(es inapropiada si se va a referir a algo concreto)</i>	Con este proceso vamos a lograr... “la meta”, “el objetivo”, “el propósito”... <i>(concretos y medibles)</i>

# Expresiones que suman empoderamiento

EXPRESIÓN DESLUCIDA	ALTERNATIVA ASERTIVA
<i>Voy a hablarles <b>un poquito</b> acerca de... Me permite <b>cinco minuticos</b>...</i>	Me referiré brevemente a...
<i><b>Digamos</b> que nuestro objetivo es...</i>	Nuestro objetivo es...
<i>Nuestro objetivo es <b>como</b> lograr... (uso del como dubitativo)</i>	Nuestro objetivo es lograr...
<i>¿<b>Me entienden</b>?</i>	¿He sido clara(o)? / ¿Me he hecho entender?
<i><b>No</b> olviden que...</i>	Tengan presente.../ Recuerden que...
<i>¿<b>No</b> les gustaría que revisáramos el tema?</i>	¿Les parece bien si revisamos el tema? ¿Qué tal si...?

Canal vocal: la voz

Revista  
**Semana**  
 Julio 8 de 2013



**USAR BIEN LA VOZ PUEDE SER DETERMINANTE PARA PROYECTAR SEGURIDAD Y LIDERAZGO ANTE LOS DEMÁS**



# La voz hablada

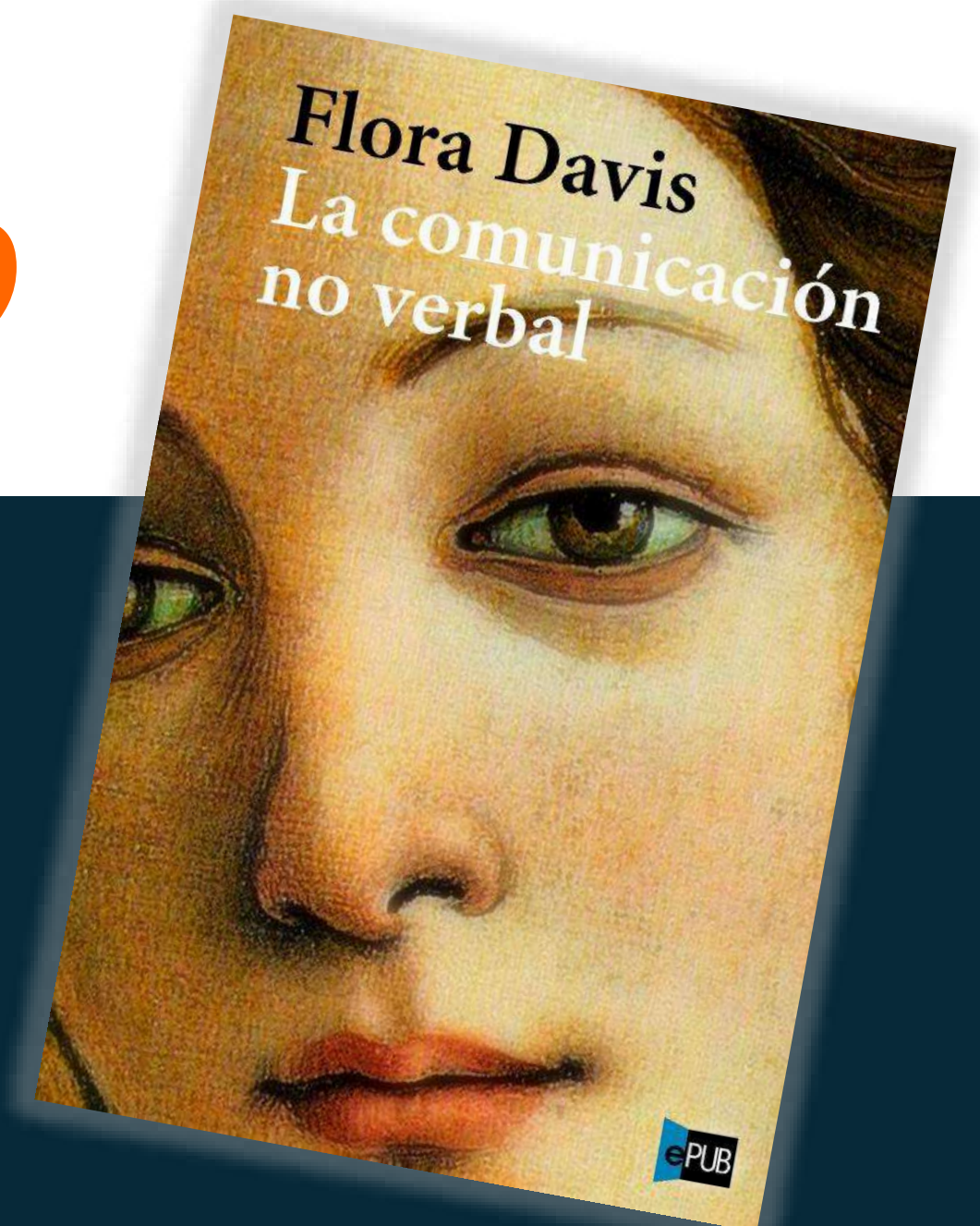


## Canal visual: el cuerpo

“ La postura es la característica que más refleja nuestra personalidad y de acuerdo con ella, nos tratan ”

### FLORA DAVIS

Psicóloga norteamericana, especialista en comunicación no verbal





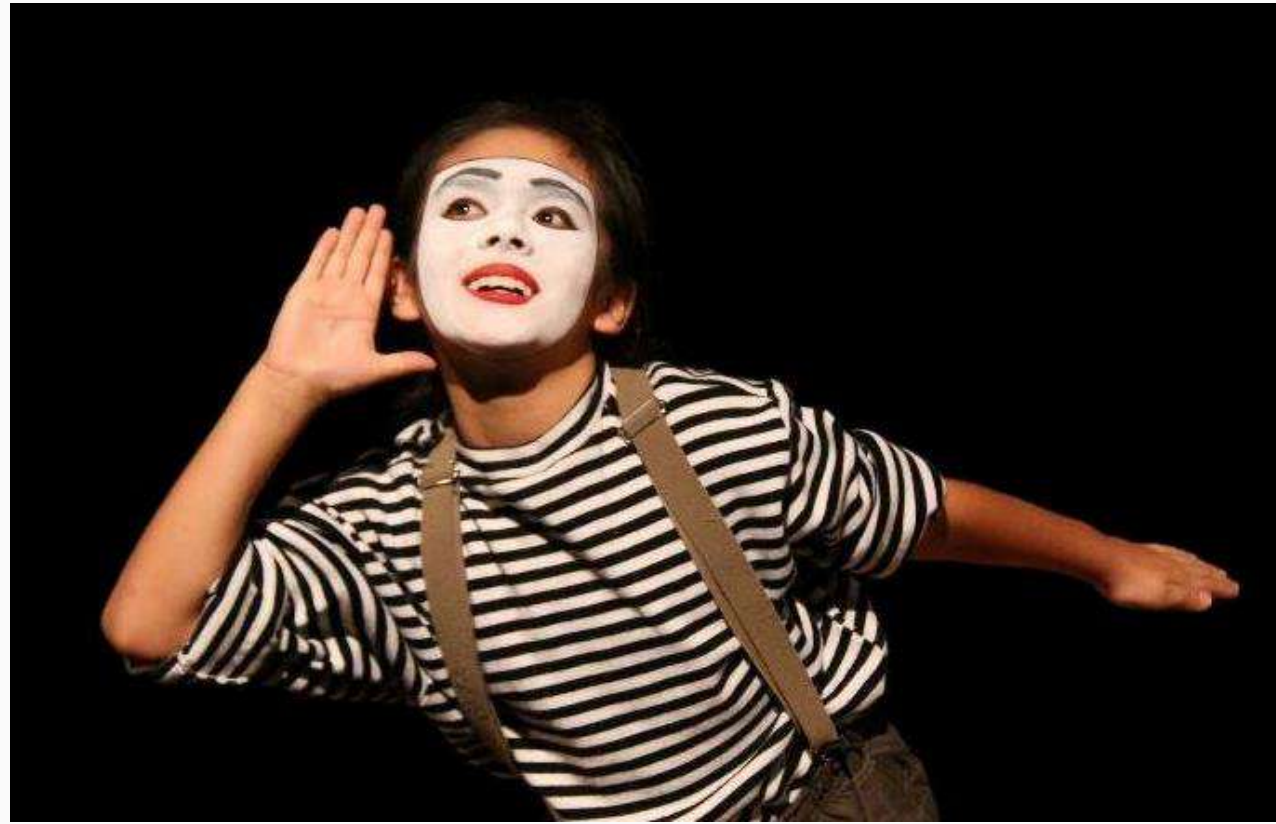
## El tronco

Origen de la determinación

# El tronco



# El tronco



# El tronco



¿Qué tal si...



Exploramos la **determinación**  
en nuestro cuerpo



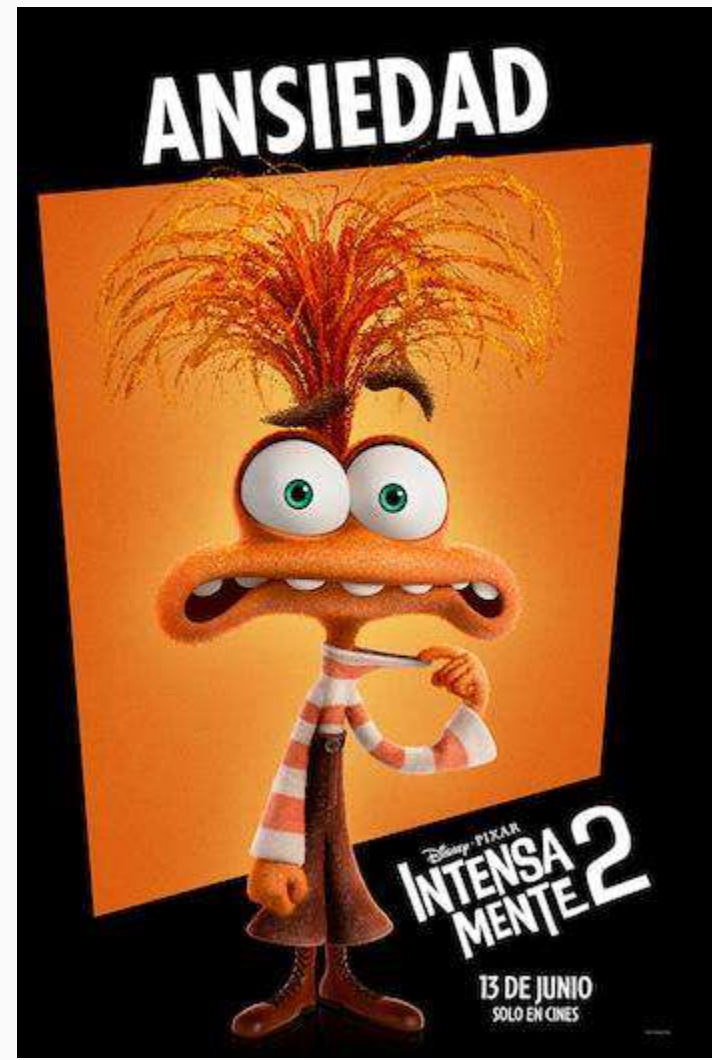
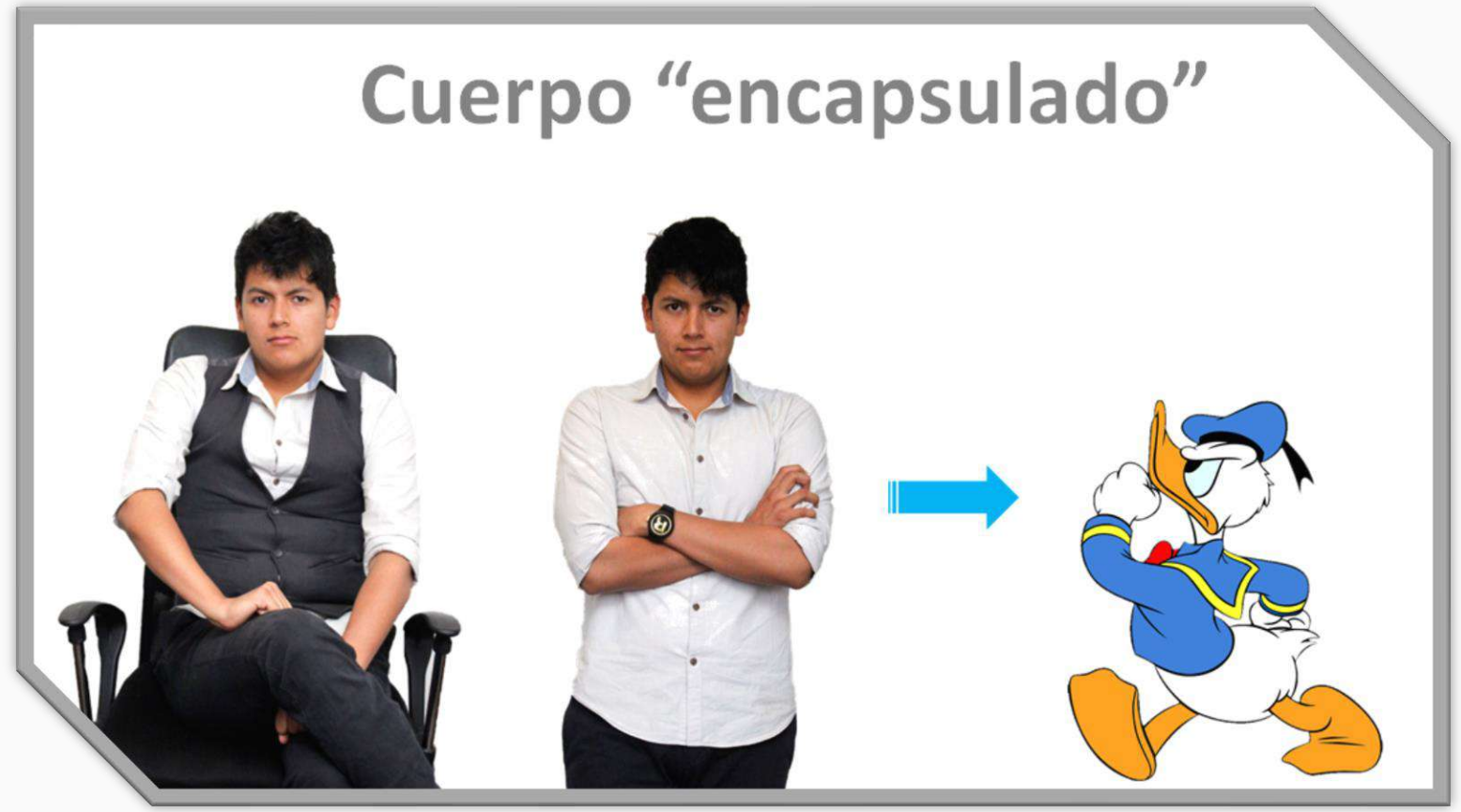
**TRISTEZA Y  
VERGÜENZA**

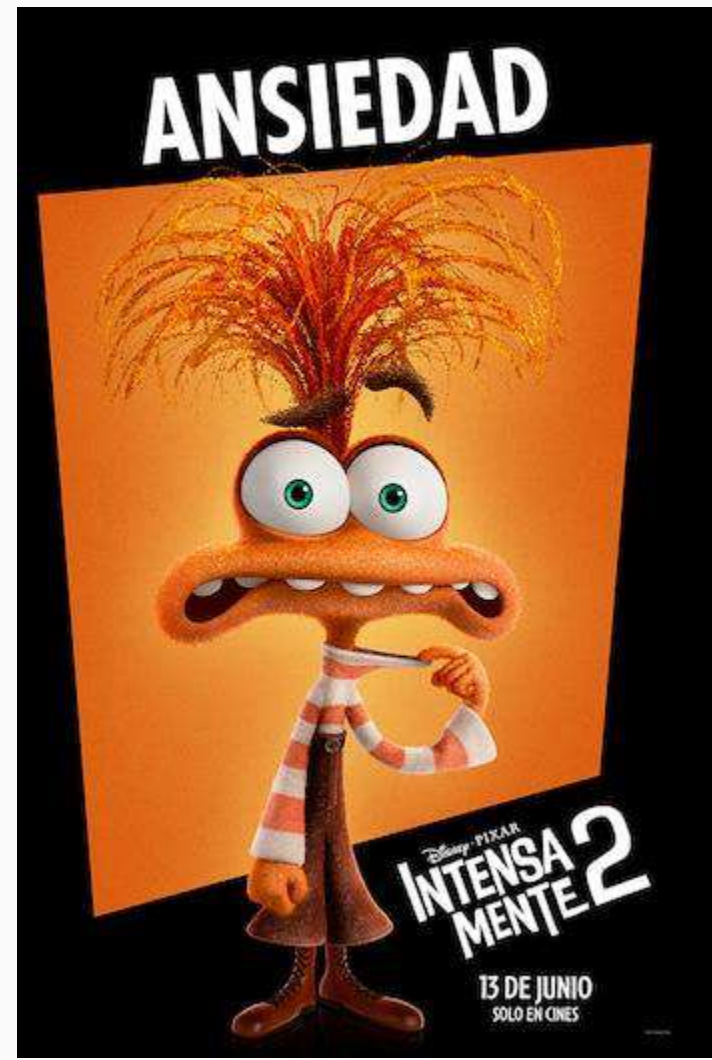
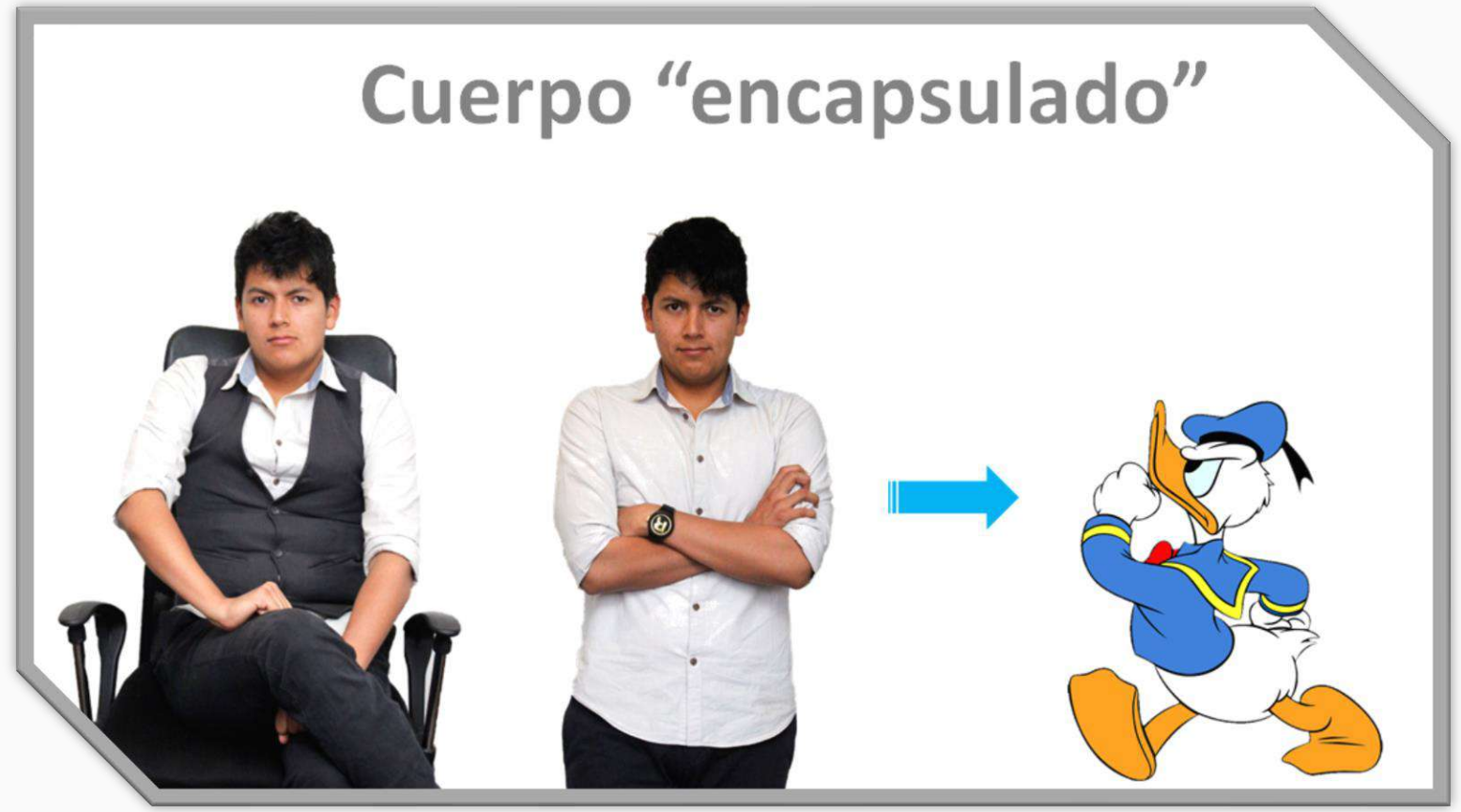




TRISTEZA Y  
VERGÜENZA





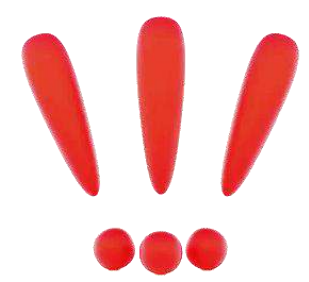








**iexcelente!**



**YES!  
YES!  
YES!**

Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



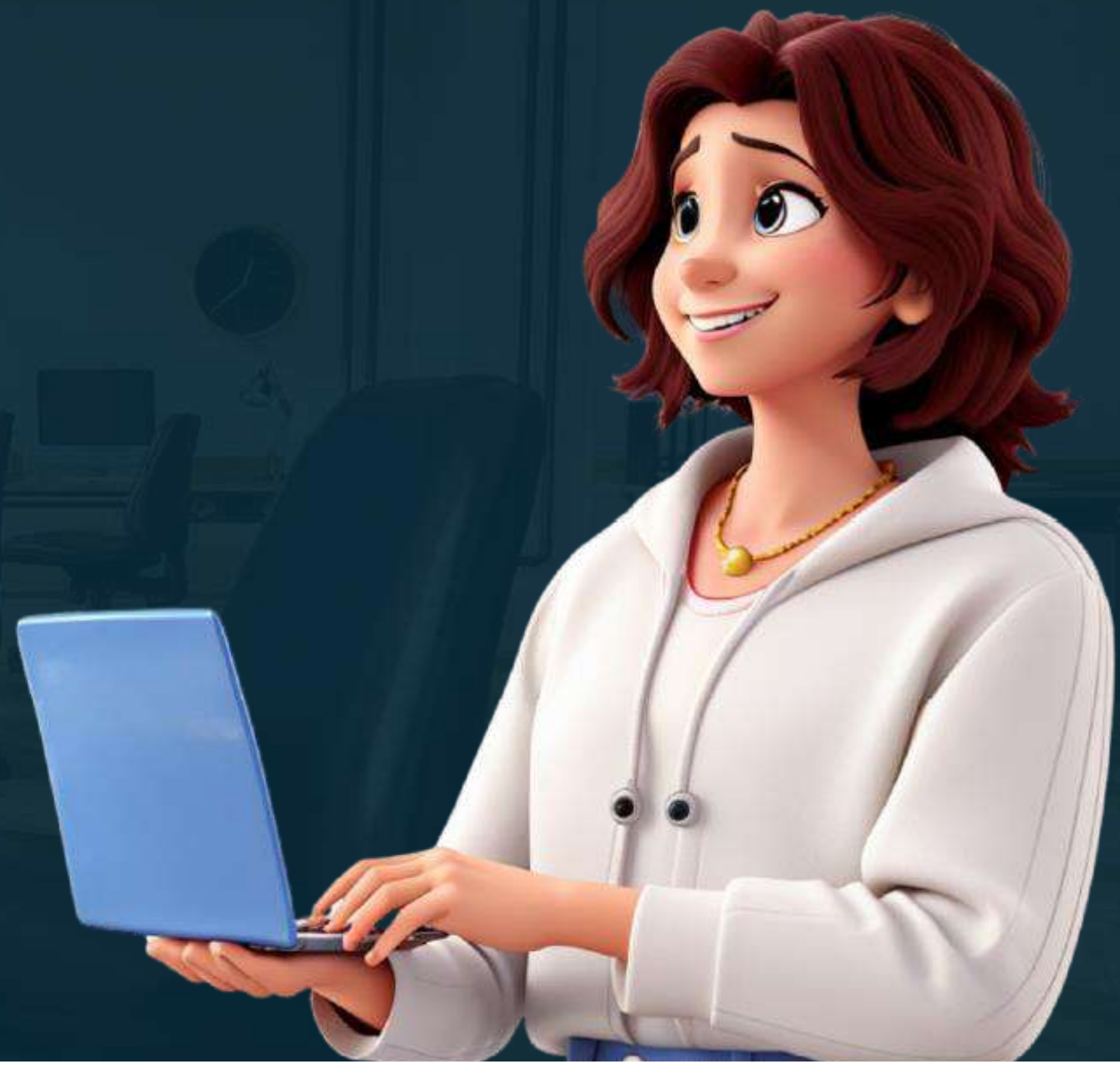
Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA