

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

# TOLIMA MÁS POSITIVA

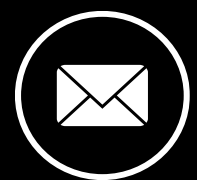
El cuidado de sí suma a TU VIDA

**Experto Líder:**

**Roberto Machado**

**Perfil Profesional:**

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



**roberto@robertomachado.co**



**+57 350 8492513**



**Experto Líder:**

**Roberto Machado**

**Perfil Profesional:**

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



**roberto@robertomachado.co**



**+57 350 8492513**



# ¿CÓMO SE SIENTEN?



# EXCELENTE



**Emoción**

**Cuerpo**

**Lenguaje**

# ¿Quiénes SOMOS?



**Somos**

**POSITIVA**



# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP






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



positiva.prevencion


3.360 publicaciones
18,2 mil seguidores
1.034 seguidos

**Positiva Prevención**  
 Blog personal  
 Positiva Compañía de Seguros / ARL  
 Promoción y Prevención en SST  
 #JuntosLaVidaEsPositiva  
 Encuentra los links aquí  
 AUTOPISTA NORTE # 94-72, Bogotá, Colombia  
[mtr.bio/positiva-prevenci...](#) y 4 más

[Seguir](#)
[Mensaje](#)
[Correo elect...](#)

[Eventos](#)
[Salud mental](#)
[Tips](#)
[Alissta](#)
[CCL](#)



soyrobertomachado


2.001 publicaciones
102 mil seguidores
3.520 seguidos

**Roberto Machado**  
 soyrobertomachado  
 Figura pública  
 Te ayudo a clarificar tus metas  
 Laughter Yoga ambassador  
 (+12 países) | Conferencias, Capacitaciones, Talleres y Coaching Personal/Empresarial  
 Ver traducción  
[robertomachado.co](#) y 1 más  
 Perfil de Facebook

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

[Cursos](#)
[Testimonios](#)
[Reflexiones](#)
[Contáctame](#)
[Eventos](#)



# COMPARTE TUS FOTOS Y EXPERIENCIA



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

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

## AGENDA JORNADA MAÑANA

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

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

Responsable:  
Gobernación del Tolima, salón principal

**8:10 a.m - 8:25 a.m.**

### Conferencia 1

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

Responsable:  
Dr. Roberto José Machado Rivero

**8:25 a.m. - 8:30 a.m.**

Himnos de Colombia y el departamento.

**8:30 a.m. - 8:40 a.m.**

Presentación de líderes e invitados especiales.

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

### Conferencia 2

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

Responsable:  
Ing. Dora Alicia Mora Rodríguez

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

Foto grupal.

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

### Conferencia 3

Experiencia exitosa y lección aprendida (empresa Cootrasguamo)

Responsables:  
Dr. Francisco Antonio Castro Lamprea  
Dra. Ingrid Juliet Aponte Triana

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

### Conferencia 4

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

Responsable:  
Dr. Cristián Alonso Ramírez

**10:05 a.m. - 10:20 a.m.**

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

**10:20 a.m. - 11:00 a.m.**

### Conferencia 5

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

Responsable:  
Dr. Jesús Palomino Cervantes

**11:00 a.m. - 12:00 p.m.**

### Conferencia 6

Panel - Conversando con expertos intercomunidades Positiva Educa.

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

## AGENDA JORNADA TARDE

**12:00 p.m. - 12:10 p.m.**

Intervención 2 - Posiplay, concierto de la prevención.

**12:10 p.m. - 1:30 p.m.**

Almuerzo.

**1:30 p.m. - 1:40 p.m.**

Intervención 3 - Posiplay, concierto de la prevención.

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

**Conferencia 7**

Experiencia Posiplay.

Responsable:

Dr. Edgar Hernando González

**1:50 p.m. - 2:30 p.m.**

**Conferencia 8**

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

Responsable:

Dr. Ánder Parra Hernández

**2:30 p.m. - 2:40 p.m.**

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

**2:40 p.m. - 3:20 p.m.**

**Conferencia 9**

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

Responsable:

Dr. Diego Fernando Hurtado

**3:20 p.m. - 4:00 p.m.**

**Conferencia 10**

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

Responsable:

Dr. Luana Betsy Polo Cortés

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

**Conferencia 11**

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

Responsable:

Dr. Roberto José Machado Rivero

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

Cierre de la jornada educativa.

Gerente de la sucursal Tolima:

Dra. Paula Andrea Mateus Prieto

Administradora de Riesgos Laborales de la Sucursal Tolima: Ing. Dora Alicia Mora Rodríguez

**5:00 p.m.**

Intervención 4 - Posiplay, concierto de la prevención.

# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





## ENCUESTA DE SATISFACCIÓN





**HAZ TU PREGUNTA AL EXPERTO**

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

# TOLIMA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA





## FRANCISCO ANTONIO CASTRO LAMPREA

**PERFIL PROFESIONAL:** Administrador de empresas con más de 20 años de experiencia en el Sector de Transporte Terrestre, con énfasis en contratación, manejo de personal, resolución de conflictos, gestor de cambios y mejora continua, destacado por sus capacidades de liderazgo y decisiones estratégicas

**CORREO:** [cootransguamo@cootransguamo.com](mailto:cootransguamo@cootransguamo.com)

**CONTACTO:** 321 388 5028



## INGRID JULIET APONTE TRIANA

**PERFIL PROFESIONAL:** Tecnóloga y profesional en Salud Ocupacional, Especialista en gestión de Talento humano, Especialista en sistemas integrados de gestión HSEQ, Especialista en gerencia ambiental, Auditora en PESV y sistemas integrados de Gestión HSEQ, Entrenadora de trabajo en alturas, con amplia experiencia en riesgos laborales, procesos disciplinarios y 6 años de experiencia en sector transporte, liderando los procesos de integración del PESV y SST.

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

**CONTACTO:** 310 619 0959

**LA SEGURIDA VIAL Y LA  
SALUD EN EL TRABAJO,  
NUESTRA META PRINCIPAL  
EN LA REDUCCION DE LA  
SINIESTRALIDAD.  
¡ POR QUE LA DIFERENCIA  
ESTA AQUI !**





# NORMATIVIDAD:

## SG-SST

- **Decreto 1072 del 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo
- **Resolución 0312 del 2019 Art. 32: Plan Estratégico de Seguridad Vial.** Todo empleador y contratante que se encuentre obligado a implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial, deberá articularlo con el Sistema de Gestión de SST.

## PESV

- **Ley 1503 de 2011** Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 2050 de 2020:** Por medio de la cual se modifica y adiciona la ley 1503 de 2011 y se dictan otras disposiciones en seguridad vial y tránsito
- **Resolución 40595 de 2022:** Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los PESV y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 2109 de 2019,
- así como la norma técnica ISO 39001.

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### **Problema 1**

Cambio de la normatividad vial

### **Problema 2**

Articulación del SGSST y PESV

### **Problema 3**

Entes de vigilancia y control

### **Problema 4**

Cumplimiento del programa de capacitación en seguridad vial

### **Problema 5**

Aplicación del programa de desempeño de la velocidad segura

# PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

## DISEÑO INTEGRAL DEL SGSST Y EL PESV



- Cootransguamo LTDA inicio el diseño e implementación del PESV conforme la resolución 1565 del 2014.
- La vigencia de nuestro PESV actual es de 2022-2024
- La nueva vigencia será DIC 2024- DIC 2026 y nuestro desafío es articularlo en su totalidad con el SGSST
- Continuar con buenas practicas de SST para continuar con las estadísticas de siniestralidad bajas:

AÑO	AT
2021	1
2022	0
2023	2
2024	0



## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 1

Positiva ARL y su aliado Forensics contribuyeron con sus conocimientos especializados en seguridad vial, así mismo brindaron la asesoría correspondiente para que este cambio normativo fuera mas amigable con la cooperativa.

### Solución 2

Con el apoyo de la ARL y Forensics se realizo un diagnostico general de los componentes del PESV y el SGSST para iniciar su articulación según el plan de acción generado.

### Solución 3

Somos una empresa comprometida con la seguridad vial, es por esto que en vez de ver a los entes de control como enemigos los vemos como nuestros aliados estratégicos para el cumplimiento de la normatividad es por eso que:

- Firmamos acuerdos de formalización laboral con MINTRABAJO anualmente
- Participamos en el concurso de buenas practicas de la Agencia nacional de seguridad vial





## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 4

Creamos un plan de capacitación y formación amigable con el trabajador, lúdico y práctico por medio de la alianza estratégica realizada con Forensics con el cual participamos en el concurso de la ANSV en la categoría atención a víctimas y dentro de 109 empresas a nivel nacional ocupamos el 2 puesto

### Solución 5

Para dar cumplimiento a los programas de gestión de riesgos críticos y factores de desempeño, y al ver que las patrullas viales no eran suficiente el consejo de administración conjunto al comité de seguridad vial decidieron poner cámaras y GPS a los vehículos para establecer un control efectivo.

**CONDUCTORES,  
DIRECTIVOS Y  
EMPLEADOS  
COMPROMETIDOS  
CON LA SEGURIDAD  
VIAL**



# POR QUE LA DIFERENCIA ESTA AQUI

## COOTRANSGUAMO LTDA



# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

# TOLIMA MÁS POSITIVA

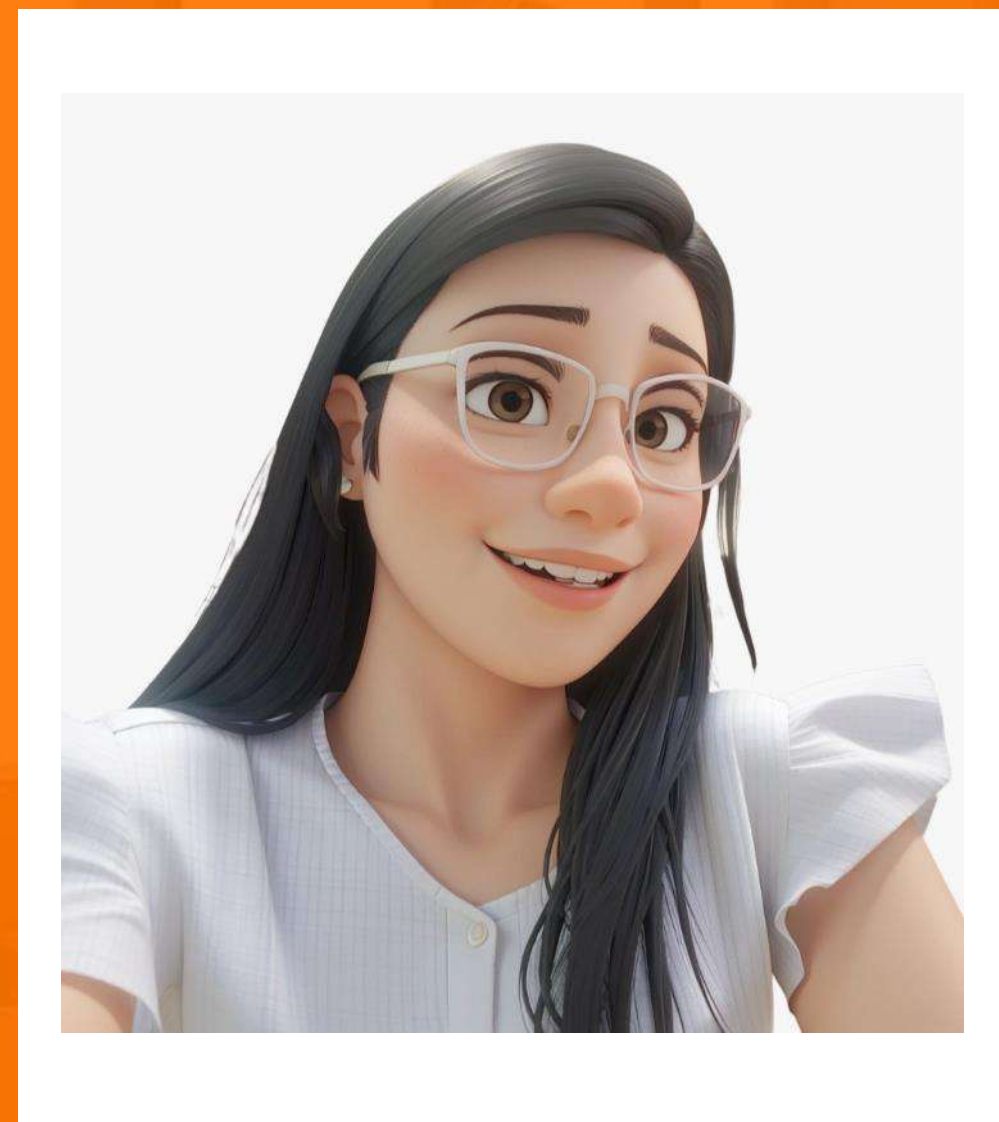
El cuidado de sí suma a TU VIDA



**Crear entornos seguros y saludables no es solo un objetivo, es un compromiso que requiere líderes visionarios y comprometidos con la Vida.**







# Dora Alicia Mora Rodríguez

## PERFIL PROFESIONAL:

Ingeniera Industrial, Profesional en Salud  
Ocupacional  
Especialista en Evaluación y Gestión de Impactos  
Ambientales  
Magister en Educación Ambiental  
Instructor avalado DNBC  
Bombero Voluntario de Ibagué  
Docente universitario

**CORREO:** [dora.mora@positiva.gov.co](mailto:dora.mora@positiva.gov.co)

**CONTACTO:** 319-5096871

# Referenciación

## Departamento del Tolima

### Accidentalidad y Enfermedad Laboral

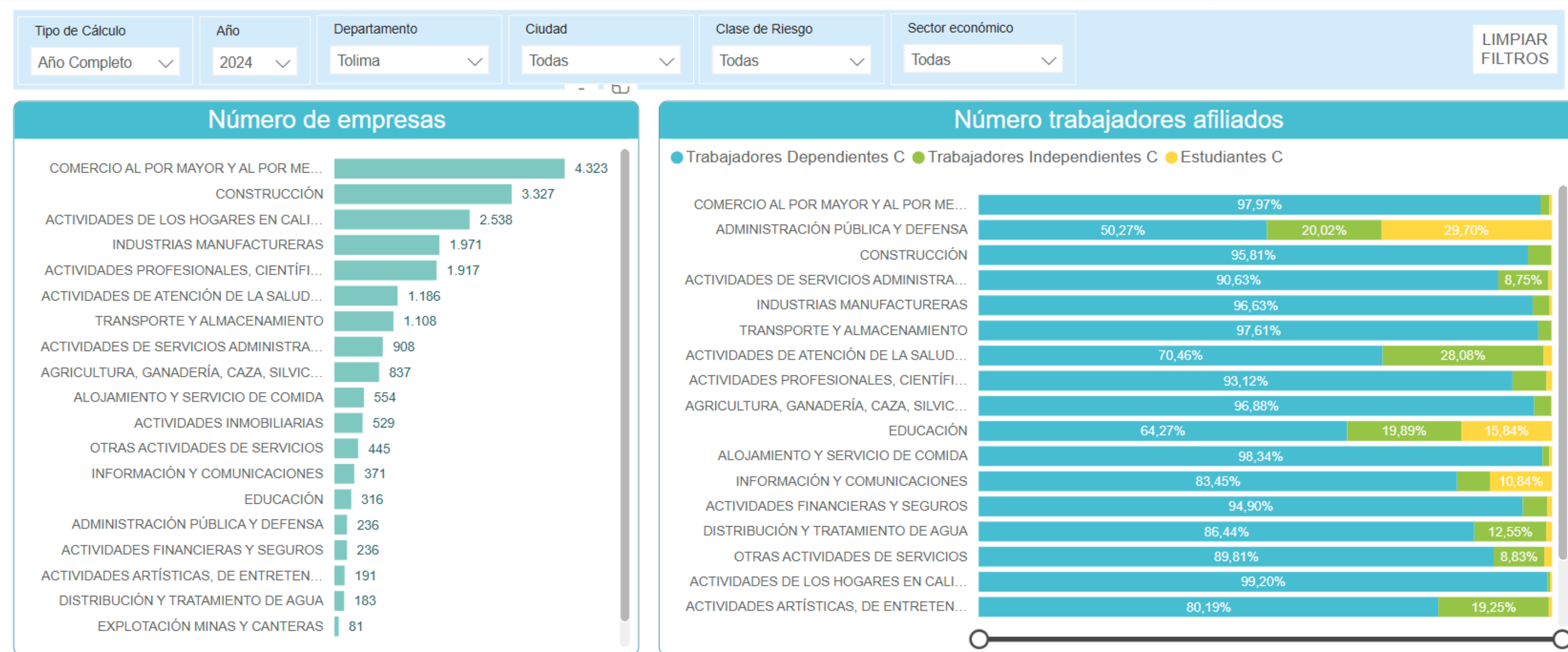


Información recolectada a partir de los datos estadísticos de FASECOLDA como Gremio del Sector Asegurador de Colombia y la información interna del observatorio de Positiva con el fin de brindar un panorama respecto a las estadísticas de Riesgos laborales.

Esto tiene como objetivo apoyar la toma de decisiones basadas en evidencia.

La información que se presenta a continuación corresponde a lo corrido del año 2024 para el Departamento del Tolima.

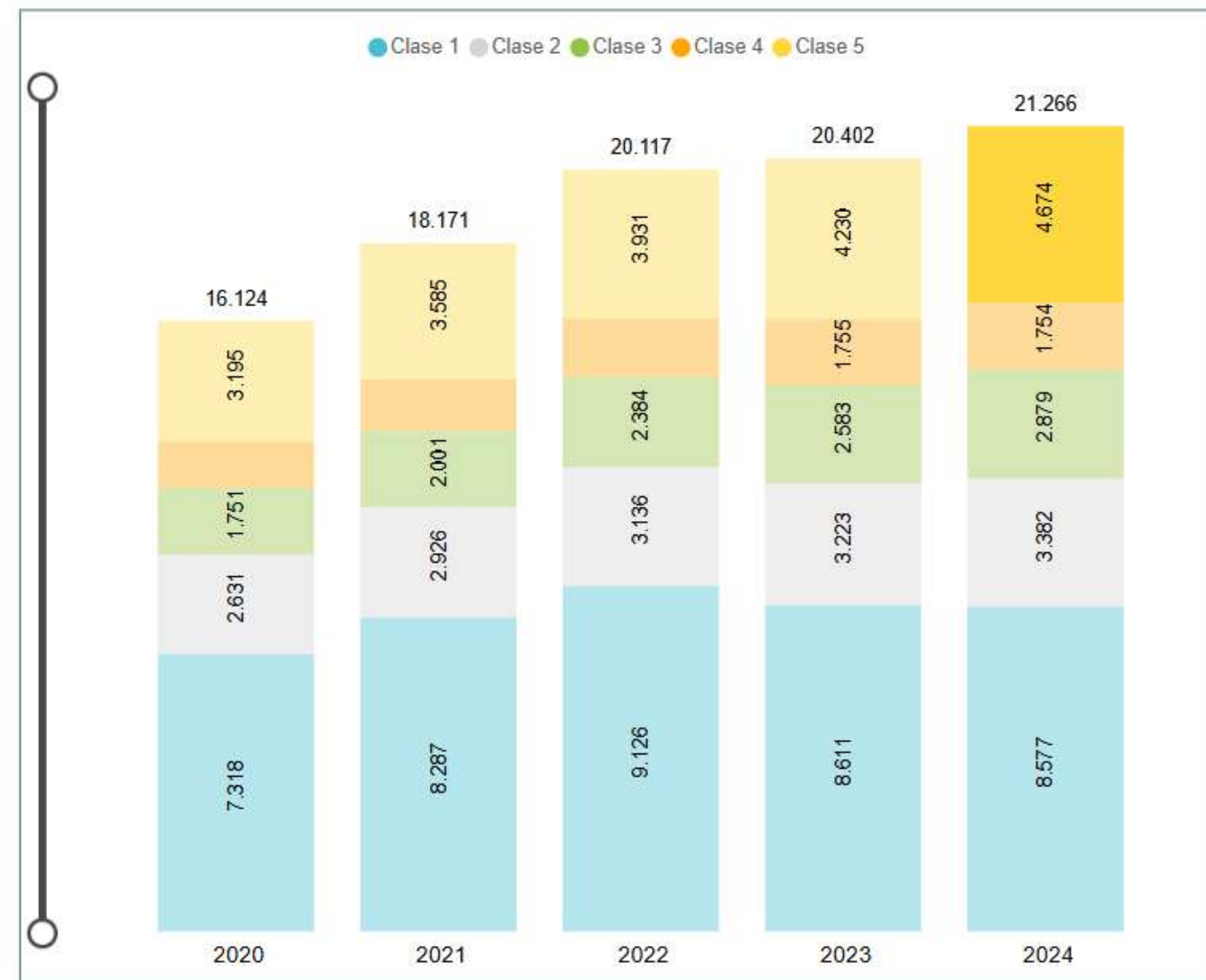
# Empresas aseguradas en RL Por sector económico



<https://www.fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/rldatos-dashboard/>

En Colombia se registran 1.226.311 empresas aseguradas en Riesgos laborales, de las cuales 21.266 empresas son del departamento del Tolima y de ellas 9.128 se encuentran afiliadas a ARL POSITIVA que representa un **43%** de las empresas del departamento.

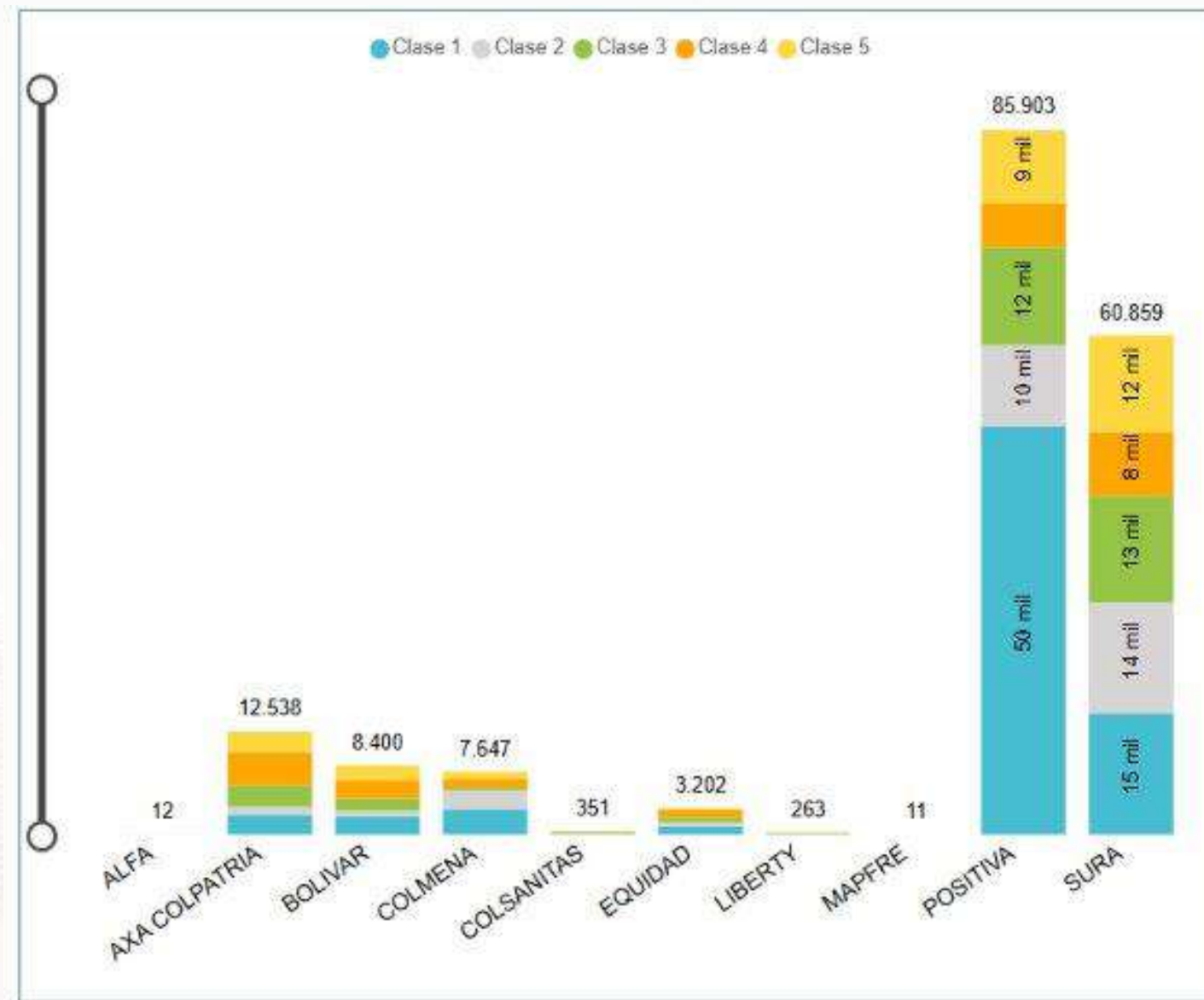
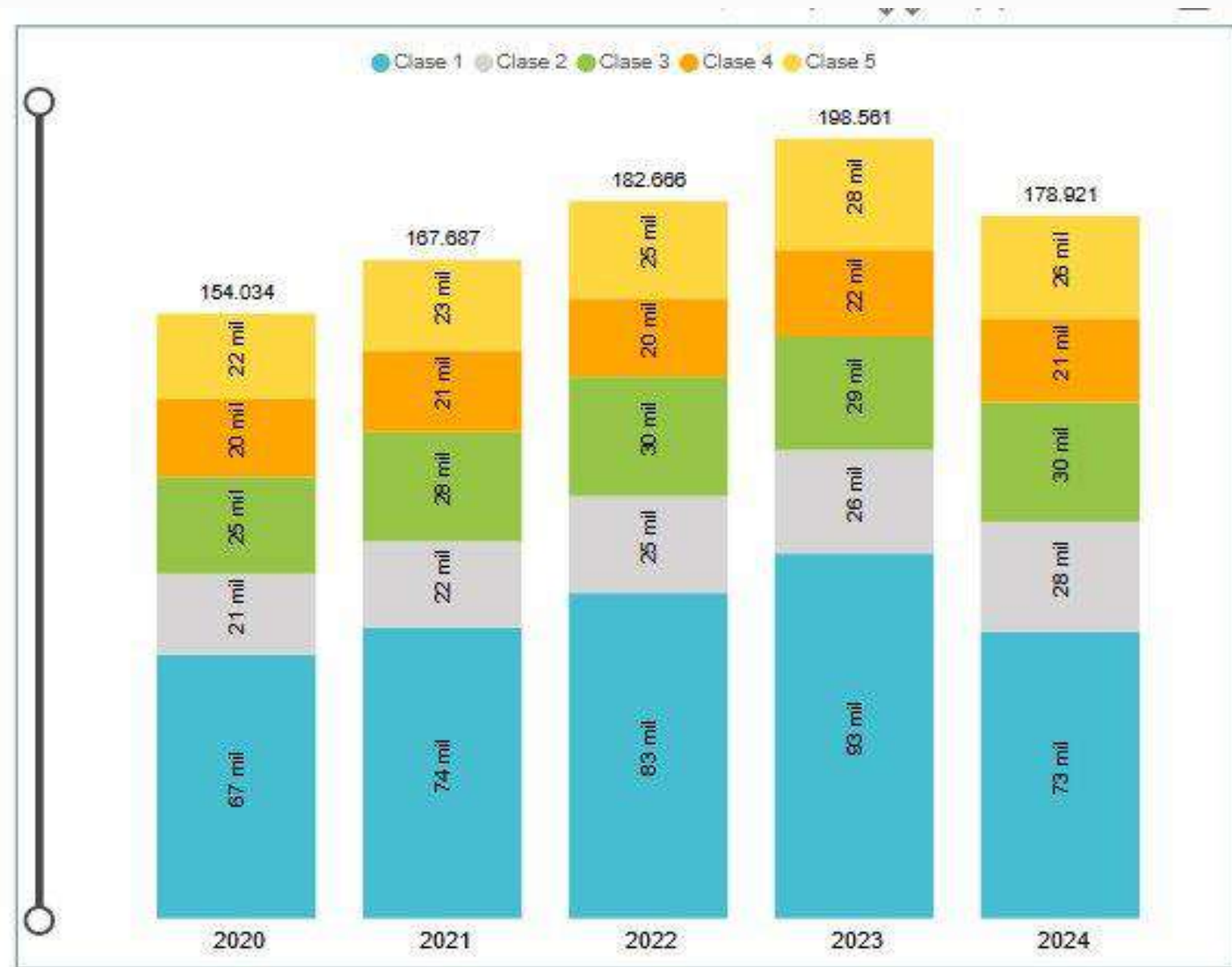
# Empresas aseguradas en RL Por clase de Riesgo



De las 21.266 empresas son del departamento del Tolima para la vigencia 2024 se estima un aumento para la clase de Riesgo 5.

Un reto importante para las ARL en prestar a asistencia técnica necesaria a las empresas clasificadas en Alto Riesgo que permita prevenir accidentes y generar espacios de trabajo seguros y saludables para los Trabajadores Tolimenses.

# Trabajadores asegurados en RL Departamento del Tolima

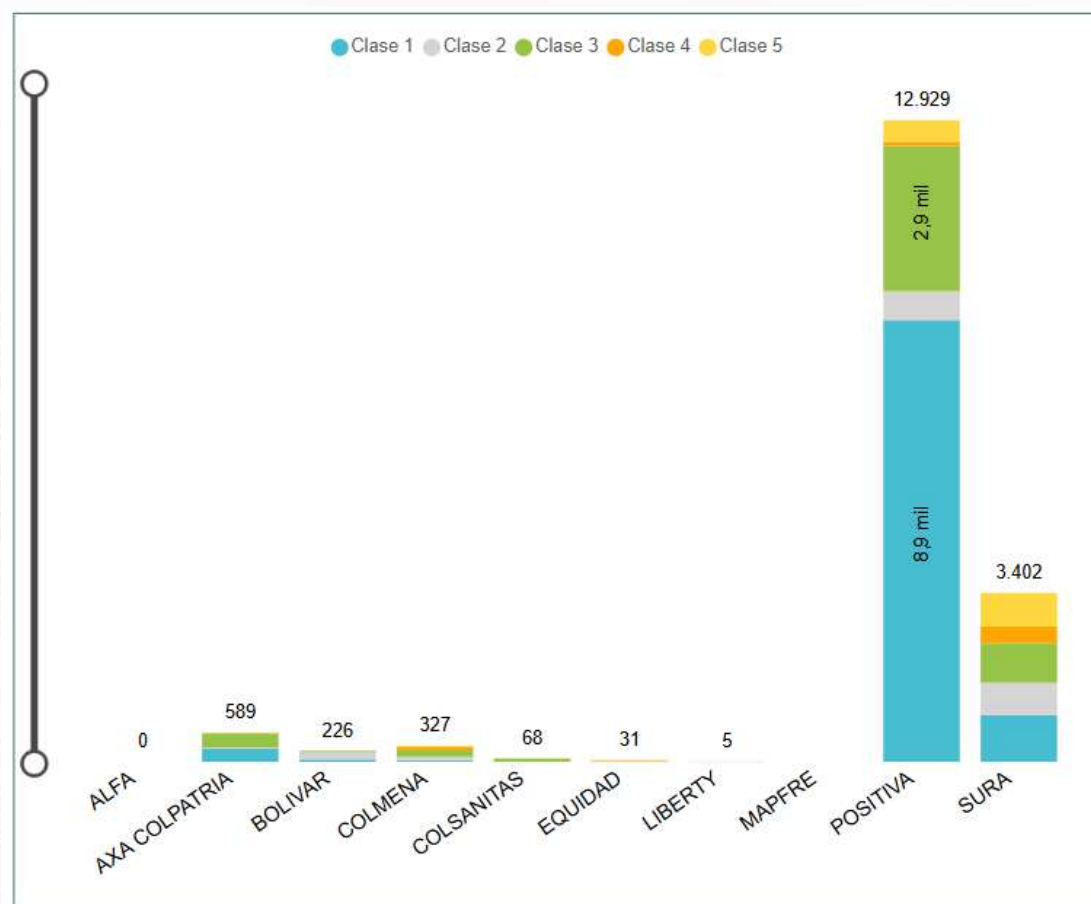


<https://www.fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/rldatos-dashboard/>

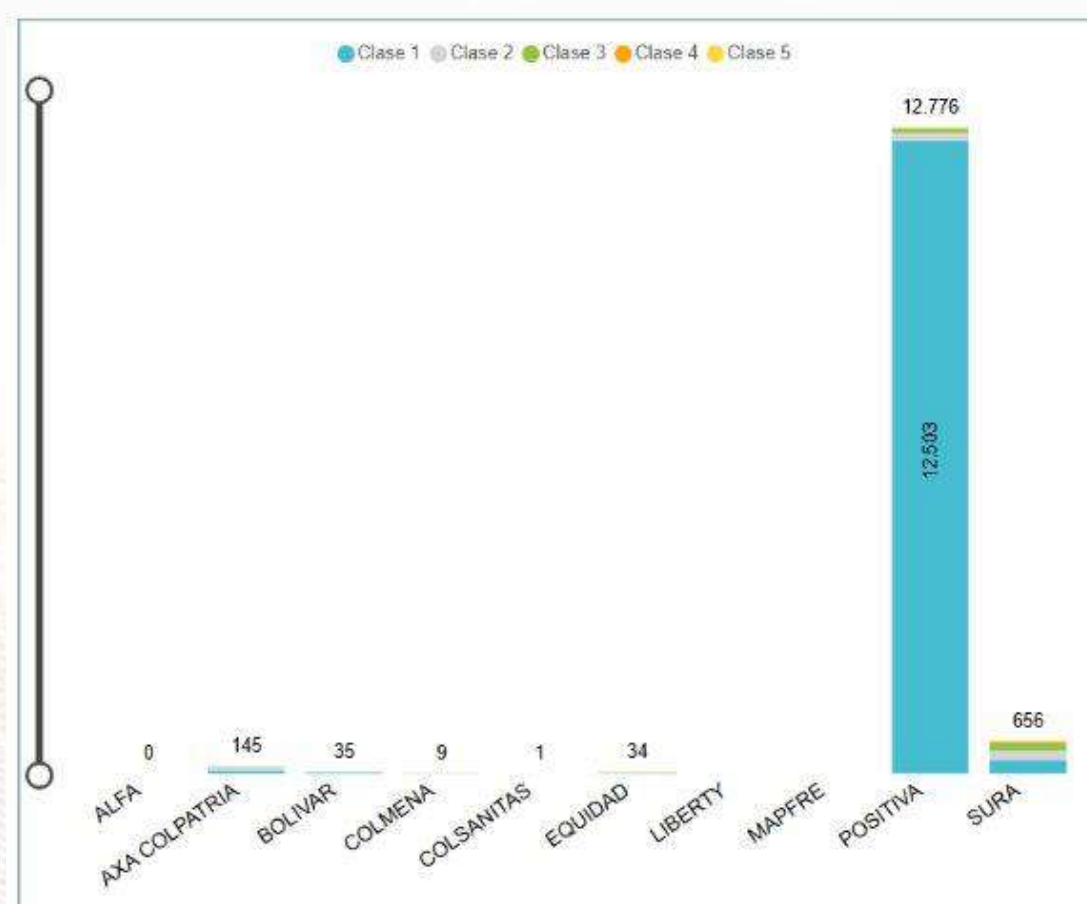
Colombia registra 12.884.421 de trabajadores afiliados en Riesgos laborales de los cuales 178.921 se ubican en el departamento del Tolima. POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS registra el **48%**, 85.903 trabajadores afiliados.

# Trabajadores asegurados en RL Departamento del Tolima

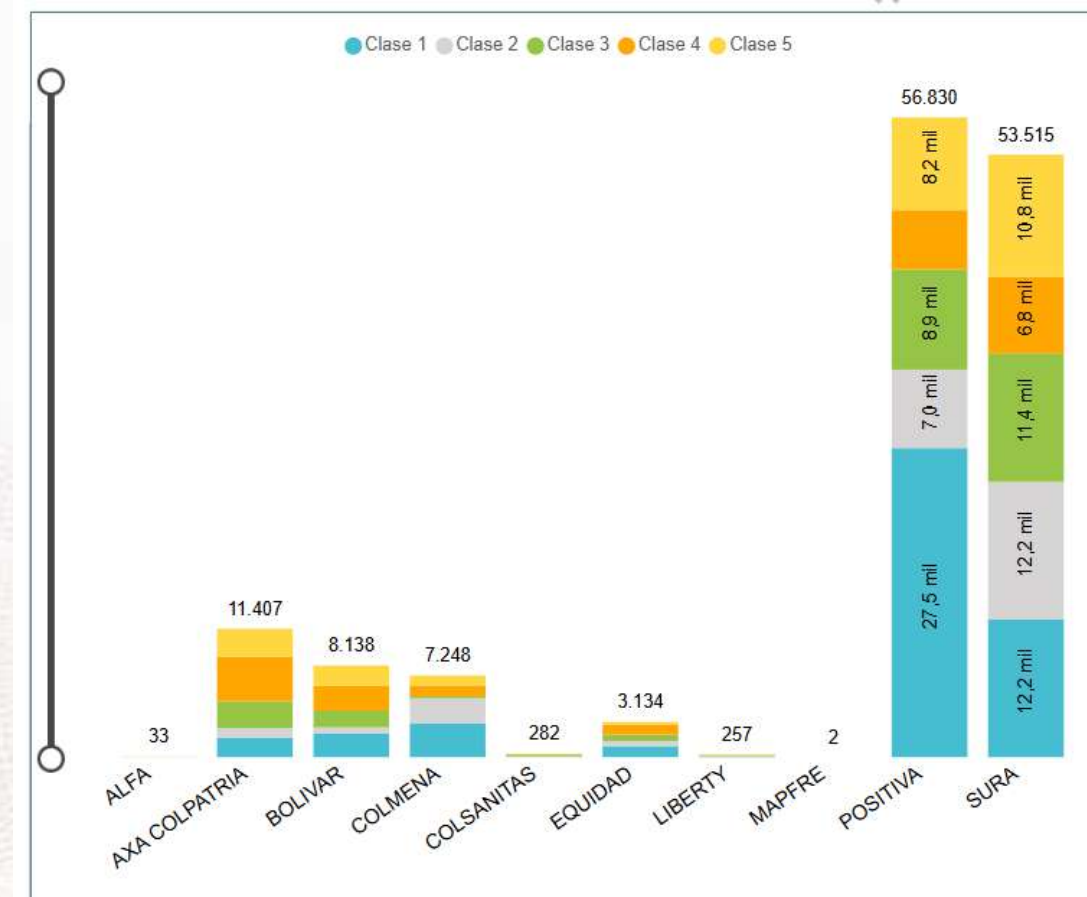
## Independientes



## Estudiantes en Practica



## Dependientes



<https://www.fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/rldatos-dashboard/>

La segmentación del tipo de afiliación de los trabajadores afiliados a POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS corresponde a un 68% trabajadores dependientes, 16% independientes y otro 16% son estudiantes en práctica.

# Accidentalidad y enfermedad laboral

## Colombia

En Colombia en lo corrido del 2024 se han reportado 386.699 accidentes y 7.665 enfermedades laborales de los cuales 301 han causado la muerte al trabajador 298 a causa de accidentes de trabajo y 3 por enfermedad laboral



## Tolima

El 2% de los accidentes (5.938) y el 1,5% de las enfermedades laborales con 112 a nivel nacional se han registrado en el departamento del Tolima.

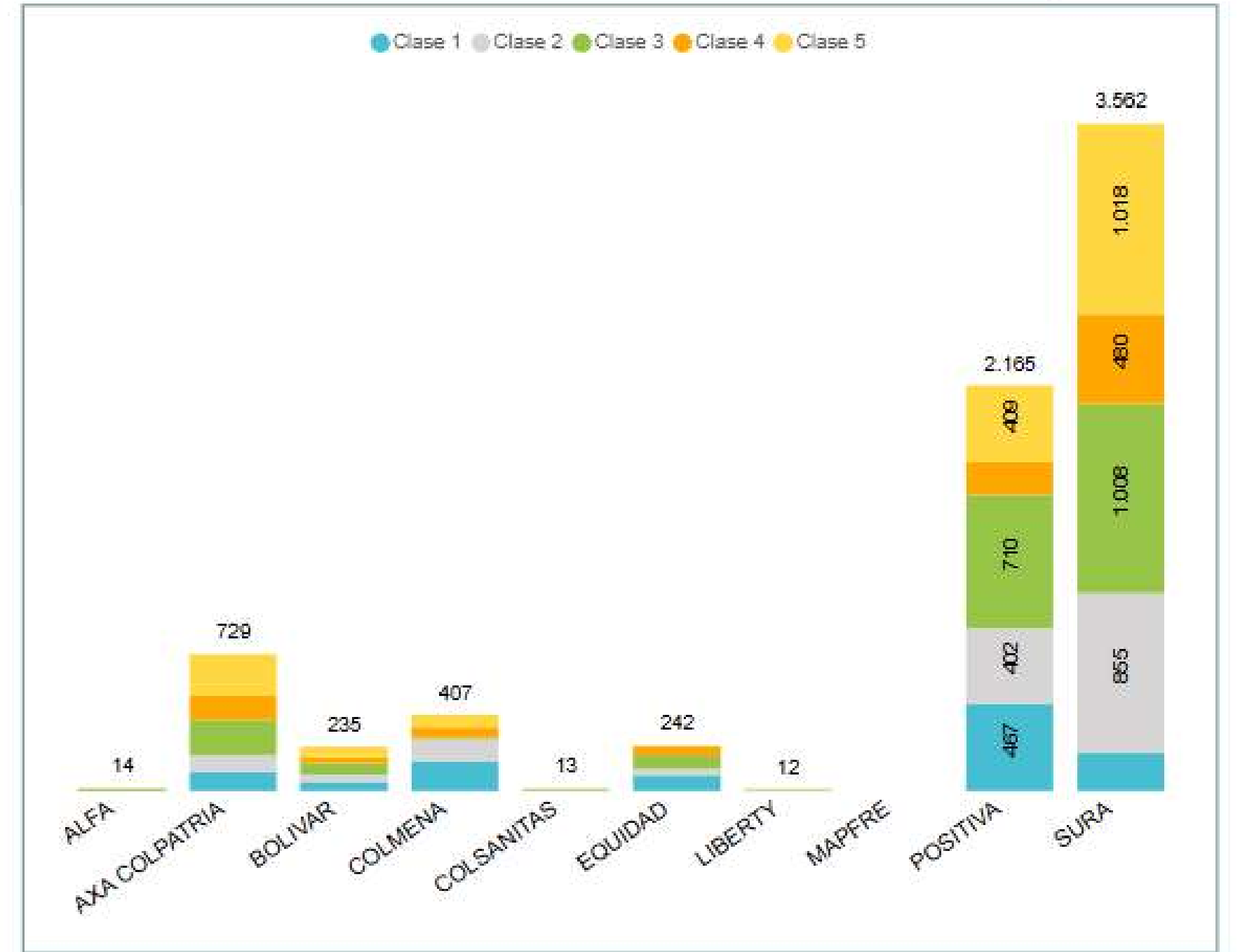
De los 301 accidentes mortales, 5 que equivaless a 1,7% de los accidentes.



# Accidentalidad y enfermedad laboral

## Tolima

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, adelanta diversas actividades de promoción y prevención de la accidentalidad laboral y registra apenas una tasa del 2,59% presentándose el mayor número de accidentes en trabajadores que laboran en empresas segmentadas en clase de riesgo 3.



<https://www.fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/rldatos-dashboard/>



# Accidentalidad y enfermedad laboral

Se registra alta accidentalidad que se presenta por accidentes viales que causan la muerte de los trabajadores afiliados o con lesiones que generan ausentismo prolongado en las empresas.

Las demás causas más frecuentes obedecen a Caídas a nivel, lesiones en manos (pinchazos), sobre esfuerzos, en los cuales se fortalecen las acciones formativas en prevención



<https://ansv.gov.co/es/observatorio/estad%C3%ADsticas/cifras-ano-en-curso>

# Campañas de asesoría y asistencia técnica

## POSITIVA EN TU MUNICIPIO

**POSITIVA**  
COMPANIA DE SEGUROS

**EN TU MUNICIPIO**

**CHAPARRAL**

Miercoles 8 de mayo de 2024  
Horario: 8:00 am a 12:00 pm  
Lugar: Centro Integrado de Servicios CIS  
Calle 10 # 8-42

- Asesoría afiliación trabajador independiente
- Asesoría en prevención de Accidentes de trabajo y enfermedad laboral
- Seguros de vida -personales - exequias

SIGPRO | Trabajo | COLOMBIA VIDA



# Campañas de asesoría y asistencia técnica **POSITIVA EN TU MUNICIPIO**






**EN TU municipio**

Te invitan a participar en la:

## Capacitación ergonomía

Jomada de asesoría y asistencia

### Purificación - Tolima

Dirección:  
 Auditorio Alcaldía Purificación

Jueves **30** Mayo 2024  
 8:00 a.m. - 12:00 m.

30 de mayo de 2024  
 Carrera 7ª A #10-15, Purificación, Tolima, Colombia

# Campañas de asesoría y asistencia técnica

## POSITIVA EN TU MUNICIPIO


**EN TU municipio**

Participa en nuestra formación en:

### PRIMEROS AUXILIOS

Formación presencial

**Invitado: Andrés Giovanni Triana Forero**  
 Instructor y Bombero – Cuerpo de Bomberos de Mariquita  
 Asesor ARL POSITIVA

**Honda - Tolima**  
 Jueves **01 Agosto 2024**  
 8:00 a.m. - 12:00 m.

Dirección: Cámara de comercio Honda


 Positiva Prevención





# Campañas de asesoría y asistencia técnica

## POSITIVA EN TU MUNICIPIO



# Campañas de asesoría y asistencia técnica

## COMITES LOCALES SST

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | COMITÉ LOCAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Participa en nuestra formación en:

### Primeros auxilios Psicológicos

Formación presencial

**Invitada: Laura Camila Aristizábal**  
 Psicóloga Esp. SST y Gestión de Riesgo Psicosocial en contextos del trabajo  
 Asesora ARL POSITIVA – Proyecto ZONA MEDICA

**Melgar - Tolima**

Miércoles **24 Julio 2024** 8:00 a.m. - 12:00 m. Dirección: Auditorio Municipal

Mayor información correo: [dora.mora@positiva.gov.co](mailto:dora.mora@positiva.gov.co)

Alcaldía de MELGAR | LOUIS PASTEUR | empumelgar | UnifransMelgar | SIGPRO | Trabajo | COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA





# Campañas de asesoría y asistencia técnica

## COMITES LOCALES SST






**COMITÉ LOCAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Participa en nuestra formación práctica en:

# BRIGADAS DE EMERGENCIA

## Melgar - Tolima


**Martes 22 octubre 2024**  
 8:00 a.m. - 12:00 m.


**Dirección: POLIDEPORTIVO SICOMORO MELGAR - TOLIMA**



Positiva Prevención

















# Campañas de asesoría y asistencia técnica

## COMITÉ LOCAL Y SECCIONAL


**TE ESPERAMOS EL VIERNES 31 DE MAYO EN EL PARQUE BOLÍVAR 2:00 P.M.**

**Te invitamos a participar en la Campaña de Sensibilización con motivo del DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD VIAL**



**Con el apoyo de:**




**El Ministerio de Trabajo los comités local y seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo (COSELT) convocan a:**

**2º Encuentro regional de seguridad y salud en el trabajo**

**Nuevas tendencias en seguridad y salud en el trabajo, como aliado a su competitividad**



**13 de septiembre de 2024**  
**8:00 a.m. a 1:00 p.m.**  
**Centro de convenciones Alfonso López Pumarejo**



# Campañas de asesoría y asistencia técnica

## BRIGADA FUERZA NARANJA



**MUCHOS RESCATES MÁS**

**RUTA NARANJA**  
Entrenándote para las emergencias de la vida

**Ibagué**

**Lugar:**  
Centro Recreacional Urbano Carlos M. Aragón  
Comfenalco Tolima  
Kilómetro 6 vía Ibagué - Bogotá, sector de Picalena

**Hora:**  
8:00 a.m. - 4:00 p.m.

**17 Septiembre**

Escanea aquí 

Participa aquí:  
<https://bit.ly/BrigadaEmergencialbaque>

# CERTIFICACION INTERNACIONAL LUDOPREVENCION



26 de abril de 2024



# EQUIPO PYP



**4** EJECUTIVOS  
INTEGRALES DEL  
SERVICIO

**19** ASESORES  
PROYECTOS

**7** ASESORES  
GRAN MIPYME

**8**  
PROVEEDORES  
ESPECIALIZADOS

# 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



**EnVivo**

Si estás asegurado con Positiva en riesgos laborales, ahora cuentas con asesorías técnicas personalizadas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

**Solicita tu cita aquí** según tu necesidad.

<https://www.positiva.gov.co/web/guest/envivo>

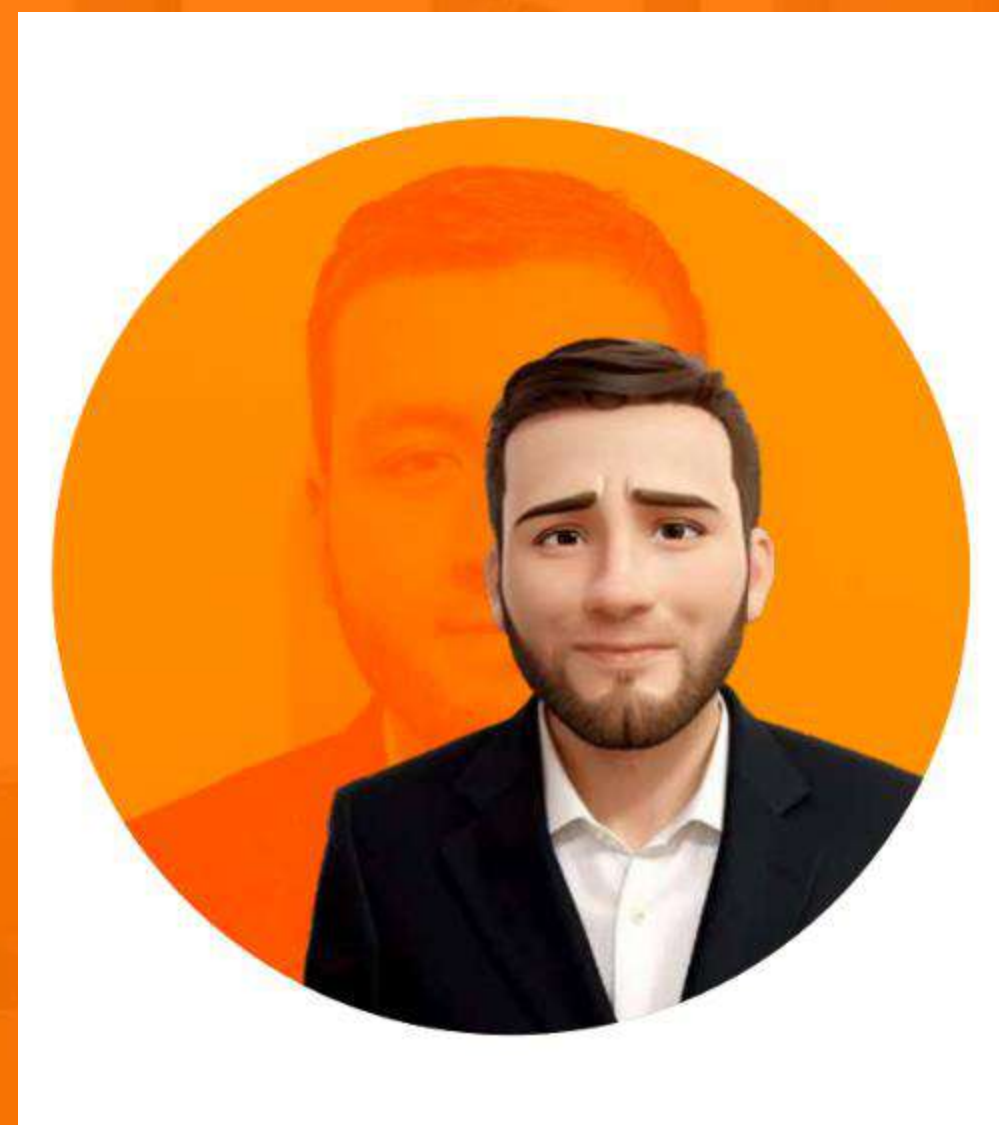
VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

# TOLIMA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA





# Anderson Parra Hernández

## PERFIL PROFESIONAL:

Tecnólogo en S.O.

Médico y Cirujano. Psicólogo.

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

Est. de Maestría en Administración en Salud.

Asesor empresarial en SST.

Docente Universitario – Instructor de simulación

Líder de la Comunidad Nacional del Conocimiento en Comités

Técnicos del Sistema de Gestión de SST.

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

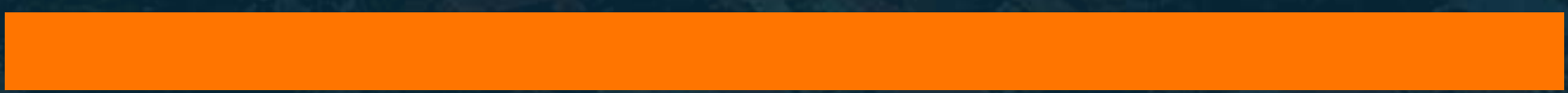
**CONTACTO:** 3147420379



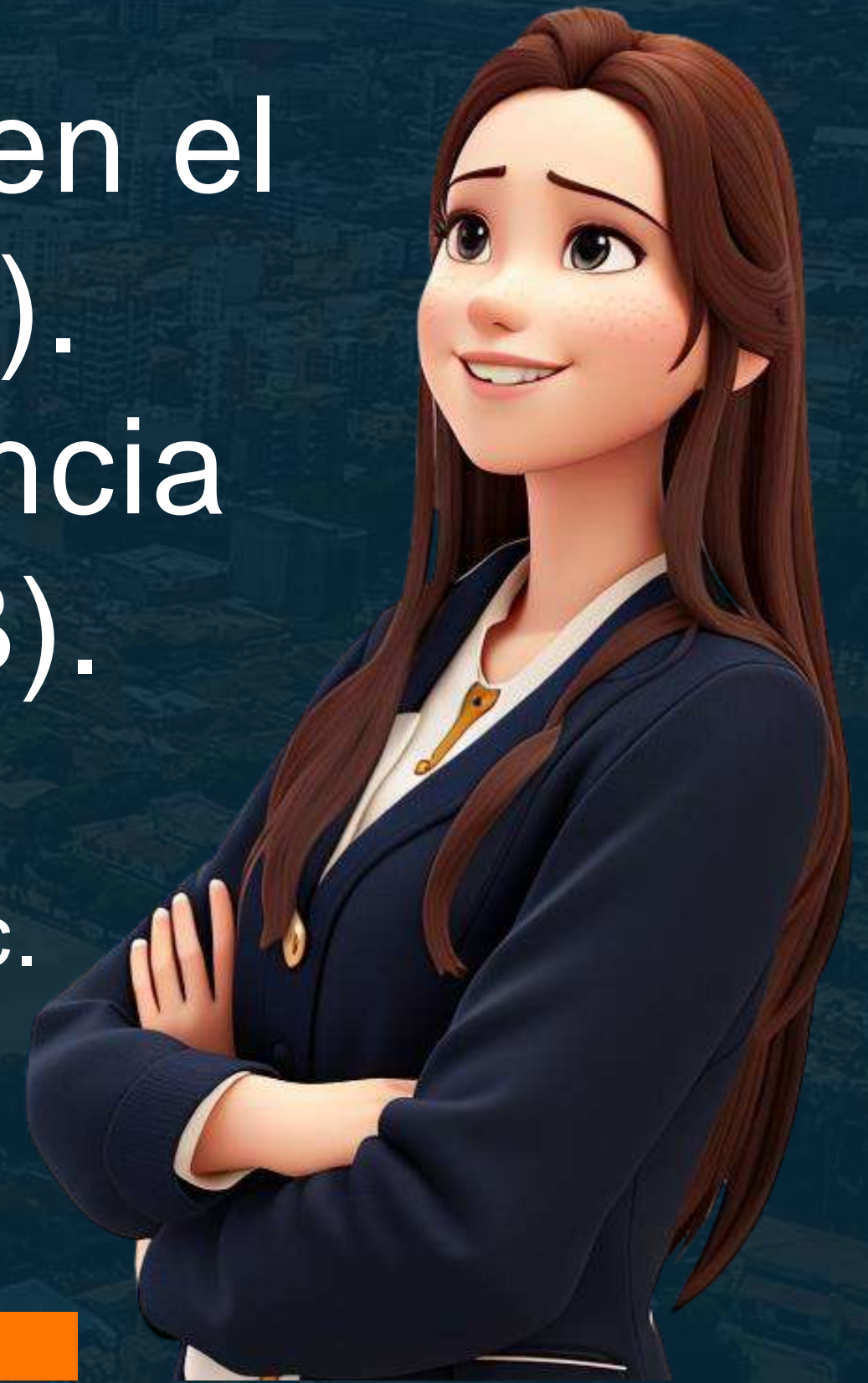


Investigación

La SST  
impacta vidas...



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



# NORMATIVIDAD:

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

Resolución 2013 de 1986

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

Decreto 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**

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 2365 de 2024

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



## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

**Conformación y  
Convocatoria**

**Compromiso  
y Asistencia**

**Cumplimiento de  
las funciones**

**Evidencias  
(Informes y Actas)**

**Liderazgo y  
Trabajo en equipo**

# CONVOCATORIA Y CONFORMACIÓN

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

## Desconocimiento y condicionamiento



## Empoderamiento y la motivación



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

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

Formación  
Continua ->  
POSIPEDIA.  
Comunidad  
Nacional del  
Conocimiento.

# Posipedia

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



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

**Comunidad Nacional de  
Conocimiento en:**

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

**El cuidado de sí  
suma a tu vida**

# 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.







ELECCIONES ELECTRÓNICAS  
**COPASST**  
Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

¡Ahora es muy fácil la elección de los representantes de los trabajadores!



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

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

# Funcionamiento y operatividad



Resolución 2013 de 1986.

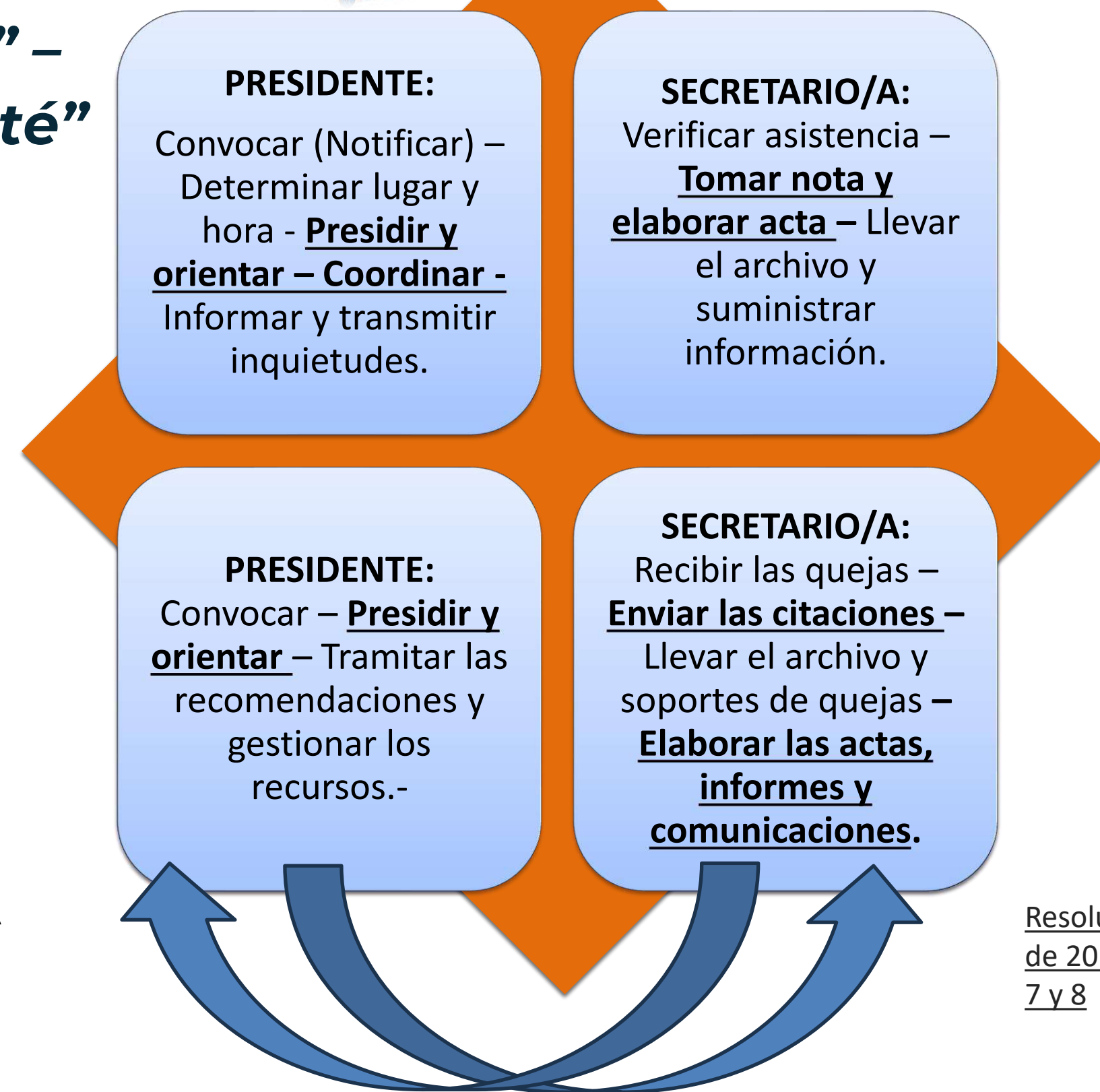
Art. 9, 12 y 13

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

**1. “Validar a todos los miembros”**

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

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



Resolución 652 de 2012 . Arts 7 y 8

## 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

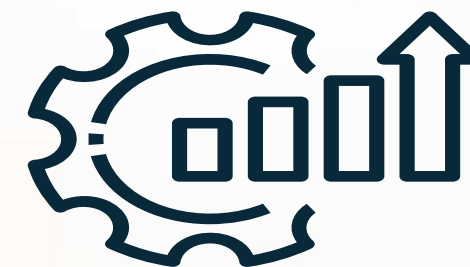
8. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el **informe anual de resultados** de la gestión del comité de convivencia laboral.

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 GERENTE NO LE VE IMPORTANCIA A QUE NOS REUNAMOS” - “ES QUE EL SST, NUNCA PUEDE EN LOS HORARIOS”

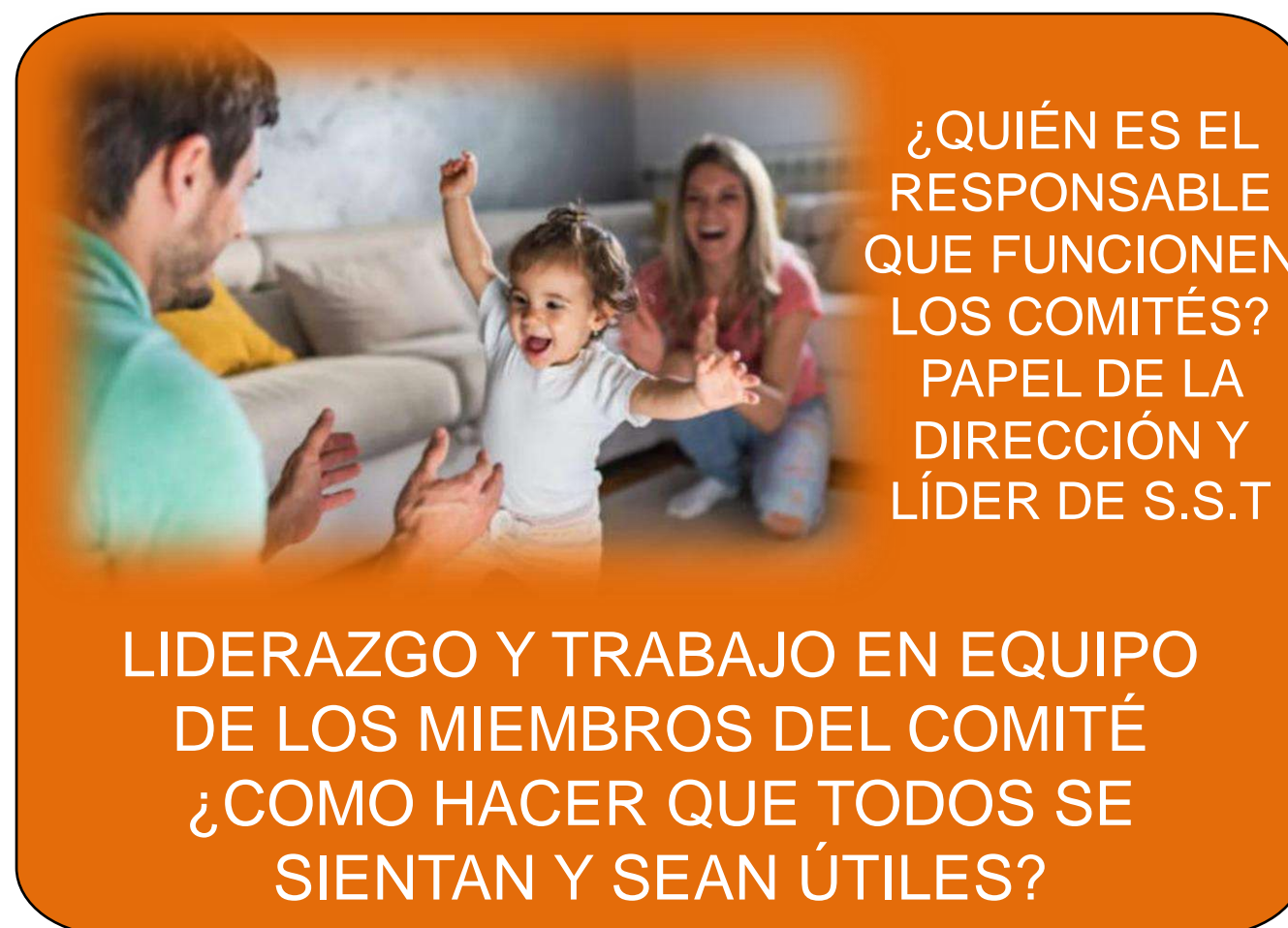


## Compromiso de la alta dirección.

## Liderazgo del responsable del SG-SST

## Trabajo en equipo y comunicación

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



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

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

COMPETENCIAS ACTITUDINALES, COMPORTAMENTALES Y FORMATIVAS



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

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



# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

# TOLIMA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA





# **Diego Hurtado Guzmán**

**Médico**

**Especialista en Gerencia de la SST**

**Magíster en Bioética.**

**Líder de la Comunidad de habilidades Humanas para la SST**

**Líder de la Comunidad en Resiliencia Organizacional**

**Redes: “El arte de trabajar feliz”**

# Recursos



**Sesión 7: La recuperación del trabajo manual para una buena seguridad y salud** Fecha: julio 9, 2024

*Habilidades humanas para la seguridad y salud en el trabajo*



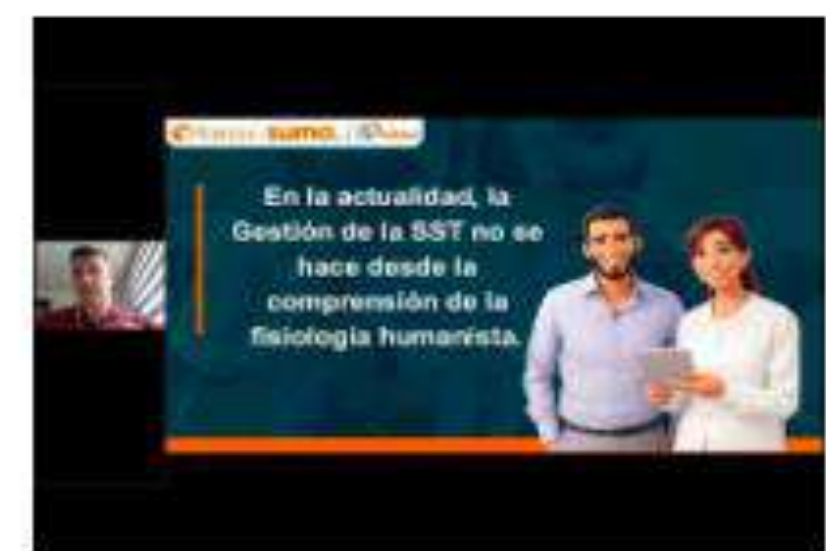
**Sesión 6: El gobierno de sí y la verdad para el logro de los indicadores** Fecha: junio 11, 2024

*Habilidades humanas para la seguridad y salud en el trabajo*



**Sesión 4: La gestión del ritual laboral desde la SST** Fecha: abril 23, 2024

*Habilidades humanas para la seguridad y salud en el trabajo*



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

*Habilidades humanas para la seguridad y salud en el trabajo*

## Hagamos un compromiso inicial:

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



## ¿Qué es la ética en el trabajo?



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



# ¿Qué es la ética?



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

# NORMATIVIDAD:

## Ley 1474 de 2011

Busca fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción de la gestión pública.

## Ley 1778 de 2016 (Ley Antisoborno).

El artículo 23 (modificado por la Ley 2195 de 2022): Obliga a las empresas a adoptar programas de ética y transparencia empresarial.



# NORMATIVIDAD:

## Ley 2195 de 2022:

Establece la obligación de las personas jurídicas de implementar programas de transparencia y ética empresarial, incluso para las Mipymes.

## Ley 2195 de 2022:

Las respectivas superintendencias o autoridades de inspección, vigilancia o control determinarán el contenido de los programas de transparencia y ética empresarial teniendo en cuenta criterios tales como el sector, los riesgos del mismo, el monto de los activos, ingresos, el número de empleados y objeto social.



## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### Problema 1

Falta de conciencia  
ética y humanista.

### Problema 2

Falta de  
liderazgo ético.

### Problema 3

Falta de  
habilidades  
blandas.



## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

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

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

#### Problema:

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

#### Soluciones:

##### ✓ Capacitación en Ética:

Curso trimestral sobre ética empresarial y SST.

Debates sobre casos reales de accidentes por decisiones poco éticas.

##### ✓ Código de Ética:

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

Firma anual de compromiso por los empleados.

##### ✓ Campañas de Sensibilización:

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

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



## Solución 2. Falta de liderazgo ético.

### RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

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

#### Soluciones:

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

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

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

##### **Cultura de Feedback Ético:**

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

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



## Solución 2. Falta de liderazgo ético.

### ✓ Soluciones:

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

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

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

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

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



## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 3: Falta de habilidades blandas.

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

#### Soluciones Propuestas:

##### Comunicación Transparente y Abierta:

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

##### Fomento de Cultura de Feedback:

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



## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 3: Falta de habilidades blandas.

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

#### Soluciones Propuestas:

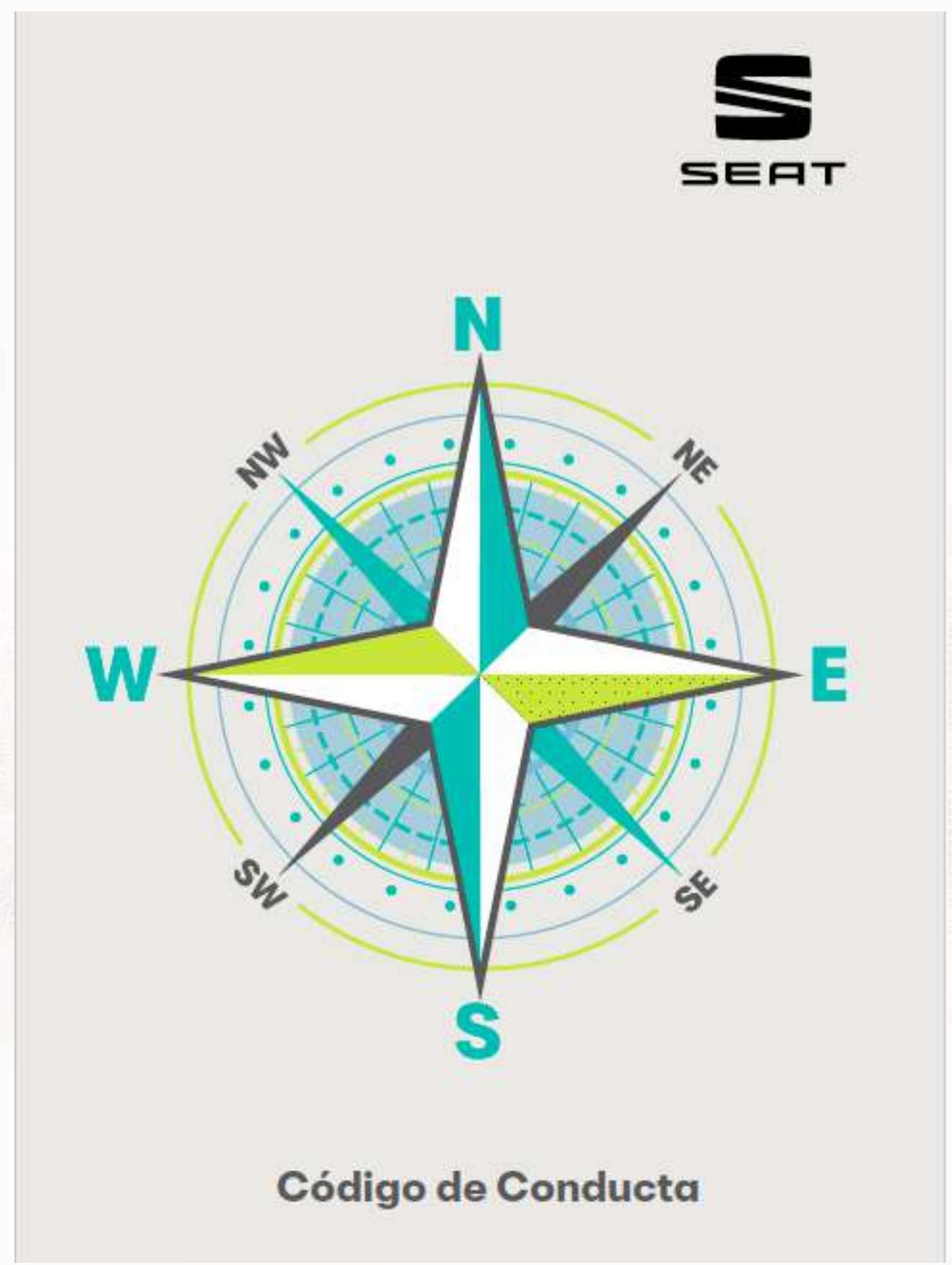
##### Reconocimiento a la Comunicación Efectiva:

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

##### Entrenamiento en Habilidades Blandas:

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







Apply →

Set The Standard For Ethical Business

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

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

Request An Application

Do Not Sell My Info

## Most Ethical Companies Application Form

## Companies Application Form

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

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

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

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

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





# Bibliografía

- ✓ Enlace suscripción a la empresa más ética: [https://worldsmoethicalcompanies.com/apply-now/?utm\\_campaign=Brand-Ethisphere&utm\\_medium=email&\\_hsenc=p2ANqtz--uMHLrrBCrGO3M\\_7MdID06gzCB9wbX5ZzbeF0tv-rahruMP-XIUxORysuauWIKr1yQIGqa0\\_BMqFhj3MdQ0oCXHRxjKP4PwKtmdDt3UAbk-pSDxL0&\\_hsmi=322321515&utm\\_content=322321515&utm\\_source=hs\\_email](https://worldsmoethicalcompanies.com/apply-now/?utm_campaign=Brand-Ethisphere&utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz--uMHLrrBCrGO3M_7MdID06gzCB9wbX5ZzbeF0tv-rahruMP-XIUxORysuauWIKr1yQIGqa0_BMqFhj3MdQ0oCXHRxjKP4PwKtmdDt3UAbk-pSDxL0&_hsmi=322321515&utm_content=322321515&utm_source=hs_email)
- ✓ Cortina, A. (2008). *Ética de la empresa: Claves para una nueva cultura empresarial* (Octava). Trotta.
- ✓ Vieira Cervera, C. (2018). *Código de ética: Mucho más que buenas intenciones* (1.ª ed.)
- ✓ Maya, J. M. (2020). *Aspectos éticos en evaluación de investigación relacionada con la salud de los seres humanos* (Primera). Fondo editorial EIA.
- ✓ Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2017). *Ética en los negocios: casos y toma de decisiones* (Décimo primera). Cengage Learning.
- ✓ Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2017). *Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right*. John Wiley & Sons.
- ✓ Guffey, M. E., & Loewy, D. (2021). *Essentials of Business Communication*. Cengage Learning.
- ✓ Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization—A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455-471.
- ✓ Ciulla, J. B. (2004). *Ethics, the Heart of Leadership*. Praeger Publishers.
- ✓ Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- ✓ Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.
- ✓ Paine, L. S. (1994). Managing for organizational integrity. *Harvard Business Review*, 72(2), 106-117.
- ✓ Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, 71(4), 78-91.
- ✓ Kelloway, E. K., & Day, A. L. (2005). Building healthy workplaces: What we know so far. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 223-235.

# Diego Hurtado Guzmán

**Médico**

**Especialista en Gerencia de la SST**

**Magíster en Bioética.**

**Líder de la Comunidad de habilidades Humanas para la SST**

**Líder de la Comunidad en Resiliencia Organizacional**

**Redes: “El arte de trabajar feliz”**

# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

# TOLIMA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



# Jesús Palomino Cervantes



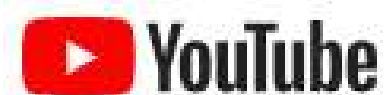
- Abogado.
- Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.
- Asesor Empresarial Legislación en Riesgos Laborales.
- Catedrático Especializaciones SST.
- YouTuber Legislación SST.
- Director “Academia Virtual JP”



jesus.palomino@hotmail.com



3106403928



posipedia



## Posipedia

@Posipedia\_CO • 3.08 K suscriptores • 1.9 K videos

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

[posipedia.com.co](https://posipedia.com.co) y 1 vínculo más

**Suscribirse**

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

*NORMATIVIDAD Y ACTUALIZACIONES LEGALES EN RIESGOS LABORALES*

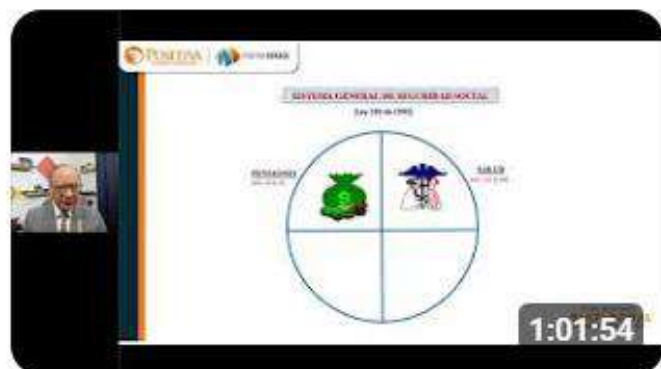
**Desde 2020:**

- Más de 72.000 participantes
- 110 acciones educativas



Sesión 5: Normatividad - Estándares mínimos del SGSST

91 vistas • hace 3 semanas



Sistema general de riesgos laborales: Definición, estructura,...

1.5 K vistas • hace 1 año



Encuentro con un experto - Decreto 768 de 2022

1.7 K vistas • hace 1 año



SST y código sustantivo del trabajo

1.8 K vistas • hace 1 año



Abordaje legal - Actualización de la matriz legal en SST

1.9 K vistas • hace 2 años

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

Daniel Peterson





# Actualización Decreto 1072 de 2015

## NORMATIVIDAD:

ACTUALIZACION DECRETO 1072 DE 2015



# Trabajo

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

Prensa ▾

Normatividad > Marco legal > Decreto Único Reglamentario Trabajo

## Decreto Único Reglamentario Trabajo

### DECRETO 1072 DE 2015

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

DUR SECTOR TRABAJO - ACTUALIZACIÓN SEPTIEMBRE 2024

DUR SECTOR TRABAJO - ACTUALIZACIÓN JUNIO 2024

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO 1072 DE 2015  
(26 DE MAYO 2015)

VERSIÓN ACTUALIZADA A SEPTIEMBRE DE 2024

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

En ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Leyes 2024

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

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

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

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

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

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

## Resoluciones 2024

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

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

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

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

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

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

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

**Resolución 4979 de Noviembre 7 de 2024: MinTrabajo.** Por la cual se reglamenta el procedimiento para el registro de instalaciones clasificadas

## Circulares 2024

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

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

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

**Circular 069 de Octubre 25 de 2024: MinTrabajo.** Prestaciones asistenciales y económicas a cargo de las ARL en el SGRL ´para atender ATEL en el sector transporte

## Otros 2024



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

### **4.1. Comprensión de la organización y su contexto.**

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

### **4.2. Comprender las necesidades de las partes interesadas.**

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

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### **Problema 1**

Reporte extemporáneo del accidente de trabajo y de la enfermedad laboral

### **Problema 2**

Preocupación futuro de la SST

### **Problema 3**

Ambientes de trabajo conflictivos



## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### **Problema 1**

Reporte extemporáneo del accidente de trabajo y de la enfermedad laboral

### **Problema 2**

Preocupación futuro de la SST

### **Problema 3**

Ambientes de trabajo conflictivos

## Problema 1.

### Reporte extemporáneo del accidente de trabajo y de la enfermedad laboral

**Tengo 48 horas  
para reportar el  
accidente de trabajo**

**No. Son dos días hábiles  
contados a partir de la  
ocurrencia del evento.**

¿Quién tiene la razón?:



## CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

### ARTICULO 221. AVISO QUE DEBE DAR EL ACCIDENTADO

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo esta en la obligación de dar **inmediatamente** aviso al empleador o a su representante. El empleador no es responsable de la agravación de que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.

---

#### Concordancia:

##### Decreto 019 de 2012, artículo 121:

Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia.

## Reporte accidente de trabajo o enfermedad laboral:

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, **dentro de los dos días hábiles siguientes** de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**(Decreto-Ley 1295 de 1994, artículo 62)**

El formulario es un documento de reporte de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En la parte superior izquierda se encuentra el logo de POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS. A la derecha del logo, el título del formulario es 'FORMATO DE INFORME PARA ACCIDENTE DE TRABAJO DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE'. En la esquina superior derecha, el número de identificación del formulario es 'No. 9999999'. El formulario está dividido en varias secciones numeradas: I. IDENTIFICACION GENERAL DEL EMPLEADOR, CONTRATANTE O COOPERATIVA; II. INFORMACION DE LA PERSONA QUE SE ACCIDENTO; III. INFORMACION SOBRE EL ACCIDENTE; y IV. DESCRIPCION DEL ACCIDENTE. Cada sección contiene campos para ingresar datos específicos, como nombres, direcciones, fechas y descripciones de los hechos. El formulario también incluye una sección para la descripción detallada del accidente en la parte inferior.

## REPORTE AL MINISTERIO DEL TRABAJO



Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, **dentro de los dos (2) días hábiles siguientes**

al evento o

recibo del diagnóstico de la enfermedad . . .

**(Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.1.7.)**

## REPORTE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL

(Decreto 1295 de 1994. artículo 62.)

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de

los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.



## REPORTE A MINTRABAJO

Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.1.7.



Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, **dentro de los dos (2) días hábiles siguientes** al evento o **recibo del diagnóstico de la enfermedad . . .**



**DIAGNOSTICO**



**CALIFICACION**



## **Problema 1.**

### **Reporte extemporáneo del accidente de trabajo y de la enfermedad laboral**

#### **RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES:**

Reportar la presunta enfermedad laboral inmediatamente se tenga conocimiento de ella.



## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### Problema 1

Reporte extemporáneo del accidente de trabajo y de la enfermedad laboral

### Problema 2

Preocupación futuro de la SST

### Problema 3

Ambientes de trabajo conflictivos

## Problema 4. Preocupación por el futuro de la SST,

### RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES:

Prepararse para la Acreditación en SST.

#### Resolución 0312 de 2019:

Art 22: Acreditación en SST

2019

2022

2023

#### Resolución 5490 de 2023:

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

#### Resolución 5350 de 2022:

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

## Resolución 0312 de Febrero 13 de 2019

### Artículo 22. Acreditación en SST

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

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

## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

### Problema 1

Reporte extemporáneo del accidente de trabajo y de la enfermedad laboral

### Problema 2

Preocupación futuro de la SST

### Problema 3

Ambientes de trabajo conflictivos

## Ley 2365 de Junio 20 de 2024

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



## Ley 2365 de Junio 20 de 2024

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

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

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

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

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

en el contexto laboral y

en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

## Ley 2365 de Junio 20 de 2024

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

### Obligaciones de los empleadores.

1. Crear una política interna de prevención (reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual). Difundirla.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Remitirlas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos 10 días del respectivo semestre.

( . . . . )

**(artículo 11)**

**Ley 2365 de Junio 20 de 2024**

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

## **Obligaciones de los empleadores.**

( . . . . )

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

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

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

**(artículo 11)**



## **Artículo 13. Garantía de protección.**

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las ARLs para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

## **Artículo 14. Estabilidad laboral (\*)**

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia. .

(\*) Medida cobija a los testigos

**Ley 2365 de Junio 20 de 2024**

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

## MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO

.

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

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

**(artículo 16)**

---

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

## Problema 3. Ambientes de trabajo conflictivos

### RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES:

Crear la política interna de prevención del acoso sexual, reflejarla en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual. Difundirla.

**COMPROMISO:**

**PARTICIPAR EN EL GRUPO DE ESTUDIO  
LEGISLACION EN  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**



# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

# TOLIMA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA





# Cristian Alonso Ramírez



## PERFIL PROFESIONAL:

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

**CORREO:** [cristianalonso\\_r@hotmail.com](mailto:cristianalonso_r@hotmail.com)

**CONTACTO:** 3165292972



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



# PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

## Problema 1

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

## Problema 2

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

## Problema 3

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

## Problema 4

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

## Problema 5

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

## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 1

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

### Solución 2

- No tener miedo a la calificación
- Aportar las pruebas
- Responsabilidad: Prudente perito y cumplidor de la norma.

### Solución 3

- Investigar, narrar claramente, Tener claridad y asesorarse.



# NORMATIVIDAD:

## Calificación de Origen

Enfermedad Laboral

LEY 1562 D 2012  
Art. 5  
Decreto 1477 de  
2014

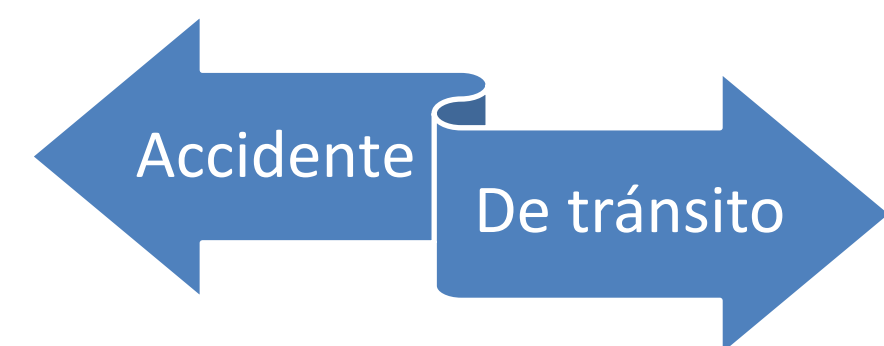
Enfermedad  
Común

Accidente de Trabajo

Ley  
15622012  
Artículo 3º

Accidente Común

Código Nacional de  
Tránsito, 2002



## ENFERMEDAD LABORAL (LEY 1562 D 2012 Art. 5)

La contraída como resultado de la **exposición a FR** inherentes a la **actividad laboral** o del **medio** en el que el **trabajador** se ha visto obligado a trabajar.

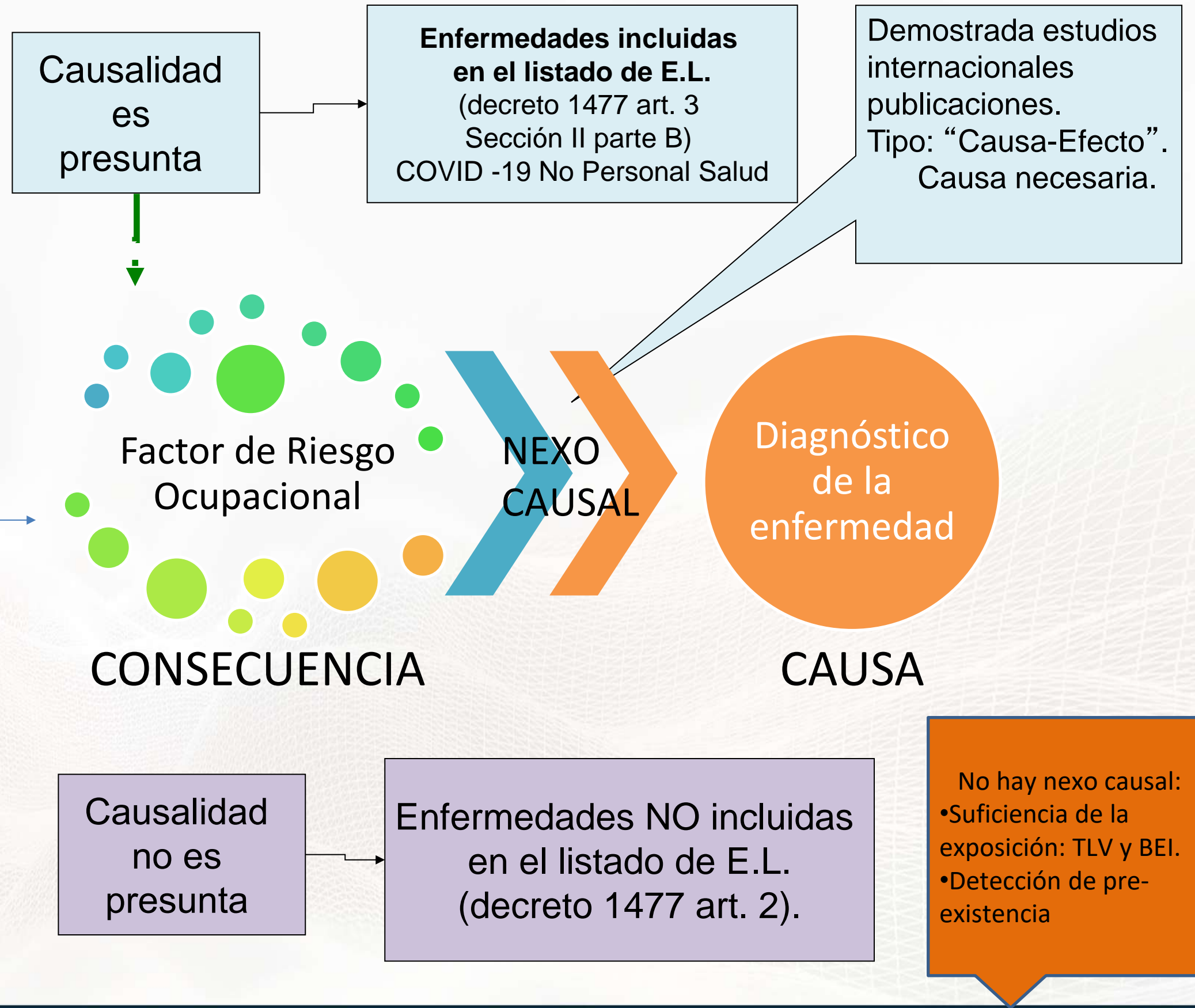
El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las **enfermedades** que se consideran como **laborales** y en los casos en que una enfermedad **no** figure en la **tabla** de enfermedades laborales, pero se demuestre la **relación de causalidad** con los factores de riesgo ocupacionales será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



# Listado de Enfermedades Laborales



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

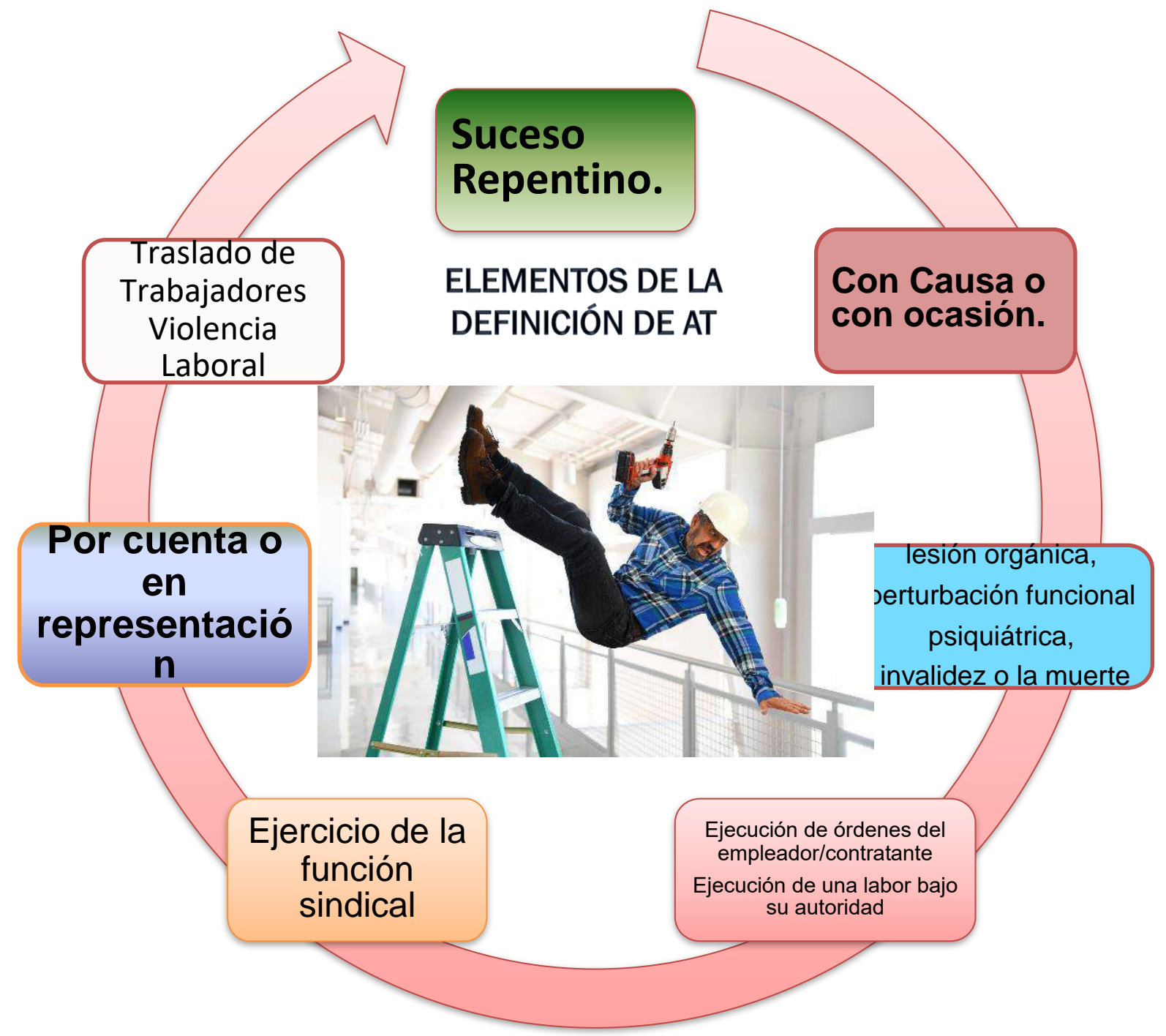


**No hay nexo causal:**  
 •Suficiencia de la exposición: TLV y BEI.  
 •Detección de pre-existencia

## DEFINICIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO

### Ley 1562 Artículo 3º. Accidente de trabajo.

- **todo suceso repentino que** sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
- Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.
- Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.
- También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.
- De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.





# Accidente de Tránsito

“Evento generalmente involuntario, generado al menos por un vehículo en movimiento, que causa daños a personas y bienes involucrados en él e igualmente afecta la circulación normal de los vehículos que se movilizan por la vía o vías comprendidas en el lugar o dentro de la zona de influencia del hecho” (Código Nacional de Tránsito, 2002).

Generado por un vehículo en movimiento.

Afecta la via(s) zona de influencia.

Generalmente involuntario

Que causa daños a las personas y bienes.



**Artículo 142. Decreto Ley 019 de 2012.**  
 La PCL y calificar el grado de invalidez, y origen



Contenido del dictamen:

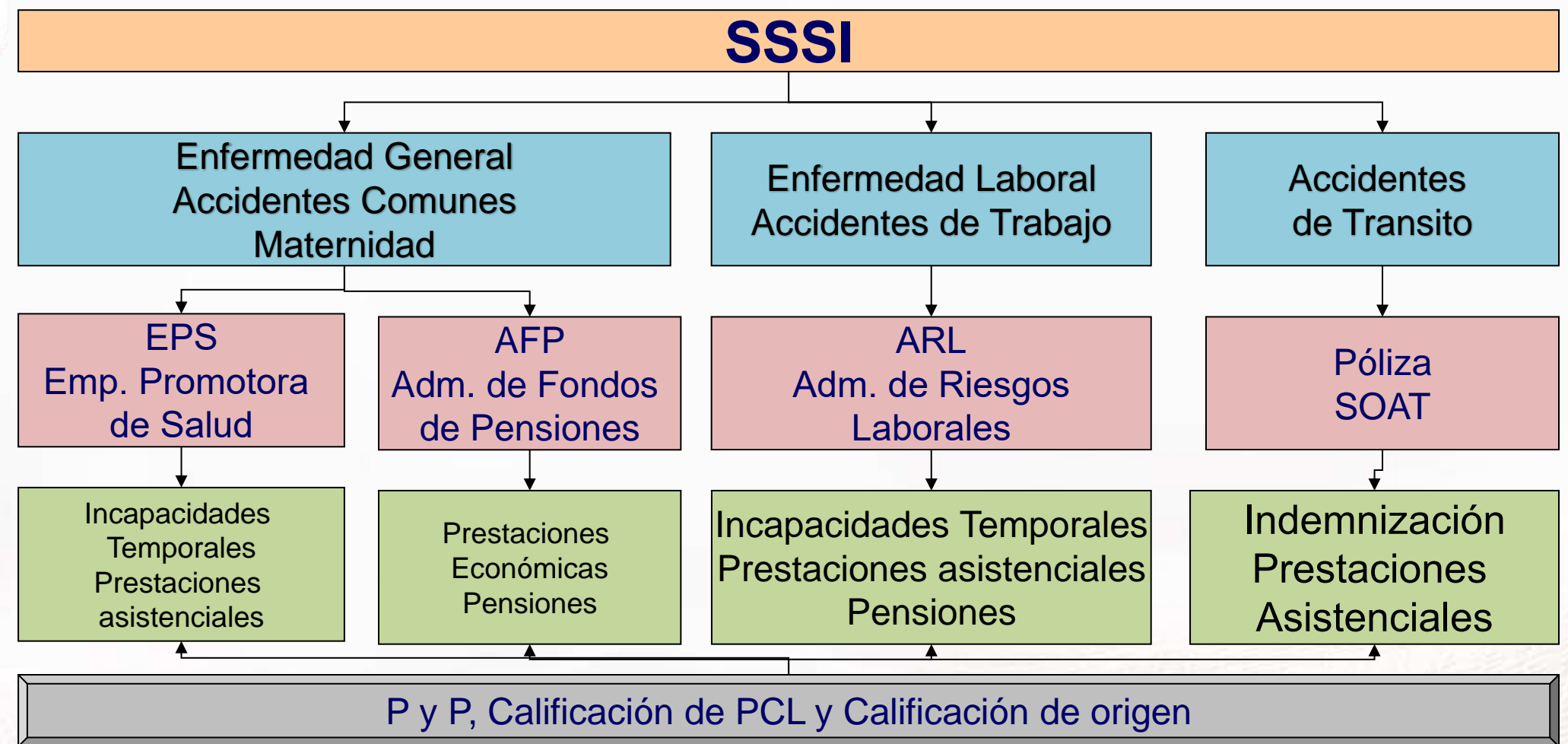
- Deficiencia
- Rol Laboral
- Otras áreas ocupacionales
- FE origen

Fundamentos de hecho y de derecho

Recursos:

- Reposición
- Apelación
- Suplica

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



Calificación Origen:

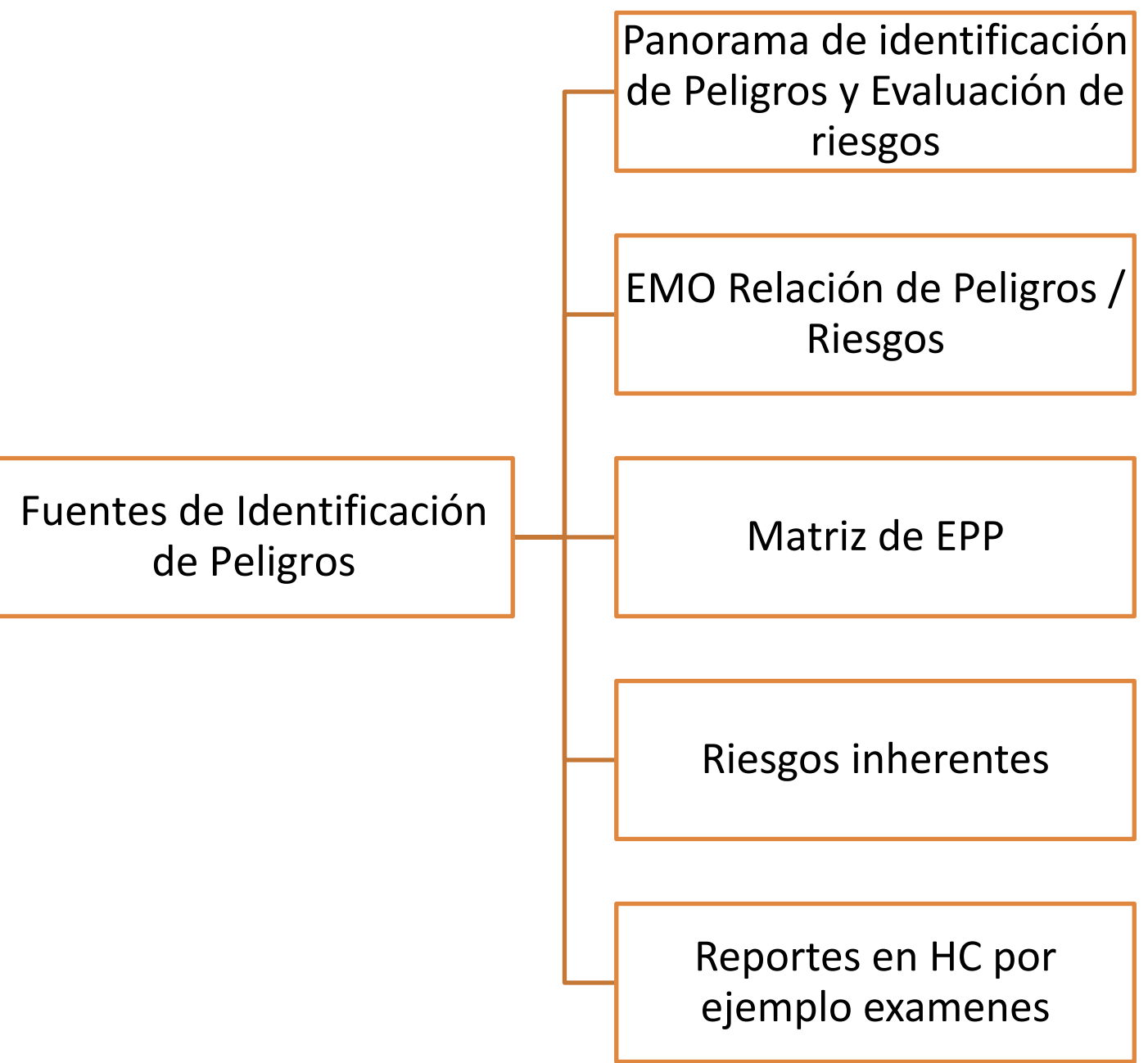
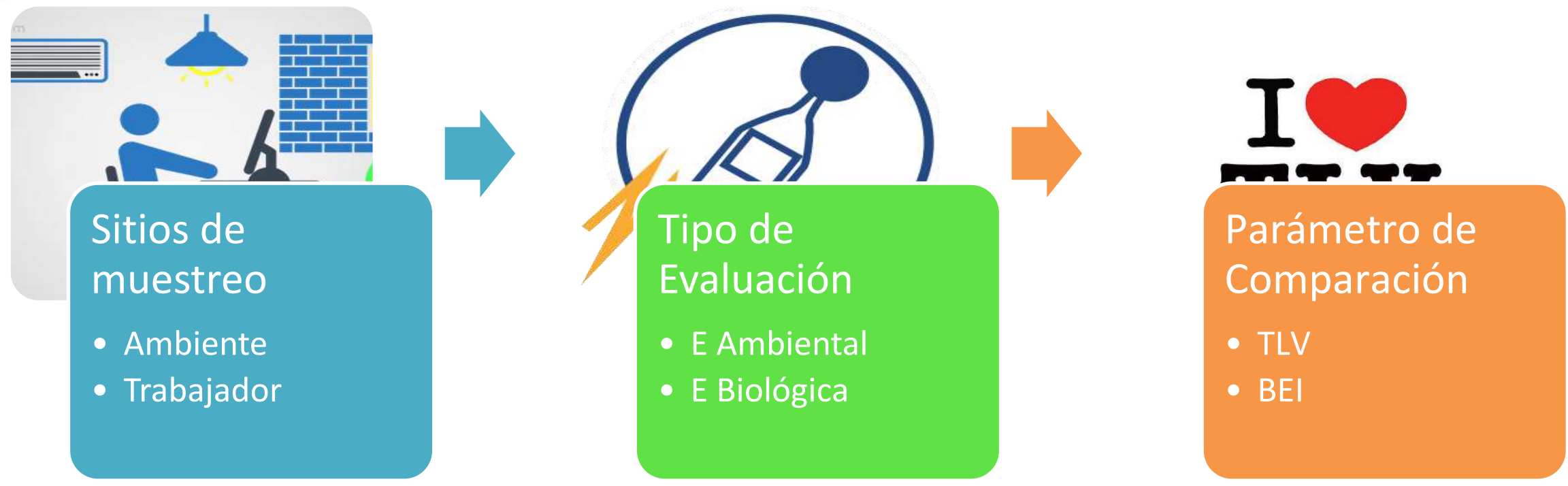
- Cual entidad asume el aseguramiento prestaciones asistenciales o económicas



Calificación PCL:

- Cuanto de paga por Indemnización / pensión

# Evaluación de la Exposición a los FRO



**Sitios de muestreo**

- Ambiente
- Trabajador

**Tipo de Evaluación**

- E Ambiental
- E Biológica

**Parámetro de Comparación**

- TLV
- BEI

**Antecedentes de la exposición al factor de riesgo:** Antecedentes de la exposición al factor de riesgo en la empresa actual y en las anteriores: área, cargo u oficio, tiempo de exposición en meses y años, listado de labores desarrolladas Time line de la exposición.

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

**EPT**

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

**AMBIENTAL**

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

**PSICOSOCIAL**

# PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

## Problema 1

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

## Problema 2

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

## Problema 3

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

## Problema 4

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

## Problema 5

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

## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 1

- Tener claras las fases, y responsabilidades, comunicarse con la ARL Grupo de Rehabilitación a través del médico
- Documentar reintegro

### Solución 2

- Tener claros los siguientes documentos:
  - Valoración del desempeño ocupacional
    - Tareas
    - Componentes del desempeño
    - Tiempo de ejecución
    - Forma de integración laboral
- Carta de recomendaciones laborales
- Certificado de rehabilitación integral, certificado de rehabilitación - cierre de caso
- Acta de reintegro



**NORMATIVIDAD:**

**Rehabilitación y reintegro laboral**

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

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

**Etapa II A** inicial del caso

**Etapa II B** Formulación del Plan de RHB I para la Reincorporación Laboral y Ocupacional.

**Etapa III** Desarrollo del Plan de Rehabilitación.

**Etapa III A**  
Rehabilitación Funcional

**Etapa III B**  
Readaptación Laboral

**Etapa III C**  
Readaptación Sociolaboral

**Etapa III D**  
Reincorporación Laboral

**Etapa III E**  
Reconversión de Mano de Obra

**Etapa IV**  
Seguimiento del Sistema



# Construcción de un perfil de función:

## Resultados

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

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

Limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

Identificación de los facilitadores o barreras en el proceso.

Avance en el proceso de RHB durante el seguimiento.

### Evaluaciones para profundizar:

- Posibilidades ocupacionales del trabajador,
- Requerimientos de la ocupación
- Oportunidades o limitaciones del entorno.



El plan de RHB es un proceso dinámico, las condiciones del trabajador, del ambiente laboral y social son cambiantes, por tanto, el plan debe ajustarse a estos cambios.



### Las metas de los planes de rehabilitación son:

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



# PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

## Problema 1

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

## Problema 2

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

## Problema 3

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

## Problema 4

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

## Problema 5

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

## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 1

- Tener claro porque se emiten las Incapacidades y si no las emiten pedir las, y cuando no es pertinente no pedir la
- Meta de dolor 4/10 puede ser que persista el dolor
- Google en dolor mal amigo
- Tomar los medicamentos por horario y dosis recomendadas
- Remedios caseros son buenos pero revisar si son tóxicos.

### Solución 2

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

### Solución 3

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



# NORMATIVIDAD: Incapacidades temporales

Quienes son competentes y responsabilidad para expedir o emitir el certificado de incapacidad temporal en Colombia



Medico (Leyes 23 de 1981 Ética médica) y  
Odontologo Tratante (ley 35 de 1989 código de ética del odontólogo colombiano) (art 17 Ley 1751 de 2015)  
inscritos en el Re THUS,  
Servicio social obligatorio provisional



IPS EPS ARL



PREPAGADA



PLANES COMPLEMENTARIOS

**Decreto 2126 de 2023 ARTÍCULO 2.2.3.1.4** deben encontrarse adscritos a un prestador de servicios de salud habilitado IPS EPS ARL



### INCAPACIDAD TEMPORAL

- Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su **capacidad laboral** por un tiempo determinado.

*Artículo 2 y 3 Ley 776 de 2002.*

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

*(supersalud circular Externa N11 Art 1.3).*

- Incapacidad de origen común. Es estado de inhabilidad física o mental que le impide a una persona desarrollar su capacidad laboral por un tiempo determinado, originado por una enfermedad general o accidente común y que no ha sido calificada como enfermedad de origen laboral o accidente de trabajo. (Decreto 2126 /2023)..





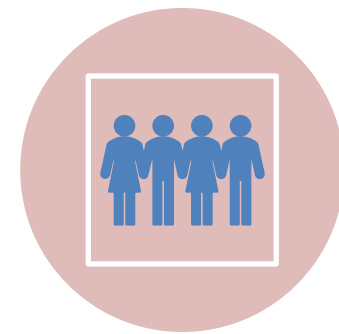
## ¿Por qué se emite una incapacidad?



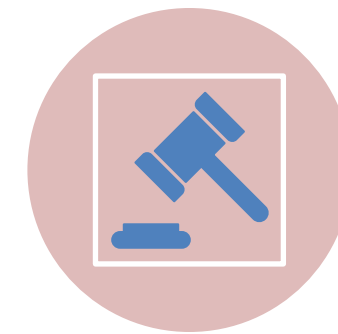
Condición de salud derivada de enfermedad o accidente,



por salud pública,



proteger la salud del trabajador o la salud de otras personas



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



Permite prestar los servicios para los cuales fue contratado.

# Competencia para la emisión de recomendaciones laborales

EPS

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



ARL

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



MEDICO DE SST

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



Recomendaciones

R médicas y terapéuticas,

R desde el proceso de rehabilitación profesional

R médico laborales



# PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

## Problema 1

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

## Problema 2

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

## Problema 3

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

## Problema 4

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

## Problema 5

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

## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 1

- Tener claro los tiempos de incapacidad temporal y los documentos que se deben expedir
- Línea de tiempo y documentos
- La calificación no es mágica, no depende del número de días de incapacidad
- El dolor no lleva a invalidez ni los días de incapacidad.
- Tratar de que siempre tenga valoración de Rol laboral y otras áreas ocupacionales (Terapia Ocupacional).

### Solución 2

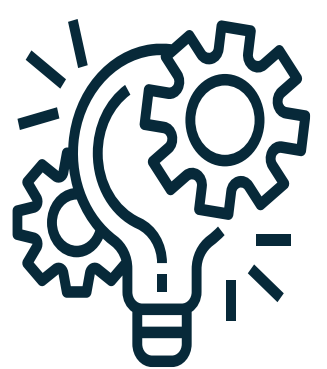
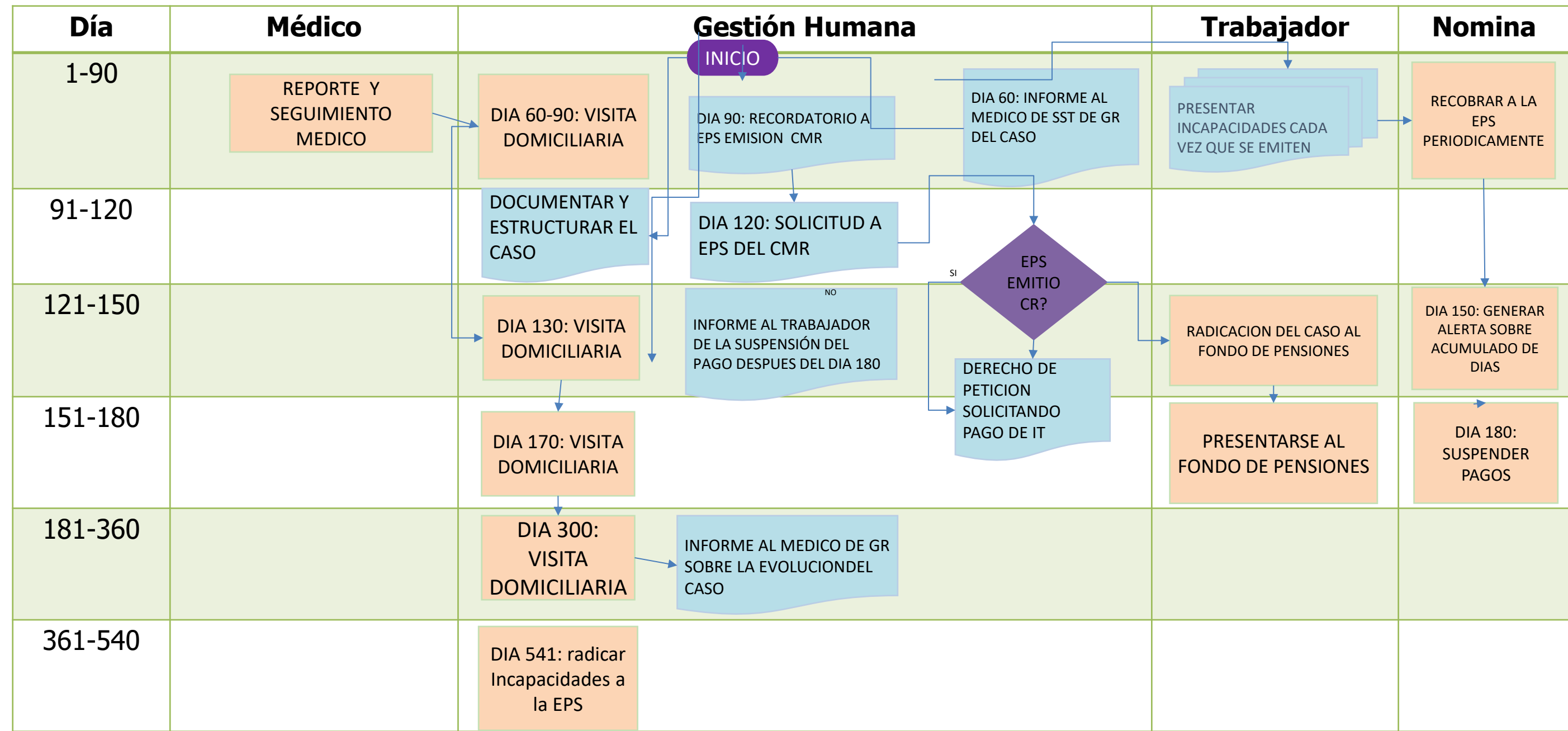
- Tener clara la calificación Integral
- Y la Fecha de estructuración.
- Tener claro el uso del certificado de discapacidad y que no es PCL





# Gestión del ausentismo / programa

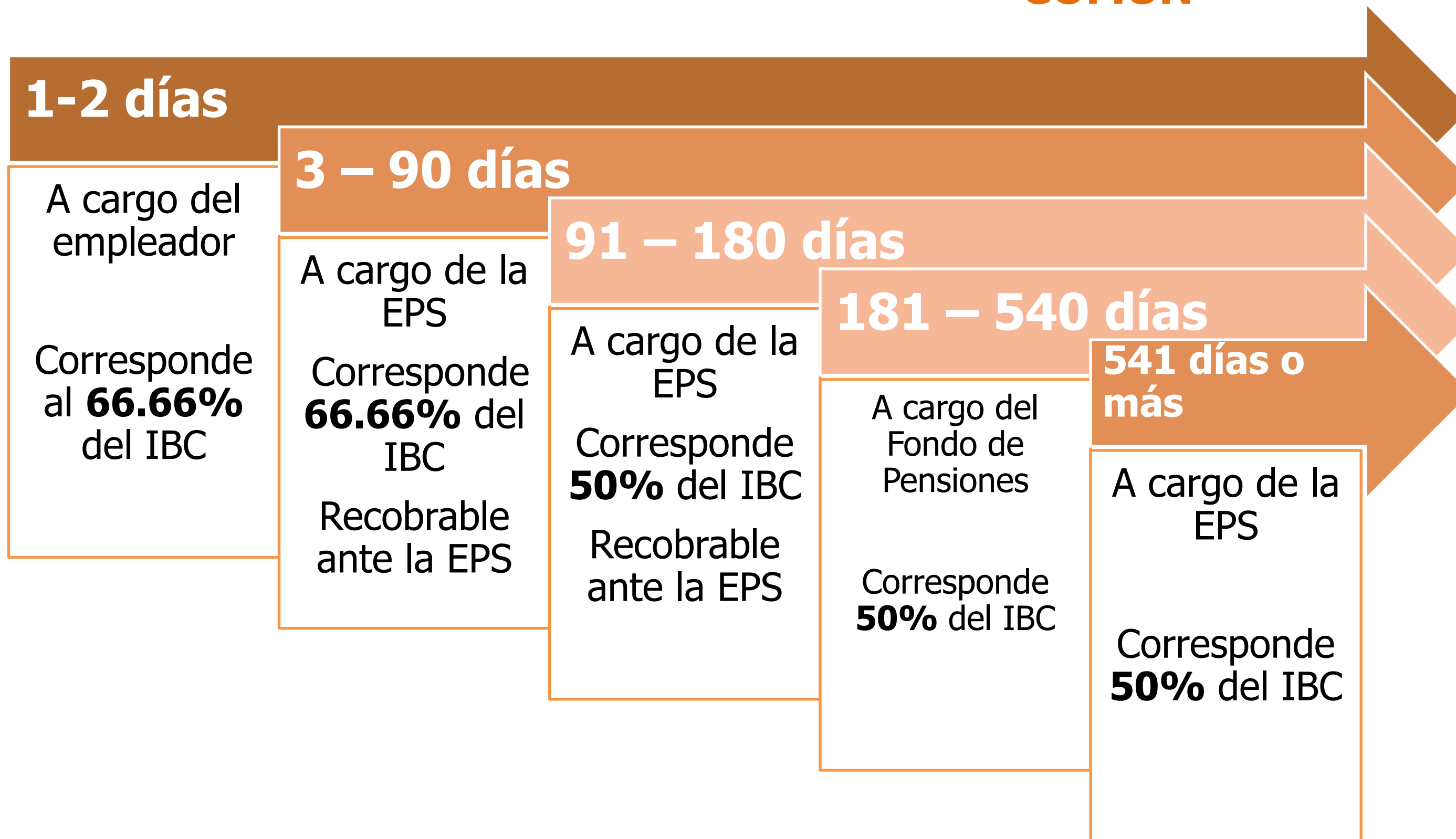
Durante el tiempo dure la incapacidad independiente que se recobre o no la empresa debe seguir aportando al sistema de seguridad social (salud y pensiones) - \*1. cuando el trabajador no ha cotizado mínimo 4 semanas al SGSS la incapacidad será asumida por el empleador.



Comunidad Nacional de Conocimiento en: **Investigación de la Enfermedad Laboral Presentismo en el Sector Salud 2023**

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

## LINEA DE TIEMPO EN INCAPACIDAD DE ORIGEN COMÚN



**Ningún pago por incapacidad podrá ser inferior a 1SMLMV**

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



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

**NORMATIVIDAD:**

# Calificación de Pérdida de la capacidad laboral



Seguridad Social  
Riesgo Laboral,  
común fondos de  
pensiones y riesgos  
laborales

1507 de 2014

6 meses de  
implementación



Magisterio

Decreto 1655  
de 2015



Fuerzas  
armadas

Decreto 094  
1989



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



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



## TITULO PRELIMINAR

1. *Estructura*

2. *Principio de Integralidad*

## TÍTULO PRIMERO:

VALORACIÓN DE LAS DEFICIENCIAS.

50%

Origen y Fecha de Estructuración

## TÍTULO SEGUNDO:

VALORACIÓN DEL ROL LABORAL, ROL OCUPACIONAL Y OTRAS ÁREAS OCUPACIONALES

Rol Laboral  
30%

Otras Áreas  
Ocupacionales  
20%

## CONCEPTO DE CALIFICACIÓN INTEGRAL DE LA INVALIDEZ:

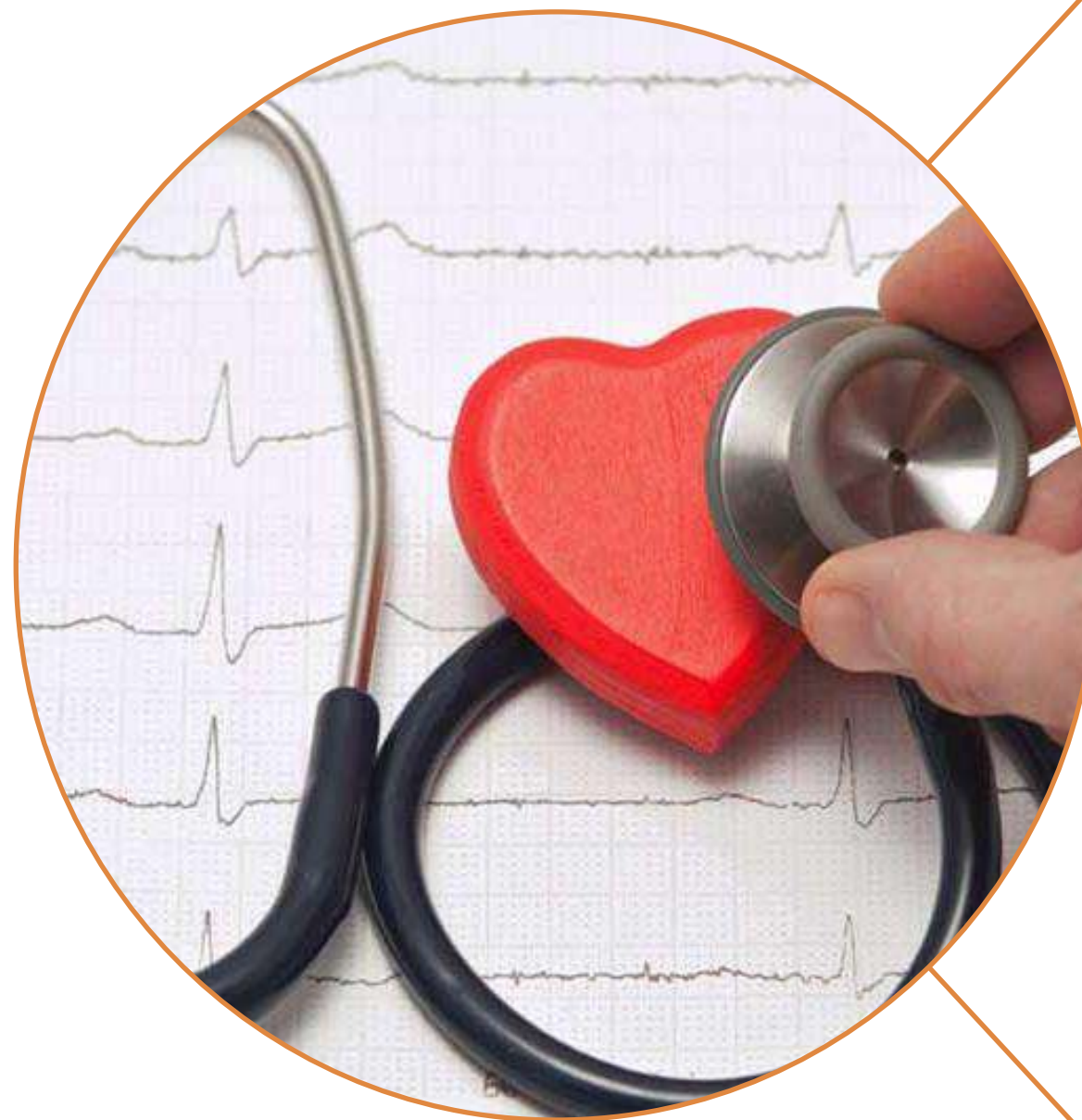
Ejercicio técnico se califica el estado de invalidez material de un trabajador que tiene patologías generadoras de PCL de diferente naturaleza, que calificadas de manera aislada en atención al origen de las mismas, no cumple criterios de invalidez, pero que al ser integradas en un solo ejercicio de calificación,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

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

la sumatoria es  $\geq$  50% de PCL

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

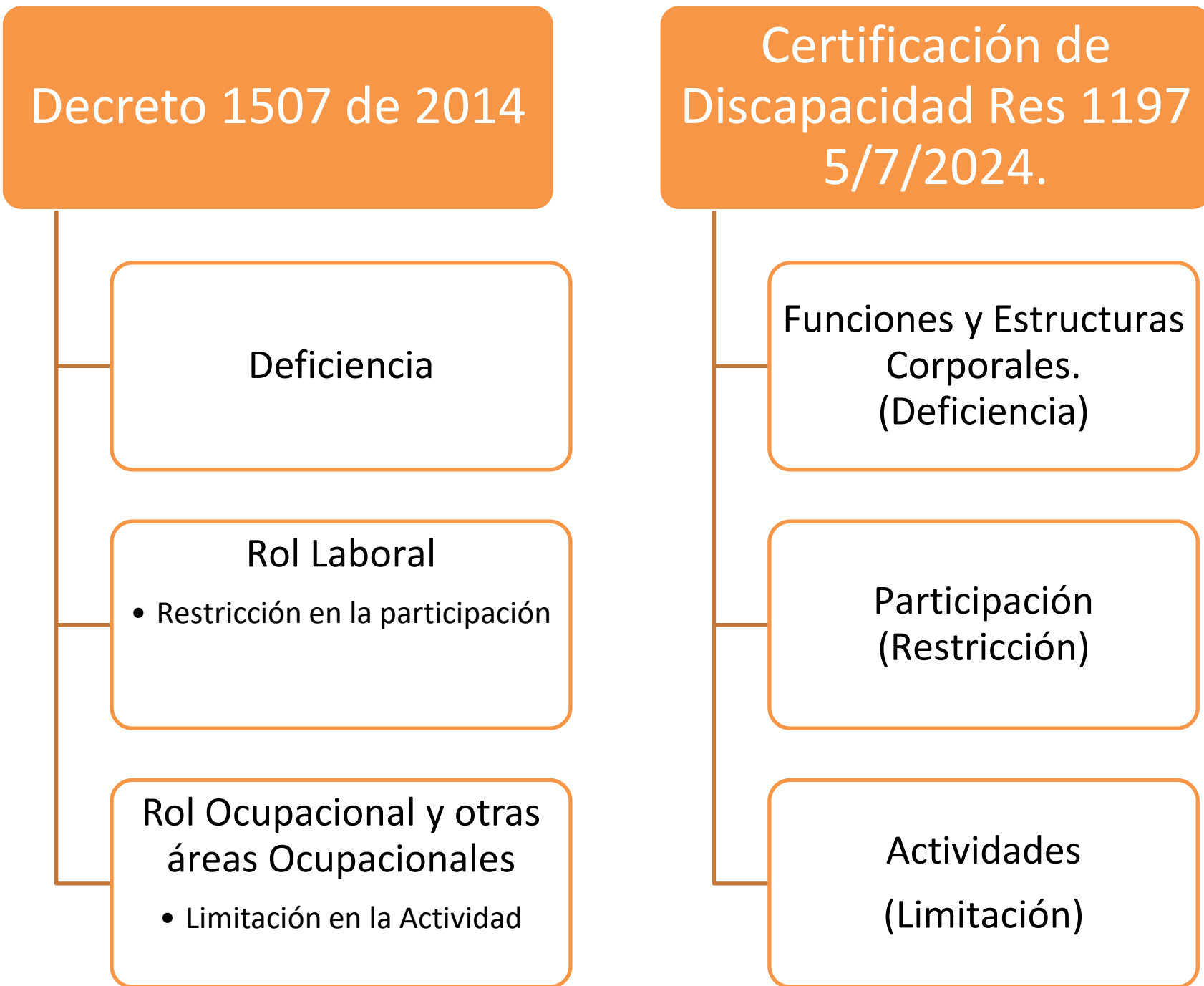
## Fecha de estructuración:



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

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

## Calificación de PCL v/s Certificación de Discapacidad



**Decreto 1507 MUCILO**

- PERICIAL
- SEGUROS
- INDEMNIZATORIO IPP
- PENSION

**Res 1197 5/7/2024**

- **Certificación de discapacidad o limitación:** obtener los beneficios (Leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010, LEY 1618 DE 2013)
- Reclamo de **subsidio** ante Cajas de Compensación Familiar,
- Fondo de Solidaridad Pensional, Fondo de Solidaridad y Garantía

**1507 MUCILO**

- PCL
- ORIGEN
- Fecha de Estructuración

**Resolución 1239/2022**

- CATEGORIA DE DISCAPACIDAD
- NIVEL EN DESEMPEÑO GLOBAL Y POR DOMINIOS
- PERFIL DE FUNCIONAMIENTO



Para ampliar conocimiento: COMUNIDAD NACIONAL DEL CONOCIMIENTO INTERVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR SLUD 2012 Discapacidad

**¿Cómo se maneja y se certifica en Colombia?**

# PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

## Problema 1

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

## Problema 2

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

## Problema 3

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

## Problema 4

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

## Problema 5

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



## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

### Solución 1

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

### Solución 2

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



# Tipos de abusos del derecho

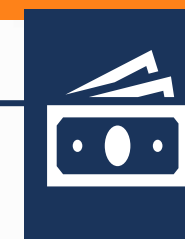
Decreto 2126 /2023. Resolución 3050 Decreto 1427 julio 2022



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



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



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



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

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



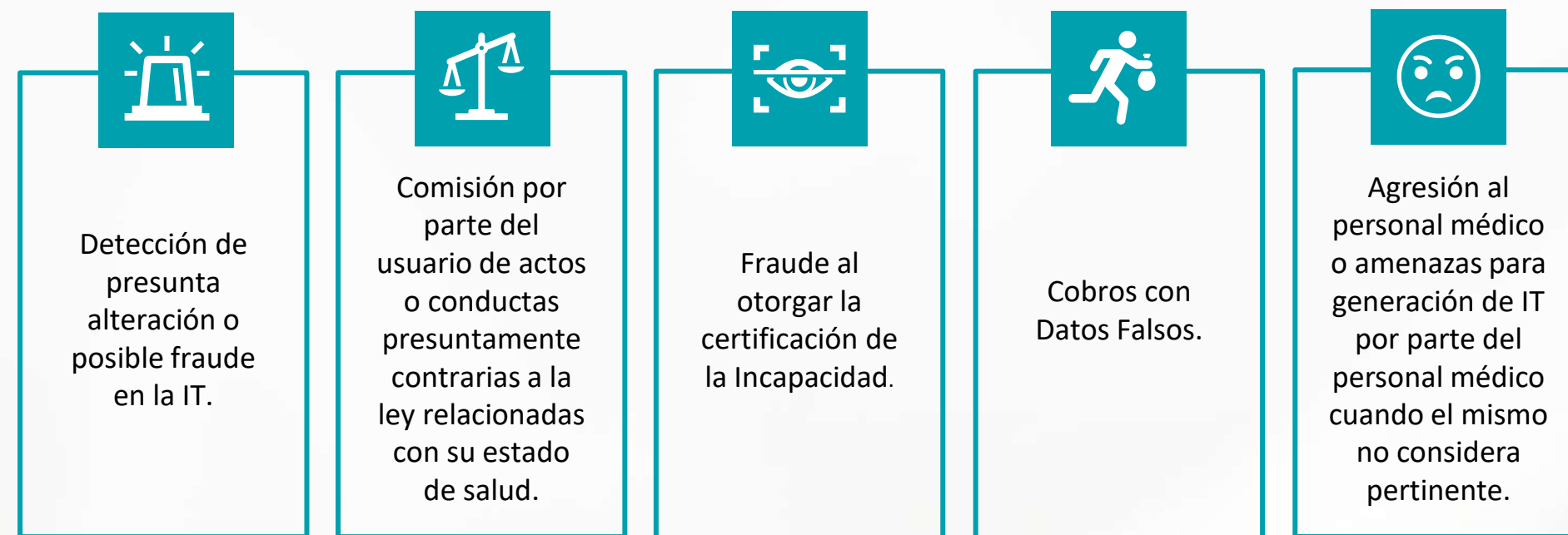
No suministrar información veraz y completa sobre su estado de salud, o historia clínica.

Deben ser resueltos por la EPS y la EA ARL



# Tipos de abusos del derecho

Decreto 2126 /2023. Resolución 3050 Decreto 1427 julio 2022



Serán puestas en conocimiento de la FGN



Comunidad Nacional de Conocimiento en:

**PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR SALUD**


El cuidado de sí suma a tu vida



Comunidad Nacional de Conocimiento en:

**MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO**

El cuidado de sí suma a tu vida



Comunidad Nacional de Conocimiento en:

**INVESTIGACIÓN DE LA ENFERMEDAD LABORAL**

El cuidado de sí suma a tu vida



# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

# TOLIMA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA





# Luana Betsy Polo Cortés

## PERFIL PROFESIONAL:

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



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



3214820043



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



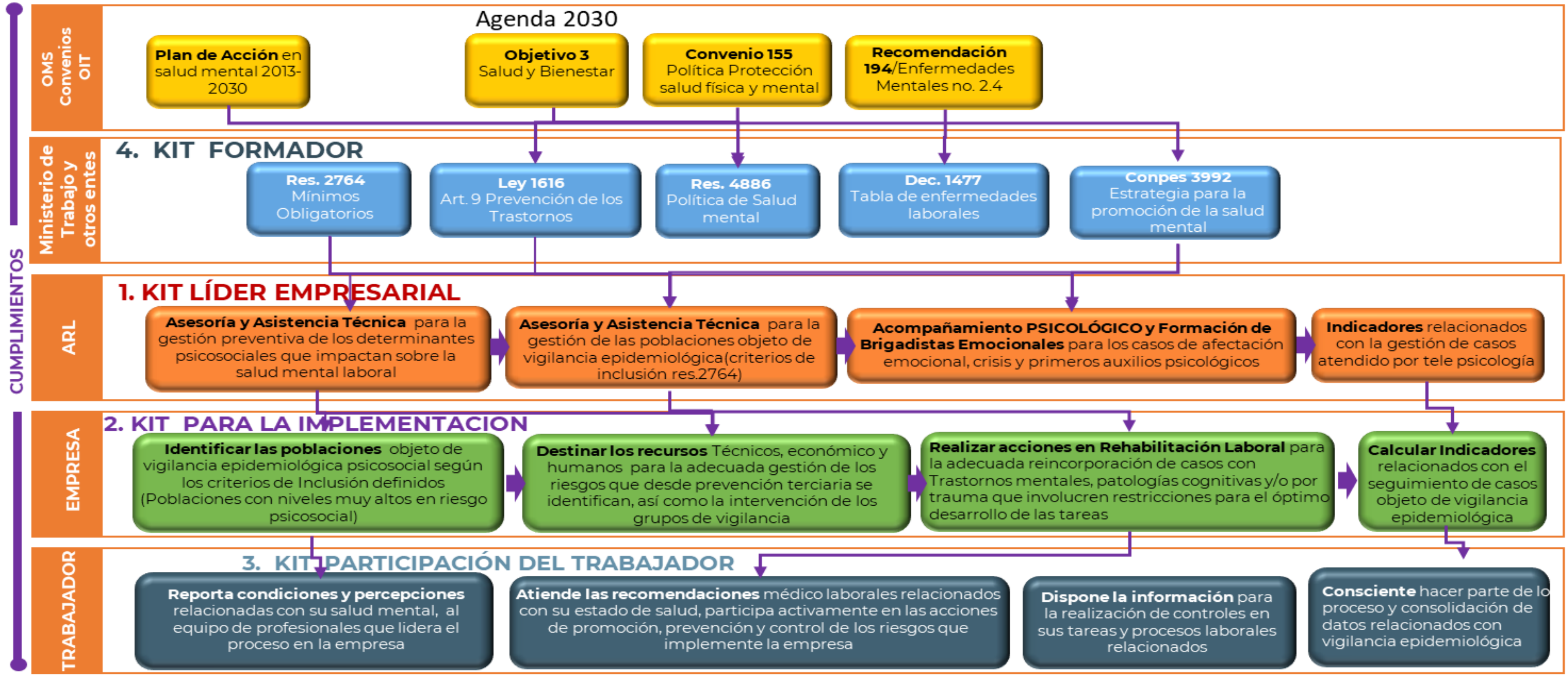
# NORMATIVIDAD: HERRAMIENTAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL

## Marco Legislativo Gestión de la Salud Psicosocial



# NORMATIVIDAD: HERRAMIENTAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL

## Gestión en Salud Mental



## PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

Vision segmentada para el abordaje psicosocial

Compromisos parciales de la alta dirección que limitan acciones administrativas contundentes

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

Esfuerzos dispersos que generan baja efectividad en los resultados

Dificultades Tecnológicas para asumir los retos presentes y futuros

# TENDENCIAS MUNDIALES:



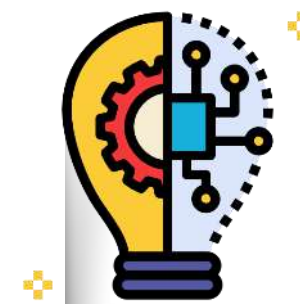
Inclusión,  
Diversidad,  
Igualdad y Equidad  
para la  
sostenibilidad



Generar Resiliencia  
Organizacional y  
flexibilización



Innovación y  
tecnología en el  
contexto humano



Generación y  
aplicación de  
competencias  
empresariales



Intervención  
focalizada en la  
prevención y  
vigilancia  
psicosocial



Nuevos modos y  
formas en para el  
desarrollo del  
Trabajo.

## HITOS

1

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



2

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

3

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



# Retos de la gestión psicosocial saludable



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





# OBJETIVOS

- Desarrollar una Transformación cultural en Seguridad y Salud en el Trabajo basados en la Salud Psicosocial
- Implementar acciones organizacionales y competencias humanas hacia la mejora de los factores psicosociales
- Generar métricas a través de indicadores preventivos, proactivos y reactivos, movilizandoredes de trabajo focalizadas en las “Personas”

## LOGROS ALCANZABLES

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

**Estrategias de valor en la gestión psicosocial**

**Mantener y mejorar el bienestar y salud de empresas y trabajadores**

**Disminuir la frecuencia y severidad de los siniestros**

# Indicadores para la sostenibilidad y el éxito empresarial de la estrategia

## PREVENTIVOS

Abordaje por atención primaria psicosocial a través de:

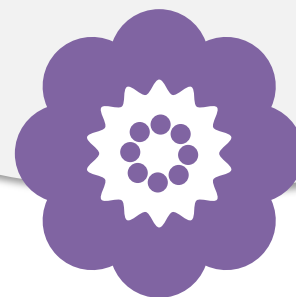
- Implementación de Acciones Organizacionales
- 
- Abordaje colectivo para la generación de competencias Humanas (Poblaciones sanas)



## PROACTIVOS

Co-creación de escenarios y acciones organizacionales

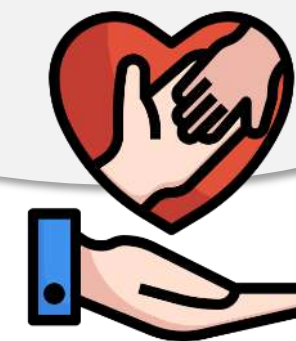
- Cambios en Políticas
- Procesos
- Procedimientos
- Generación e capacidades Técnicas empresariales



## REACTIVOS

Atención Poblaciones de Vigilancia Epidemiológica

- Niveles de Atención psicológica
- Grupos de Trabajo Manejo de la ansiedad y prevención de la ideación Suicida



**INCLUYENTE**

**TECNOLÓGICO**

**¡POSITIVAMENTE  
MÁS!**

**PREVENTIVO**

**HUMANO**

**DIVERSO**

**FLEXIBLE**

**EQUITATIVO**

**INNOVADOR**



## ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA

**QUÉ..**



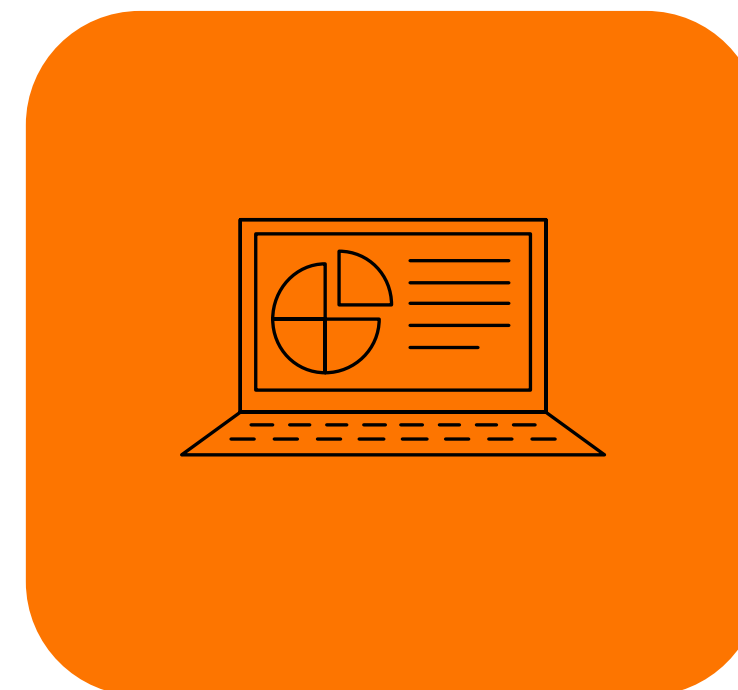
Un Modelo de Abordaje en Salud Psicosocial  
POSITIVAMENTE MAS!

**CÓMO..**



Kits de Movilización por Roles de Implementación

**CON QUÉ..**



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

**2H** Plan de Gestión del Riesgo

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

**Promoción y Prevención**

**1P**  
 Análisis psicosocial  
 Diagnóstico nivel de desempeño organizacional

Atención primaria



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

Acciones basadas en la evaluación de los riesgos

Atención secundaria

Atención Terciaria

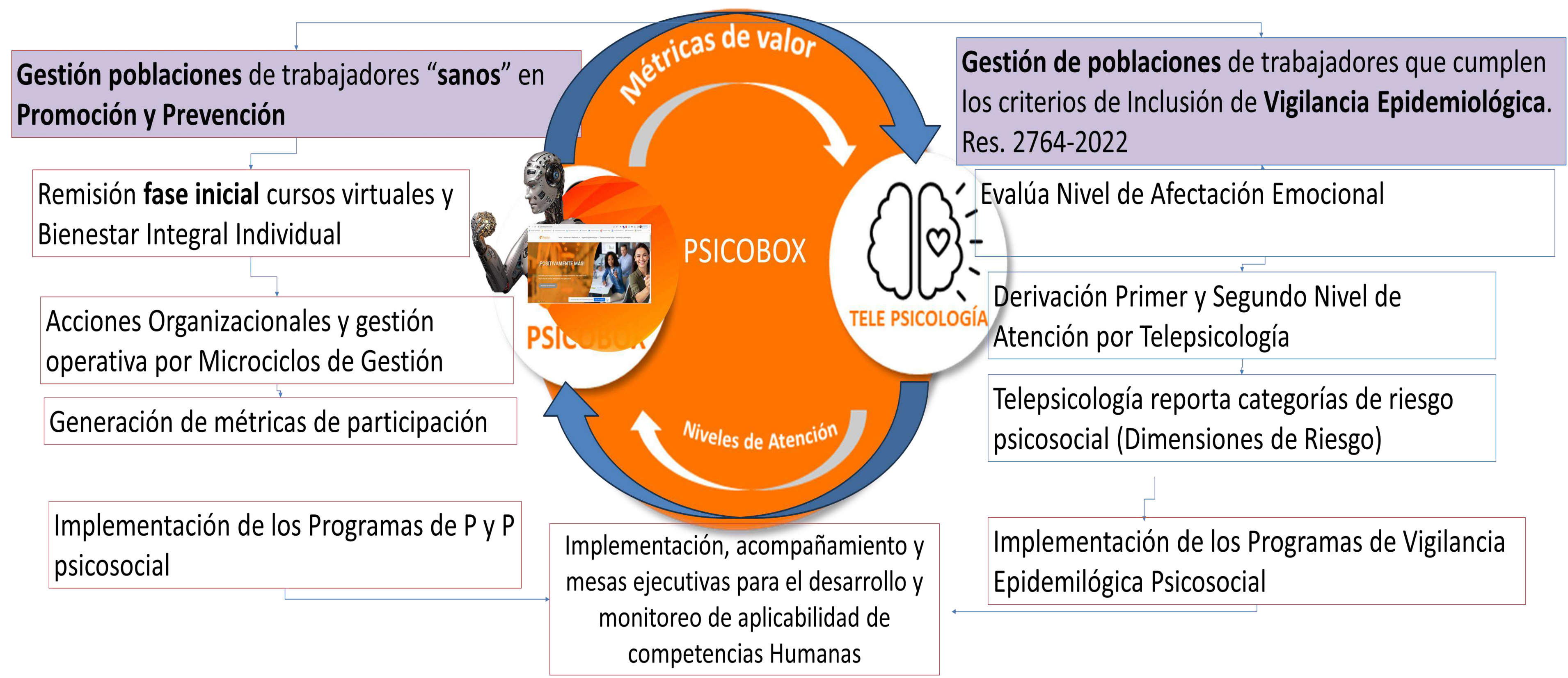
**3v**  
 Feed back corporativo  
 Prospectiva y retrospectiva en la gestión

**Vigilancia Epidemiológica**

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

- Formación de Brigadistas Emocionales

**4A** Análisis crítico y Mejora Continua



# Acciones organizacionales

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

2H

Competencias organizacionales y humanas



Generación de **Hipótesis de Negocio**

**Planteamiento** de acciones organizacionales que impacten en Políticas, procesos y **★** procedimientos

**Mesas Ejecutivas** Para el ajuste **★** del plan de transformación cultural de acuerdo con las necesidades de la empresa

2H

Competencias organizacionales y humanas

**Identificación** competencias Humanas

★ PENSAMIENTOS

**Acompañamiento** para la Aplicación de las competencias desarrolladas

★ EMOCIONES

★ COMPORTAMIENTOS

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

**Mesas Ejecutivas** Para el ajuste del plan de transformación cultural de acuerdo

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



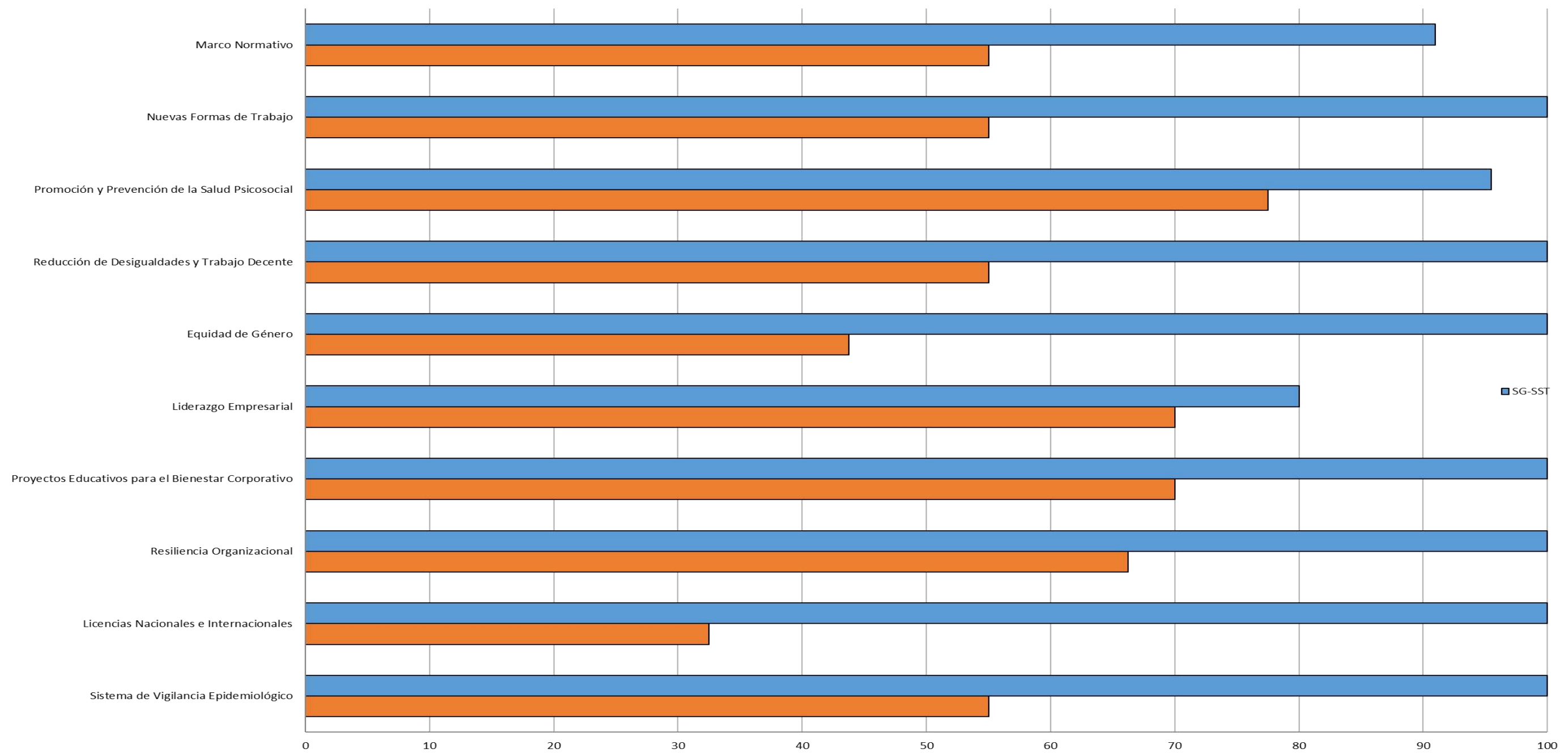
# Evaluación Holística Psicosocial

**1P**  
**Análisis psicosocial**  
**Diagnóstico nivel de**  
**desempeño**  
**organizacional**

10 Dimensiones de evaluación



Triangulación de la Información



# Definición de los GAPS

## Grupos de Acción Psicosocial

ISO 45003

### Control Primario

#### **GAP 1:** Nivel de **Atención Primaria:**

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

### Control Secundario –Riesgos

#### **GAP 2:** Nivel de **Atención Secundaria:**

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

### Control Terciario Rehabilitación -Reincorporación

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

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

# Feed Back Corporativo Métricas de Valor

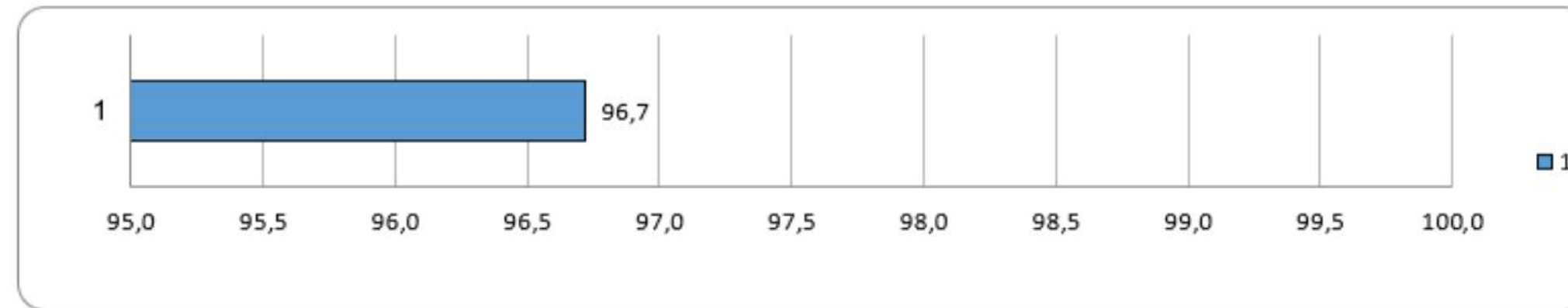
3<sub>v</sub>

Feed back corporativo  
Prospectiva y  
retrospectiva en la  
gestión

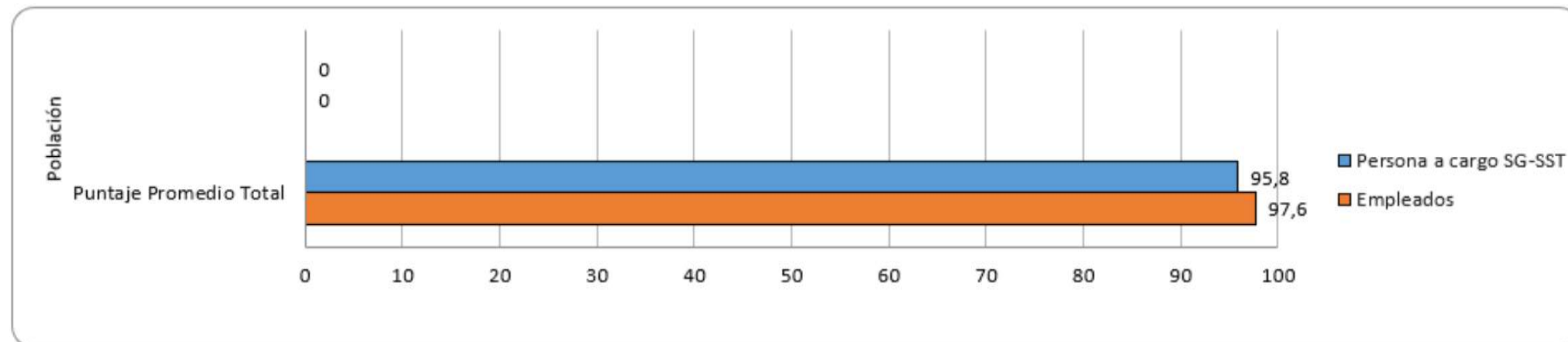
NIVEL DE GESTION PSICOSOCIAL

EXCELENCIA

La organización ha alcanzado la máxima excelencia en la gestión psicosocial. Las políticas y procedimientos son ejemplares y se aplican de manera efectiva en todos los niveles. El desarrollo organizacional es innovador y líder en términos de gestión de riesgos psicosociales. Se brinda un apoyo integral y programas de intervención de vanguardia para promover la salud mental de los empleados, con evaluaciones continuas de su impacto. La participación y satisfacción de los empleados son excepcionales, creando un ambiente de trabajo óptimo y




## RESULTADO COMPARATIVO - GLOBAL

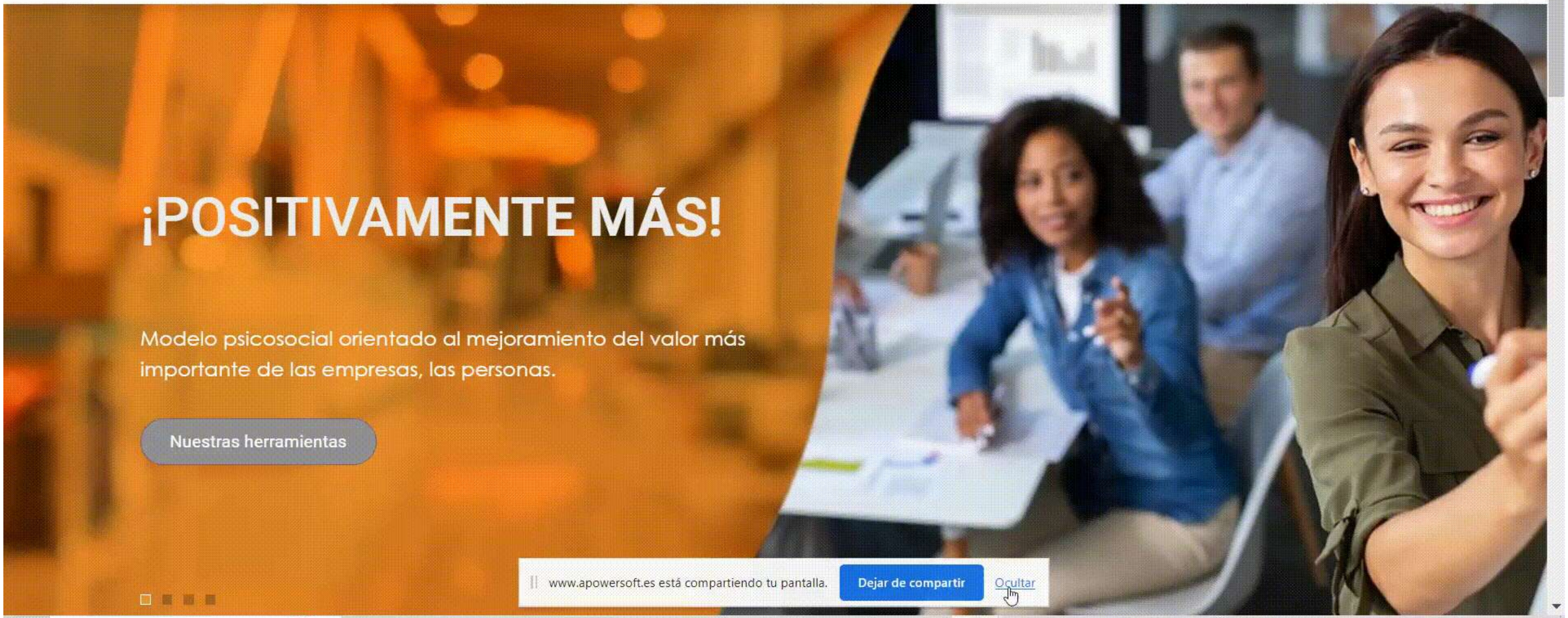


## RESULTADO COMPARATIVO POR CATEGORÍAS

# “ Qué hace Nuestra herramienta PSICOBBOX? ”

**Tecnología al servicio  
psicosocial**

- 
- ✓ **Captura de Poblaciones Objeto de Vigilancia Epidemiológica**
  - ✓ **Analítica para la toma de decisiones**
  - ✓ **Análisis psicosocial, diagnóstico nivel de desempeño organizacional**
  - ✓ **Mapeo Colectivo competencias Humanas**
  - ✓ **Descargables para la generación de Capacidades**
  - ✓ **Derivación para atención primaria psicológica**

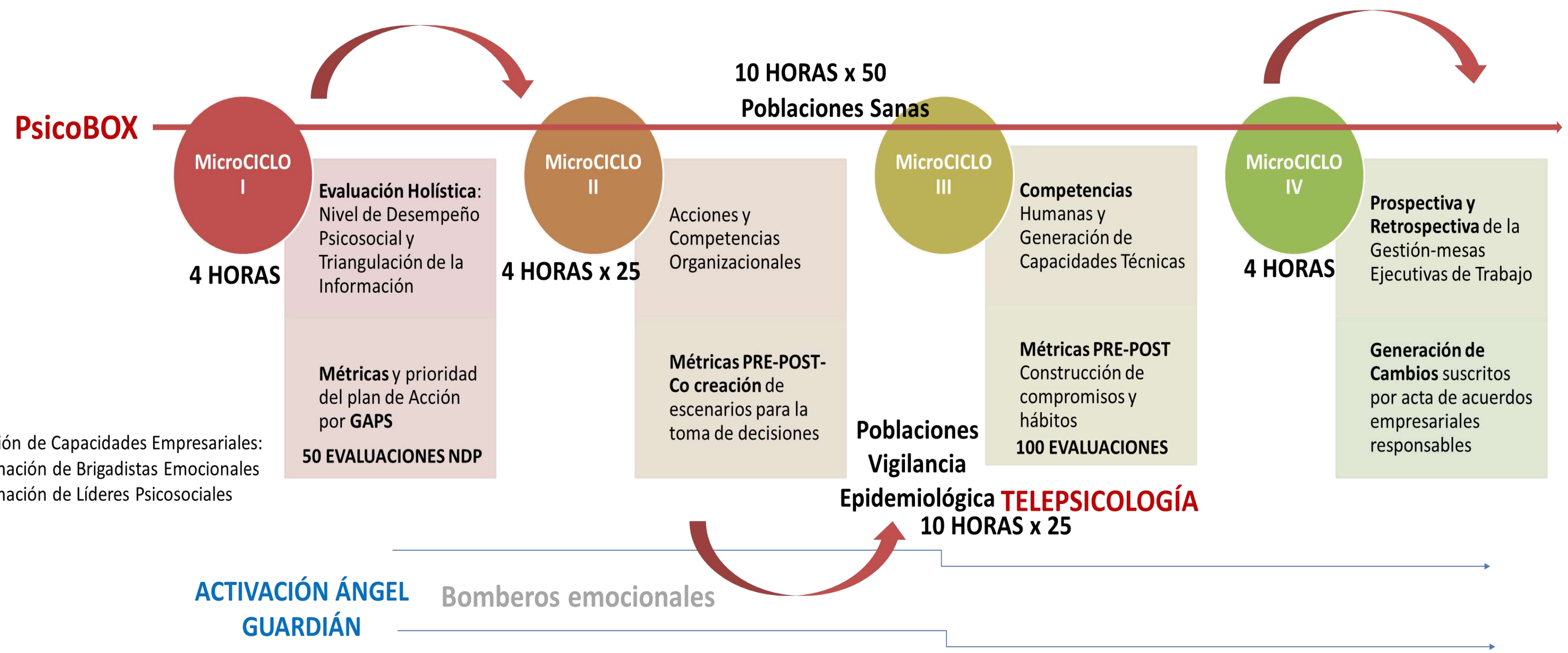


# ¡POSITIVAMENTE MÁS!

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

[Nuestras herramientas](#)

# IMPLEMENTACIÓN PROYECTOS EMPRESARIALES



- Generación de Capacidades Empresariales:
- Formación de Brigadistas Emocionales
  - Formación de Líderes Psicosociales

# Programas de implementación

## Promoción y Prevención

- ✓ Prevención del Acoso Laboral, Sexual y de Género
- ✓ Equidad e Igualdad dentro de los SG-SST
- ✓ Gestión de la Fatiga
- ✓ Liderazgo Inspirador y Empoderador
- ✓ Resiliencia Organizacional
- ✓ Inteligencia Emocional



## Vigilancia Epidemiológica

- ✓ Prevención de la Ideación Suicida en el Ámbito Laboral
- ✓ Manejo de la Ansiedad y la Depresión
- ✓ Prevención del Consumo de Sustancias psicoactivas




**POSITIVA**  
 COMPAÑÍA DE SEGUROS



**Documento Técnico**

**Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión**

**Positivamente más**


 Positiva Prevención


**COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA**


**POSITIVA**  
 COMPAÑÍA DE SEGUROS

**GUIA DEL EMPLEADOR**

Programa para el fortalecimiento del Liderazgo Consciente



**Positivamente más**


 Positiva Prevención


**COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA**


**POSITIVA**  
 COMPAÑÍA DE SEGUROS

**CARTILLA para el trabajador**



**Programa para el fortalecimiento del Liderazgo Consciente**

**Positivamente más**


 Positiva Prevención


**COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA**





Ahora un ejercicio .....

## Quieres conocer tu nivel de afectación emocional?

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



### **Solución 1**

Trabajando juntos en los determinantes laborales, podremos impactar de manera positiva en la salud mental de los trabajadores.

### **Solución 2**

Gestionando la salud psicosocial genera mejoras en la productividad y bienestar de nuestros trabajadores

### **Solución 3**

Con la participación activa a todo nivel de la organización se logra construir un lugar seguro y mentalmente sano.

### **Solución 4**

Los resultados a corto plazo motivan la implementación de acciones a largo plazo.



# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

# TOLIMA MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



# Roberto Machado

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



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



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



+57 350 8492513

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



 *Roberto Machado*





# 36.

## Comunidad Nacional de Conocimiento en Felicidad y Conciencia por la Vida

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



### Experto técnico de la comunidad:

**ROBERTO JOSÉ MACHADO RIVERO:**

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

**ANEXOS:**



**44**

Material complementario



**51**

Memorias



**52**

Videos

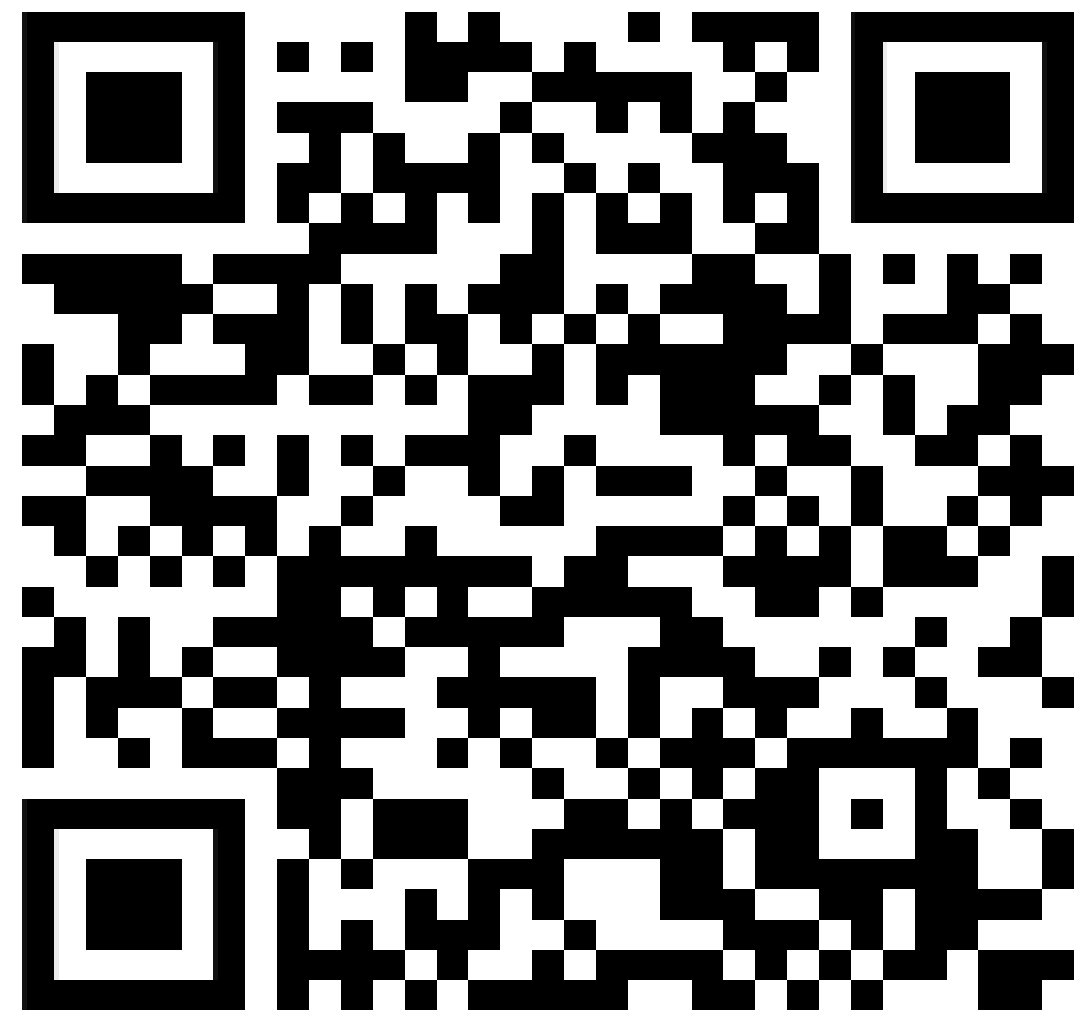
**INGRESA A:**

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



**73**

**Acciones educativas ejecutadas:**  
Ruta del conocimiento 2021-2024.



**INGRESA A:**

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



# Ruta del conocimiento



# Ruta del conocimiento





# IMPORTANCIA

1

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

2

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

3

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



# IMPORTANCIA

4

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

5

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

# NORMATIVIDAD

## Resolución 2646

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

2008

2012

2015

## Decreto 1072

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

## Ley 1562

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

# NORMATIVIDAD

## **Resolución 1111**

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

2017

2019

## **Resolución 0312**

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



# NORMATIVIDAD



## **Resolución 0312 de 2019 (actualizada en 2021)**

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



## **Decreto 1174 de 2020**

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



## **Resolución 0423 de 2020**

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



# NORMATIVIDAD



## **Ley 2069 de 2020**

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



## **Resolución 256 de 2022**

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



# PROBLEMÁTICAS ACTUALES

## Estrés Laboral y Agotamiento

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

## Desconexión Emocional

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

## Falta de Reconocimiento

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

## Desequilibrio entre Vida Laboral y Personal

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

## Entornos Laborales Tóxicos

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



# DESAFÍOS



## Implementación de Programas de Bienestar

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

## Medición del Bienestar de los Colaboradores

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

## Adaptación a Nuevas Formas de Trabajo

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

# DESAFÍOS



## Inclusión y Diversidad

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

## Capacitación Continua en Bienestar

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

## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES



### Implementar Programas de Gestión del Estrés

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

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



### Fomentar la Conexión Emocional

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

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



### Establecer Sistemas de Reconocimiento y Retroalimentación

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

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





## RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES



### **Promover el Equilibrio entre Vida Laboral y Personal**

**Solución:** Ofrecer horarios flexibles y programas de bienestar.

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



### **Mejorar el Ambiente de Trabajo**

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

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

# Ejercicio Mindfulness





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

**Introducir una pausa diaria de bienestar:**

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

**Compartir esta práctica con el equipo:**

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



# ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Te invitamos a conocer:

# Posipedia

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



Virtuales



*(Objetos virtuales)*



Artículos



Cartillas  
Guías



Audios



Mailings



Juegos  
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA