

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024



CALDAS 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

**Eres una luz que guía,
inspira y transforma.
Nunca dejes de brillar.**

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





SIGUENOS
EN NUESTRAS REDES SOCIALES
@Positiva.prevencion
@SoyRobertoMachado




positiva.prevencion





3.369
publicaciones

18,3 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...

+o


Eventos


Salud mental


Tips


Alissta


CCL




soyrobortomachado






2.003
publicaciones

105 mil
seguidores

3.524
seguidos

Roberto Machado
 soyrobortomachado
 Figura pública
 ✨ Te ayudo a clarificar tus metas
 😄 Laughter Yoga ambassador
 🌍 (+12 países) | Conferencias, Capacitaciones, Talleres y Coaching Personal/Empresarial
 Ver traducción
 🔗 robertomachado.co y 1 más

📄 Perfil de Facebook

Seguir

Mensaje

Contacto

+o

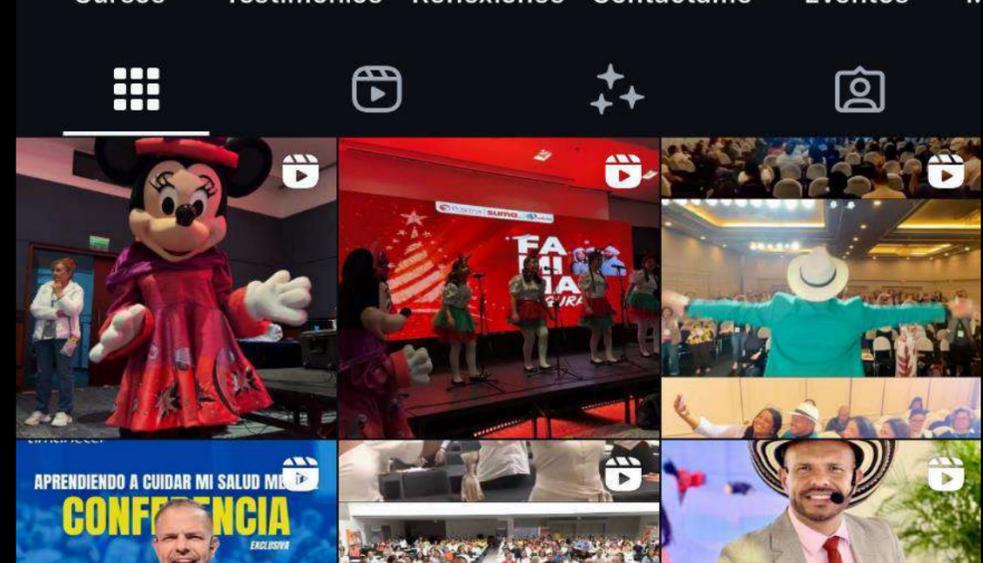

Cursos


Testimonios


Reflexiones


Contáctame


Eventos



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:
Hotel Termales de Otoño - Auditorio Arturo Gallego

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, acciones estratégicas, logros y cobertura - presentación del equipo Sucursal Caldas

Responsable:
Dra. Claudia Janeth Cortes Jimenez

9:00 a.m - 9:20 a.m.

Conferencia 3

Experiencia exitosa y lección aprendida (empresa Cerro Prieto Colombia S.A.S).

Responsables:
Dra. Kelly Vanessa López Ramírez

9:20 a.m. - 9:55 a.m.

Conferencia 4

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

Responsable:
Dr. Jesús Palomino Cervantes

9:55 a.m. - 10:30 a.m.

Conferencia 5

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

Responsable:
Dra. María Patricia Canney Villa

10:30 a.m. - 10:40 a.m.

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

10:40 a.m. - 11:15 a.m.

Conferencia 6

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

Responsable:
Dr. Diego Fernando Hurtado

11:15 a.m. - 12:00 p.m.

Conferencia 7

Panel - Conversando con expertos intercomunidades Positiva Educa.

Responsable:
Dra. Luana Betsy Polo Cortés
Dr. Roberto José Machado Rivero
Dra. María Patricia Canney Villa
Dr. Diego Fernando Hurtado
Dr. Jesús Palomino Cervantes
Dr. Santiago Aristizabal Molina

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 brindado por Positiva.

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

Intervención 3 - Posiplay, concierto de la prevención.

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

Conferencia 8

Experiencia Posiplay.

Responsable:
Dr. Edgar Hernando González

1:50 p.m. - 2:25 p.m.

Conferencia 9

Ruta de soluciones a las problemáticas, necesidades y recursos técnicos en Gestión del Riesgo de Emergencias y Desastres.

Responsable:
Dr. Santiago Aristizabal Molina

2:25 p.m. - 2:35 p.m.

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

2:35 p.m. - 3:10 p.m.

Conferencia 10

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

Responsable:
Dra. Luana Betsy Polo Cortés

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

Conferencia 11

Experiencia exitosa y lección aprendida (Empresa Realtur S.A).

Responsable:
Dr. Jhonatan Giraldo Perez

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

Conferencia 12

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

Responsable:
Dr. Roberto José Machado Rivero

3:50 p.m. - 4:00 p.m.

Cierre de la jornada educativa:

Gerente de la Sucursal Caldas:
Dra. Maritza Cortes Manrique

Administradora de Riesgo de la Sucursal Caldas: Dra. Claudia Janeth Cortes Jimenez

4:00 p.m.

Intervención 4 - Posiplay, concierto de la prevención.

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





ENCUESTA DE SATISFACCIÓN



HAZ TU PREGUNTA AL EXPERTO

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024



CALDAS MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

REFERENCIACIÓN DEPARTAMENTAL DE LA ACCIDENTALIDAD, ACCIONES ESTRATÉGICAS Y LOGROS





Claudia Yaneth Cortes Jimenez

PERFIL PROFESIONAL:

Enfermera Especialista en Salud Ocupacional de la Universidad de Antioquia, Especialista en Gerencia de Talento Humano de la Universidad de Manizales

Correo: claudiajaneth.cortes@positiva.gov.co

Contacto: 3184870076



OBJETIVO GENERAL

Brindar una visión general de la Accidentalidad y Enfermedad Laboral en Caldas y las Estrategias implementadas y logros.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

 **Presentar el crecimiento de Positiva ARL en Caldas.**

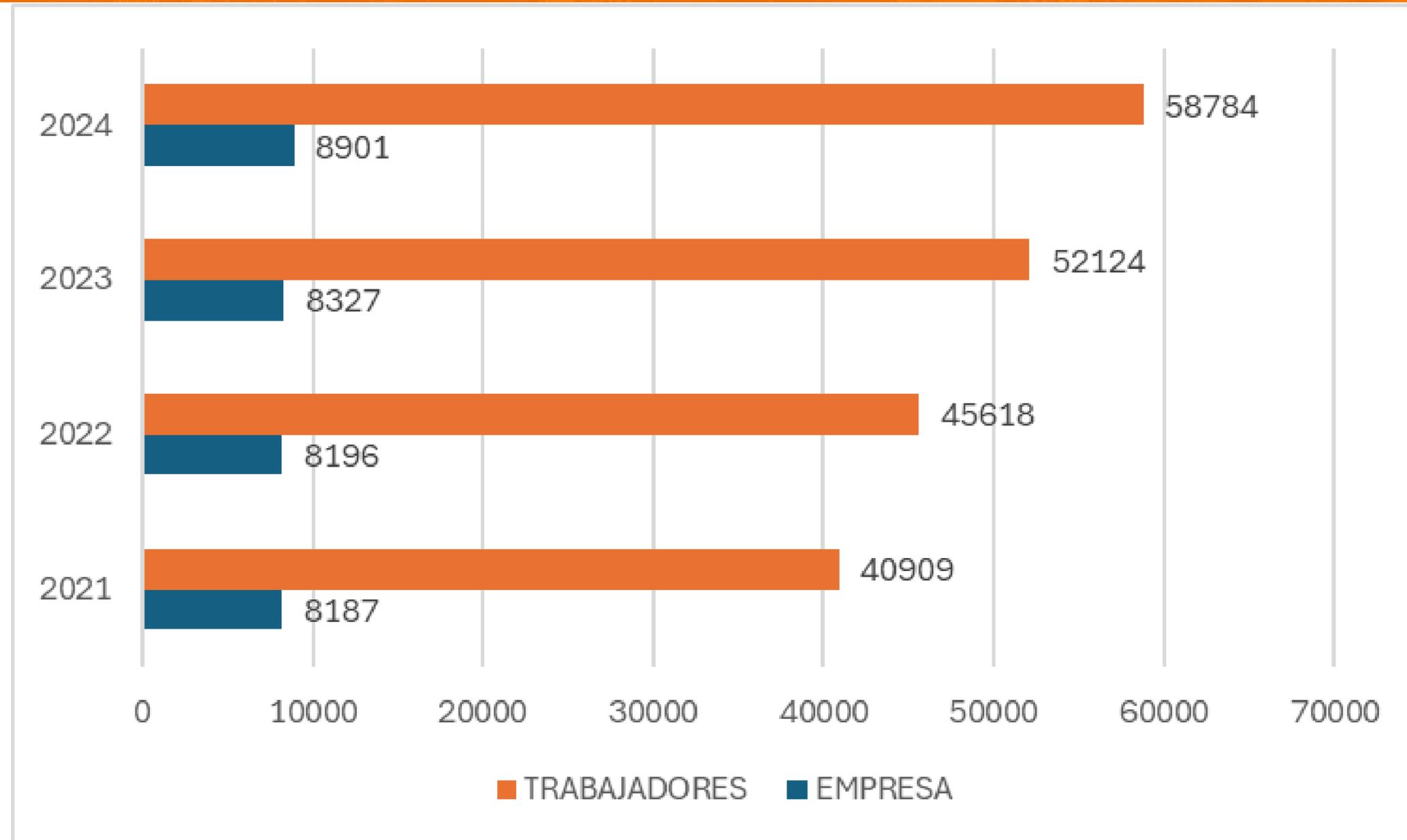
 **Socializar datos sobre la Accidentalidad y Enfermedad Laboral en Caldas.**

 **Socializar las estrategias de intervención para la reducción de la siniestralidad en Caldas.**

 **Generar un compromiso de los asistentes en las acciones para el 2025.**



CRECIMIENTO DE EMPRESAS Y TRABAJADORES DE LA SUCURSAL





LUZ EUGENIA TAMAYO GALLEGO

PERFIL PROFESIONAL:

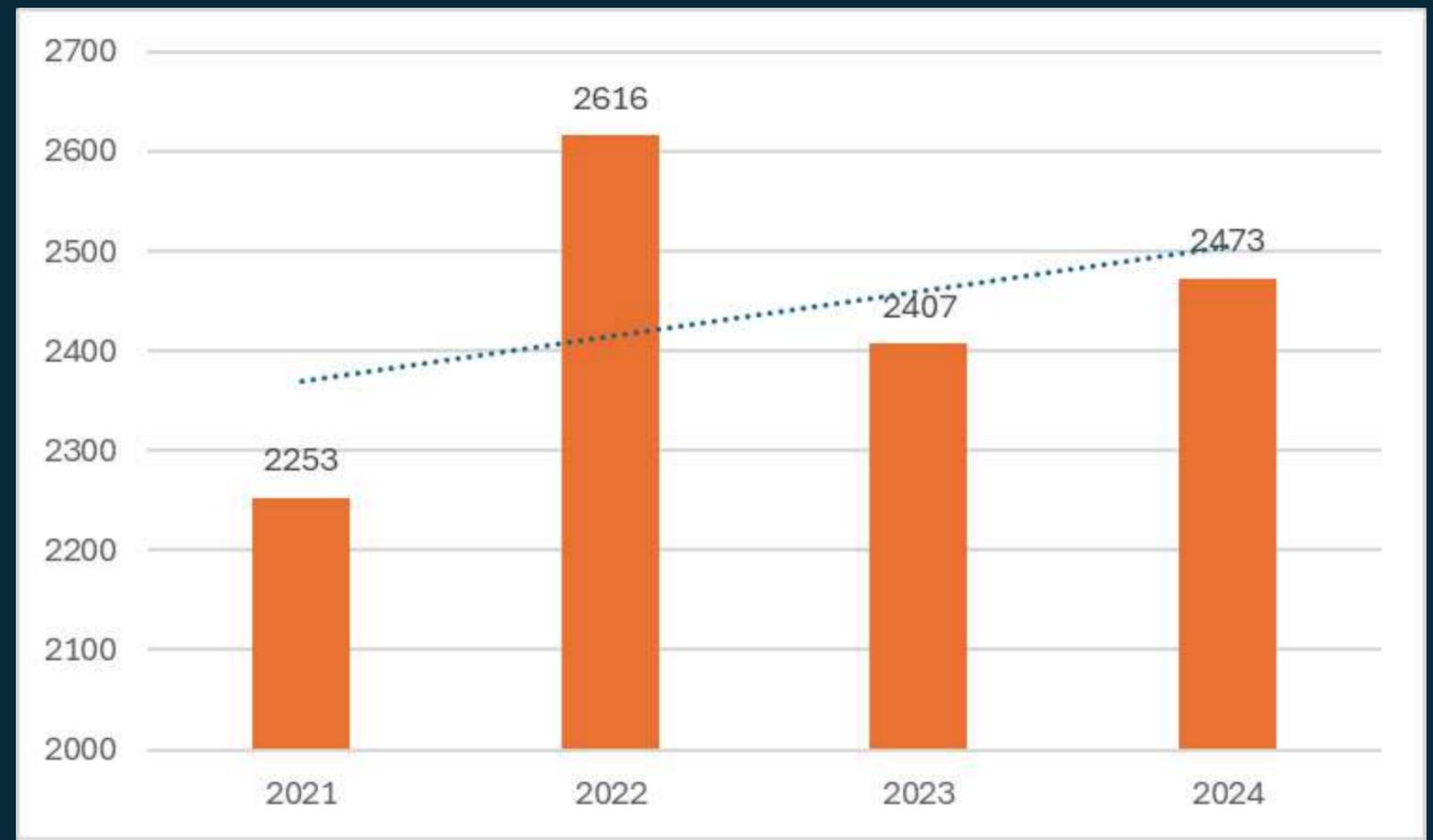
Fonoaudióloga Especialista en Gerencia de Salud Ocupacional de la Universidad Autónoma de Manizales.

Correo: luzeu.tamayo@positiva.gov.co

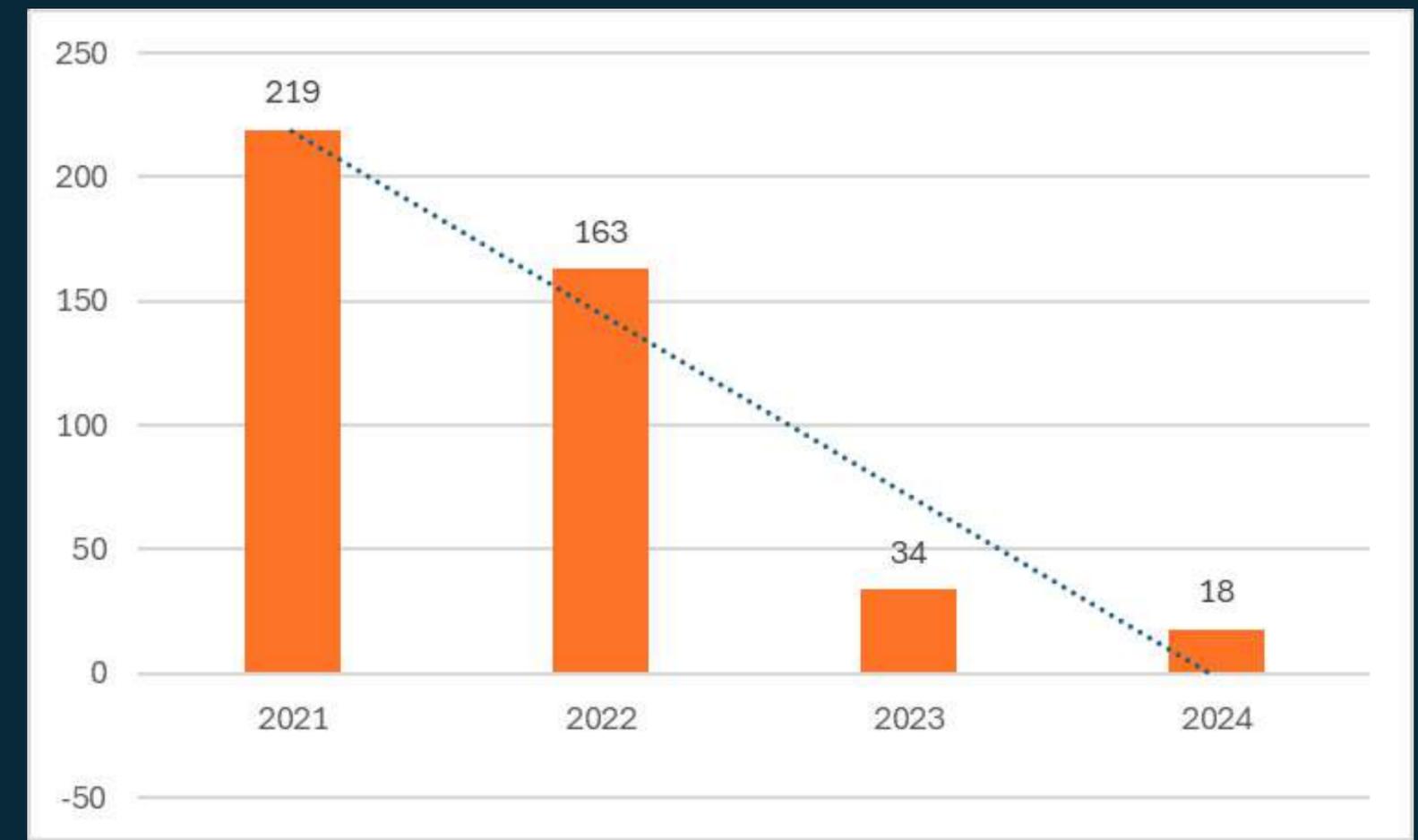
Contacto: 3218117781

COMPORTAMIENTO AL Y EL

N° AT REPORTADOS CALIFICADOS 2021 – 2024

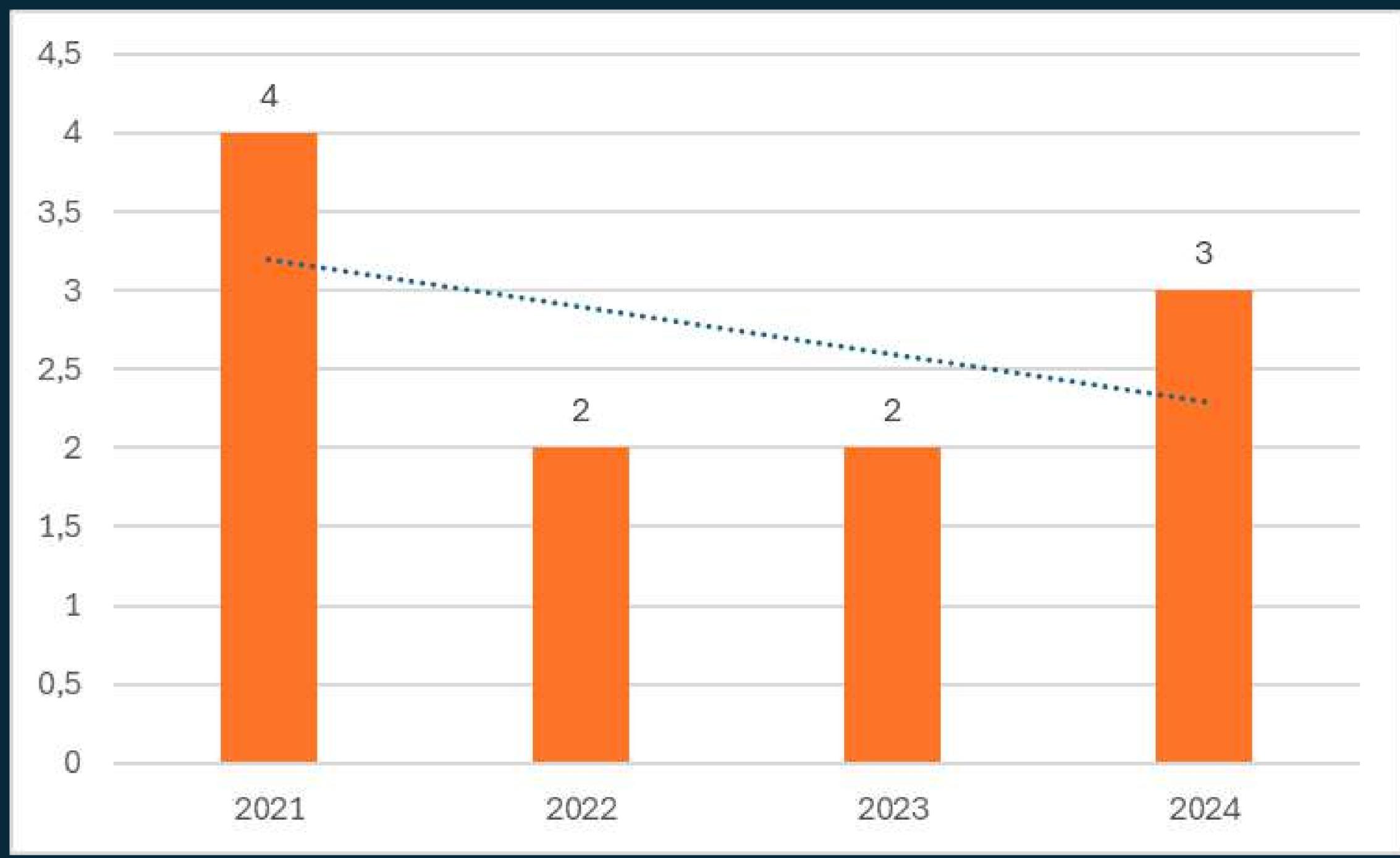


N° EL CALIFICADOS 2021 – 2024



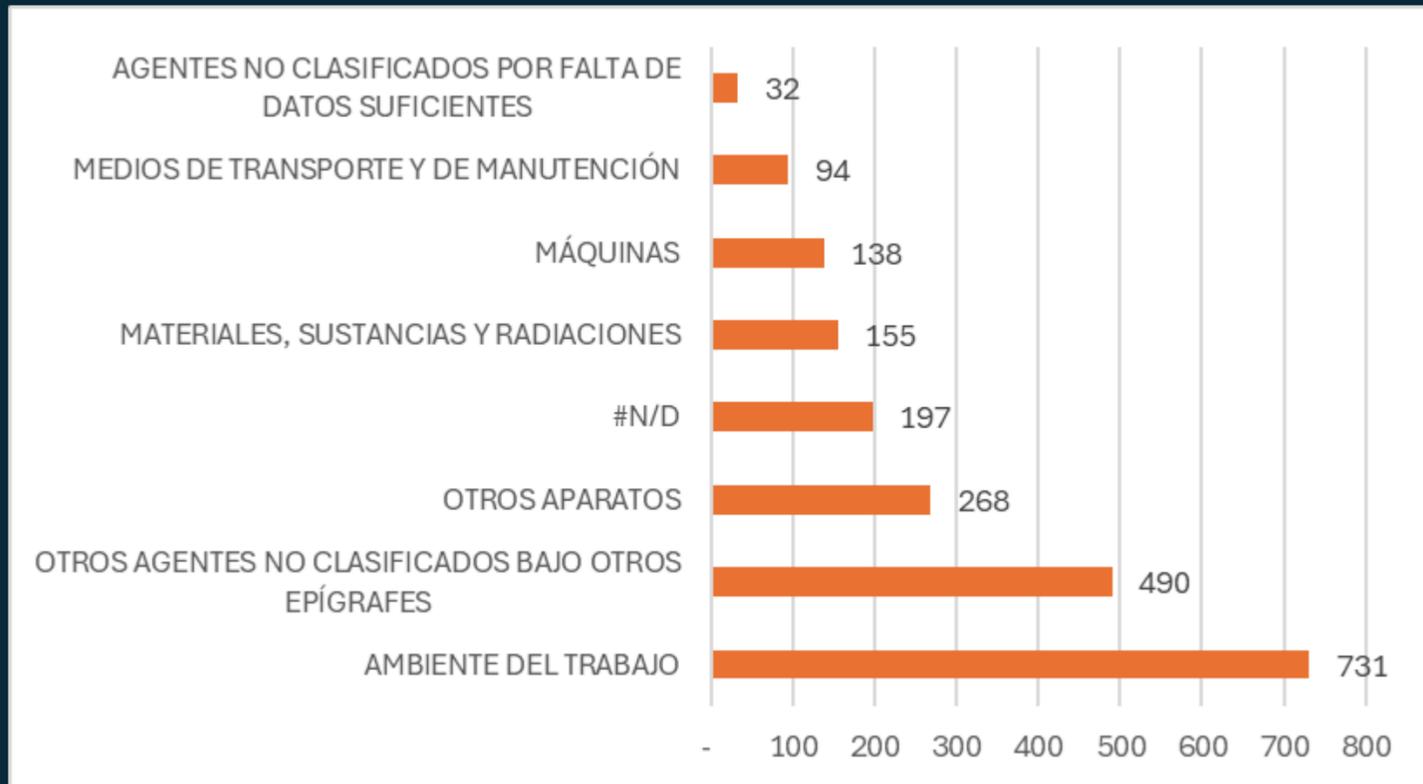
Fuente aplicativo simple

N° AT MORTAL CALIFICADOS 2021-2024



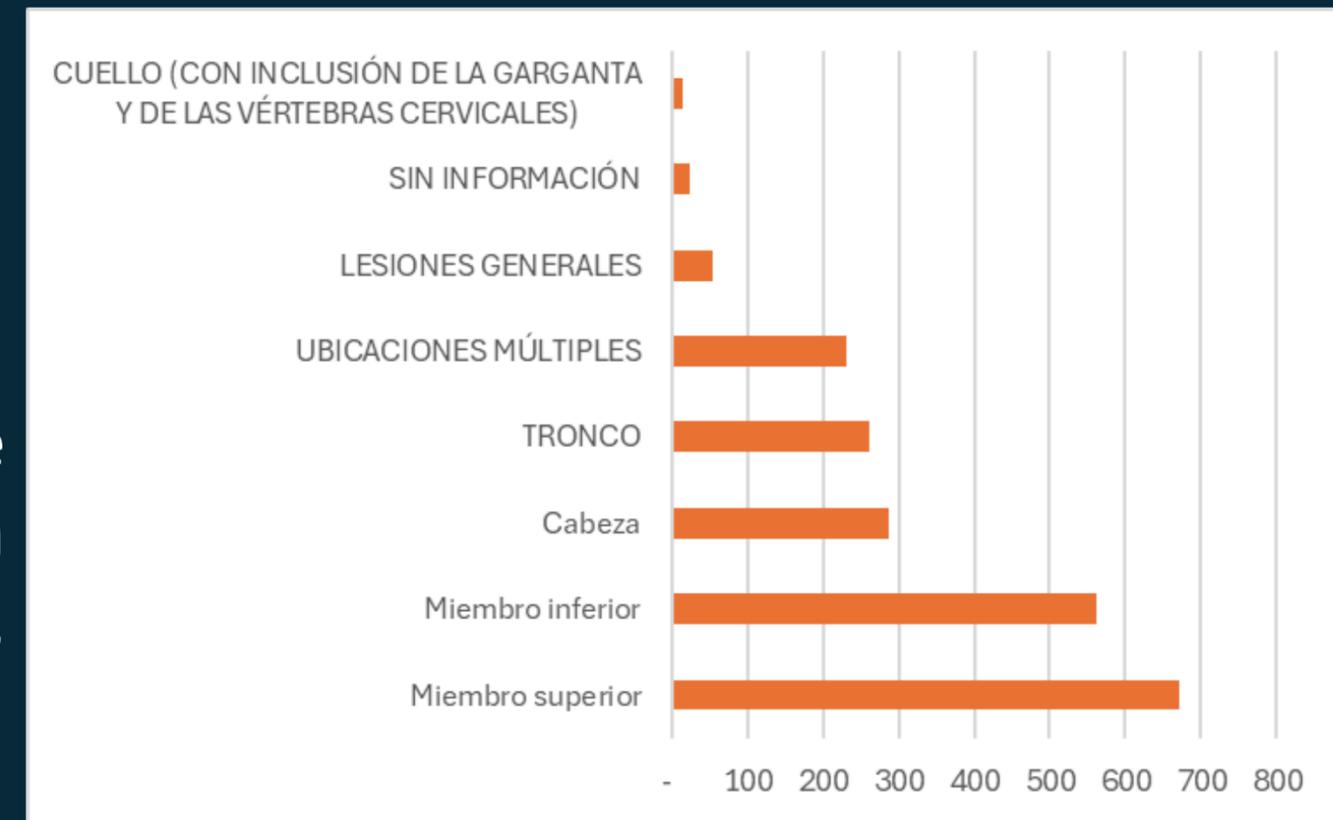
CARACTERIZACION

Agente



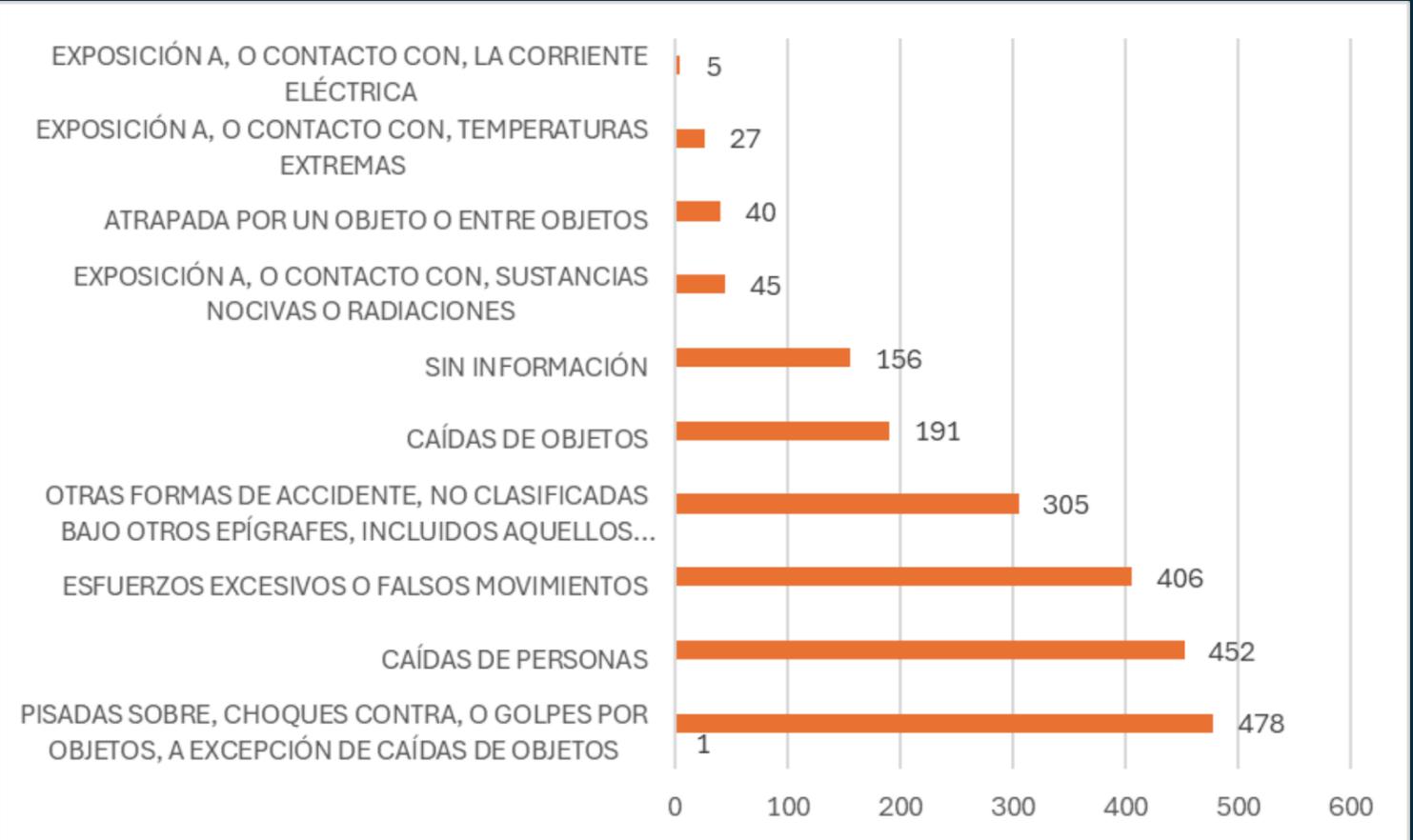
Los agentes con mayor participación a corte de septiembre 2024 corresponden a ambiente de trabajo con 35%, otros agentes 23%, otros aparatos 12%

Parte del cuerpo afectada



Las partes del cuerpo con mayor participación a corte de septiembre 2024 corresponden a miembros superiores con 31%, seguido de miembros inferiores con 26%, cabeza 13%, tronco 12% y ubicaciones múltiples 10%

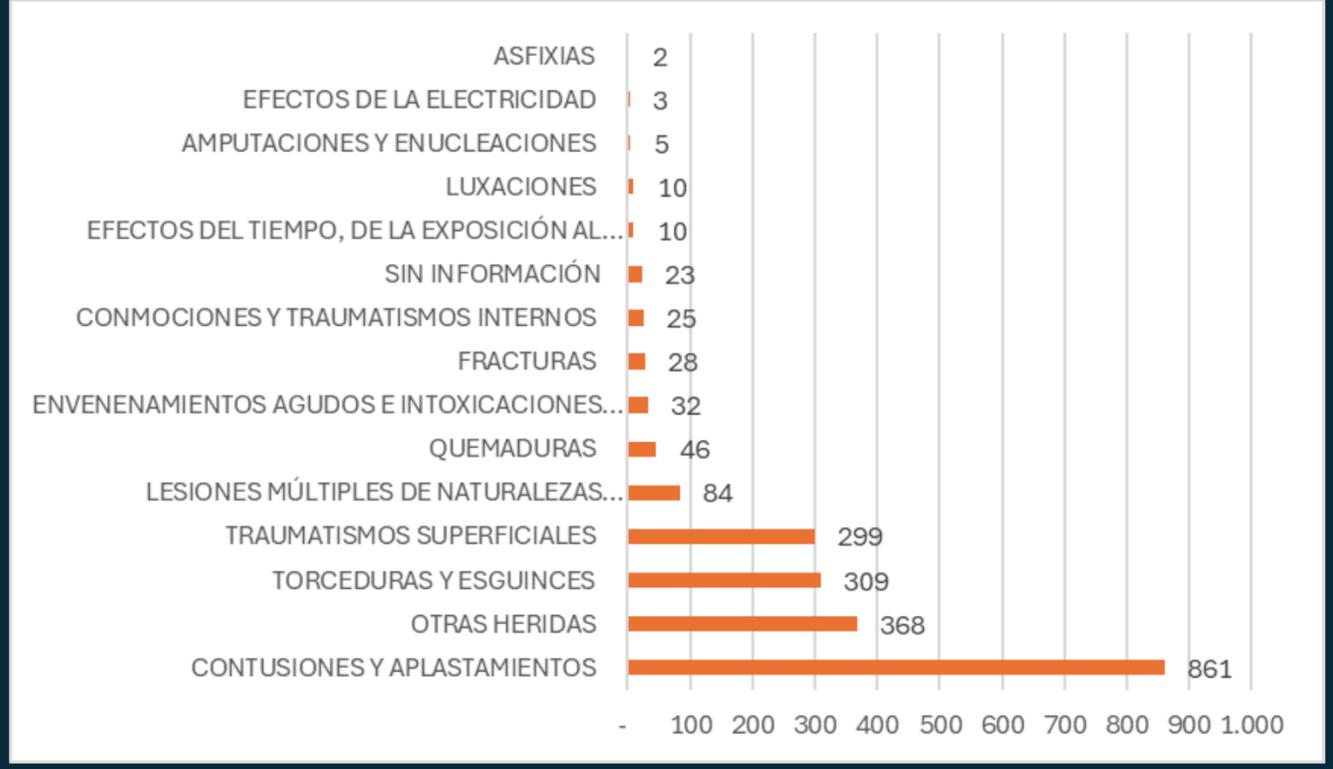
Mecanismo



Los mecanismos con mayor participación a corte de septiembre corresponden a pisadas choques con 22%, caída de personas con 21%, esfuerzos excesivos o falsos movimientos 21% y otras formas de accidente 14%

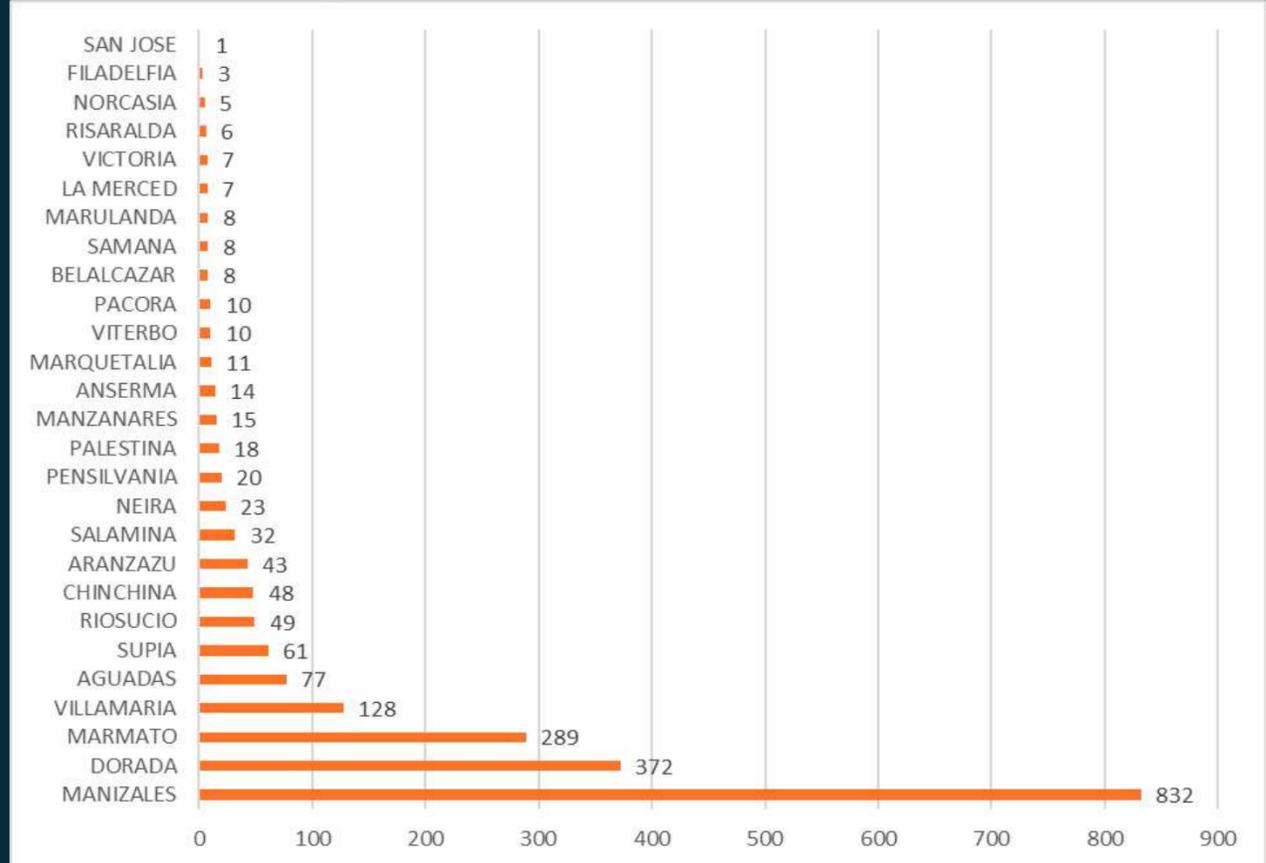
Los tipos de lesiones con mayor participación a corte de septiembre 2024 corresponden a golpes y contusiones con 40%, heridas con 17%, torcedura y traumatismos superficiales con 14%

Tipo de lesión



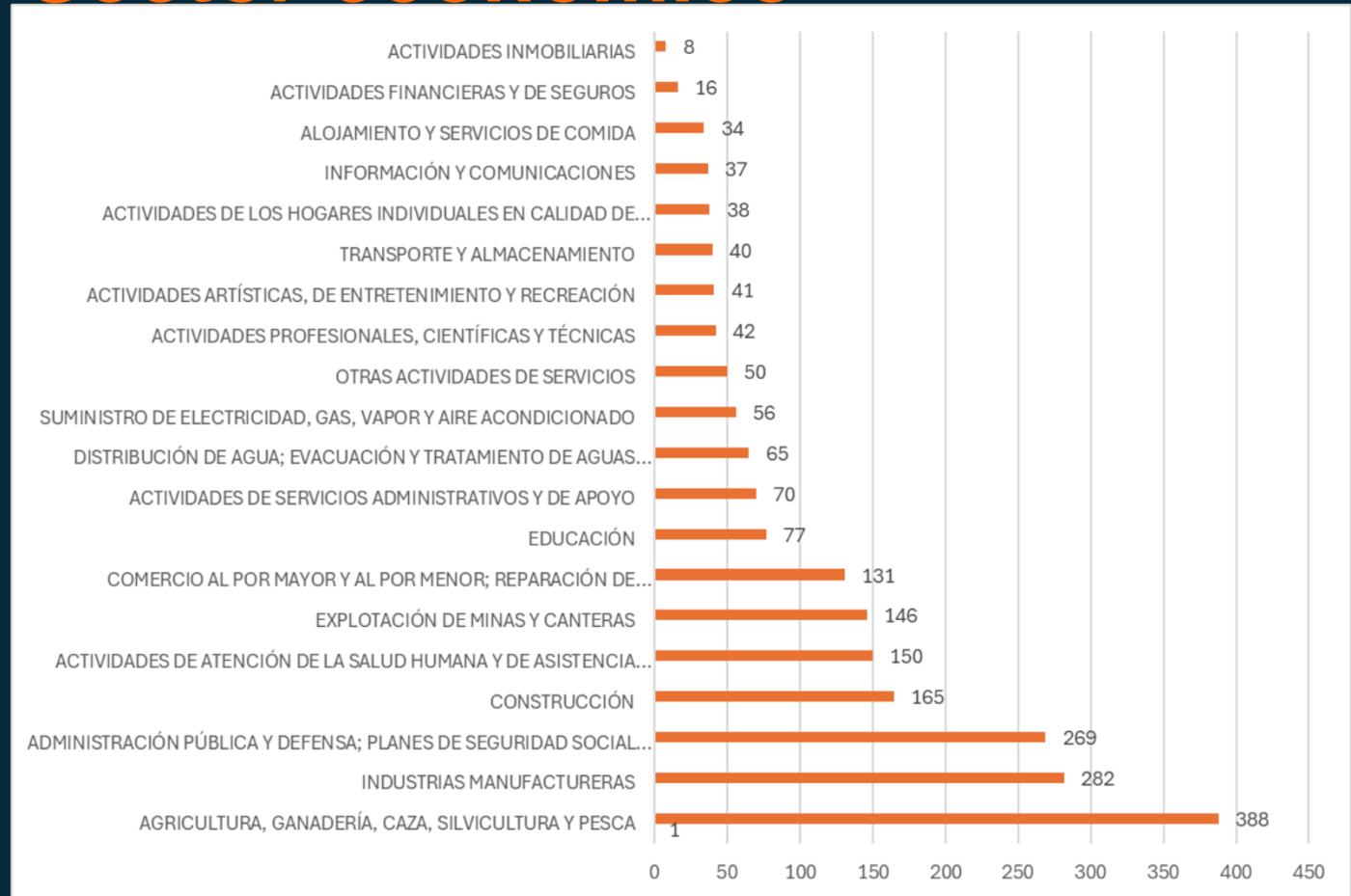
ACCIDENTALIDAD POR MUNICIPIO Y SECTOR ECONOMICO

Municipio



El municipio con mayor reporte de accidentes es Manizales con 39% , seguido por La Dorada 17%, Marmato con el 13% y Villamaría con el 6.1 % a corte de Septiembre 2024.

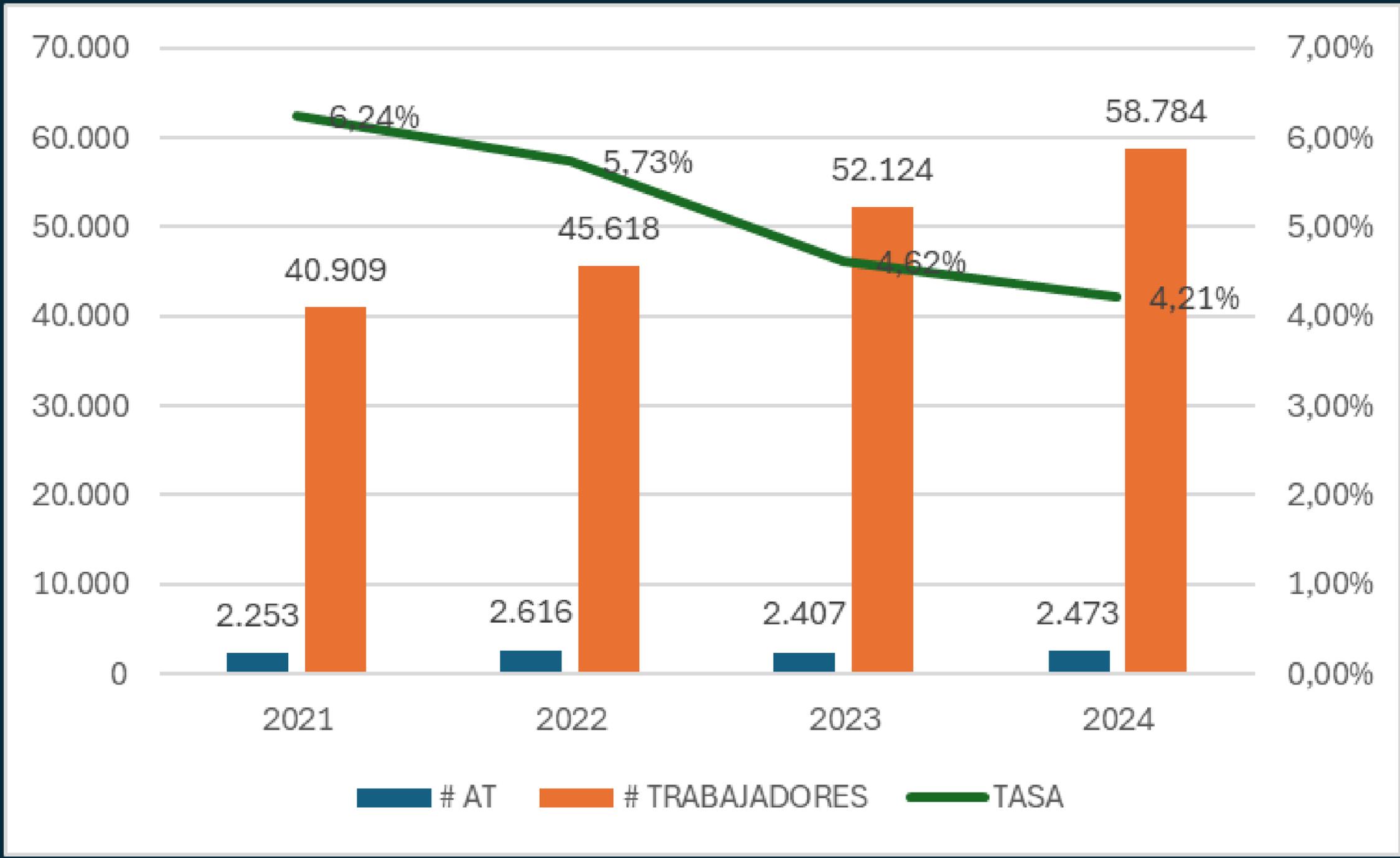
Sector económico



El sector económico con mayores reportes de accidentes es Agricultura y Ganadería con el 18% , seguido por Industrias Manufactureras con el 13%, administración pública 12% y construcción 7% a corte de septiembre 2024.

Fuente: https://observatorio.positiva.gov.co/accidentes_int

Comparativo Tasas Accidentalidad



ESTRATEGIAS EN PYP SUCURSAL CALDAS

RUTA NARANJA

SUBREGIÓN	MUNICIPIOS
ALTO ORIENTE	Manzanares, Marquetalia, Pensilvania
CENTRO SUR	Manizales, Chinchina, Pálestina, Villamaria,
MAGDALENA CALDENSE	Victoria , Norcasia, Samana, La Dorada
NORTE	Neira, Aranzazu, Salamina, Pácora, Aguadas
OCCIDENTE ALTO	La Merced, Filadelfia, Rio Sucio, Supia
OCCIDENTE BAJO	Viterbo, Anserma, Belalcazar, San José de Caldas , Risaralda

- **Feria del Saber.**
- **Estructuras Colapsadas.**
- **Evento de Minería.**
- **Comites tecnicos de control de accidentalidad en empresas siniestras.**



EVENTOS MASIVOS LINEA EDUCA

- FERIA de Transformacion digital.
- Ludoprevención Nivel 1.
- Ludoprevencion Nivel 2.
- Comites de Convivencia Laboral.
- Conversando con el expert en Copasst.
- Campamento de Brigadas de emergencia.
- Gestion de Riesgo en SST.
- Jornadas de Inmersion en sectores de alta accidentalidad.



EVENTOS ESTRATEGIA GRAN MIPYME



- **Gestión del Riesgo en Marmato Caldas con la OISS.**
- **¿Cómo abordar la accidentalidad en el sector agro?**
- **¿Cómo abordar la accidentalidad en el sector MANUFACTURA, INDUSTRIAL Y CONSTRUCCIÓN?**
- **ENTRENAMIENTO TEÓRICO PRÁCTICO DE BRIGADAS DE EMERGENCIA**
- **Capacitación en Seguridad Vial en Cámara Comercio de Dorada.**
- **Capacitación en plan de emergencias, primeros auxilios y control del fuego en Cámara Comercio de Dorada.**



Capacitación en Seguridad Vial en Diócesis Dorada.

Capacitación en RCP en la Diócesis de La Dorada.

Capacitación en el Sistema Globalmente Armonizado en alianza con la UNAD en La Dorada.

Capacitación en el Sistema Globalmente Armonizado en Manizales.



ALIANZAS:

- **Ministerio de Minas y Energia.**
- **Ministerio del Trabajo.**
- **Gobernacion de Caldas.**
- **Alcaldia de Manizales.**
- **Dirección Territorial de Salud de Caldas:**
 - **Plan estrategico de Seguridad Vial para los hospitales de Caldas**
 - **Plan de Emergencias.**
 - **Socializacion de estrategia Positivamente Mas.**
- **Universidad Nacional a distancia.**
- **Alcaldía del Municipio de Aguadas Caldas.**
- **Camara de Comercio de la Dorada.**
- **Cosesst.**
- **Comite Local de SST Manizales, Aguadas, marquetalia, Filaldefia.**
- **OISS.**
- **Diocesis Dorada Guaduas.**

EQUIPO ESTRATEGICO SUCURSAL CALDAS



EQUIPO SUCURSAL CALDAS



EJECUTIVOS INTEGRALES DE SERVICIO



Katherine Yela
Ejecutivo Integral de Servicios
Katherine.yela@positiva.gov.co
3146336598



James Rivera Ospina
James.rivera@positiva.gov.co
3116261210



Valentina Ortiz
Valentina.ortiz@positiva.gov.co
3117004359



Faride Buitrago
Faride.Buitrago@positiva.gov.co



Javier Alberto Henao Arias
Javier.henao@positiva.gov.co
3153469877

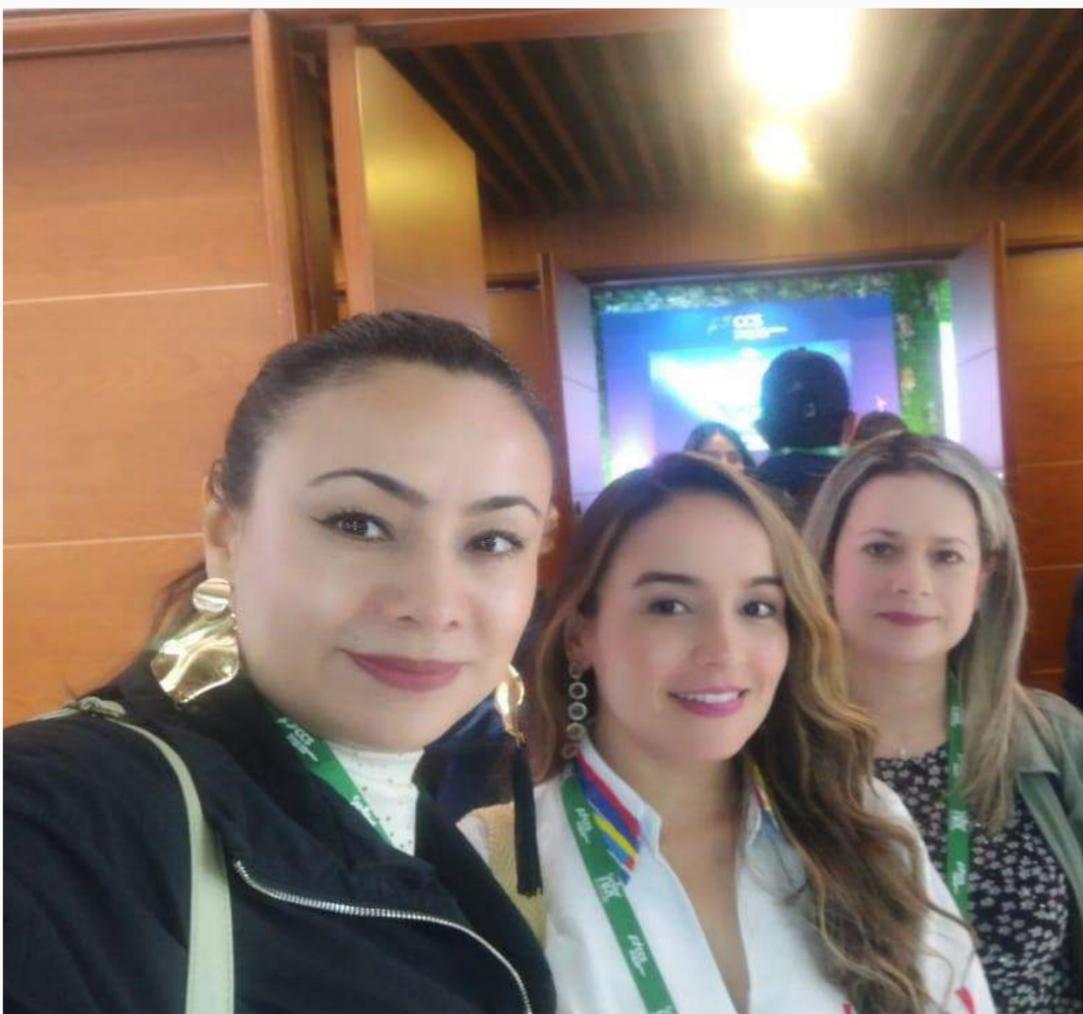
ASESORES POR PROYECTO



PROVEEDORES ESPECIALIZADOS GRAN EMPRESA



PROVEEDOR GRAN MIPYME



PROVEEDORES INTERVENCION DE ACCIDENTALIDAD



**CUAL ES TU COMPROMISO EN
SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA EL 2025?**

**TU ERES PARTE IMPORTANTE
PARA GENERAR AMBIENTES
SEGUROS Y FELICES DE
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



CALDAS MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

Jesús Palomino Cervantes



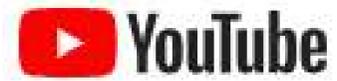
- Abogado.
- Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.
- Asesor Empresarial Legislación en Riesgos Laborales.
- Catedrático Especializaciones SST.
- YouTuber Legislación SST.
- Director “Academia Virtual JP”



jesus.palomino@hotmail.com



3106403928



posipedia



Posipedia

@Posipedia_CO • 3.08 K suscriptores • 1.9 K videos

"¡Bienvenido a Posipedia, tu fuente confiable de información sobre salud y seguridad en el ...más
posipedia.com.co y 1 vínculo más

Suscribirse

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

NORMATIVIDAD Y ACTUALIZACIONES LEGALES EN RIESGOS LABORALES

Desde 2020:

- 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 1887](#).

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

Leyes 2024

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

Ley 2381 de Julio 16 de 2024: Reforma pensional.

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

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

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

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

Resoluciones 2024

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

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

Resolución 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

Resolución 5137 de Noviembre 20 de 2024: MinTrabajo. Se adopta una adenda al Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031

Resolución 58015 de Noviembre 28 de 2024: MinTransporte. Actualiza el Sistema del Registro Nacional de Despachos de Carga

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 turismo 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)



FORMATO DE INFORME PARA ACCIDENTE DE TRABAJO DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE No. 9999999

INFORME DE ACCIDENTE DE TRABAJO DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

I. IDENTIFICACION GENERAL DEL EMPLEADOR, CONTRATANTE O COOPERATIVA

II. INFORMACION DE LA PERSONA QUE SE ACCIDENTO

III. INFORMACION SOBRE EL ACCIDENTE

IV. DESCRIPCION DEL ACCIDENTE

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 . . .**

NUEVA EPS S.A REMISIÓN DE INCAPACIDAD



Consecutivo: 7001104469
Grupo servicio: 01 - Consulta externa

Fecha Exped: 2023-06-23 07:39:51
Modalidad servicio: 01 - Intramural

Ciudad: IBAGUE

DATOS AFILIADO

Nombre	Identificación	Fecha Nacimiento	Edad
			67 Años
Tipo Cotizante	Empresa donde labora	Id Empresa	

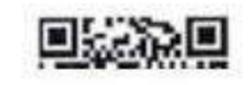
DATOS INCAPACIDAD/LICENCIA

Tipo Remision AMBULATORIA	Origen ENFERMEDAD GENERAL	Dias solicitados 15	Dias en Letra QUINCE DIAS
Diagnostico Ppal M751	Diagnostico relacionado NO REGISTRA	Fecha Inicial 2023-06-23	Fecha Final 2023-07-07
Dias Acumulados 0	Presunto Origen Comun	Incapacidad Retroactiva NO	Prorroga NO
Observacion	Causa que motiva la atención CONTROL Y REPORTE DE EXAMANES		

DATOS DEL MEDICO O IPS PRESTADOR DEL SERVICIO

Nombre profesional	Identificación	Reg. profesional	Especialidad MEDICINA GENERAL
Razon social prestador VIVA 1A IPS	ID	Ciudad prestador	REPS

NOTAS
ACLARATORIAS: Debe ingresar la identificación de la IPS. 0





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 2. Preocupación por el futuro de la SST,

RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES:

Prepararse para la Acreditación en SST.

Resolución 0312 de 2019:

Art 22: Acreditación en SST

2019

2022

2023

Resolución 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

¿Qué es el C190?

El Convenio 190 es la primera norma internacional que agrupa la igualdad y la no discriminación con la seguridad y salud en el trabajo en un solo instrumento y sitúa la dignidad humana y el respeto en su centro.

[CONOCER MÁS](#)

#RATIFICAR
C190



Organización
Internacional
del Trabajo

ONU
MUJERES

¿A quiénes cubre el Convenio 190?



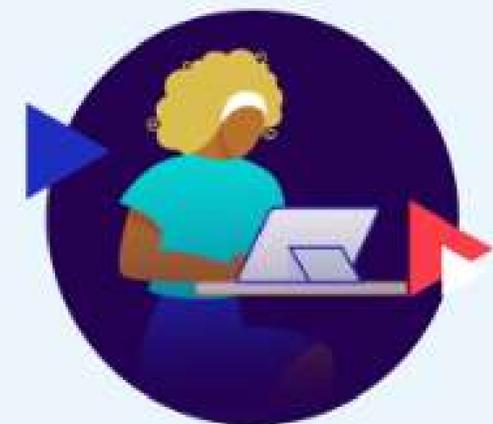
Personas asalariadas según se definen en la legislación y la práctica nacional. Todas las personas que trabajan cualquiera que sea su situación contractual.



Personas en formación, incluyendo **pasantes y aprendices**. Trabajadores/as que hayan sido despedidos.



Personas voluntarias, en búsqueda de empleo y postulantes a un empleo.



Personas que ejercen la **autoridad**, las funciones o las responsabilidades de una **persona empleadora**.



El alcance del Convenio 190

Reconociendo la naturaleza diversa y cambiante del mundo del trabajo, los instrumentos aplican a la violencia y el acoso que ocurren “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”



El lugar de trabajo físico, los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.



Los lugares donde se paga al trabajador, donde toma su descanso o donde come, donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y los vestuarios.



El alojamiento proporcionado por el empleador.



Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.



Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

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



CALDAS MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

CULTURA DE SEGURIDAD

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



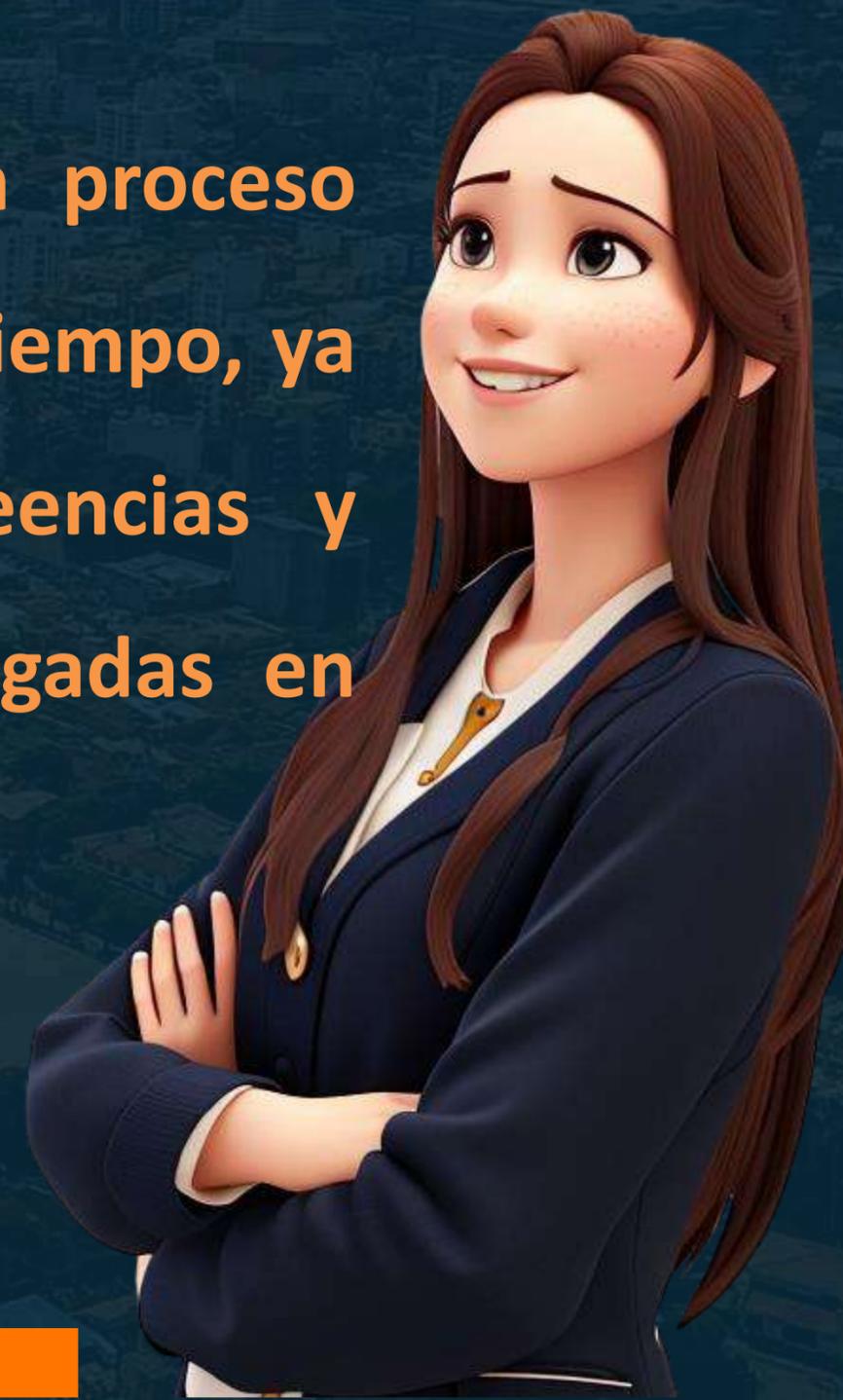
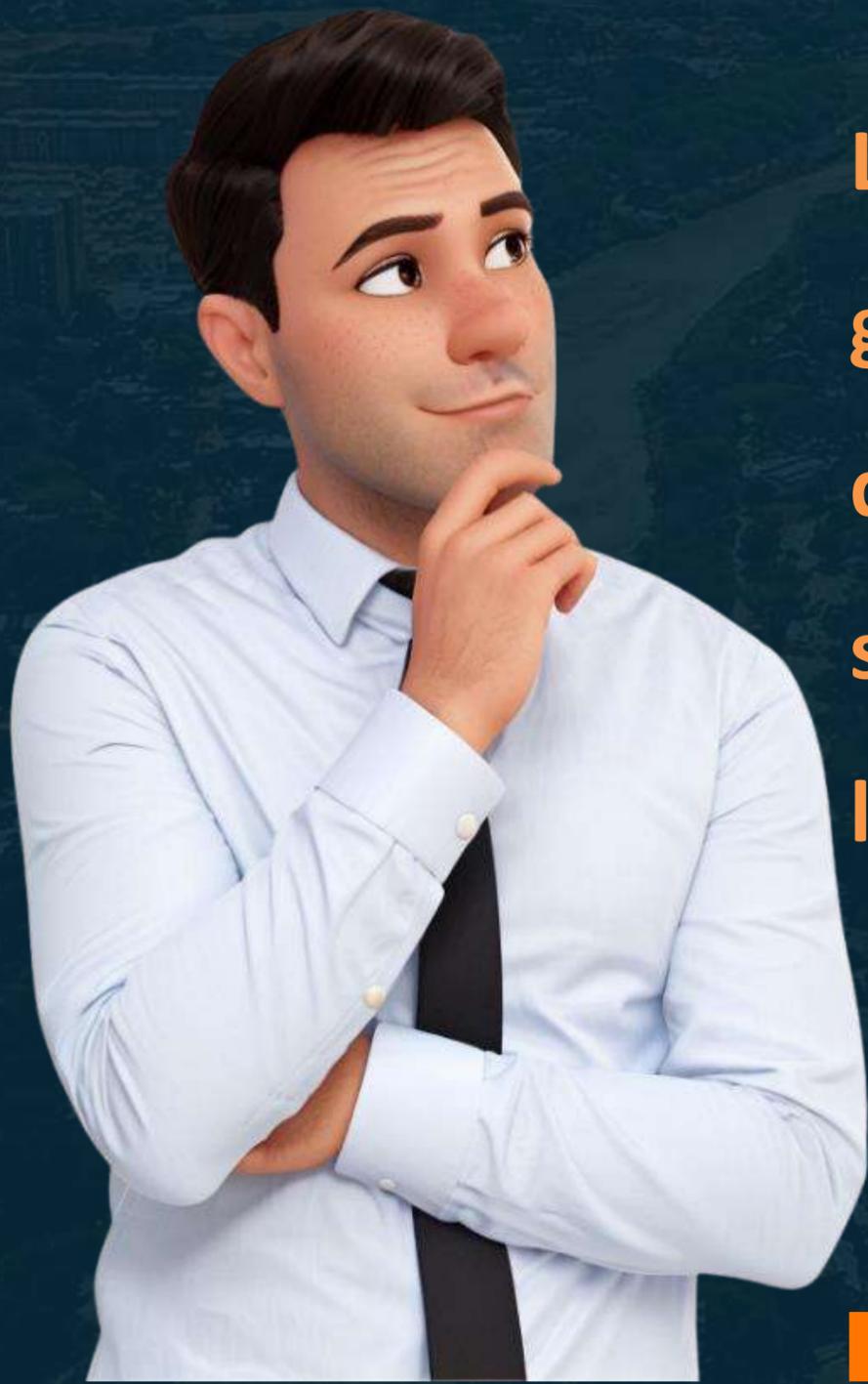


Patricia Canney Villa Consultora en Cultura

CORREO: canneyvillapatricia@gmail.com

CULTURA

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





NORMATIVIDAD:

Derecho a la vida, salud, seguridad social, intimidad, nacionalidad, identidad, educación, libertad personal, libertad de expresión, petición, libertad de conciencia e integridad física, psíquica y moral

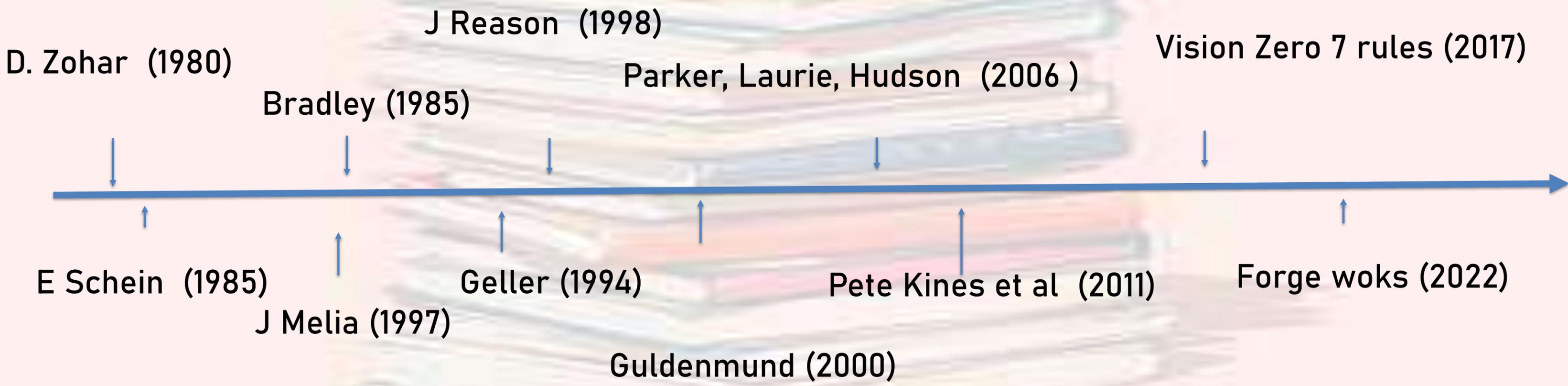
La Seguridad y Salud en el Trabajo es clave para la protección de los derechos humanos entre la población trabajadora en el mundo

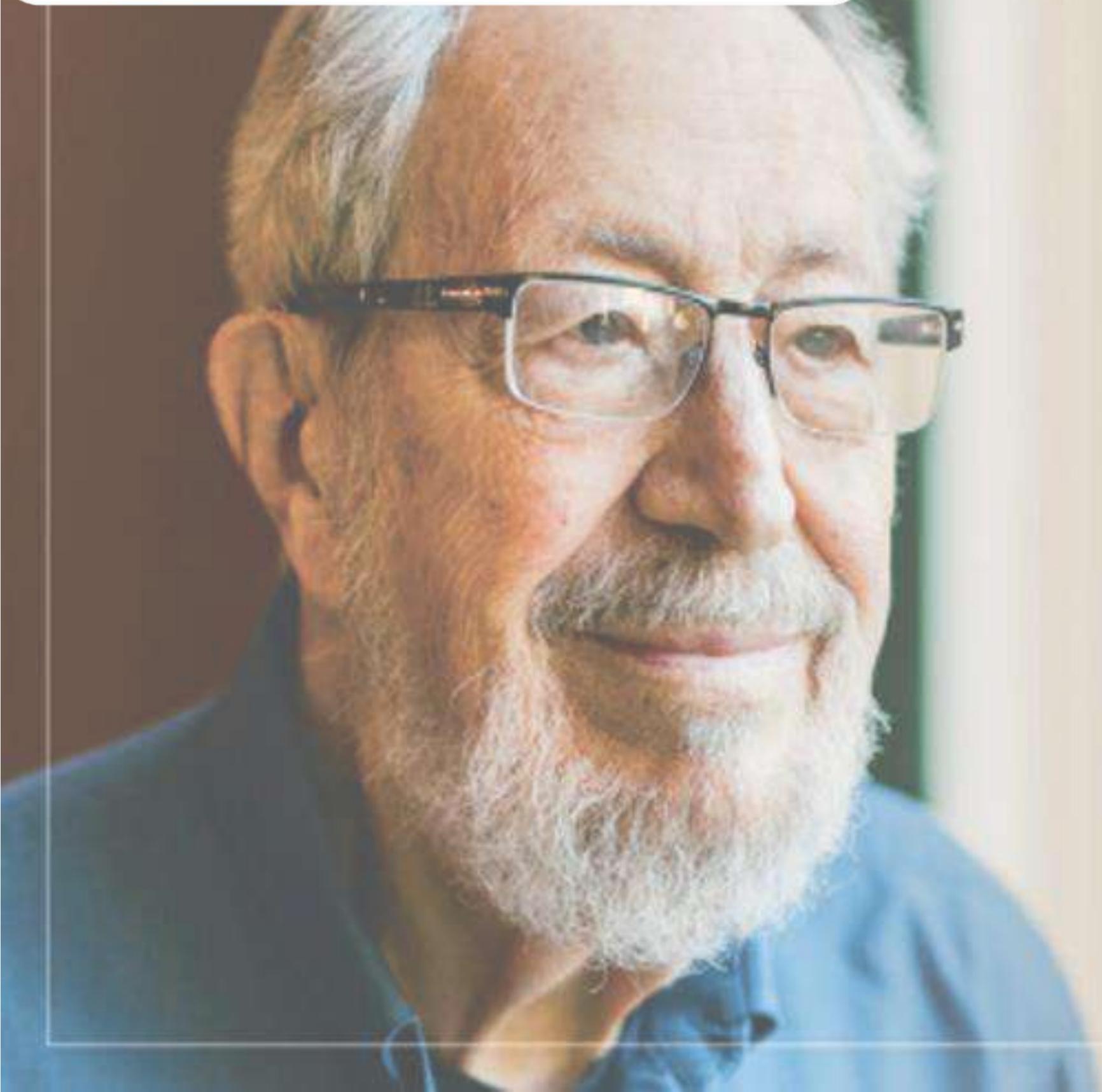
Nuclear Safety Advisory Group. (INSAG)

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

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

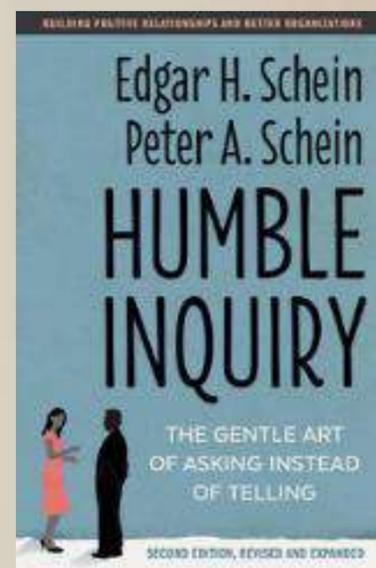
Se comenzó a hablar de cultura de seguridad después de Chernóbil. Pero no es de ahí de donde proviene el término **cultura de seguridad**.





Edgar H. „Ed“ Schein

1928–2023





"La cultura organizacional es la esencia invisible que moldea el comportamiento y las decisiones de una organización; sin una cultura sólida y bien alineada, la sostenibilidad a largo plazo es inalcanzable."

Estamos hablando de Liderazgo y Cultura

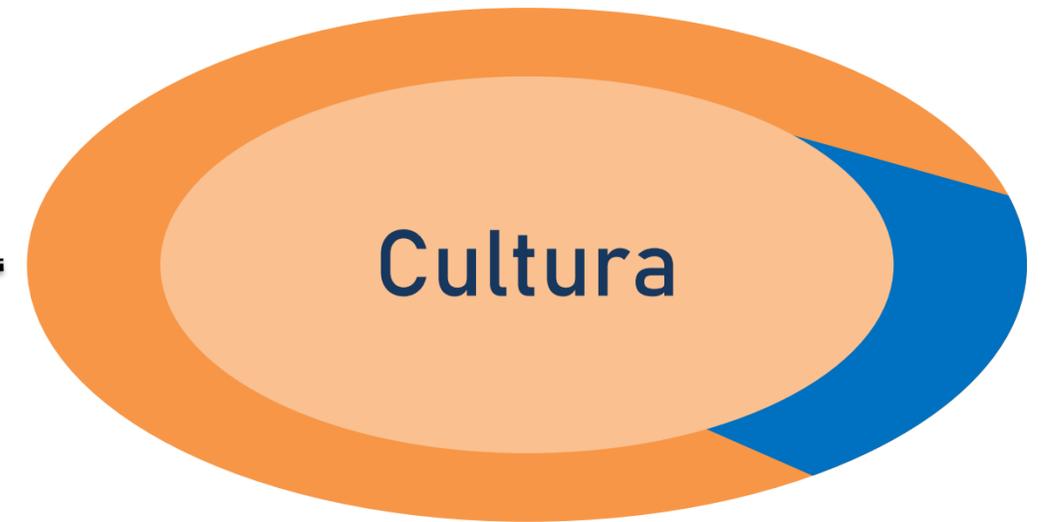
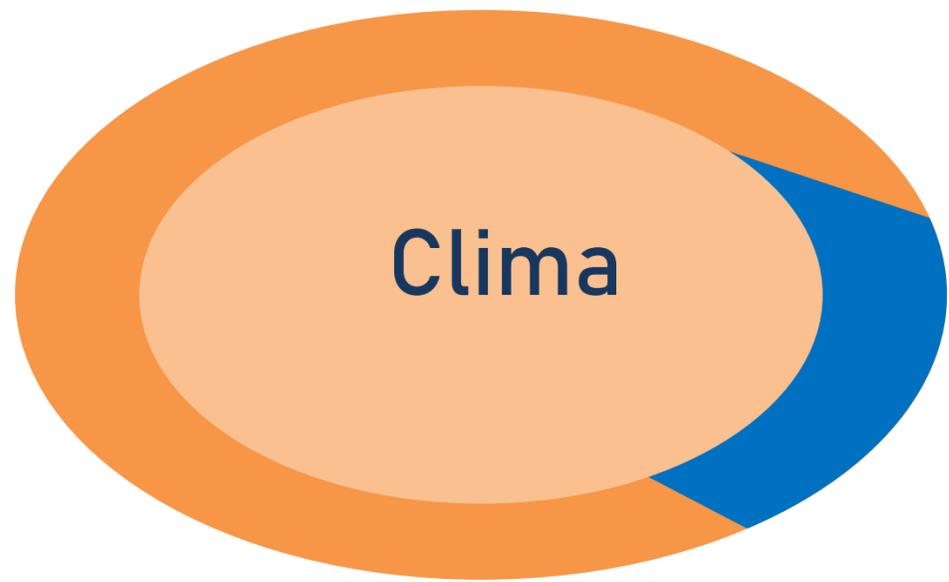
“Artefactos”: Símbolos, estructuras,
Lo que se ve, se huele, se siente ...



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

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

Niveles de cultura según Schein



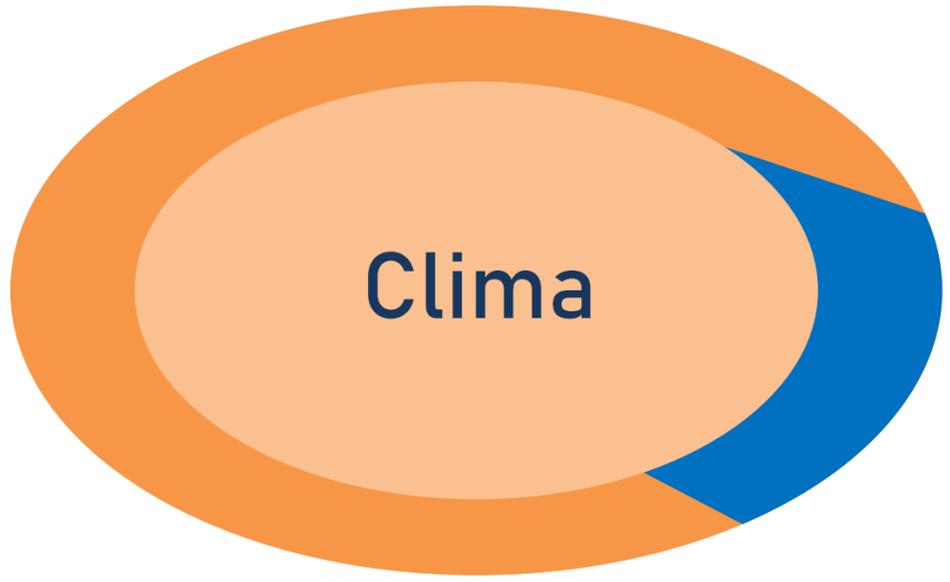
Cultura

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

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

"La cultura **no es algo que una empresa tiene, sino algo que una empresa es**; es el conjunto de supuestos, creencias y valores compartidos que influyen en cómo se hacen las cosas, aunque rara vez se expresen de forma consciente."

"La cultura es esto que está en nuestro imaginario"



“Comportamientos que surgen de la cultura”

“Percepciones sobre prácticas...”

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

“Clima es lo que podemos medir”



Dimensiones o dominios

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

Prioridad y compromiso de seguridad del grupo de trabajo.

Cultura justa, trato justo.

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

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

Aprendizaje, comunicación e innovación.

Gestión efectiva de peligros y riesgos.

Apoyo de del supervisor en la gestión de seguridad.

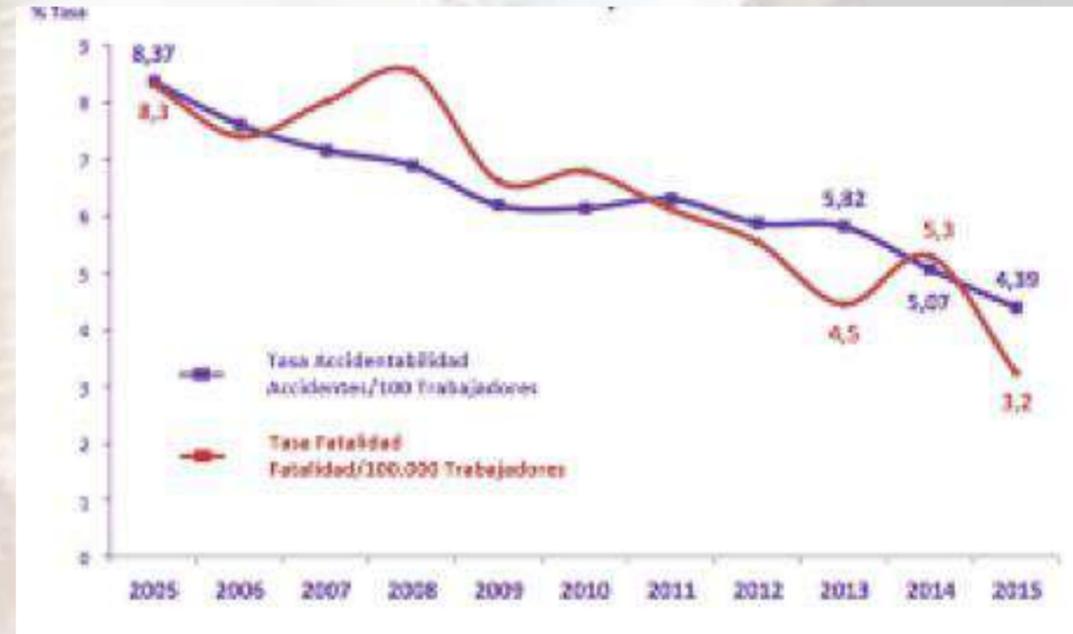
Gestión de contratistas.

Abordaje: métodos y herramientas

Académico

(Guldenmund, 2010).

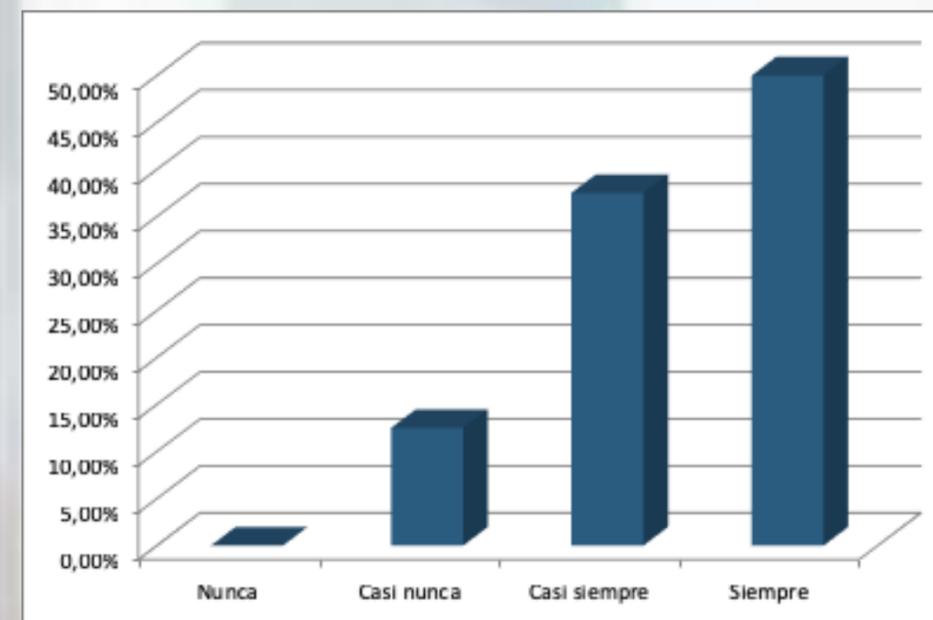
Accidentalidad



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

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

Analítico Cuantitativo



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

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

Multinivel

Cuantitativo / Cualitativo

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

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

Interpretativo

¿Interdependiente?

¿Indiferente?

¿Reactiva?

¿Se anticipa?

¿Calculadora?

¿Interdependiente?

¿Se anticipa?

¿Reactiva?

¿Calculadora?

¿Dónde está su organización? ^{va?}

¿Interdependiente?

¿Indiferente?

¿Indiferente?

¿Se anticipa?

¿Interdependiente?

¿Se anticipa?

¿Interdependiente?

¿Indiferente?

¿Reactiva?

¿Se anticipa?

¿Calculadora?

¿Interdependiente?

¿Se anticipa?

¿Reactiva?

¿Calculadora?

¿Cambio? ¿Queremos cambiar?

¿Indiferente?

¿Reactiva?

¿Indiferente?

¿Interdependiente?

¿Indiferente?

¿Se anticipa?

¿Interdependiente?

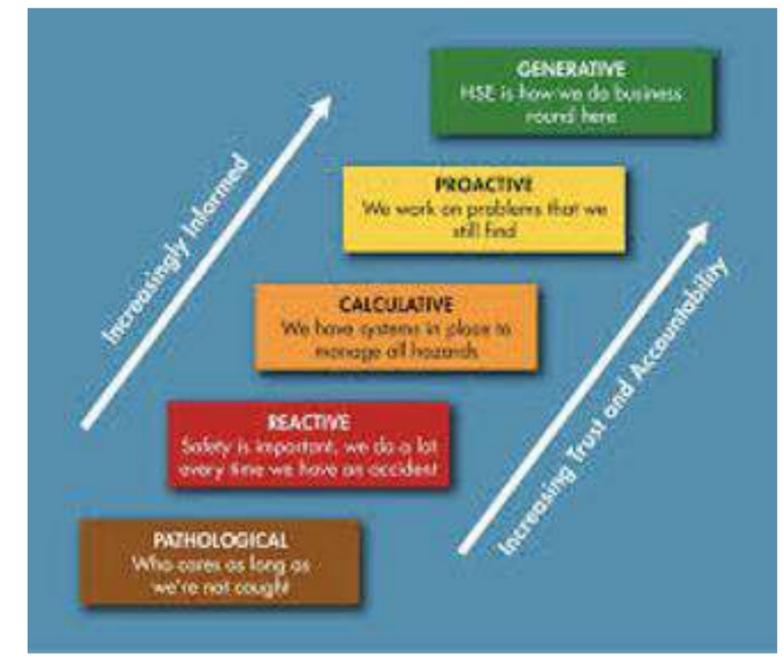
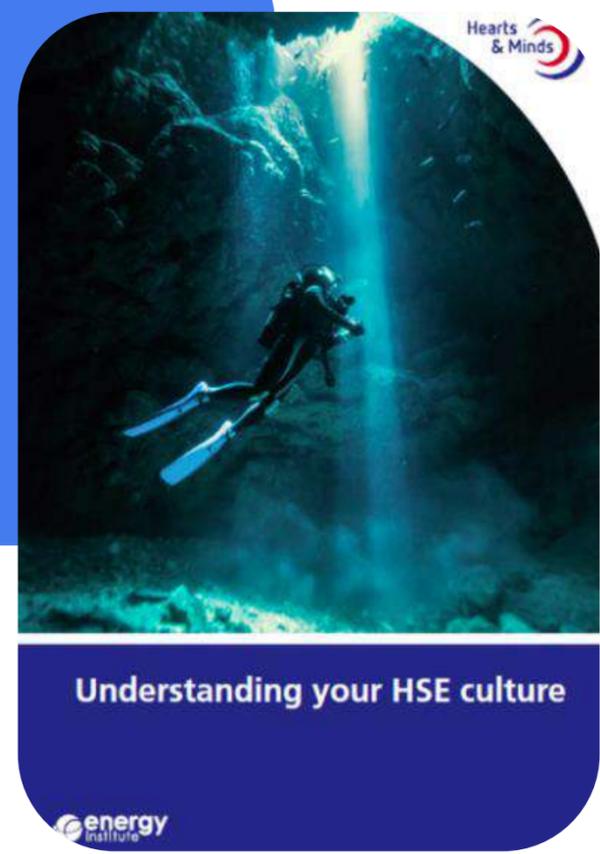
¿Se anticipa?

Herramientas

Forge Works.

The Forge Works blueprint for improving the safety of work

Break through the performance plateau with a successful safety strategy



VISION ZERO

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

Guía para empleadores y directores

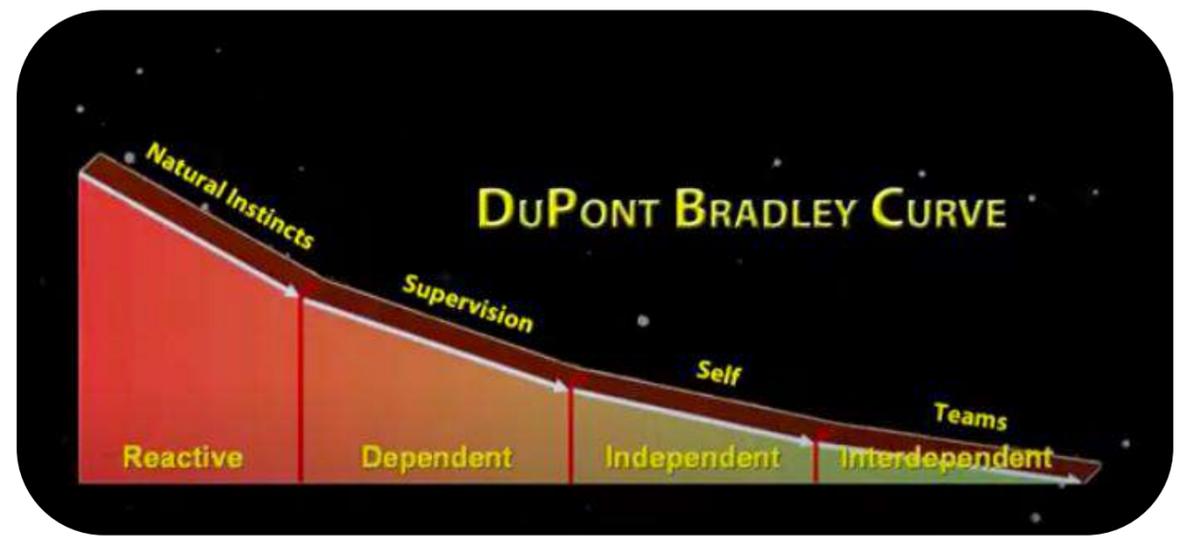
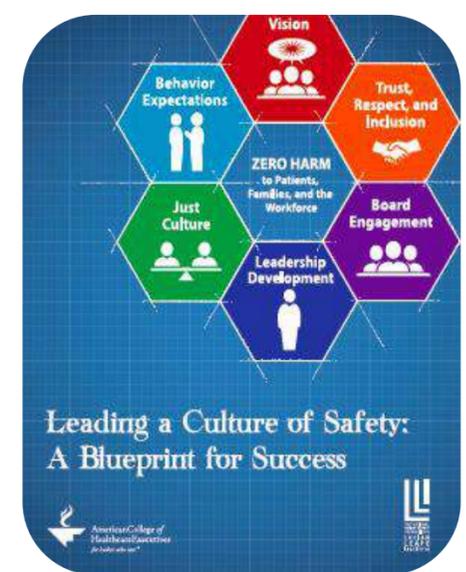
El Cuestionario Nórdico de Clima de Seguridad (NOSACQ-50)

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

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

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

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



LA MEDIDA DEL CLIMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Josep Lluís Melià
Albert Sesé

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

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





¿Qué *prácticas* podemos implementar o fortalecer?

controles
Caminatas
Conversaciones
Innovación Investigación
historias normal Aprendizaje
Confianza
"trabajo"

¿Qué preguntas debemos hacer?

*¿Tendremos que hacer de la **inducción y capacitación** una acción de aprendizaje?*

*¿Tendremos que hablar de SST de manera diferente? **¡Que se alegren de vernos!***

*¿Tendremos que hacer las **investigaciones** de manera diferente?*

*¿Aprender del **trabajo normal**? Equipos de aprendizaje*

*¿Otros **indicadores**? Capacidad*

*¿Procedimientos? o ¿guías de actuación? **Libertad en un marco***



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





CULTURA

Referencias

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

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

Posipedia

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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024



CALDAS MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

JHONATAN GIRALDO PEREZ



PERFIL PROFESIONAL: Administrador en Salud Ocupacional de la Universidad UNIMINUTO con Licencia Profesional Resolución No 3461, Tecnólogo en Logística de Transporte del Servicio de Aprendizaje SENA, auditor interno OHSAS 18001 (Sistemas De Gestión En Seguridad Y Salud Ocupacional), auditor interno HSEQ normas ISO9001:2015 (Calidad), ISO14001:2015 (Medio Ambiente) y 45001:2018 (Seguridad Y Salud En El Trabajo), formación en derecho laboral para no abogados. Con amplia experiencia en diseño, administración y ejecución de Sistemas Integrados de Gestión, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).

Idoneidad en capacitación, investigación de accidentes de trabajo, análisis de riesgos, actividades de prevención, y promoción. De carácter competente, espíritu de líder y comprometido con el aporte social mediante mis labores, con alto sentido de pertenencia, responsabilidad y ética.

Experiencia en la gestión organizacional enfocada en el área de Talento Humano. Liderando con éxito iniciativas de atracción, desarrollo y retención de personal, contribuyendo al crecimiento y la competitividad de las empresas. Así mismo gestión y aplicación de los aspectos disciplinarios con objetividad.

CORREO: calidad@realtursa.com

CONTACTO: 3182744201

TRABAJO EN EQUIPO EMPRESA – TRABAJAR POSITIVO PARA LOGRAR LAS METAS



NORMATIVIDAD LEGAL

QUE RIGE EL TRANSPORTE ESPECIAL DE PASAJEROS EN COLOMBIA:

- **Decreto 1079 de 2015** - "Decreto Único Reglamentario del Sector Transporte" Agrupa y organiza las normativas del sector transporte en un solo cuerpo normativo, incluyendo disposiciones específicas para el transporte especial de pasajeros.
- **Decreto 431 de 2007** - "Por el cual se reglamenta el servicio de transporte terrestre automotor especial de pasajeros" Regula las condiciones específicas del transporte especial, como los requisitos operativos, de seguridad y habilitación de las empresas prestadoras de este servicio.
- **Resolución 4040 de 2015** - "Por la cual se establece el procedimiento para la habilitación, control y operación del transporte especial" Regula los requisitos y procedimientos para la habilitación de las empresas de transporte especial, incluyendo la exigencia de pólizas de Responsabilidad Civil Contractual (RCC) y Responsabilidad Civil Extracontractual (RCE).
- **Resolución 4047 de 2012** - "Por la cual se establecen disposiciones para el transporte especial de pasajeros" Establece los requisitos operativos, de seguridad y control para las empresas de transporte especial, así como la supervisión del servicio.



NORMATIVIDAD LEGAL SST

QUE RIGE EL TRANSPORTE ESPECIAL DE PASAJEROS EN COLOMBIA EN SST Y SEGURIDAD VIAL:

- **SST: Las Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015** exigen que las empresas de transporte especial implementen un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), mientras que la Resolución 0312 de 2019 define los requisitos mínimos para dicho sistema.
- **PESV: La Ley 1503 de 2011 y el Decreto 1743 de 2000** obligan a las empresas de transporte especial a implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), y la **Resolución 40595 de 2022** proporciona la metodología para la elaboración, implementación y verificación de los PESV.
- **ISO 45001:2018:** Requisitos para gestionar la seguridad y salud en el trabajo, reduciendo riesgos y promoviendo un entorno laboral seguro.
- **ISO 9001:2015:** Requisitos para asegurar la calidad de productos y servicios, enfocados en la satisfacción del cliente y la mejora continua.
- **ISO 14001:** Establece requisitos para gestionar el impacto ambiental y mejorar el desempeño ecológico de las organizaciones.
- **ISO 39001:** Proporciona directrices para mejorar la seguridad vial y reducir los accidentes de tráfico.
- **Trabajo en Alturas: La Resolución 4272 de 2021:** Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de actividades de trabajo en alturas y se deroga la Resolución 1409 de 2012.



PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

Problema 1

✓ Intervenciones:
Riesgo Psicosocial.

Problema 2

✓ Intervenciones:
Programa de Riesgo
Biomecánico.

Problema 3

✓ Intervenciones:
Estilos de vida
saludable.

Problema 4

✓ Intervenciones
Programas en PESV:

- Límites de Velocidad
- Exceso de Fatiga.
- Prevención del
Consumo de Alcohol
y Sustancias.
- Distractores.
- Cultura de Normas
de Tránsito.
- Actores en la Vía.

Problema 5

✓ Intervenciones:
Condiciones de
Seguridad (Riesgo
Público, Peligros
Locativos,
mantenimiento
preventivo y
correctivo
vehículos, riesgo
en altura, y
atención a
emergencias).

PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

Continuar la gestión y monitoreo del riesgo psicosocial y relaciones interpersonales.



En el plan de trabajo para 2025, se continuará con la gestión y monitoreo del riesgo psicosocial y las relaciones interpersonales, con el objetivo de fortalecer el bienestar laboral. Tras la implementación de la batería de evaluación de riesgo psicosocial y las capacitaciones previas, las acciones futuras incluirán:

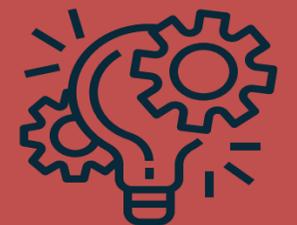
✓ Monitoreo constante y evaluación de impacto.



✓ Revisión y actualización de programas de formación.



✓ Implementación de nuevas estrategias de intervención.



RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

Solución 1

- ✓ **Límites de Velocidad:** Sensibilización y capacitaciones continuas para los conductores sobre la importancia de respetar los límites y realizar auditorías periódicas y contar con dispositivos de control de velocidad (GPS).
- ✓ **Exceso de Fatiga:** Implementar un programa de monitoreo de descansos y hacer seguimiento a los niveles de fatiga.
- ✓ **Prevención del Consumo de Alcohol y Sustancias:** Sensibilización y capacitaciones, e Implementar pruebas periódicas de alcoholemia y otras sustancias a los conductores.
- ✓ **Distractores:** Promover el uso de sistemas manos libres para los dispositivos móviles y otras tecnologías de asistencia en la conducción.
- ✓ **Cultura de Normas de Transito:** Promover el respeto y cumplimiento de las normas de tránsito entre todos los actores viales.

Solución 2

- ✓ El programa de riesgo biomecánico contó con la participación activa de un fisioterapeuta y un especialista en riesgo biomecánico.
- ✓ Se diseñó y aplicó una encuesta de riesgo biomecánico a todo el personal administrativo y operativo, La encuesta permitió obtener información clave para la identificación de casos Asintomáticos y Enfermedades Confirmadas.
- ✓ Cruce de Información con exámenes de aptitud laboral, inspecciones a los puestos de trabajo y capacitación.



RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

Solución 3

- ✓ Aplicación de Batería de Riesgo Psicosocial.
- ✓ Verificación de Resultados con la Alta Dirección.
- ✓ Capacitación en Relaciones Interpersonales.
- ✓ Capacitación con Coach Especializado en Mejora de Ambientes Laborales.

Solución 4

- ✓ Inspecciones de seguridad en instalaciones locativas.
- ✓ Mantenimiento Preventivo y Correctivo de Vehículos.
- ✓ Implementación pre-operacional vehículos.
- ✓ Seguimiento de cronograma de mantenimiento preventivo y correctivo.
- ✓ Identificación de conductores realizando labores en los techos de los buses (riesgo caída de altura) y campaña de prohibición.
- ✓ Actualización plan de emergencias y realización simulacros.

Solución 5

- ✓ Celebración del Día de la Salud: Se organizó un Día de la Salud.
- ✓ Tamizajes médicos generales, que incluyeron pruebas de presión arterial, peso corporal y otros exámenes preventivos básicos.
- ✓ Capacitación con Nutricionista.
- ✓ Verificación de Salud Visual con Optómetra.
- ✓ Capacitación en Salud Mental



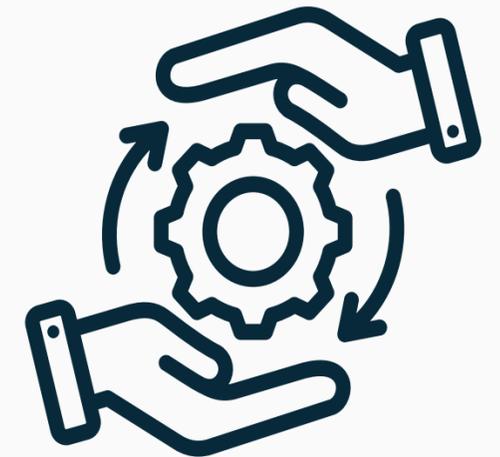
CONTINUAR TRABAJO EN EQUIPO EMPRESA – ARL POSITIVA PARA LOGRAR LAS METAS



AGRADECIMIENTO, GESTIONES, TRABAJO EN EQUIPO EMPRESA – ARL POSITIVA.

TALENTO HUMANO DE APOYO:

- ✓ Katherinne Yela Arias, EIS, Profesional En SST, Especialista En Gestión Ambiental (Ejecutiva de cuenta).
- ✓ Claudia Marcela Diaz Betancurth, Psicóloga, Esp. SST (Riesgo Psicosocial).
- ✓ Juan Pablo Cortés Fisioterapeuta, Esp. SST, Magíster En Ergonomía (Riesgo Biomecánico).
- ✓ Valeria Calderón Fisioterapeuta Esp. SST (Riesgo Biomecánico).
- ✓ Diana Carolina Gonzalez Ossa, Ing. Industrial, Esp. SST (Condiciones de seguridad).
- ✓ Carlos Enrique Moreno Franco, Profesional SST, Entrenador De Trabajo En Alturas Y Tarea Alto Riesgo.
- ✓ Diana Camila Cardozo, Magister En prevención de riesgos laborales (PESV).
- ✓ Dr. Claudia Ramírez y Dr. Sergio (Enfermedades Laborales).
- ✓ Julieth Milena García Bedoya, Profesional SST, Esp. SIG. (Participación Colaboradores).
- ✓ Víctor Alejandro Vásquez Patiño, Profesional SST (Asesor emergencias).



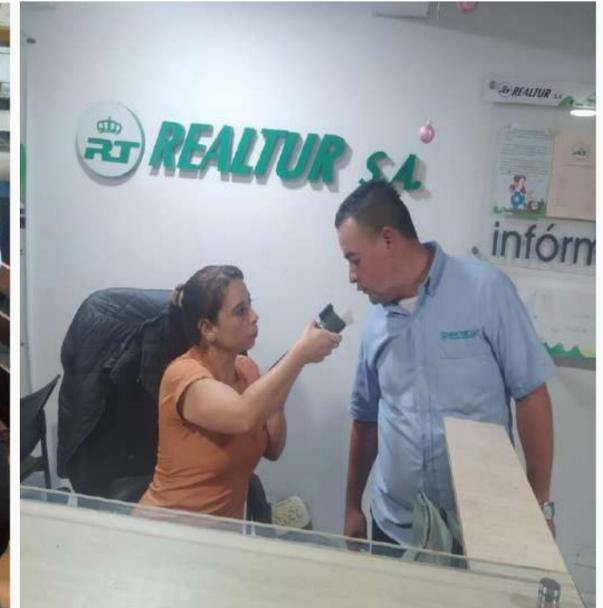
REGISTROS FOTOGRÁFICOS, GESTIONES, TRABAJO EN EQUIPO EMPRESA – ARL POSITIVA.

DIA DE LA SALUD:



REGISTROS FOTOGRÁFICOS, GESTIONES, TRABAJO EN EQUIPO EMPRESA – ARL POSITIVA.

GESTION SEGURIDAD VIAL



REGISTROS FOTOGRÁFICOS, GESTIONES, TRABAJO EN EQUIPO EMPRESA – ARL POSITIVA.

GESTIÓN DE EMERGENCIAS



REGISTROS FOTOGRÁFICOS, GESTIONES, TRABAJO EN EQUIPO EMPRESA – ARL POSITIVA.

GESTIÓN MEJORA AMBIENTE LABORAL.



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



CALDAS MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Santiago Aristizabal Molina

PERFIL PROFESIONAL:

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

CORREO: saristizabal@emergencyess.com

CONTACTO: 3108748024



LOS DESASTRES NO SON NATURALES



Los desastres naturales no existen.

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

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

LOS DESASTRES
NO SON
NATURALES





NORMATIVIDAD

MARCO NORMATIVO ACTUAL



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



RIO+20
 Conferencia de las Naciones Unidas
 sobre el Desarrollo Sostenible
Objetivos de Desarrollo sostenible 2015



International
 Organization for
 Standardization

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



PARLAMENTO
 ANDINO

Marco Normativo Andino para la
 gestión del riesgo de desastres



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

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

Decreto 2157 de 2017 Elaboración
 PGRD entidades públicas y privadas.



MINTRABAJO

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



CMGRD
 Consejo Municipal para la Gestión
 del Riesgo de Desastres
Chiquinquirá, Boyacá

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

PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

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

**Residuos
Sólidos como
generadores de
amenazas**

**Planificación
de la
evacuación**

**Síndrome de
plan de papel**



DESAFÍO

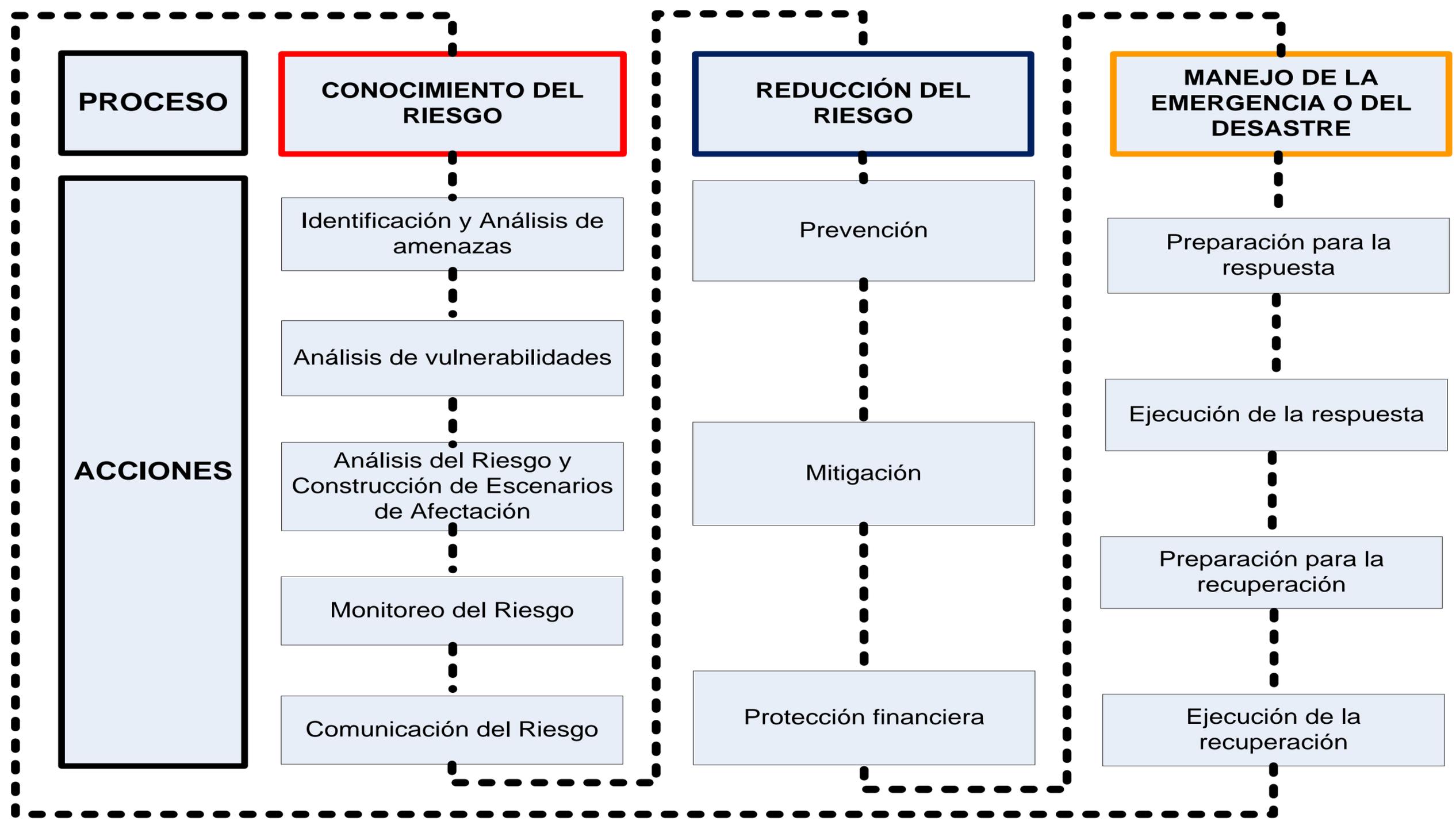
1 - ¿Cómo implementar el Proceso de conocimiento del riesgo?



OBJETIVOS

DE LA GESTIÓN DEL RIESGO

Implementar los objetivos de la Ley 1523 y Decreto 2157



LEY 1523 DE 2012

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



UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

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

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

Búsqueda...

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

Coordinación estratégica

Estrategia Nacional para la RESPUESTA A EMERGENCIAS

Consúltela aquí

Chatea ahora



Gestión del riesgo Manizales – Unidad de Gestión del Riesgo



Unidad de Gestión del Riesgo UGR

Alcaldía de Manizales

Manizales actualiza su Plan Municipal de Gestión del Riesgo tras ocho años

webmaster 3 meses atrás

Tiempo de lectura: 4 minutos

La nueva estrategia, presentada por la Unidad de Gestión del Riesgo, moderniza y adapta los protocolos de respuesta a emergencias para mejorar la seguridad y la resiliencia de la ciudad.

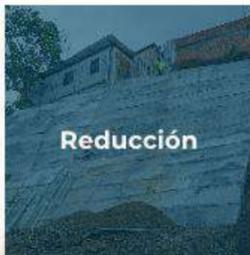


Inicio > Unidad de Gestión del Riesgo

“La gestión de riesgos hace referencia a un complejo proceso social cuyo objetivo último es la reducción o control del riesgo en la sociedad. Toma como punto de partida la noción de que el riesgo como manifestación social es una situación dinámica. El cambio en las condiciones de riesgo de una sociedad o un subconjunto de la sociedad se relaciona con cambios paulatinos en las prácticas y la incidencia de las prácticas sociales a distintos niveles o con cambios graduales o abruptos en las condiciones ambientales” (Lavell, 2000, en: Cardona, 2003).



Conocimiento



Reducción



Manejo

Próximas actividades

> Semana de la Prevención 2022

Del 23 al 28 de octubre

GOV.CO

Gobierno de CALDAS

Buscar...

Inicio | [Transparencia y Acceso a la Información Pública](#) | [Atención y Servicio a la Ciudadanía](#) | [Participa](#) | [Departamento](#) | [Gobernación](#) | [Prensa](#)

MISIÓN

Dirigir, orientar y coordinar la gestión del riesgo de desastres en el Departamento de Caldas, fortaleciendo las capacidades de las entidades públicas, privadas, comunitarias y de la sociedad en general, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las personas y al desarrollo sostenible a través del...

SERVICIO GEOLOGICO COLOMBIANO

Nosotros | [Transparencia](#) | [Atención al ciudadano](#) | [Participa](#) | [Programas de investigación](#) | [Publicaciones](#) | [Comunicaciones](#) | [Sitios SGC](#)

Seleccione su búsqueda | Buscar en este sitio

Tomado del banco de imágenes del SGC

Registro en línea

Portal Servicio Geológico Colombiano / [Sitios del SGC](#) / [Volcanes](#) / [Volcán Nevado del Ruiz](#) / [Registro en línea](#)

Volcán Nevado del Ruiz

- Generalidades del Volcán Nevado del Ruiz
- Geovulcanología del Volcán Nevado del Ruiz
- Mapa de amenaza del Volcán Nevado del Ruiz
- Redes de vigilancia del Volcán Nevado del Ruiz

[Consultar imagen en alta resolución](#)

[Consultar Sismogramas digitales \(5 minutos\) - Última semana](#)

[Consultar Espectrogramas - Última semana](#)

[Atención virtual](#)

Uso de memoria: 224 MB

LA PATRIA

MÁS DE CIENT AÑOS DE VERDAD

Unidad de Gestión del Riesgo de Manizales

Hace 14 segundos

Hace 1 semana 1 día

Hace 1 semana 4 días

Nala y su adiestradora, ejemplo de rescate en Manizales

Ruegan por obras en templo de Los Agustinos en Manizales

Denuncian irregularidades en venta de terrenos de alto riesgo en Villa Julia (Manizales)

Denuncie

Denuncie

Manizales

Manizales

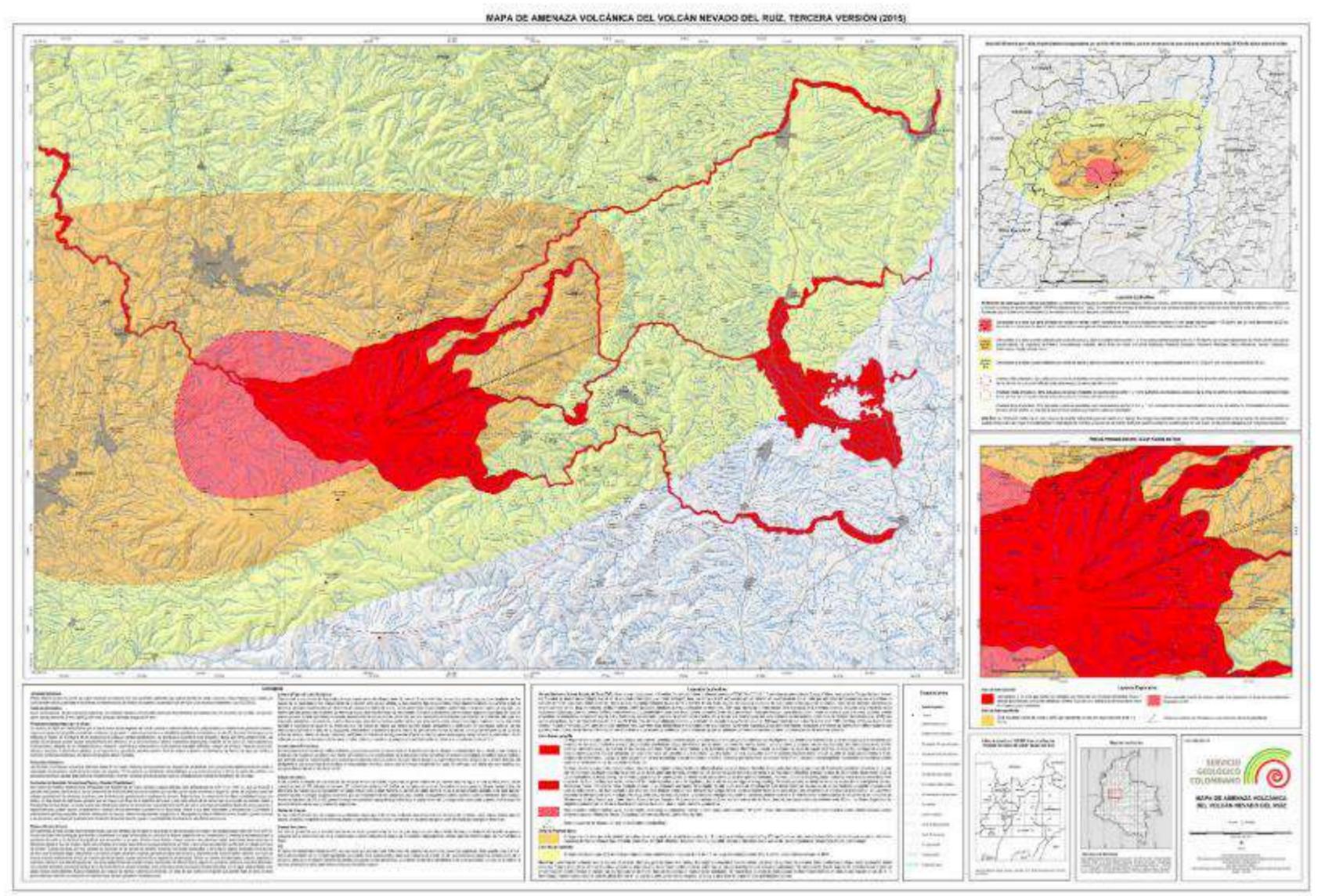
¡Jesús de la Buena Esperanza!, se cae una casa en barrio de Manizales

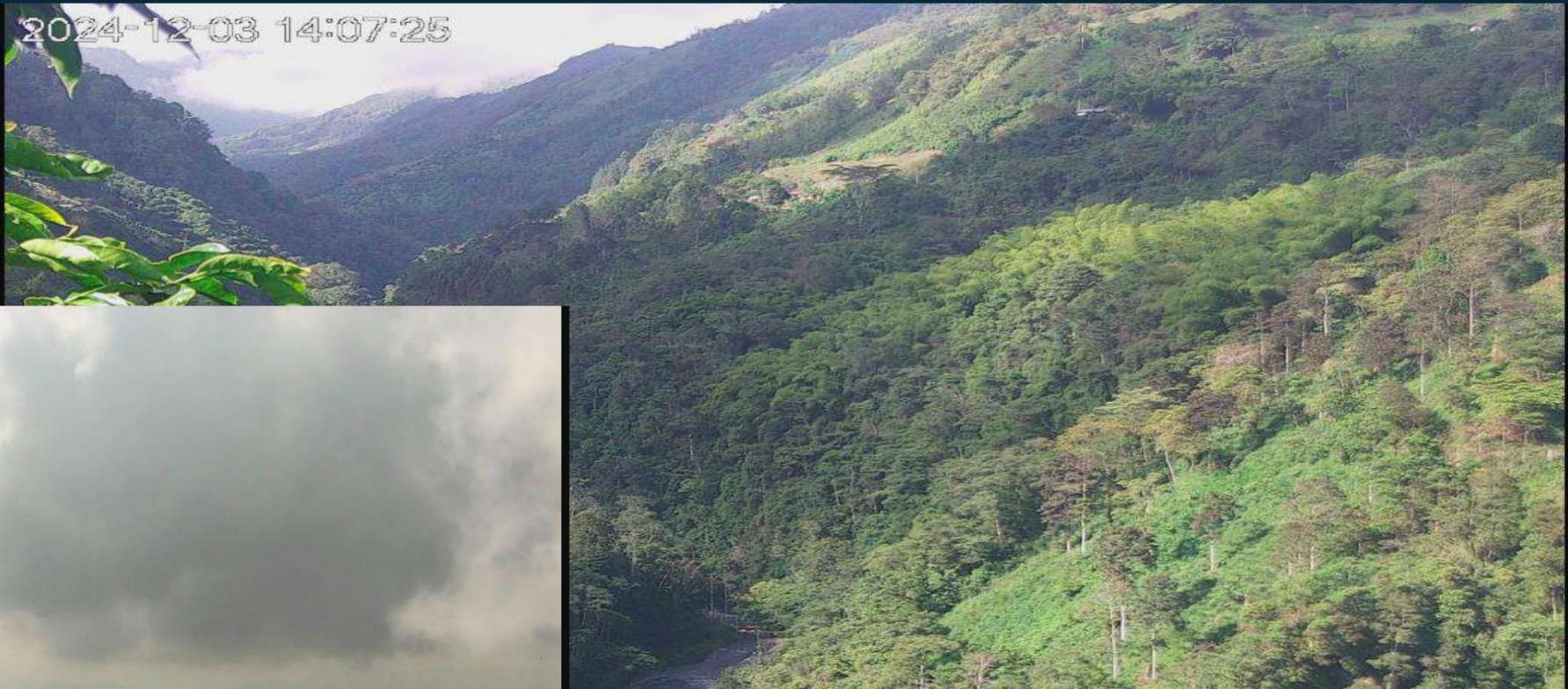
Retiraron el poste peligroso en el barrio El Bosque en Manizales

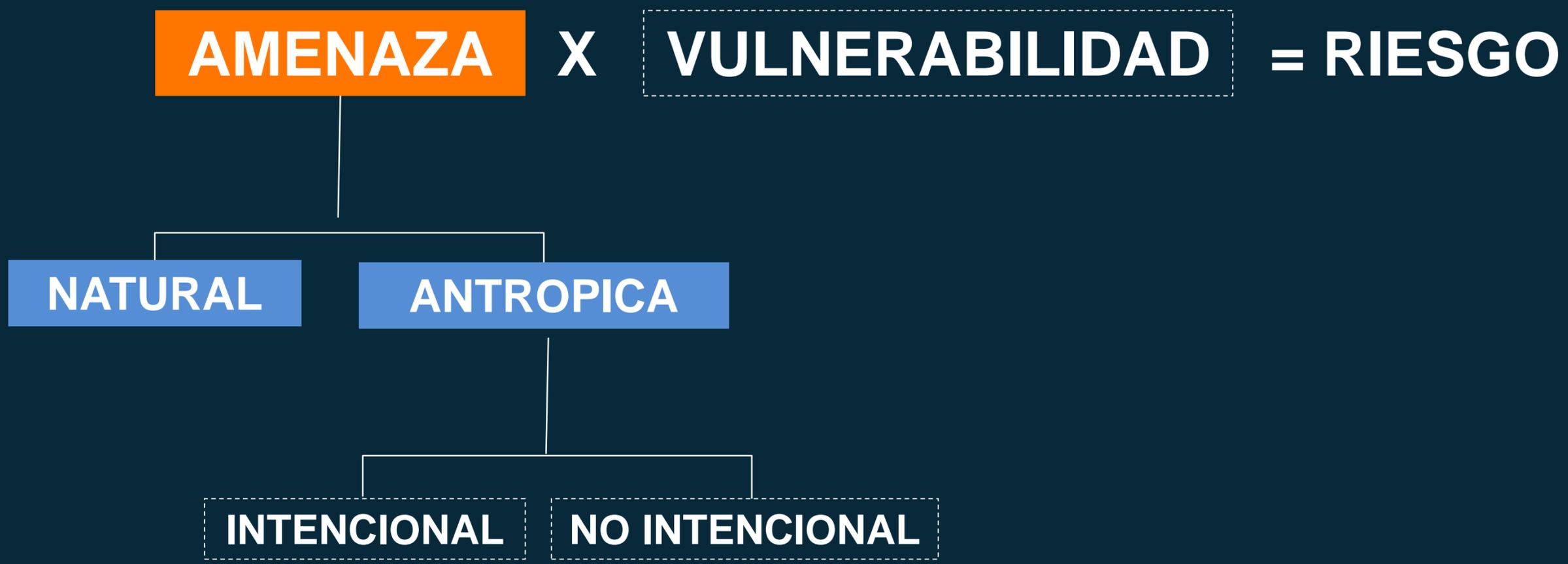
Manizales es un laboratorio para el manejo de gestión de riesgos

Alto nivel de lluvias satura los suelos y prende alertas en Manizales

Mapa amenaza Volcán Nevado del Ruíz







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

4 X 2 = 8

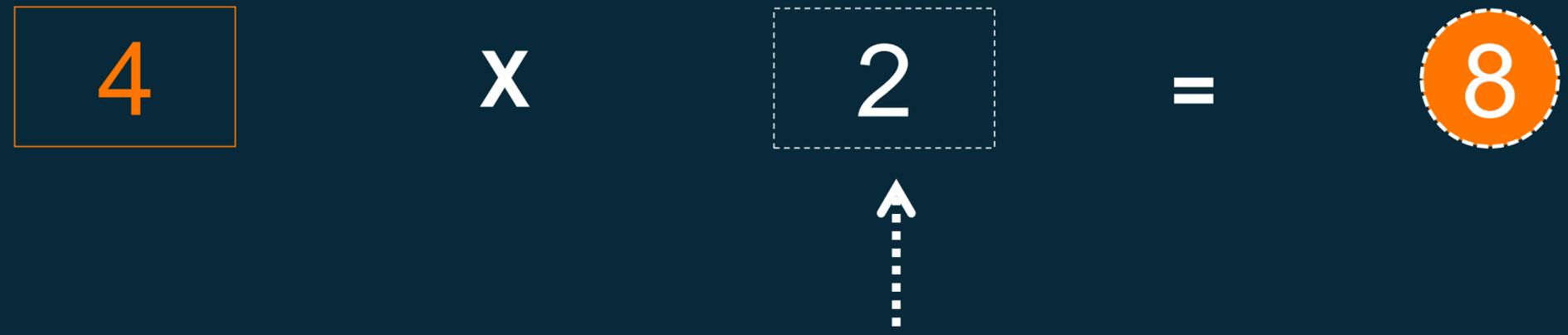


$$4 \times 2 = 8$$

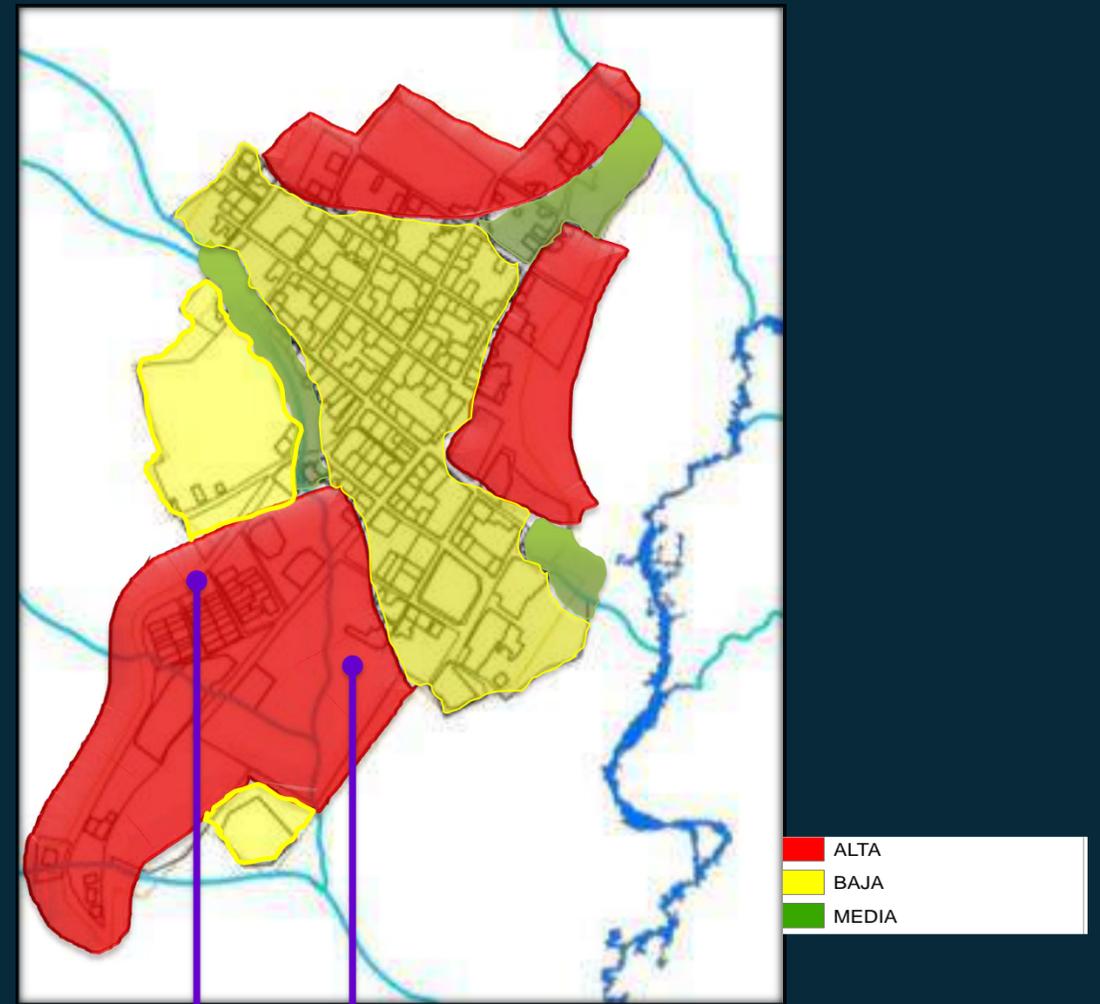
Las amenazas que no tienen probabilidad de materializarse **no deben existir en el documento**

EL UNICO TSUNAMI QUE PUEDE EXISITIR EN BOGOTÁ



$$4 \times 2 = 8$$


Zonificación de La AMENAZA

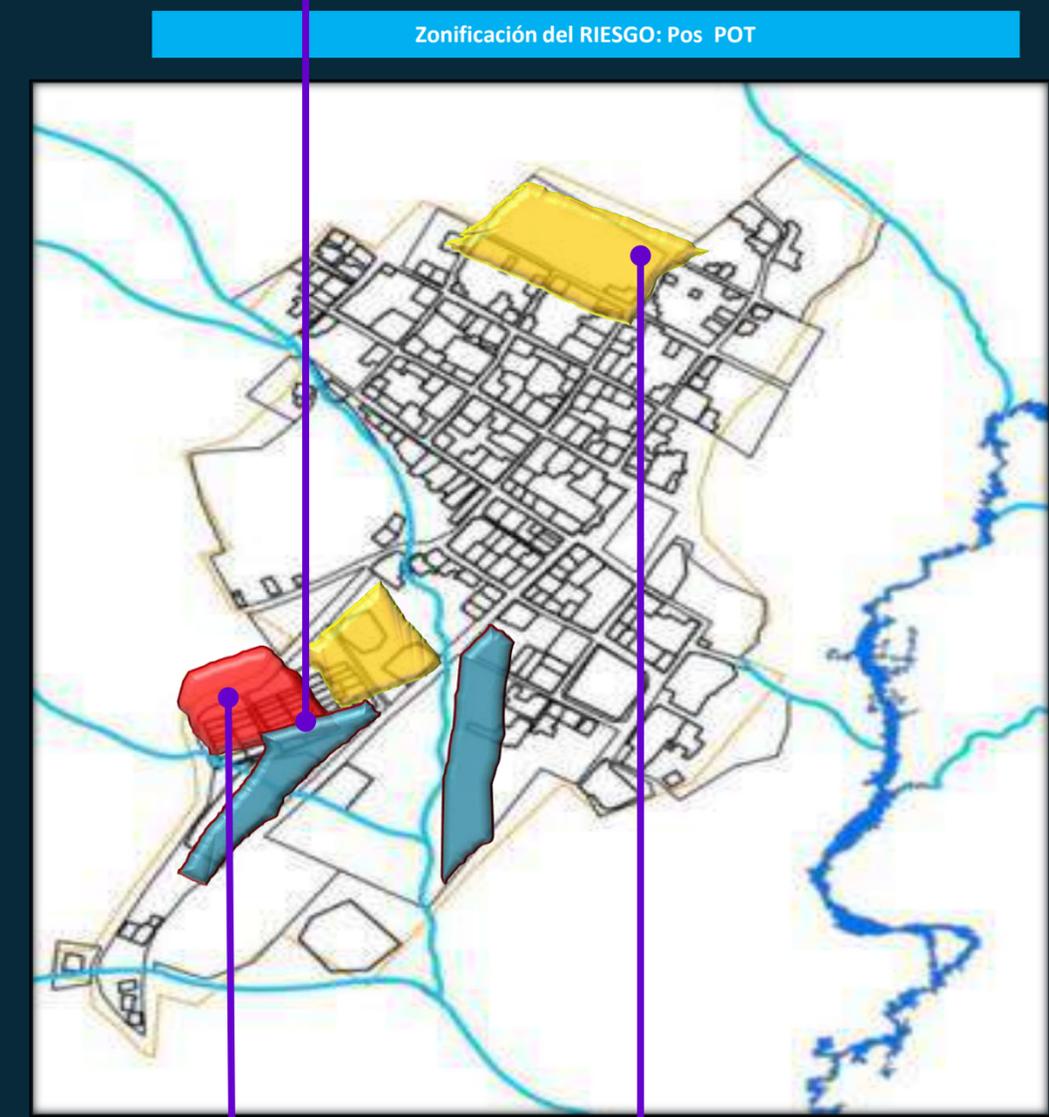


Z. Amenaza alta (Ocupada)

Z. Amenaza alta (Sin ocupar)

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

Amenaza Alta No Mitigable



Riesgo Alto No Mitigable

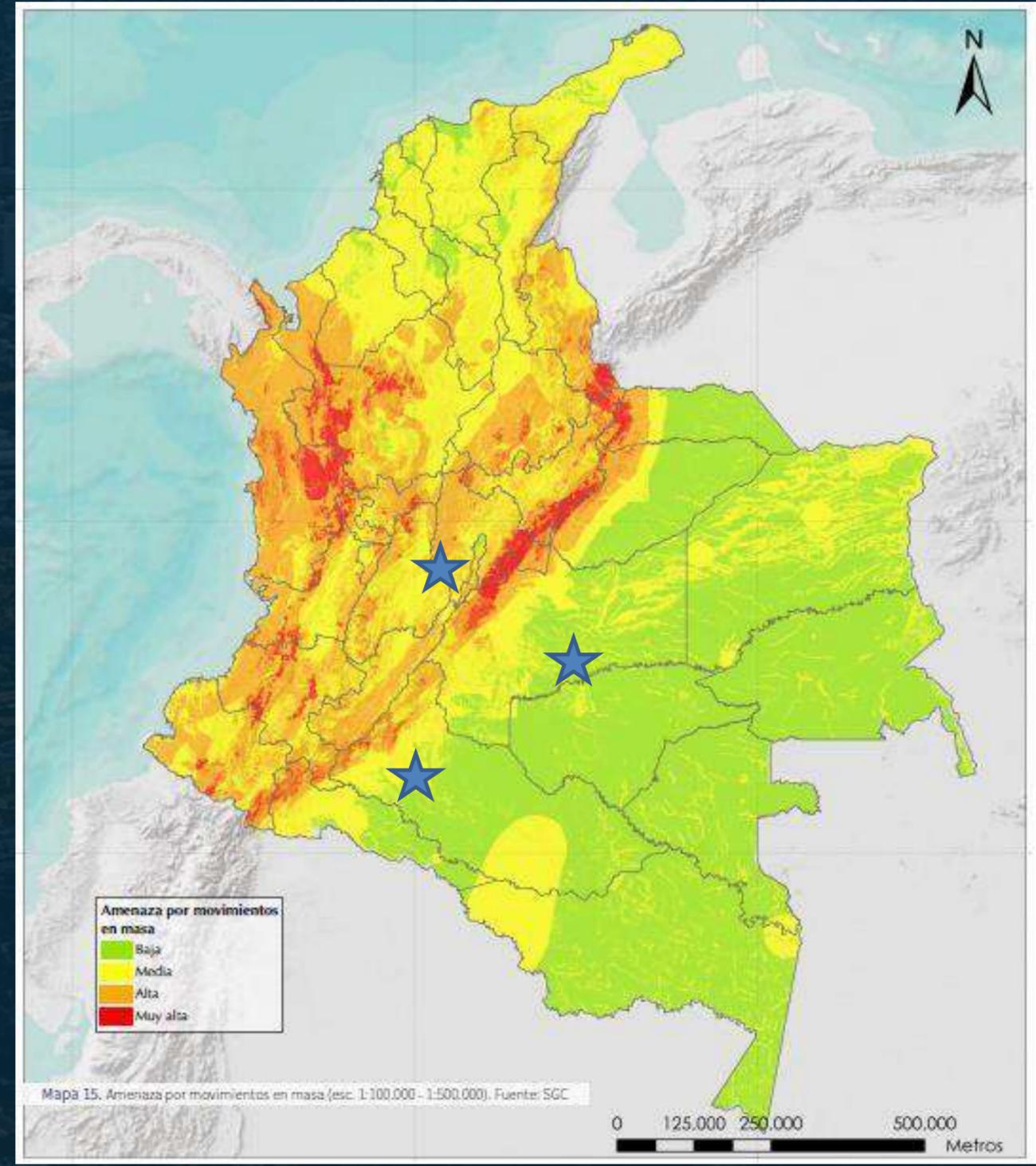
Riesgo Alto mitigable

Zonificación del RIESGO: Pos POT

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

EJEMPLO DE AMENAZA POR MOVIMIENTOS EN MASA

★ Ubicación teórica de infraestructura

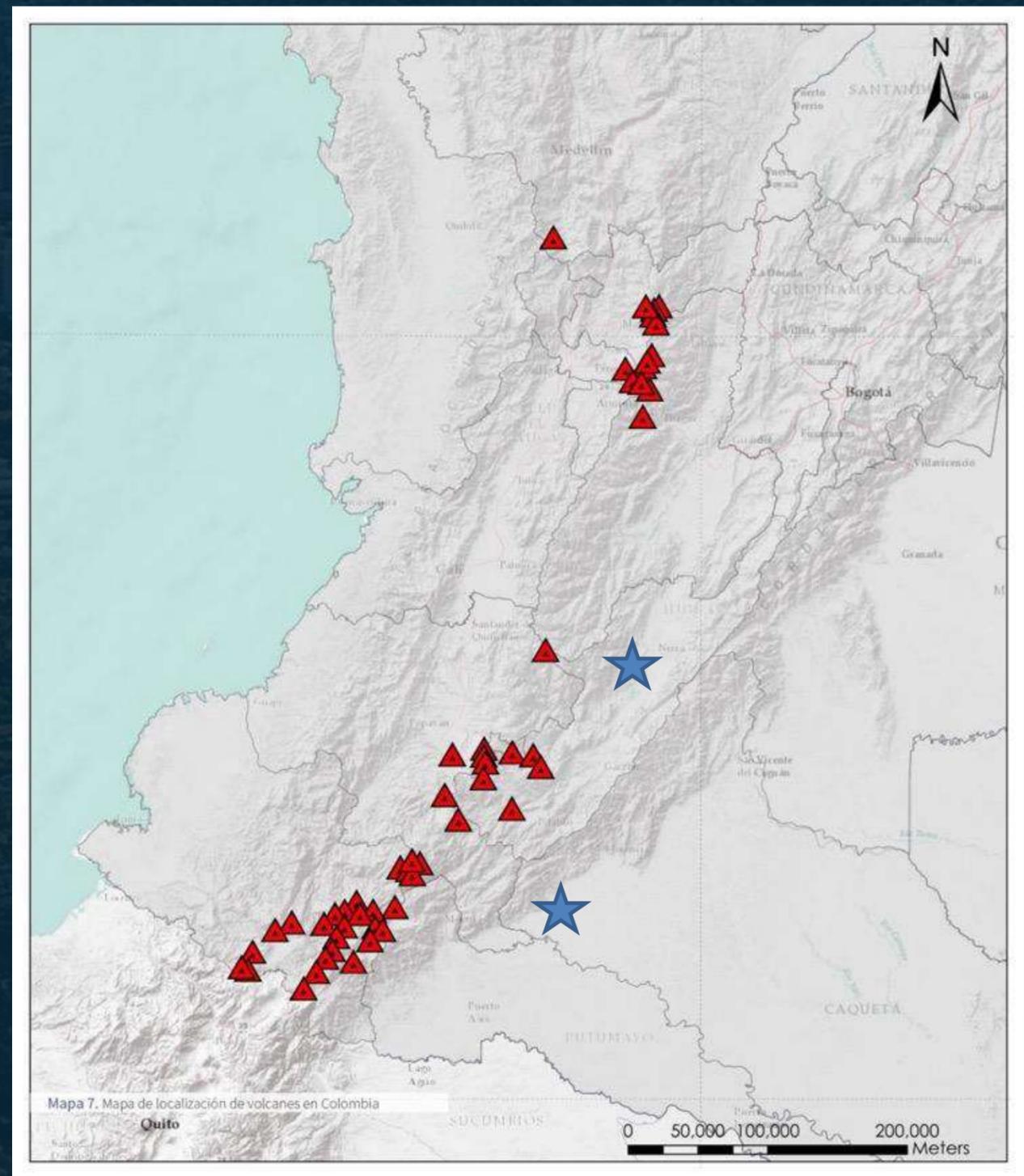


Amenaza por movimientos en masa (Esc. 1:100.000 – 1:500.000)

Fuente: Servicio Geológico Colombiano

EJEMPLO DE AMENAZA POR VOLCANES

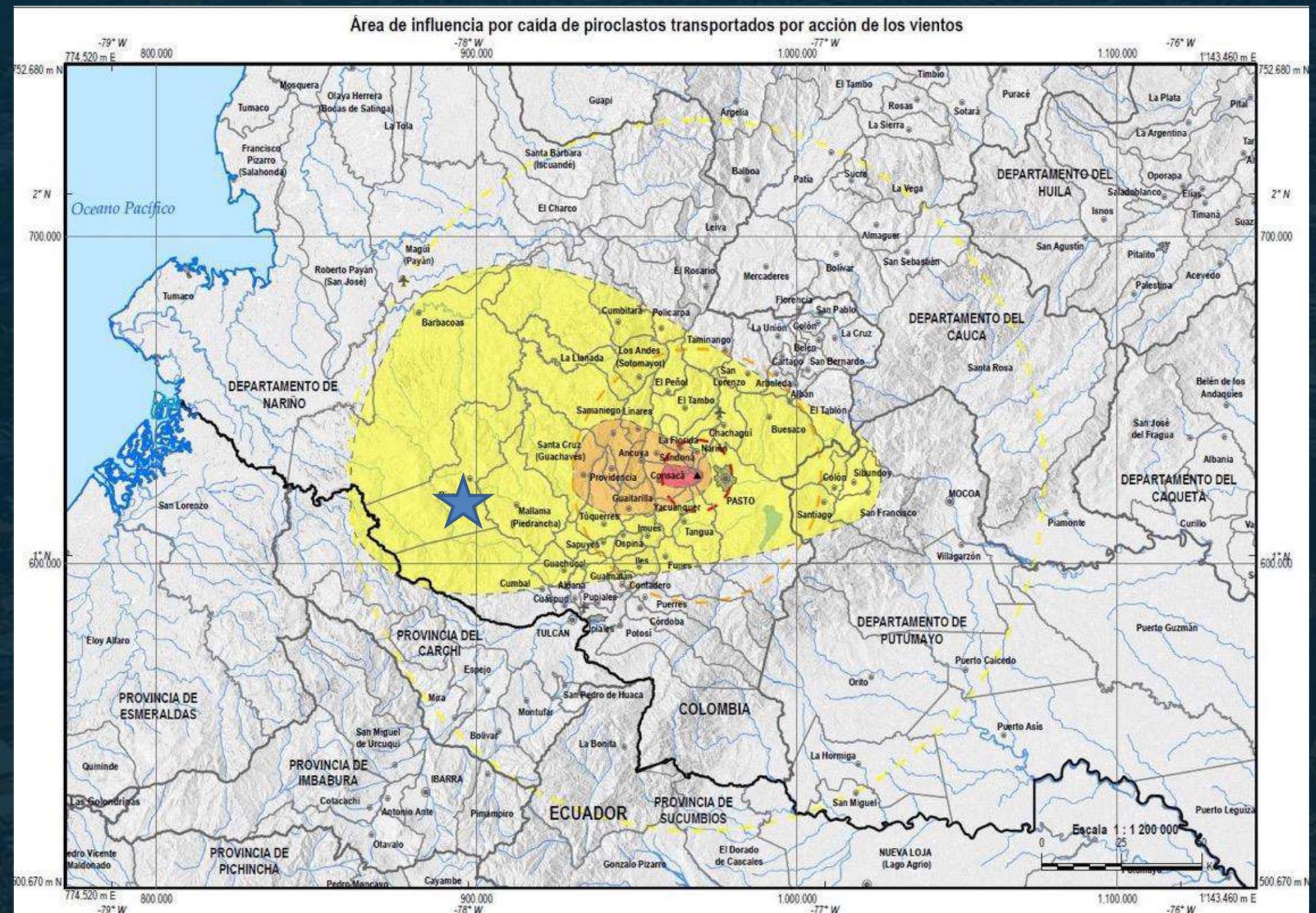
★ Ubicación teórica de infraestructura



Localización de volcanes en Colombia
Fuente: Servicio Geológico Colombiano

EJEMPLO DE AMENAZA POR CAÍDA DE PIROCLASTOS

★ Ubicación teórica de infraestructura



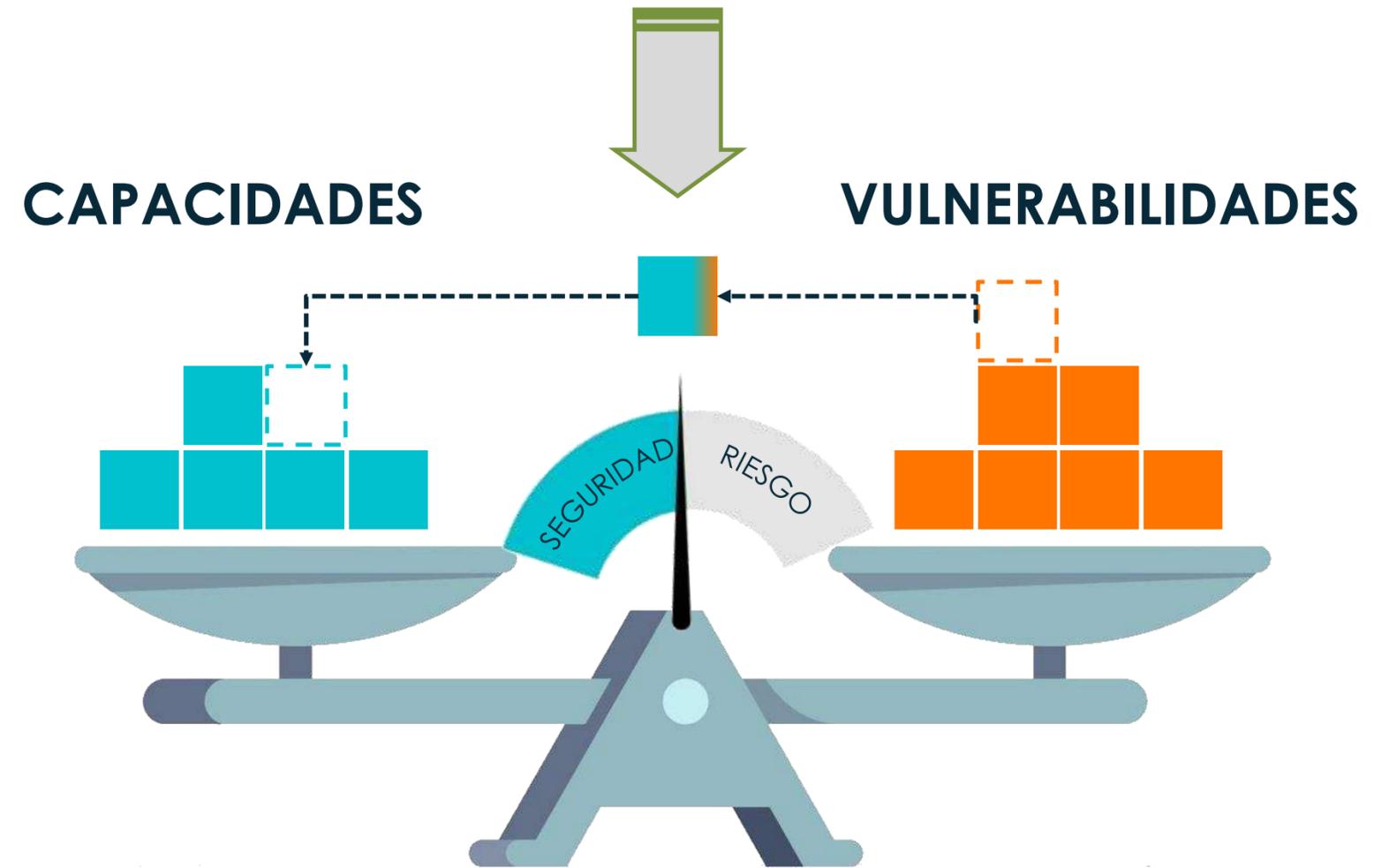
Zonificación de la Amenaza por Caída de Piroclastos, Volcán Galeras [SGC, 2015]

PRIORIZACIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES EN INSTITUCIONES O EMPRESAS

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

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

Medidas de mitigación · Protección financiera · Preparación



PREVENCIÓN > AMENAZA

PROBLEMÁTICA

2 - Residuos Sólidos como generadores de amenazas



PROBLEMÁTICA RELACIONADA CON LOS RESIDUOS SÓLIDOS

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

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





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



Fuente: Taladro de perforación Vichada, archivo personal

PROBLEMÁTICA RELACIONADA CON LOS RESIDUOS SÓLIDOS

IMPACTO SOBRE LA SALUD PÚBLICA

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

IMPACTO SOBRE EL MEDIO AMBIENTE

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

PROBLEMAS DE SEGURIDAD

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



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

BALLON FEST

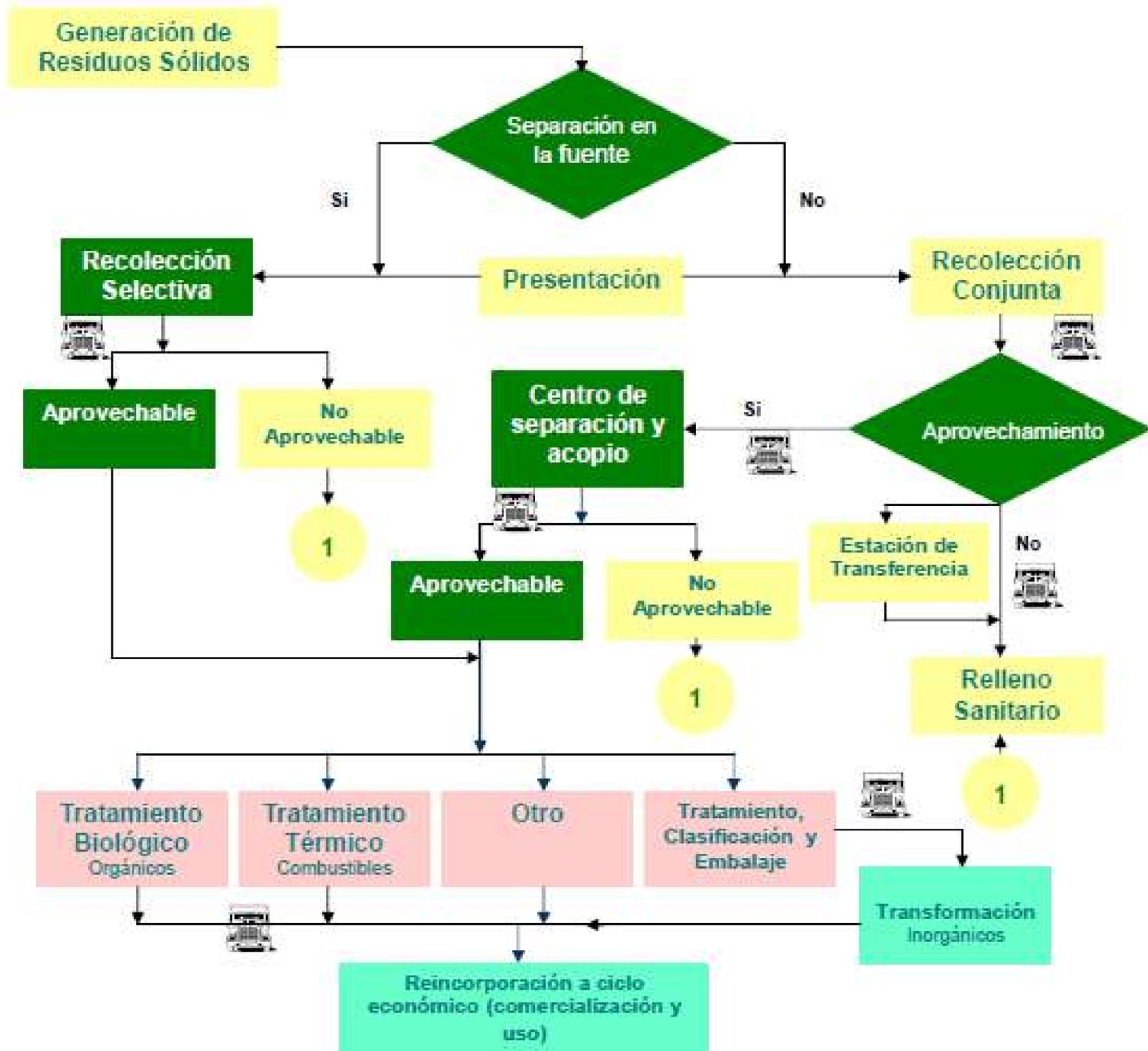
La tragedia sin precedentes producida con globos, buscando un récord



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

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





PGIR – ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

Fuente: Metodología para la elaboración de PGIRS.



SECCIONES MOTOR

INICIO TECNOLOGIA LANZAMIENTOS CONTACTO COLUMNA DEL DIRECTOR REVISTA MOTOR

TECNOLOGIA

¿POR QUÉ SE INCENDIAN LOS CARROS ELÉCTRICOS?

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

Por Redacción Vehículos - 09 de Agosto de 2023

max

MÁS DE LA SECCIÓN

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



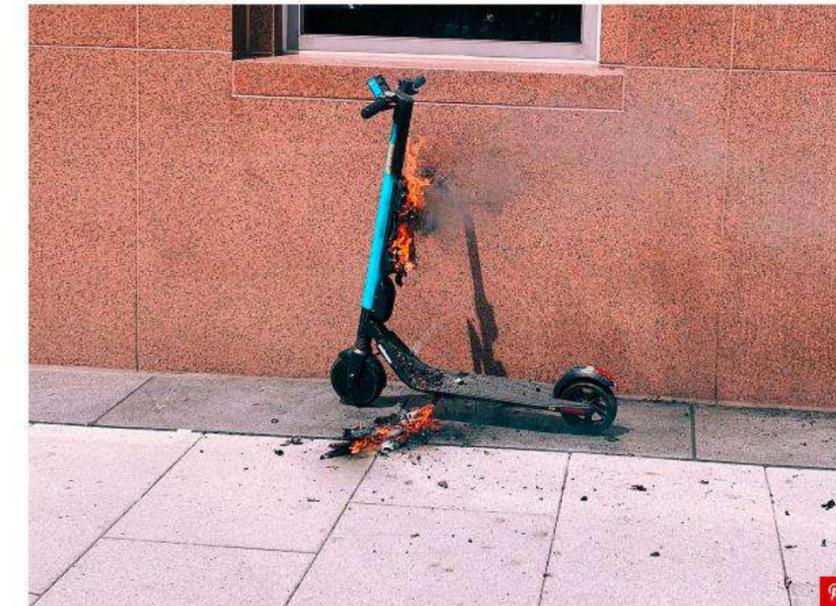
Incendio carro eléctrico - iStock

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

Incendios en patinetes eléctricos: qué hacer y cómo evitarlo

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

POR BORJA DÍAZ PUBLICADO: 11/05/2022



THE WASHINGTON POST // GETTY IMAGES

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

Anuncios Google

Enviar comentarios

¿Por qué este anuncio? ⓘ

DESAFÍO

3 – Planificación de la evacuación





Rutas de evacuación y puntos de reunión

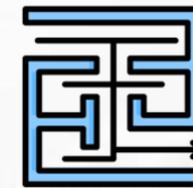


Rutas de evacuación específicas



Rutas principales

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



Rutas secundarias

Rutas adicionales que pueden usarse si las principales están bloqueadas.



Personas en situación de movilidad reducida.

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







Evolución a tecnologías avanzadas en la Gestión de Riesgos

1

Satélites

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

2

Sistemas de alerta temprana

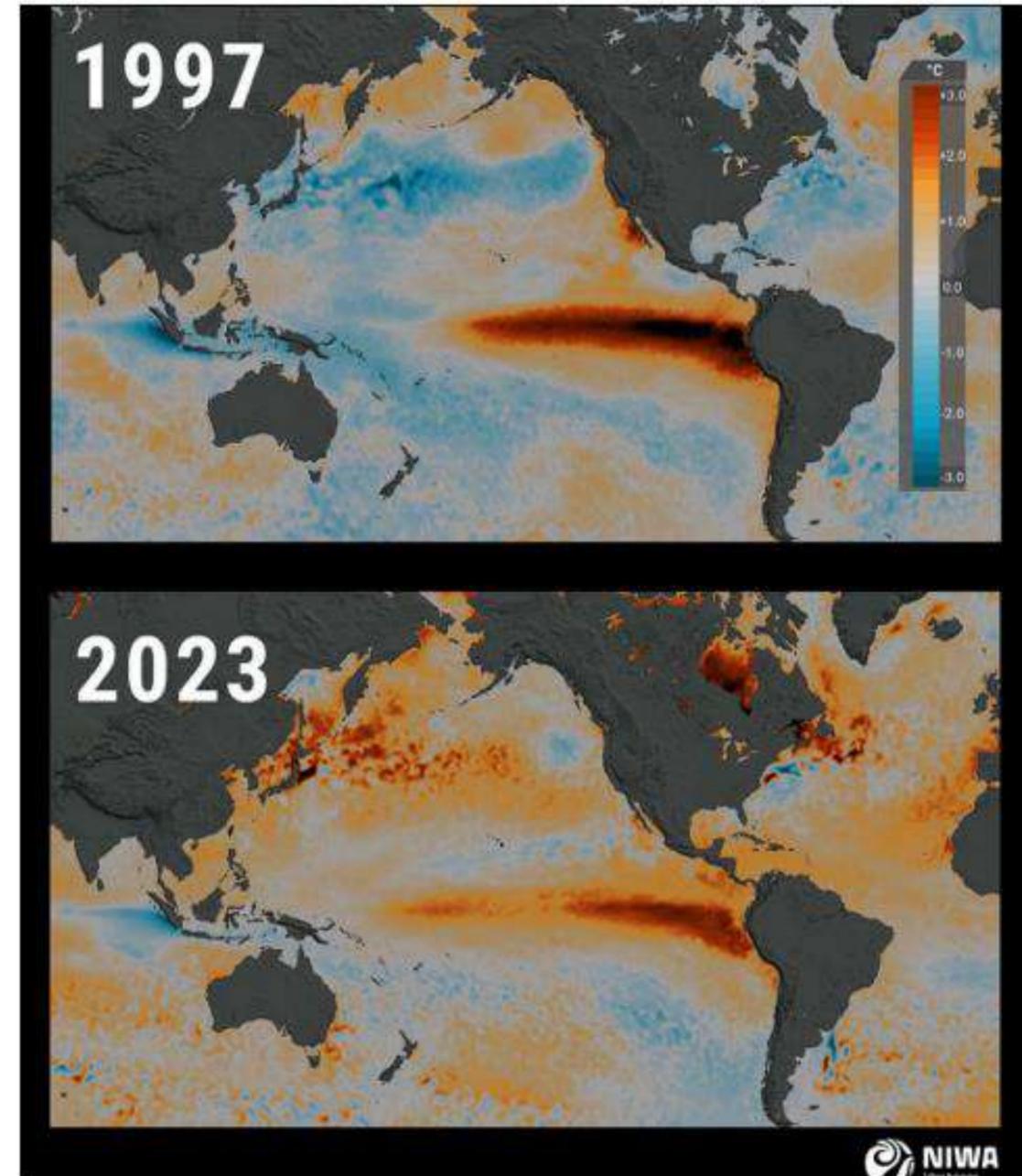
Estos sistemas utilizan una combinación de sensores, comunicaciones y modelos predictivos para advertir a las comunidades sobre desastres inminentes



COMPARACIÓN

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

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



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

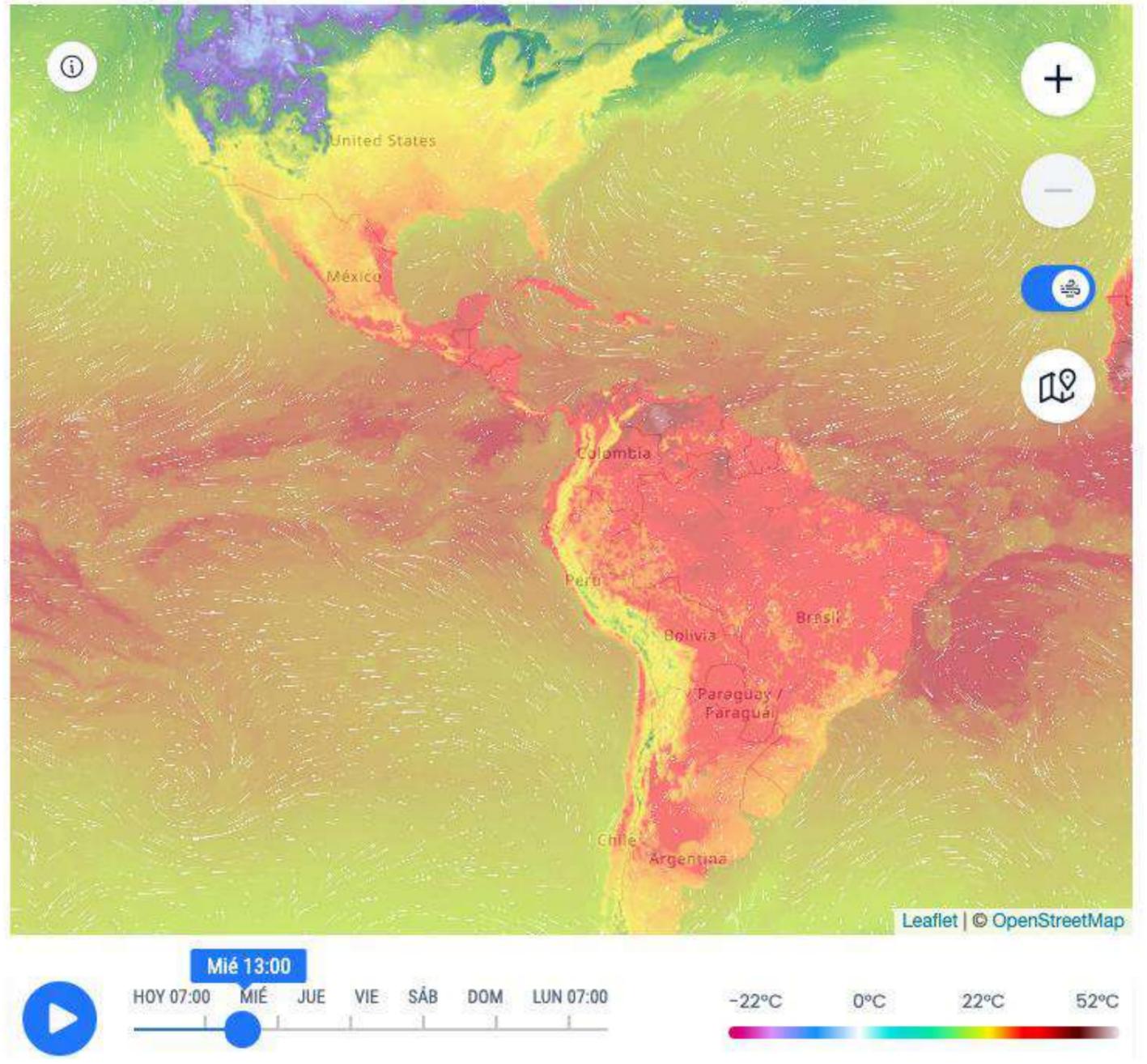
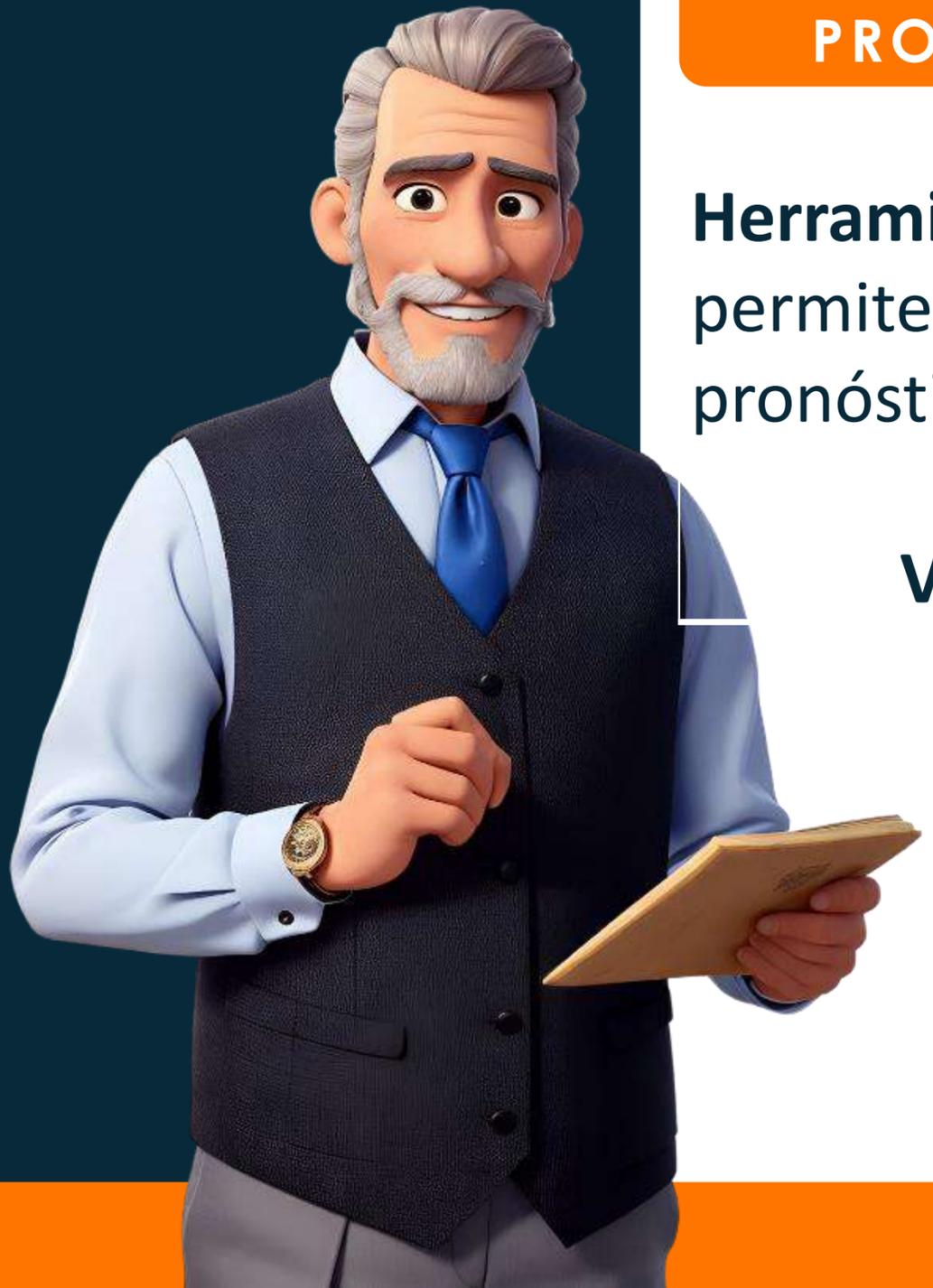
<https://razonpublica.com/nino-avanza-pese-las-lluvias/>



INTERVENCIÓN PROSPECTIVA

Herramientas que permiten hacer pronósticos del clima

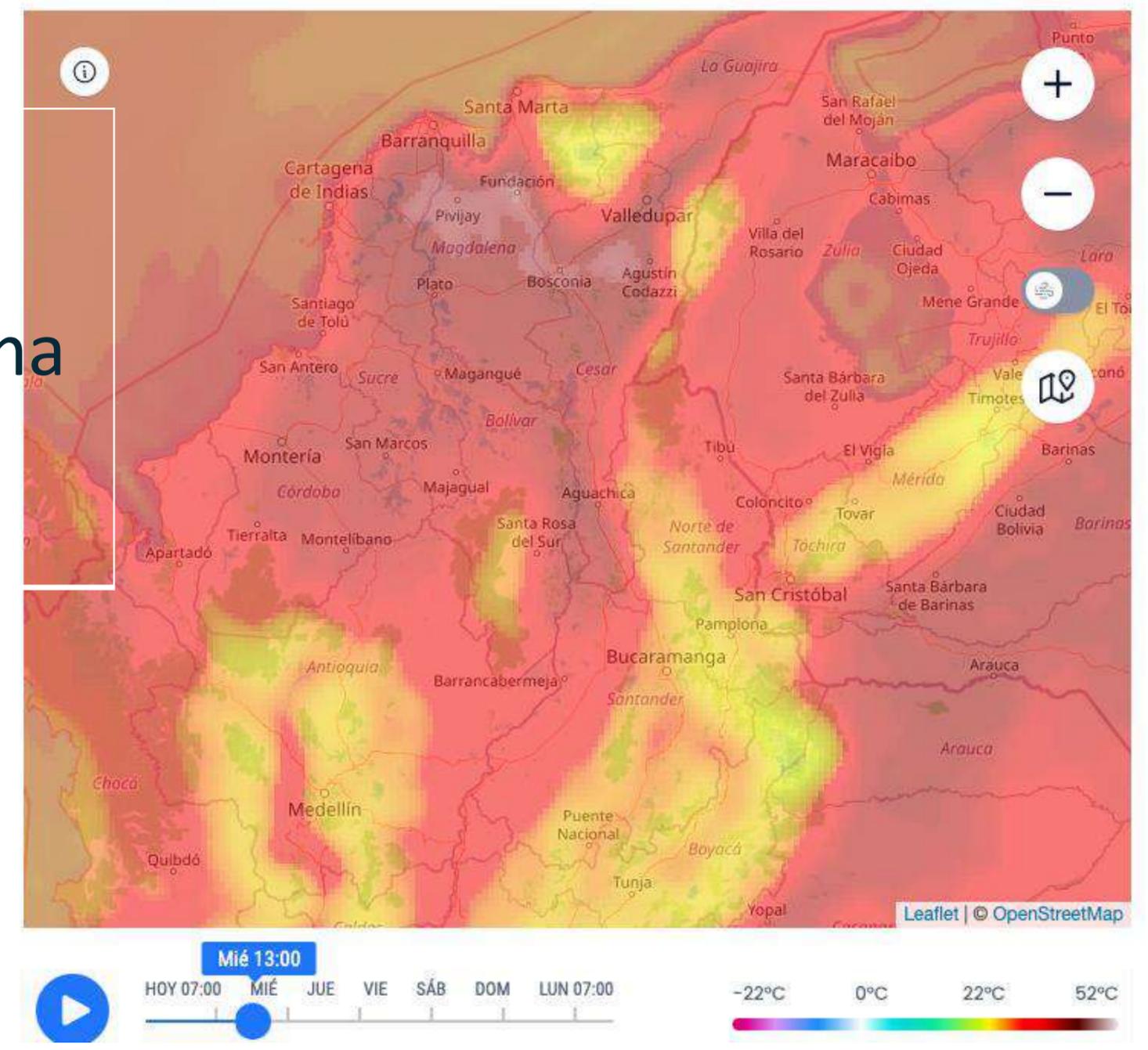
Vientos



INTERVENCIÓN PROSPECTIVA

Herramientas que permiten hacer pronósticos del clima

Temperatura





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



BBC NEWS MUNDO

Noticias América Latina Internacional Hay Festival Economía Ciencia Salud Cultura Tecnología

Centroamérica Cuenta

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

Principales noticias

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



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



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

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

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



3 MIN READ

Advanced Air Mobility for Emergencies

Teresa Whiting

NASA Armstrong Public Affairs Specialist

JAN 24, 2022

ARTICLE



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



ALERTA TEMPRANA

GOBERNACIÓN DE NARIÑO INSTALA SISTEMA DE ALERTA TEMPRANA EN LA FLORIDA



Publicado: Miércoles, 20 Junio 2018 19:41

Visto: 1783

Voto 5 ▾ | Votar

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

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

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



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



Soluciones > Sistema de alerta temprana y notificación masiva



Sistema de alerta temprana y notificación masiva

Automatización Industrial y SCADA

Radios Motorola

¿Cuándo necesita un sistema de alerta temprana?>

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

→ **Comunicación efectiva durante emergencias**



Estrategias de comunicación



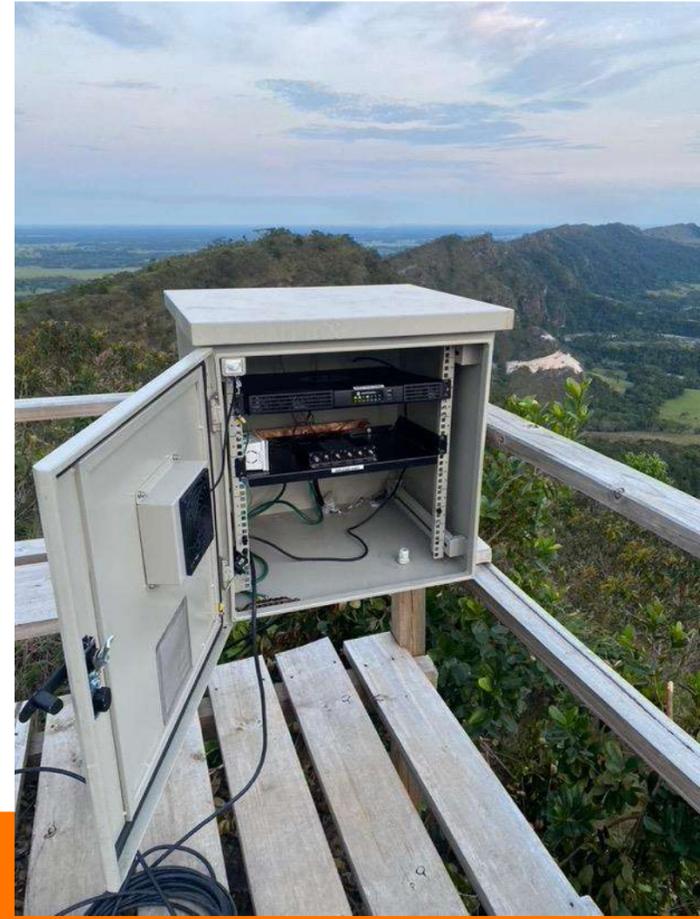
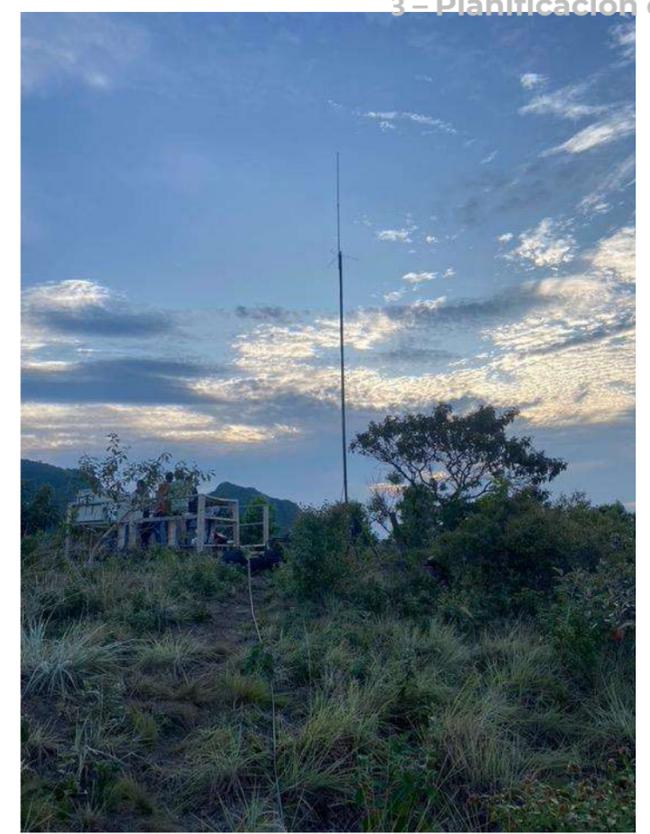
Sistemas de alerta y **notificación**



Canales de comunicación



Mensajes claros y concisos



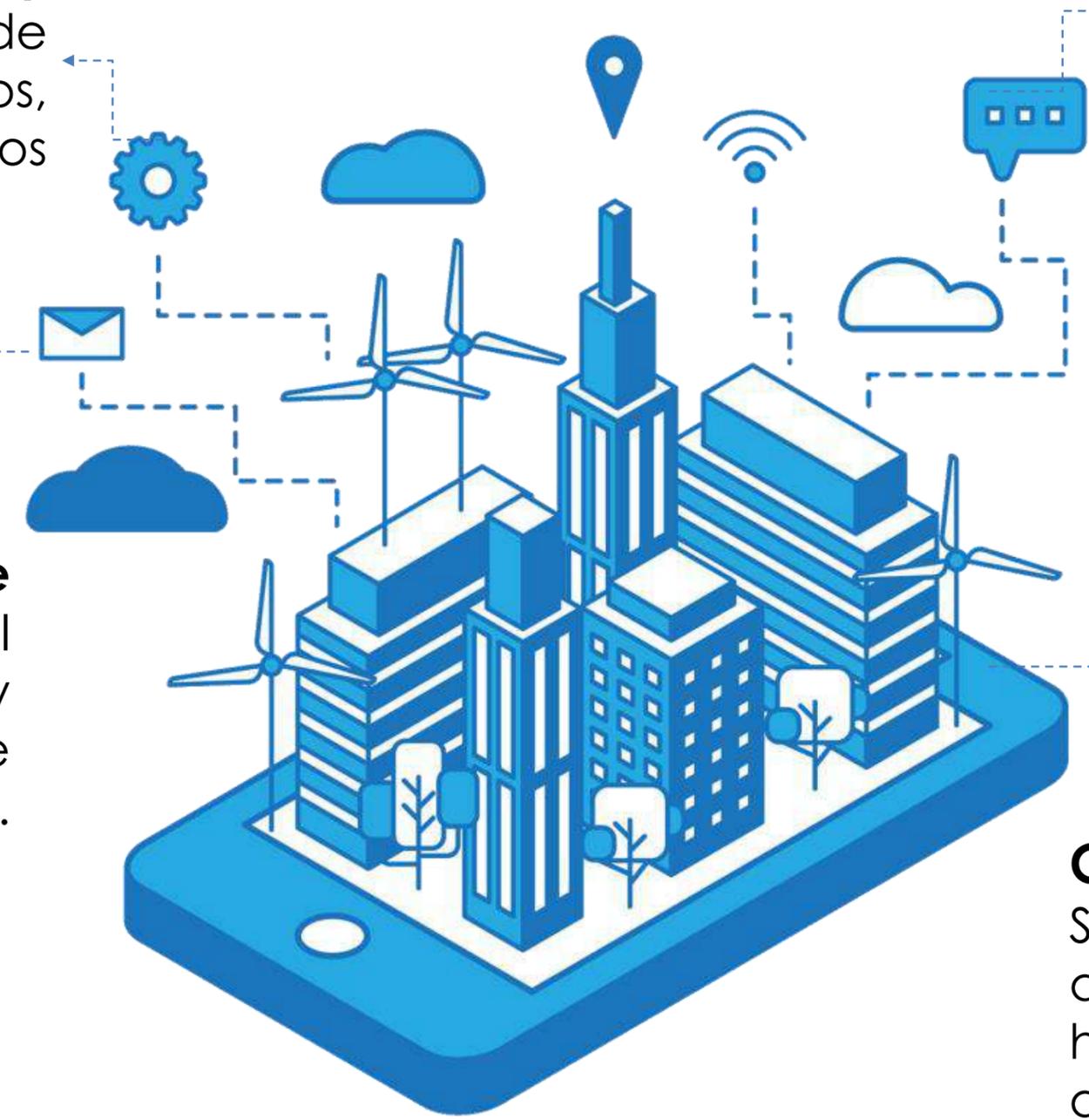
Ecosistemas de soluciones tecnológicas

para la gestión de emergencias y atención de desastres



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

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



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

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



¿Cuál es la mayor prepreparación para un sismo?



CON
QUE
ANDO





¿SIMULACRO DE DE EVACUACIÓN?

**! NO SE SIMULA LA
EVACUACIÓN !**

Se simula el escenario que activa la
evacuación de las instalaciones

*Ejercicios MUY
IMPORTANTES y bien
planeados*

Importante

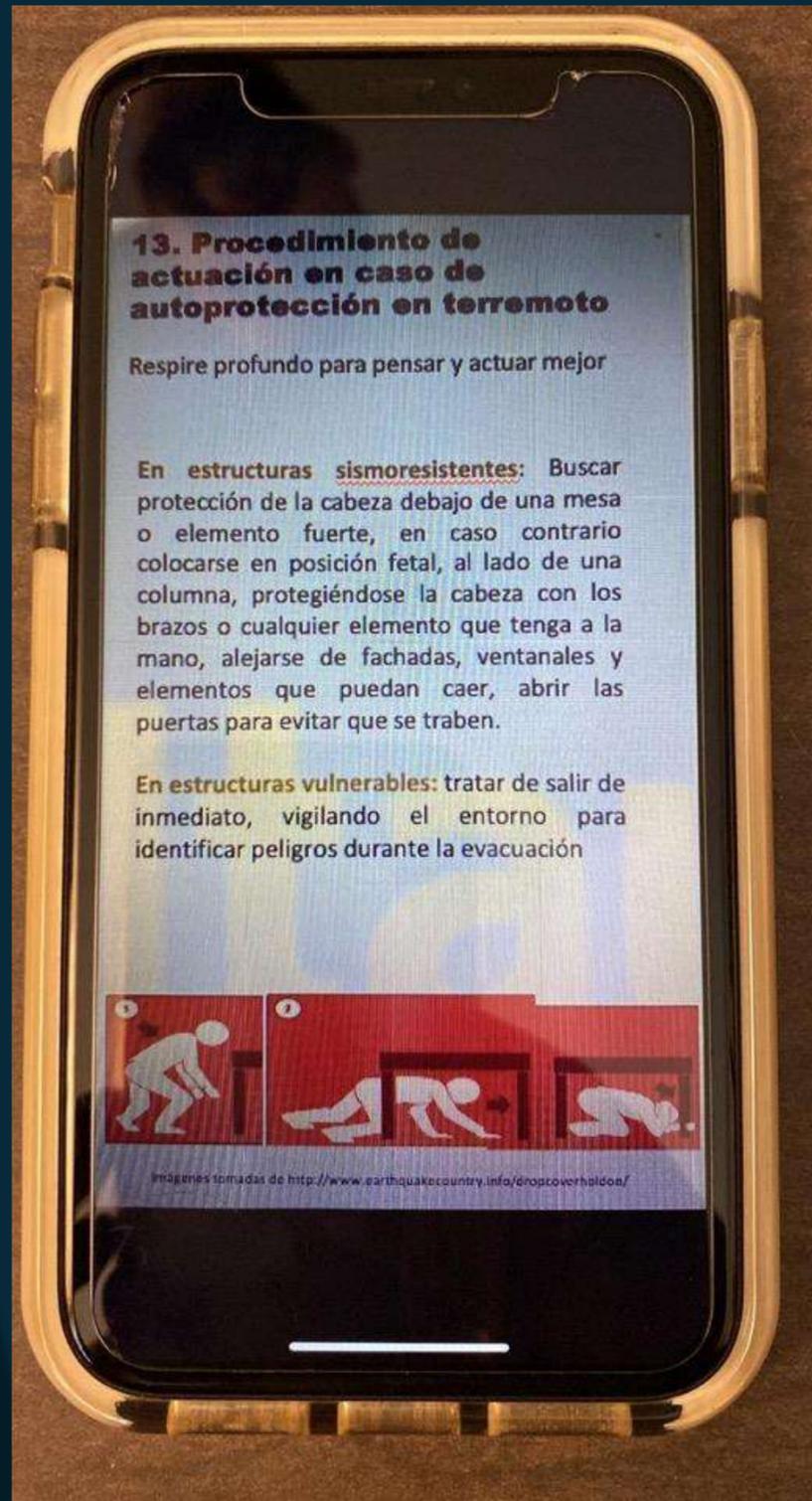
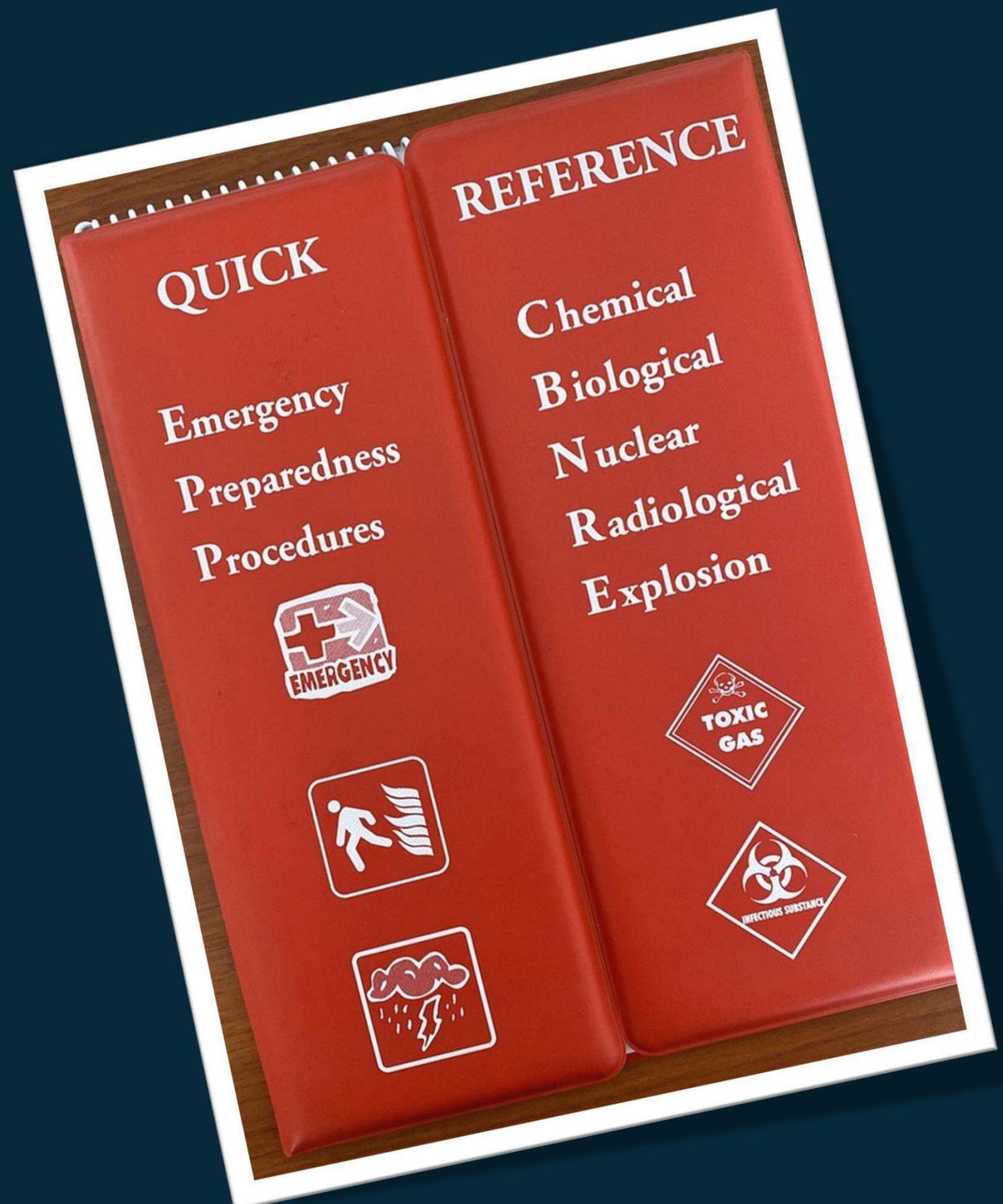
que los ejercicios se realicen con los **procedimientos** que se establecieron para **ponerlos a prueba**

ANEXO 5

REGISTRO DE RIESGOS VS PON'S Y GUIAS TACTICAS APLICABLES

DUEÑO DEL RIESGO	PELIGRO/ ASPECTO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO (EVENTO)	TIPO DE IMPACTO	CALIFICACIÓN SIN CONTROL			CALIFICACIÓN CON CONTROL			PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS NORMALIZADOS Y GUÍAS TACTICAS																		
				MFL	FATALIDADES	US\$M	FACTOR SEVERIDAD	FACTOR POSIBILIDAD	RRR	EVACUACION	ATENCION EVENTOS MATPEL	EXPLOSION	INCENDIO				EMERGENCIAS MEDICAS		OPERACIONES DE RESCATE									
Procedimientos Operativos Normalizados																												
Guías Tacticas										N/A	Incidentes con Hazmat	Incidentes con materiales explosivos	Incendio Estructural	Incendio Eléctrico	Incendio Forestal	Incendio Hidrocarburos	Incendio en Carbon	Incendio metal fundido	Incidentes con lesionados	Preparación hospitalaria para eventos masivos	Rescata en alturas	Rescate en espacio confinados	Rescate en estructuras colapsadas	Rescate en deslizamientos	Rescate vehicular	Rescate acuatico	Rescat aereo	
1	Incidentes Fatales	Deslizamiento en depositos de Mina	SEGURIDAD	L5	2	5	100	0,3	30	X								X							X			
2	Incidentes de Seguridad en el Proceso	Explosión Horno Eléctrico por entrada de agua	SEGURIDAD	L5	2	59	100	0,3	30	X		X	X	X				X	X						X			
3	Incidentes de Seguridad en el Proceso	Derrame incontrolado de Escoria/Metal en Horno Electrico	SEGURIDAD	L5	4	34	30	1	30	X			X	X				X	X						X			
4	Incidentes de Seguridad en el Proceso	Ingreso de pasta electrolica liquida al Horno Eléctrico	SEGURIDAD	L5	2	59	100	0,3	30	X		X	X	X				X	X									
5	Incidentes de Seguridad en el Proceso	Derrame no controlado de metal fundido durante transferencia de metal de crisol a crisol	SEGURIDAD	L5	4	30	30	1	30	X			X					X	X									
6	Integridad de Equipos	Caida del puente grua y/o el crisol/olla con material fundido durante izamiento o transporte	SEGURIDAD	L5	5	6	30	0,3	9	X		X						X	X									
7	Integridad de Equipos	Falla estructural del calcinador/ secador	FINANCIERO	L5		53	30	1	30									X						X				
8	Incidentes Fatales	Choque o volcamiento de vehiculos y Equipo Móvil	SEGURIDAD	L5	7	8	100	0,3	30	X								X							X			
9	Incidentes Fatales	Inundación de Pit	SEGURIDAD	L5	12	14	100	1	100	X								X									X	

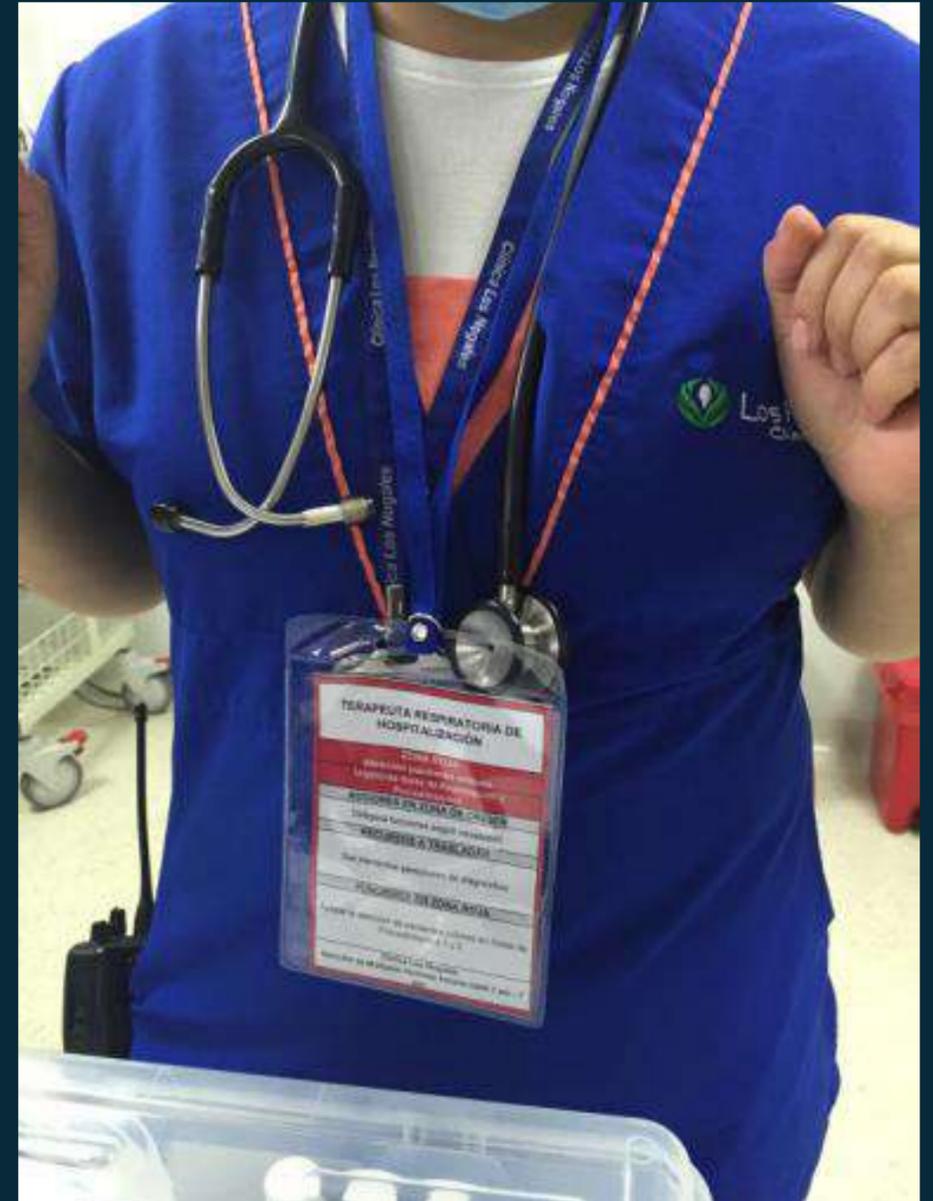
Página 1











PROBLEMA



4 – SINDROME DE PLAN DE PAPEL



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

una auditoría”



Aspectos **clave** de la GRED

(Gestión del Riesgo de Emergencias y
Desastres)

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

Mike Tyson

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



y romper mitos...



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

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



Hospital Seguro



Vs.



Hospitales seguros frente a los

desastres



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





Epicentro a 55 km de Bogotá.



Cambiando paradigmas

¿Todos los puntos de encuentro
deben ser externos?





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





EN CASO DE EMERGENCIA

NO USE EL ASCENSOR





EL BRIGADISTA

NO ES EL ÚNICO RESPONSABLE
EN UNA EMERGENCIA

MUCHAS SOLUCIONES ESTAN A LA MANO



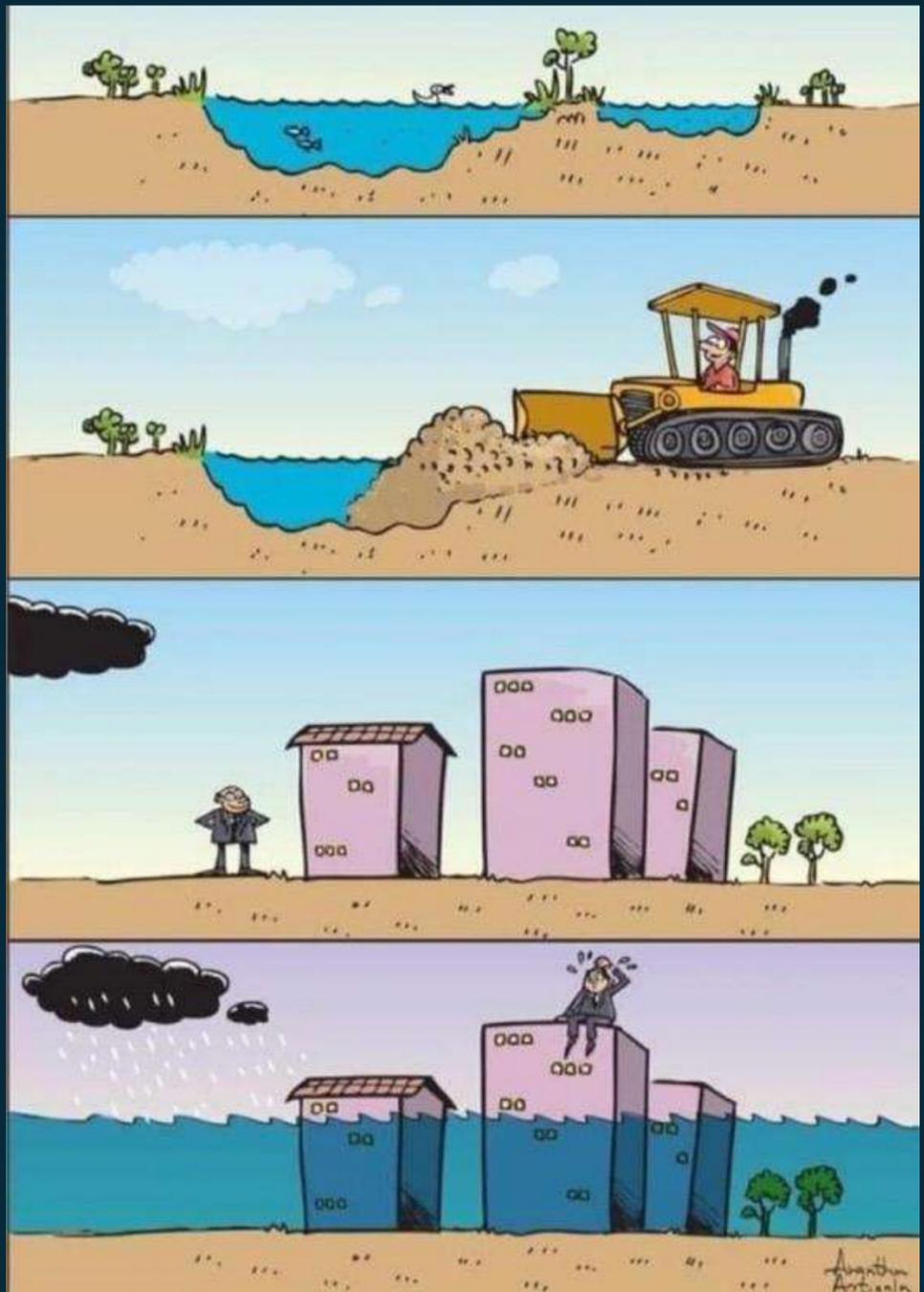
Entrenamiento por Cruz Roja Japonesa

NO SOLO LAS BUENAS INTENSIONES CUENTAN











COMPROMISO QUE QUIERO SELLAR

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



CONCLUSIONES

El corazón del plan de emergencias

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

Enfocarse en el proceso

no solo en el documento

Para que el documento tenga vida

es indispensable implementar las medidas de reducción del riesgo

PREGUNTAS

BIBLIOGRAFIA

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

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

Posipedia

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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024



CALDAS MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

Diego Hurtado Guzmán

Médico

Especialista en Gerencia de la SST

Magíster en Bioética.

Líder de la Comunidad de habilidades Humanas para la SST

Líder de la Comunidad en Resiliencia Organizacional

Redes: “El arte de trabajar feliz”

Recursos



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

Habilidades humanas para la seguridad y salud en el trabajo



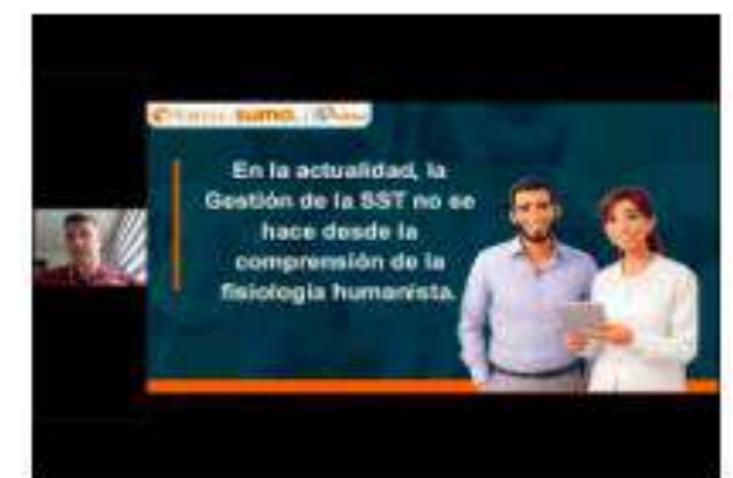
Sesión 6: El gobierno de sí y la verdad para el logro de los indicadores Fecha: junio 11, 2024

Habilidades humanas para la seguridad y salud en el trabajo



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

Habilidades humanas para la seguridad y salud en el trabajo



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

Habilidades humanas para la seguridad y salud en el trabajo

Hagamos un compromiso inicial:

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



¿Qué es la ética en el trabajo?



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



¿Qué es la ética?



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

NORMATIVIDAD:

Ley 1474 de 2011

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

Ley 1778 de 2016 (Ley Antisoborno).

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



NORMATIVIDAD:

Ley 2195 de 2022:

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

Ley 2195 de 2022:

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



PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

Problema 1

Falta de conciencia
ética y humanista.

Problema 2

Falta de
liderazgo ético.

Problema 3

Falta de
habilidades
blandas.

RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

Solución 1: falta de conciencia ética y humanista

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

Problema:

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

Soluciones:

✓ Capacitación en Ética:

Curso trimestral sobre ética empresarial y SST.

Debates sobre casos reales de accidentes por decisiones poco éticas.

✓ Código de Ética:

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

Firma anual de compromiso por los empleados.

✓ Campañas de Sensibilización:

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

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



Solución 2. Falta de liderazgo ético.

RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

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

Soluciones:

Mentoría en Liderazgo Ético:

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

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

Cultura de Feedback Ético:

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

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



Solución 2. Falta de liderazgo ético.

✓ Soluciones:

Evaluaciones 360° con Enfoque Ético:

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

Reconocimiento Público y Ejemplaridad:

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

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



RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

Solución 3: Falta de habilidades blandas.

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

Soluciones Propuestas:

Comunicación Transparente y Abierta:

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

Fomento de Cultura de Feedback:

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



RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

Solución 3: Falta de habilidades blandas.

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

Soluciones Propuestas:

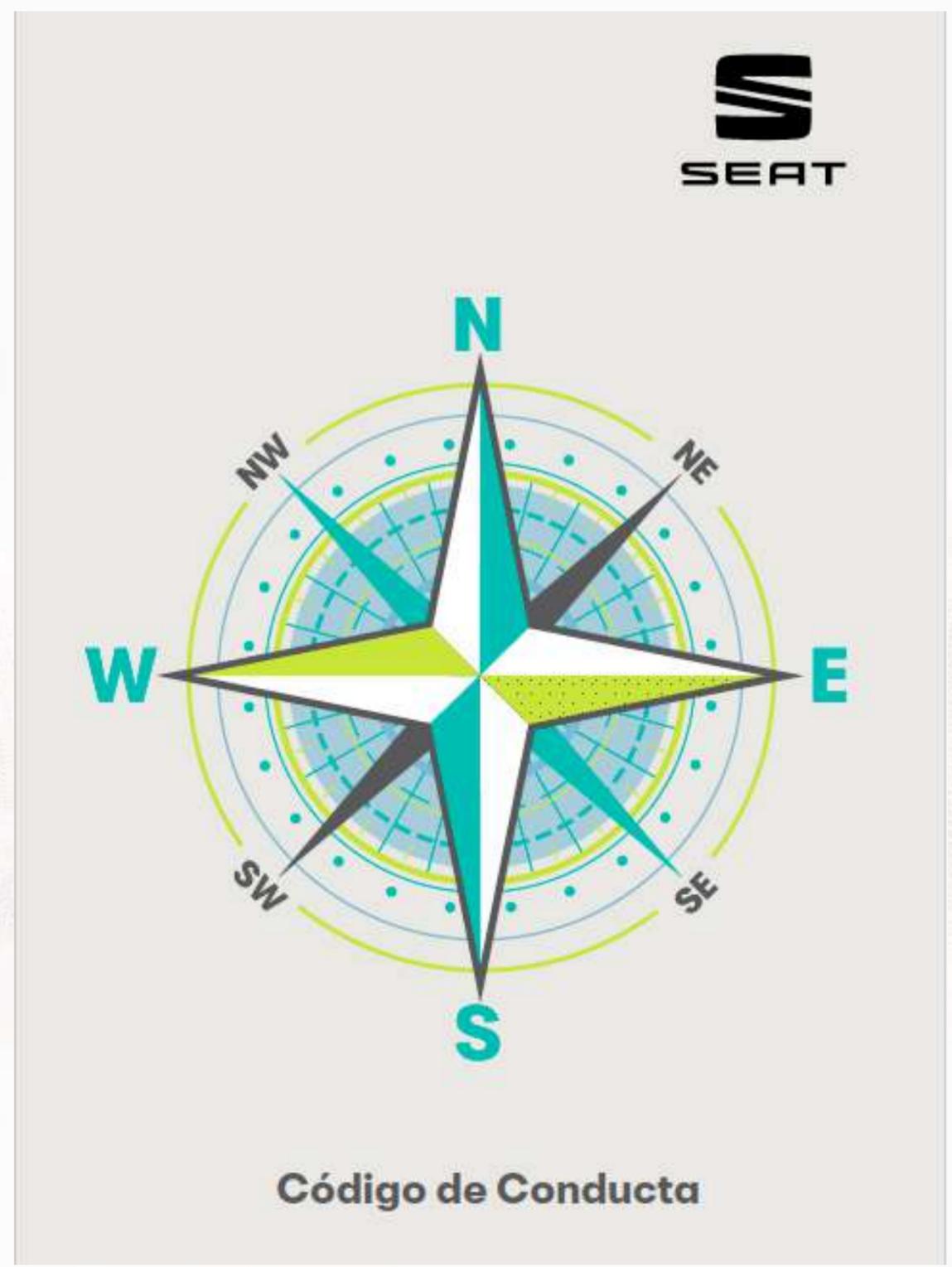
Reconocimiento a la Comunicación Efectiva:

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

Entrenamiento en Habilidades Blandas:

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







Apply →

Set The Standard For Ethical Business

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

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

Request An Application

Do Not Sell My Info

Most Ethical Companies Application Form

Companies Application Form

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

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

https://worldsmoethicalcompanies.com/apply-now/?utm_campaign=Brand-Ethisphere&utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz--uMHlrrBCrGO3M_7MdID06gzCB9wbX5ZzbeF0tv-rahruMP-XIUxORysuauWIKr1yQIGqa0_BMqFhj3MdQ0oCXHRxjKP4PwKtmdDt3UAbk-pSDxL0&_hsmi=322321515&utm_content=322321515&utm_source=hs_email

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

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



Bibliografía

- ✓ Enlace suscripción a la empresa más ética: https://worldsmoethicalcompanies.com/apply-now/?utm_campaign=Brand-Ethisphere&utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz--uMHIrrBCrGO3M_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



CALDAS MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Luana Betsy Polo Cortés

PERFIL PROFESIONAL:

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



luana.polo@positiva.gov.co



3214820043

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



Oportunidades, Retos y Soluciones Del presente para el futuro del trabajo



Oportunidad 2:
Intervención moderna en salud Psicosocial, gestión humana y de las organizaciones

Nuevo enfoque holístico y positivo para el abordaje en la fuente, en la cultura y la gente para el fortalecimiento de las competencias organizaciones y humanas.

Contexto Mundial:

- Cerca del **60%** de la población mundial es laboralmente activa.
- Se calcula que el **25%** de la población mundial padece uno o más trastornos mentales o del comportamiento a lo largo de su vida.
- Más de la mitad de la fuerza laboral mundial trabaja en la economía informal.
- A nivel mundial, se estima que cada año se pierden **12.000 millones** de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad.
- 301 millones** de personas en el mundo sufren de ANSIEDAD
- Más de **350 millones** de personas de todas las edades sufre de depresión. En América Latina y el Caribe la padece **5%** de la población adulta.
- 703.000** personas mueren por suicidio en el mundo cada año, de los cuales en las américas alrededor de 63.000

Contexto en Colombia:

Casos por origen – Enfermedad laboral



Retos corporativos:

- Las dos **patologías principales** registradas con mayor la calificación de **enfermedad laboral** son: **salud musculoesquelética** y **salud psicosocial**
- Priorizar la salud psicosocial** tendencia actual para Colombia y el mundo
- Generar mecanismos de intervención rápida que faciliten** resultados más rápidos en el tiempo
- Lograr la participación y respaldo mediante el **compromiso legítimo** de la **alta dirección**
- Priorizar acciones corporativas**, focalizadas en la **gestión del riesgo en la fuente** (cambio de políticas, ajuste de procesos, procedimiento, vincular más personal) para garantizar la salud psicosocial
- Generar un abordaje psicosocial **sistemático y organizado** que permita impactar de manera efectiva el ambiente psicosocial en el ambiente del trabajo

Reto Técnico:

- Gestionar las poblaciones sanas y con afectación psicosocial, a través de la **optimización de desarrollos tecnológicos** que permita **atenciones inmediatas, analítica de datos, para la toma de decisiones.**

Solución técnica para el abordaje psicosocial



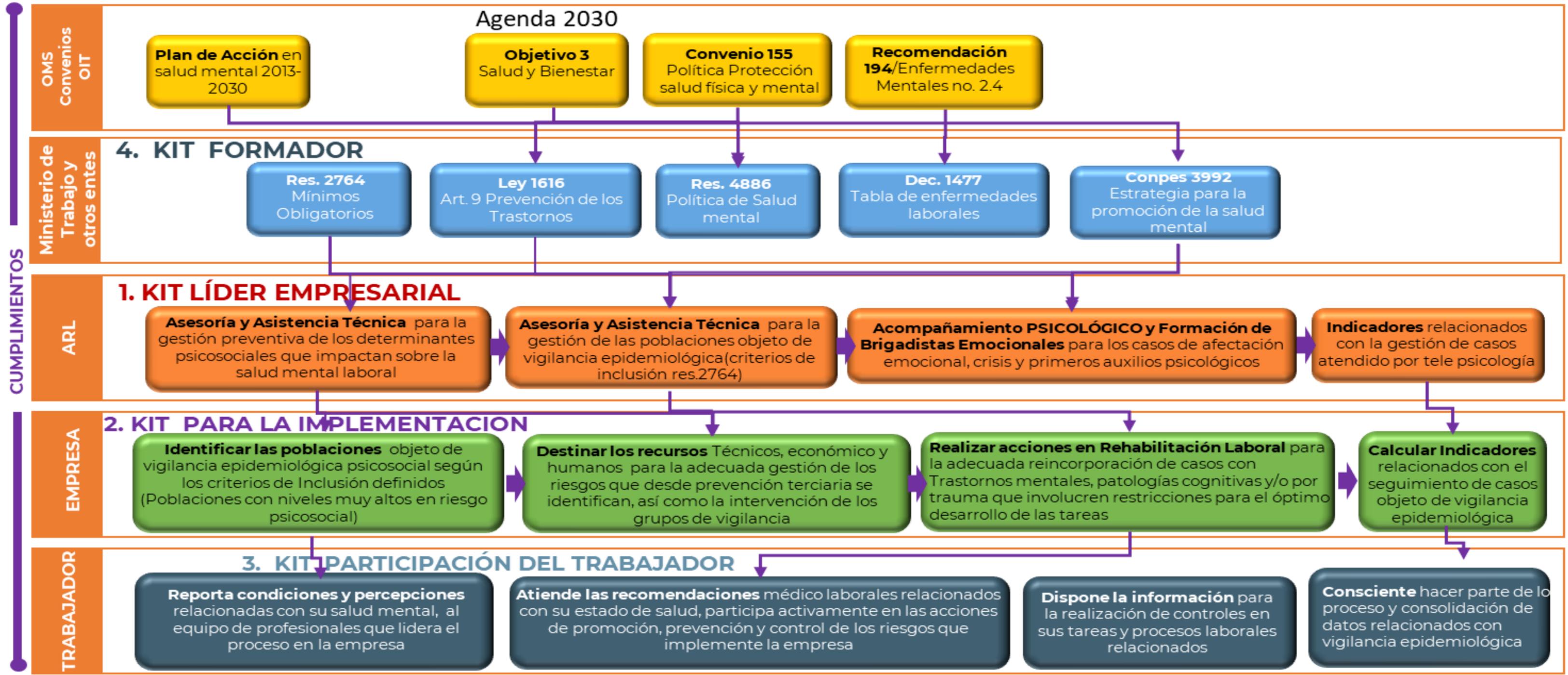
NORMATIVIDAD: HERRAMIENTAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL

Marco Legislativo Gestión de la Salud Psicosocial



NORMATIVIDAD: HERRAMIENTAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL

Gestión en Salud Mental



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:

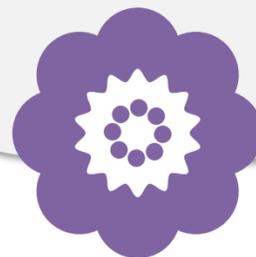
- Implementación de Acciones Organizacionales
-
- Abordaje colectivo para la generación de competencias Humanas (Poblaciones sanas)



PROACTIVOS

Co-creación de escenarios y acciones organizacionales

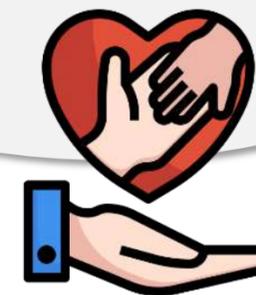
- Cambios en Políticas
- Procesos
- Procedimientos
- Generación e capacidades Técnicas empresariales



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

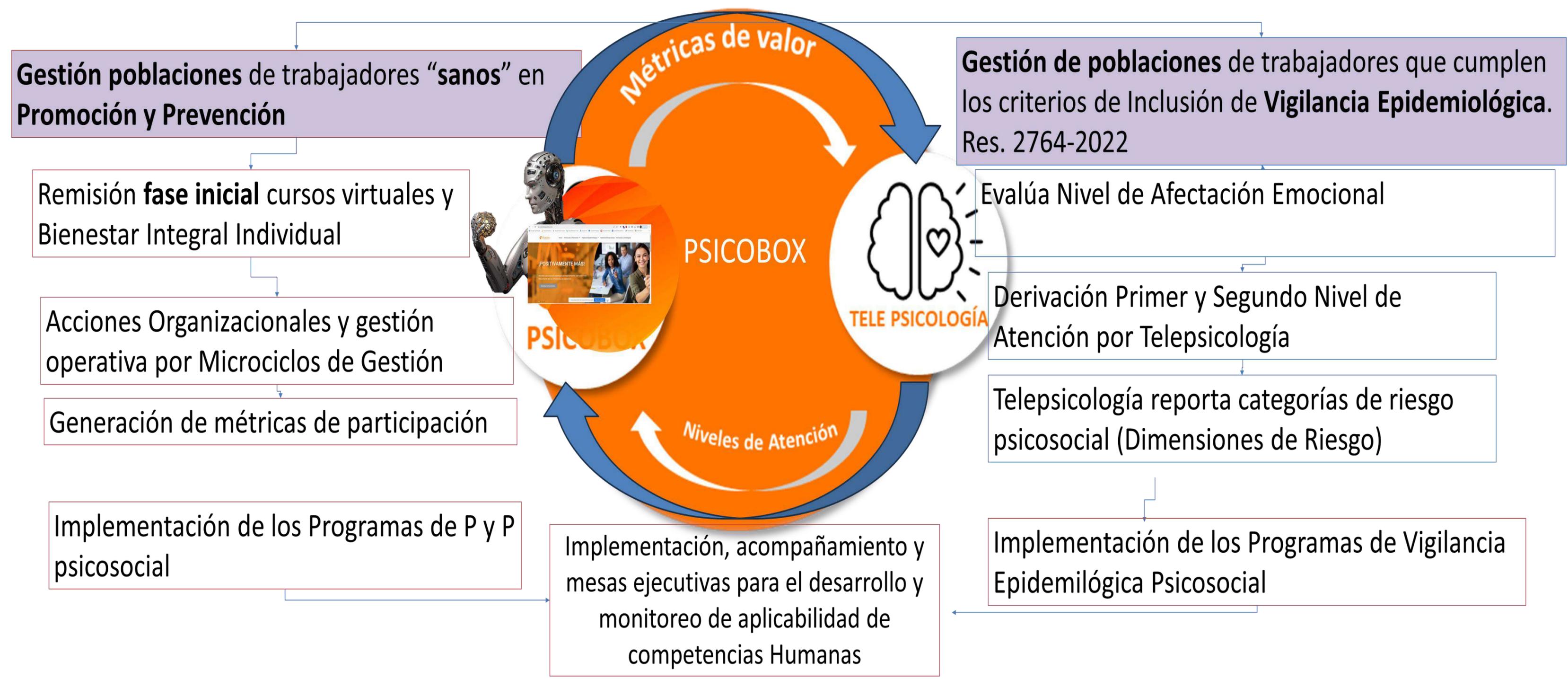
3v
 Feed back corporativo
 Prospectiva y retrospectiva en la gestión

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



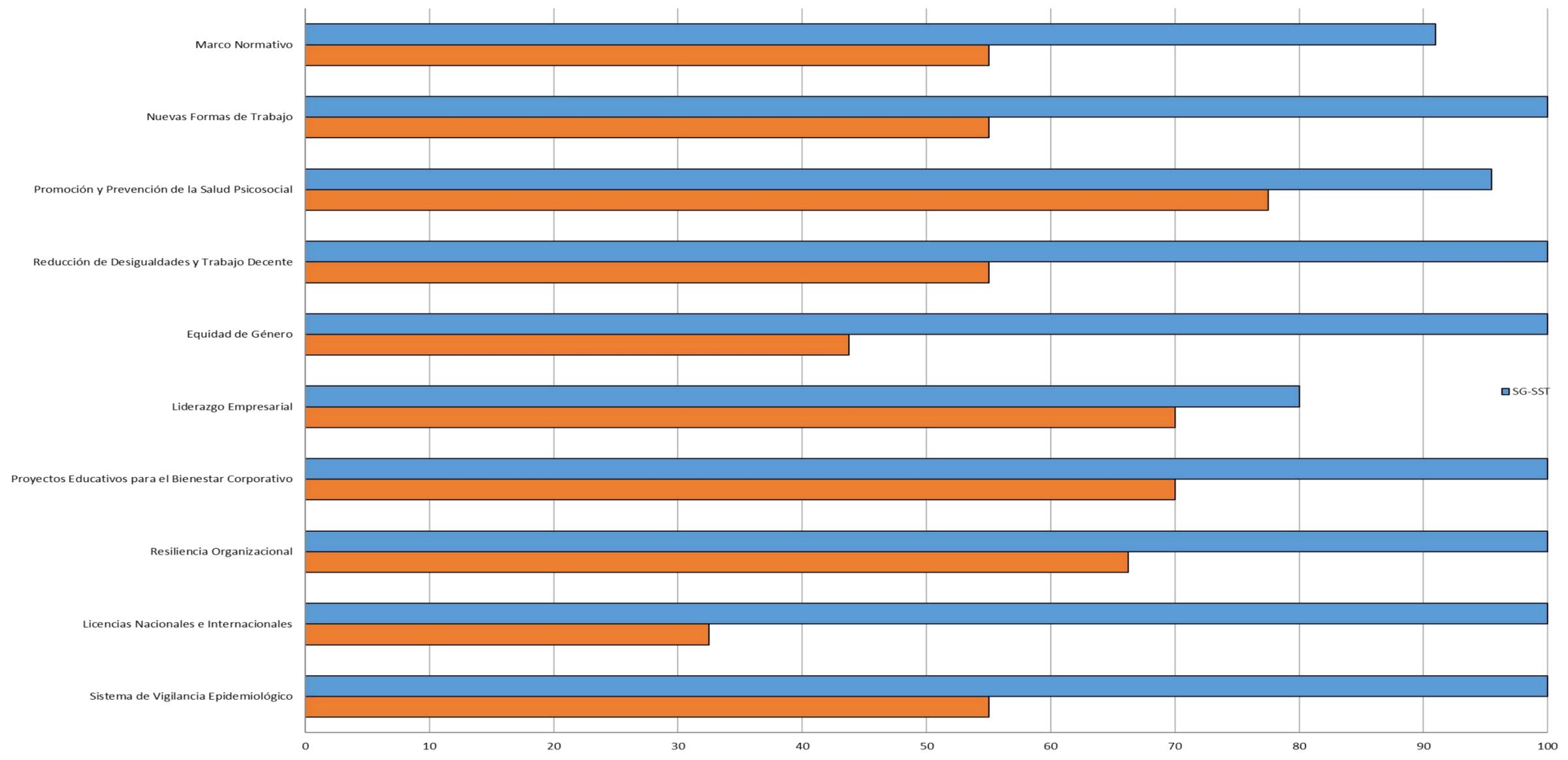
Evaluación Holística Psicosocial

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



POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

REPORTE NIVEL DE AFECTACIÓN EMOCIONAL

Total Formularios

1139

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

Seleccione por favor el evento objeto de estudio: Todas

No has seleccionado un evento

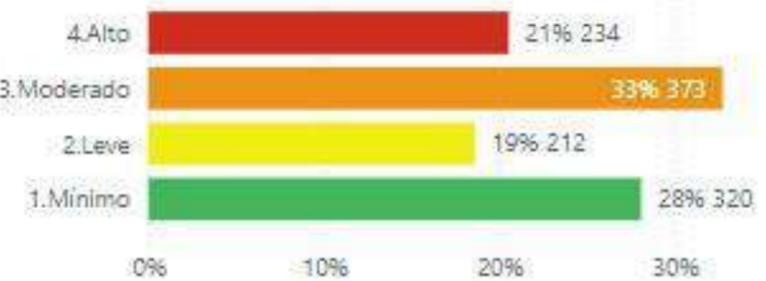
Variables

Preguntas

Nivel de afectación General

Moderado

Nivel de afectación General

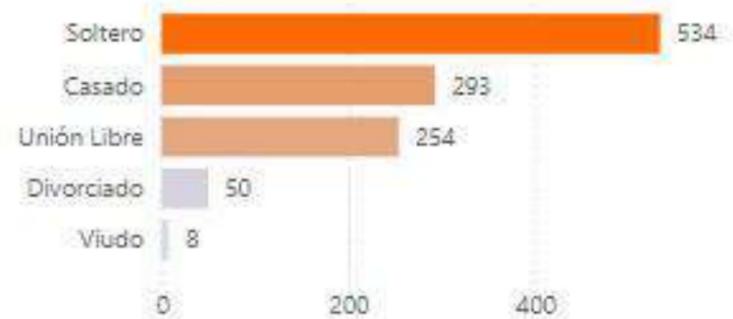


Hombre Mujer



305 834

Estado Civil



número personas cargo	Total
1	327
2	313
3	111
4	48
Más de 4	21
Ninguna	319

Ciudad de Residencia



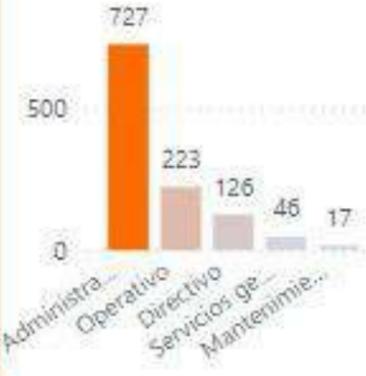
Escolaridad



Estrato Socioeconómico



Nivel de cargo



Edad



Generación de capacidades Técnicas



**FORMACIÓN DE
BRIGADISTAS
EMOCIONALES**



**FORMACIÓN DE
LÍDERES
PSICOSOCIALES
EMPRESARIALES**

“ 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](#)

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



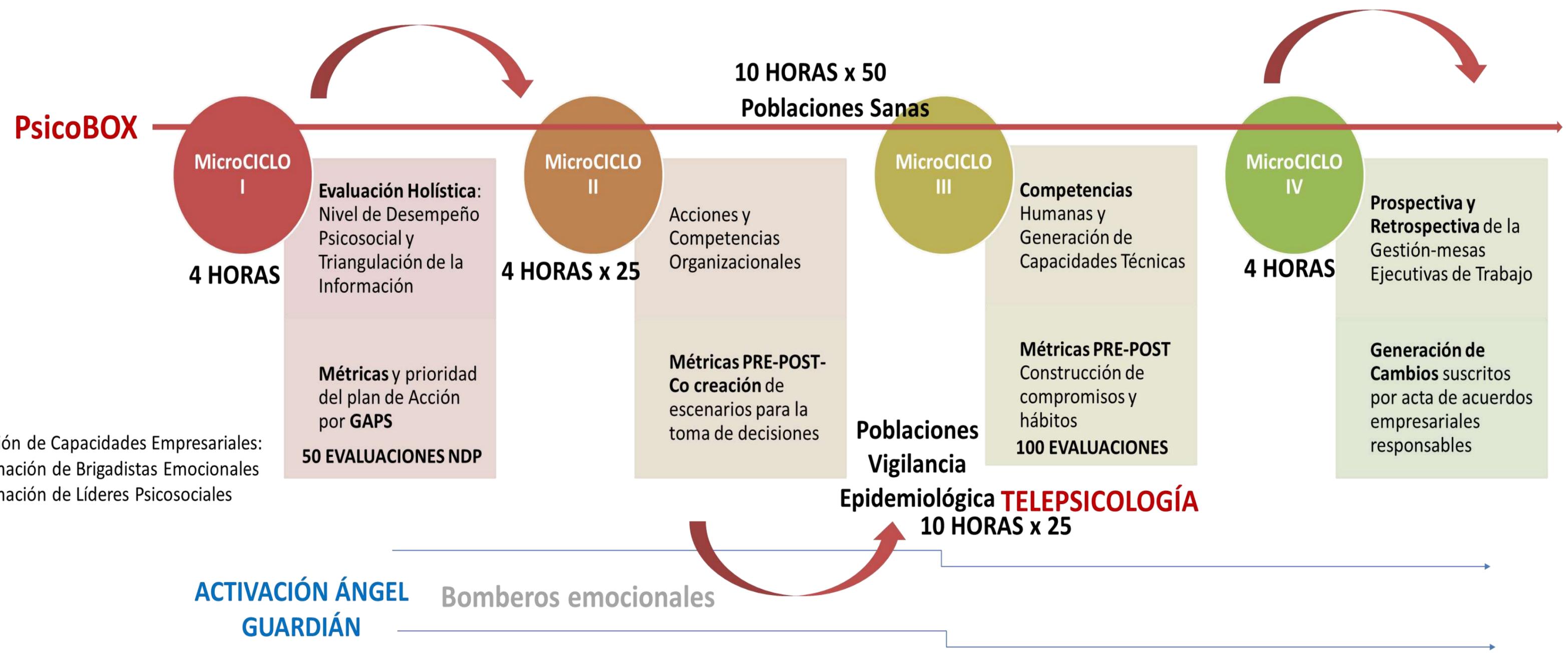
Programa para el fortalecimiento del Liderazgo Consciente

Positivamente más


 Positiva Prevención


 COLOMBIA
 POTENCIA DE LA
 VIDA

IMPLEMENTACIÓN PROYECTOS EMPRESARIALES





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



CALDAS MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

KELLY VANESSA LÓPEZ



PERFIL PROFESIONAL:

Profesional en Seguridad y Salud en el trabajo
Especialista en Gerencia de Proyectos

Auditora en ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, OHSAS 18001

CORREO: KELLY VANESSA LÓPEZ RAMÍREZ

CONTACTO: 3176474260



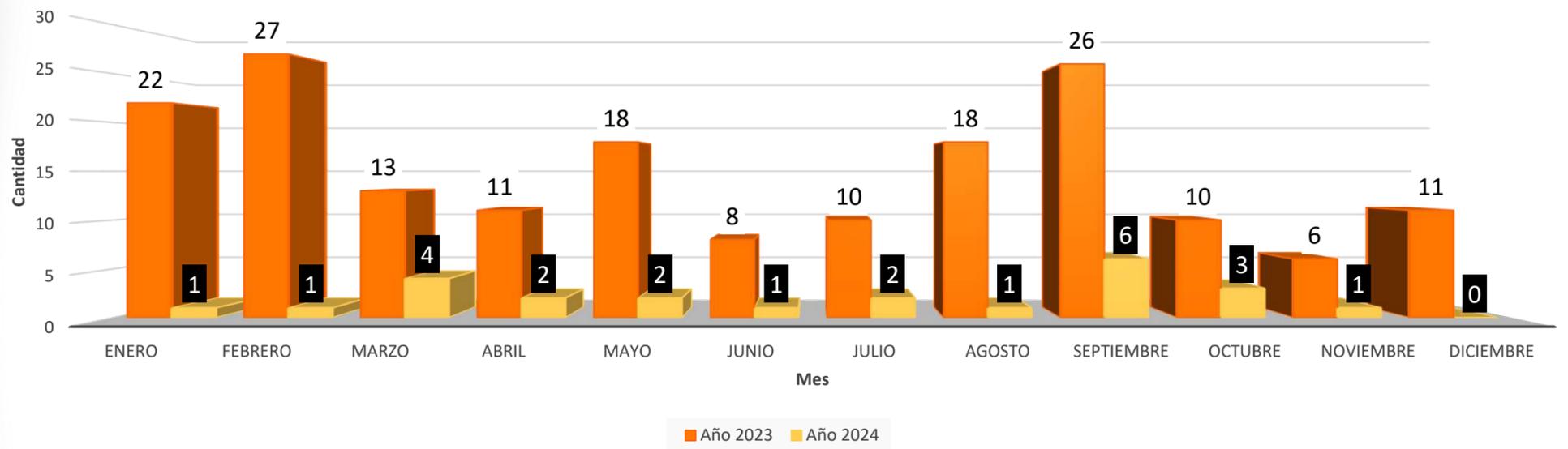
ESTRATEGIAS DE DISMINUCIÓN DE ACCIDENTALIDAD



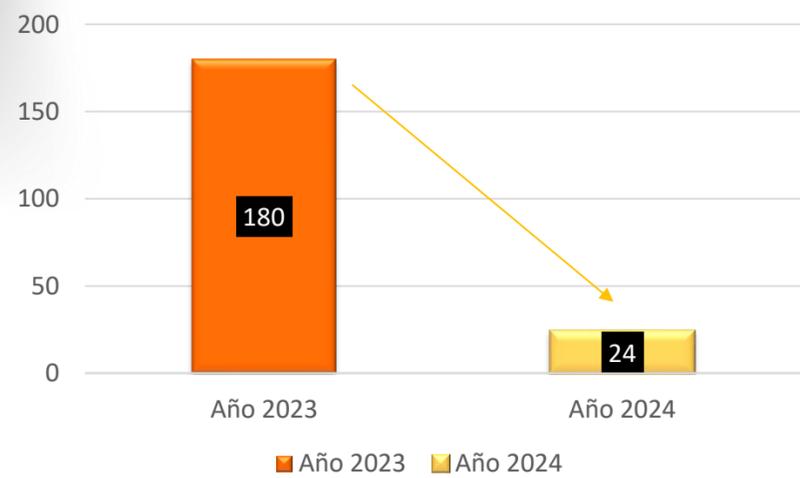


NUESTROS INDICADORES :

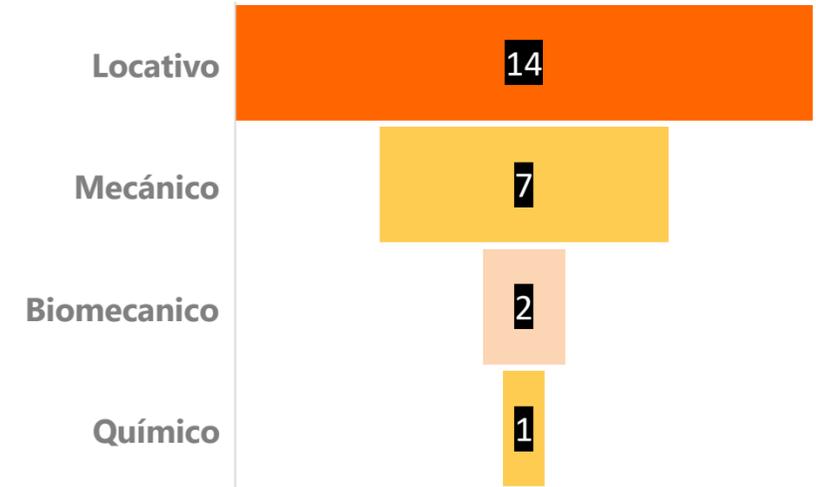
COMPARATIVO DE AT 2023 vs 2024



Accidentalidad 2023 vs 2024



Origen del AT 2024



87%
 DE DISMINUCIÓN
 EN LA
 ACCIDENTALIDAD
 D AÑO 2024

CASO EXITOSO

“RIESGO BAJO CONTROL”

La estrategia de disminución de la accidentalidad laboral basada en los rasgos de personalidad de los trabajadores tiene como objetivo principal reducir los accidentes y las lesiones en el entorno laboral, aprovechando la comprensión de las características psicológicas y de comportamiento de los empleados. Los rasgos de personalidad pueden influir en la forma en que una persona se comporta en el trabajo, interactúa con su entorno y responde a situaciones de riesgo. Por lo tanto, un enfoque basado en la personalidad puede ser eficaz para fomentar una cultura de seguridad más sólida.



ESTRATEGIAS DE DISMINUCIÓN DE AT

AUDITIVAS

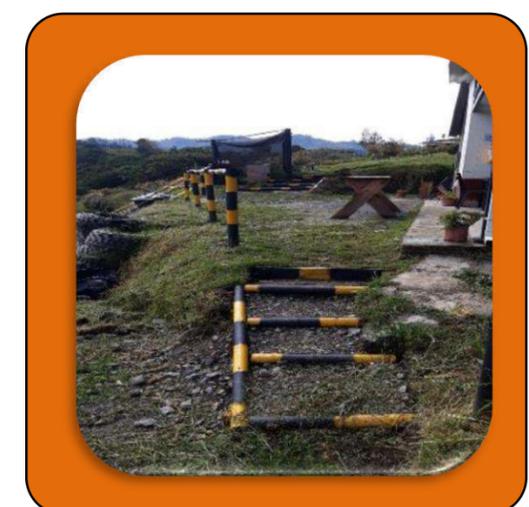
- La **sensibilización y concientización** de seguridad son estrategias clave para proteger a los trabajadores y prevenir accidentes laborales. Estas prácticas no solo buscan el cumplimiento de normativas, sino también cultivar una cultura de seguridad dentro de la organización
- **Actividades demostrativas:** Apartamos un espacio semanal para realizar actividades demostrativas de las funciones, donde escogemos personal con experticia para que mediante el ejemplo enseñe a sus compañeros la forma correcta de utilizar las herramientas manuales y cortopunzantes



ESTRATEGIAS DE DISMINUCIÓN DE AT

VISUALES

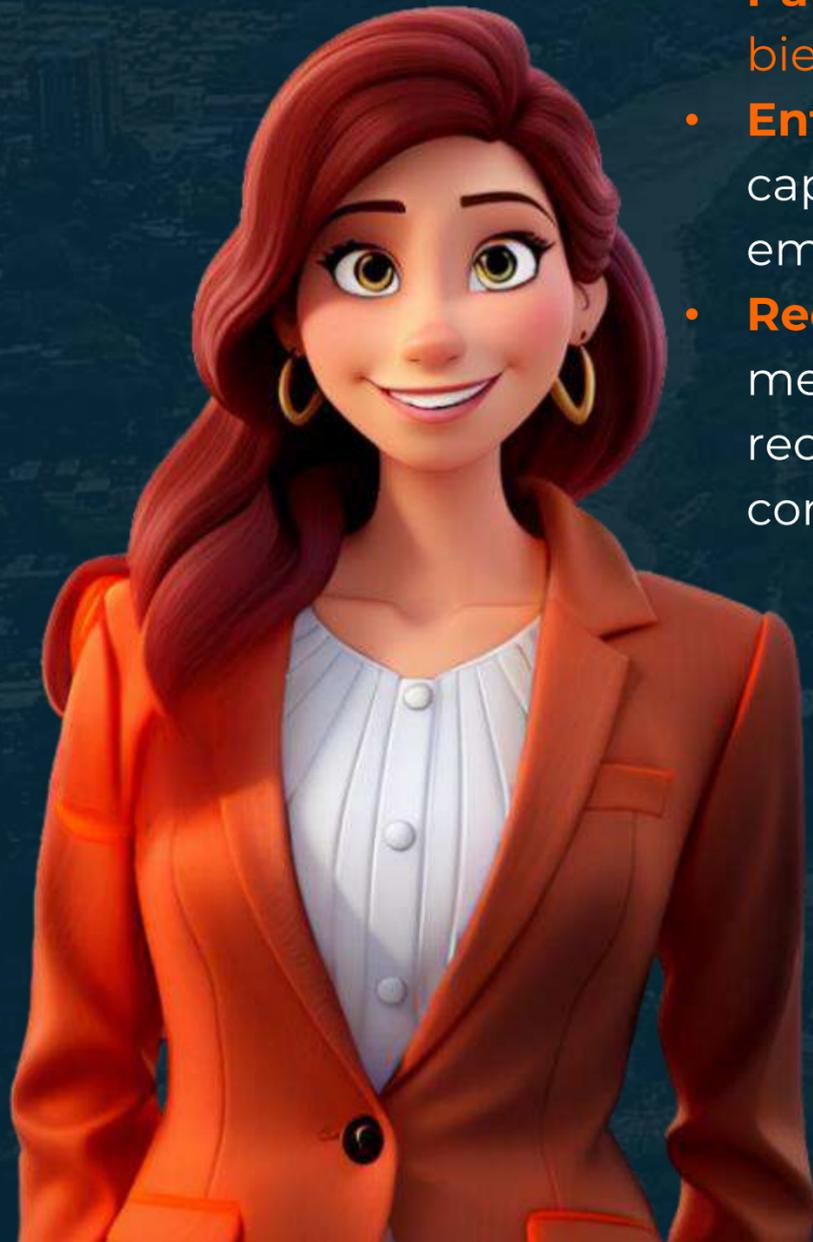
- **Señalización y demarcación** : Se señala zonas estratégicas de la finca con el fin de que el colaborador o visitante esté alerta del peligro, además se demarcan condiciones inseguras con guadua pintadas de color negro y amarillo para visibilizar los drenajes
- **Construcción artesanal** : Se construyen puentes, barandales y puntos de acceso (escalas) artesanales en cada lote y válvula, mitigando las condiciones inseguras presentes en el entorno
- **Mantenimiento de drenajes**: El área agrícola asignó personal específico para el mantenimiento de drenajes, conservándolos visibles y limpios.
- **Tablero de "Seguridad sin Límites"**: Instalamos tableros en cada unidad productiva donde realizamos el conteo progresivo de días sin accidentes, incentivando al autocuidado continuo



ESTRATEGIAS DE DISMINUCIÓN DE AT

KINESTÉSICAS

- **Pausas activas:** Incrementamos la frecuencia de las pausas activas, asignando un "Patrullero de bienestar corporal" por equipo de trabajo en cada unidad productiva.
- **Entrenamiento de brigadas de emergencia:** Contamos con brigada de emergencia por finca, capacitándolos y entrenándolos con constancia con el fin de brindar respuesta rápida ante emergencias presentadas
- **Reconocimiento de finca sin Accidentes:** Diseñamos una estrategia de reconocimiento a la finca con menos accidentes de trabajo, gratificando el compromiso con la seguridad; así mismo, se realizan reconocimientos mensuales al colaborador más responsable con la seguridad y salud propio y de sus compañeros y además condecoramos el área o equipo de trabajo con el índice de AT más bajo





**"En el campo, como en el trabajo, cada acción cuenta"
¡Cuidémonos mutuamente y cultivemos un ambiente laboral libre de riesgos!"**

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



CALDAS MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Roberto Machado

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



roberto@robertomachado.co



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



+57 350 8492513

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



 Roberto Machado



36.

Comunidad Nacional de Conocimiento en Felicidad y Conciencia por la Vida

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



Experto técnico de la comunidad:

ROBERTO JOSÉ MACHADO RIVERO:

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

ANEXOS:



44

Material complementario



51

Memorias



52

Videos

INGRESA A:

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



73

Acciones educativas ejecutadas:
Ruta del conocimiento 2021-2024.





INGRESA A:

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



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento





IMPORTANCIA

1

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

2

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

3

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



IMPORTANCIA

4

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

5

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

NORMATIVIDAD

Resolución 2646

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

2008

2012

2015

Decreto 1072

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

Ley 1562

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

NORMATIVIDAD

Resolución 1111

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

2017

2019

Resolución 0312

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

NORMATIVIDAD



Resolución 0312 de 2019 (actualizada en 2021)

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



Decreto 1174 de 2020

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



Resolución 0423 de 2020

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



NORMATIVIDAD



Ley 2069 de 2020

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



Resolución 256 de 2022

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



PROBLEMÁTICAS ACTUALES

Estrés Laboral y Agotamiento

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

Desconexión Emocional

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

Falta de Reconocimiento

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

Desequilibrio entre Vida Laboral y Personal

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

Entornos Laborales Tóxicos

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



DESAFÍOS



Implementación de Programas de Bienestar

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

Medición del Bienestar de los Colaboradores

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

Adaptación a Nuevas Formas de Trabajo

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

DESAFÍOS



Inclusión y Diversidad

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

Capacitación Continua en Bienestar

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

RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES



Implementar Programas de Gestión del Estrés

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

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



Fomentar la Conexión Emocional

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

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



Establecer Sistemas de Reconocimiento y Retroalimentación

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

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





RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES



Promover el Equilibrio entre Vida Laboral y Personal

Solución: Ofrecer horarios flexibles y programas de bienestar.

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



Mejorar el Ambiente de Trabajo

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

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

Ejercicio Mindfulness



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

Introducir una pausa diaria de bienestar:

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

Compartir esta práctica con el equipo:

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



ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Te invitamos a conocer:

Posipedia

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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA