

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

BOGOTÁ MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

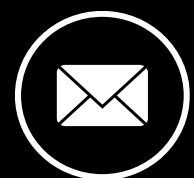


Experto Líder:

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

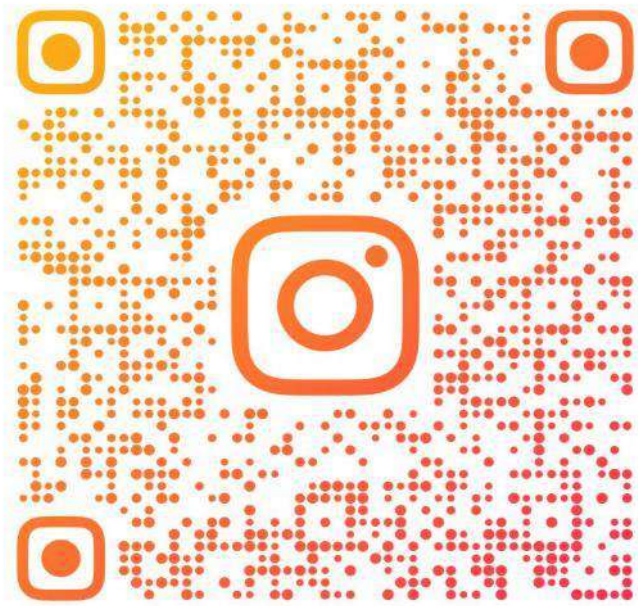
POSITIVA

A large crowd of people is gathered in a dark space, likely a stadium or arena, at night. They are holding up their phones, creating a dense field of small, bright lights that fill the lower half of the frame. The lights are mostly white and yellow, with some blue and red lights visible. The crowd is dense, and the lights are held up at various heights, creating a sense of movement and energy. The background is dark, with some structural elements of the venue visible. The text is overlaid on the upper half of the image, in a bold, orange font.

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

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



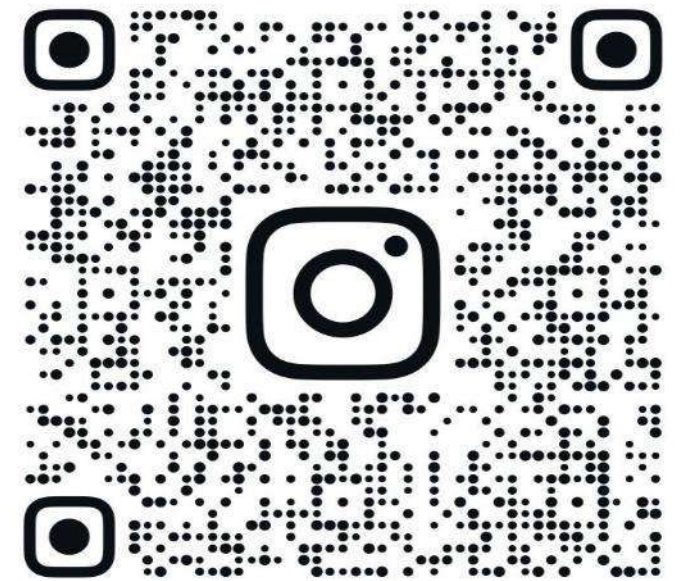


@POSITIVA.PREVENCIÓN

SIGUENOS
EN NUESTRAS REDES SOCIALES

@Positiva.prevencion

@SoyRobertoMachado



@SOYROBERTOMACHADO

<

positiva.prevencion

📍

...



3.364

publicaciones

18,3 mil

seguidores

1.033

seguidos

Positiva Prevención

Blog personal

👷

Positiva Compañía de Seguros / ARL

🎯

Promoción y Prevención en SST

📍

#JuntosLaVidaEsPositiva

↓

 Encuentra los links aquí

↓

AUTOPISTA NORTE # 94-72, Bogotá, Colombia

🔗

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

Seguir

Mensaje

Correo elect...

+👤

Eventos

Salud mental

Tips

Alissta

CCL



📱

📺

📷



Prevencción de la Tuberculosis con 3 tips clave



Aviso importante:



BOGOTÁ MAS POSITIVA



Innovación, Inclusión & Sostenibilidad en Progreso



5 de Diciembre



BOGOTÁ MAS POSITIVA

<

soyrobertomachado

✓

📍

...



2.001

publicaciones

103 mil

seguidores

3.521

seguidos

Roberto Machado

📧

 soyrobertomachado

Figura pública

✨

 Te ayudo a clarificar tus metas

😊

 Laughter Yoga ambassador

🌐

 (+12 países) | Conferencias, Capacitaciones, Talleres y Coaching Personal/Empresarial

Ver traducción

🔗

[robertomachado.co](#) y 1 más

📄

 Perfil de Facebook

Seguir

Mensaje

Contacto

+👤

Cursos

Testimonios

Reflexiones

Contáctame

Eventos



📱

📺

🌟

📷



APRENDIENDO A CUIDAR MI SALUD M...



CONFERENCIA







CONFERENCIA









COMPARTE TUS FOTOS Y EXPERIENCIA



@Positiva.prevencion

@SoyRobertoMachado

AGENDA JORNADA MAÑANA

8:10 a.m. - 8:15 a.m.

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

Responsable:

Hotel Cosmos 100 - Centro de
Convenciones.

8:15 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 - 9:40 a.m.

Conferencia 2

Reflexión, madurez y nuevos desafíos
de la seguridad y la salud en el mundo
del trabajo - una mirada positiva desde
Colombia y para el mundo.

Responsable:

Dr. Carlos Luis Ayala Cáceres

9:40 a.m - 10:40 a.m.

Conferencia 3

El futuro del trabajo, nueva
relación empresa - trabajador y las
palancas internas que activar, para
enfrentarse a los nuevos retos y
desafíos: cultura, talento, liderazgo
e innovación - Parte 1.

Responsables:

Ing. Marcos Urarte Alonso

10:40 a.m. - 11:00 a.m.

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

11:00 a.m. - 12:30 p.m.

Conferencia 4

El futuro del trabajo, nueva
relación empresa - trabajador y las
palancas internas que activar, para
enfrentarse a los nuevos retos y
desafíos: cultura, talento, liderazgo
e innovación - Parte 2.

Responsable:

Ing. Marcos Urarte Alonso

12:30 p.m. - 12:50 p.m.

Intervención 2 - Posiplay,
concierto de la prevención.

AGENDA JORNADA TARDE

12:30 p.m. - 2:00 p.m.

Almuerzo brindando por
Positiva Compañía de
Seguros.

1:30 p.m. - 2:00 p.m.

Intervención 3 - Posiplay,
concierto de la prevención.

2:00 p.m. - 2:45 p.m.

Conferencia 5

El futuro de la Seguridad y
Salud en el Trabajo: "Asumir el
liderazgo y demostrar el
compromiso" - estrategia
Visión Zero.

Responsable:
Ing. César Augusto Herrera Salgado

2:45 p.m. - 3:45 p.m.

Conferencia 6

Lanzamiento - formación
especializada en diseño e
implementación del Plan
Estratégico de Seguridad Vial
(PESV).

Responsable:
Dr. Andrés Felipe Guzmán Moreno

3:45 p.m. - 4:00 p.m.

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

4:00 p.m. - 4:40 p.m.

Conferencia 7

Modelo de salud psicosocial
positivamente más y nuestra
estrategia de brigadistas
emocionales.

Responsable:
Dra. Luana Betsy Polo Cortés

4:40 p.m. - 4:50 p.m.

Cierre de la jornada educativa:

Administrador de Riesgo de la
Sucursal Bogotá: Dr. Fredy
Alejandro Moreno Orjuela

Administrador de Riesgo de la
Sucursal Bogotá: Dr. Julián Arturo
Puin Manrique

Administrador de Riesgo de la
Sucursal Bogotá: Dr. Miltón
Oswaldo Hernández

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

Intervención 4 - Posiplay,
concierto de la prevención.



POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

suma 5.0



educa

El cuidado y la protección de la vida es impecable en cada uno de ustedes; **MUCHAS GRACIAS BOGOTÁ** por su compromiso



**BOGOTÁ
MÁS POSITIVA**



POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

suma 5.0



educa

Gracias BOGOTÁ

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP





ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

BOGOTÁ MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



TEMA:

**REFLEXIÓN, MADUREZ Y NUEVOS DESAFÍOS DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL MUNDO DEL TRABAJO, UNA
MIRADA POSITIVA DESDE COLOMBIA Y PARA EL MUNDO.**



CARLOS LUIS AYALA CACERES

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

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

CONTENIDOS

- 1. EVOLUCION DEL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES A 2024.**
- 2. CONFORMACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.**
- 3. JERARQUIA DE LAS NORMAS EN SST.**

CONTENIDOS

4. TENDENCIA A LAS NORMAS UNIFICADAS.

**5. MECANISMOS JURIDICOS INTERNACIONALES EN RIESGOS
LABORALES.**

6. COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. - CIDH.

CONTENIDOS

- 7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL.**
- 8. EVOLUCION DE LAS RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**
- 9. REHABILITACION.**

CONTENIDOS

10. ALCOHOL Y DROGA.

**11. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL.
(Reporte y Aviso).**

12. DESAFIOS Y RETOS EN SST.

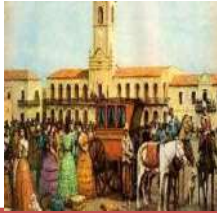
1. EVOLUCION DEL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES AL 2024.

Evolución del SST



Época Precolombina

Los aborígenes indígenas trabajaban bajo normas de seguridad que les permitieran desarrollar las actividades agrícolas con protección.



Época de la Colonia

Seguridad laboral y de convivencia bajo la dirección del virrey.



1601

Obligación de curar a los indígenas que fueran víctimas de accidentes y enfermedades de trabajo.



1819

Simón Bolívar hace referencia a la seguridad social en su discurso ante el Congreso de Angostura el 15 de febrero.

Evolución del SST



1904

Rafael Uribe Uribe
aboga por la salud de
los trabajadores
víctimas de
accidentes laborales.



1910

Primera propuesta de
indemnización para
trabajadores víctimas
de accidentes de
trabajo.



1915

***Ley 57: obliga a las
empresas a proporcionar
asistencia médica y
farmacéutica y pagar
indemnizaciones en caso de
incapacidad o muerte.***



1918

Ley 46: establece
medidas de higiene y
sanidad para
empleados y
empleadores.

Evolución SST.



1921

Ley 37: establece un seguro de vida para empleados.



1934

Creación de la Oficina Laboral de Trabajo.



1936

Legislación Laboral sobre Riesgos del Trabajo; entra en vigor el 1 de julio.



1938

Ley 96: crea los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y Economía Nacional.

Evolución SST.



1939

Ley 96: crea el seguro obligatorio e indemnizaciones por accidentes de trabajo.



1944 a 1950

Decreto 2350 (1944): establece el Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los empleados.

Ley 6 (1945): regula convenciones de trabajo, asociaciones profesionales y conflictos laborales.

Ley 90 (1946): crea el Instituto de Seguros Sociales (ISS).

Acto Legislativo N° 77 (1948): crea la oficina nacional de medicina e higiene industrial.

Decreto 3767 (1949): establece políticas de seguridad e higiene industrial.

1950: publicación de la primera tabla de enfermedades laborales.

Evolución SST.



1954 a 1986

1971: Decreto Ley 0433 reorganiza el ISS con un enfoque más global.

1979: Ley 9 introduce el término de salud ocupacional y medidas sanitarias en empresas.

1979: Resolución 2400 dicta normas de vivienda, higiene y seguridad en el trabajo.

1983: Decreto 586 implementa comités de salud ocupacional.

1986: Resolución 2013 regula comités de medicina, higiene y seguridad industrial.



1989

Resolución 1016: Reglamenta los Programas de Salud Ocupacional en empresas.

Evolución SST.

1991

La Constitución Política garantiza el acceso a servicios de salud con principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.



1994

Decreto 1295: organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.



1990

Límites de exposición a ruido ocupacional.



1993

Ley 100: crea el Sistema General de Seguridad Social Integral, incluyendo riesgos profesionales.



1996

Ley 776 de 2002: regula la organización y administración de prestaciones por riesgos profesionales.

Evolución SST.

2003

Resolución 2318: reglamenta la expedición de licencias de salud ocupacional.



2008

Decreto 2646: regula riesgos psicosociales y estrés laboral.



2002

Resolución 1401: reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.



2004

Decisión 584 de 2004 es una norma de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) que establece el "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo".

2007

Resolución 2643: regula evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo de historias clínicas ocupacionales.



Evolución SST.



2009 a 2012

2009: Decreto 2566 actualiza el listado de enfermedades profesionales.

2012: Ley 1562 modifica el sistema general de riesgos laborales.



2014 a 2017

2014: Decreto 1443 establece disposiciones para implementar el SG-SST.

2015: Decreto 1072 consolida reglamentación en seguridad y salud en el trabajo.

2017: Resolución 1111 establece estándares mínimos para el SG-SST.



2019

Resolución 0312: define estándares mínimos del SG-SST para micro, pequeñas y medianas empresas.

Evolución SST.



2020

Resolución 0491: establece requisitos de seguridad para trabajos en espacios confinados.



2021

Resolución 754: reglamenta la expedición y renovación de licencias de SST.

Ley 2088: regula el trabajo en casa.

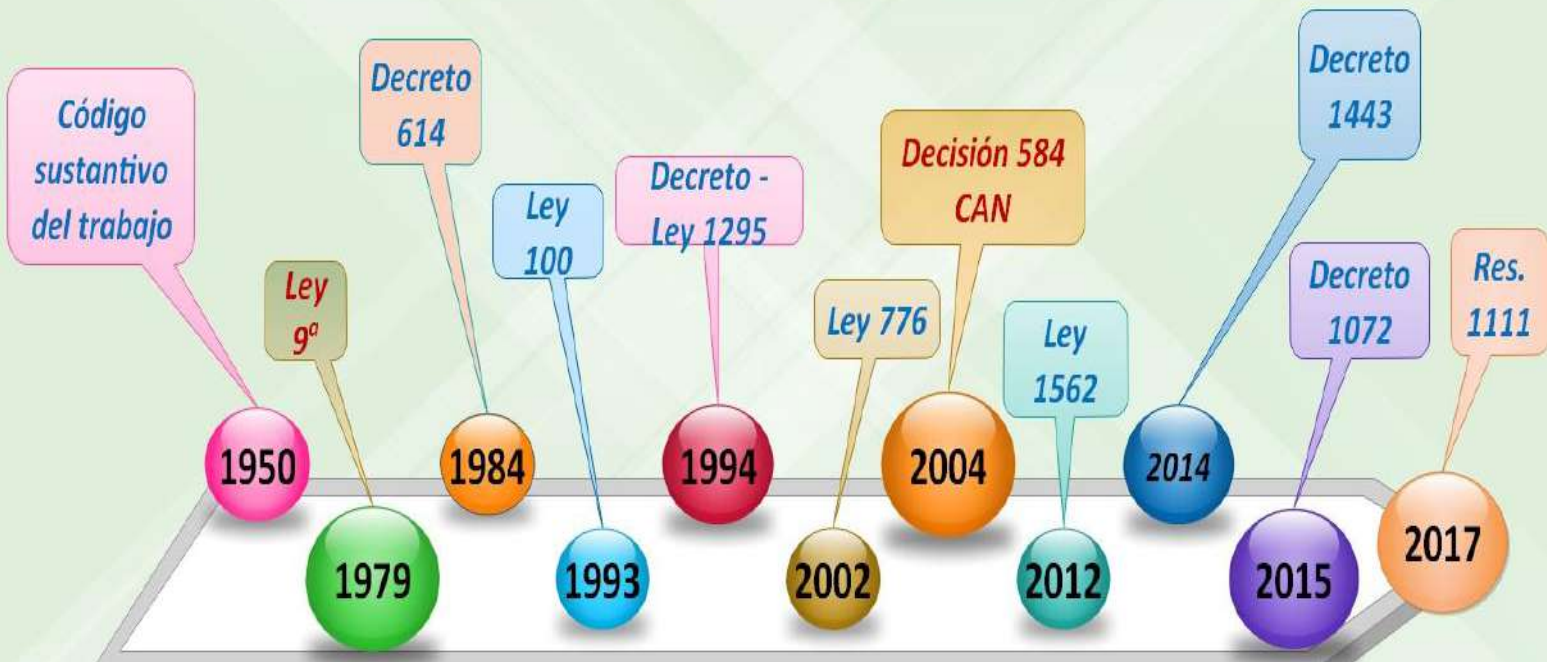


2022

Ley 2213: modifica normas sobre acoso laboral.

Ley 2191: regula la desconexión laboral.

Linea de tiempo Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo



Código Sustantivo del Trabajo (CST):

Descripción: Es el marco legal general de las relaciones laborales en Colombia, promulgado en 1950. Incluye disposiciones sobre la seguridad en el trabajo y establece los derechos y obligaciones de empleadores y empleados en temas de SST.

Relevancia en SST: Establece que el empleador debe proveer a los trabajadores condiciones laborales seguras. También define el derecho de los empleados a trabajar en un ambiente seguro y la obligatoriedad de sistemas de protección para evitar riesgos laborales.



Ley 9 de 1979 - Ley de Salud Ocupacional

Descripción: Es la primera ley que reglamenta de forma amplia la salud ocupacional en el país. Establece las normas básicas de higiene y seguridad para proteger la vida y salud de los trabajadores.

Alcance: Incluye medidas de saneamiento ambiental, control de factores de riesgo, programas de salud ocupacional y medidas específicas para ciertos sectores como el agrícola y el industrial.

Impacto: Creó un marco general que obliga a las empresas a implementar políticas de prevención de riesgos laborales y programas de salud ocupacional.



Decreto 614 de 1984 - Organización de la Salud Ocupacional en Colombia

Descripción: Este decreto reglamenta la organización, planeación y control de la salud ocupacional en las empresas, con el fin de proteger a los trabajadores de los riesgos laborales.

Creación del Consejo Nacional de Salud Ocupacional: Este organismo se encarga de coordinar y vigilar la aplicación de las normas de SST.

Requisitos para las Empresas: Obliga a las empresas a diseñar y ejecutar programas de salud ocupacional con enfoque en la prevención de riesgos, la identificación de factores de riesgo y la promoción de prácticas seguras en el trabajo.



Ley 100 de 1993 - Sistema General de Seguridad Social Integral

Descripción: Crea el Sistema General de Seguridad Social Integral en Colombia, que comprende los subsistemas de pensiones, salud y riesgos profesionales (hoy llamados riesgos laborales).

Relevancia en SST: Introduce el concepto de riesgos profesionales y establece que los empleadores deben asegurar a sus trabajadores para protegerlos frente a accidentes y enfermedades laborales.

Beneficios para los Trabajadores: Garantiza la cobertura de salud en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como pensiones y prestaciones para los trabajadores.

Decreto Ley 1295 de 1994 - Organización del Sistema General de Riesgos Profesionales

Descripción: Este decreto organiza el Sistema General de Riesgos Profesionales (ahora Riesgos Laborales), estableciendo los lineamientos para su administración y funcionamiento.

Obligación de Afiliación: Los empleadores deben afiliar a todos sus trabajadores al sistema de riesgos laborales a través de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

Funciones de las ARL: Las ARL tienen la responsabilidad de realizar programas de prevención de riesgos y brindar atención en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.



Ley 776 de 2002 - Prestaciones por Accidente Laboral y Enfermedades Profesionales

Descripción: Modifica y complementa la Ley 100 y el Decreto 1295, especificando los derechos y beneficios de los trabajadores que sufren accidentes o enfermedades laborales.

Prestaciones para Trabajadores: Define las prestaciones económicas y asistenciales que deben recibir los trabajadores afectados. También regula el proceso de rehabilitación y el reintegro laboral.

Relevancia en SST: Fortalece la obligación de las ARL de implementar programas de prevención, rehabilitación y reincorporación laboral para trabajadores incapacitados.

Decisión 584 de 2004 (CAN) - Instrumento

Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Descripción: Normativa de la Comunidad Andina de Naciones que unifica criterios de SST entre los países miembros (Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú).

Estándares Comunes: Establece obligaciones para los empleadores de proteger a los trabajadores de los riesgos laborales y promueve una cooperación regional para mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo.

Derechos de los Trabajadores: Reconoce el derecho de los trabajadores a ser informados y capacitados sobre los riesgos en sus actividades y permite interrumpir actividades peligrosas sin represalias.



Ley 1562 de 2012 - Modificación del Sistema General de Riesgos Laborales

Descripción: Modifica y complementa la Ley 100 y el Decreto 1295, especificando los derechos y beneficios de los trabajadores que sufren accidentes o enfermedades laborales.

Prestaciones para Trabajadores: Define las prestaciones económicas y asistenciales que deben recibir los trabajadores afectados. También regula el proceso de rehabilitación y el reintegro laboral.

Relevancia en SST: Fortalece la obligación de las ARL de implementar programas de prevención, rehabilitación y reincorporación laboral para trabajadores incapacitados.

Decreto 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo



Descripción: Modifica y complementa la Ley 100 y el Decreto 1295, especificando los derechos y beneficios de los trabajadores que sufren accidentes o enfermedades laborales.

Prestaciones para Trabajadores: Define las prestaciones económicas y asistenciales que deben recibir los trabajadores afectados. También regula el proceso de rehabilitación y el reintegro laboral.

Relevancia en SST: Fortalece la obligación de las ARL de implementar programas de prevención, rehabilitación y reincorporación laboral para trabajadores incapacitados.

Resolución 312 de 2019 - Estándares

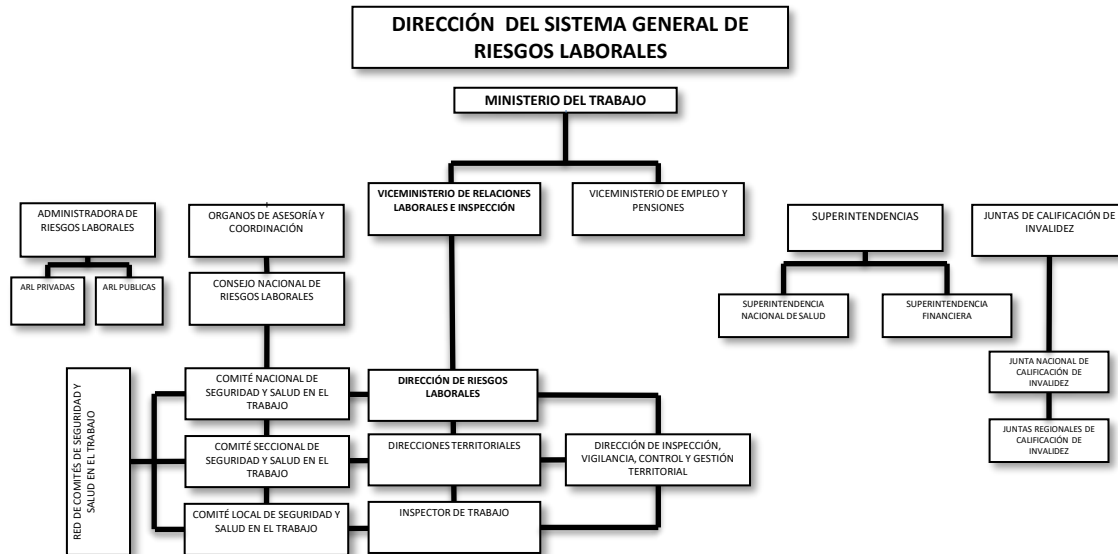
Mínimos del SG-SST

Descripción: Define los estándares mínimos de cumplimiento para el SG-SST que deben observar empleadores y contratantes en Colombia.

Estándares por Tamaño de Empresa: Ajusta los requisitos del SG-SST de acuerdo al tamaño y naturaleza de las empresas, facilitando su implementación en micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES).

Finalidad: Garantizar una base mínima de protección para los trabajadores en todos los sectores productivos y promover una cultura de prevención y seguridad en el trabajo.

2. CONFORMACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.



3. JERARQUIA DE LAS NORMAS EN SST.



PREGUNTA:

¿QUE ES LA CAN EN EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA?.

ESCALA NORMATIVA.

1. CAN. *Aplicación prevalente.*

2. CONSTITUCION.

3. LEY. (Ley 361 de 1997).

4. DECRETOS.

5. RESOLUCIONES.

6. CIRCULARES.

7. PROTOCOLOS.

4. TENDENCIA A LAS NORMAS UNIFICADAS

PREGUNTA:

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

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

LIBRO	PARTE	TITULO	CAPITULO	SECCION	ARTICULO
-------	-------	--------	----------	---------	----------

PREGUNTA:

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

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

RESOLUCION UNIFICADA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .

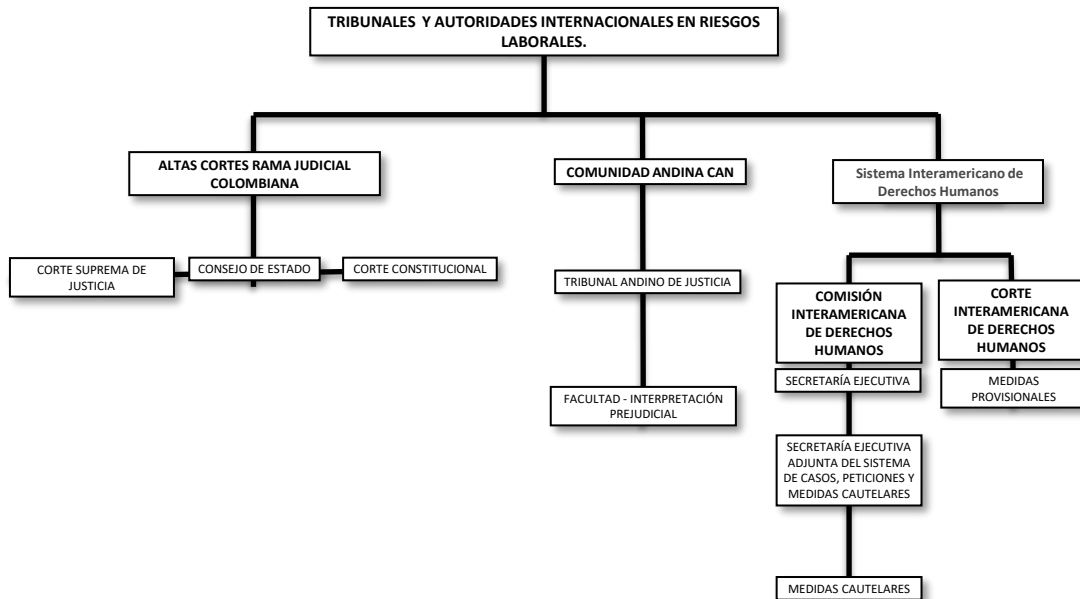
52 RESOLUCIONES EN UNA SOLA.

AGENDA REGULATORIA AÑO 2025.



Code: BrownLB-Sample-Image

5. MECANISMOS JURIDICOS INTERNACIONALES EN RIESGOS LABORALES.



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

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



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

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

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

SENTENCIAS DE LA SUPRANACIONALIDAD DE LA CAN.

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

TRIBUNAL DE JUSTICIA

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

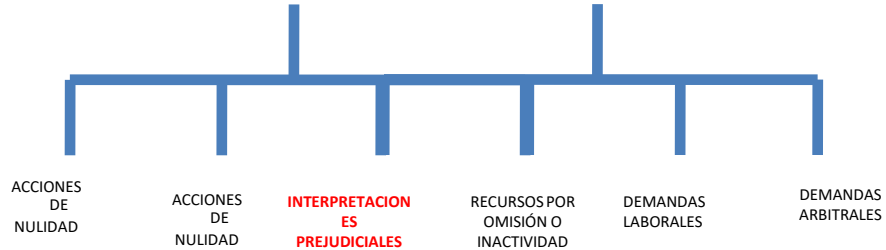
ORGANIZACIÓN DEL TRIBUNAL DE LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

Decisión 472 de la Comisión de la Comunidad Andina Artículo 6

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



COMPETENCIA TRIBUNAL ANDINO.



6. COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS.

CIDH.



CIDH
Comisión Interamericana
de Derechos Humanos

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

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

Creada en 1959 por la OEA .



CIDH- para recurrir se debe tener en cuenta:

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

PREGUNTA:

¿EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES DE COLOMBIA, NACE O SE ORIGINA EN?.

- 1. OIT.**
- 2. OISS.**
- 3. CAN**

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

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

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



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

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

CONVENIO 187 OIT, 2006. trámite ratificación.

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

8. EVOLUCION DE LAS RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

a) LA RESPONSABILIDAD LABORAL OBJETIVA.

NACE EN EL DECRETO LEY 1295 DE 1994.

RESPONSABILIDAD LABORAL	○ Surge del contrato de trabajo. ○ Responsabilidad delegada del empleador a una ARL, mediante el pago de la cotización mensual ○ El monto de indemnización es tarifado. ○ El beneficio del trabajador como consecuencia del ATEL se ve representado mediante prestaciones económicas y asistenciales, subsidio, indemnización y pensión. ○ El origen de la invalidez por ATEL y su apelación lo determina en su orden: la EPS, ARL. FONDO DE PENSIONES, la Junta Regional de Calificación de Invalidez o la Junta Nacional de Calificación de invalidez. ○ Las mesadas pensionales prescriben en tres años las demás prestaciones prescriben calificación.
------------------------------------	---

LA RESPONSABILIDAD LABORAL OBJETIVA.

- No existe el caso fortuito o fuerza mayor que exonere la responsabilidad de la ARL en el accidente ni la culpa grave de la víctima.
- No importar que el vínculo laboral termine. Ley 776 de 2002.
- Ley 1562 de 2012.

b) LA RESPONSABILIDAD CIVIL.

NACE EN EL AÑO 1950.

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

CULPA DEL EMPLEADOR.

NO COEXISTENCIA DE CULPAS.

EL SOLO INCUMPLIMIENTO DE NORMAS EN SST.

**PROMEDIO DE CONDENAS DE 600 MILLONES POR CASO. (año 2021 al
2023)**

C) LA RESPONSABILIDAD PENAL.

Año 2000 y 2011.

LEY 599 DE 2000

(Julio 24)

"Por la cual se expide el Código Penal."

LEY 1474 DE 2011

(Julio 12)

"Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública."

PRINCIPALES DELITOS EN RIESGOS LABORALES:

Lesiones personales.

Homicidio.

Perturbación psíquica .

Peculado. Elementos de protección personal.

Falsedad.

PROFESIONALES INVOLUCRADOS:

Ingenieros industriales.

Fisioterapeutas .

Médicos.

Psicólogos.

Pena. 16 a 42 meses.

QUE SE LE PUEDE SOLICITAR A UNA ARL

Art. 35 y 80 Decreto 1295 de 1994

Art. 11 de la Ley 1562 de 2012.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

No tasa de retorno.

No reinversión.

QUE SE LE PUEDE SOLICITAR A UNA ARL

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

QUE SE LE PUEDE SOLICITAR A UNA ARL

Ley 1474 de 2011.

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

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

Falsificar incapacidad temporal se afecta la fe pública.

Prisión 16 meses.

Juez condena a mujer que falsificó incapacidad médica

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

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

La defensa se excusó en que no se demostró daño ni detrimento patrimonial por que no se pagó ni se cobró el importe de la incapacidad, por lo que pidió la absolución.

Finalmente, el juzgado 45 penal con función de conocimiento condenó a la mujer por falsedad en documento privado. La trabajadora ofreció disculpas y dijo estar arrepentida, señalando que no pensó en la gravedad de sus actos. La Jueza consideró que la procesada "confesó su culpa y/o

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

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

Redacción Asocio

C) LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

Año 1950.

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

D) LA RESPONSABILIDAD FISCAL.

Año 2012.

JUICIO FISCAL. \$ 3.100.000

Contraloría.

9. REHABILITACION.

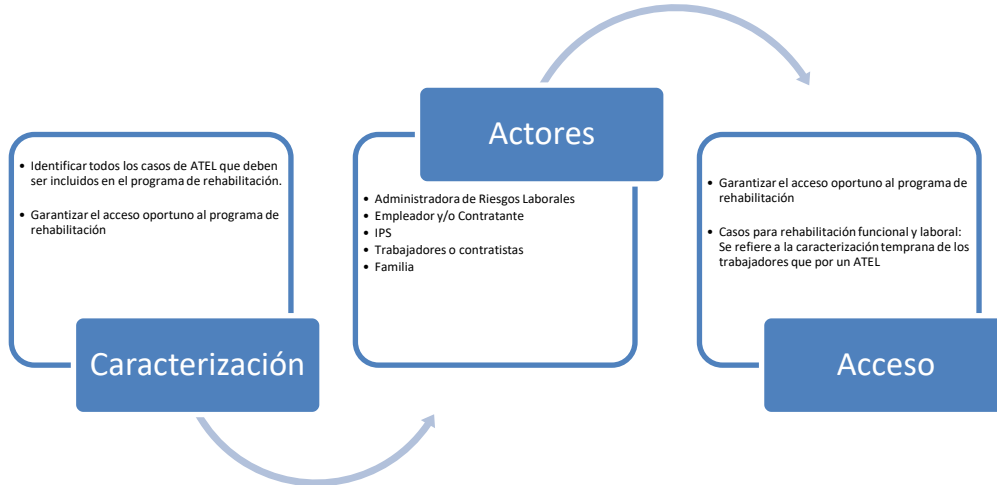
OBJETIVO:

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



ETAPA I:

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



Etapa II

Etapa II A.

Evaluación inicial del caso

•Objetivos

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

INSTRUMENTOS

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

Análisis de los requerimientos del puesto de trabajo

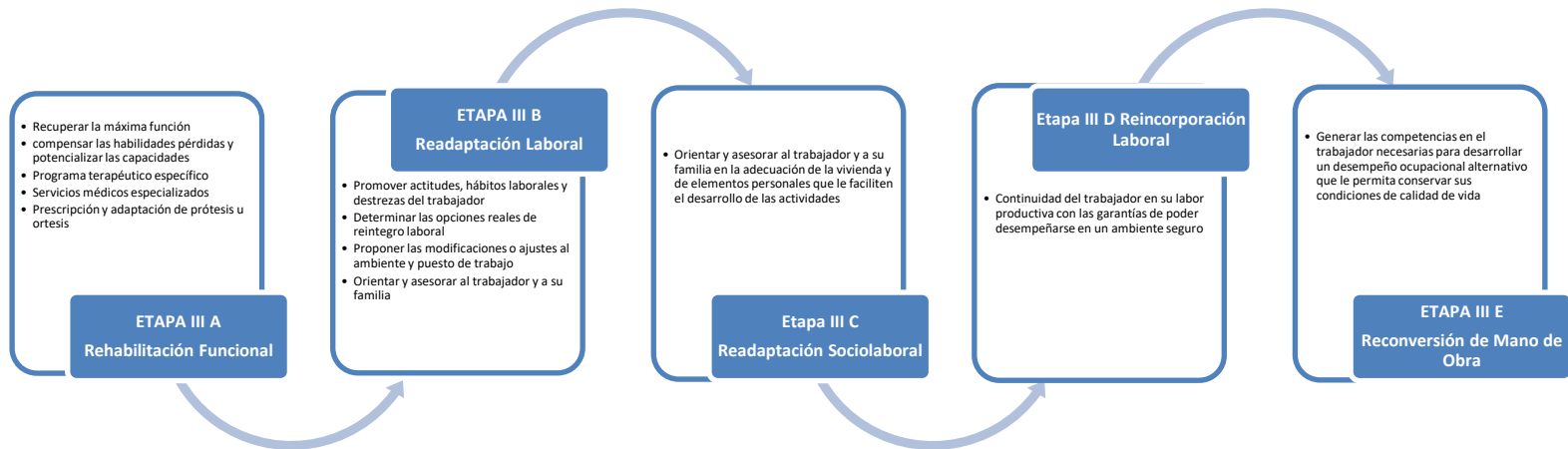
ETAPA II B

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

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

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

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



ETAPA IV Seguimiento del Sistema

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

INDICADORES

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



MODELO O GUIA DEL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN.

ABUSO DEL DERECHO EN ORIGEN COMUN.

DECRETO 780 DE 2016

.

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

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

DECRETO 780 DE 2016.

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

Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.

DECRETO 780 DE 2016.

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

DECRETO 780 DE 2016.

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

ABUSO DEL DERECHO EN ORIGEN LABORAL.

RESOLUCION 3050 DE 2022.

Artículo 11. Situaciones de abuso del derecho.

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

RESOLUCION 3050 DE 2022.

Artículo 11. Situaciones de abuso del derecho.

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

RESOLUCION 3050 DE 2022.

Artículo 11. Situaciones de abuso del derecho.

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

RESOLUCION 3050 DE 2022.

Artículo 11. Situaciones de abuso del derecho.

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

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

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

RESOLUCION 3050 DE 2022.

Artículo 9 de la Resolución 3050 de 2022.

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

VIDEO ABUSO DEL DERECHO

10. ALCOHOL Y DROGA.

PREGUNTA:

Se puede despedir al trabajador por consumo de dosis mínima de marihuana en el trabajo.

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

Empleador tiene el compromiso y Prevención en el Entorno Laboral

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



Compromiso y Prevención en el Entorno Laboral

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

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

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



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

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



Sentencia C-636 de 2016.

Norma demandada: Numeral 2 del artículo 60 del CST

Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

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



Decreto 1069 de 2015.

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



Lista de actividades.

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

Lista de actividades.

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

Asistencia de las ARL en sustancias psicoactivas.

DECRETO 1295 DE 1994 – artículo 35 .

Obligaciones administradoras de riesgos profesionales

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

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

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

PROGRAMAS Y ACCIONES DE LAS ARL.

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

PRUEBAS INVASIVAS.

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



FUERO DE DISCAPACIDAD.

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



RESOLUCIÓN 3050 DE 2022.

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

RESOLUCIÓN 3050 DE 2022.

Artículo 11. Situaciones de abuso del derecho.

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

Sentencia T-306 de 2024

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



Sentencia T-306 de 2024

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

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

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



Sentencia T-306 de 2024

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



11. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL. (Reporte y Aviso).

ACCIDENTE DE TRABAJO.

Evolución Accidente de Trabajo

LEY 57 DE 1915

Hecho: Primera regulación formal sobre accidentes de trabajo en Colombia.

- Surge como una medida para proteger a los trabajadores en un contexto industrial emergente.

CODIGO
SUSTANTIVO
DEL TRABAJO DE
1950

Hecho: Incorporación de normas laborales en un código unificado.

- Introduce derechos del trabajador, incluyendo atención médica y prestaciones económicas.

DECRETO LEY
1295 DE 1994

Hecho: Creación del Sistema General de Riesgos Profesionales.

- Introduce obligaciones de prevención para empleadores y trabajadores como la establece la responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales

Evolución Accidente de Trabajo

DECISIÓN
584 DE
2004

Hecho: Armonización normativa entre los países de la Comunidad Andina (CAN).

- Uniformiza conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional y Reafirma la protección integral del trabajador frente a riesgos laborales.

LEY 1562
DE 2012

Hecho: Reforma al Sistema General de Riesgos Laborales.

- Refuerza la vigilancia del sistema por parte del Estado, Amplía la definiciones laborales e introduce programas más robustos en seguridad y salud en el trabajo.

RESPONSABILIDAD OBJETIVA

Nace el concepto de AT, con la Ley 57 de 1915

(Uribe Uribe)

Caso fortuito (actividad humana o empresaria). Derogado CST	Fuerza mayor (Hecho de la naturaleza) Derogado CST
Culpa del trabajador Derogado Decreto 1295 de 1994.	Imprevisto Previsibles.

RESPONSABILIDAD OBJETIVA

Nace el concepto de AT, con la Ley 57 de 1915

(Uribe Uribe)

Caso fortuito (actividad humana o empresaria). Derogado CST	Fuerza mayor (Hecho de la naturaleza) Derogado CST
Culpa del trabajador Derogado Decreto 1295 de 1994.	Imprevisto Previsibles.

ACCIDENTE DE TRABAJO

TODO SUCESO **REPENTINO** QUE SOBREVenga POR **CAUSA** O CON OCASIÓN DEL TRABAJO **LESION** EL QUE SE GENERA DURANTE LA **EJECUCIÓN DE ORDENES O AUTORIDAD DEL EMPLEADOR.**



EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN TELETRABAJO.TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO.

(Circular 41 de 2020, art 11 Ley 2088 de 2021)

**Se debe registrar ante la Administradora de Riesgos
Laborales las **condiciones** de:**

- A) Tiempo.**
- B) Modo.**
- C) Lugar.**

ENFERMEDAD LABORAL.

DECRETO 1477 DE 2014

La tabla de enfermedades laborales tiene dos entradas:

Agentes de riesgo: Para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales

Grupo de enfermedades: Para determinar el diagnostico medico en trabajadores afectados

Primera entrada: Por agente de riesgo

DECRETO 1477 DE 2014		
GRUPO 5		
AGENTES ERGONOMICOS		
AGENTES ETIOLOGICOS / FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL	OCUPACIONES / INDUSTRIAS El listado de ocupaciones e industrias no es exhaustivo. Se mencionan las más representativas, pero pueden existir otras circunstancias de exposición ocupacional	ENFERMEDADES
Movimientos repetitivos, posturas forzadas, aplicación de fuerza combinada con movimientos repetitivos, y/o vibraciones.	Ocupaciones o actividades económicas con exposición a estos factores de riesgo.	Trastorno de disco cervical, no especificado (M50.9)

Patología:

trastorno de disco cervical no especificado

Segunda entrada: Por diagnostico



DECRETO 1477 DE 2014			
GRUPO XII-ENFERMEDADES DEL SISTEMA MÚSCULO ESQUELÉTICO Y TEJIDO CONJUNTIVO			
ENFERMEDAD	CODIGO CIE - 10	AGENTES ETIOLOGICOS / FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL	OCUPACIONES / INDUSTRIAS El listado de ocupaciones e industrias no es exhaustivo. Se mencionan las más representativas, pero pueden existir otras circunstancias de exposición ocupacional
Trastorno de disco cervical, no especificado	MSO.9	Movimientos repetitivos, posturas, aplicación de fuerza combinada con movimientos repetitivos, posturas forzadas y vibraciones	Ocupaciones o actividades economicas con exposicion a estos factores de riesgo

Conclusión:



- Las cinco (5) enfermedades laborales directas tienen presunción legal **iuris et de iure** o presunción legal de derecho.
- Las demás 370 enfermedades laborales tienen presunción legal **iuris tantum** en cuanto admite controversia y prueba en contrario, debiendo en ese caso, agotar el proceso de calificación del origen de la enfermedad laboral según el artículo 142 del Decreto 19 de 2012

PRESUNCION LEGAL DE LAS ENFERMEDADES LABORALES DIRECTAS

LAS CINCO (5) ENFERMEDADES DIRECTAS Y EN ESPECIAL LA DE COVID-19.

En Colombia, conforme al artículo 202 del Código Sustantivo de Trabajo, el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012 y el artículo 1 Decreto 676 de 2020, se estableció una **presunción legal iuris et de iure o presunción legal de derecho** y con el solo DIAGNÓSTICO se reconocen como de -ORIGEN LABORAL las prestaciones asistenciales y económicas a los trabajadores de primera línea de atención en Covid-19, sin que sea necesario agotar el procedimiento de calificación de primera oportunidad o del Dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez.

PREGUNTA:

¿Trabajador cae del tercer (3) piso, año 2018, lo despiden año 2020 y en el 2024, requiere una cirugía y reclama su pensión de invalidez?.

No reportaron el accidente de trabajo.

- 1. Se puede reportar el accidente de trabajo o dar aviso después de 6 años.**
- 2. Esta prescrito su derecho a la cirugía y la pensión de invalidez.**

RESOLUCIÓN 0156 DE 2005

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



ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

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

RESOLUCIÓN 0156 DE 2005

ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

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

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

RESOLUCIÓN 0156 DE 2005

Artículo 4. Capacitación por las ARP

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

RESOLUCIÓN 1570 DE 2005

AVISO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O
ENFERMEDAD LABORAL.

QUE ES.

QUIEN LO PRESENTA.

LEY 1562 DE 2012

ARTÍCULO 30. REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD

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

SISTEMA DE VIGILANCIA DEL ACCIDENTE MORTAL EN EL TRABAJO



LEY 1562 DE 2012

Artículo 22. Prescripción



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

12. DESAFIOS Y RETOS EN SST.

Variación cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales

CLASE DE RIESGO	VALOR MÍNIMO %	VALOR INICIAL %	VALOR MÁXIMO %
I	0,348	0,522	0,696
II	0,435	1,044	1,653
III	0,783	2,436	4,089
IV	1,740	4,350	6,690
V	3,219	6,960	8,700

1.Actualización manual de calificación.

2. Guías de rehabilitación.

3. Resolución única en SST.

4. Calificación en primera oportunidad.

**5. Sistema de Garantía de Calidad.
Estándares mínimos ARL. Servicios en
SST**

6. Sistema de Información.

7. Internacionalización del Sistema de Riesgos Laborales. CAN –UE.

8. Cátedra internacional.

9. Autoformación en SST.

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

BOGOTÁ MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA

MUCHAS GRACIAS.

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

Posipedia



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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

BOGOTÁ MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



ORGANIZACIONES EXITOSAS

CONTEXTO Y TRABAJO



murarte@pharos.es



[@MarcosUrarte](https://twitter.com/MarcosUrarte)

A close-up photograph of a person's hand holding a magnifying glass over a document. The magnifying glass is held in a way that its lens is focused on the text below. The background is blurred, showing more of the document and the hand holding it.

**¿PORQUE LAS
ORGANIZACIONES
ESTÁN COMO ESTÁN?**







**El futuro no
es predecible
pero si
pronosticable**





**NO PODEMOS
CAMBIAR LA
DIRECCIÓN DEL
VIENTO, PERO SI**

**AJUSTAR LA
POSICIÓN DE
LAS VELAS**





**¿QUIEN HA DICHO QUE NO PODEMOS
CAMBIAR LA DIRECCION DEL VIENTO?**

LA MALA NOTICIA, PRIMERO



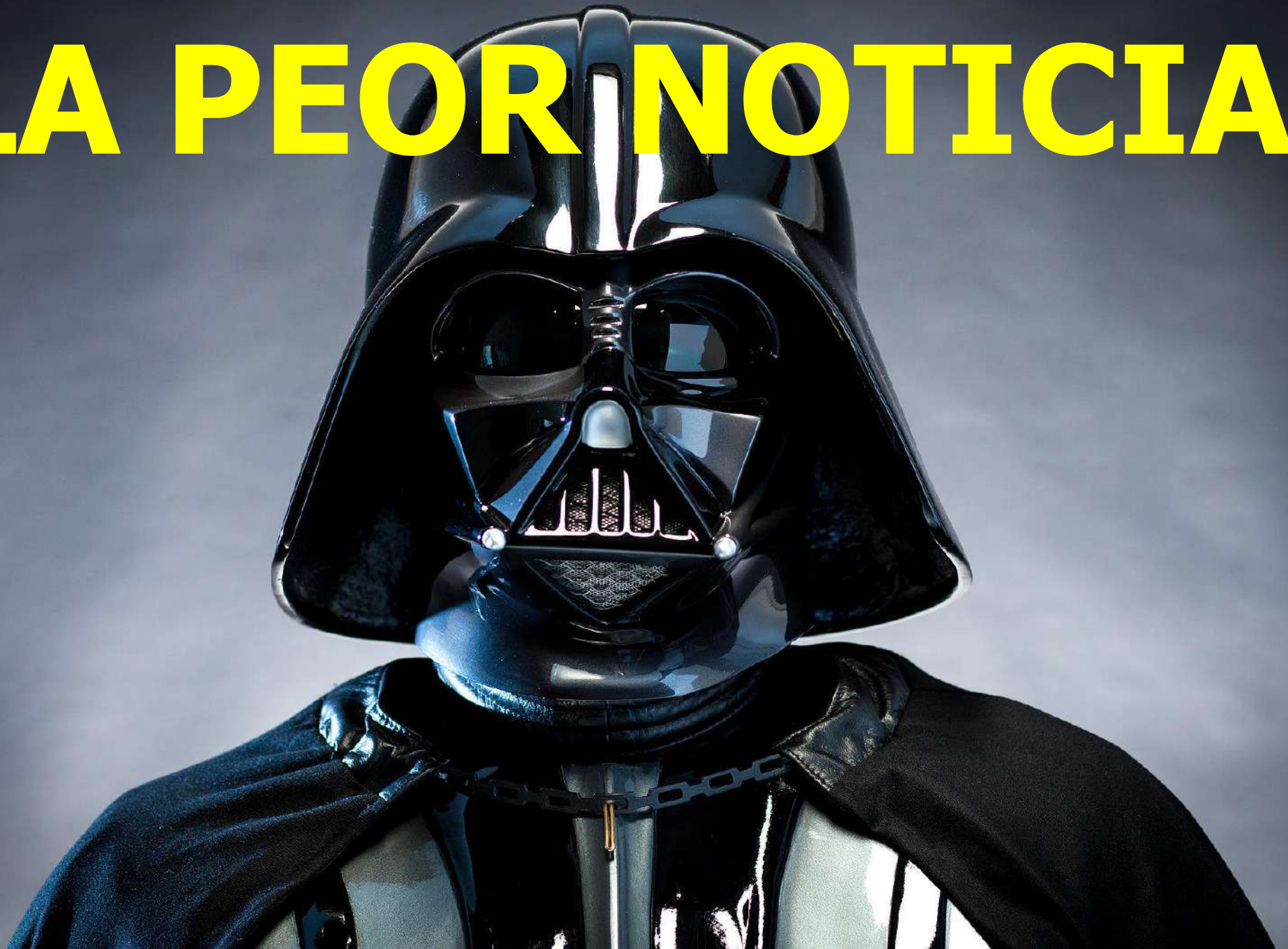
TODOS VUESTROS CLIENTES ACTUALES PODRIAN HABER VIVIDO SIN





**Pon el logo
de tu
empresa**

LA PEOR NOTICIA



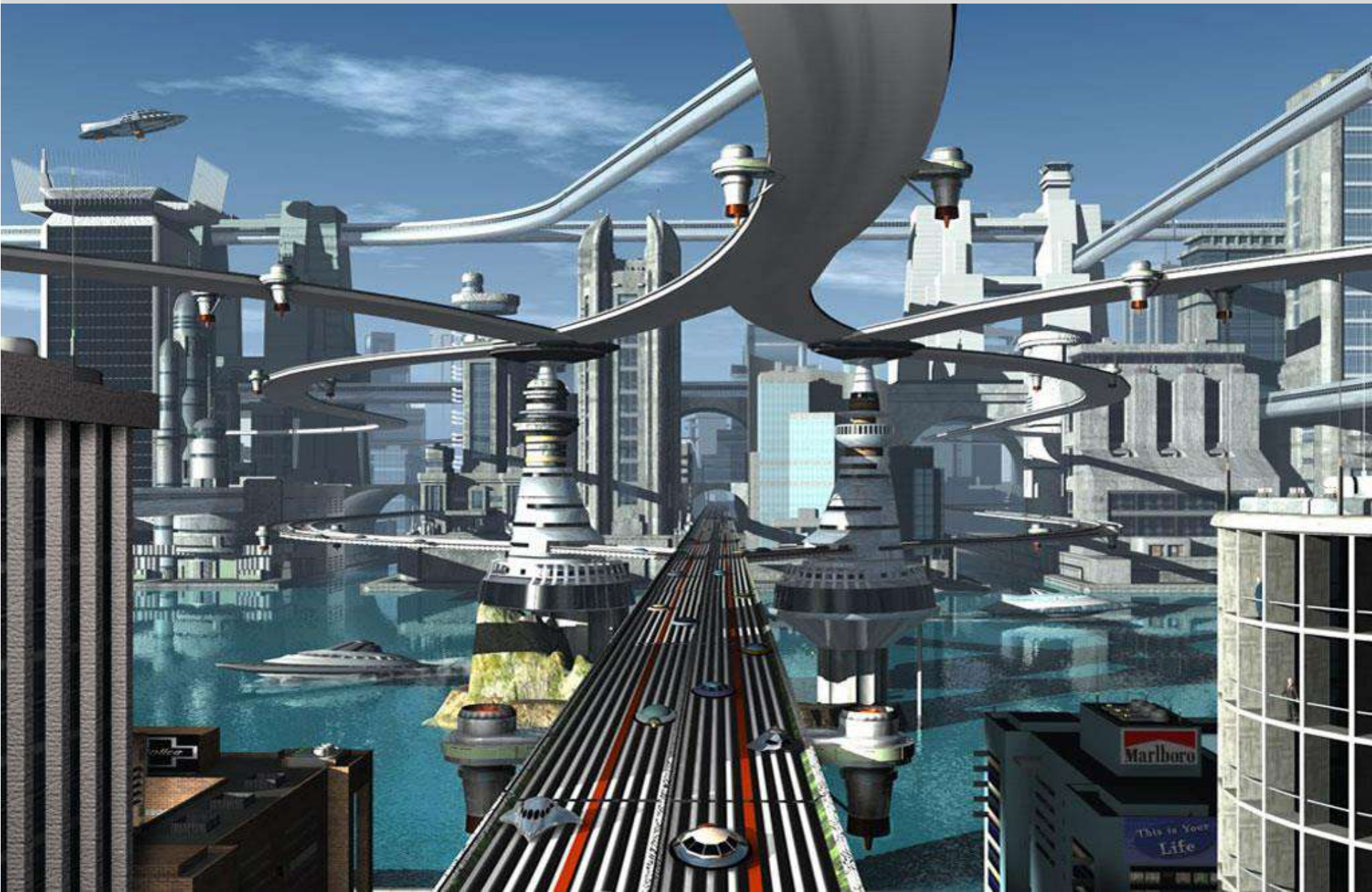
**TODOS VUESTROS FUTUROS
CLIENTES PUEDEN VIVIR SIN**





**Pon el logo
de tu
empresa**

EL FUTURO **NO** ES LA PROLONGACIÓN DEL PASADO



EL FUTURO



**PARA LOS DÉBILES ES
LO INALCANZABLE**

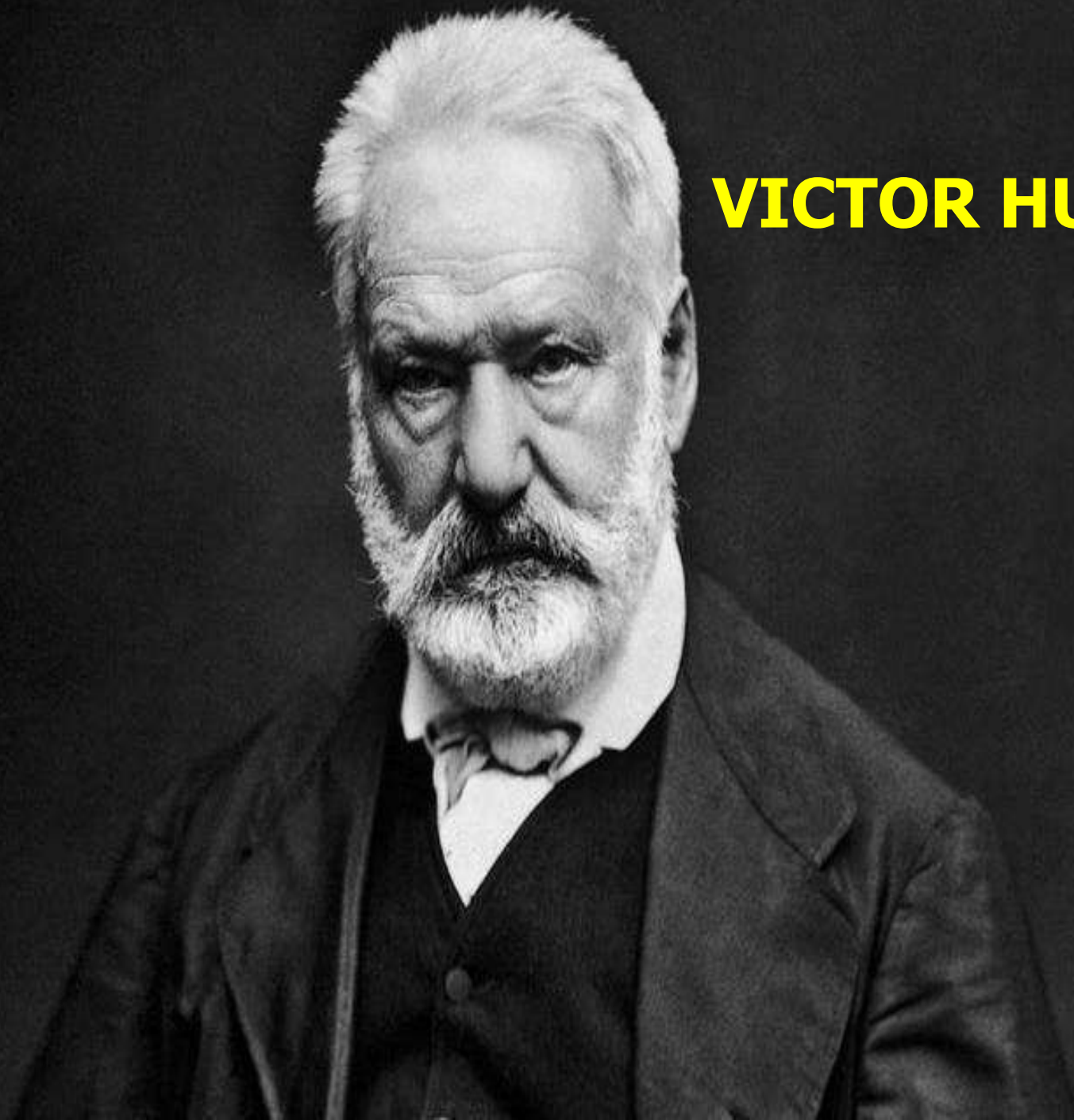


PARA LOS TEMEROSOS **LO DESCONOCIDO**



PARA LOS VALIENTES **LA OPORTUNIDAD**





VICTOR HUGO

PERO ES IMPORTANTE

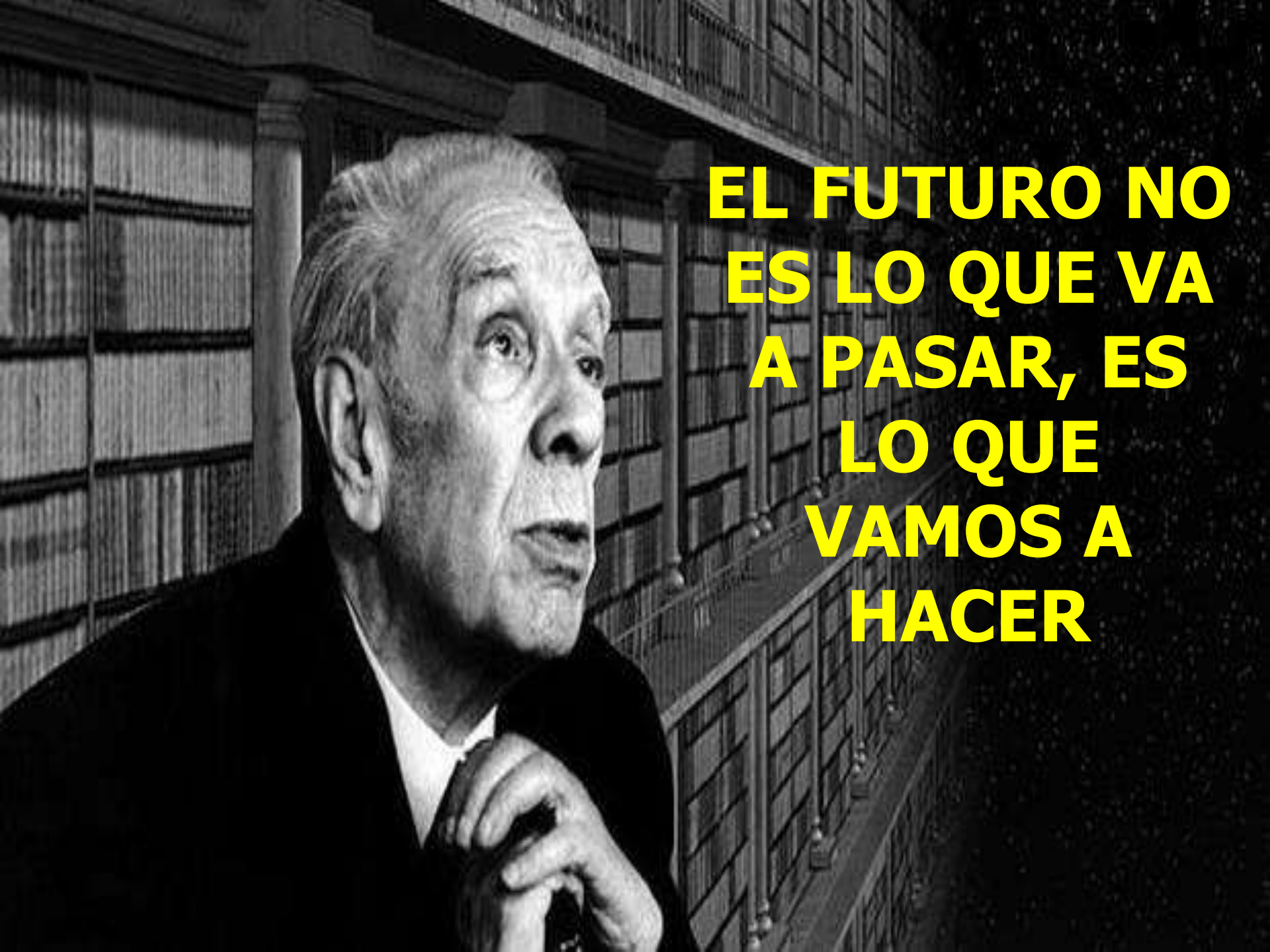


INTERPRETAR EL PASADO PARA ORIENTAR EL FUTURO





**LA MEJOR
FORMA DE
PREDECIR EL
FUTURO ES
INVENTARLO**



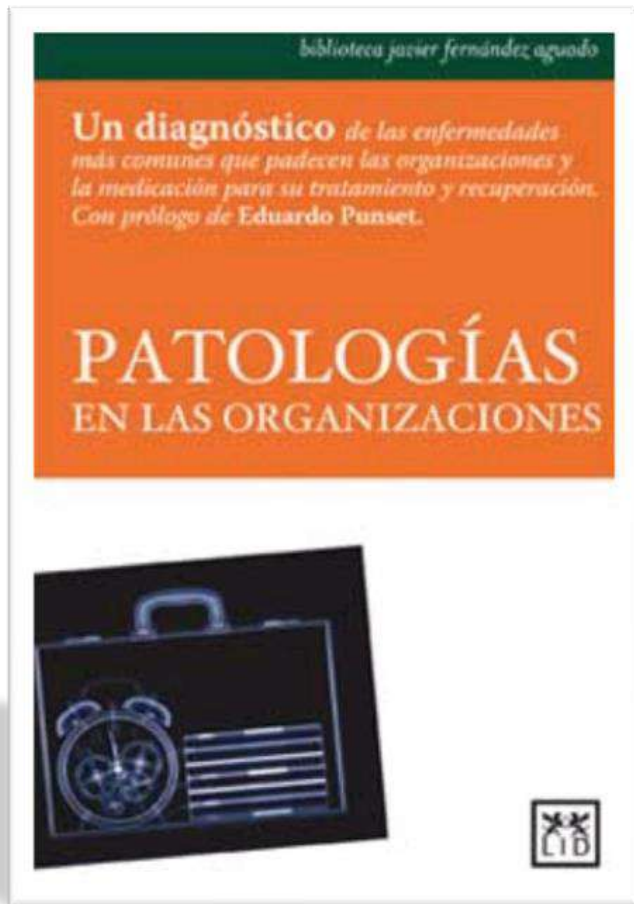
**EL FUTURO NO
ES LO QUE VA
A PASAR, ES
LO QUE
VAMOS A
HACER**



Patologías Organizativas



Las organizaciones también padecen de patologías (físicas, psicológicas y psiquiátricas)



**LO PRIMERO QUE HAY QUE HACER PARA CURAR
UNA ENFERMEDAD ES DETECTARLA**



¿CUÁL ES EL DIAGNÓSTICO PERFECTO?





¿ ?



LAS ORGANIZACIONES PUEDEN HABER INICIADO SU DECLIVE, ANTES DE QUE LOS RESULTADOS ECONOMICOS LO INDIQUEN





LA PRINCIPAL CAUSA DE LA **MORTALIDAD** EN LAS **EMPRESAS** **EXITOSAS** ES LA **AUTOCOMPLACENCIA** **Y LA ARROGANCIA**



SINDROME DEL ÉXITO



SALUD ORGANIZATIVA



**¿COMO LA
MEDIMOS?**

LAS EMPRESAS LIDERES SE COMPARAN CON



OTROS LIDERES



SEGUNDA LEY DE NEWTON



$$\mathbf{F} = \mathbf{m} * \mathbf{a}$$

¿QUÉ SIGNIFICA?

CUANTO **MAYOR** SEA LA
MASA, MAS DIFÍCIL SERA
ACELERAR





COVID
-19

UCRANIA

ISRAEL
HAMAS
HIZBULA

IRAN

CIBER-
ATAQUES

IA

TAIWAN

CAMBIO
CLIMÁTICO



CAMBIO
CLIMÁTICO

TAIWAN

IA

CIBER-
ATAQUES

IRAN

ISRAEL
HAMAS
HIZBULA

UCRANIA

COVID
-19





5 JINETES DEL APOCALIPSIS



Guerras

**Cambio
Climático**

Demografía

Pandemias

**Desastres
Naturales**



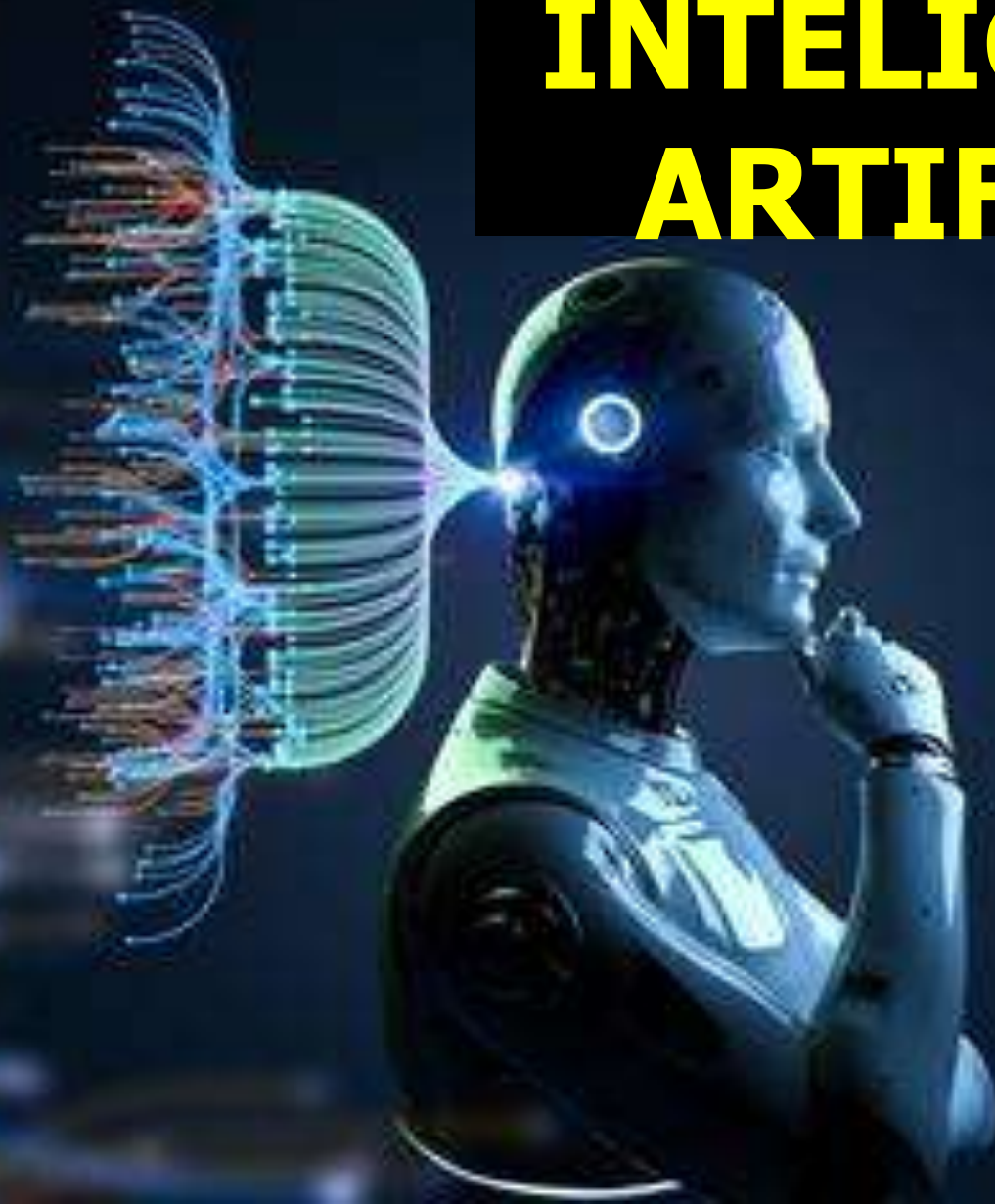
6 JINETE

DESINFORMACION



7 JINETE

INTELIGENCIA ARTIFICIAL



A photograph of Sundar Pichai, CEO of Google, speaking at a podium. He is wearing a dark blue button-down shirt and glasses. His hands are raised in a gesturing motion. The background is a blue screen with a grid pattern.

**La inteligencia artificial
es una de las cosas más
profundas en las que
estamos trabajando
como humanidad. Es más
profundo que el fuego o
la electricidad**

Google

Sundar Pichai



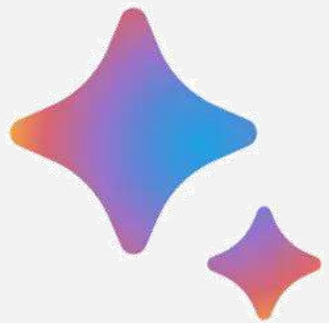
OpenAI

CHATGPT

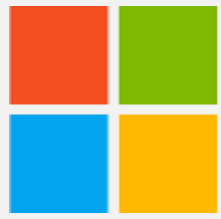


Generative Pre-trained Transformer

Google

 Bard





Microsoft



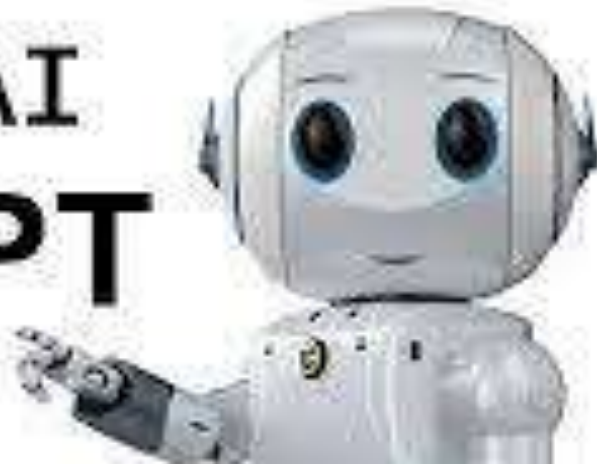
Copilot



OpenAI **OPERADOR**

“Dejara en ridículo a”

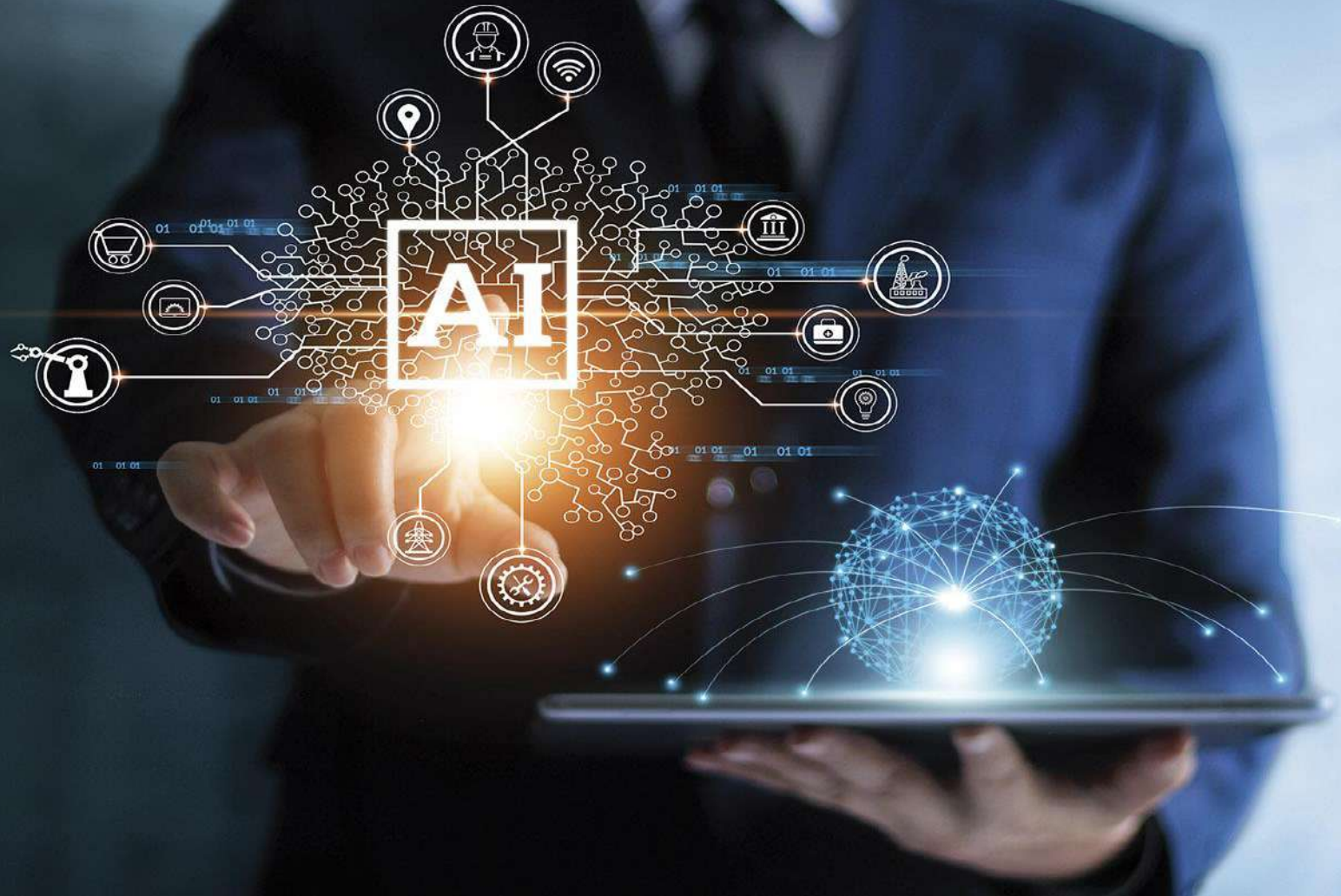
 OpenAI
ChatGPT



**La IA no
reemplazará a
las personas,
pero las que
utilizan la IA
reemplazarán
a quienes NO
lo hacen**



La IA no te va a quitar el trabajo, te lo va a quitar el que “sepa usarla”



**ESTAMOS EN EL MOMENTO
GUTENBERG DE LA IA**

**DEMOCRATIZACION
DE SU USO**



INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERAL

A white humanoid robot is depicted in a meditative pose, sitting cross-legged on a blue floor with a hexagonal pattern. The robot has a white, somewhat featureless face and a body with visible mechanical joints and wires. Behind the robot is a large, glowing blue sphere. The background consists of blue geometric shapes, creating a futuristic or high-tech environment.

SINGULARIDAD

Ray Kurzweil

La Singularidad está cerca

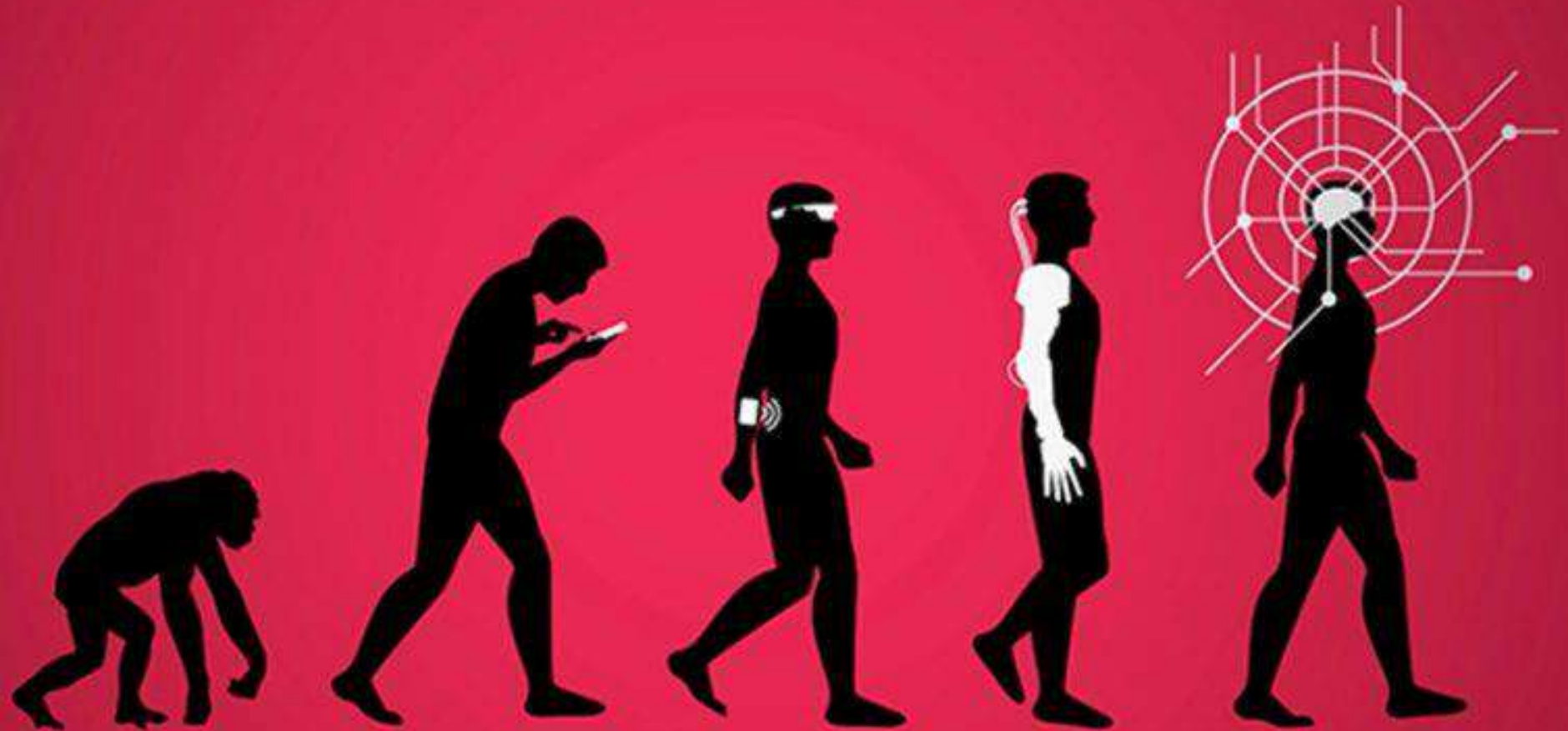
Cuando los humanos
transcendamos la biología

lola
books

**CREE QUE ESTO
SUCEDERÁ 10
AÑOS ANTES EN
2035**

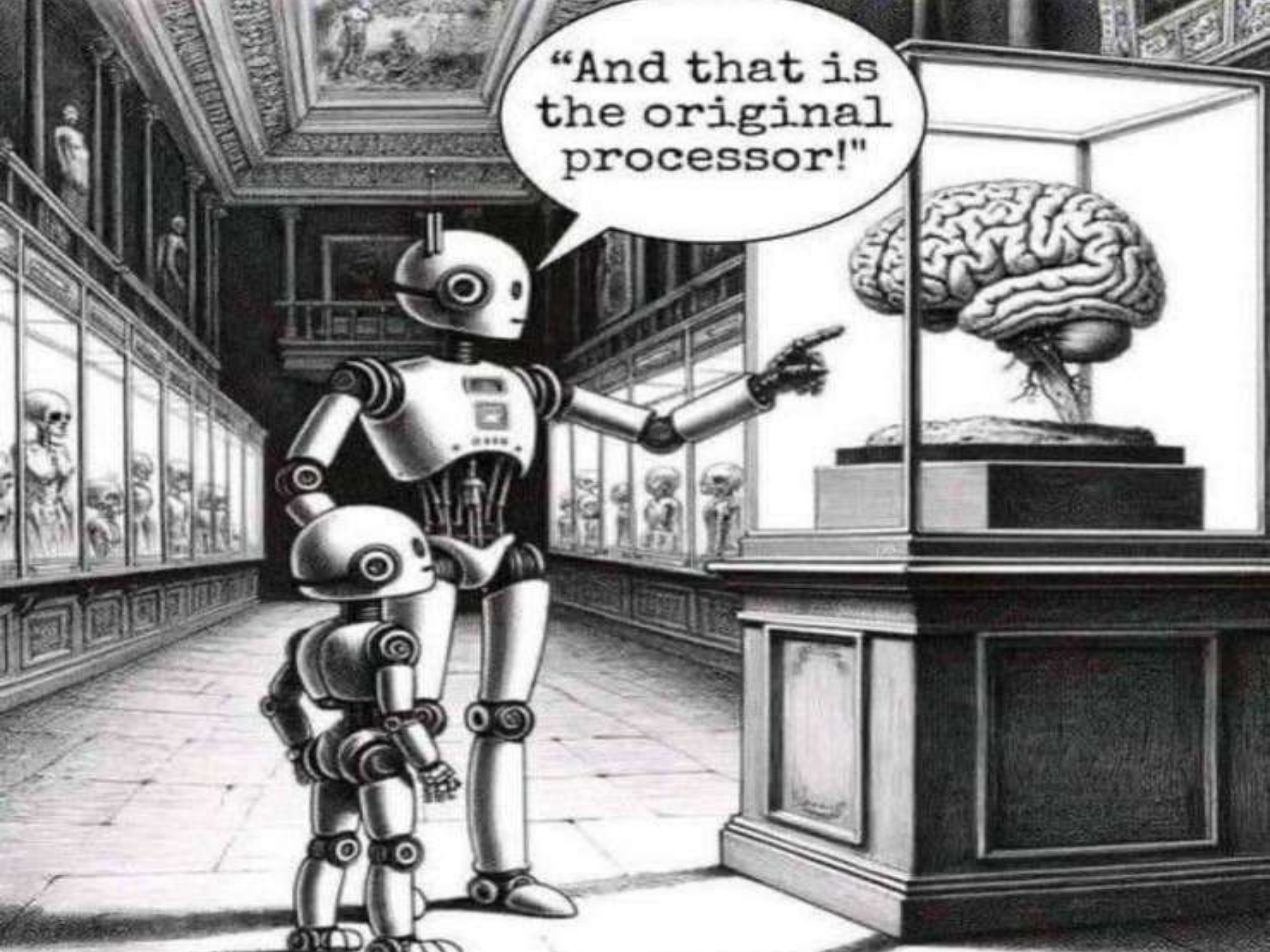


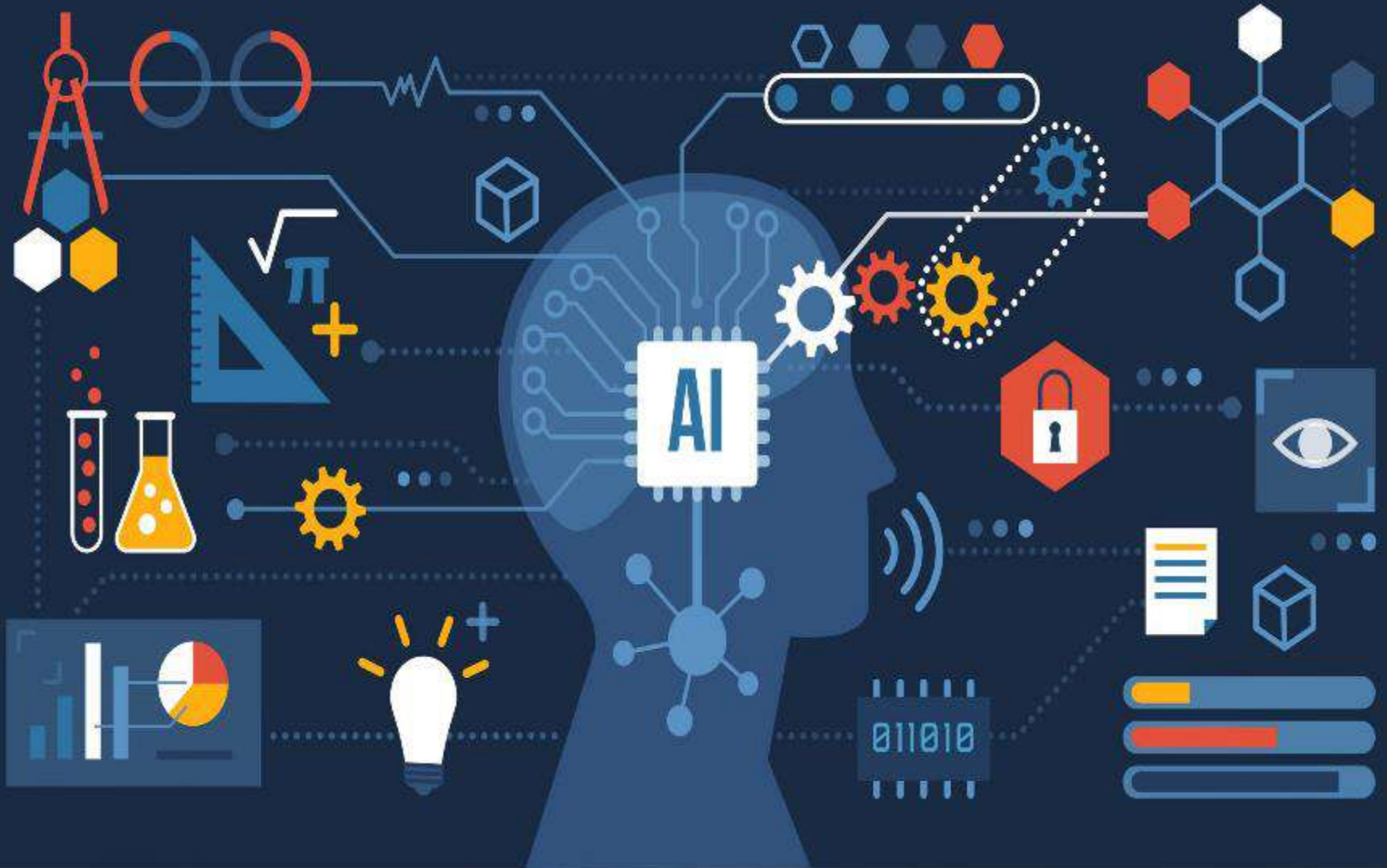
TRANSHUMANIDAD



MEJORA ARTIFICIAL DE NUESTRA ESPECIE

"And that is
the original
processor!"

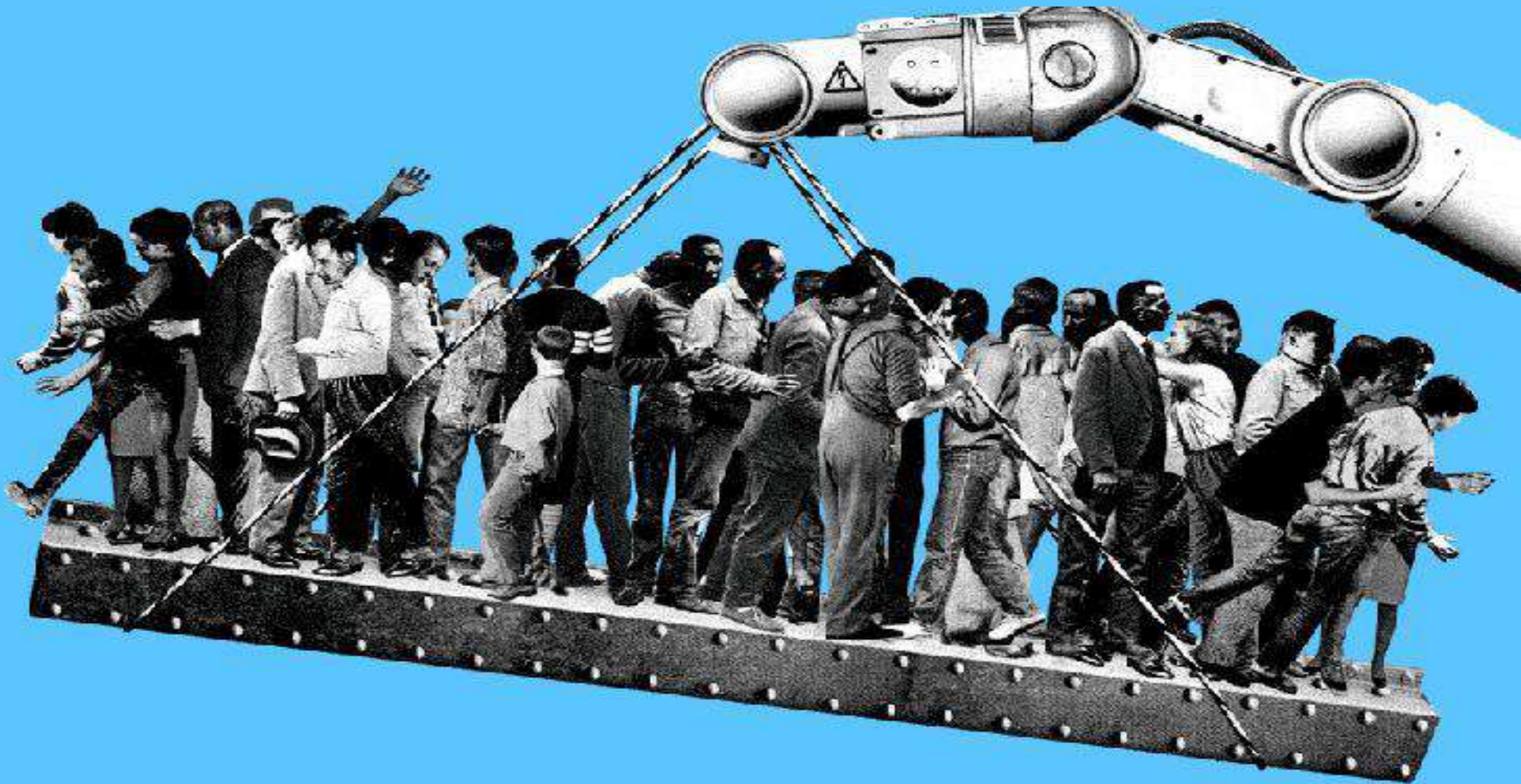




**HARÁ DESAPARECER 85 MILLONES
DE PUESTOS DE TRABAJO**

LA CLASE INUTIL

**NO, SOLO ESTARA DESEMPLEADA,
SERA INEMPLEABLE**



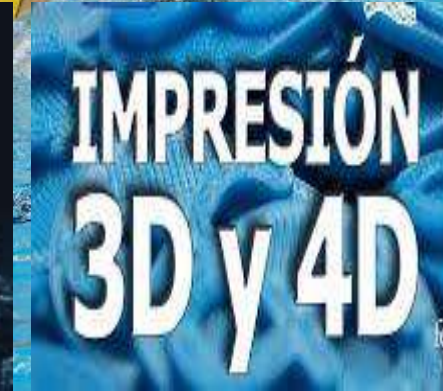
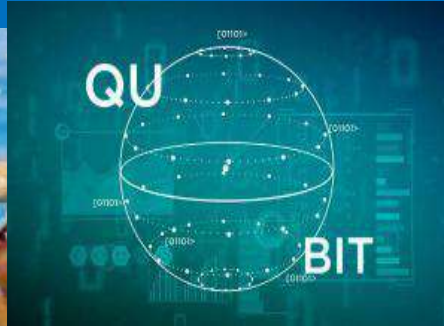
**EL GRAN RIESGO, ES LA
AUSENCIA DE FUTURO**



ÉTICA EN LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL



COREOGRAFÍA TECNOLÓGICA SINCRONIZADA



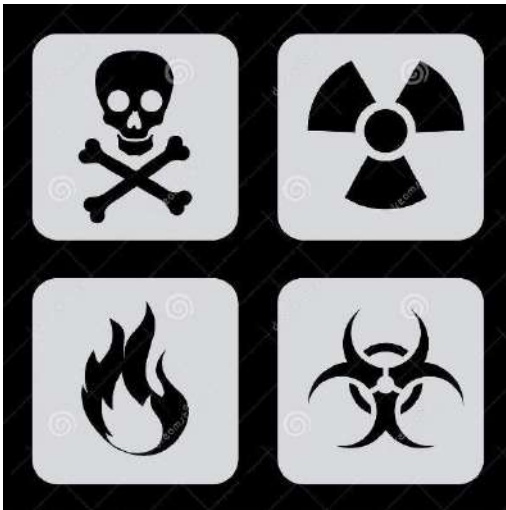
MUNDO TECNOPOLAR



NATIVOS DIGITALES



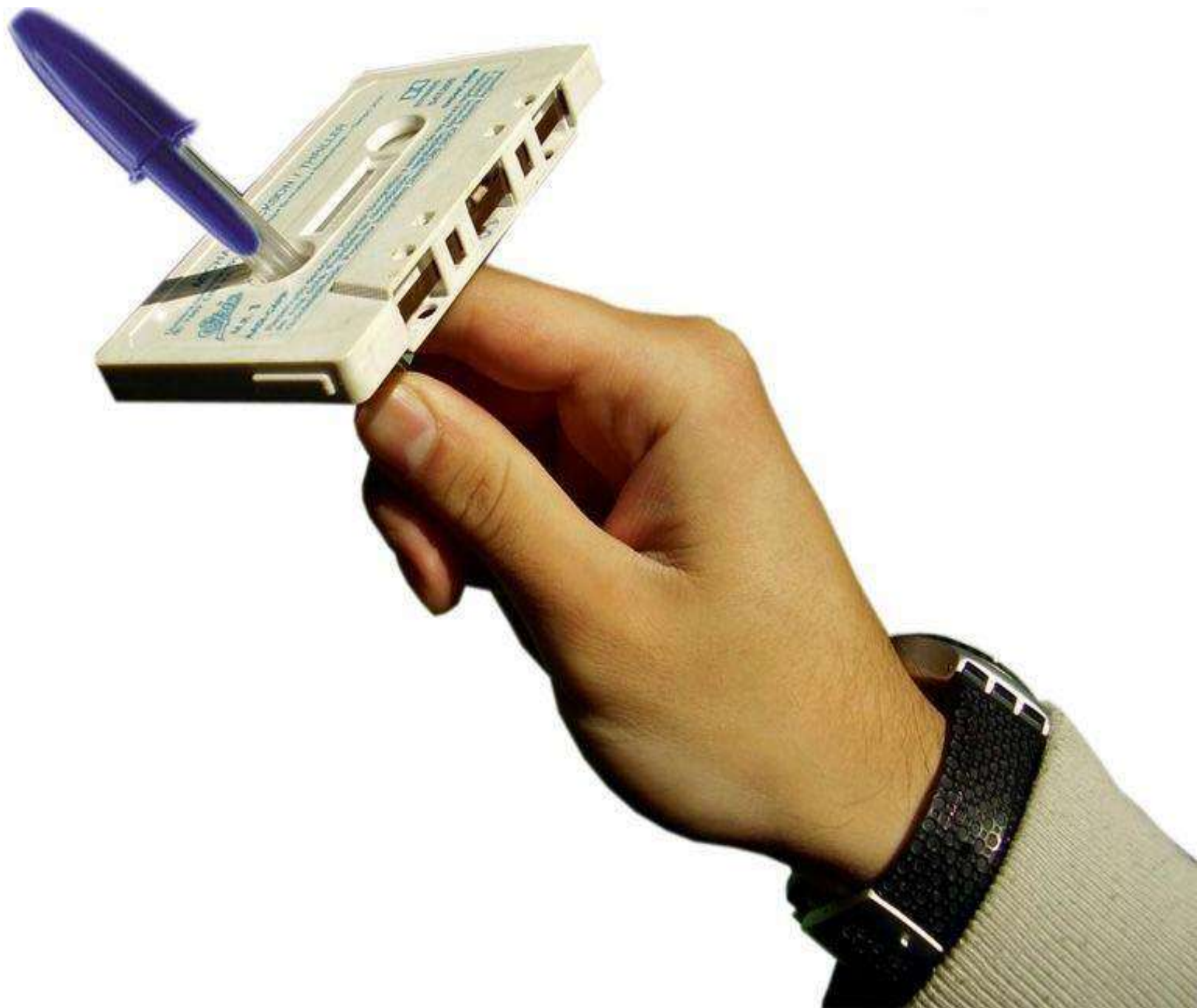
Nativos
Digitales



PIRÁMIDE DE LAS NECESIDADES HUMANAS BÁSICAS







A cartoon illustration of a father and son sitting at a table. The father, on the left, is a man with dark hair and a beard, wearing a light blue long-sleeved shirt and dark pants. He is leaning forward, looking at his son. The son, on the right, is a young boy with blonde hair, wearing a purple t-shirt. He is looking up at his father. They are both sitting on wooden chairs. The background is a solid light green color.

**A ver, hijo,
¿como se piden
las cosas?**

**Por
amazon**

"LA FÁBRICA DEL FUTURO SOLO TENDRÁ DOS EMPLEADOS, UN HOMBRE Y UN PERRO"

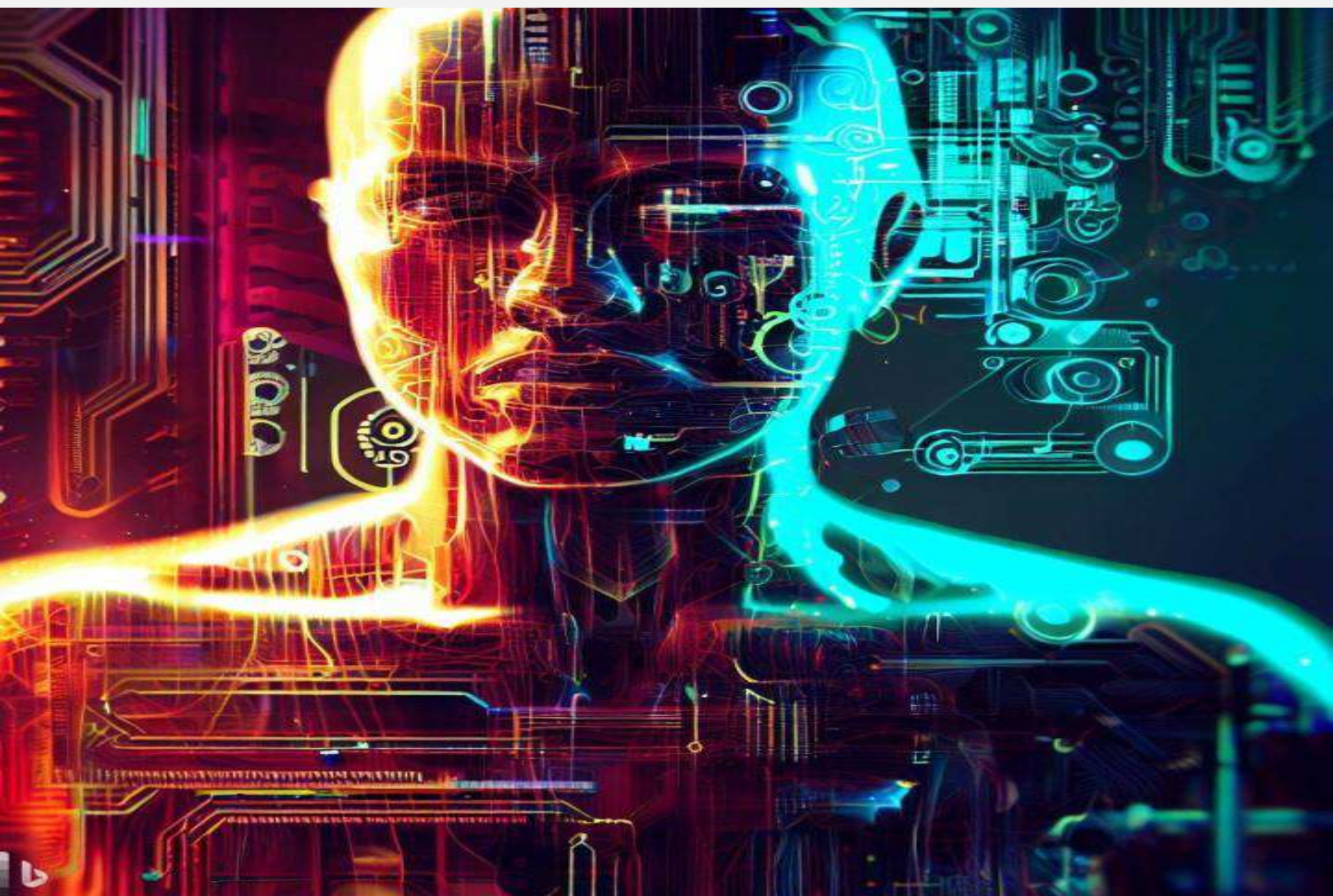
**LA FUNCIÓN DEL
HOMBRE SERÁ DAR DE
COMER AL PERRO**

**LA DEL PERRO
EVITAR QUE EL
HOMBRE TOQUE LAS
MAQUINAS**





TECNOFEUDALISMO





LOS 7 MAGNÍFICOS

Nov 24 (Billions USD)



3.6



3.2

Alphabet

2.2



3.6



2.2



1.5



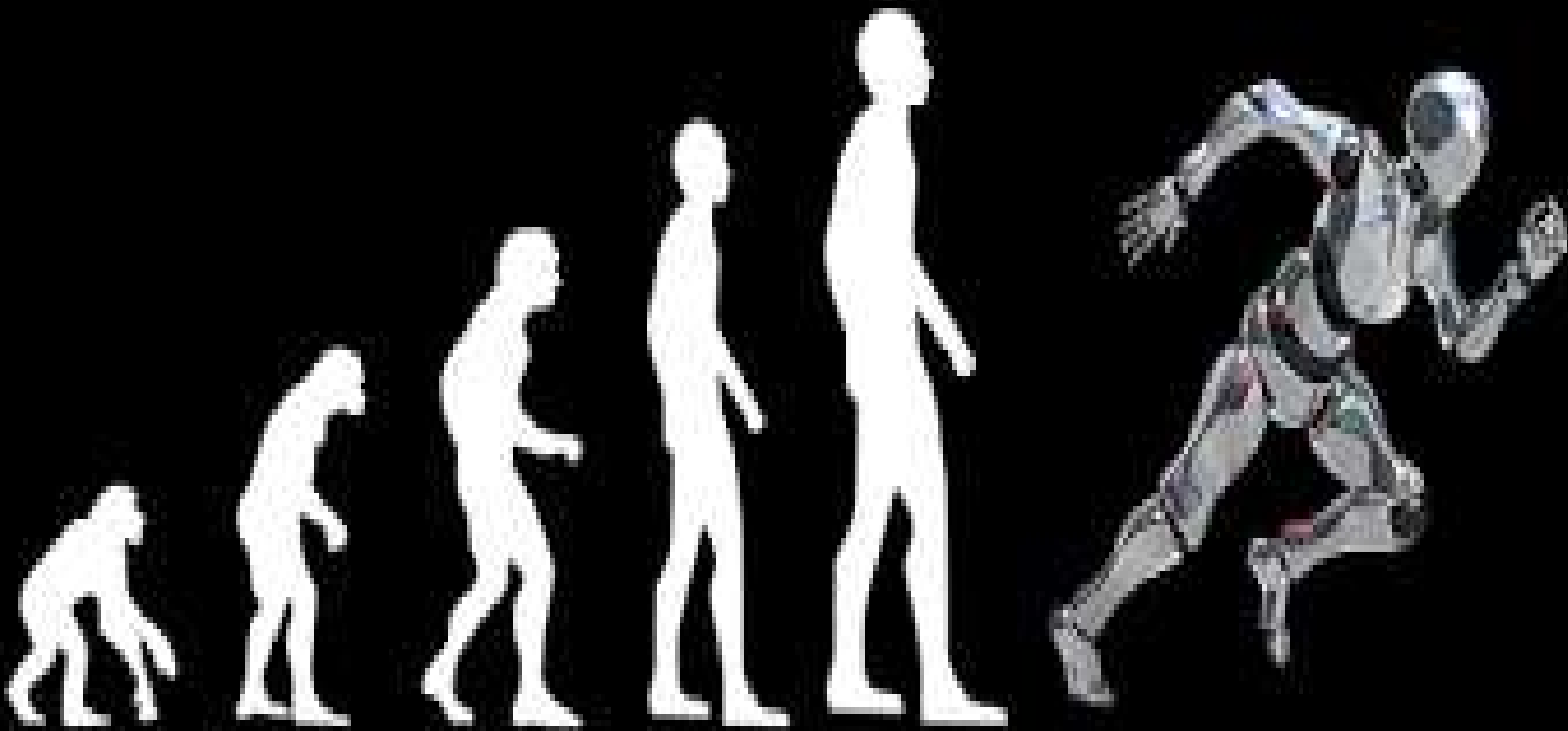
TESLA

1.1

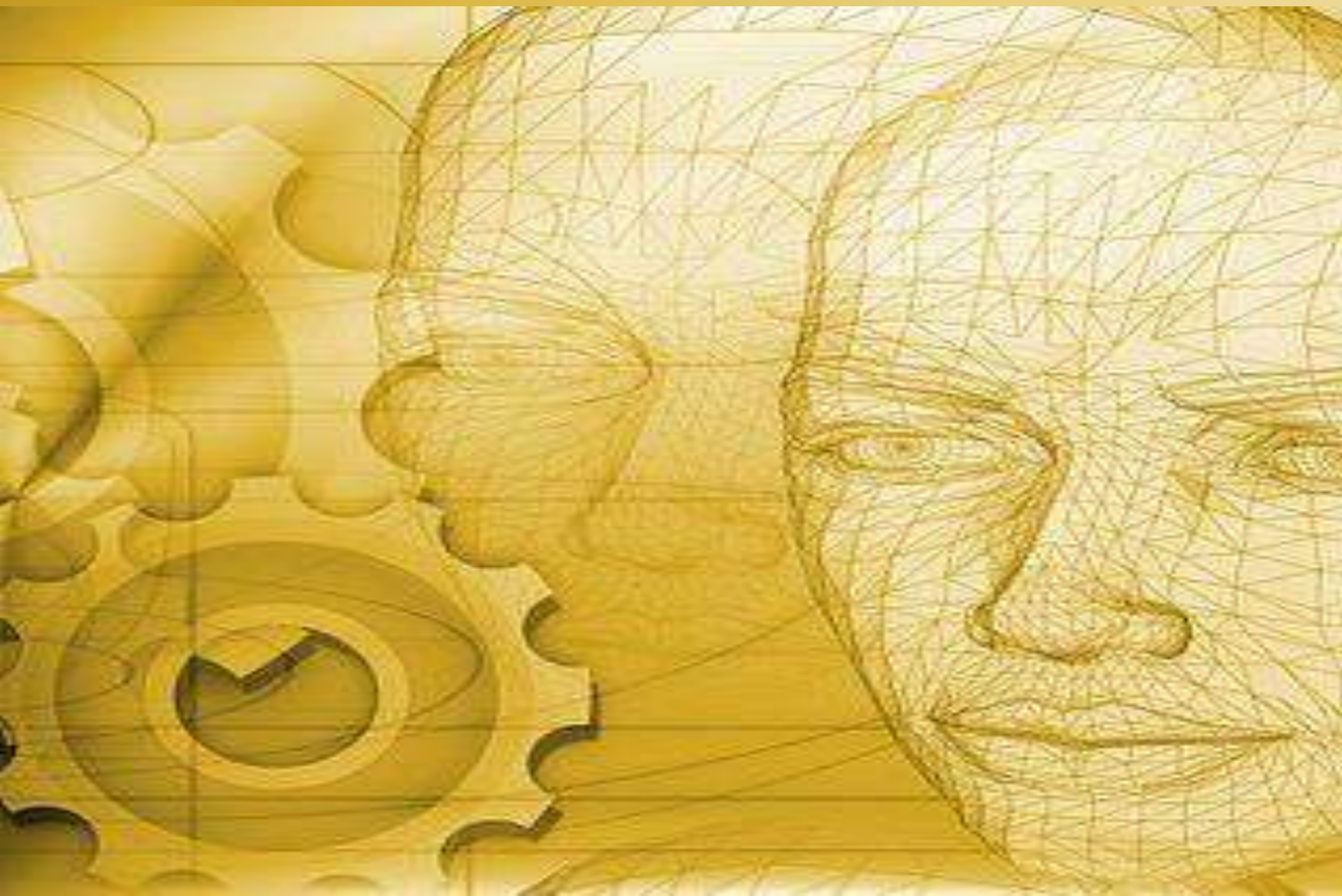


NINJAS

Y tan importante como la
DISRUPCIÓN TECNOLÓGICA lo es
la



DISRUPCIÓN SOCIAL



TASA DE REPOSICIÓN NEGATIVA



ENVEJECIMIENTO POBLACION

(DIVERGENTE)



RETO DEMOGRAFICO



ya tiene 6 mascotas por niño



El dato es demoledor
1.809.768 niños de entre 0 y 4 años y
10.474.251 mascotas

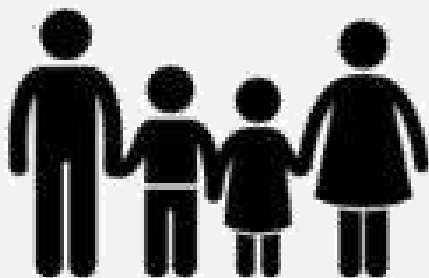


Se incrementará la **ECONOMÍA** **DE LOS CUIDADOS**





**45% DE LOS HOGARES NO
TIENEN NIÑOS**



**HOGARES CON PAREJA
HETEROSEXUAL CON HIJOS**

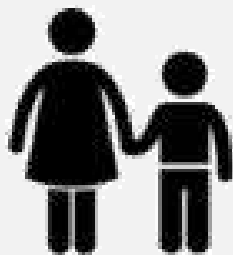
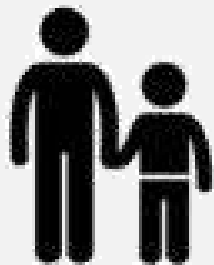
→ 48%

EN EL 2001

58%

EN 1990

65%



**FAMILIAS
MONOPARENTALES HAN
PASADO DEL 14,8% DEL
2001 AL 23%**

PATOFILIA



Fefe

**La firma
Dolce&Gabbana
pone a la venta
un perfume para
perros**





"CHAMPAN" PARA MASCOTAS



La justicia impone condenas por la custodia de mascotas en separaciones y divorcios hasta 200 euros al mes de pensión alimenticia



MASCOTAS

28 MILLONES



**130 EUROS GASTO
MEDIO MENSUAL**



90

A NIVEL MUNDIAL

**103.300 MILLONES DE DOLARES MERCADO
ALIMENTACION**



SITUACION ASIMETRICA

AUMENTO DE LAS INTERDEPENDENCIAS

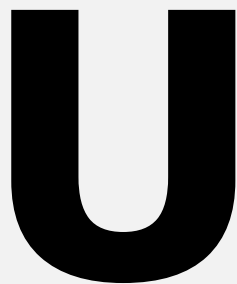


VUCA



A large, bold, red capital letter 'V' centered within a white square box with a black border.

VOLATILY

A large, bold, black capital letter 'U' centered within a white square box with a black border.

UNCERTAINTY

A large, bold, blue capital letter 'C' centered within a white square box with a black border.

COMPLEXITY

A large, bold, green capital letter 'A' centered within a white square box with a black border.

AMBIGUITY

**EL MUNDO CAMBIA CON MAS RAPIDEZ, ES
MAS IMPREVISIBLE, COMPLEJO Y DIFICIL DE
INTERPRETAR**

iii PERO ADEMÁS !!!



V

Volátil

I³

Incierto

Inmediatez

Inseguro

R

Ruido

C

Complejo

A²

Ambiguo

Aceleración

S

**Simultaneidad
de disparidades**

CARACTERÍSTICAS

TODO SUCEDE A VELOCIDAD EXTRAORDINARIA

LA CAPACIDAD DE REACCIÓN SE HA REDUCIDO

**CASI HA DESAPARECIDO EL MARGEN DE
MANIOBRA ANTE LOS ERRORES**

LAS BARRERAS TRADICIONALES DE ENTRADA YA NO EXISTEN

EL TAMAÑO, EN OCASIONES, SE CONVIERTE EN UN LASTRE

NO PUEDES IDENTIFICAR A TUS FUTUROS COMPETIDORES





**NO PODEMOS PERMITIRNOS, DEJARNOS
ARRASTRAR POR EL PÁNICO NI EL PESIMISMO**





EL MIEDO A LA CRISIS GENERA CRISIS





CUALQUIER CRISIS TIENE 4 COSAS:

Una solución

**Una fecha de
caducidad**

**Un
aprendizaje**

**Una
oportunidad**

The image features four analog clocks mounted on black poles. The clocks have white faces with black hour markers and hands. The background is a blurred view of trees with green and brown leaves. The text is overlaid on the right side of the image.

**¿ES IMPORTANTE
EL CORTO PLAZO?**

¡¡¡ POR SUPUESTO !!!

**PERO NO
PODEMOS
CAER EN EL**

CORTOPLACISMO



**“NO PUEDES
ADELANTAR A 15
AUTOS CUANDO
HACE BUEN
TIEMPO, PERO SI
CUANDO LLUEVE”**



**NUNCA HA HABIDO UN MOMENTO
MEJOR PARA SER EXCEPCIONAL NI
PEOR PARA SER MEDIOCRE**



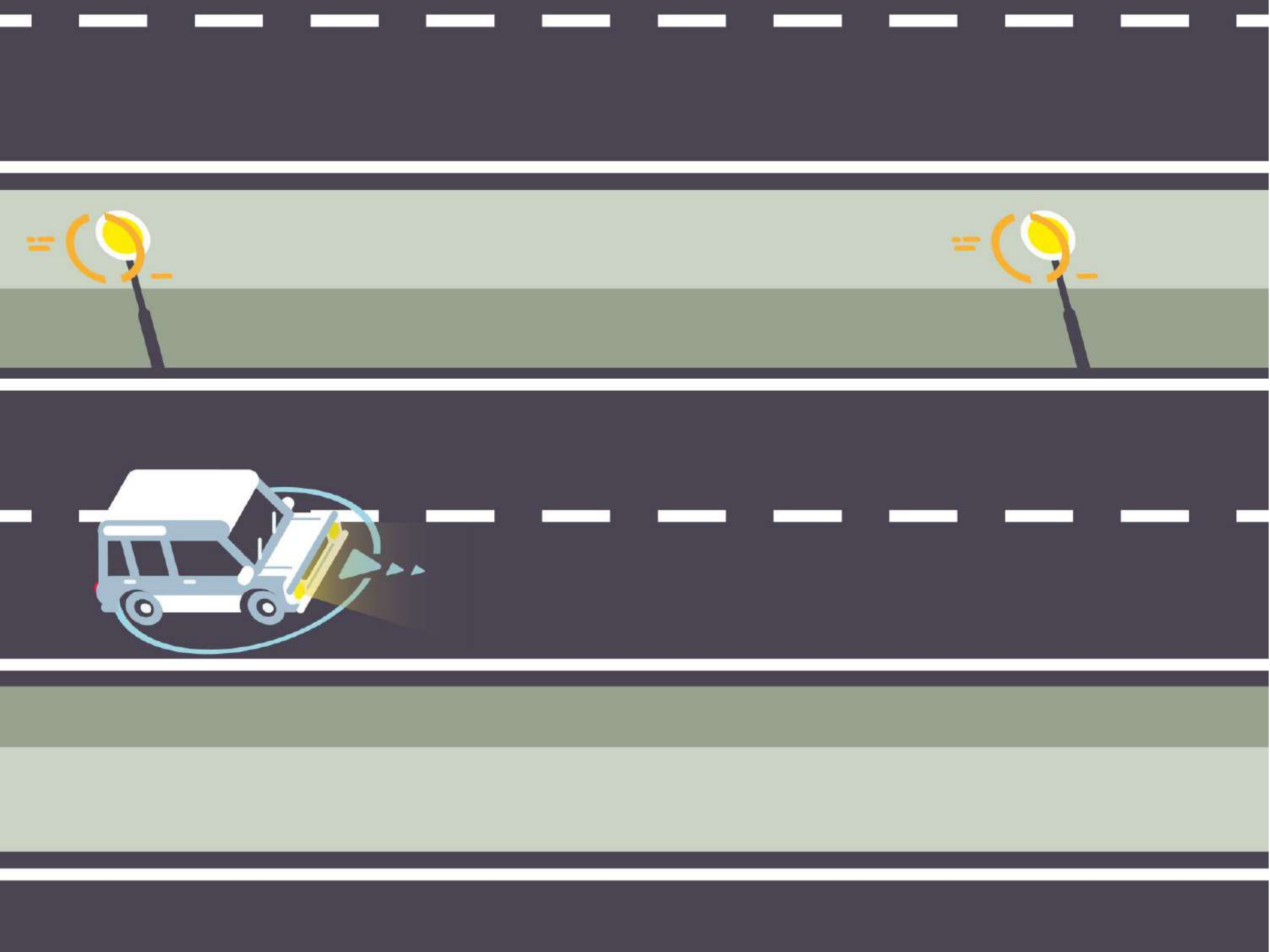


INERCIA

VS

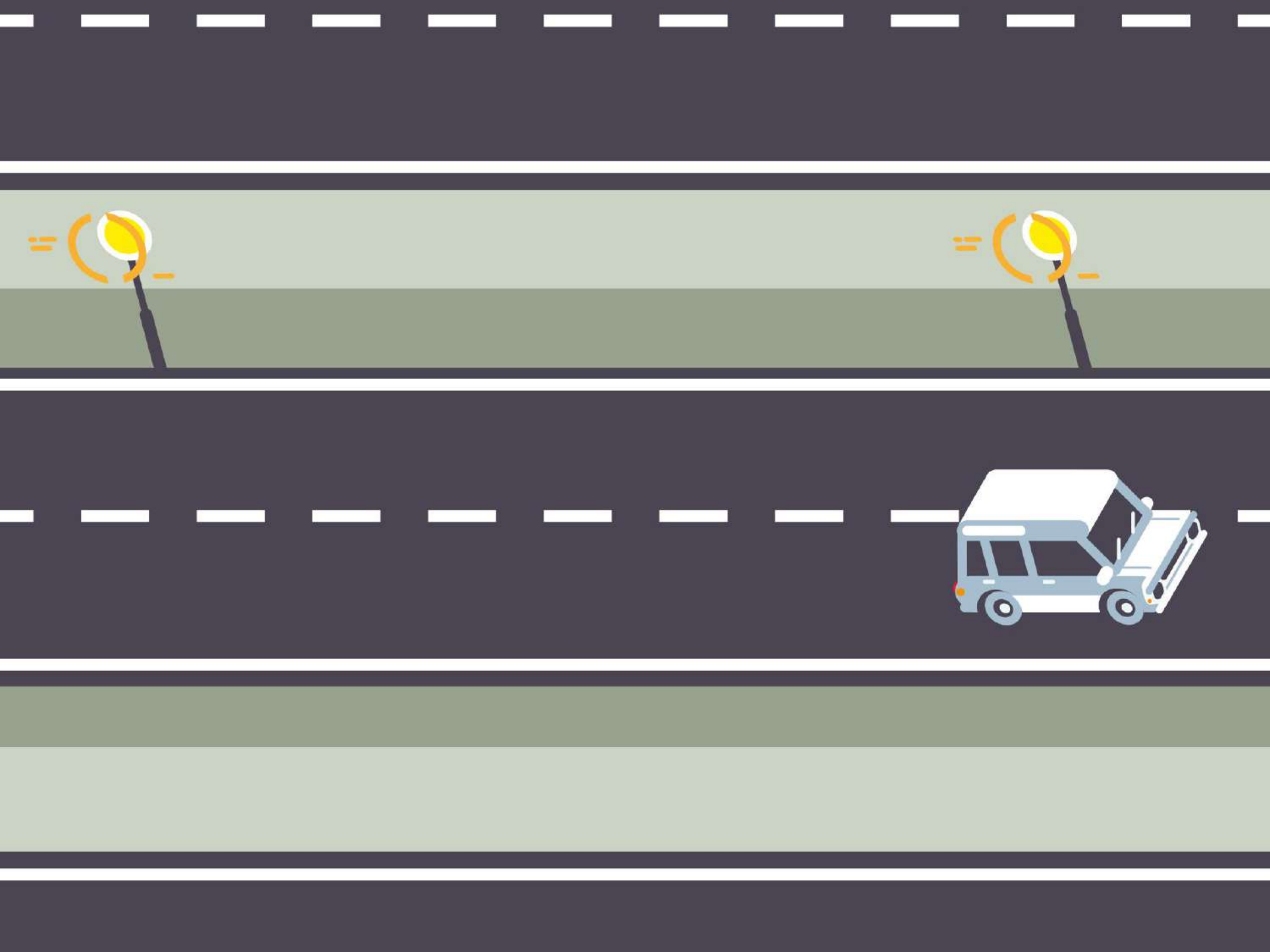
TRACCIÓN

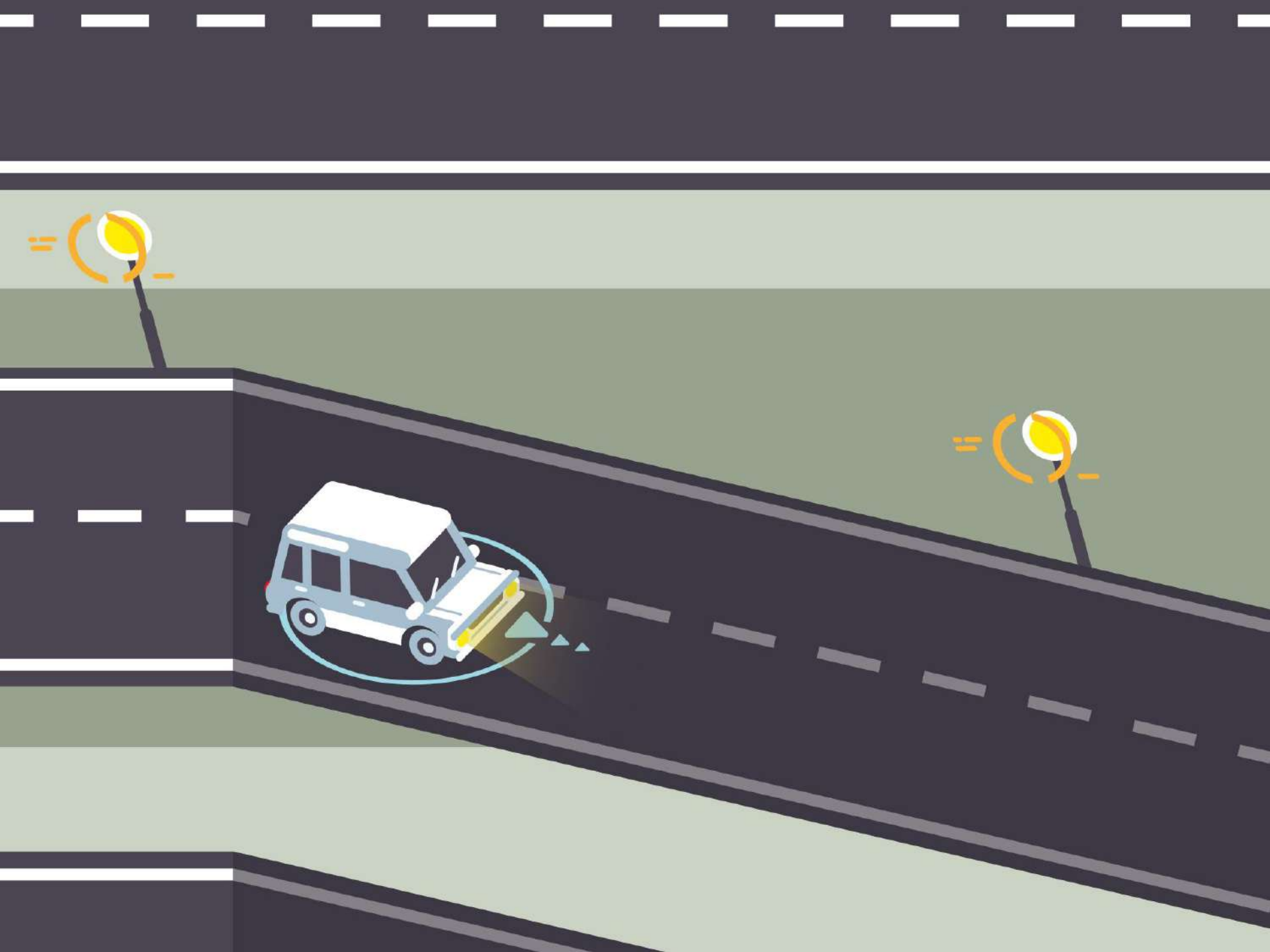


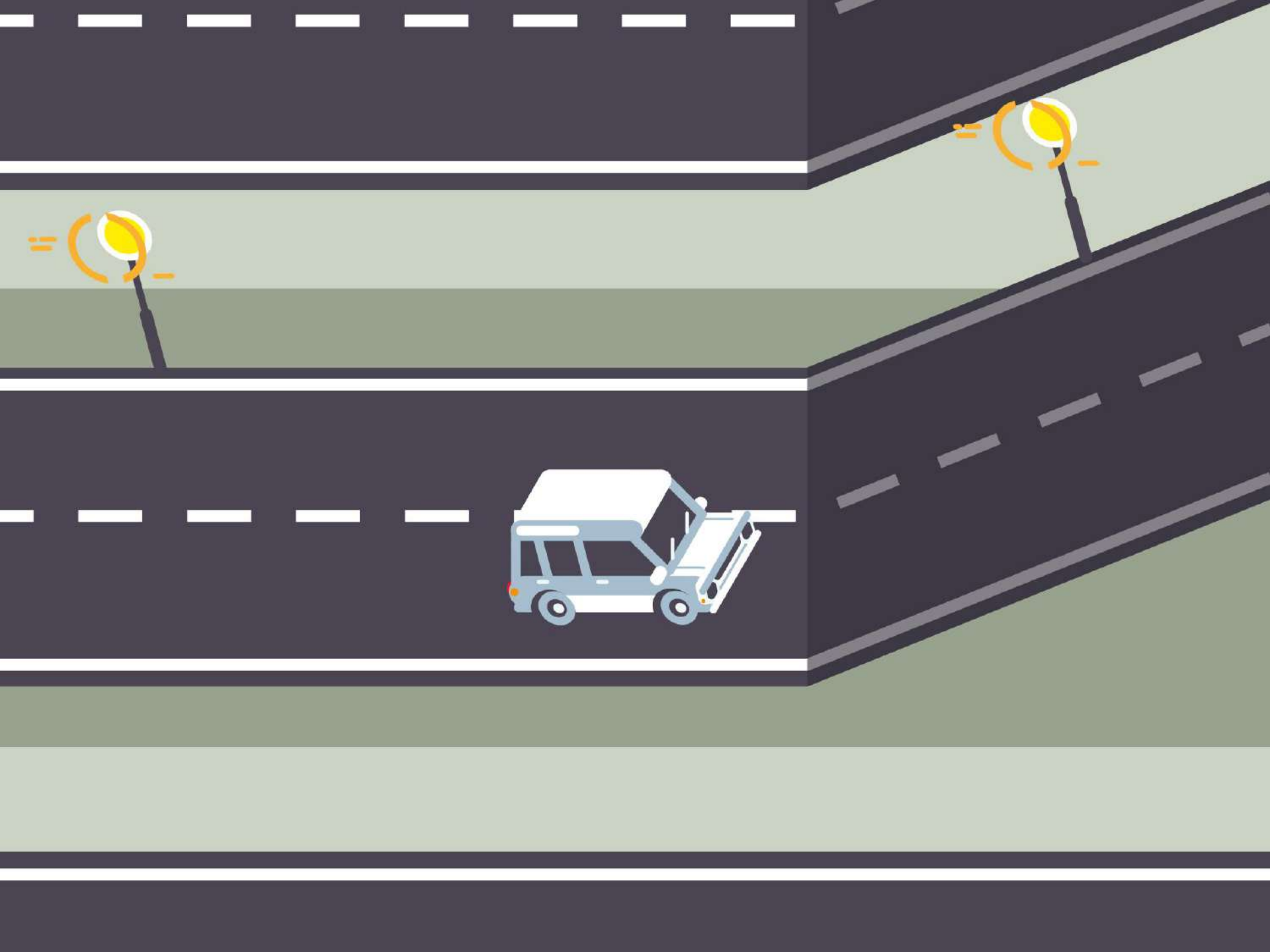




100 METROS







OBJETIVO COMERCIAL



**CRECER UN 10% EN
INGRESOS**

**¿Que hará el
Gerente Comercial?**

**LO QUE LE SEA MÁS
FÁCIL**

INERCIA

**NO TIENE PORQUE COINCIDIR CON
LA ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN**





**Ese 10% debe
ser así:**



30% EN PRODUCTOS/SERVICIOS NUEVOS



25% EN CLIENTES NUEVOS



**40% EN CLIENTES ACTUALES QUE ME COMPREN
PRODUCTOS / SERVICIOS DIFERENTES**



50% EN TERRITORIOS NUEVOS

TRACCIÓN



COMPROMISO ADELGAZAR

3 días a la semana comer verdura

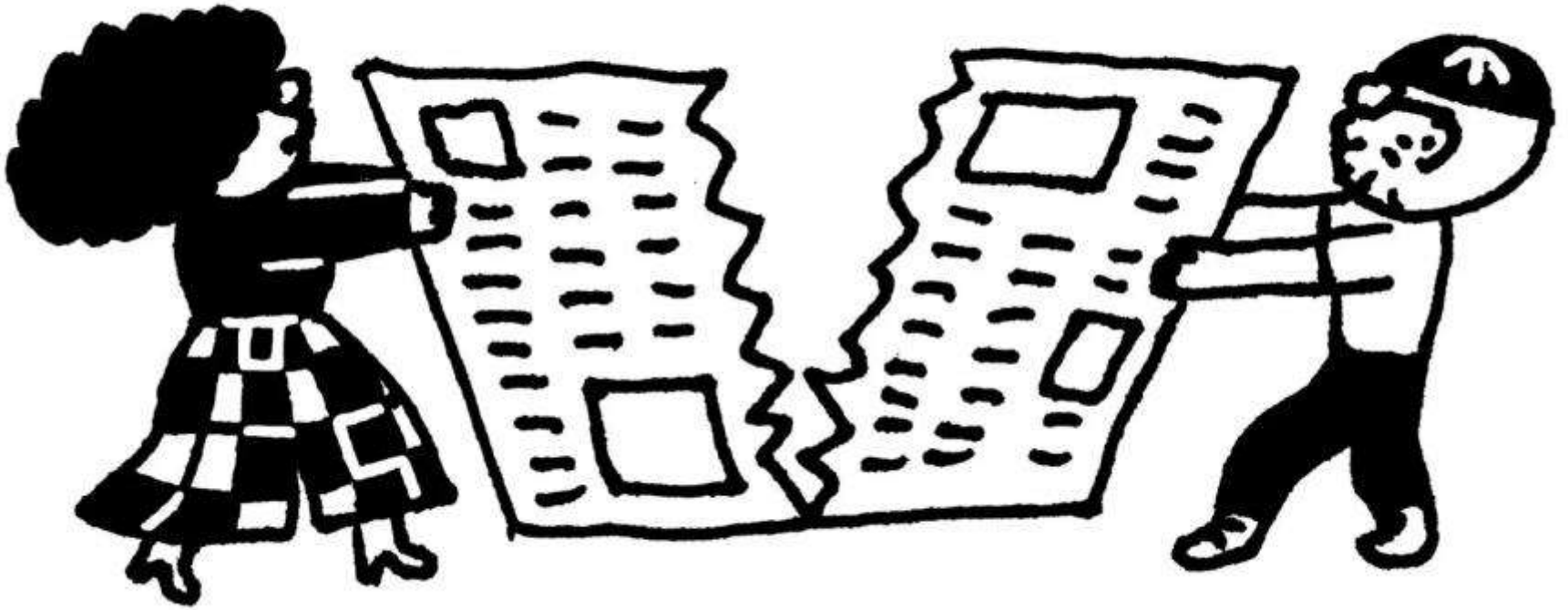
No beber alcohol

2 días a la semana ir al gimnasio



DATO MATA A RELATO

PERO



**SIN RELATO, UN DATO NO
SIRVE PARA NADA**

**EN LA VIDA SON
NECESARIOS LOS
OPTIMISTAS Y LOS
PESIMISTAS**



**LOS OPTIMISTAS
INVENTARÓN EL AVIÓN**



**LOS PESIMISTAS EL
PARACAIDAS**

LOS OPTIMISTAS CONSTRUYEN EL FUTURO



En 1964, cuando el líder ruso **Nikita Krushev** fue destituido de su cargo, **escribió dos cartas**, que entrego a su sucesor, **Breznev**



Le dijo que cuando estuviera en una **situación difícil**, **abriera la primera carta**. Y si le sucedía otra vez, que abriera la segunda

Como era de esperar, pronto empezaron los problemas.

Breznev recordó el consejo y **abrió la primera carta**



Decía:



Así que le dijo a todo el mundo que **la culpa era del jefe anterior, Krushev**, y la crisis se fue calmando y pronto pasó



Poco tiempo después, cuando amenazaba con producirse otra disputa y los problemas empezaban a manifestarse de nuevo, **Breznev** recordó lo eficaz que había sido el consejo y **abrió la segunda carta**. Esta decía:



NO CULPES A LOS DEMÁS. ACEPTA TU RESPONSABILIDAD PERSONAL

CULTURA ORGANIZACIONAL



CULTURA ORGANIZACIONAL

MISIÓN

VISIÓN

VALORES



COMPORTAMIENTOS



CREENCIAS



CLIMA



LA CULTURA ES EL PEGAMENTO QUE UNE Y COHESIONA UNA ORGANIZACIÓN



LLUÍS M. GRAS BALAGUER

LLuís M. GRAS BALAGUER

EL PEGAMENTO DE LAS ORGANIZACIONES

PERSONAS VINCULADAS Y CON UN GRAN SENTIDO
DE PERTENENCIA A LA EMPRESA

Prólogo de
Ángel GARRIDO



EL PEGAMENTO DE LAS ORGANIZACIONES







**No hay culturas buenas
ni malas sino**

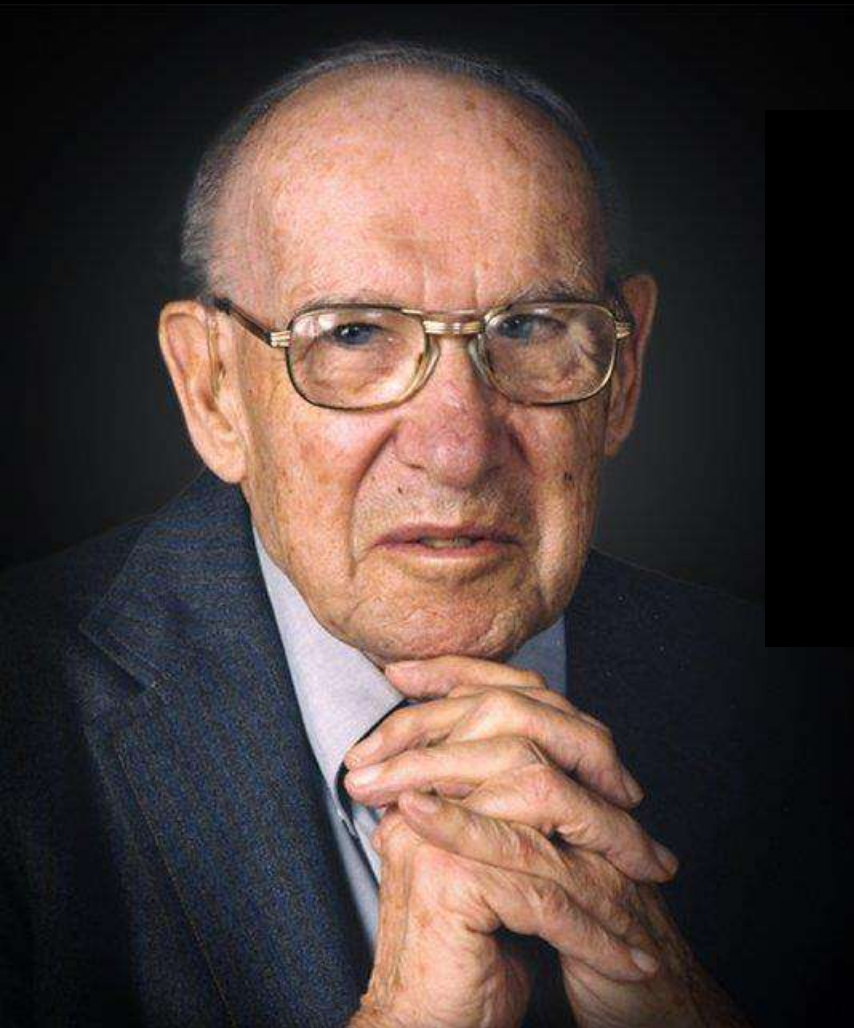


Fuertes y débiles

La cultura no se explica

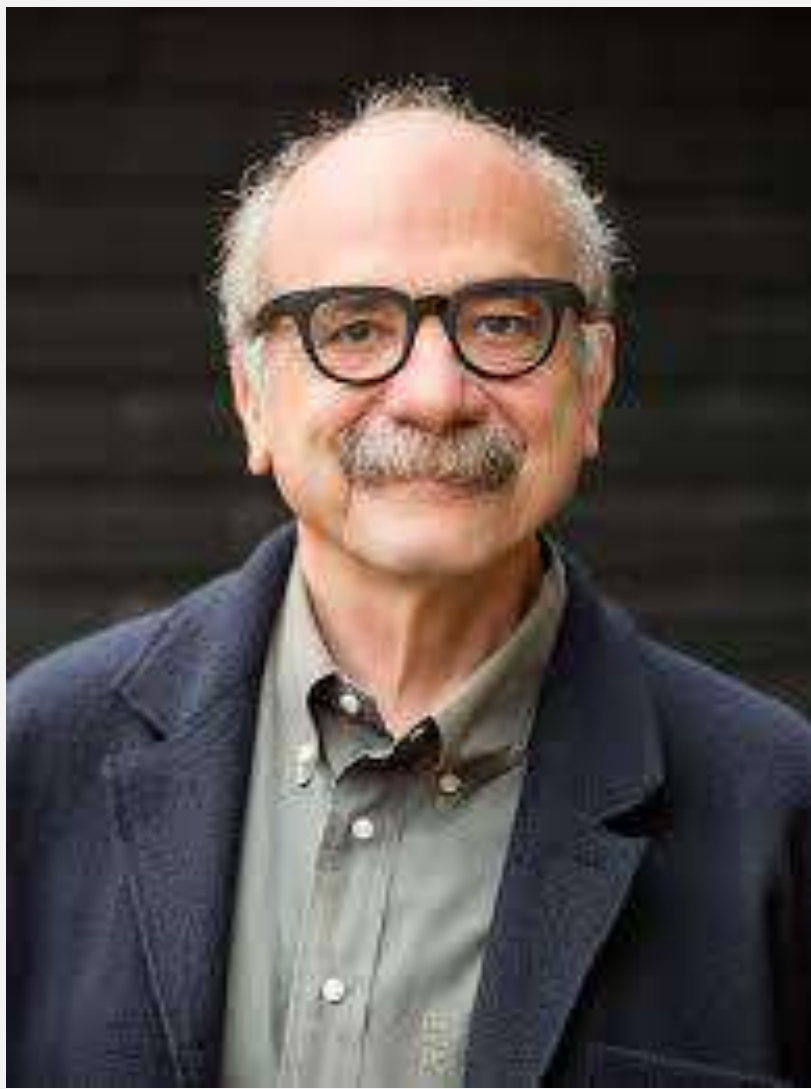


SE VIVE



**“La cultura se
come a la
estrategia para
desayunar”**

— *Peter Drucker*



David Kelley



**“MI FUNCIÓN
COMO LIDER ES
MANTENER LA
CULTURA. LO
DEMÁS ES
DISTRACCIÓN”**



**Directora
Financiero**



**Director Recursos
Humanos**



**Director
Sostenibilidad**



**Directora
Operaciones**



**Director
General**



**Director
Marketing**







**CUANDO UN SUBORDINADO TE VENGA CON UNA
IDEA, TU RESPUESTA POR DEFECTO DEBE SER**

SI

SI QUIERES DECIR **NO, TIENES QUE ESCRIBIR
UN INFORME DE 2 PAGINAS EXPLICANDO
PORQUE ES UNA MALA IDEA Y **ME LO VOY A LEER**
YO**



Cuéntame. ¿Que
ideas quieres
compartir conmigo?

IDEAS





**PROVOCA ERRORES PARA
COMPROBAR COMO FUNCIONA
SU CAPACIDAD DE DAR
RESPUESTAS A LOS CLIENTES**

**El día que
empecemos a
poner el foco
en nosotros y
no en nuestros
clientes, ese
será el
principio del
fin**





¿QUE VIENES DESPUES DEL DIA 1?

Día

2

ESTANCAMIENTO

Día

3

IRRELEVANCIA

Día

4

DECLIVE

Día

5

MUERTE

LOS "DIAS" 2 AL 5 PUEDEN DURAR AÑOS

REGLA DE



NADIE PUEDE DEDICAR MÁS DE 4 HORAS A LA SEMANA A REUNIONES



**LAS REUNIONES IMPORTANTES
SE CONVOCAN A LAS**



**El tiempo dedicado a reuniones
puede oscilar entre el 15% y el
50% de la jornada laboral**



La duración media de las reuniones es de 90 minutos



**El 73% de las personas reconocen
hacer otras tareas durante las
reuniones**



“Mi principal prioridad será redescubrir el Alma de Microsoft y renovar nuestra cultura”

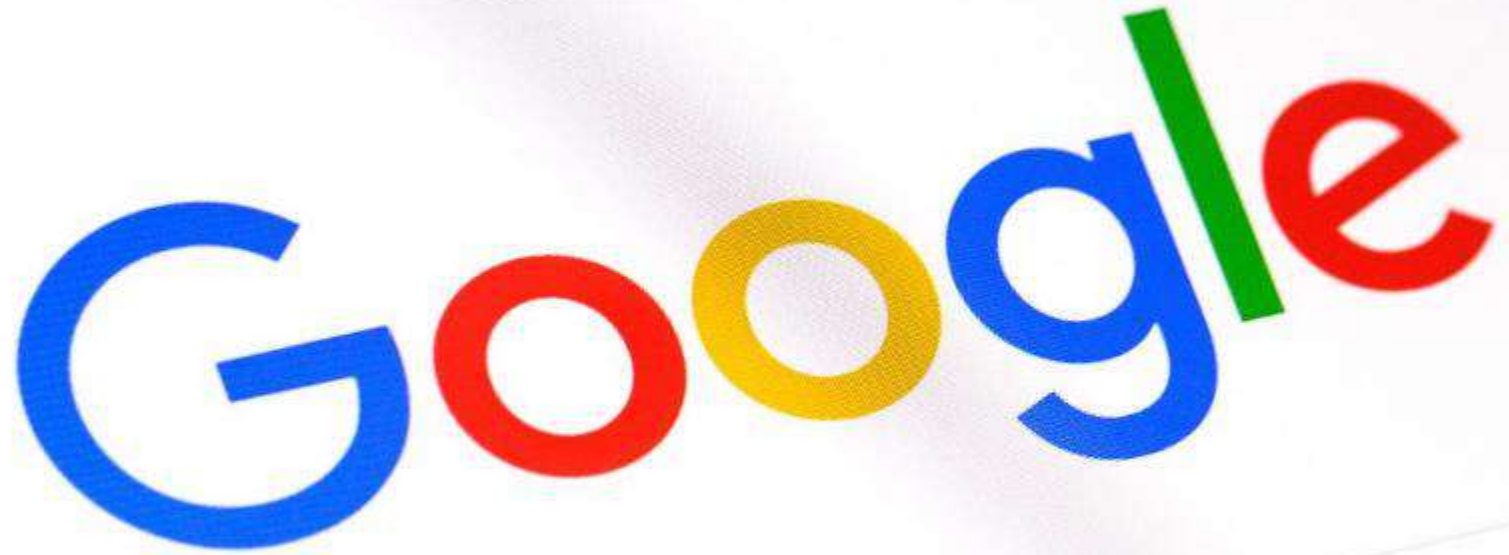
Febrero 2014



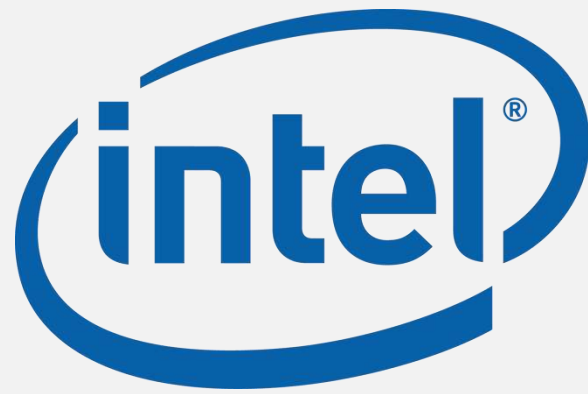
Satya Nadella



**“HECHO” es
mejor que
“PERFECTO”**



**ADMISIBLE COMETER ERRORES
PERO INADMISIBLE NO
APRENDER DE ELLOS**



**“Dejar los galones fuera
cuando entramos en una
reunión”**



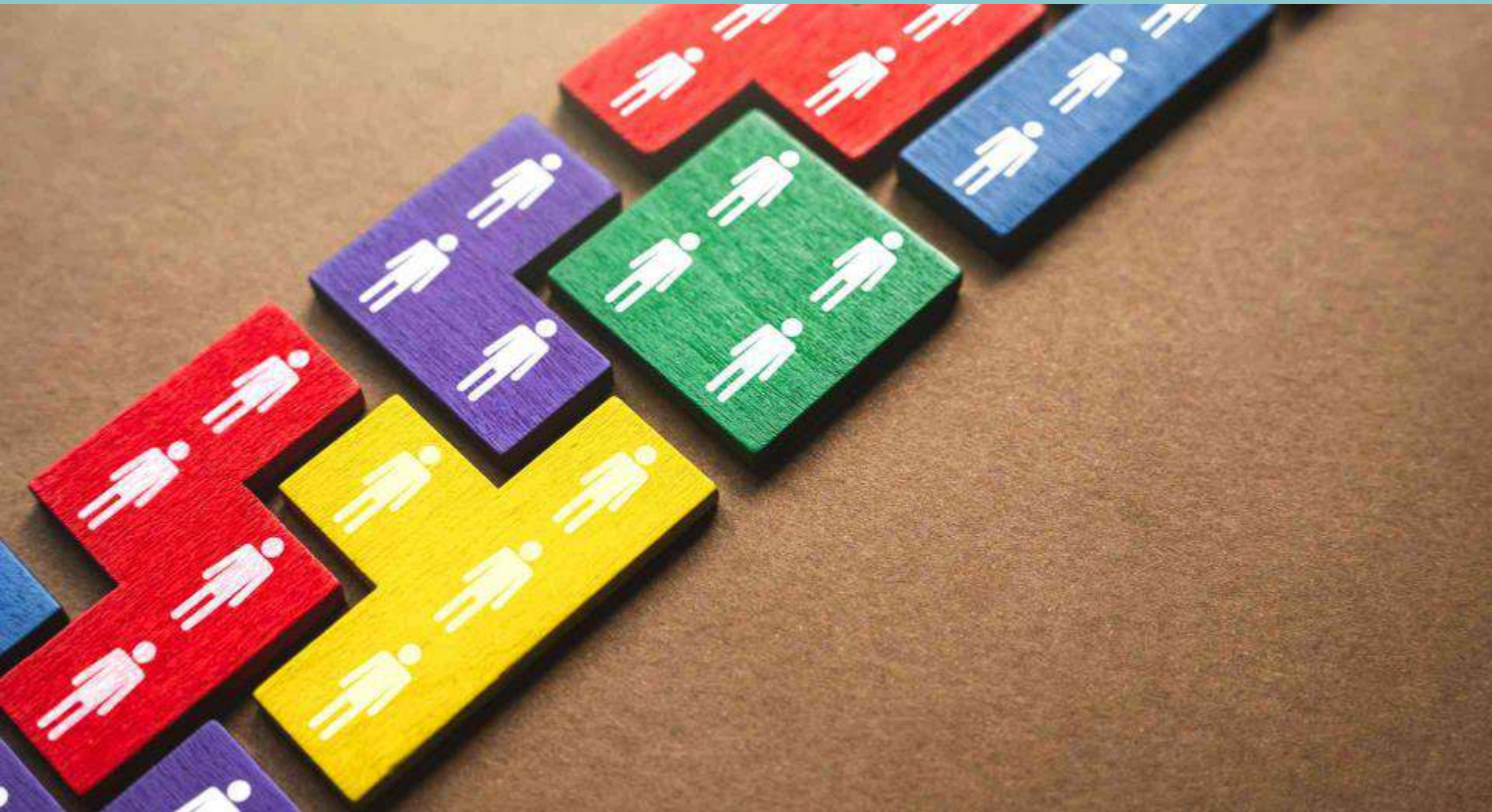
No contrates a las personas por lo que saben, sino por



**Por su
capacidad de
aprender**

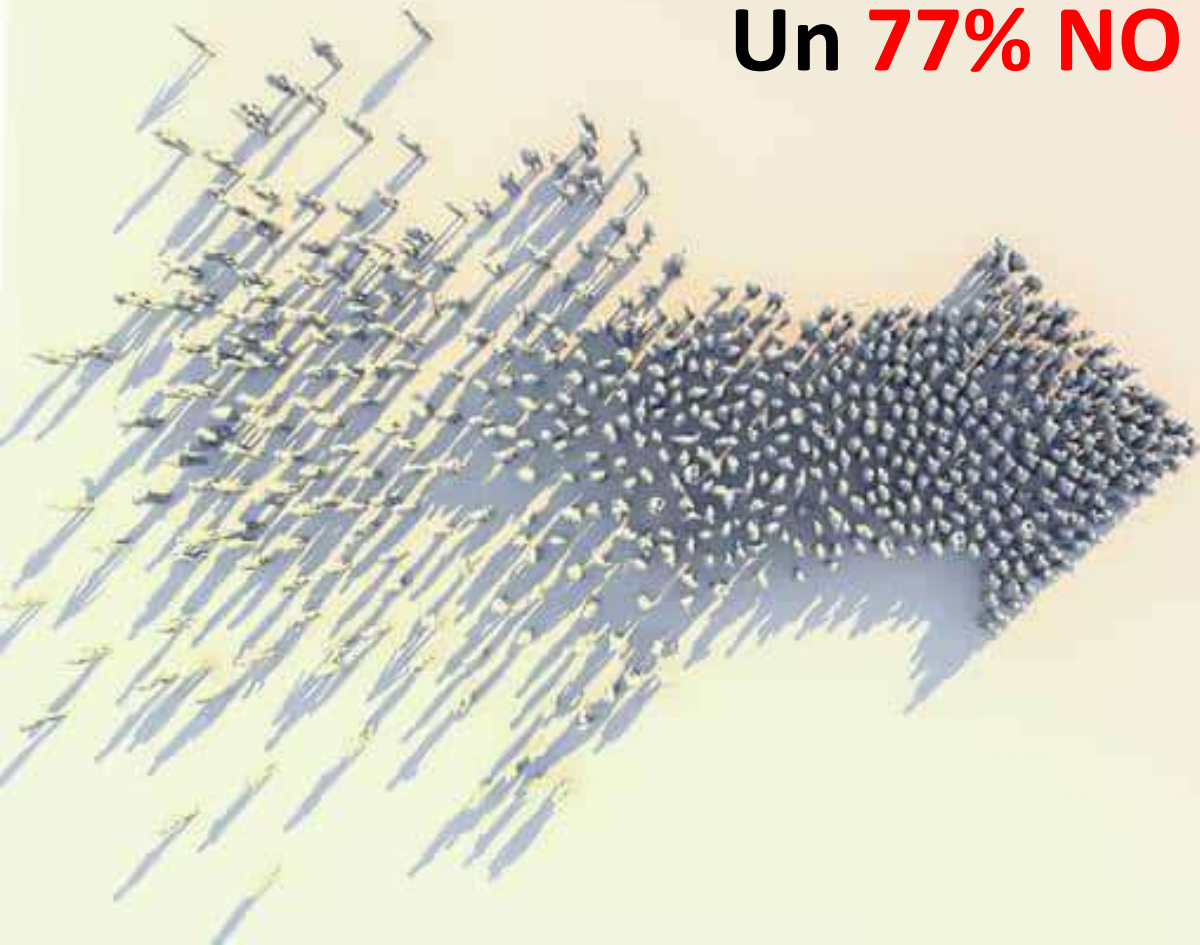


¿SE PUEDE MEDIR UNA CULTURA Y SU IMPACTO?



El 93% de los DIRECTIVOS dicen estar alineados con la CULTURA de la Organización y han tomado medidas para fortalecerla

Un 77% NO la MIDEN



Un **76%** dicen que su Organización tiene un Sistema de VALORES DEFINIDO, que se ENTIENDE y BIEN COMUNICADO

Únicamente un **21%** de los EMPLEADOS creen que eso es CIERTO



Las Organizaciones con **CULTURAS “SANAS”**
tienen un **55%** más de probabilidades de tener
crecimientos superiores en un **25%** a la media
de su Sector



**NO HAY QUE ATACAR A LA
PERSONA SINO A SUS
COMPORTAMIENTOS**



FEED BACK



FEED - BACK

POSITIVO

NEGATIVO

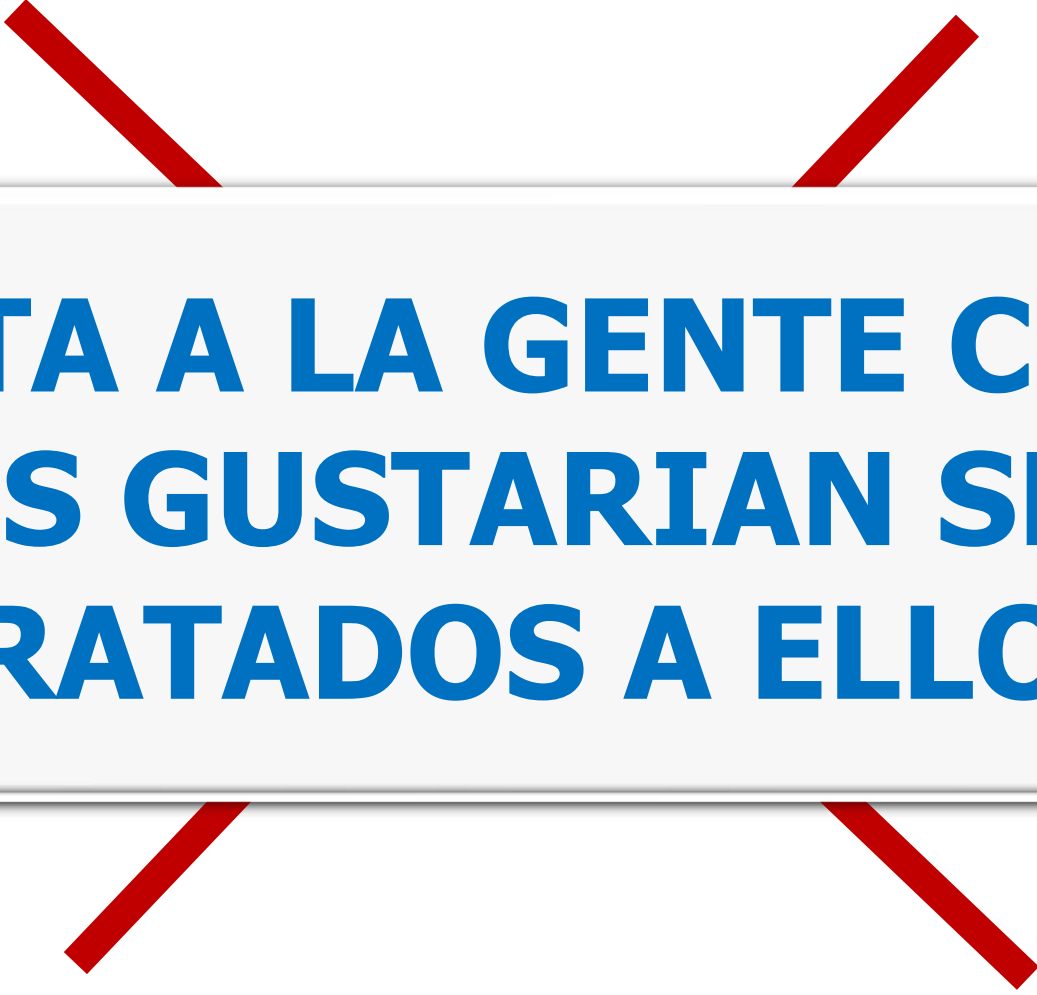
5/1

**LA GENTE OLVIDA LO QUE
DICES,**

**LA GENTE OLVIDA LO QUE
HACES,**

**PERO NUNCA OLVIDA COMO
LA HACES SENTIR**





**TRATA A LA GENTE COMO
LES GUSTARIAN SER
TRATADOS A ELLOS**

**"UNA PERSONA SE ENCONTRÓ UNA
LÁMPARA MÁGICA". TE VOY A
CONCEDER UN DESEO, PERO CON
UNA CONDICIÓN: "A TU COMPAÑERO
LE DARÉ EL DOBLE", LE DIJO EL
GENIO**

**"PUÉS QUIERO PERDER UN OJO",
LE CONTESTÓ LA PERSONA AL
GENIO"**



DIÁLOGO DE LA SERPIENTE Y LA LUCIERNAGA

**¿Soy de tu cadena alimenticia?,
pregunto la luciérnaga a la serpiente?**

No, respondió la serpiente

¿Te he hecho algún daño?

No, volvió a responder

**¿Por qué quieres
aniquilarme?**



No soporto verte brillar

AUTORITARIA

ORIENTADA
AL
PRODUCTO

REACTIVA

ANÁRQUICA

PERMISIVA

¿ORIENTADA
A
RESULTADOS?

PROACTIVA

DISCIPLINADA

PATERNALISTA

ORIENTADA AL
CLIENTE

INNOVADORA

RESPECTUOSA
CON LAS
PERSONAS

JERÁRQUICA

RÁPIDA

ACOMODADA

RESPECTUOSA
CON LAS
IDEAS

¿ORIENTADA
A LOS
PROCESOS?

ÁGIL

INDIVIDUALISTA
/ DE SILOS

ENDOGÁMICA

ORIENTADA
AL
CONTROL

LENTA

COLABORATIVA

EMPOWERMENT
CON
ACCOUNTABILITY

MERITOCRÁCIA

JUSTA /
EQUITATIVA

TRANSPARENTE

INTEGRA

SIMPLE

DESAFIANTE
/ RETADORA

COMPROMETIDA
SOCIALMENTE



**LAS DOS COSAS
MÁS IMPORTANTES
DE UNA EMPRESA
NO APARECEN EN
SU BALANCE:**

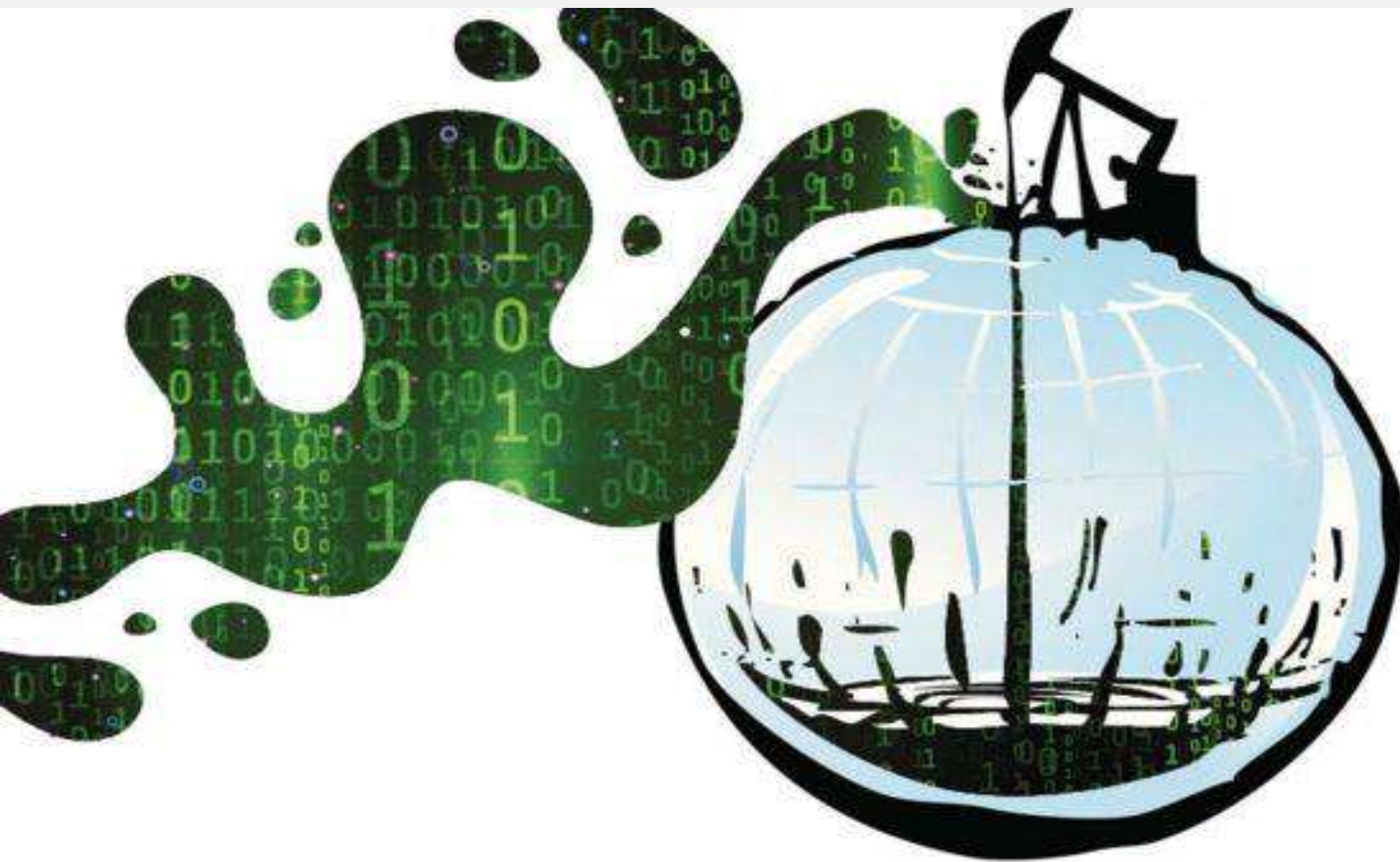
**SU REPUTACIÓN Y
SU PERSONAL**

Henry Ford

**LAS ORGANIZACIONES CADA VEZ HABLAN
MAS DE LAS PERSONAS, PERO**

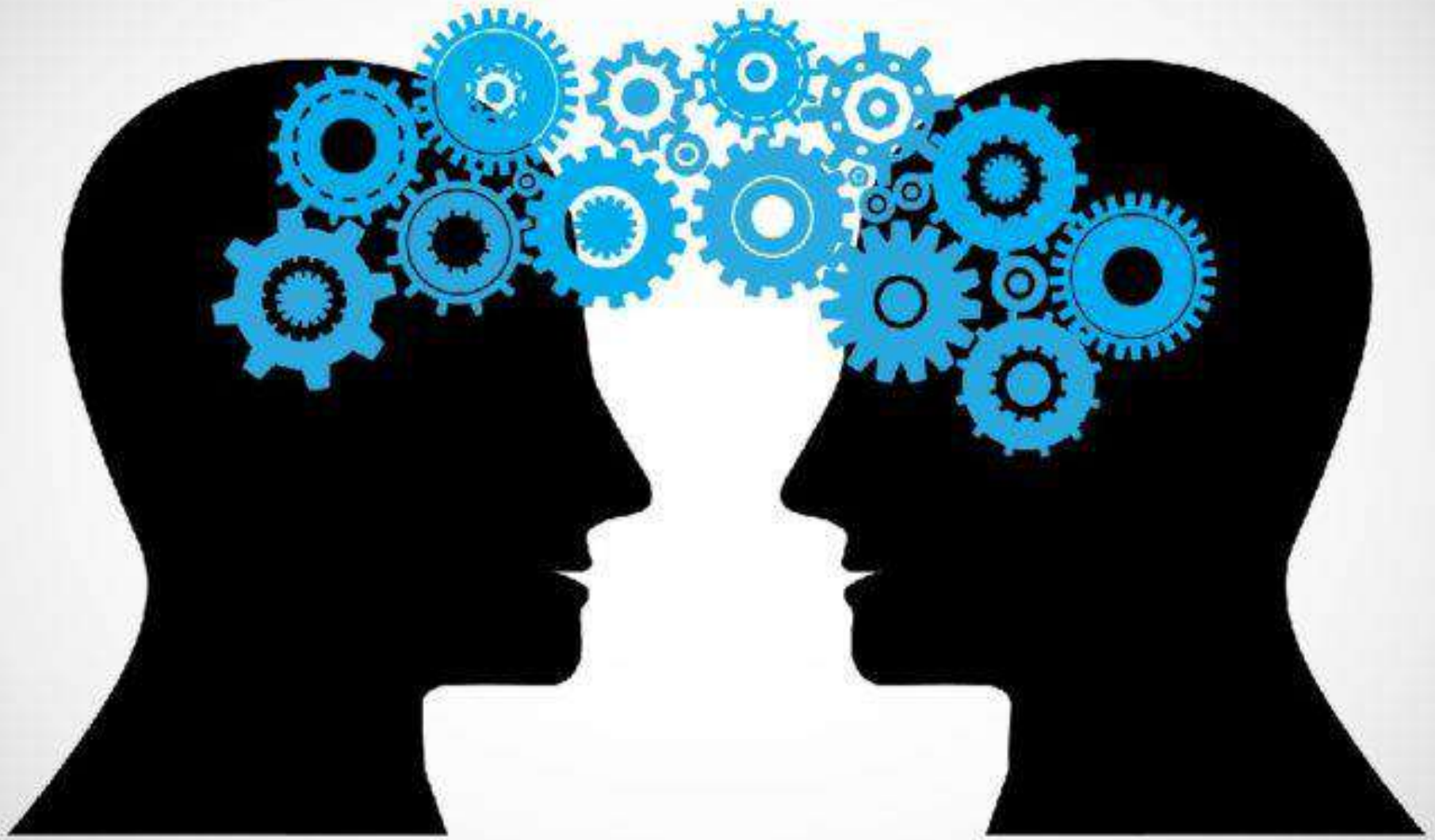


CADA VEZ HABLAN MENOS CON ELLAS



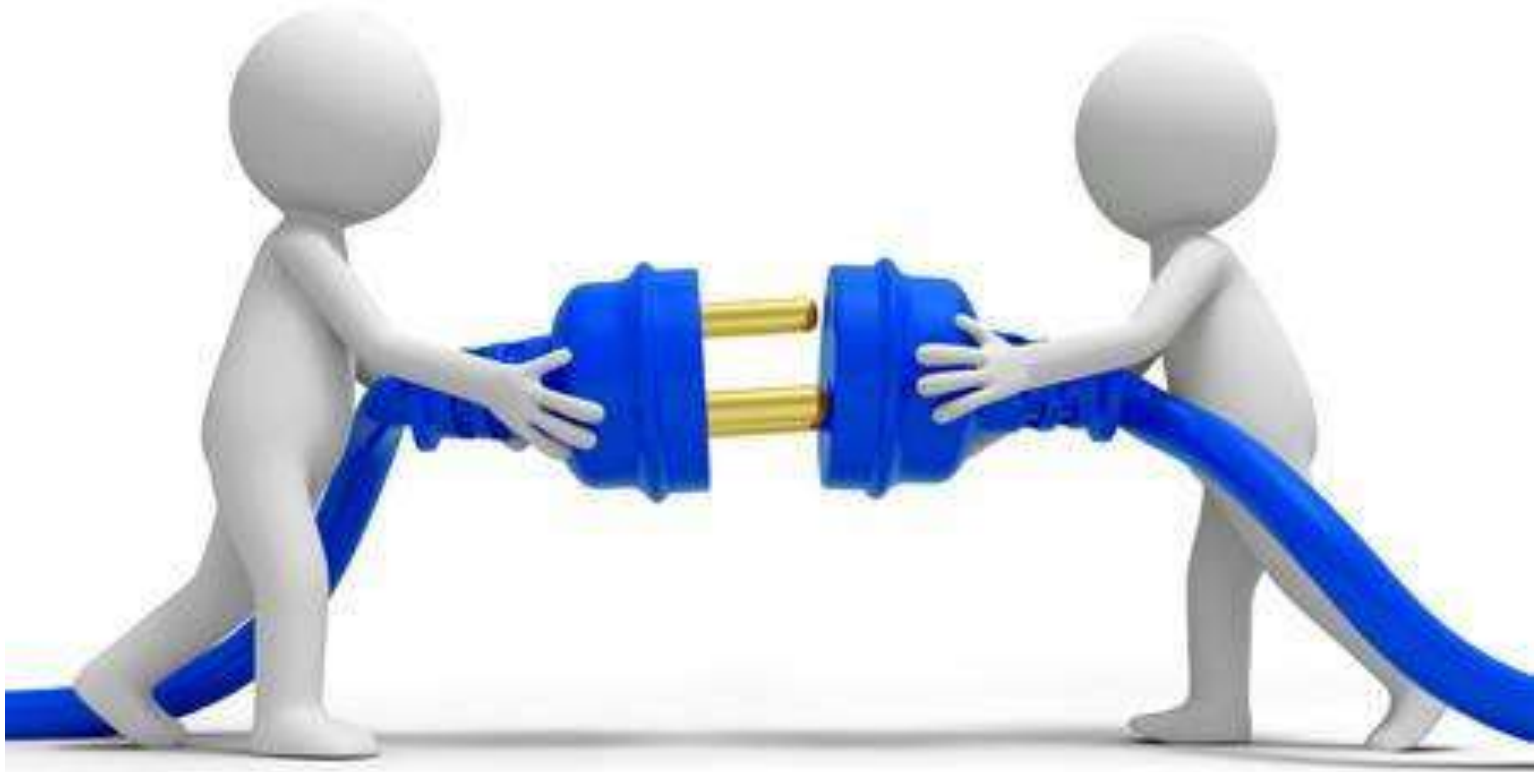
Los Datos son el petróleo del siglo XXI

NO



EL TALENTO

LAS PERSONAS SON EL VERDADERO DRIVER DEL ÉXITO



EN LAS ORGANIZACIONES SE SUELE DAR LA SIGUIENTE REGLA:



18%

MOTIVEITORS



60%

VEGETEITORS



22%

AMARGEITORS

**EL MÍNIMO DE
AMARGEITORS ES DEL 10%**

**SI SE DESPIDEN
AMARGEITORS,
INMEDIATAMENTE ALGUNOS
VEGETEITORS PASAN A
OCUPAR ESE ESPACIO**



6%

SABOTEITORS



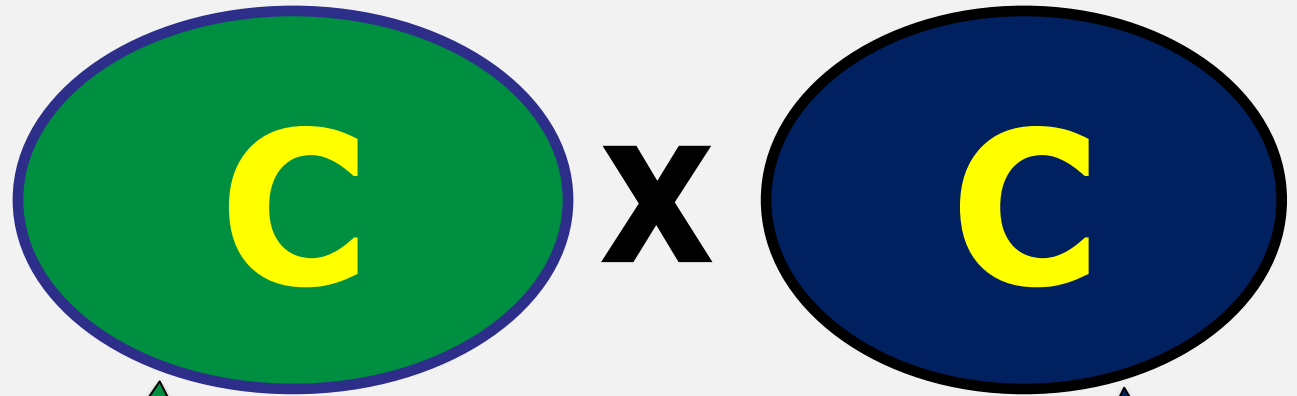
**¿CUANTA
GENTE
TRABAJA EN
EL VATICANO?**



“YO CREO QUE LA MITAD”



TALENTO



COMPETENCIAS

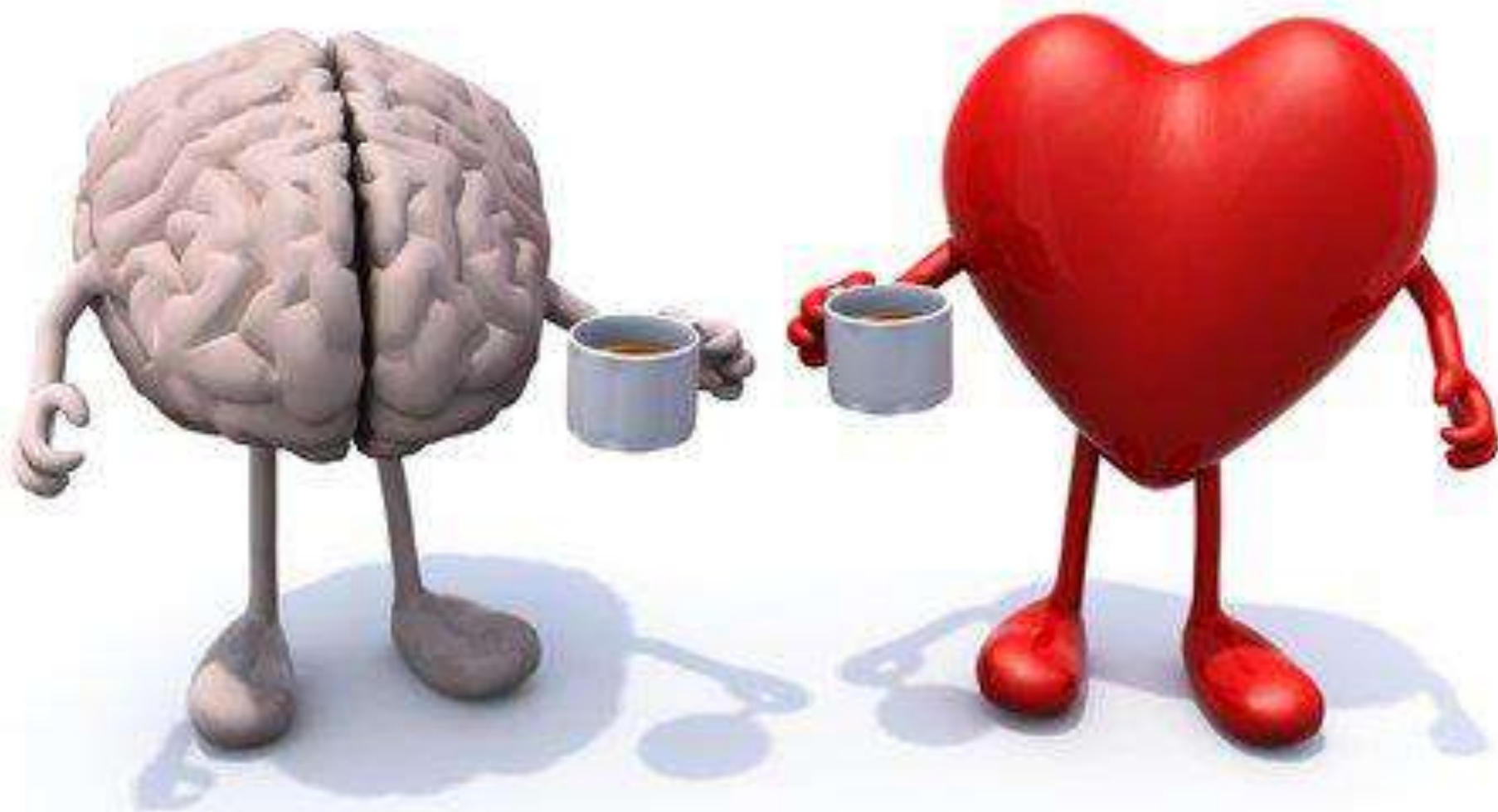
Conocimientos, capacidades y experiencias necesarias para desempeñar la tarea.

COMPROMISO

Grado de voluntad que el individuo está dispuesto a poner en la tarea



CONTRATO RACIONAL



CONTRATO EMOCIONAL

**NO PODEMOS BUSCAR EL
COMPROMISO SIN HABER
CONSEGUIDO PREVIAMENTE LA**



CONFIANZA



**"LOS CEREBROS
SON COMO LOS
CORAZONES,
VAN A LOS
SITIOS DONDE
SABEN QUE
SERÁN
APRECIADOS"**

Robert McNamara





¿COMPROMISO?



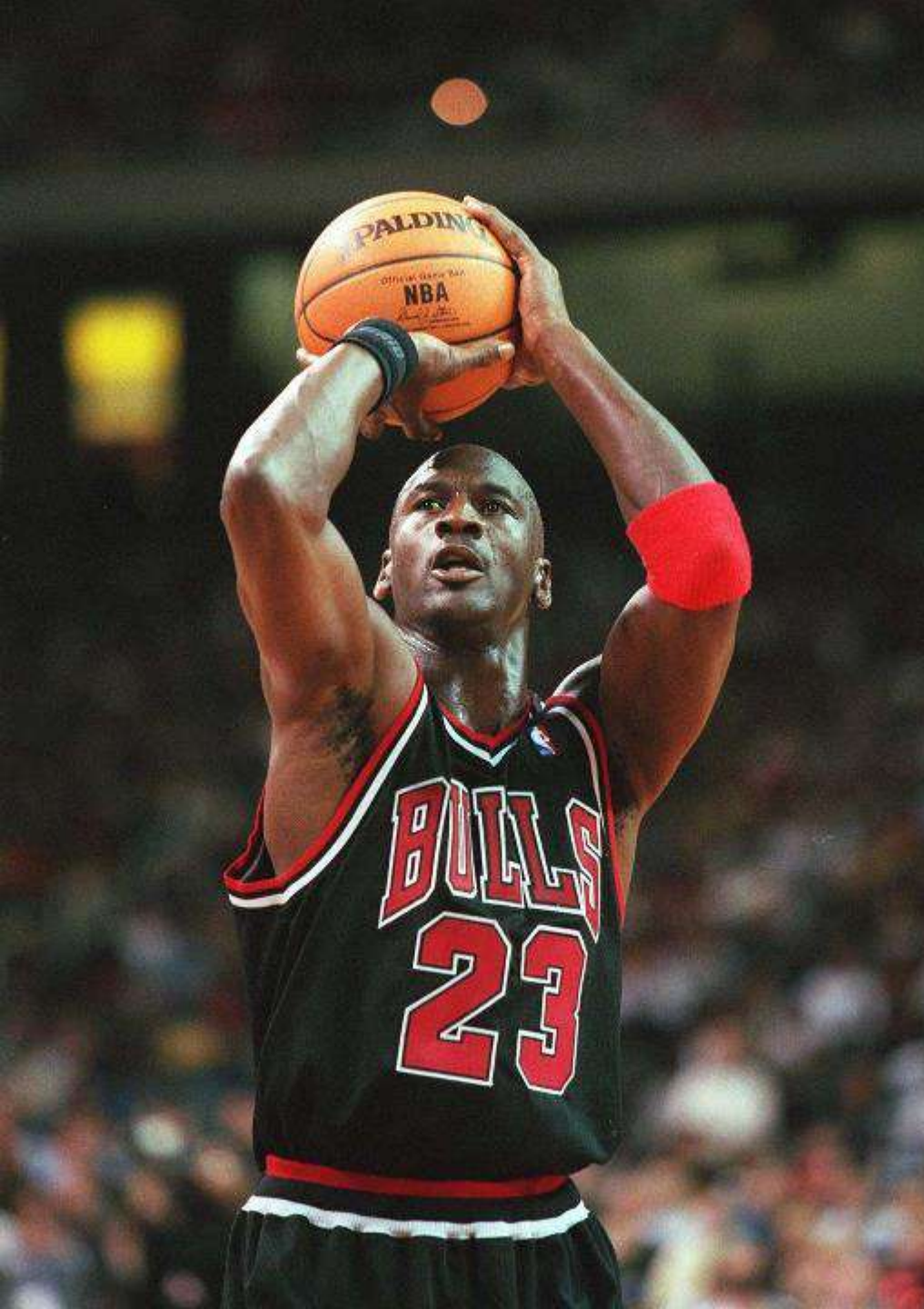
0

iii RESIGNACIÓN !!!





La historia de los tres canteros



**VENGO A CHICAGO PARA
QUE ESTA CIUDAD NO SEA
RECORDADA POR SUS
GANSTERES, SINO POR SU
EQUIPO DE BALONCESTO**



**Nadie ficha por un equipo
para cambiar la fama de su
ciudad**

EMPRESAS CON ALTO NIVEL DE "ENGAGEMENT"

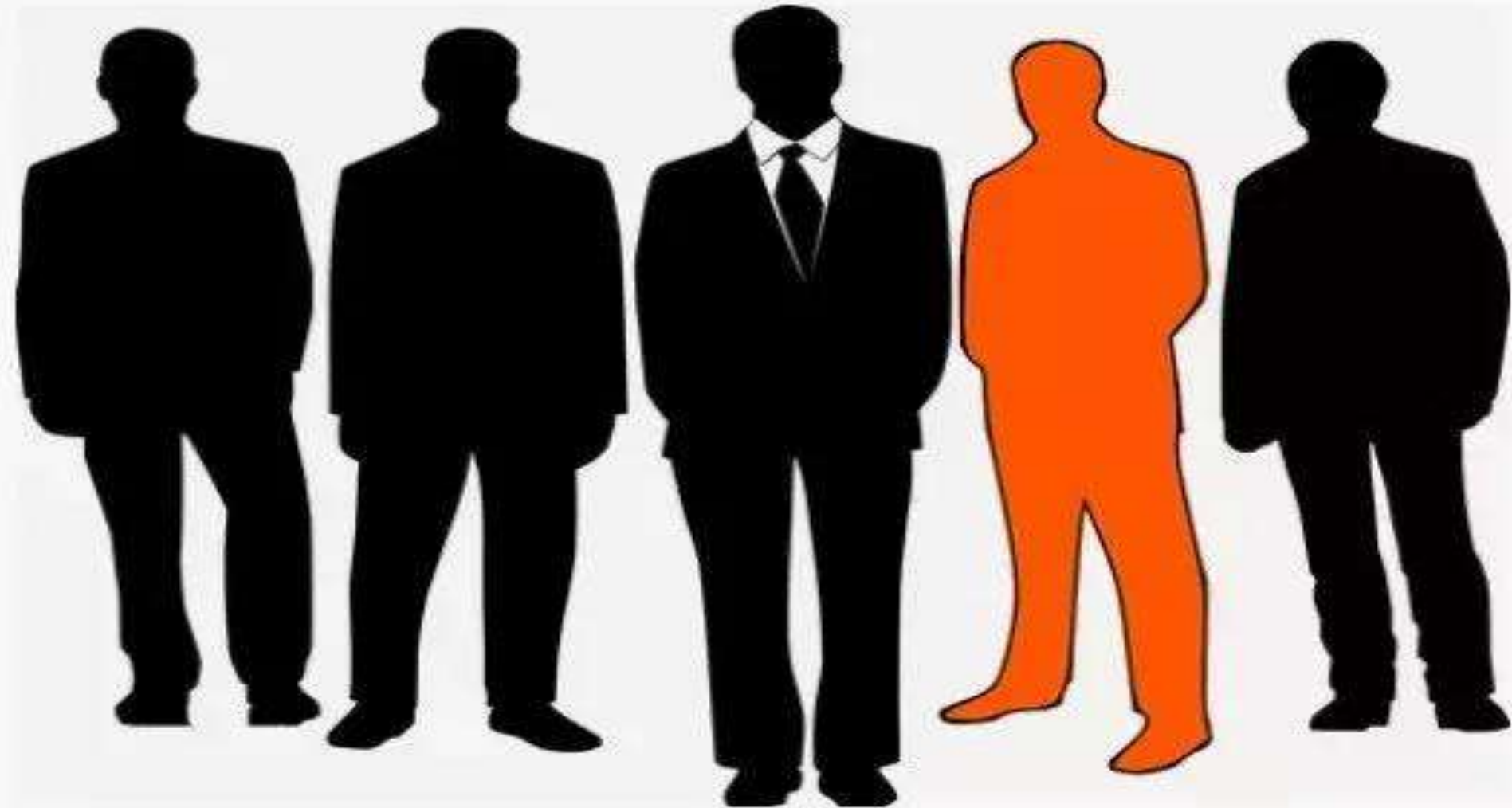


- **CRECIMIENTO 2,5 VECES MAYOR**
- **18% MAS DE PRODUCTIVIDAD**
- **12% MAS DE COMPROMISO DE SUS EMPLEADOS Y DE RECOMENDACION**

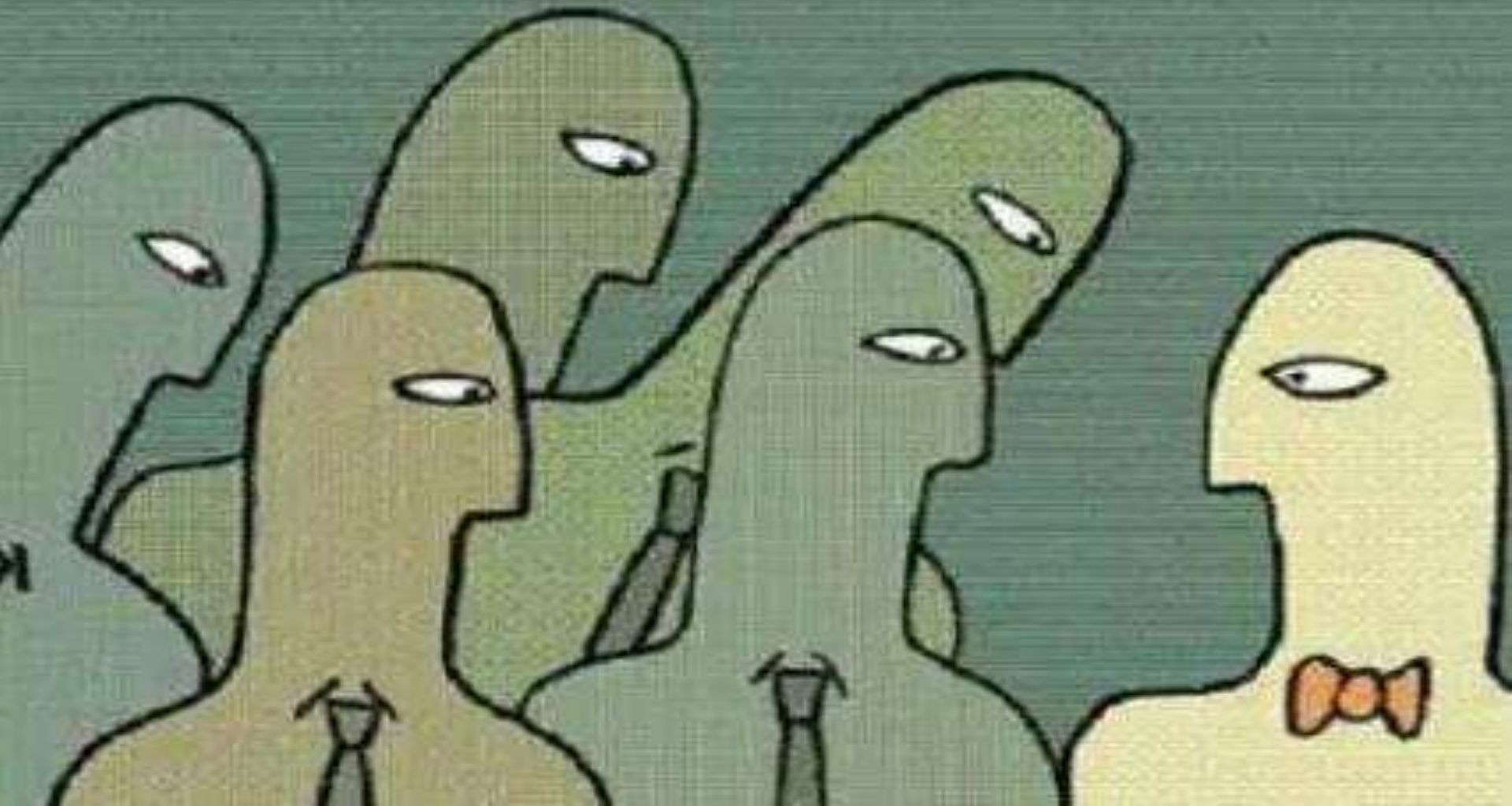




Los directivos de primera se rodean de gente de primera y los directivos de segunda se rodean de gente de tercera para parecer de primera



**Cuanto más mediocre es el
"líder?" de una organización, más
mediocre es su equipo directivo**









PARA
COMPROMETER
AL MERCADO,
PRIMERO HAY
QUE
COMPROMETER
A NUESTROS

COLABORADORES

Motivación

VS

DISCIPLINA



**“La motivación te lleva al
éxito, la disciplina te
mantiene allí”**



CUIDADO CON MOTIVAR A LOS INCOMPETENTES





**LA MÁXIMA EXPRESIÓN DEL
TALENTO ES RODEARTE DE GENTE
MEJOR QUE TÚ**



La selección de personal es una cuestión de estrategia







**No contrates personas para un puesto y
contrata personas para la empresa**

**No tiene sentido
contratar personas
inteligentes y después
decirles lo que tienen
que hacer**

Nosotros contratamos
personas inteligentes
**para que nos digan
lo que tenemos
que hacer**







**¿ POR QUÉ ENSEÑAR A SUBIR A UN
PAVO A UN ÁRBOL ?**



¿ CUÁNDO LO PUEDE HACER UNA ARDILLA ?





¿Cuál es el Talento de la Organización?

MEDIOCRIDAD



MANDOS INTERMEDIOS



Se ven mas
INTERMEDIOS
que
MANDOS

CRECER significa que que
los **Mandos Intermedios**
quieran **asumir más**
responsabilidades

MANDOS INTERMEDIOS

Desempeñan otro papel fundamental:

CONSOLIDAN o **DILUYEN** LA **CULTURA**
CORPORATIVA



MANDOS INTERMEDIOS



**IDENTIFICAN Y
DESARROLLAN**

O

**TAPAN Y
DESMOTIVAN**

**TALENTO
SON PIEZAS
FUNDAMENTALES DE
LA ARQUITECTURA
CORPORATIVA**

EMPLOYEE EXPERIENCE





**¿QUÉ PASA SI FORMO A LA GENTE Y
SE VAN?**

**iii NO TE PREOCUPES, QUE NO SE
FORMEN Y SE QUEDEN !!!**



LAS COMPETENCIAS DURAS



LAS BLANDAS



TE PERMITEN TRIUNFAR PERO

TE HACEN FRACASAR

LIDERAZGO





**LOS LÍDERES QUE NO
ESCUCHAN TERMINAN
RODEADOS DE PERSONAS
QUE NO TIENEN NADA
QUE DECIR**

**CUANDO ALGUIEN DICE QUE NO TIENE TIEMPO
PARA ALGO,**



**EN REALIDAD, LO QUE ESTÁ DICIENDO ES QUE
NO LE IMPORTA MUCHO**

EL ARTE DE LIDERAR, ES SABER DELEGAR



**Liderar se trata de llevar una
organización al futuro**



LAS PERSONAS NO SE GESTIONAN



**SE ESTIMULAN, SE INSPIRAN Y SE
LIDERAN**



IMPERIUM





AUCTORITAS

PLEITESIA QUE GENERA
INDEPENDIENTEMENTE
DEL CARGO

AUTORIDAD MORAL



POTESTAS

PODER QUE TIENE EN
FUNCIÓN DEL CARGO

AUTORIDAD FORMAL

POTESTAS Y AUCTORITAS

LÍDER



POTESTAS SIN AUCTORITAS

'DICTADOR'



AUCTORITAS SIN POTESAS

INDICIO DE CONFLICTO
REVOLUCIÓN - CAMBIO



NI AUCTORITAS
NI POTESTAS

ANARQUÍA - CAOS













TAMBIÉN EXISTE LA KRIPTONITA



ARROGANCIA

EGOISMO

INCOHERENCIA

**LÍDER ES ALGUIEN A
QUIÉN SEGUIMOS A UN
LUGAR DONDE NO
IRÍAMOS SOLOS**



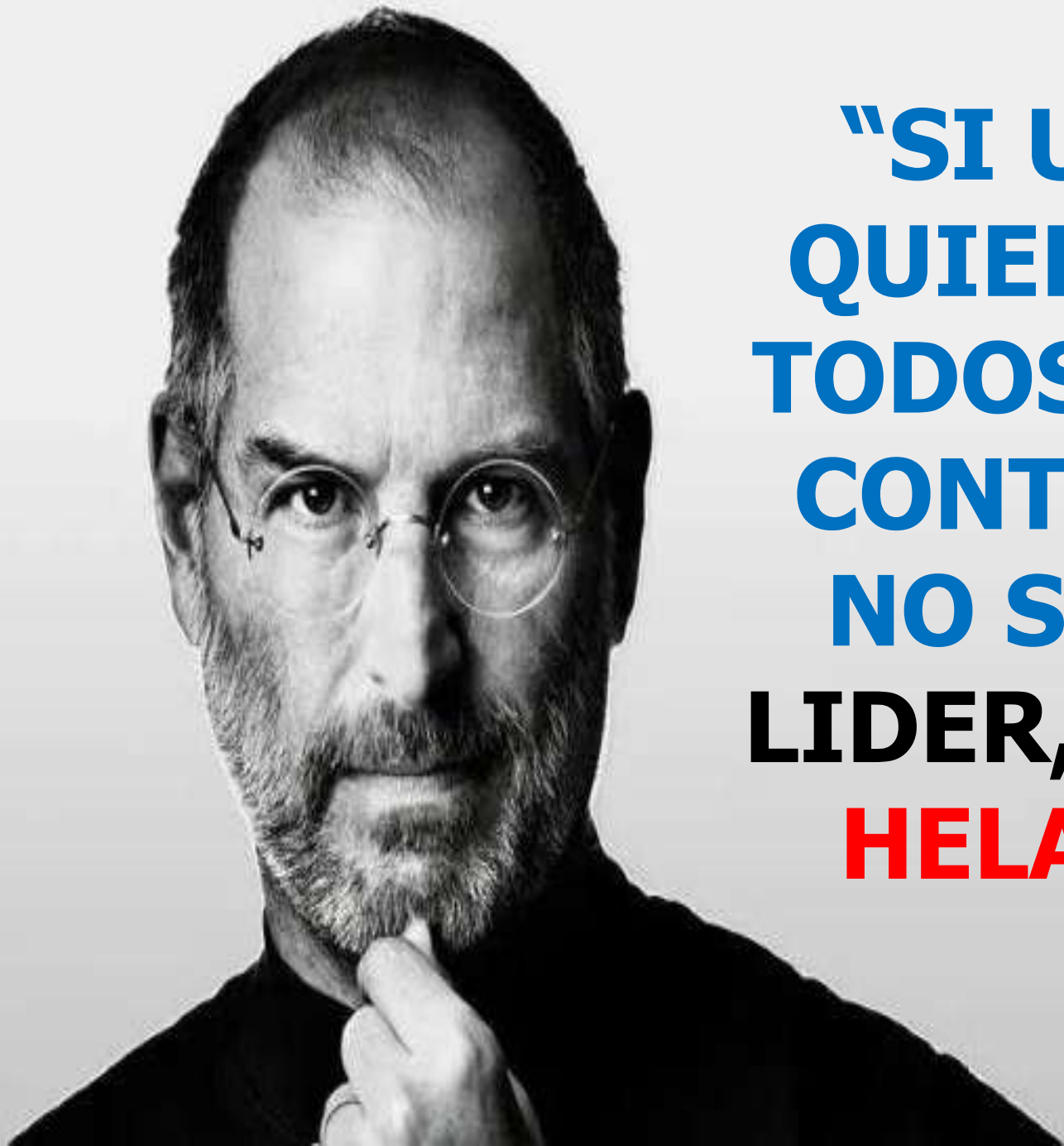
UN LIDER DEBE SER UN GENERADOR DE CONFIANZA





**DIRIGIR
EMPRESAS ES
SIMPLEMENTE
MOTIVAR
PERSONAS**

Lee Iacocca



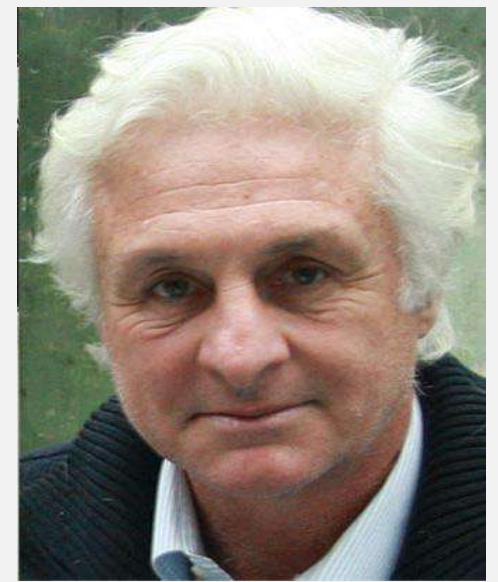
**“SI USTED
QUIERE QUE
TODOS ESTEN
CONTENTOS
NO SEA UN
LIDER, **VENDA
HELADOS”****



**ENCONTRAREMOS
EL CAMINO,
Y SI NO,
LO CREAREMOS**



Fernando Parrado



Roberto Canessa

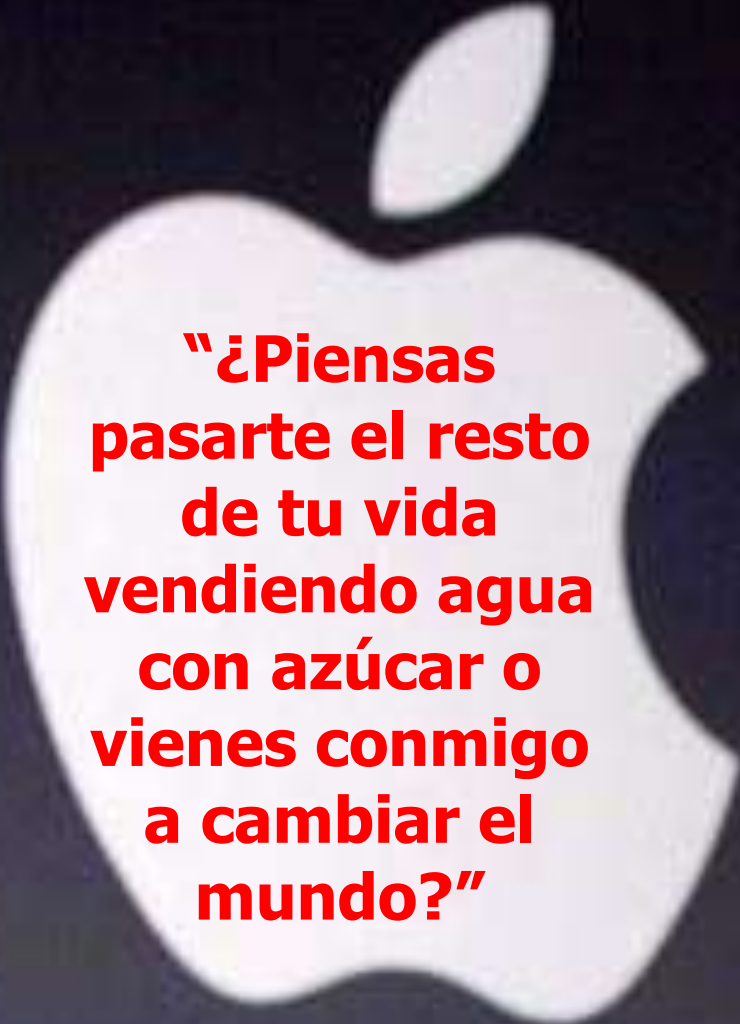


**NO DIJO QUE "TENIA
UN PLAN
ESTRATEGICO A 4
AÑOS"**

DIJO:

**"TENGO UN
SUEÑO"**





**“¿Piensas
pasarte el resto
de tu vida
vendiendo agua
con azúcar o
vienes conmigo
a cambiar el
mundo?”**





**Algunos hombres
ven las cosas
como están y se
preguntan ¿Por
qué?**

**Yo sueño cosas
que jamás fueron
y me pregunto
¿Por qué no?**

A black and white photograph of Winston Churchill, looking slightly to the left with a serious expression. He is wearing a dark suit, a white shirt, and a dark bow tie. His right hand is visible, holding a cigar. The background is dark and out of focus.

**NO TENGO NADA QUE
OFRECER, MAS QUE
SANGRE, SUDOR Y
LAGRIMAS**



**“ESCUCHA CON
LA INTENCIÓN
DE
COMPRENDER,
NO CON LA
INTENCIÓN DE
RESPONDER”**

Stephen Covey

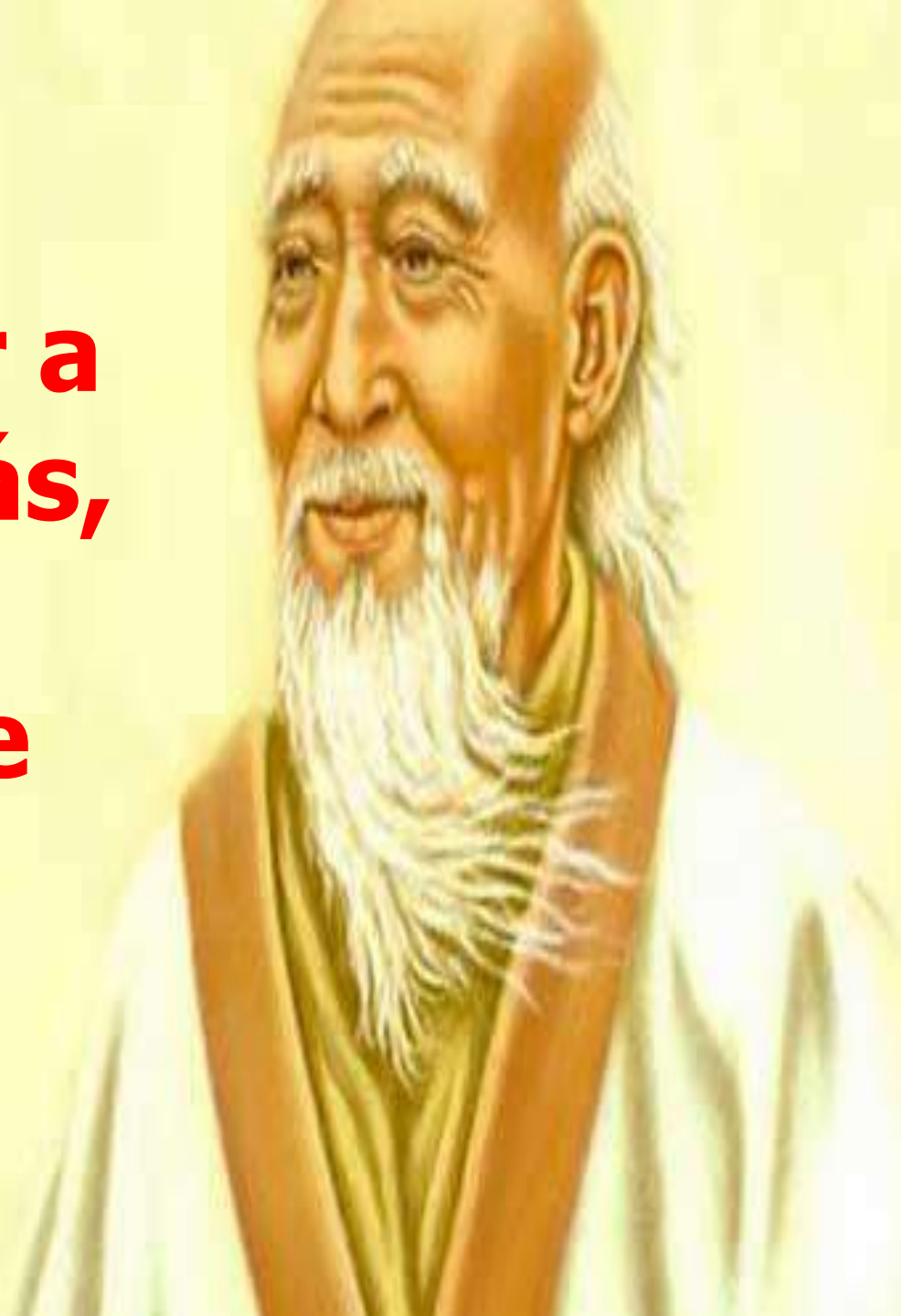
El Liderazgo debe centrarse en las cosas **grandes** y
en las **pequeñas**



Las **intermedias** son las que se pueden delegar

**Para
empujar a
los demás,
ponte
delante**

Lao Tse





**UN LIDER DEBE
SER **INVISIBLE**
CUANDO TODO
VA BIEN**

****Y HACERSE
VISIBLE** CUANDO
APARECEN LOS
PROBLEMAS**



EL HOMBRE EN BUSCA DE SENTIDO



VIKTOR
FRANKL



Herder



CARACTERÍSTICAS DE LOS NUEVOS LÍDERES



Competencias Líder

Competencia	Autoevaluación actual	Objetivo	Acciones
Visión global y estratégica			
Ambidiestro: decisiones a corto, medio y largo plazo			
Solución a problemas complejos			
Inconformismo y pensamiento critico			
Inspirar y dar sentido de propósito			
Inteligencia emocional, optimismo, humildad, cercanía y empatía			
Valentía y audacia en la toma de decisiones			
Flexibilidad y adaptación. Motor e impulsor del cambio			
Sponsor tecnológico			
Comunicación con capacidad de escucha activa y capacidad de persuasión			
Preocupación por las personas			
Obsesión y pasión por el cliente			
Generador de valor compartido: compromiso social y medioambiental			
Resiliencia			
Guardián de la cultura: colaborativa, tolerancia al error, innovador,...			

**¿QUE NOTA NOS PONEMOS
EN CADA UNO DE ESTOS
ASPECTOS?**

8.0

7.5

5.5

10.0





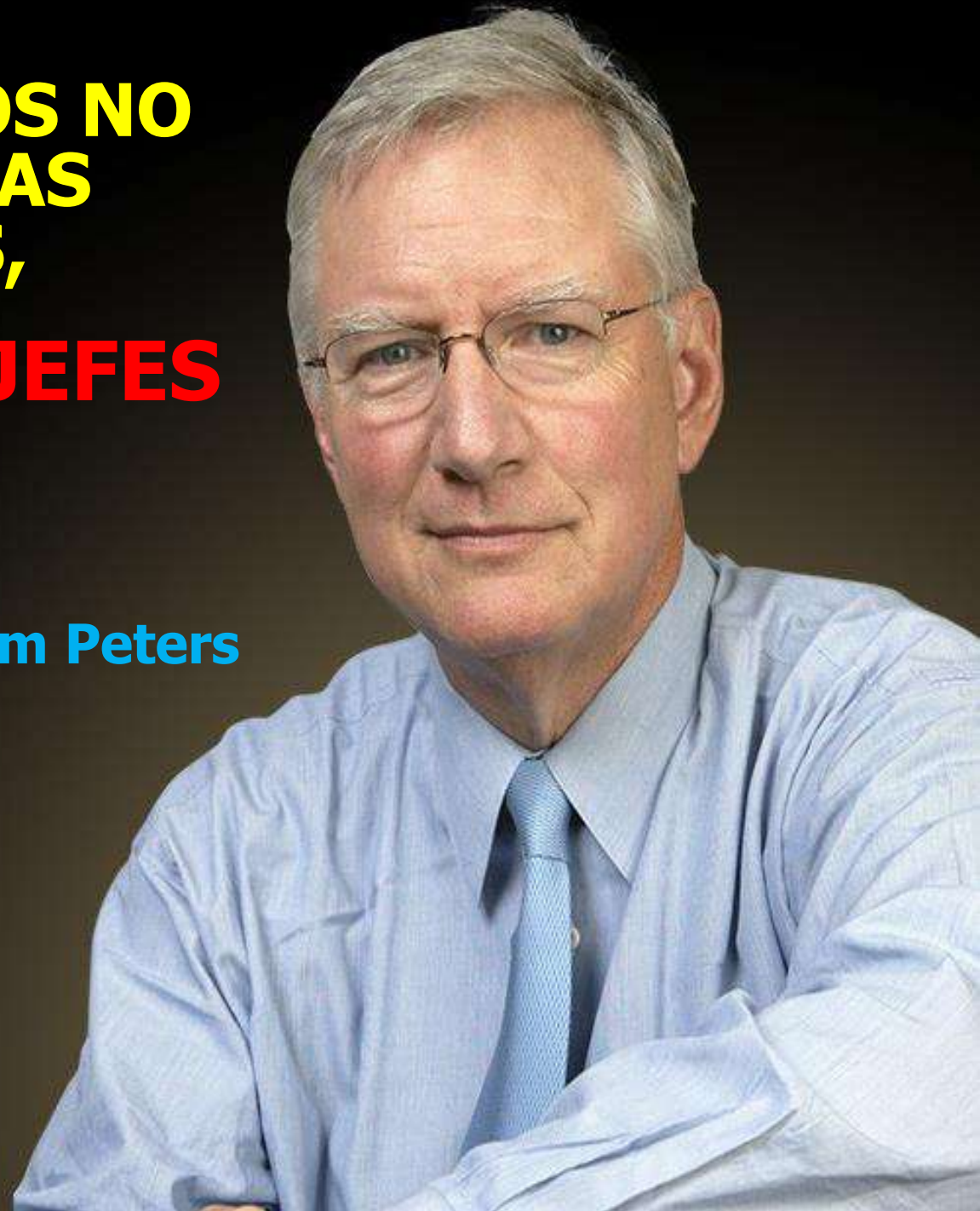
**¿QUE OBJETIVOS
ME MARCO PARA EL
PRÓXIMO AÑO?**

ACCIONES A REALIZAR



**LOS EMPLEADOS NO
SE VAN DE LAS
EMPRESAS,
SINO DE SUS JEFES**

Tom Peters



¿Pero qué características ha de tener **UNA ORGANIZACION** para enfrentarse a los nuevos retos?

Pues también me sirve

(**V**³**I****R****C****A**²**S**)^{EC}

Análisis DAFO

Debilidades

Amenazas

Fortalezas

Oportunidades



VI³RCA²S



VELOCIDAD

**El cambio nunca ha sido tan rápido
como ahora**

pero ...



nunca será tan lento como ahora



**CUANDO
HABLAMOS DE
VELOCIDADES**



SIEMPRE ES RELATIVA











**Cuando la velocidad de los
cambios dentro de tu
empresa es mas lenta que
la velocidad de los
cambios fuera**



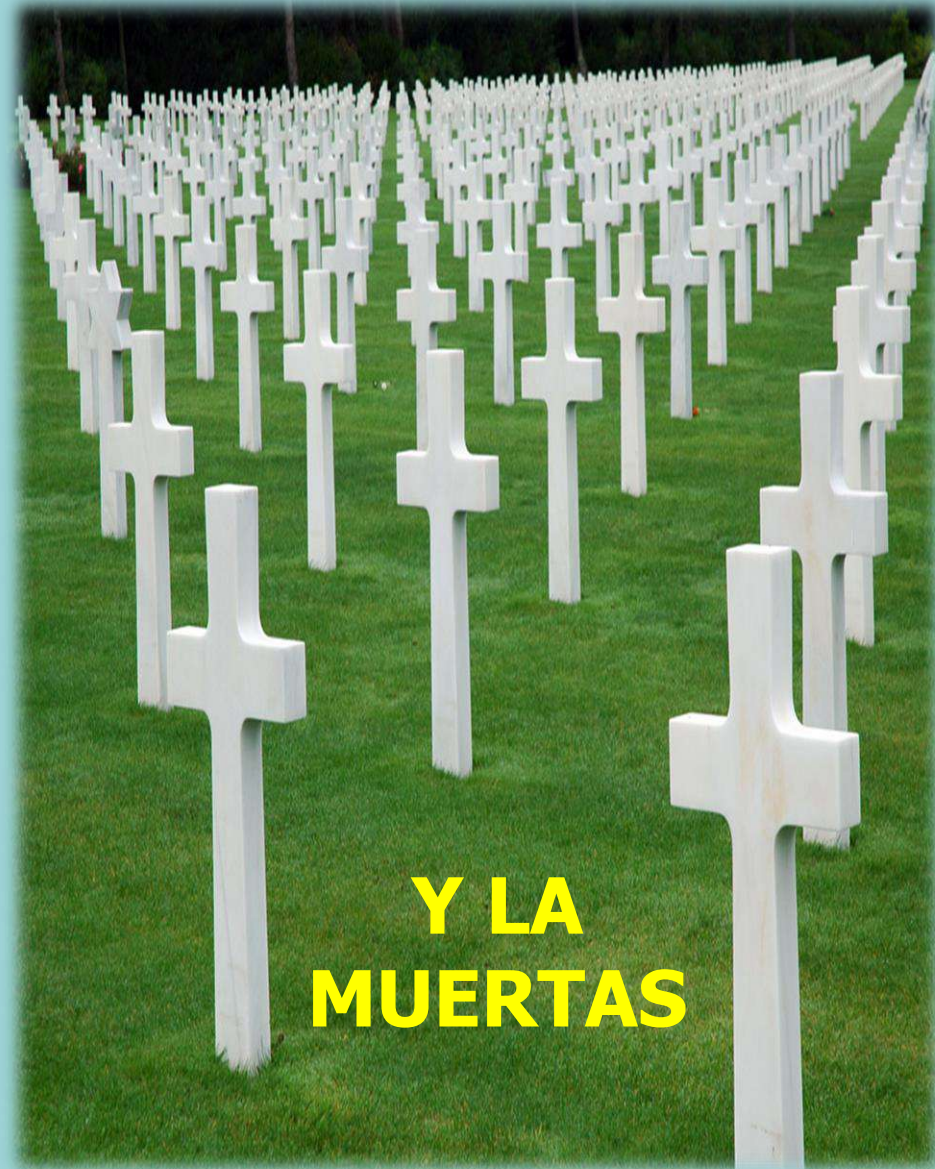
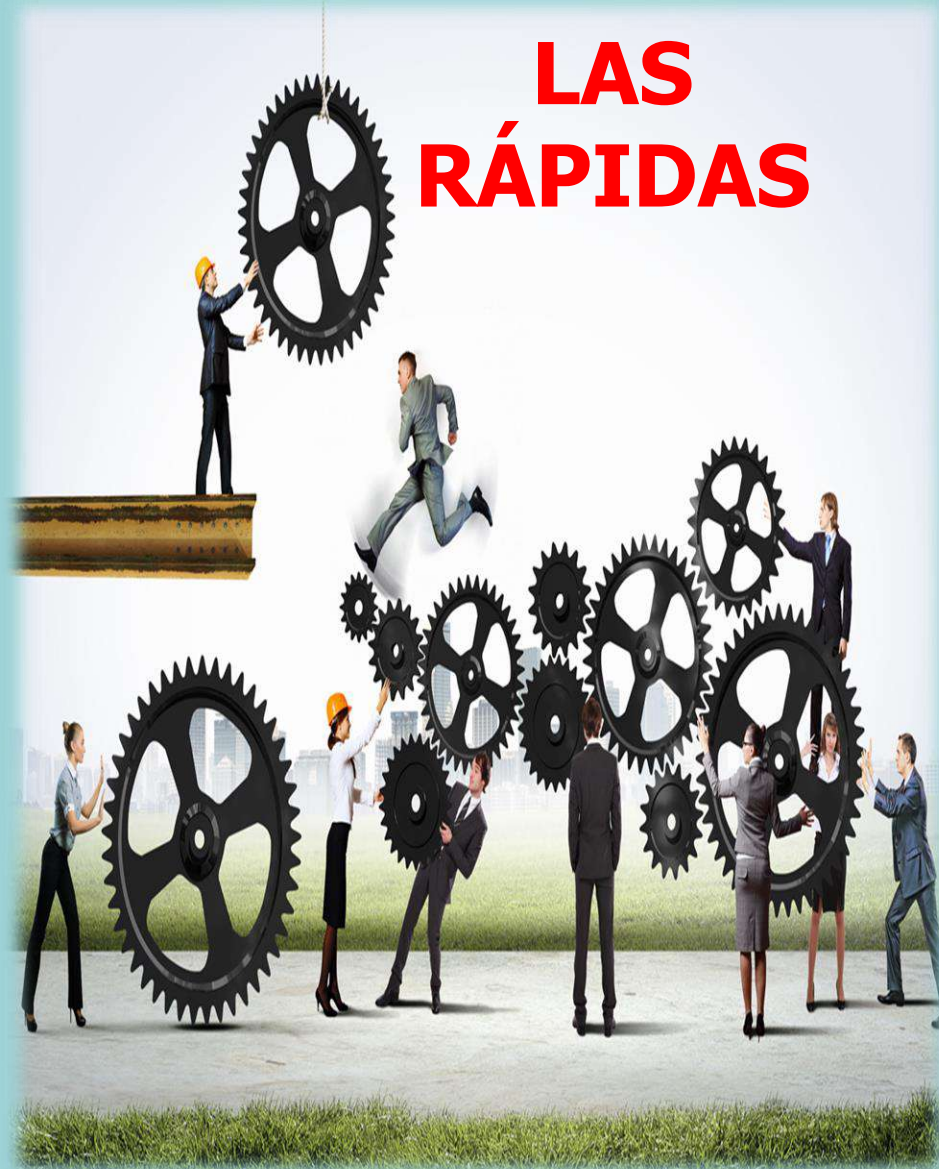
**TU FINAL
ESTA
CERCA**

**Si esperas a estar totalmente seguro para
hacer las cosas, probablemente nunca
harás nada o no servirá para nada**



EN EL FUTURO HABRÁ DOS CLASES DE EMPRESAS:

**LAS
RÁPIDAS**



**Y LA
MUERTAS**



**EL PEZ GRANDE SE
COME AL PEQUEÑO**

EL PEZ RÁPIDO SE COME AL LENTO



SENTIDO DE URGENCIA





**Un cazador japonés y otro americano han herido
un león, sus municiones se han acabado y el león
ronda el campamento**



El japonés entra rápidamente en la tienda y cambia sus pesadas botas de caza por unas ligeras zapatillas deportivas



El americano le increpa: “¡Nunca podrás correr más que un león!”



El japonés responde: “No importa lo rápido que corra el león, lo importante es que yo corra más que tú”

VI³RCA²S



VELOCIDAD



INCONFORMISMO



**Mover algunas organizaciones es como
intentar mover un cementerio**



**No puedes esperar ninguna ayuda de
quienes estan dentro**

¿Cuándo se plantea una empresa cambiar?



Las organizaciones deben **CUESTIONARSE**
permanentemente lo que están haciendo





**EMPRESAS QUE JUEGAN PARA
GANAR **VS** EMPRESAS QUE
JUEGAN PARA NO PERDER**

EL FUTURO DE UNA EMPRESA DEPENDE DE SU NIVEL DE AMBICIÓN



**Existen dos
tipos de
Leones**

ZOOLOGICO



SELVA



Si eres una empresa **MÁS** del mercado,

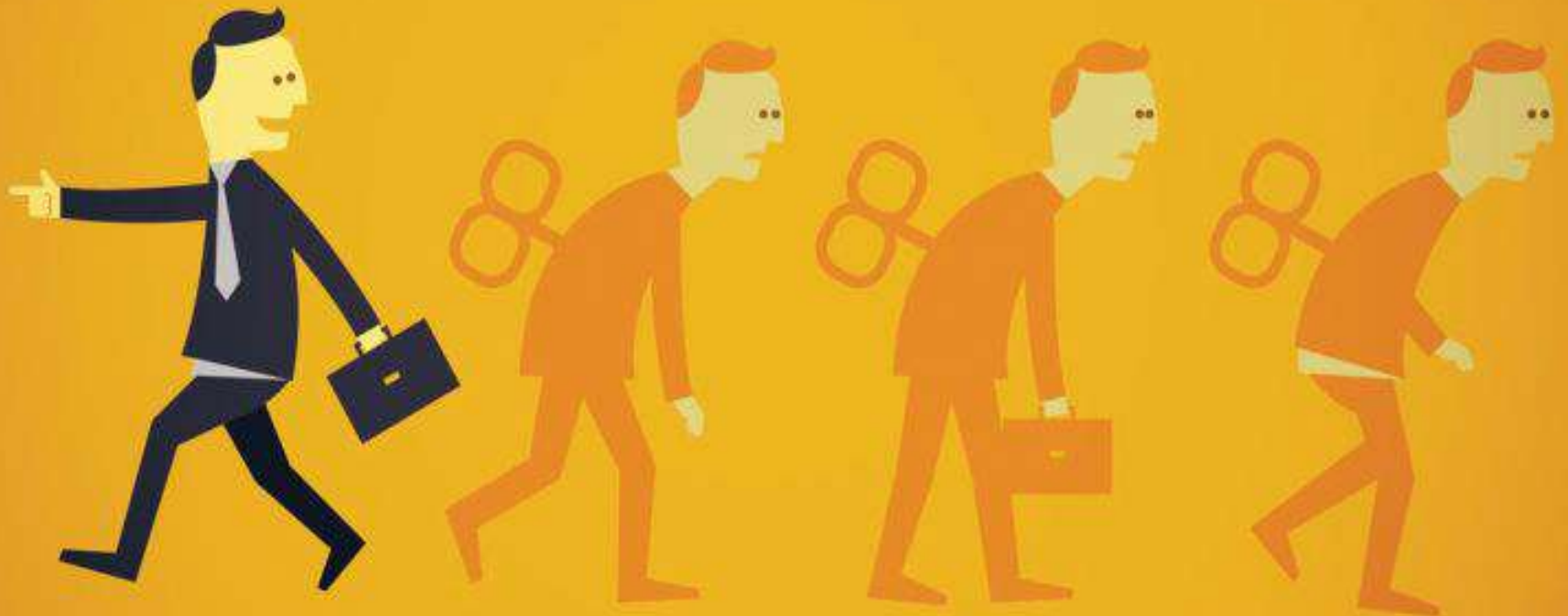


acabarás siendo una empresa **MENOS** en el
mercado

AL FINAL O ERES DIFERENTE O ERES BARATO



EL CRECIMIENTO Y LA COMODIDAD NUNCA COEXISTEN









MANTENER **VS** CAMBIAR

REGLAS DE JUEGO



VI³RCA²S



VELOCIDAD



INCONFORMISMO



INNOVACIÓN

INNOVAR ES COMO RESPIRAR

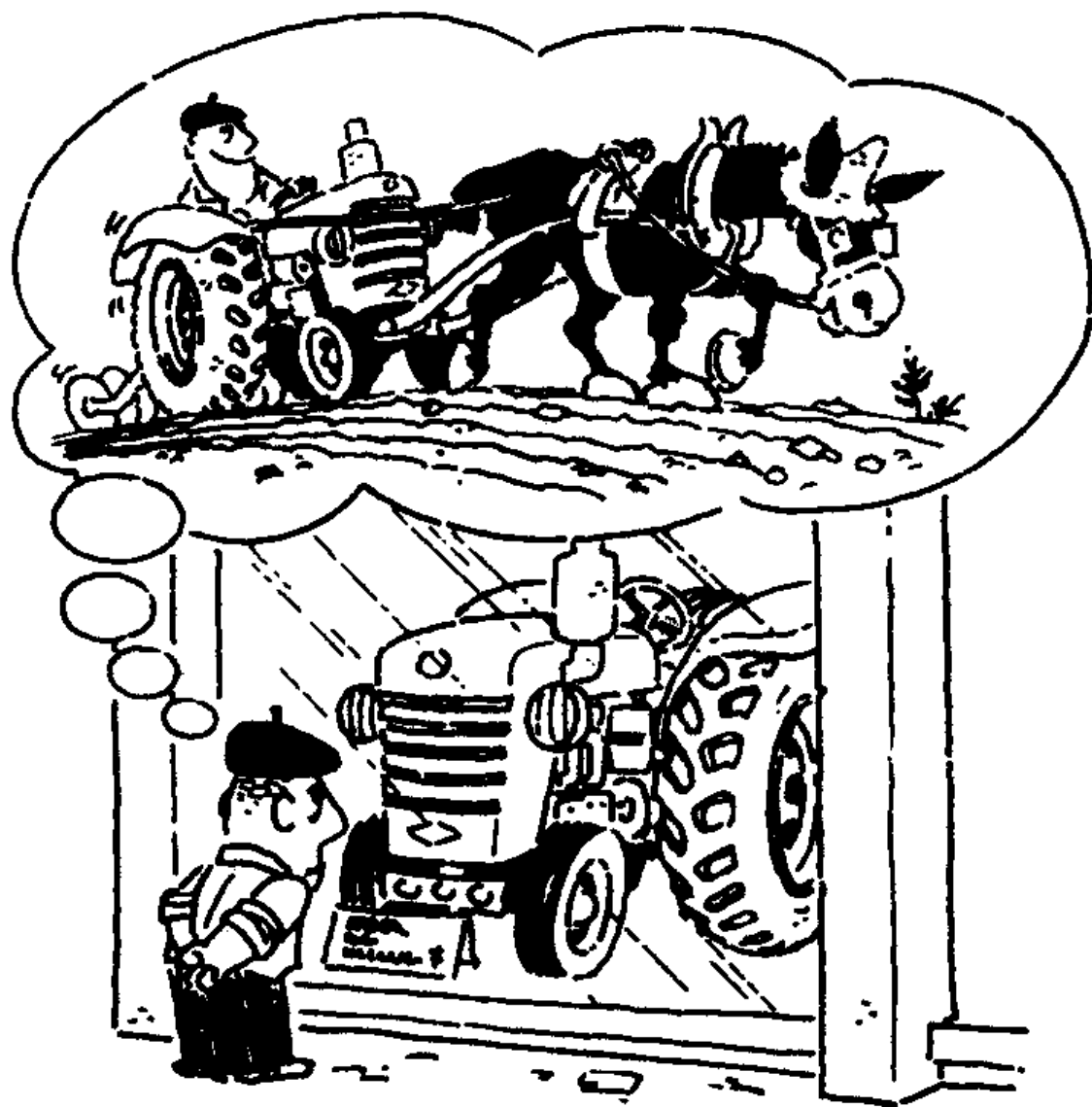


**Puedes dejar de hacerlo
durante muy poco tiempo**



INNOVAR o **DESAPARECER**





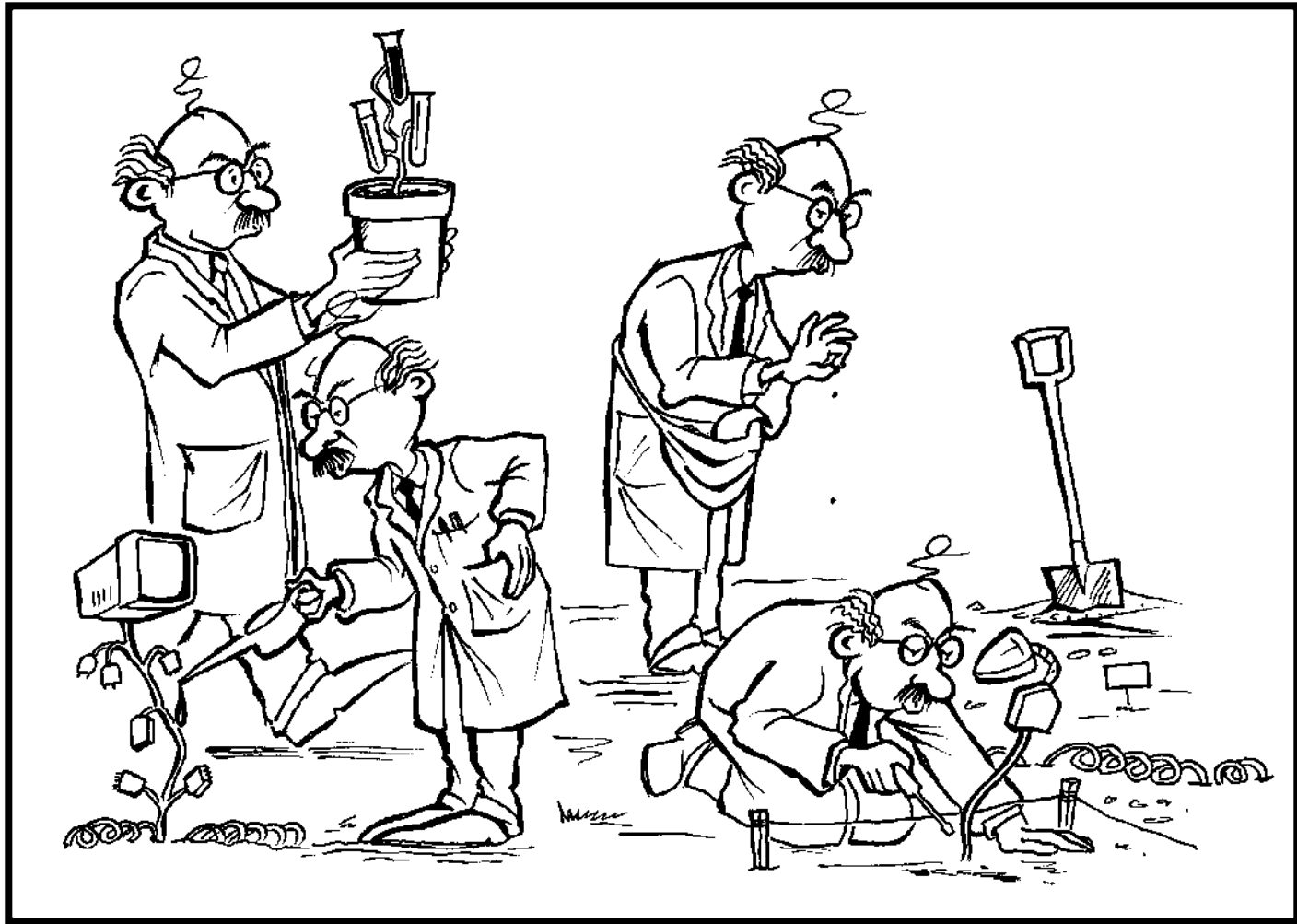
**La INNOVACIÓN no va de
dinero**



CULTURA Y PERSONAS

¿QUÉ ENTENDEMOS POR **INNOVACIÓN?**





La imagen popular del innovador = “científico loco”

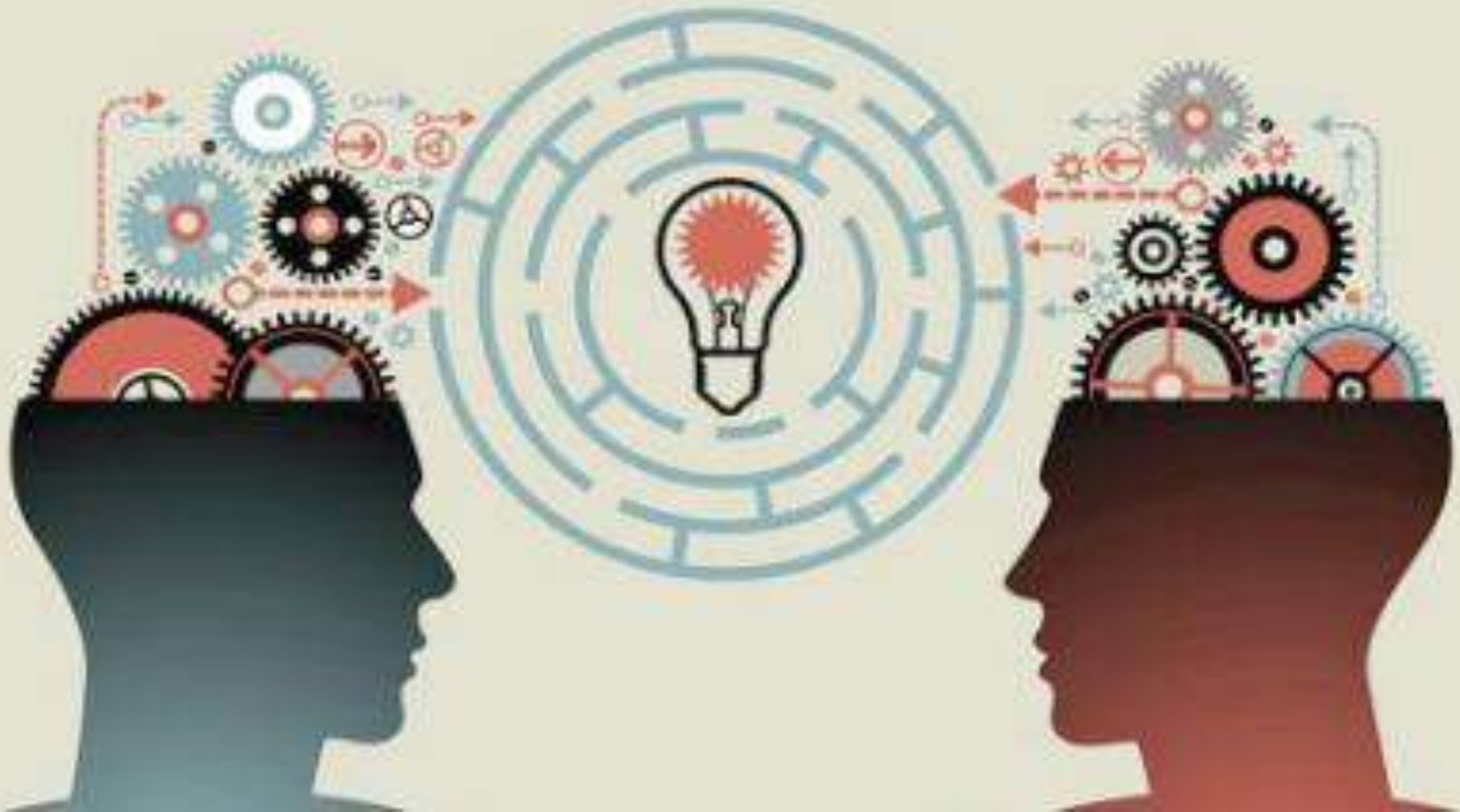






INNOVACIÓN

NO ES SOLO I+D



INNOVAR

**EN
TODAS**

**LAS
ÁREAS**

**DE LA
EMPRESA**



**NO HAY INNOVACIÓN SIN
RIESGO**



PERO EL GRAN RIESGO ES

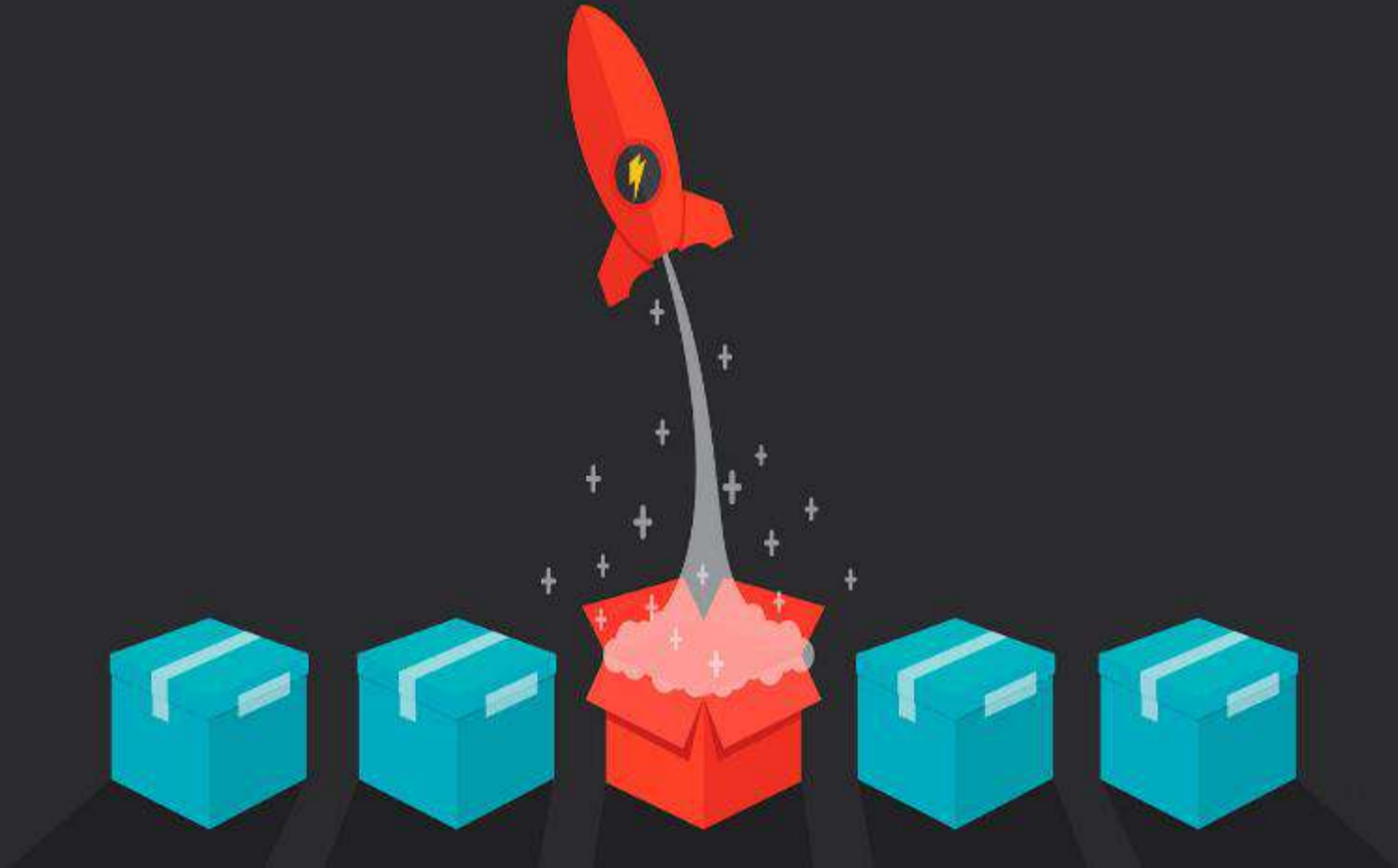
NO INNOVAR

La innovación incremental



mejora el pasado

La innovación disruptiva



crea el futuro

**BUSCAR
NUEVAS
RESPUESTAS ES**

EVOLUCIÓN



**CAMBIAR LAS
PREGUNTAS ES**

REVOLUCIÓN



**BUSCAR
NUEVAS
RESPUESTAS ES**

INCREMENTAL



**CAMBIAR LAS
PREGUNTAS ES**

DISRUPTIVA

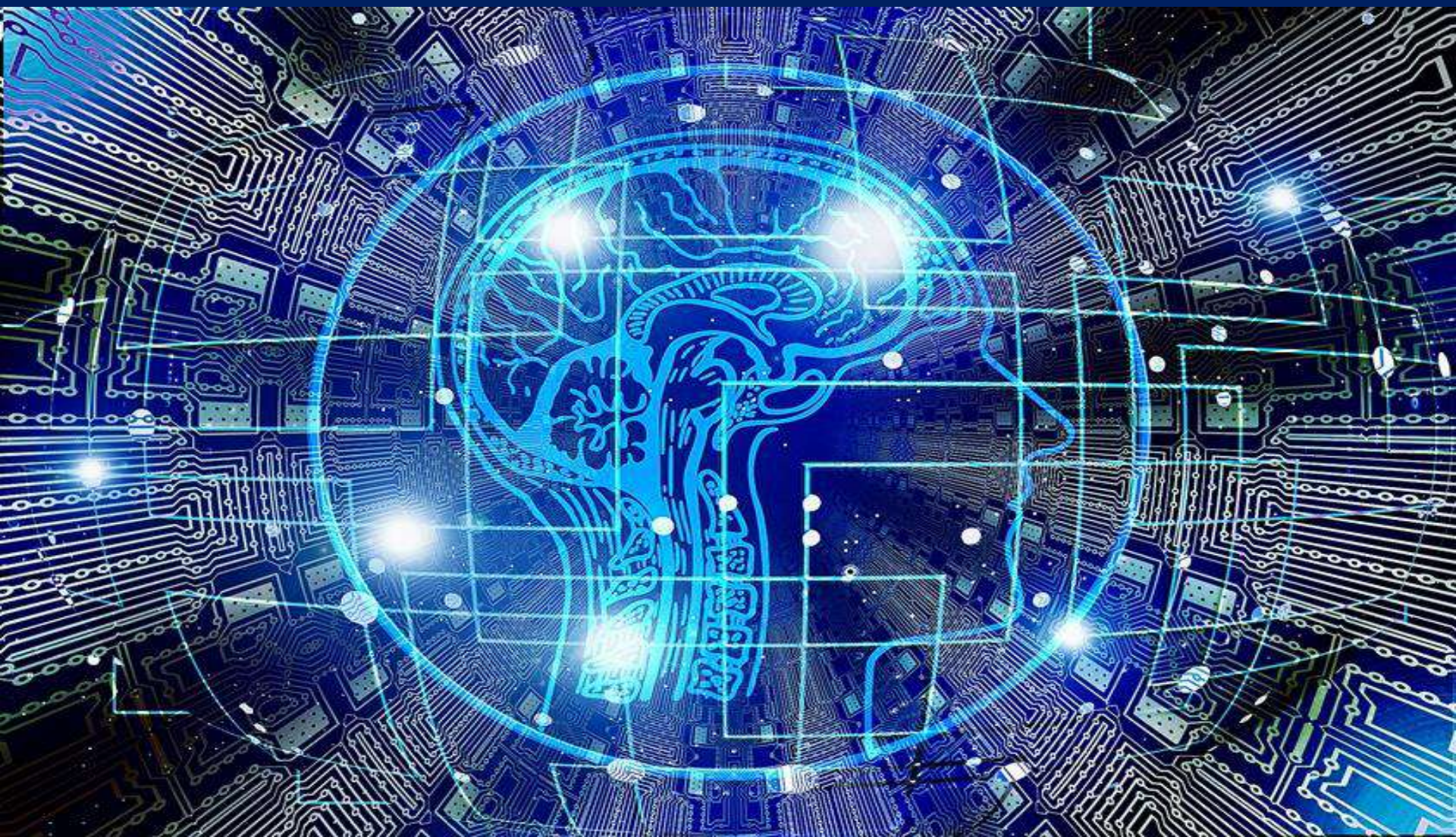


**LA ÚNICA VENTAJA COMPETITIVA
SOSTENIBLE CONSISTE EN**



INNOVAR MAS QUE LA COMPETENCIA

TRANSFORMACION DIGITAL



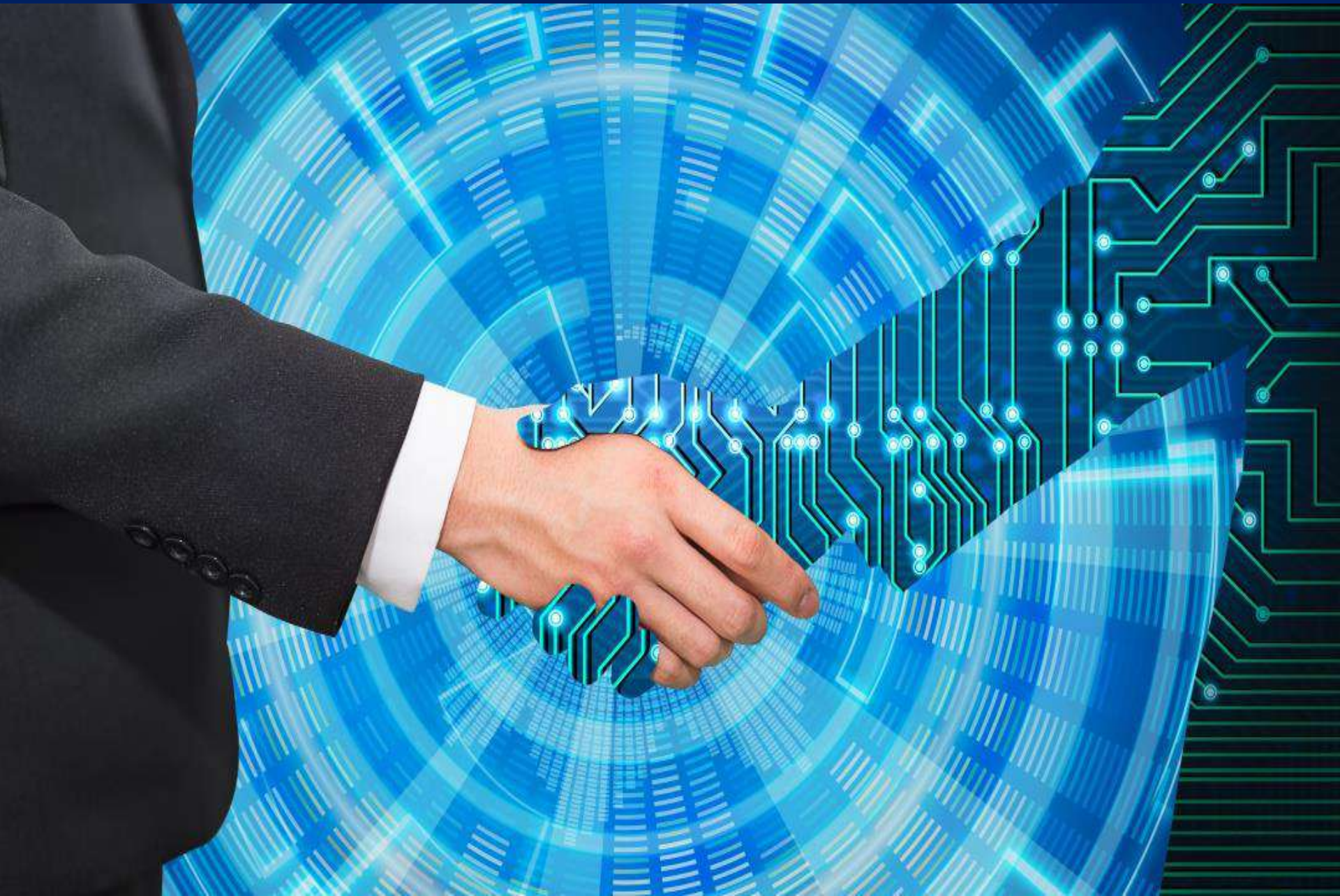
¿Qué significa **DIGITAL** para tu organización?





**DIGITALIZAR EL
MODELO DE
NEGOCIO ACTUAL
NO ES LO MISMO**

MODELO DE NEGOCIO DIGITAL



LA TRANSFORMACION DIGITAL **NO** ES UN PROYECTO TECNOLÓGICO



PELIGRO



**Es un proyecto de
transformación en el que
necesitaremos tecnología**





**Hablar de
transformación
digital **NO** es
hablar de
tecnología**

**es hablar de personas
(clientes y colaboradores)**



**La
Transformación
Digital tiene 2
grandes
objetivos**



**Mejorar la
experiencia del
cliente y darle
más valor**



[illegible]

EXONOMICS



VI³RCA²S



VELOCIDAD



INCONFORMISMO



INNOVACIÓN



INCLUSIVIDAD

INCLUSIVIDAD



INCLUSIÓN

VS

DIVERSIDAD

DIVERSIDAD ES QUE TE INVITEN A LA FIESTA



INCLUSIÓN ES QUE TE SAQUEN A
BAILAR



VI³RCA²S



VELOCIDAD



INCONFORMISMO



INNOVACIÓN



INCLUSIVIDAD



RESILIENCIA



RESILIENCIA

**PROVIENE DEL TÉRMINO
GRIEGO "RESILIO"
"VOLVER ATRÁS"**

**LA CAPACIDAD DE
REACCIONAR,
AFRONTAR Y SUPERAR
LA ADVERSIDAD,
TRANSFORMÁNDOLA DE
FORMA POSITIVA**

**NO SIGNIFICA
INVULNERABILIDAD**

DEL "JUST IN TIME" (justo a tiempo)

AL "JUST IN CASE" (por si acaso)



Análisis de las **VULNERABILIDADES**



¿Cuales son los activos **estratégicos y críticos?**

**SI ESTÁS
ATRAVESANDO UN
INFIERNO,
SIGUE CAMINANDO**



VI³RCA²S



VELOCIDAD



INCONFORMISMO



INNOVACIÓN



INCLUSIVIDAD



RESILIENCIA



CURIOSIDAD

Preste atención a las señales del mercado



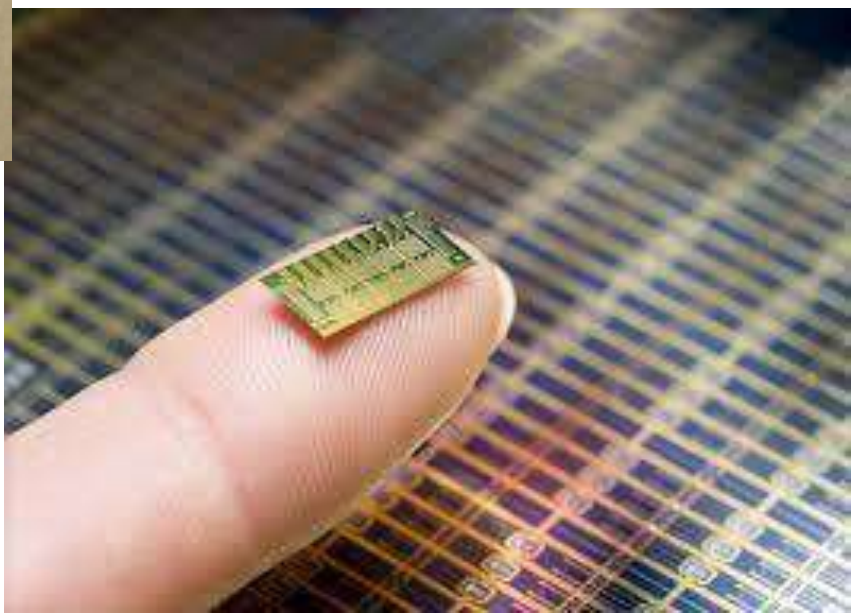
A veces son obvias

Innovaciones Disruptivas



LOS INTRUSOS





¿QUIÉN TRANSFORMO LA INDUSTRIA DE LA MUSICA?



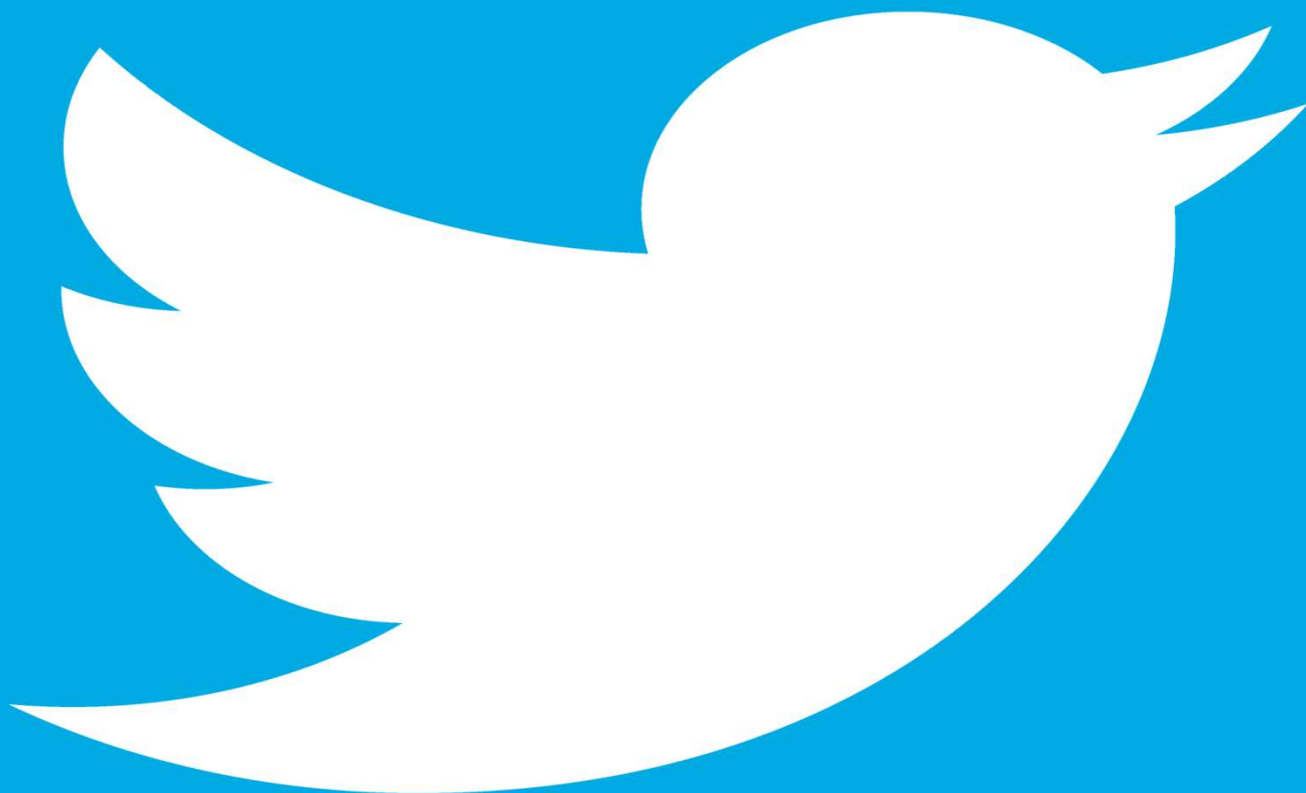


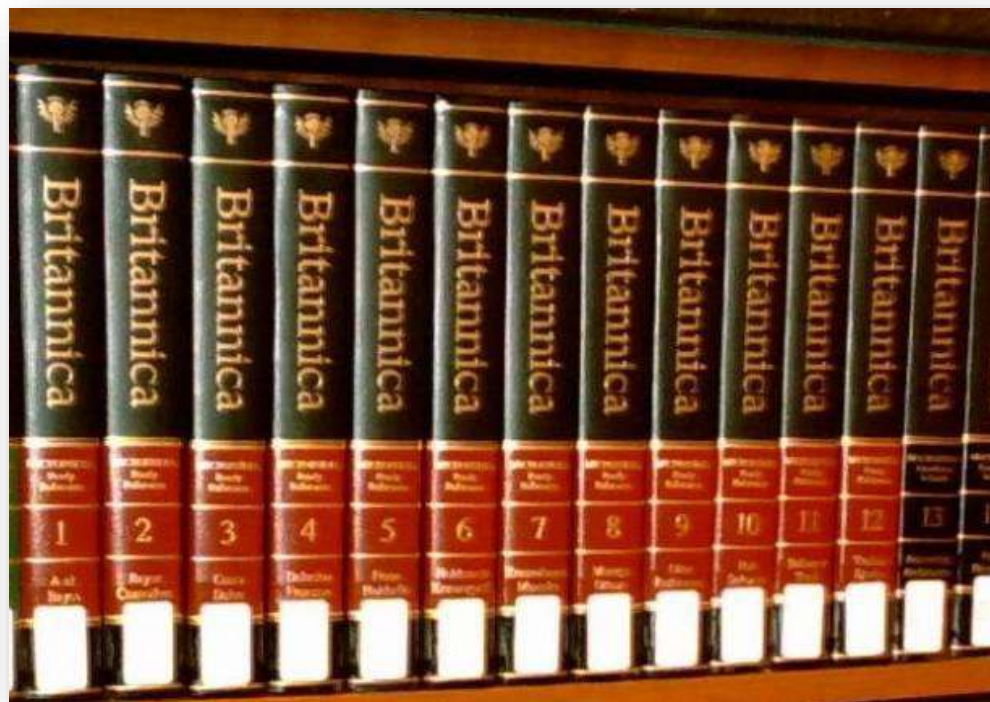
napster TM

WhatsApp









WIKIPEDIA
La enciclopedia libre

**¿QUIENES SON TUS
COMPETIDORES MAS
"LETALES"?**



**LOS CLIENTES SI DECIDEN NO
COMPRAR**

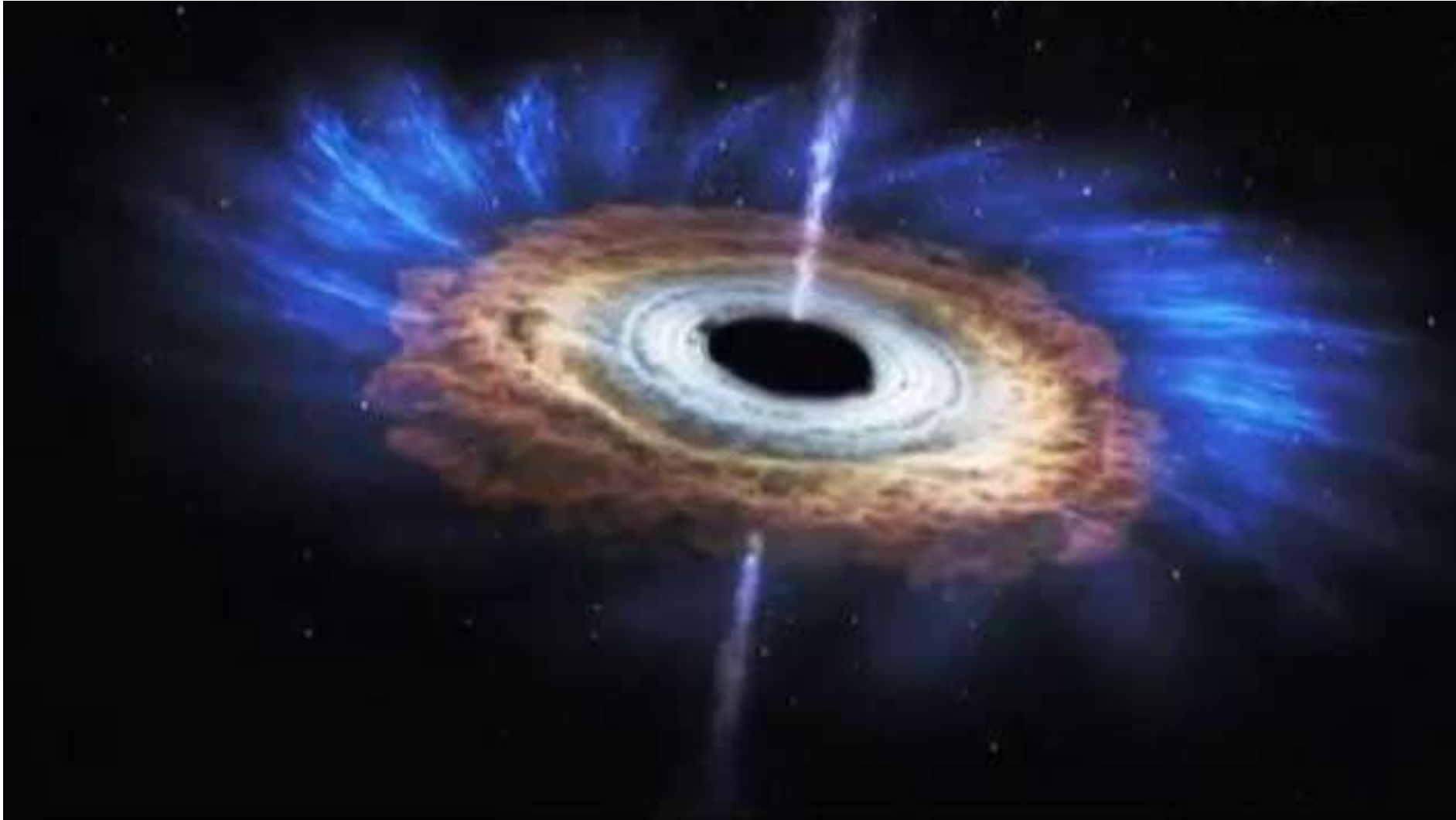
"ESE TIPO DE PRODUCTO"





HAZTE INTRUSO

AGUJEROS NEGROS

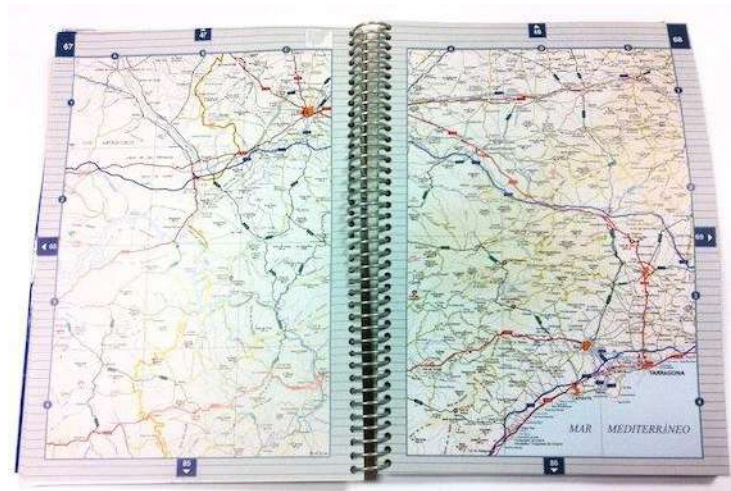
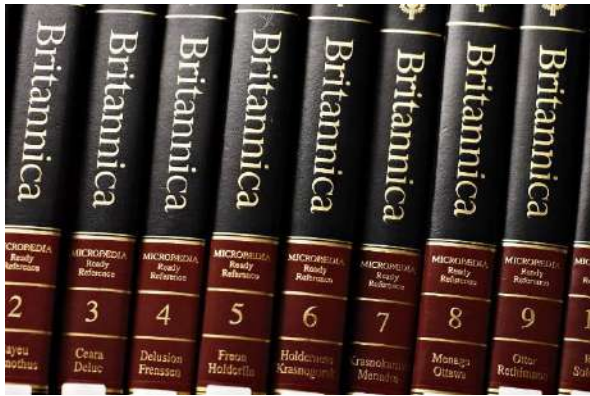


Como surge una nueva industria y desaparecen otras





**¿CUÁNTO
COSTABA?**



LOS MERCADOS HASTA "AHORA"

**Productos con
alto valor añadido**

**Productos de valor
medio**

Productos Low Cost

LOS MERCADOS HOY

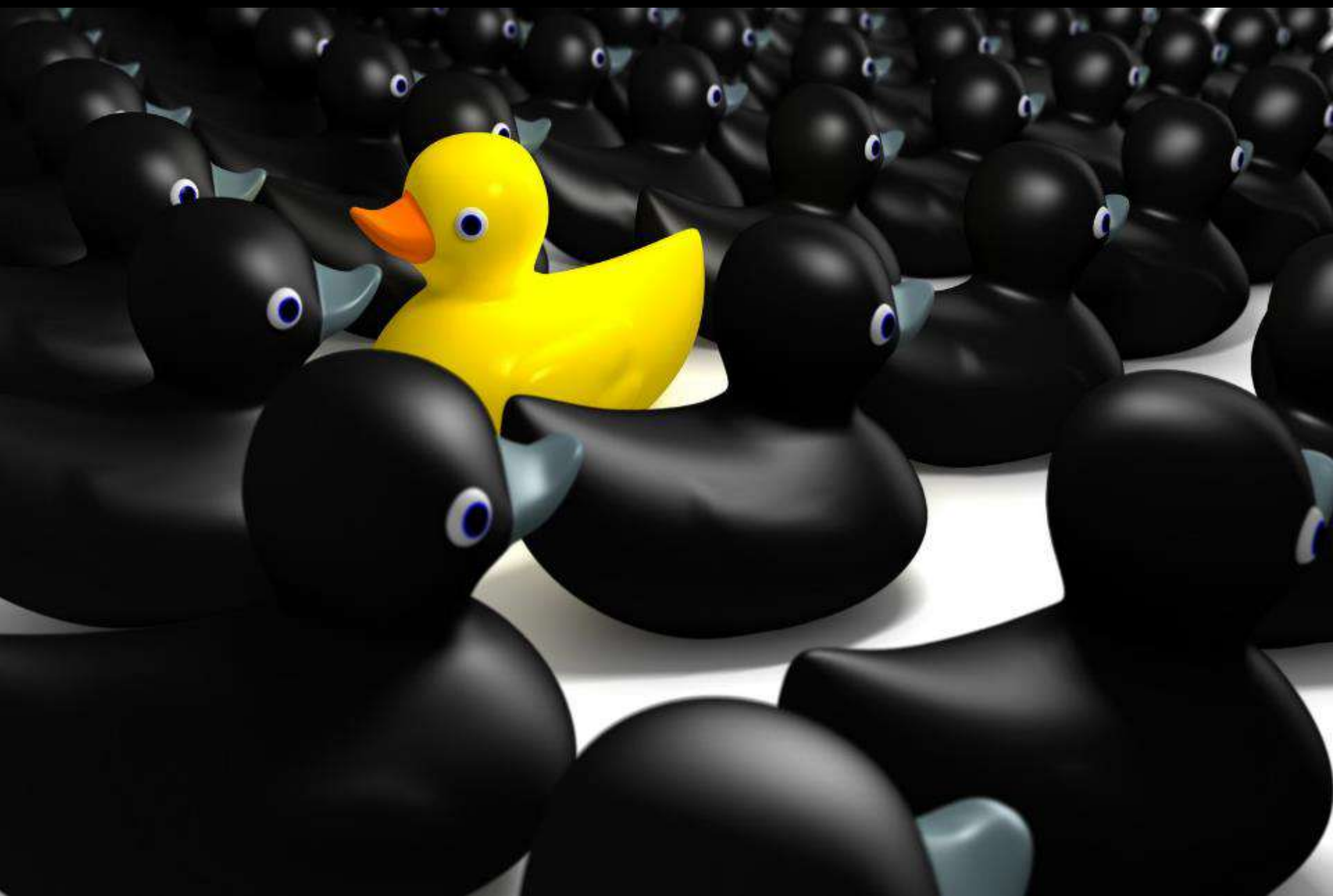
**Productos con
alto valor
añadido**



**Zona de la
Muerte**

Productos Low Cost

DIFERENTE o BARATO



¿SE VENDEN DISCOS DE VINILO?



VI³RCA²S



VELOCIDAD



INCONFORMISMO



INNOVACIÓN



INCLUSIVIDAD



RESILIENCIA

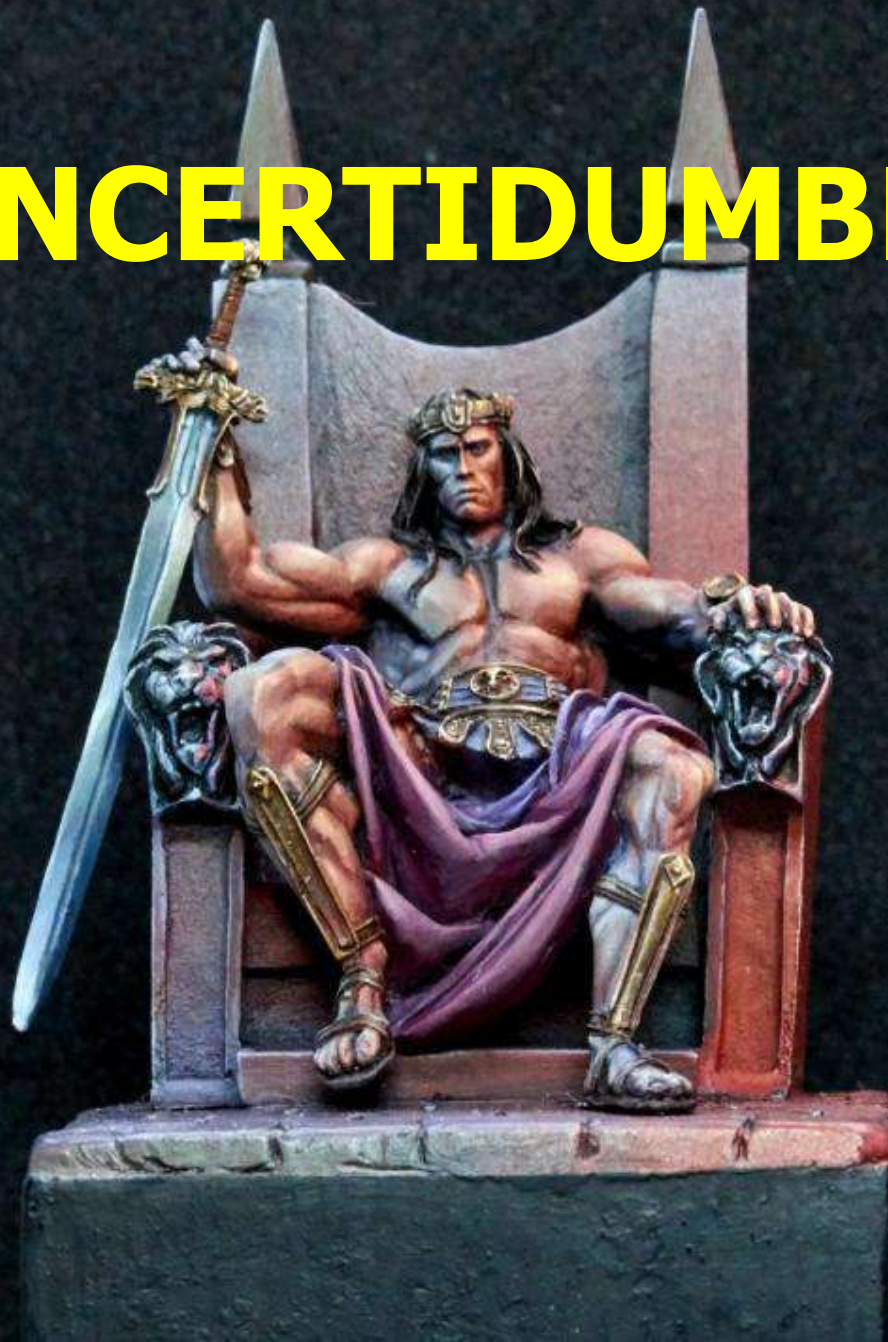


CURIOSIDAD



AGILIDAD

INCERTIDUMBRE





**LA INTELIGENCIA
DE UN
INDIVIDUO, SE
EVALÚA POR LA
CANTIDAD DE
INCERTIDUMBRE
QUE ES CAPAZ DE
SOPORTAR**

LA INCERTIDUMBRE NOS HACE SENTIR DEBILES, FRAGILES Y VULNERABLES



RIESGOS

VS

INCERTIDUMBRE





**CUANTO MAYOR ES
LA
INCERTIDUMBRE,
MAYOR TIENE QUE
SER LA AGILIDAD**



¿Porque no convertimos la
INCERTIDUMBRE en una
oportunidad?



La **INCERTIDUMBRE** nuestra principal **VENTAJA** **COMPETITIVA**



VI³RCA²S



VELOCIDAD



INCONFORMISMO



INNOVACIÓN



INCLUSIVIDAD



RESILIENCIA



CURIOSIDAD



AGILIDAD



ANTICIPACIÓN

HAY 4 TIPOS DE EMPRESAS



PROVOCAN

ANTICIPAN

ADAPTAN

DESAPARECEN

EL QUE ATACA DECIDE CUANDO Y DONDE



VI³RCA²S



VELOCIDAD



INCONFORMISMO



INNOVACIÓN



INCLUSIVIDAD



RESILIENCIA



CURIOSIDAD



AGILIDAD



ANTICIPACIÓN



SOSTENIBILIDAD

SOSTENIBILIDAD

¿PORQUE?



SOSTENIBILIDAD

C3



MOTIVACIONES PARA APOSTAR POR LA SOSTENIBILIDAD

CONVENCIMIENTO

CONVENIENCIA

COMPLIANCE



E



S



G

OBJETIVOS Y COMPROMISOS

AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBERNANZA



¿Placebo de conciencia?

OBJETIVOS **DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

1 FIN
DE LA POBREZA



2 HAMBRE
CERO



3 SALUD
Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



5 IGUALDAD
DE GÉNERO



6 AGUA LIMPIA
Y SANEAMIENTO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE
Y NO CONTAMINANTE



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA



10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



11 CIUDADES Y
COMUNIDADES
SOSTENIBLES



12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



14 VIDA
SUBMARINA



15 VIDA
DE ECOSISTEMAS
TERRESTRES



16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS



OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE

VI³RCA²S



VELOCIDAD



INCONFORMISMO



INNOVACIÓN



INCLUSIVIDAD



RESILIENCIA



CURIOSIDAD



AGILIDAD



ANTICIPACIÓN



SOSTENIBILIDAD

CAPACIDADES DINAMICAS





(**V****I**³**R****C****A**²**S**)**EC**

A wide-angle landscape photograph of a desert under a dramatic sky. In the foreground, there is a vast expanse of dry, yellowish-brown desert floor with scattered low-lying green and brown shrubs. In the middle ground, a range of low, reddish-brown mountains or hills stretches across the horizon. The sky is filled with large, dark, heavy clouds, some tinged with orange and purple from the low sun. A vibrant rainbow is visible, arching over the mountains in the center of the frame. The overall mood is one of awe and natural beauty.

(VI³RCA²S) Empatía Corporativa

MAPA DE STAKEHOLDERS



PROSPECTIVA ESTRATEGICA

REFLEXIONES PREVIAS







PROSPECTIVA ESTRATEGICA



STEVEN SPIELBERG PRESENTA



REGRESO AL FUTURO

TRILOGÍA

A man in a light blue dress shirt and a dark blue patterned tie is looking through black binoculars. He is standing in front of a blurred background of modern glass skyscrapers under a clear blue sky. The image is used as a visual metaphor for strategic foresight.

PROSPECTIVA ESTRATEGICA

**Ciencia que estudia el futuro para
comprenderlo y poder influir en el**

PROYECTIVA

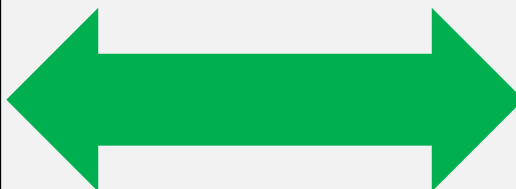
PRESENTE



FUTURO

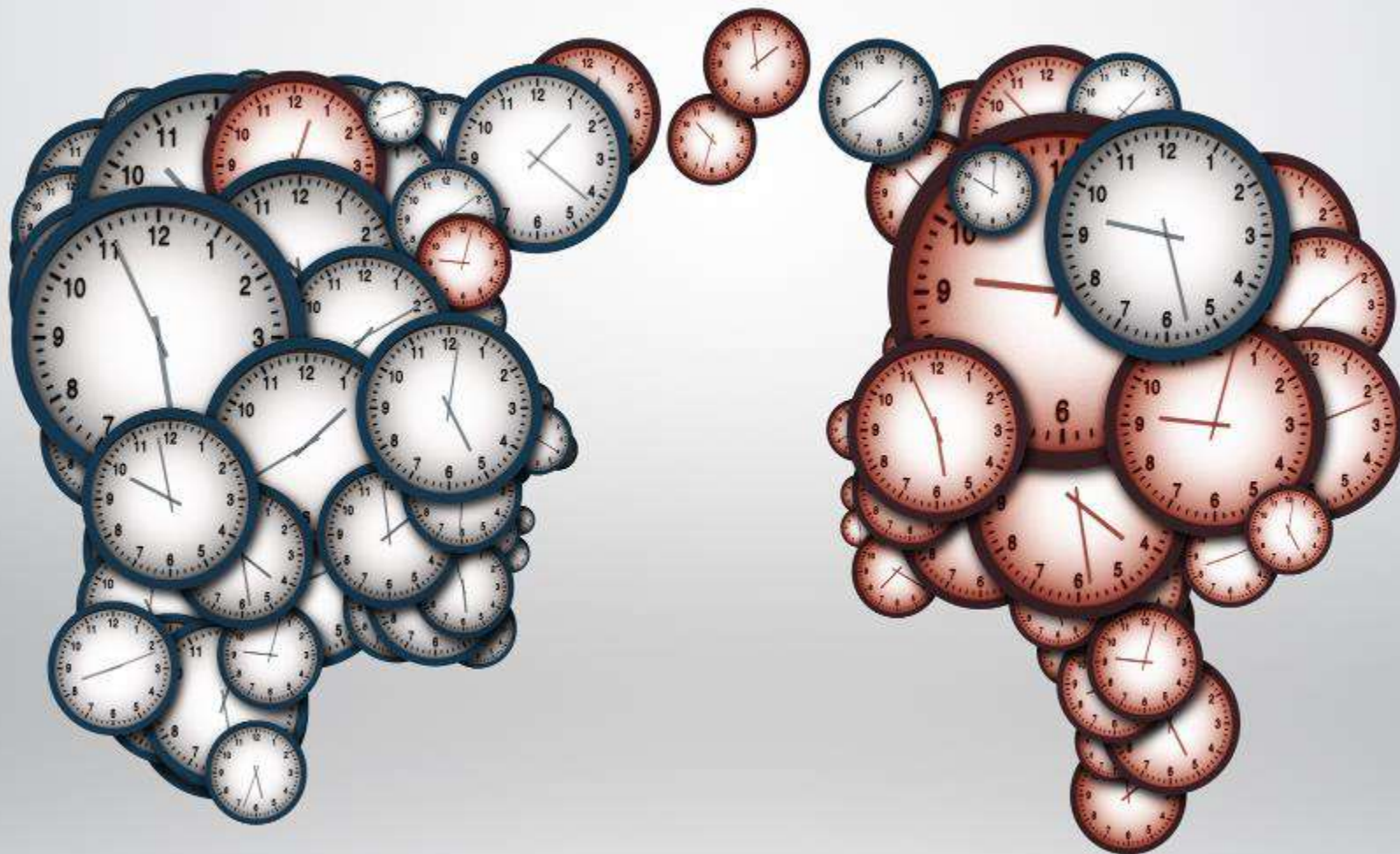
PROSPECTIVA

FUTURO



PRESENTE

TRAER EL FUTURO AL PRESENTE



SI NO PIENSAS EN EL FUTURO,

**TUS DECISIONES EN QUE ESTAN
BASADAS?**



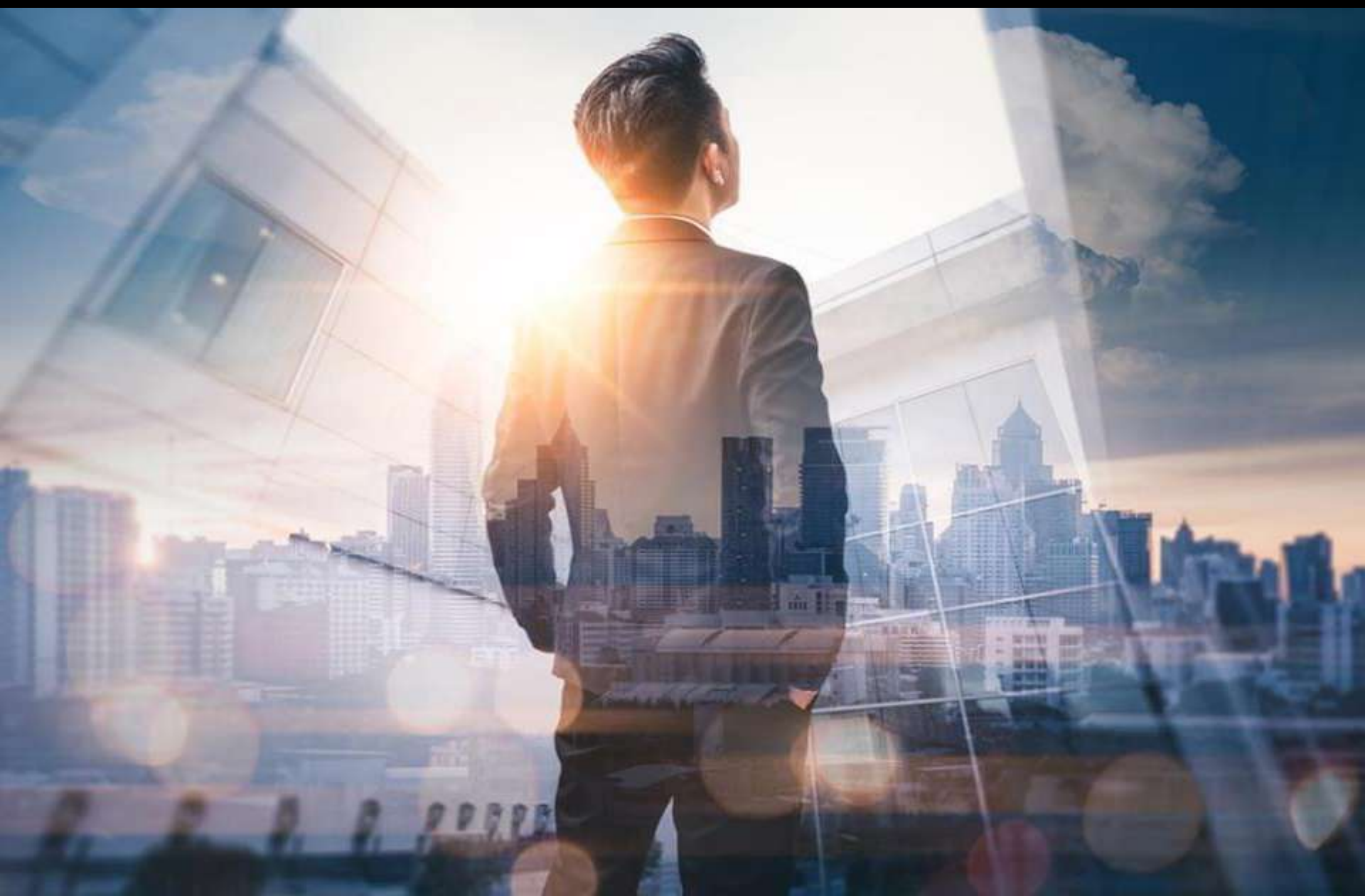
ANALIZANDO EL FUTURO SE TRANSFORMA EL PRESENTE



EL FUTURO NO PUEDE PREDECIRSE, PERO



PUEDE INTUIRSE E INVENTARSE



**SOY TOTALMENTE CONSCIENTE
DE LA DIFICULTAD DE**



Identificar las claves del futuro



VELOCIDAD DE LAS TENDENCIAS



LA REGLA DE PARETO DEL FUTURO DE UNA ORGANIZACIÓN

**DE LOS
INGRESOS DE
MAÑANA**

80%

20%

**DEL TIEMPO, QUE
DEDIQUES HOY
AL FUTURO, SE
TRANSFORMARÁ
EN**

Las compañías que utilizan la **Prospectiva
Estratégica** de forma
sistemática, llegan a ser:

Un **33%** más rentable y

pueden conseguir ratios de
crecimiento un **200%** por
encima de la media en su
mercado a medio plazo



IMPACTOS **y** ESCENARIOS



IMPACTOS



SOCIOS/DEMOGRAFICOS



MEDIOAMBIENTALES



MACRO ECONÓMICOS



TECNOLÓGICOS



POLÍTICOS / LEGALES



GEOESTRATÉGICOS

**NO SE TRATA
DE ADIVINAR
EL FUTURO**

**NO SE TRATA DE
PREDECIRLO**

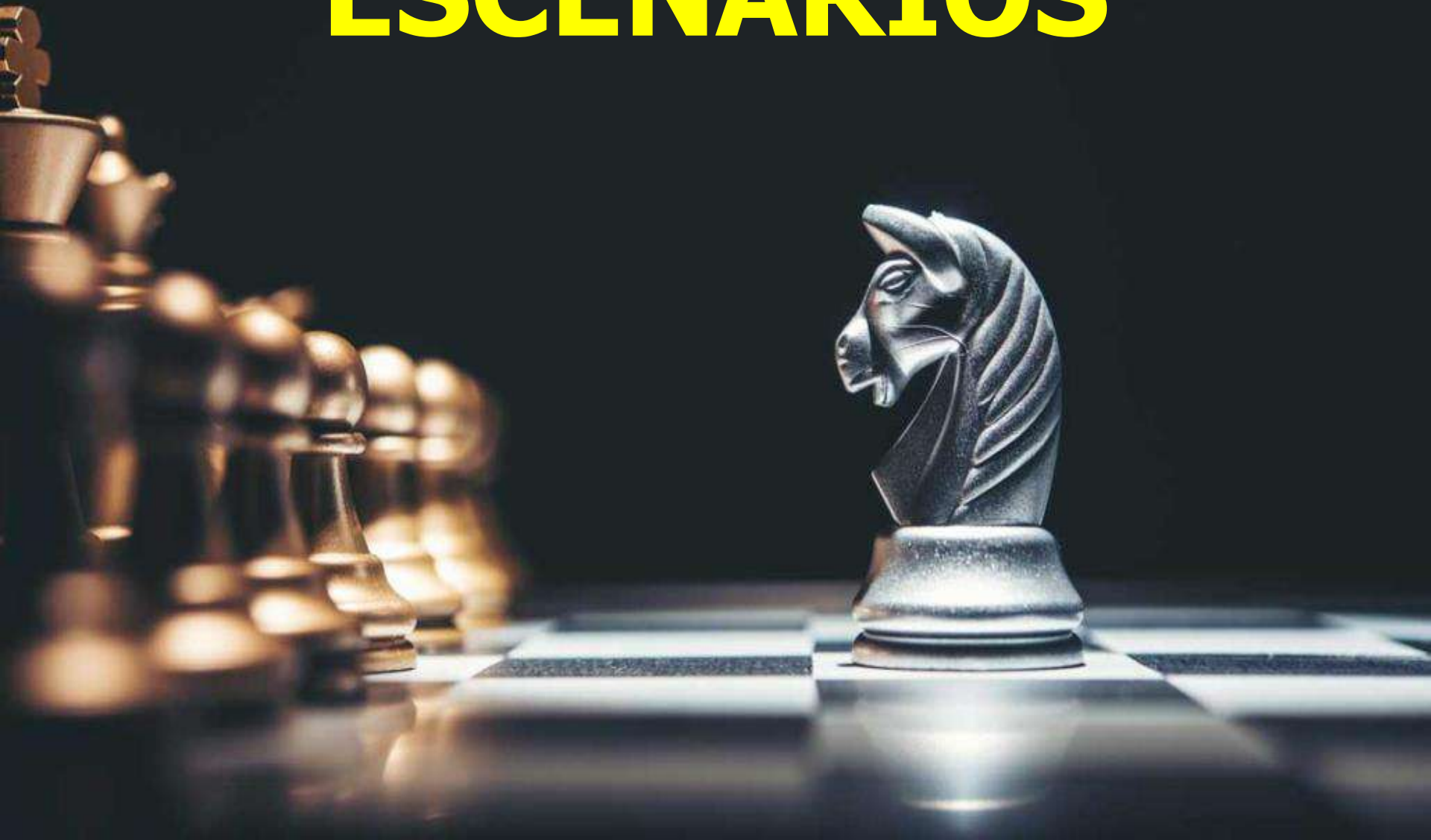
**NO SE TRATA
DE ASUSTAR**

**VISUALIZAR LOS
POSIBLES FUTUROS
Y ESTAR
PREPARADOS PARA
ELLOS**

ESCENARIOS



PLANIFICACION POR ESCENARIOS

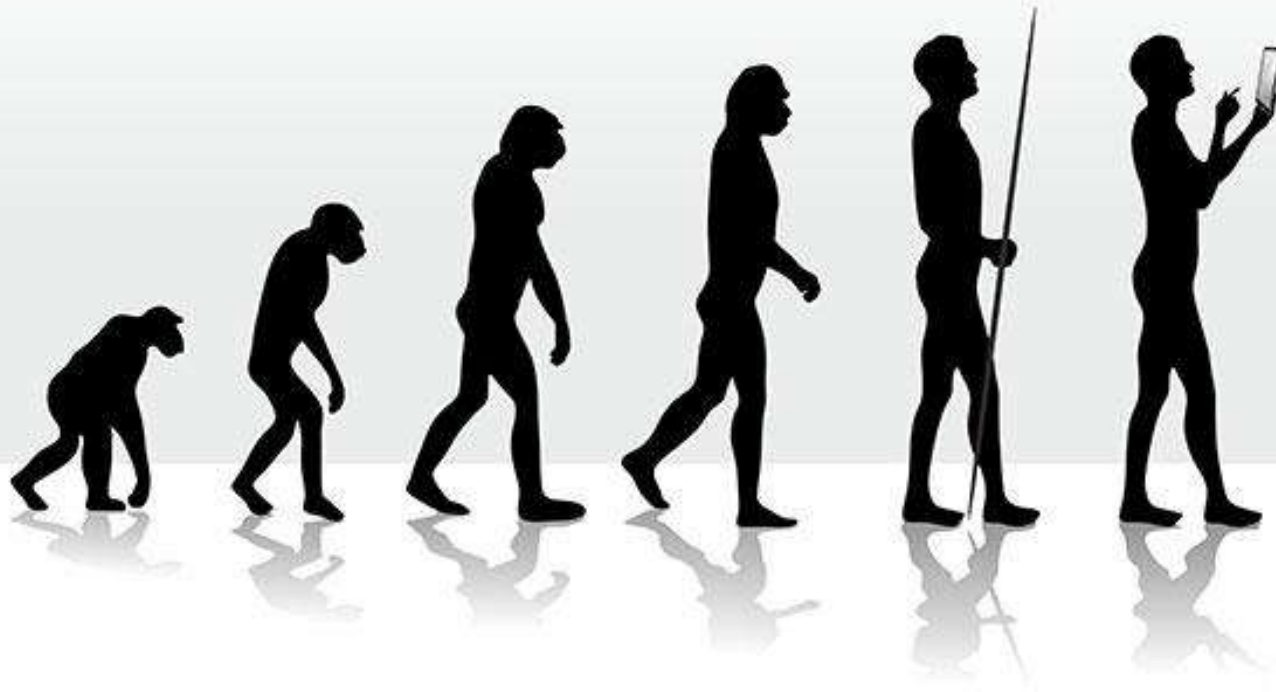




**Cuanto más rápido vas por
una autopista, más lejos
tienen que iluminar los faros**



¿COMO VAN A EVOLUCIONAR NUESTRAS INDUSTRIAS/SECTORES Y SERVICIOS EN EL 2025/26, 2030 Y 2035?



**¿COMO VISUALIZAMOS
VUESTRA
ORGANIZACION EN
EL
2025/26, 2030 Y
2035?**



¿QUE DECISIONES DEBERIAMOS TOMAR HOY?
**¿QUE CAPACIDADES Y RECURSOS DEBEMOS
ADQUIRIR?**

NIVEL DE AMBICIÓN

REFLEXIONES PREVIAS

ESCENARIOS 2025/26 2030 2035

W5

H2

WHAT (que vamos a vender)



WHO (a quien)



WHERE (donde)



HOW MUCH (cuanto y a que margen)



WHEN (cuando)



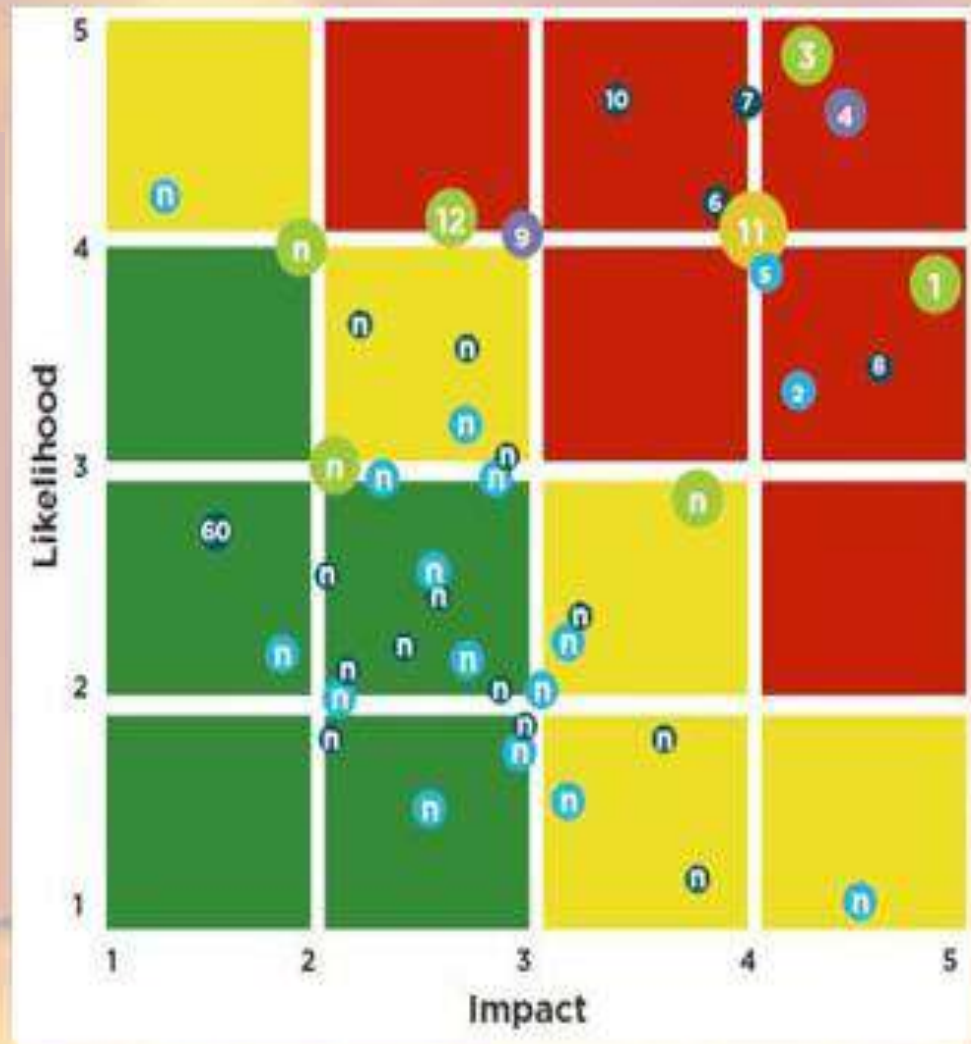
HOW (como)



WHY (porque nos van a comprar)



MAPA DE RIESGOS CON UNA VISIÓN HOLÍSTICA





**¿CUALES SON LOS PRINCIPALES
RIESGOS A LOS QUE NOS
ENFRENTAMOS?**

MAPA DE RIESGOS





SECTOR / MERCADO



INTERNOS EMPRESA



EXTERNOS

INTERNOS EMPRESA



GOBERNANZA

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

FINANCIEROS

COMPLIANCE

PERSONAS

CLIENTES

PROVEEDORES

MATERIAS PRIMAS

LOGISTICA / APROVISIONAMIENTO

REPUTACIONALES

POSICIONAMIENTO

CIBERSEGURIDAD

TECNOLÓGICOS



EXTERNOS

SOCIODEMOGRAFICOS

MEDIOAMBIENTALES

TECNOLÓGICOS

GEOESTRATEGICOS

MACROECONOMICOS

POLITICOS / LEGALES

MAPA DE RIESGOS

Grupo:

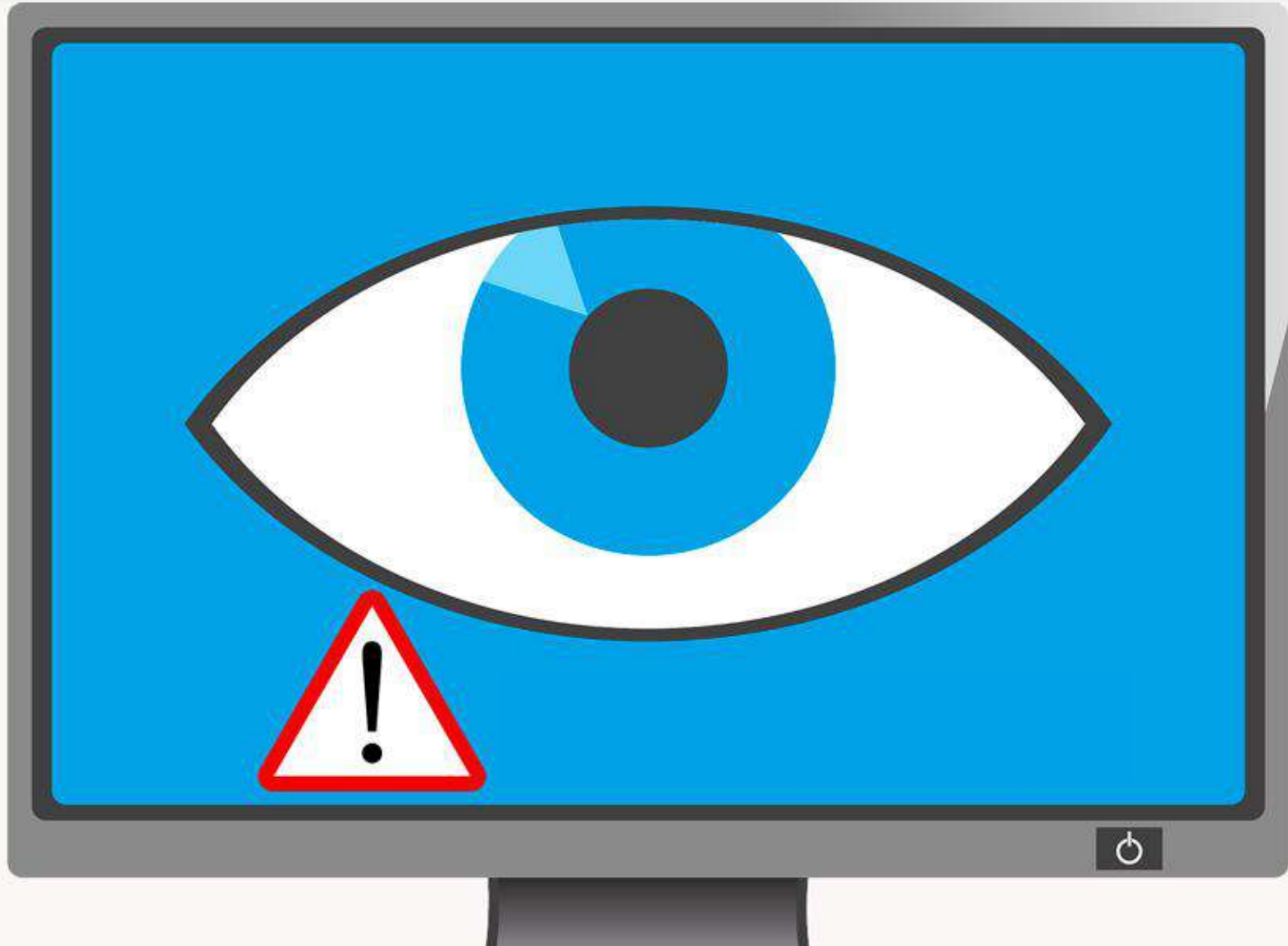
[illegible]

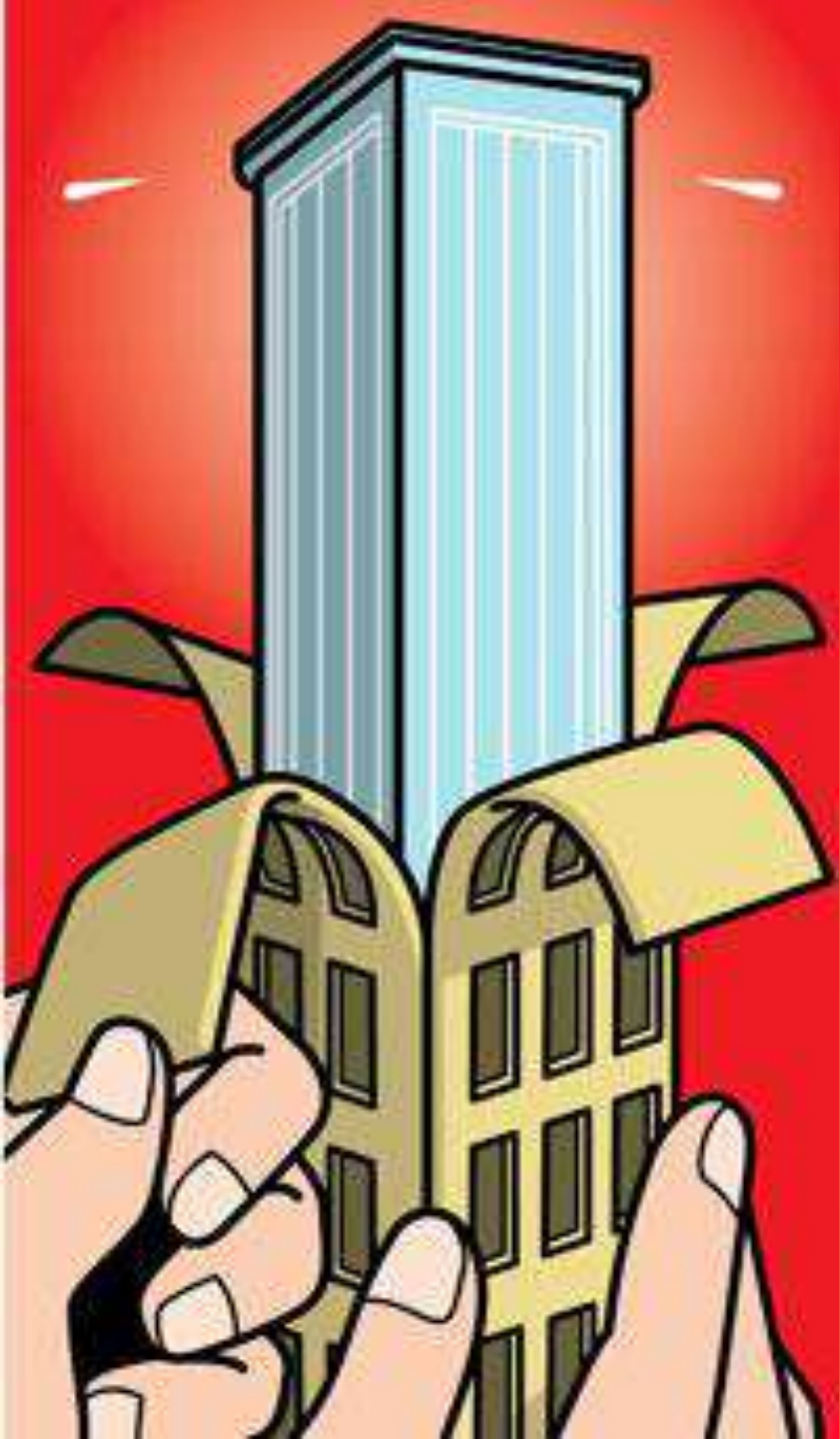
Análisis de las **VULNERABILIDADES**



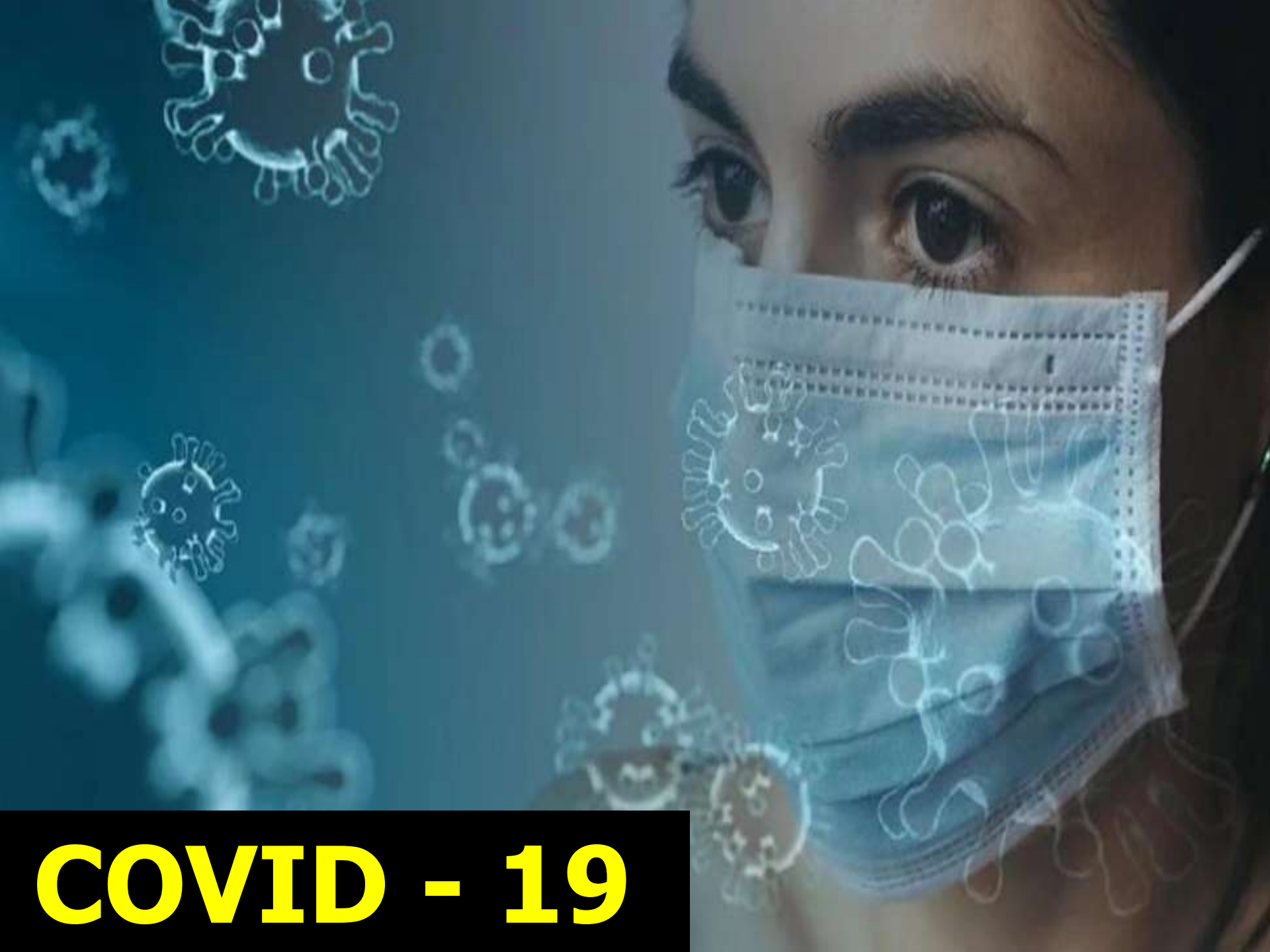
¿Cuales son los activos **estratégicos y críticos?**

SISTEMA DE ALARMAS TEMPRANAS





**REIMAGINAR
EL NEGOCIO,
LA ESTRATEGIA
Y LOS
PRODUCTOS Y
SERVICIOS**



COVID - 19



**CADA GRAN CRISIS HA
PRODUCIDO CAMBIOS
DURADEROS**



II GUERRA MUNDIAL



**Incorporación de la mujer al
mundo laboral**

**11 DE
SEPTIEMBRE**



**Incremento de la seguridad en
aeropuertos y aviones**

SARS



Aumento del comercio electrónico

COVID 19

؟؟؟



**La Geopolítica vuelve a los
Consejos de Dirección**

**Incertidumbre como
ventaja competitiva**

**Cambio en la mirada
estratégica: de la
Proyectiva a la Prospectiva**

**El Cliente en el centro de
todas nuestras decisiones**

**Preocupación por la
Resiliencia de las
organizaciones**

Principales impactos que han llegado para quedarse

**Mapas de riesgos con visión
holística**

**Propósito: autentico y
no un slogan publicitario**

**Incorporar la Estrategia
Digital , Ciberseguridad
y la IA en los Consejos**

**La Sostenibilidad como un
eje estratégico de vital
importancia. Visión ESG**

**Teletrabajo. De modelo
exitoso de improvisación a
formar parte de un modelo de
gestión**

**Incremento dificultad para
atraer/fidelizar al talento**

**Preocupación por el
Bienestar/Salud de los
empleados (física y mental)**

REFLEXIONES FINALES



DE CUANDO EN CUANDO ES NECESARIO CAMBIAR



POR UNA





**SI UNA
ORGANIZACIÓN
ESTÁ**

**ORIENTADA
HACIA UNA
DIRECCIÓN
ERRONEA, LA
ÚLTIMA COSA
QUE NECESITA
ES SER MAS
EFICIENTE**

**NO PODEMOS EVITAR LO QUE
PASA, PERO**



**SI QUE DEPENDE DE NOSOTROS EL
COMO LO GESTIONAMOS**



**Ante las
situaciones
complicadas,
están los
que lloran**





**y los que salen a vender
pañuelos**



**Un soldado
español
destinado a
Irak recibe
una carta de
su novia
desde Madrid**



La carta decía lo siguiente:

“Querido Alberto: Ya no puedo continuar con esta relación. La distancia que nos separa es demasiado grande. Tengo que admitir que te he sido infiel varias veces desde que te fuiste y creo que tu ni yo nos merecemos esto, lo siento

**Por favor devuélveme la foto que te envié.
Con amor Sofía”**



El soldado, muy enfadado, le pidió a todos sus compañeros que le regalaran fotos de sus novias, hermanas, amigas, tías, primas, etc

Junto con la foto de Sofía incluyó todas esas otras fotos que había recolectado de sus compañeros

Había 57 fotos en el sobre y una nota que decía:

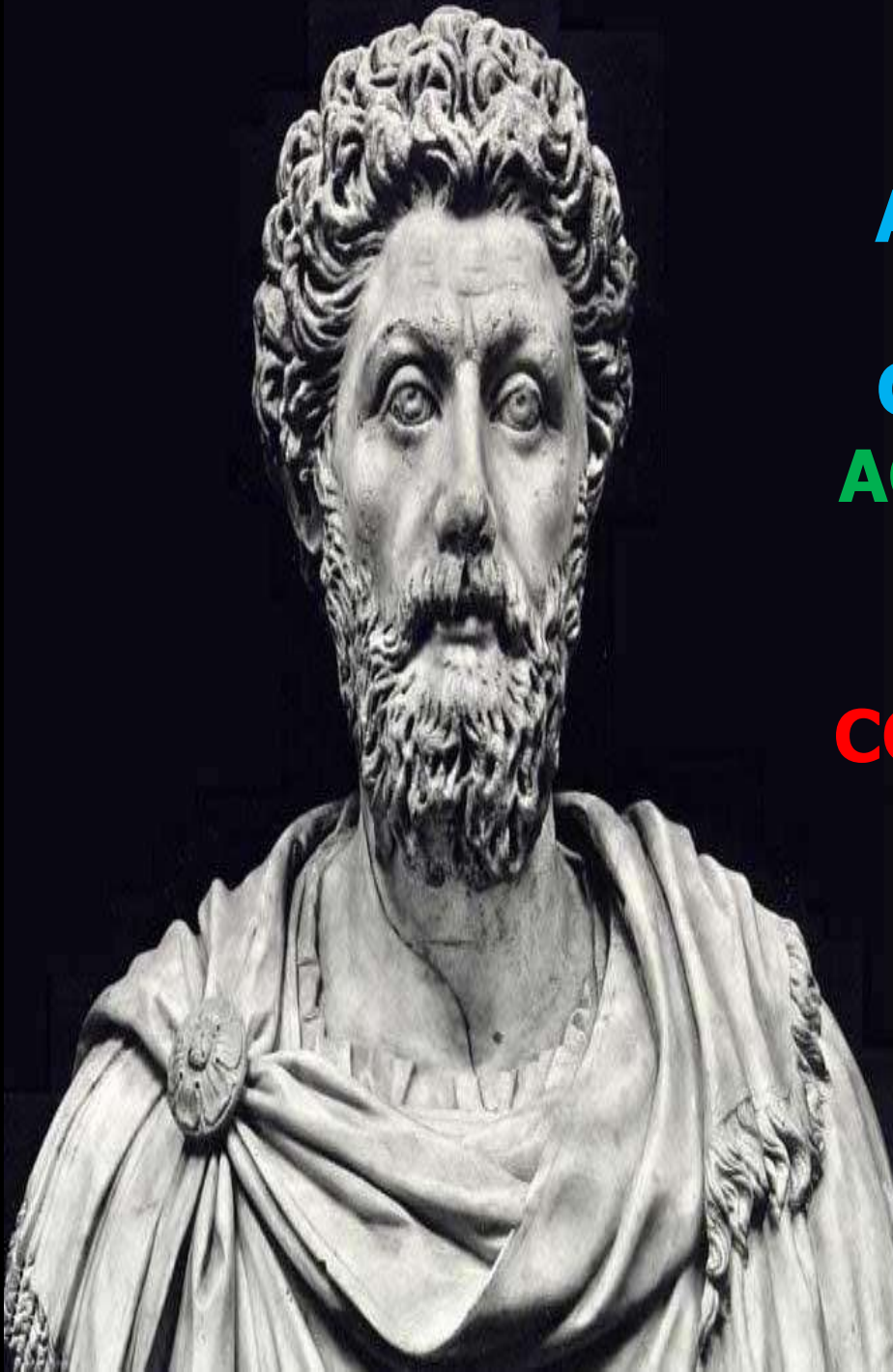
**“Querida Sofía.
Perdóname, pero
no puedo recordar
quien narices eres**

**Por favor, busca tu
foto en el sobre y me
devuelves el resto”**



MORALEJA

**Aún derrotado,...
hay que "SABER
FASTIDIAR AL
ENEMIGO"**



**SEÑOR ENSÉÑAME A
ACEPTAR AQUELLO QUE
NO PUEDE SER
CAMBIADO, A CAMBIAR
AQUELLO QUE PUEDE SER
CAMBIADO Y SOBRE
TODO, ENSÉÑAME A
CONOCER LA DIFERENCIA**

Marco Aurelio

San Francisco de Asís





**“Si fuera su
esposa, le
pondría
veneno en el
café”**

Laura Orminston Chant



**"Y, si yo
fuera su
marido, me
lo bebería"**

Winston Churchill

TERAPIA ANTITRABAJO

Cuando tengas un día de esos en que piensas:

“¡Odio mi trabajo!”

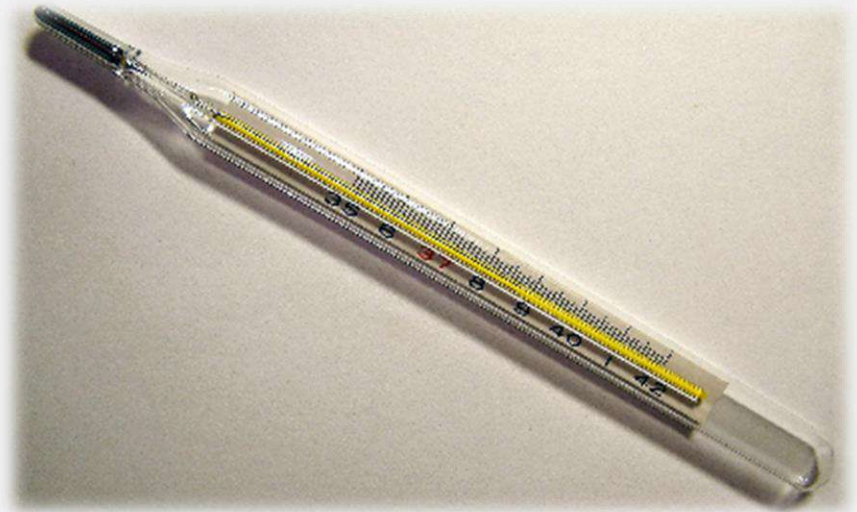


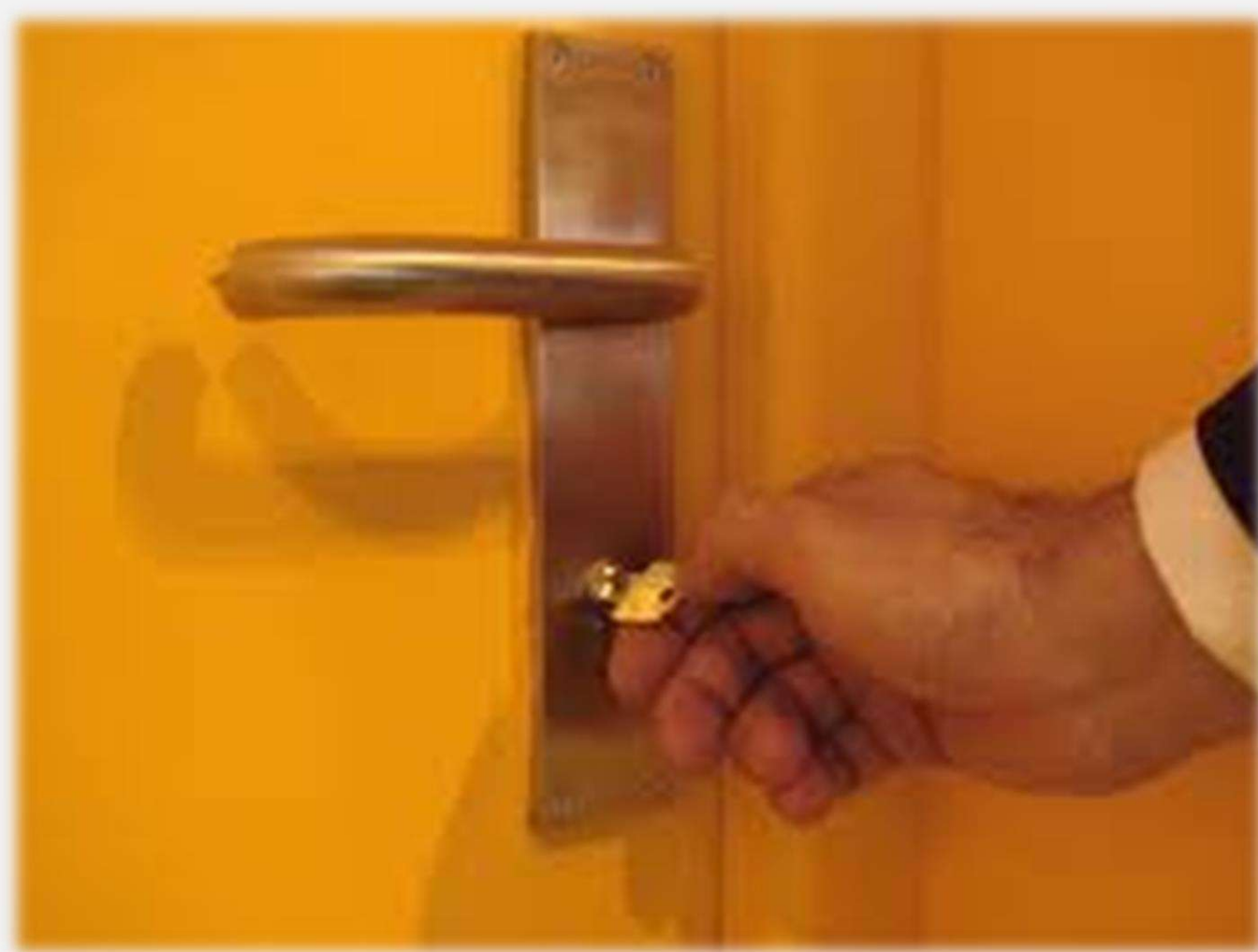
Haz lo siguiente:



En el camino de vuelta a casa, para en una farmacia y ve hacia la estantería en la que se encuentran los termómetros

Tienes que comprar un termómetro rectal de la marca **Johnson & Johnson** asegúrate de coger ese modelo y esa marca

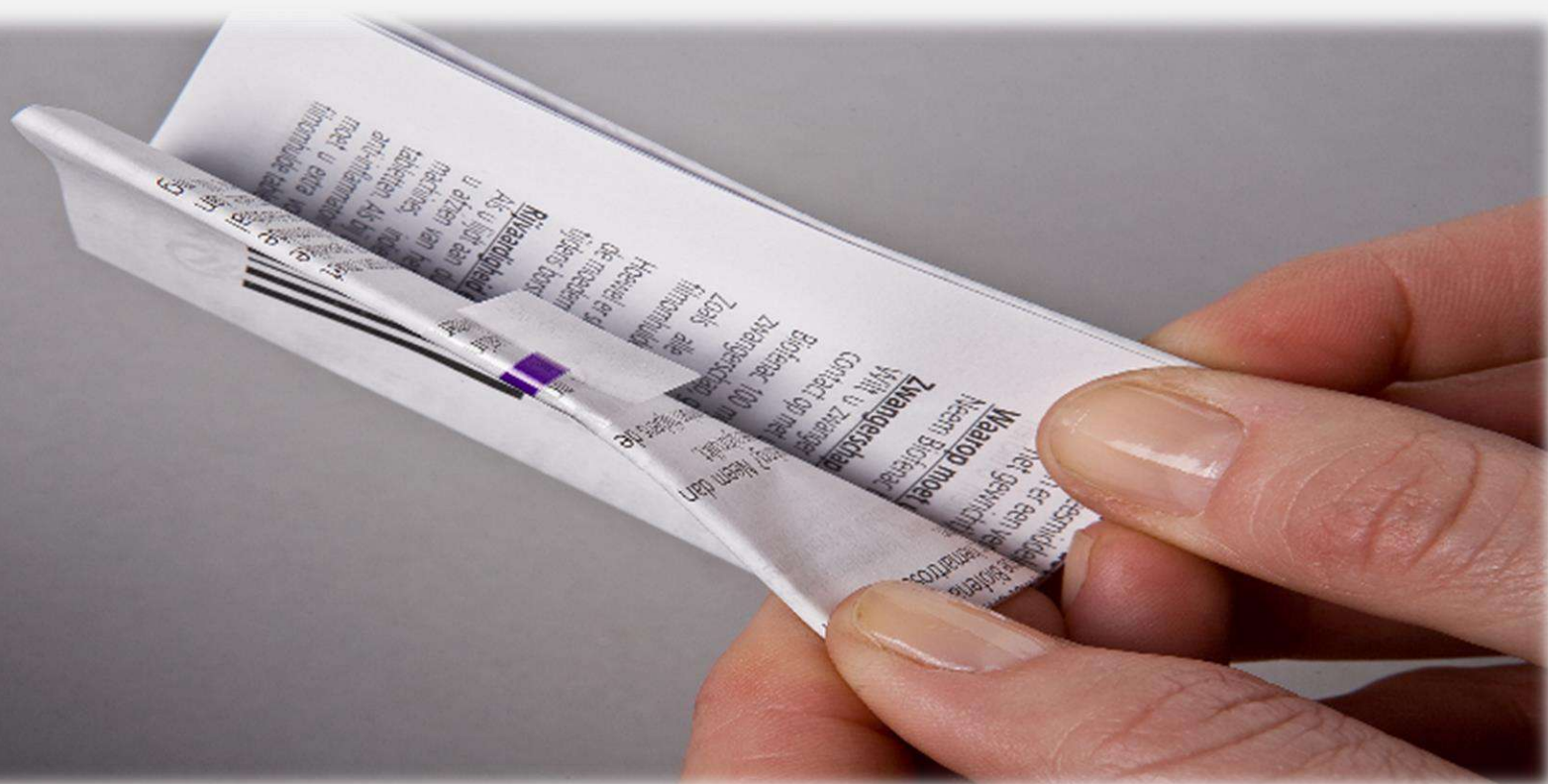


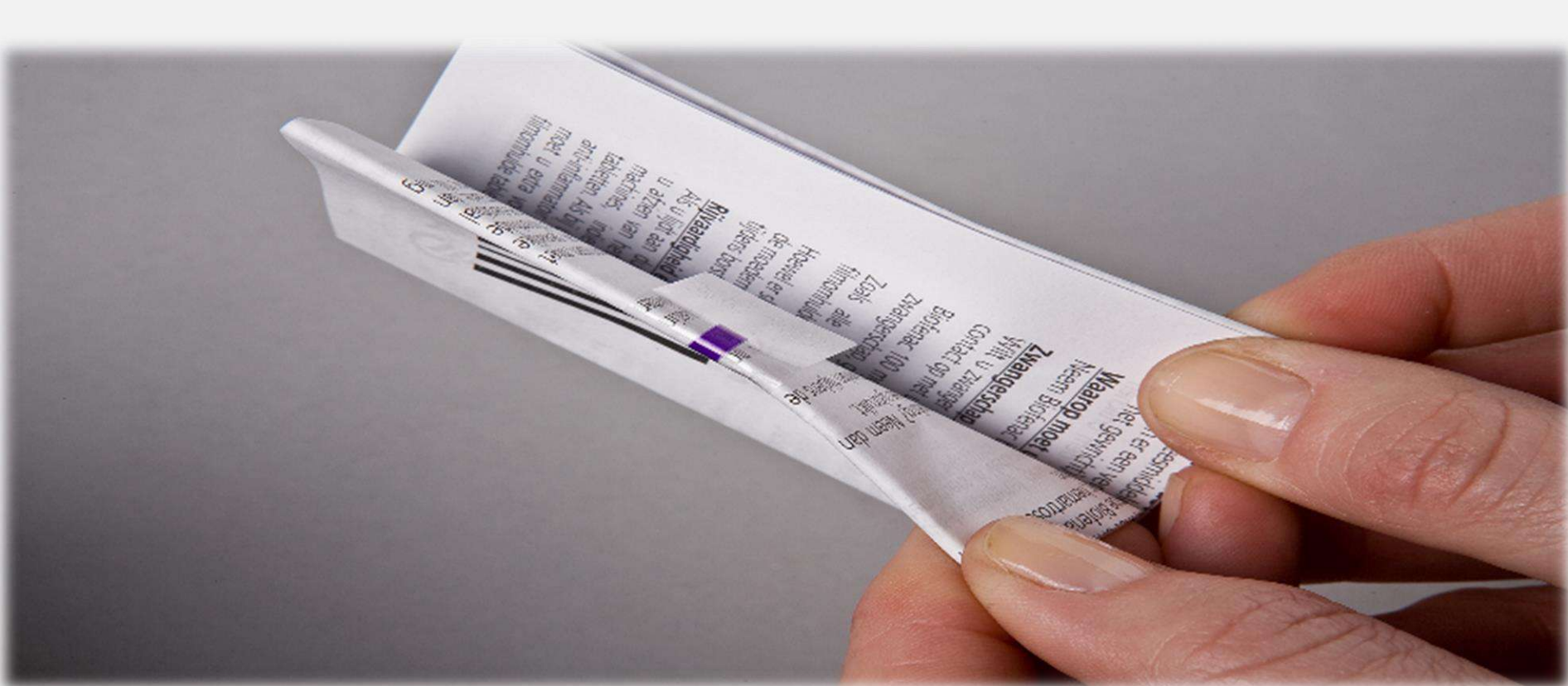


Cuando llegues a tu casa, cierra la puerta y desconecta el teléfono para que nadie te moleste

**Ponte ropa cómoda, abre el paquete y pon
el termómetro sobre tu mesilla de noche**

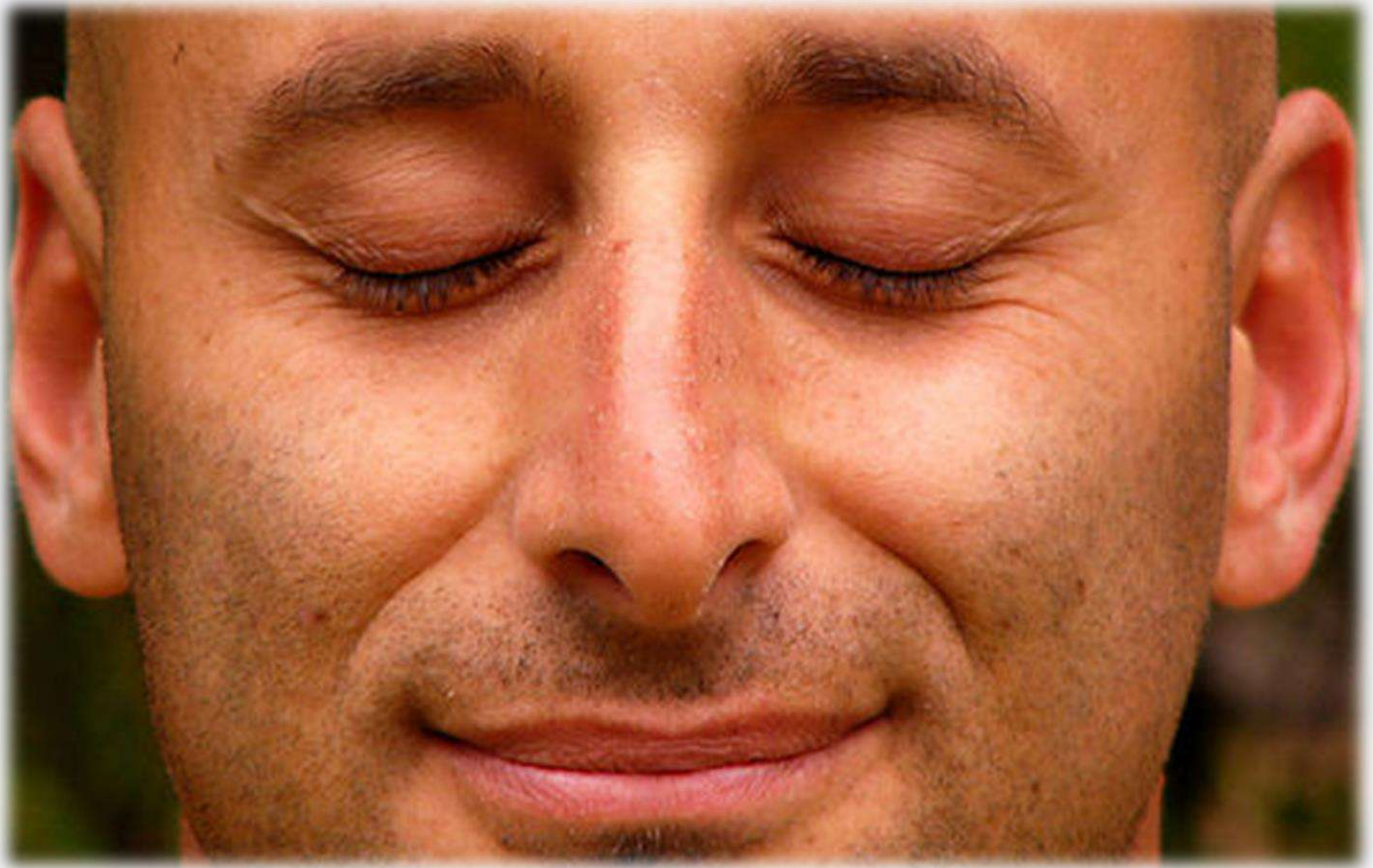
**Saca el prospecto y léelo. Encontrarás en
letra pequeña la frase:**



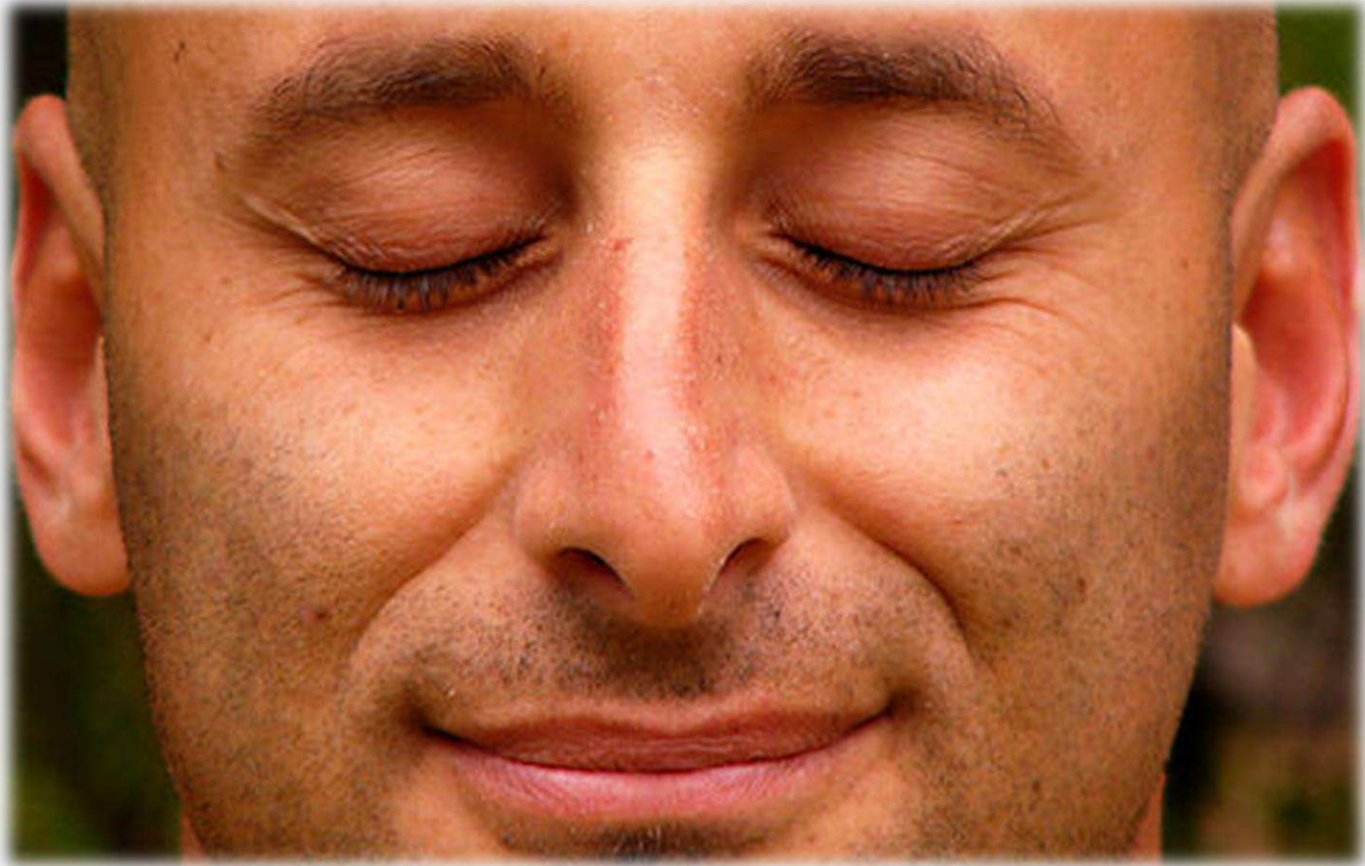


**“La Calidad de cada termómetro rectal
fabricado en Johnson & Johnson ha
sido verificada personalmente”**

Ahora, cierra los ojos y repite en voz alta al menos 5 veces:



Ahora, cierra los ojos y repite en voz alta al menos 5 veces:

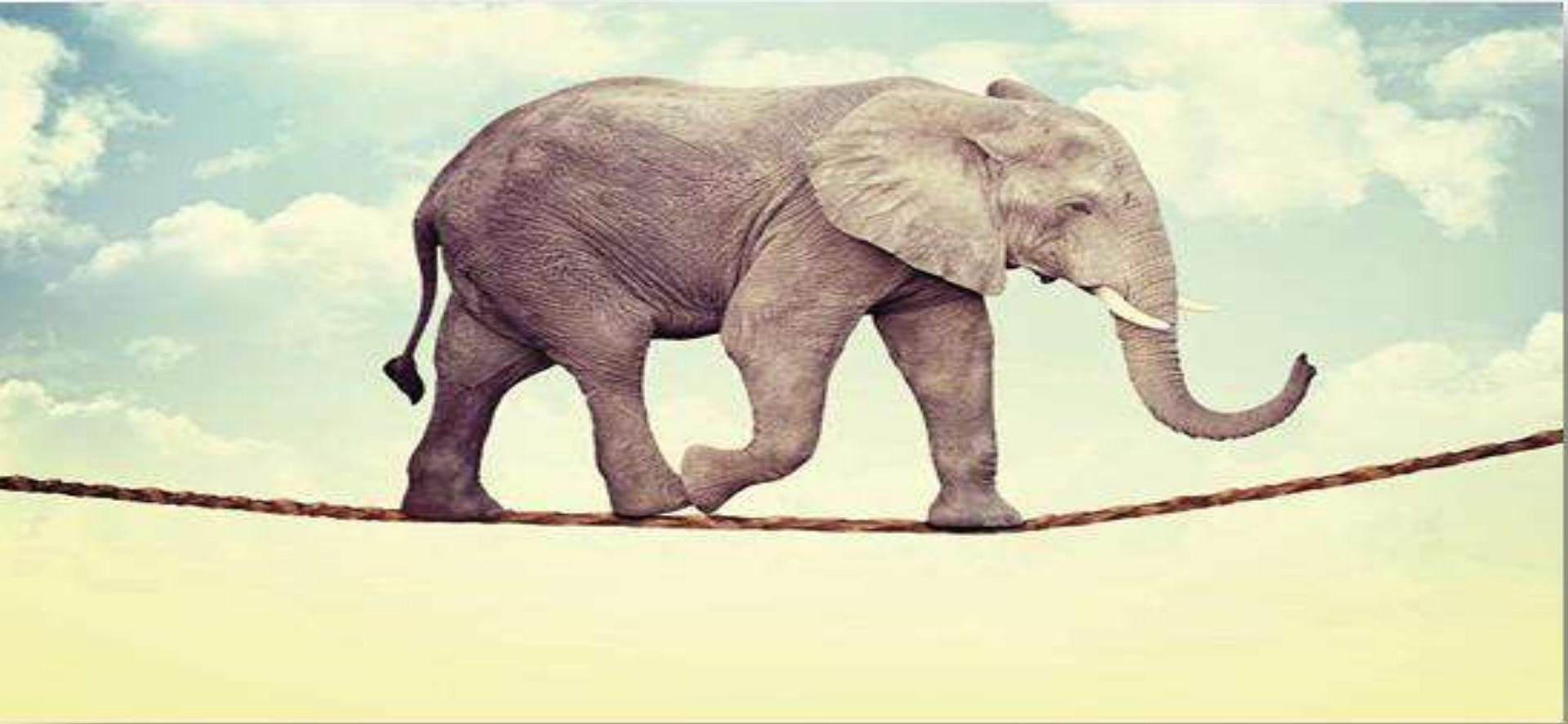


“ ¡Estoy muy contento de no trabajar en Control de Calidad de Johnson & Johnson! ”

Y recordad:

**¡ SIEMPRE HAY ALGUIEN QUE PUEDE TENER
UN TRABAJO PEOR QUE EL VUESTRO !**





IMPOSIBLE es
simplemente una
OPINIÓN

DE LA REFLEXIÓN A LA ACCIÓN



**Y AHORA,
¿QUÉ VAS A
HACER?**

MUCHAS GRACIAS



murarte@pharos.es



[@MarcosUrarte](https://twitter.com/MarcosUrarte)

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

BOGOTÁ MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA





César Herrera

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

CORREO: cesar.Herrera@hsecinnovation.com

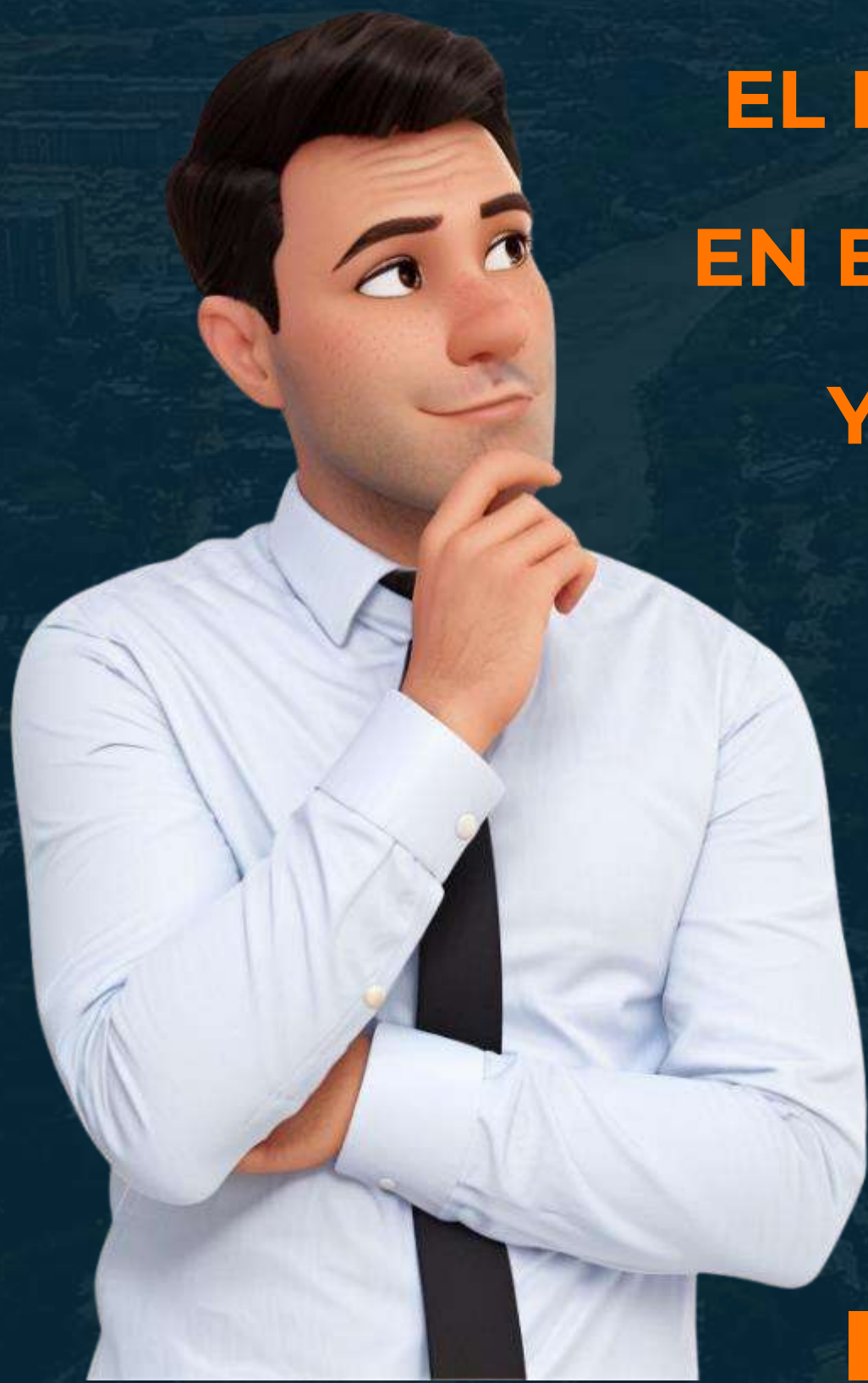
CONTACTO: +57 3174317628



@CESAR HERRERA SST

@ASONAP HSE

**EL FUTURO DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO: “ASUMIR EL LIDERAZGO
Y DEMOSTRAR EL COMPROMISO” -
ESTRATEGIA VISIÓN ZERO**





VISION ZERO

Safety.Health.Wellbeing.

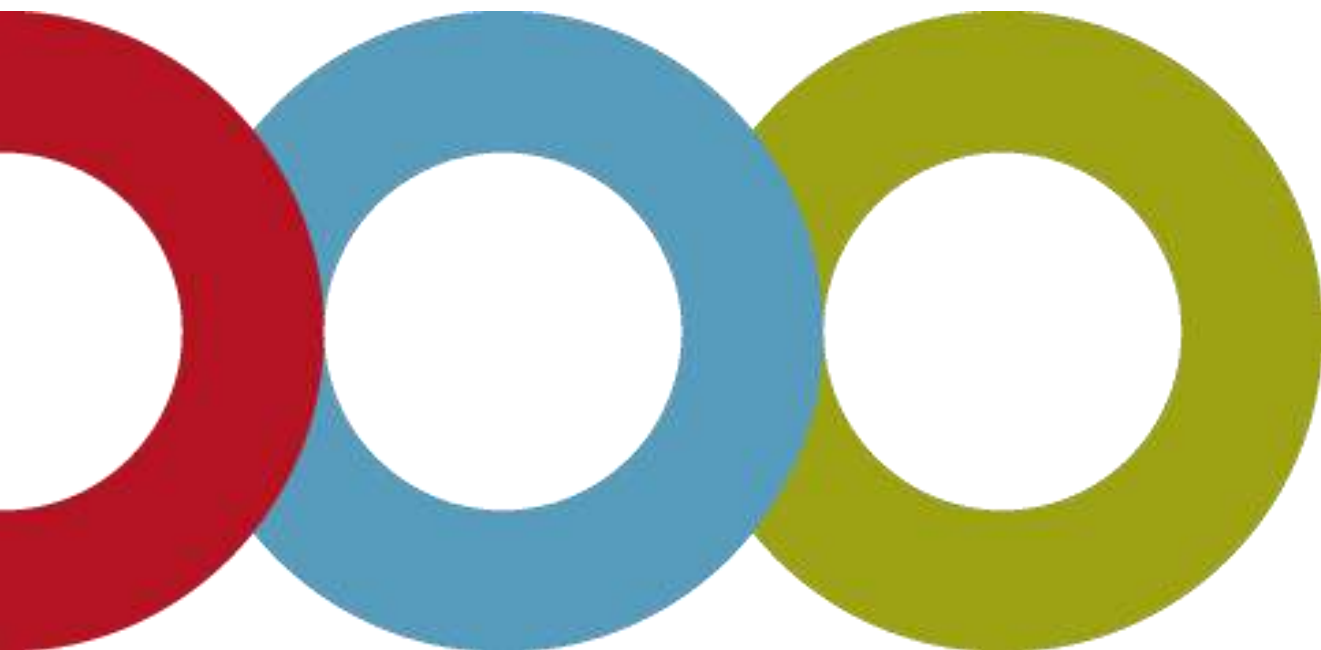
VISION ZERO

Safety.Health.Wellbeing.



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

+320 miembros
+150 países



Tres dimensiones 7 reglas de oro

- Vision Zero es un enfoque transformador de la prevención que integra tres dimensiones: **seguridad, salud y bienestar** y 7 reglas de oro en todos los niveles del trabajo.



Se basa en la creencia de que

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



Se basa en el supuesto de que

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

Enfoque Vision Zero

Aproximaciones tradicionales de SST	Vision Zero
SST como estrategia de control	SST como estrategia de compromiso
SST direccionada por metas	SST gestionada como proceso
Prevención de accidentes y enfermedades	Creación de entornos sanos y seguros
Estructurada en programas de SST	SST parte integral del negocio
Fundamentada en la administración de SST	Fundamentada desde el liderazgo en SST
La responsabilidad es sólo del área de SST	La responsabilidad de SST es de todos
Referenciado en lesiones y enfermedades	Referenciado en indicadores proactivos
Los trabajadores son parte del problema	Los trabajadores contribuyen a las soluciones
Los incidentes son fallas individuales	Los incidentes son oportunidades de aprendizaje
La SST como sistemas de gestión	La SST como cultura y aprendizaje



VISION ZERO

Safety.Health.Wellbeing.

Califique las reglas de oro

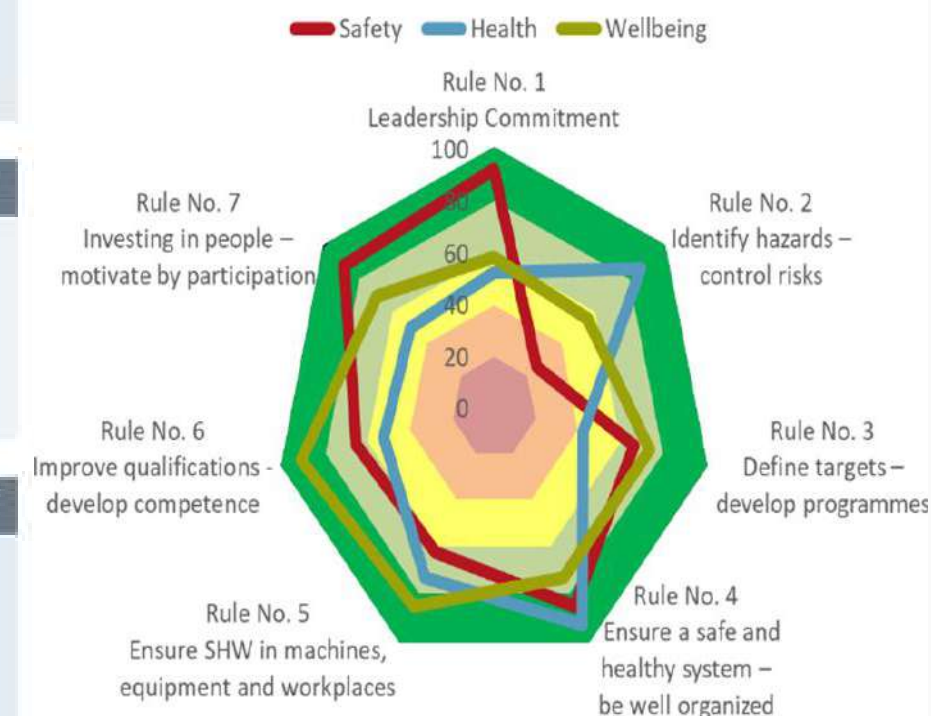
- **VERDE:** Totalmente aplicada
- **AMARILLO:** Mejora posible
- **ROJO:** Acción necesaria

1 Hago demostraciones de seguridad y salud, establezco las normas y sirvo de modelo para mis empleados y directores.	Valoración individual	Valoración global
Soy responsable de la seguridad y la salud de mis empleados. Soy consciente de ello y acepto esta responsabilidad.	○ ○ ○	○
He establecido y comunicado los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo (Declaración de la misión, principios).	○ ○ ○	○
La seguridad y la salud son prioritarias para mí. En caso de duda digo "alto".	○ ○ ○	○
El primer punto en el orden del día de todas las reuniones de mi empresa es siempre la seguridad y la salud.	○ ○ ○	○
Soy consciente de que sirvo de modelo. Sigo las reglas y uso equipos de protección personal. Cuando veo acciones peligrosas, intervengo inmediatamente y hablo con la persona en cuestión.	○ ○ ○	○
Asisto a sesiones de formación sobre seguridad y salud en el trabajo para directivos y obtengo información actualizada.	○ ○ ○	○

2 Todos en mi empresa conocen la importancia de la seguridad y la salud y se habla de ello abiertamente.	Valoración individual	Valoración global
Tenemos reglas claras para trabajar de modo seguro.	○ ○ ○	○
Me aseguro de que todos los empleados conozcan las reglas.	○ ○ ○	○
Hablo sobre cuestiones de seguridad y salud con mis empleados.	○ ○ ○	○
Mis empleados siempre saben quien es el responsable.	○ ○ ○	○
Solicito comentarios a mis empleados para determinar si cumplo con mi función de modelo.	○ ○ ○	○

3 Actúo coherentemente y demuestro la importancia que reviste la seguridad y la salud en el trabajo para mí.	Valoración individual	Valoración global
Antes de que alguna persona asuma responsabilidades directivas en mi empresa, debe asistir a un seminario sobre liderazgo en materia de seguridad y salud en el trabajo.	○ ○ ○	○
Mis directores saben cuán importante es para mí la seguridad en el trabajo.	○ ○ ○	○
Tanto los empleados como los directores respetan las reglas.	○ ○ ○	○
Elogio las acciones correctas y actúo sistemáticamente en caso de mala conducta.	○ ○ ○	○
No tolero el desorden y la negligencia en el lugar de trabajo.	○ ○ ○	○
Resalto también la importancia de la seguridad y la salud en la empresa ante los contratistas, las empresas con las que trabajamos, los proveedores y los clientes.	○ ○ ○	○

4 Invierto en seguridad y salud en la empresa.	Valoración individual	Valoración global
Mis empleados disponen de tiempo suficiente para realizar su trabajo de modo seguro y saludable.	○ ○ ○	○
Mis empleados conocen su derecho y deber de dejar de trabajar si la actividad no puede llevarse a cabo en condiciones seguras.	○ ○ ○	○
Mis directores y yo comprobamos con regularidad que se actúa aplicando prácticas laborales seguras, por ejemplo, por medio de inspecciones de seguridad, auditorías de seguridad, auditorías comparativas y la aplicación del principio de doble control.	○ ○ ○	○
Me encargo de que se suministren medios y un presupuesto adecuados para la seguridad y salud.	○ ○ ○	○

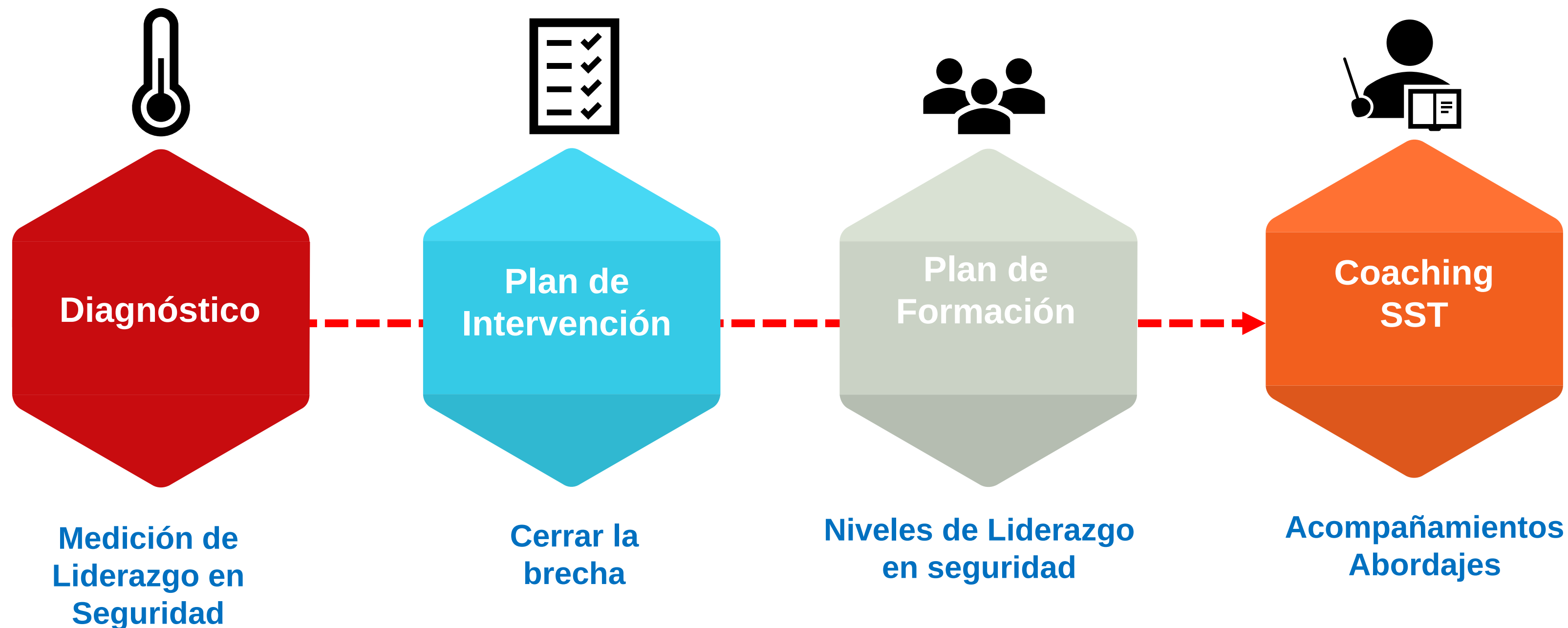




Comisiones Especiales de Prevención de la AISS



Etapas del Programa de Liderazgo Visible





VISION ZERO

Safety. Health. Wellbeing.

Launches

Vision Zero
**North America
launch,**
Bethesda, MD,
United States
10 May 2018

Vision Zero
European launch,
Düsseldorf,
Germany
17 Oct 2017

Vision Zero
Eurasian launch,
Sochi,
Russian Federation,
10 Apr 2018

Vision Zero
Asian launch,
Bangkok, Thailand,
12 Sep 2017

Vision Zero
**Latin America
launch,**
Cartagena de Indias,
Colombia
19 Sep 2018

Vision Zero
Africa launch,
Abidjan,
Côte d'Ivoire
26 Apr 2018

Vision Zero
Global launch
The 2017 World
Congress on Safety
and Health at Work,
Marina Bay Sands,
Singapore,
04 Sep 2017



Lanzamiento en Singapur en el XXI Congreso Mundial de SST de OIT, Sep 2017





Aquí inicio

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

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



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

Guías Vision Zero



@CESAR HERRERA SST

@ASONAP HSE

Vision Zero sitio web y recursos www.visionzero.global

VISION ZERO

Seguridad. Salud. Bienestar.

Vision Zero se basa en la convicción de que todos los accidentes, las enfermedades y los daños relacionados con el trabajo pueden evitarse, así como en el compromiso de las empresas y los socios que participan en la estrategia Vision Zero de promover los tres valores fundamentales de esta campaña, a saber, la seguridad, la salud y el bienestar. La flexibilidad es una característica importante del enfoque Vision Zero. Se puede dar prioridad a la salud, la seguridad o el bienestar, dependiendo de qué aspecto se considere más pertinente. Gracias a esta flexibilidad, Vision Zero es beneficiosa para todos, tanto para los gobiernos como para las organizaciones de seguridad y salud de cualquier región del mundo, así como para las empresas de cualquier tamaño o sector de actividad. La hoja de ruta para poner en marcha la estrategia Vision Zero abarca siete reglas de oro basadas en conceptos de gestión eficaces y prácticos.

Acerca de la campaña →



INVOLÚCRESE →

[Aviso legal](#) [Contacto](#)

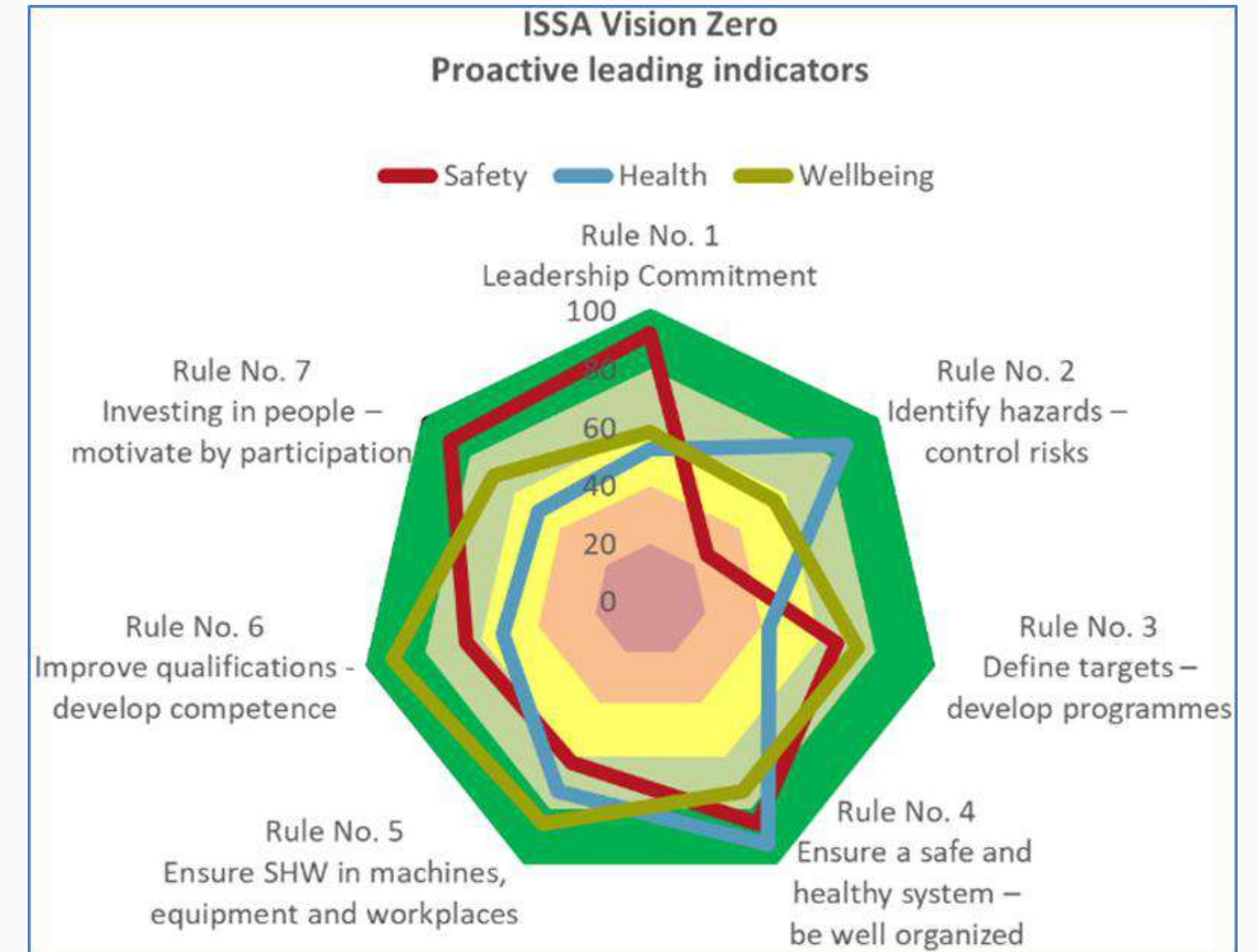


developed by





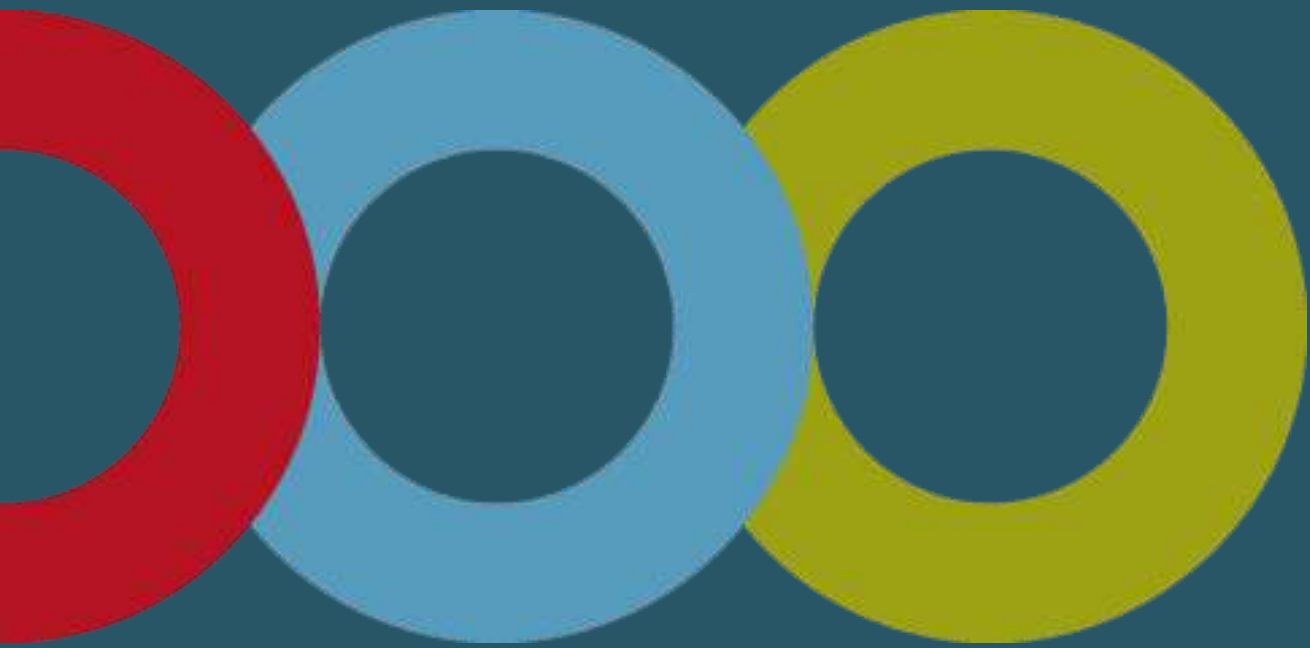
Proactive Leading Indicators



Available for download @
www.visionzero.global



@CESAR HERRERA SST
 @ASONAP HSE



VISION ZERO



VÍDEOS

- Recursos
- Guías
- ¡Únase a nosotros!
- Personas detrás de Vision Zero

Regla de oro 4 – Garantizar un sistema seguro y saludable



Aviso legal

Contacto



developed by

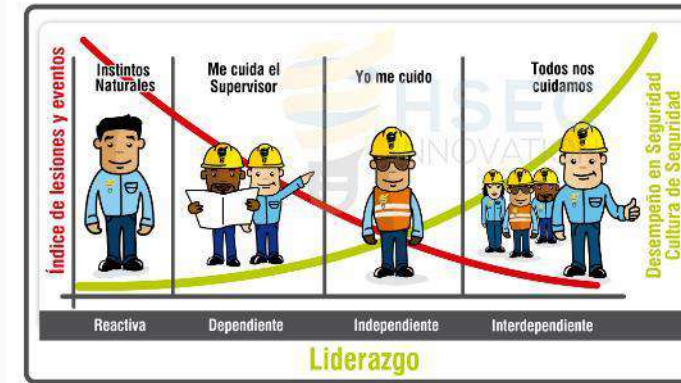


VISION ZERO

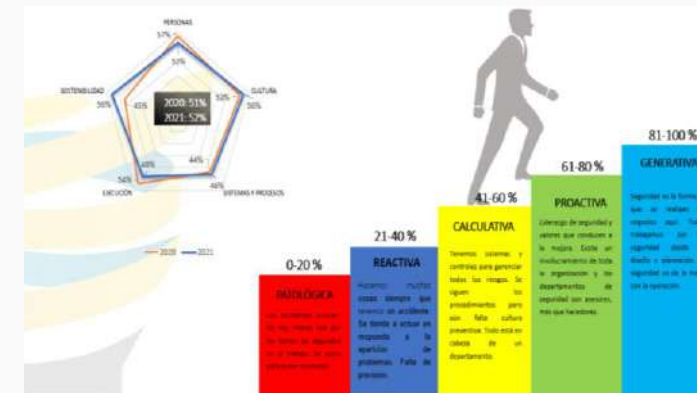
Safety.Health.Wellbeing.



Modelos de Cultura de Seguridad



Bradley (1985)



Parker, Laurie, Hudson (2006)



NOSAQC 50 - Pete Kines et al (2011)



Forge Woks (2022)

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



@CESAR HERRERA SST
@ASONAP HSE

Comisión Vision Zero de la AISS. México. 7 Nov 2024.



1.231 PARTICIPANTES EN EL X CONGRESO 2024

II RENOVACIÓN DE LAS 7 REGLAS DE ORO VISION ZERO

Cartagena, Colombia 1 y 2 de Mayo 2024



1.231 PARTICIPANTES EN EL X CONGRESO 2024

II RENOVACIÓN DE LAS 7 REGLAS DE ORO VISION ZERO

Cartagena, Colombia 1 y 2 de Mayo 2024



786 PARTICIPANTES EN EL IX CONGRESO 2023

II RENOVACIÓN DE LAS 7 REGLAS DE ORO VISION ZERO

Montería, Colombia 27 y 28 Sep 2023



CONGRESO INTERNACIONAL
DE INNOVACIÓN EN SST

V CONVENCIÓN DE
LÍDERES PARA
LÍDERES

V CONVENCIÓN DE
LÍDERES PARA
LÍDERES

V CONVENCIÓN DE
LÍDERES PARA
LÍDERES

234 PARTICIPANTES EN LA V CONVENCIÓN DE LÍDERES
IV DÍA VISION ZERO

Cartagena, Colombia 27 y 28 de Mayo 2023



266 PARTICIPANTES DE LA VII CONVENCIÓN DE LÍDERES
VI DÍA VISION ZERO

Barranquilla, Colombia 5 y 6 Sep 2024

I BUENAS PRÁCTICAS DE VISION ZERO

Barranquilla, Colombia 5 y 6 Sep 2024

VISION ZERO

Safety Health Wellbeing



issa

www.issa.org





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



ASONAP HSE lidera la Estrategia Vision Zero en America Latina

Colombia

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

México

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

República Dominicana

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

Panamá

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

Perú

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

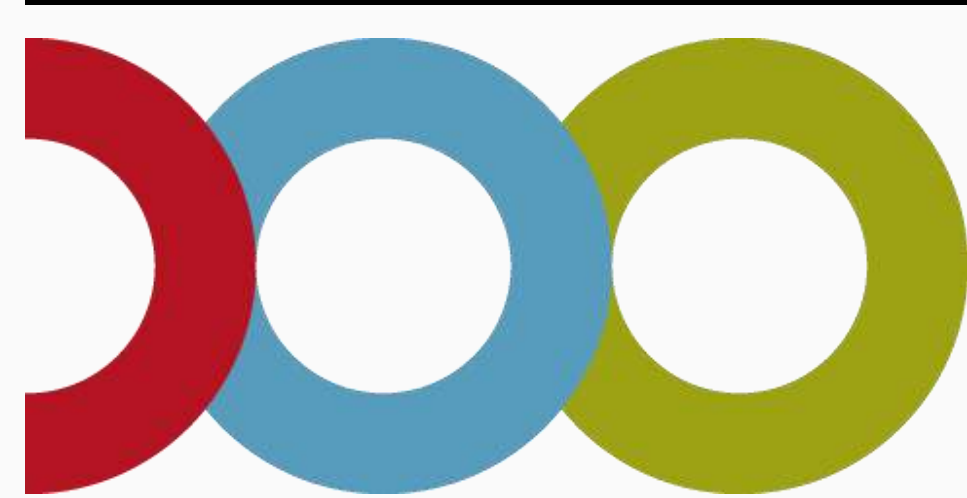


PREMIO VISION ZERO

Recibimos el Premio Vision Zero en el marco del Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Sydney, Australia, en noviembre de 2023.

<https://visionzero.global/vision-zero-takes-centre-stage-world-congress>

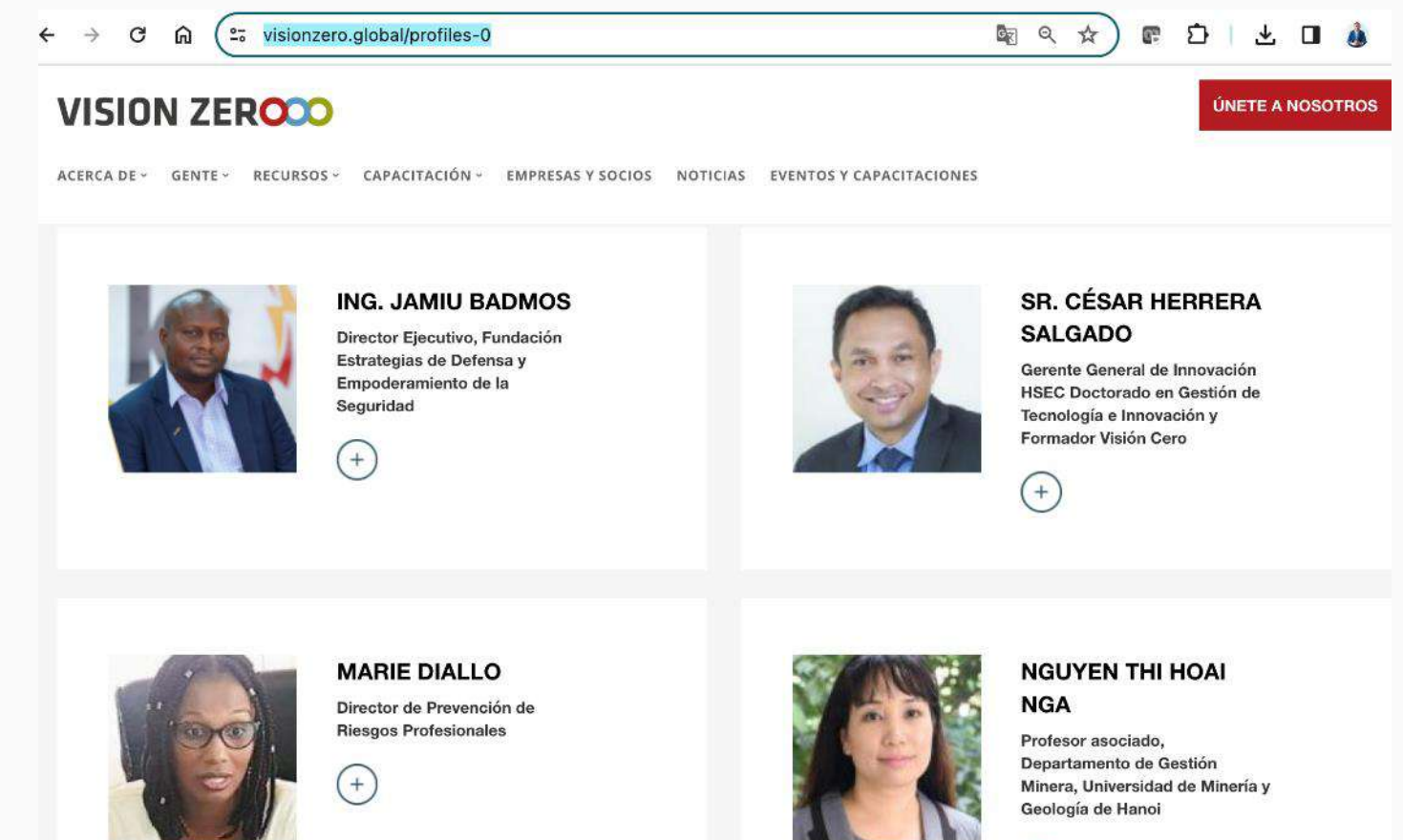
<https://safety2023sydney.com/es/programme/issa-vision-zero-awards-commitment-impact>



PERFIL GLOBAL VISION ZERO

Somos Perfil Global de Vision Zero. Único Colombiano y Latinoamericano en ser parte de los 18 perfiles Globales de Vision Zero

<https://visionzero.global/profiles-0>





CONGRESO INTERNACIONAL DE INNOVACIÓN EN SST

SOCIEDAD 5.0, FUTURO Y TENDENCIAS



CARTAGENA

29 Y 30 MAYO 2025



+57 300 269 26 41

www.asonaphse.org



@ASONAPHSE



ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:



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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



Positiva Prevención



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

BOGOTÁ MÁS POSITIVA

El cuidado de sí suma a TU VIDA



Experto Líder: Andres Guzman

Perfil Profesional:

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

Instagram **@andresguzmanceo**



svauditor@outlook.com



+(57) 3186424278



Lanzamiento – Formación especializada en diseño e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial

Herramienta Plan Estratégico de Seguridad Vial - PESV



ITINERARIO

1. **Saludo de bienvenida:** (Representante de sucursal ARL POSITIVA)
2. **Presentación general:** (Andrés Guzmán y Participantes)
3. **Conferencia:** “SOLUCIONES A LAS PROBLEMÁTICAS, NECESIDADES Y RECURSOS TÉCNICOS EN PESV” (Andrés Guzmán)
4. **Desayuno e integración empresarial:** (Todos los participantes)
5. **Presentación portafolio Comunidad de seguridad vial EDUCA:** (Andrés Guzmán)
6. **Presentación proyecto Herramienta “Proyecto PESV EDUCA”:** (Andrés Guzmán)
7. **Propuesta de trabajo PESV 2025:** (Andrés Guzmán)
8. **Sección de pregúntale al Experto:** (Andrés Guzmán y todos los participantes)
9. **Cierre del evento:** (Andrés Guzmán y Representante de la sucursal ARL POSITIVA)

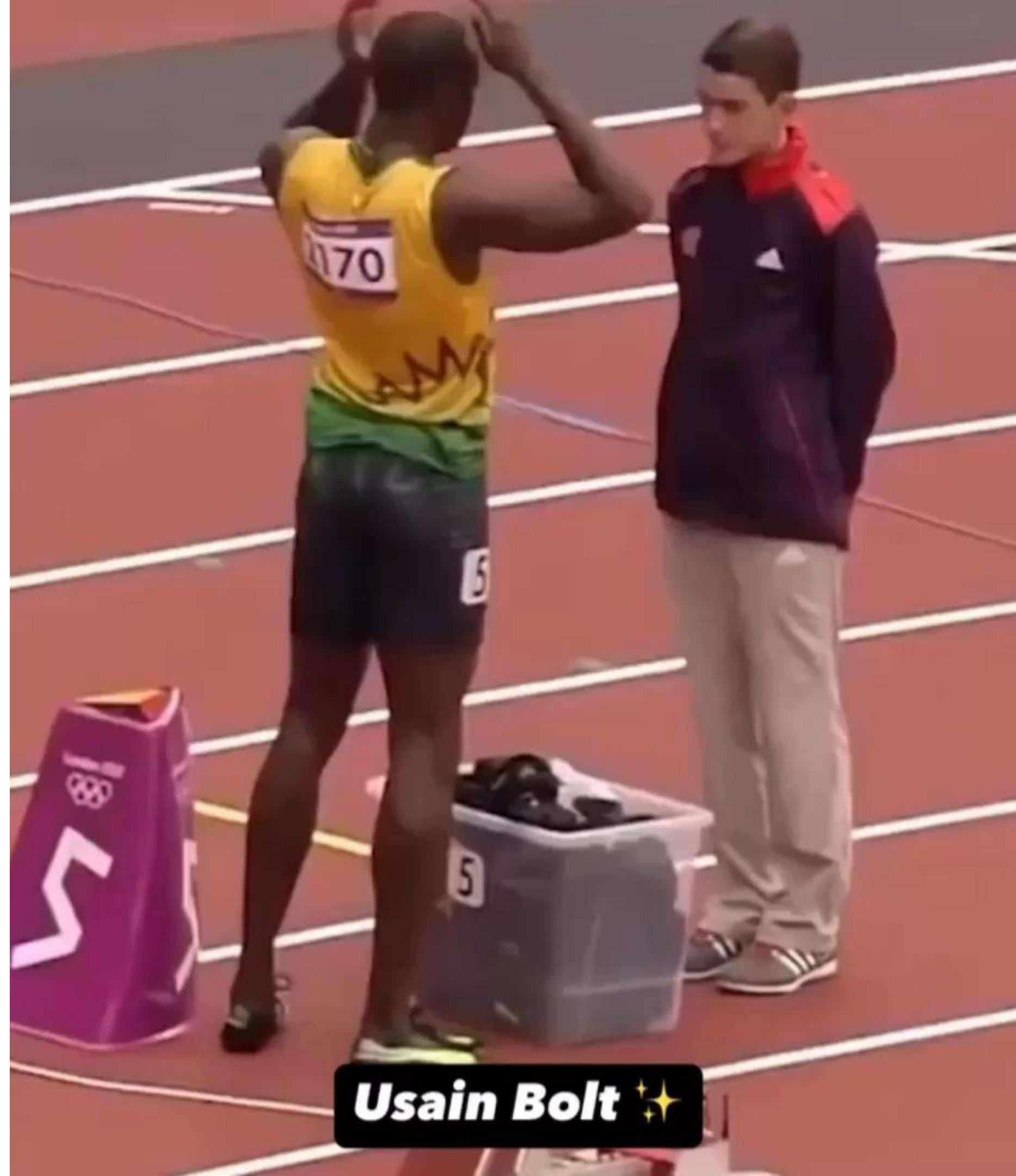


BIENVENIDOS

*“El **CARISMA** es una herramienta poderosa que te hace mas grande.”*

Anónimo





Usain Bolt ✨

Conferencia

“Formación Especializada en PESV”



Portafolio integral

Soluciones técnicas Comunidad de Seguridad Vial EDUCA



Portafolio integral

Soluciones técnicas en gestión de la seguridad vial

Comunidad Nacional de Conocimiento en
gestión de la Seguridad Vial

Tabla de contenido



01

Componente educativo

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



02

Componente comunicativo

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



03

Soluciones técnicas en SST

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

Portafolio Integral POSITIVA educa
Comunidad de Gestión de la Seguridad Vial - PESV

RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES SV-PESV A LA PROBLEMÁTICA ACTUAL IDENTIFICADA



PROBLEMÁTICAS Y DESAFÍOS EN SV-PESV

Problemática

1

Las cifras



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

Víctimas por Actor Vial

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

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



SOLUCIÓN 1: Las Cifras

Aprender a vivir con lo
incontrolable

Adaptarnos

Nuevas formas de
intervención

Profesionales afines
(temática)*



PROBLEMÁTICAS Y DESAFÍOS EN SV-PESV

Problemática

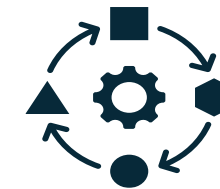
2

El

estancamiento



104 Empresas auditadas (2024)



75% Diseño e implementación PESV

10 al 40%



4% Diseño e implementación PESV

95% ↑





SOLUCION 2: El Estancamiento

Avanzar

No esperar más

No más preguntas a las mismas
respuestas

Hacer más dinámico el PESV



PROBLEMÁTICAS Y DESAFÍOS

Problemática 3 Cobertura



Herramienta

Proyecto EDUCA PESV

Más de 200 páginas de recursos de PESV



Estructura del PESV





Introducción

Sabemos y entendemos que diseñar e implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV a veces puede parecer un poco incomprendido y tal vez difícil de hacer...

Sin embargo y en un alto compromiso por aportar a la mejora continua y el estricto cumplimiento normativo que tienen las organizaciones colombianas...

Hemos desarrollado una herramienta práctica, sencilla y a la vez eficaz para que sea un faro para la organización, en dichas herramientas encontraras:



¡Atención!

Recordemos que...

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



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

Pasos PESV

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

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

KITS

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

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



PROTOCOLOS

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

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


POSITIVA
 COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0


educa

Plan Estratégico de Seguridad Vial

PASO 06

Caracterización, Evaluación y Control de Riesgos






 Positiva Prevención


POSITIVA
 COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0


educa

PROTOCOLO DE AUDITORÍA

Y VERIFICACIÓN DEL PESV






 Positiva Prevención


POSITIVA
 COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0


educa

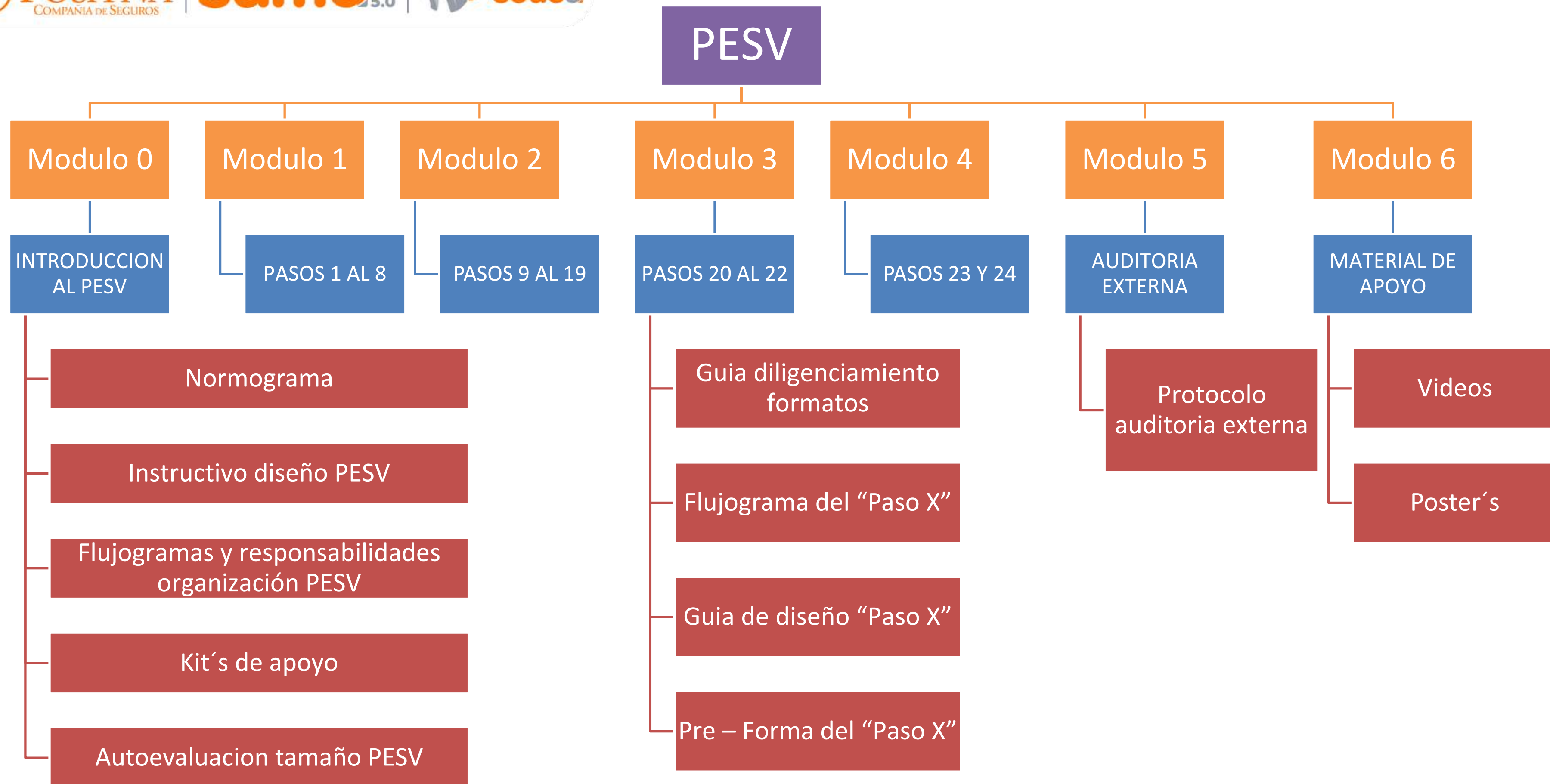
KIT por una movilidad más segura

Responsable del SG-SST



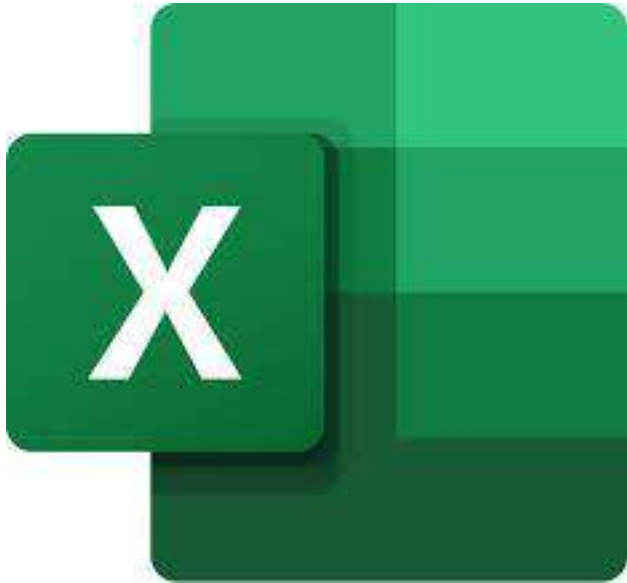



 Positiva Prevención



MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)							
No. Debes de Cumple		1		No. Debes de No Cumple		0	
No. Debes de Cumple Parcial		0		No. Debes de No Aplica		0	
Indicador de Cumplimiento:		2%					
ESTADO DE CUMPLIMIENTO (Cumple, Parcial, No Cumple, No Aplica)	REQUISITOS						
	TIPO	NUMERO	AÑO	ENTE EMISOR	ALCANCE	ARTÍCULOS DE APLICACIÓN DIRECTA	ARTÍCULOS ESPECÍFICOS
	Ley	9	1979	Congreso de la República	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias	Artículo 122.Elementos de protección personal Artículo 123. Artículo 124.	Artículo 122". Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal para el trabajo. Artículo 123". Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad. Artículo 124". El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la dotación, uso y la conservación de los equipos de protección personal.
Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Artículo 170. Artículo 171. Artículo 172. Artículo 173. Artículo 174. Artículo 175.	ARTÍCULO 170. En todos los establecimientos de trabajo se suministrará a los trabajadores ropa de trabajo adecuada según los riesgos a que estén expuestos, y de acuerdo a la naturaleza del trabajo que se realice. ARTÍCULO 171. Las prendas de vestir sueltas, desgarradas o rotas, corbatas, cadenas de laveros, o pulseras de relojes, etc., no se usarán en proximidades a los elementos en movimiento de las máquinas. ARTÍCULO 172. Cuando las operaciones y/o procesos encierran un peligro de explosión o incendio, se prohibirá, durante las horas de trabajo, el uso de celofán u otros materiales inflamables. ARTÍCULO 173. Se deberán usar de preferencia camisas con mangas cortas. No se deberán llevar en los bolsillos de las prendas de vestir objetos que puedan causar lesiones. ARTÍCULO 174. Las personas expuestas a polvos inflamables, explosivos o tóxicos no usarán ropa que tenga bolsillos, bocamangas o partes vueltas hacia arriba que puedan recoger dichos polvos. ARTÍCULO 175. Se prohibirá a las mujeres el uso de calzado de tacones altos en los pisos de los establecimientos industriales, públicos o privados, excepto en casos de fuerza mayor, tales como: tropezones, resbalones, etc.	

Herramientas editables





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



Escuela de formación especializada para auditores certificados



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

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

NIT 860.011.153-6

Certifica qué:

Diseño Educa

Identificado(a) con documento de identidad No idnumber

Participó y aprobó la herramienta integral:

Kit: Plan Estratégico de Seguridad Vial PESV

Con una intensidad horaria de setenta y dos (72) horas

Se expide la siguiente constancia el:

29 de noviembre de 2024



azrN01fH8v

Carlos Iván Heredia Ferreira
Vicepresidente de Promoción y Prevención
Positiva Compañía de Seguros S.A.



Positiva Prevención



Hacienda

Conoce el nuevo kit:

Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)

Inscríbete aquí



Propuesta de Trabajo **PESV 2025**



Inscríbete aquí



Experto Líder: Andres Guzman

Perfil Profesional:

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

Instagram **@andresguzmanceo**



svauditor@outlook.com



+(57) 3186424278



ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:



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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



Positiva Prevención



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA

Congreso Técnico en Promoción y Prevención 2024

BOGOTÁ 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

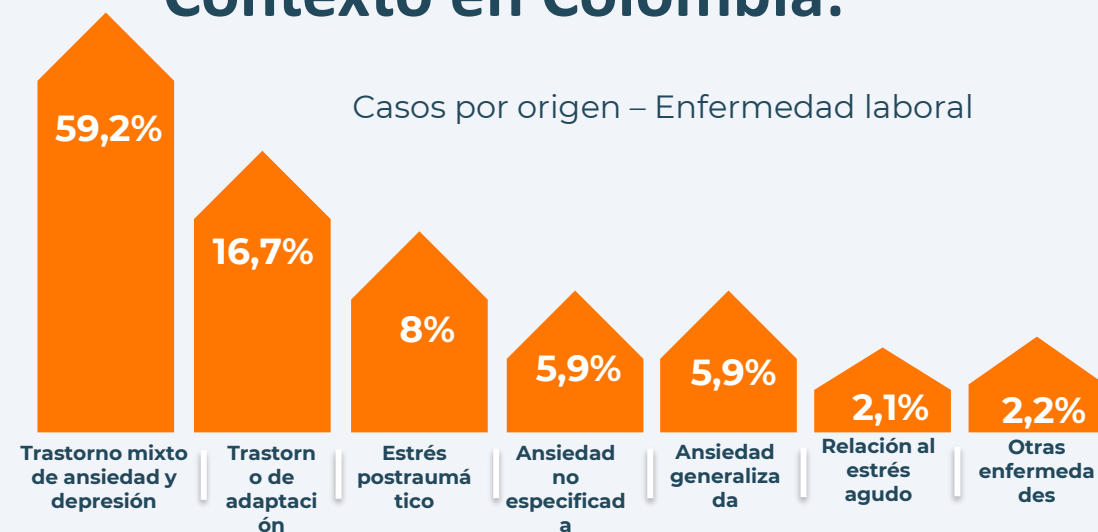
Nuevo enfoque holístico y positivo para el abordaje en la fuente, en la cultura y la gente para el fortalecimiento de las competencias organizaciones y humanas.

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:

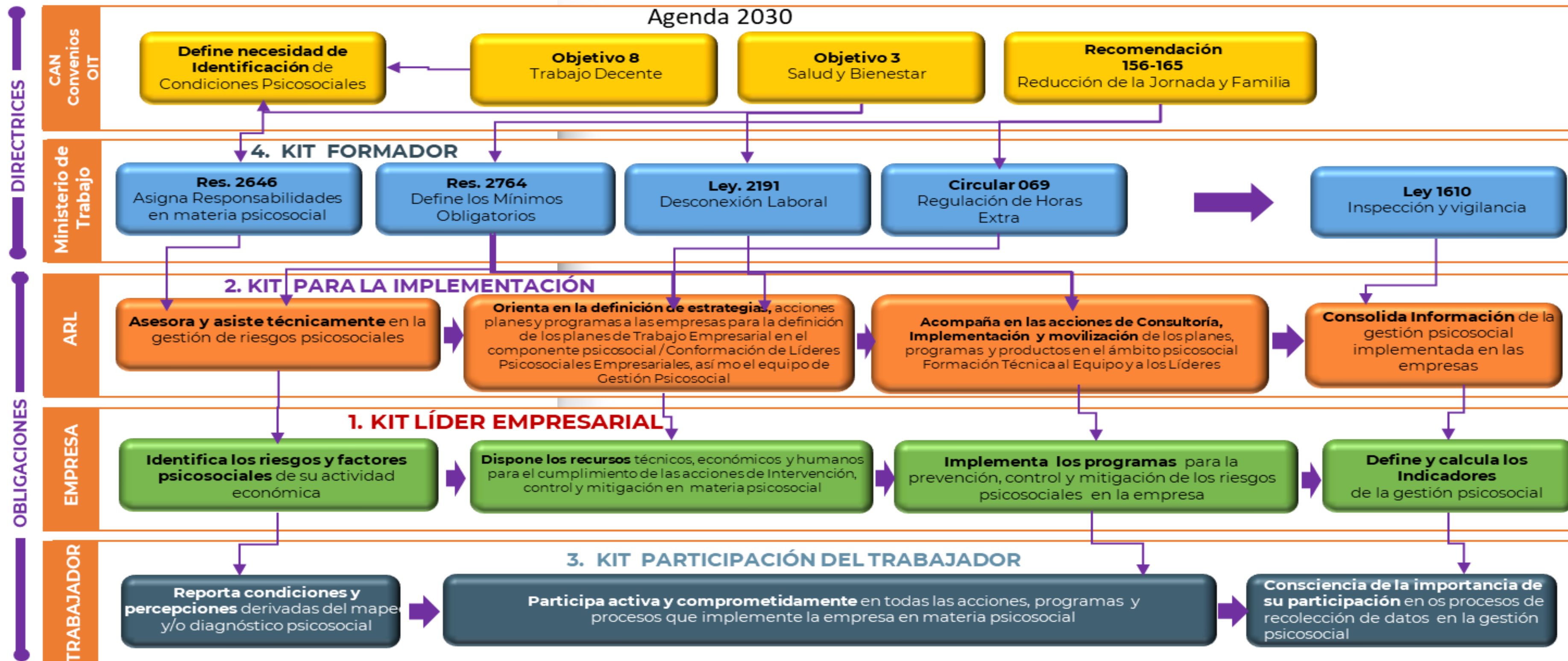
- Gestionar las poblaciones sanas y con afectación psicosocial, a través de la **optimización de desarrollos tecnológicos** que permita **atenciones inmediatas, analítica de datos, para la toma de decisiones.**

Solución técnica para el abordaje psicosocial



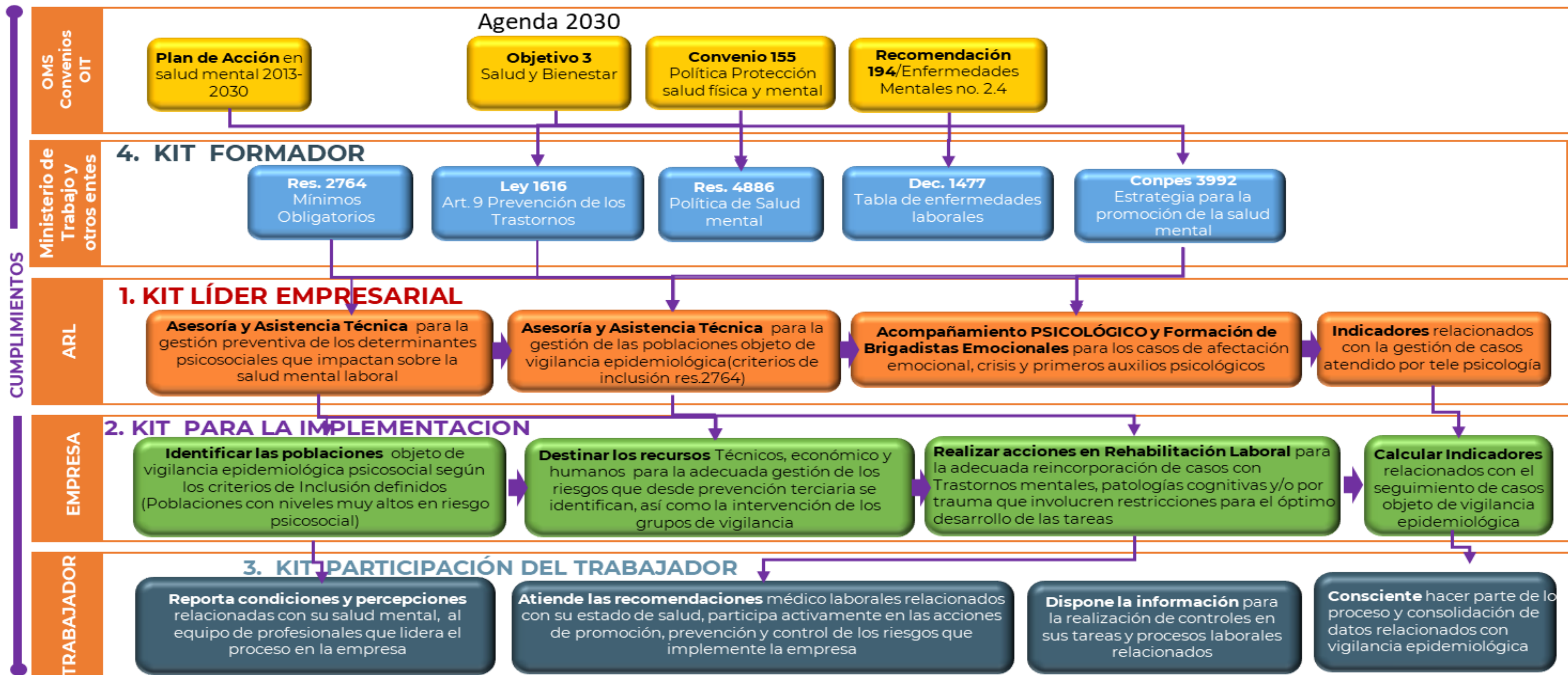
NORMATIVIDAD: HERRAMIENTAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL

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

Disminuir la frecuencia y severidad de los siniestros

Mantener y mejorar el bienestar y salud de empresas y trabajadores

Indicadores para la sostenibilidad y el éxito empresarial de la estrategia

PREVENTIVOS

Abordaje por atención primaria psicosocial a través de:

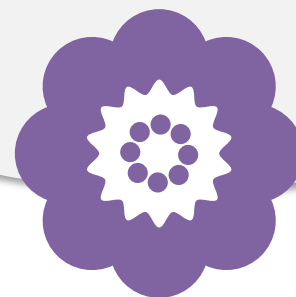
- Implementación de Acciones Organizacionales
-
- Abordaje colectivo para la generación de competencias Humanas (Poblaciones sanas)



PROACTIVOS

Co-creación de escenarios y acciones organizacionales

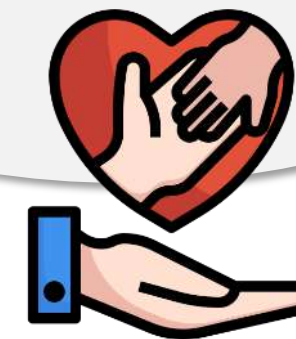
- Cambios en Políticas
- Procesos
- Procedimientos
- Generación e capacidades Técnicas empresariales



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..



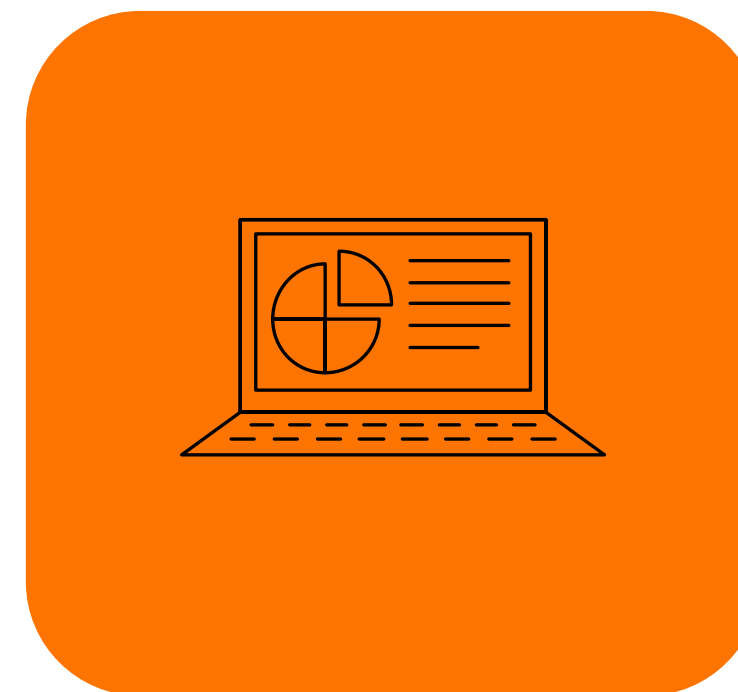
Un Modelo de Abordaje en Salud Psicosocial
POSITIVAMENTE MAS!

CÓMO..



Kits de Movilización por
Roles de Implementación

CON QUÉ..



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

2_H

Plan de Gestión del Riesgo

ISO 45003

Apoyo: Competencias para la
Gestión y toma de decisiones

Promoción y
Prevención

1_P

Análisis psicosocial
Diagnóstico nivel de
desempeño
organizacional

Atención
primaria



PSICOBBOX

Analítica y
Reportes a
la medida

Proceso 360

1 a 3 meses

MicroCICLOS de Gestión



TELE PSICOLOGÍA

Atención
secundaria

Atención Terciaria

- 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

3_v

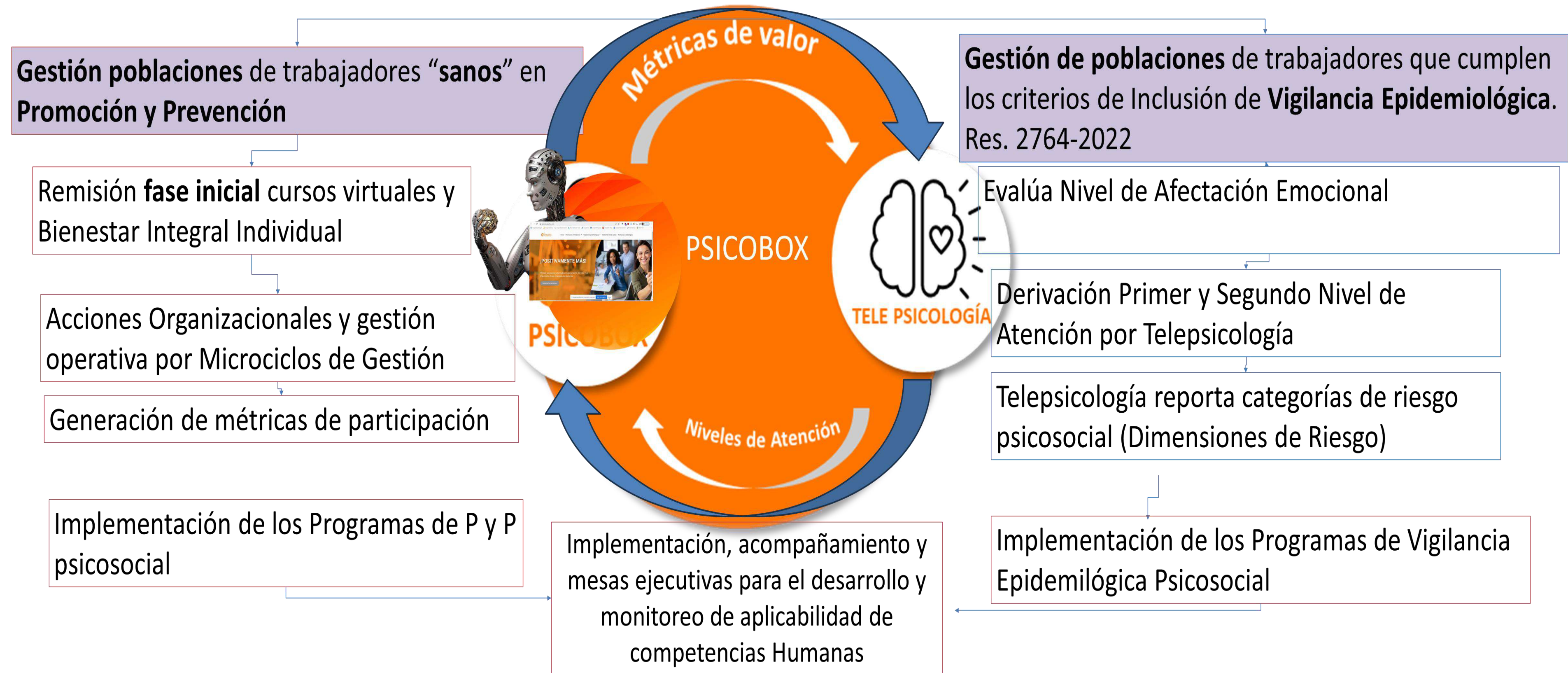
Feed back corporativo
Prospectiva y
retrospectiva en la
gestión

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

- Formación de Brigadistas
Emocionales

4_A Análisis crítico y
Mejora Continua

Vigilancia
Epidemiológica



Acciones organizacionales

Identificación de dimensiones estratégicas para fortalecer la gestión psicosocial

2_H

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

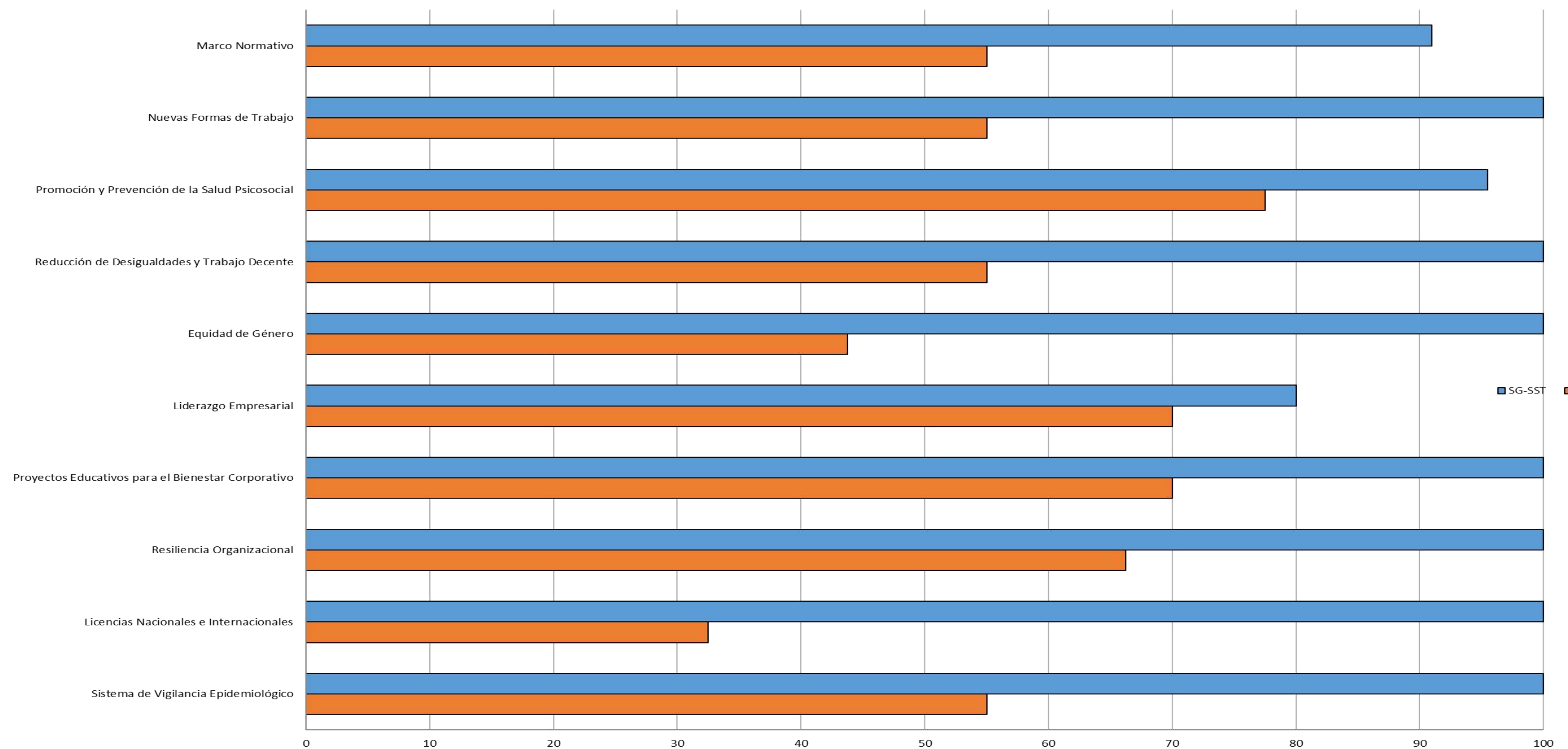
1^p

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:**

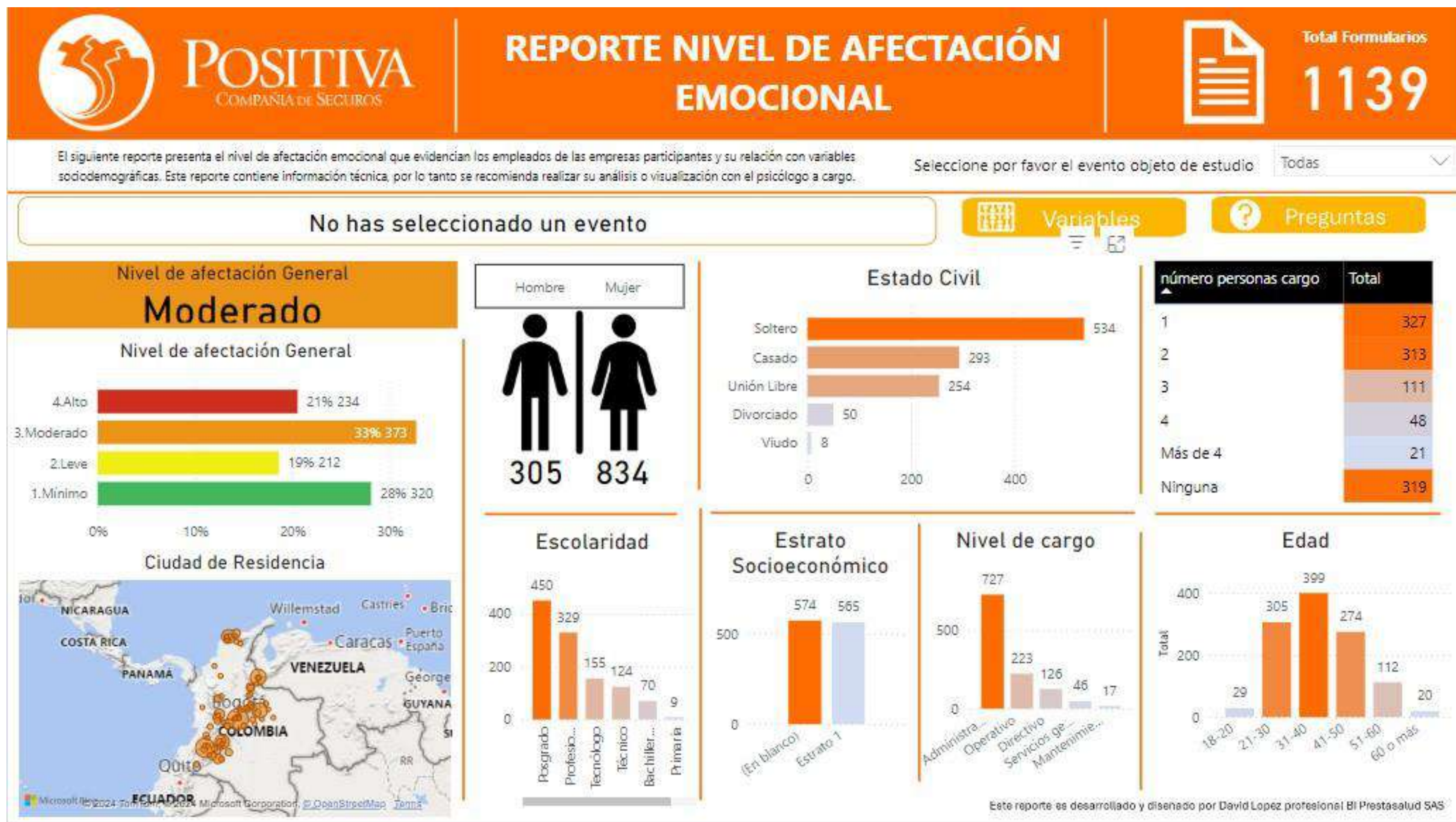
Este nivel se centra en la identificación e intervención de los riesgos psicosociales que se encuentran en niveles alto y muy alto según los resultados de la evaluación psicosocial empresarial, con el ánimo de realizar gestión temprana (Competencias Organizacionales y Competencias Humanas)

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


Ciudad de Residencia

Escolaridad

Escolaridad	Cantidad
Posgrado	450
Profesio...	329
Tecnólogo	155
Técnico	124
Bachiller...	70
Primaria	9

Estrato Socioeconómico

Estrato	Cantidad
(En blanco)	574
Estrato 1	565

Nivel de cargo

Nivel de cargo	Cantidad
Administr...	727
Operativo	223
Directivo	126
Servicios ge...	46
Mantenimie...	17

Edad

Edad	Cantidad
18-20	29
21-30	305
31-40	399
41-50	274
51-60	112
60 o más	20

Generación de capacidades Técnicas



**FORMACIÓN DE
BRIGADISTAS
EMOCIONALES**



**FORMACIÓN DE
LIDERES
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

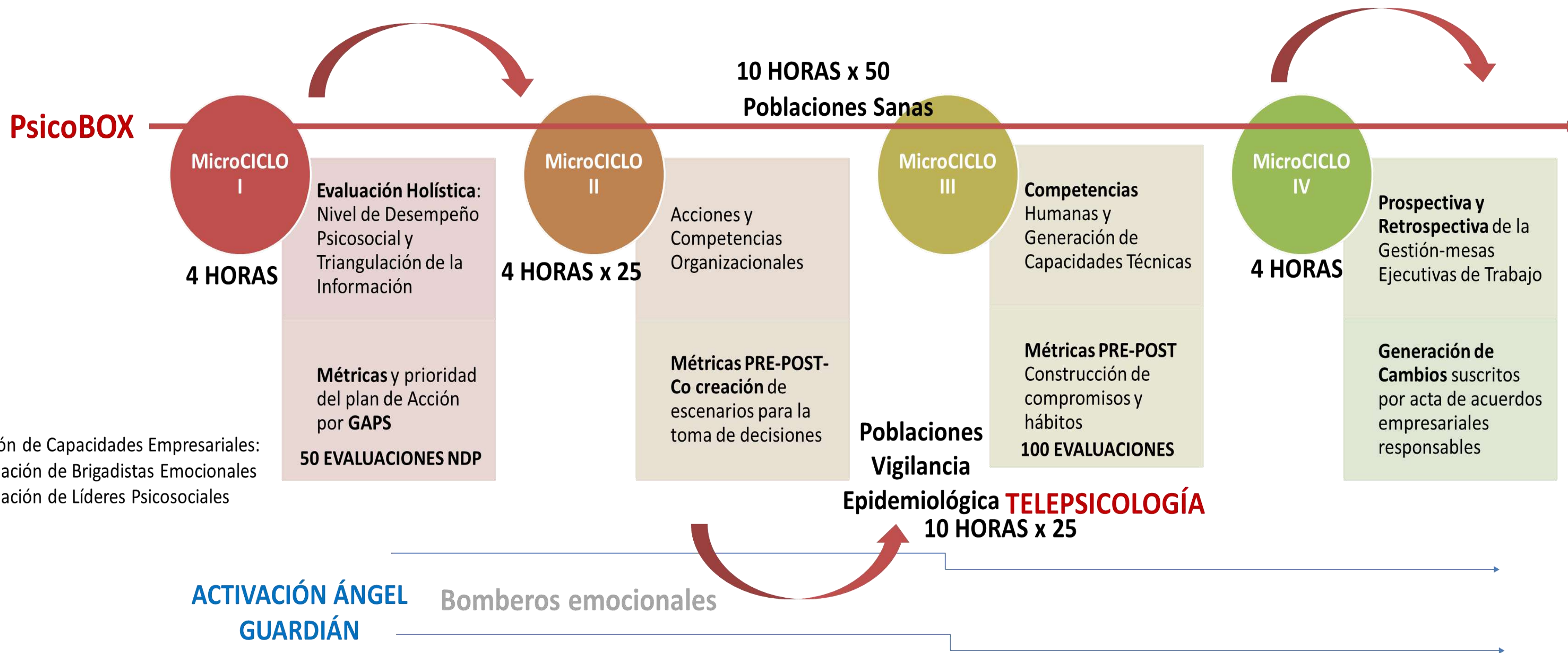
Vigilancia Epidemiológica



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



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:



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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



Positiva Prevención