Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

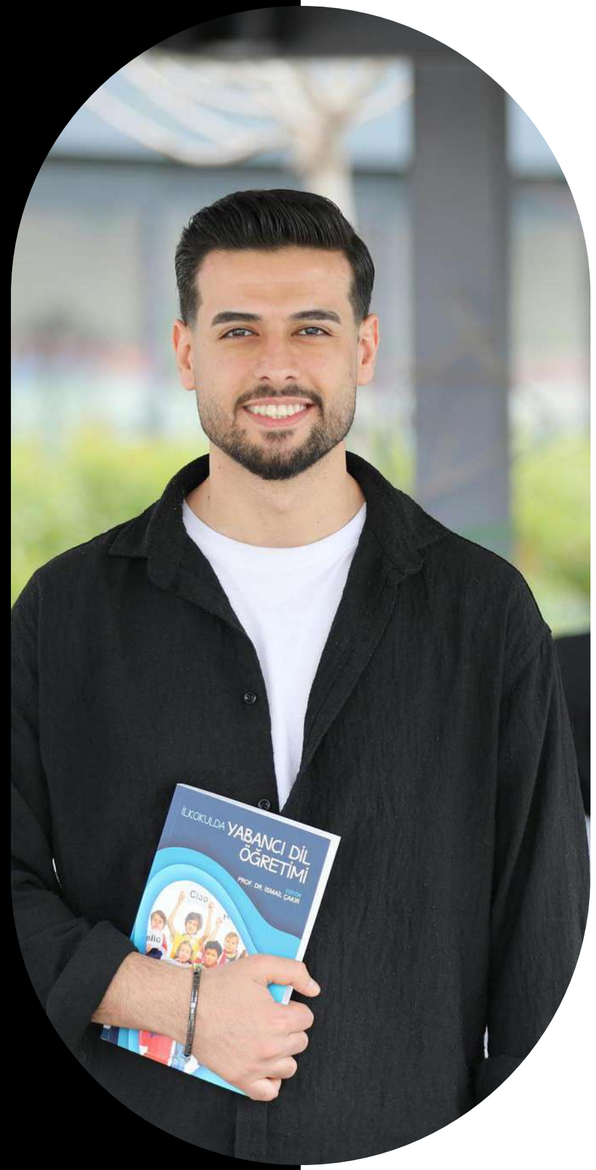
3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda



1. SST Como Eje Estratégico del TH

Objetivos

- Integrar la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como pilar estratégico de la gestión humana, al mismo nivel que el desarrollo profesional, la retención y la calidad de vida laboral

Metas

- Evolucionar de una cultura del cumplimiento obligatorio hacia una cultura transformadora que promueva el bienestar, la prevención y el Desarrollo humano.

SST Como Eje Estratégico del Talento Humano

5. DIMENSIONES CLAVES:

Objetivo Central:
Integrar la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como pilar estratégico de la gestión humana**, al mismo nivel que el desarrollo profesional, la retención y la calidad de vida laboral

1. Cultura Preventiva = Valor Institucional: Hacer de la SST un pilar cultural, no un trámite (campaña institucionales: cuidarte es tu misión, inclusión en manuales y evaluaciones)
2. Integración en Procesos de Gestión Humana: SST en cada etapa del ciclo de vida del empleado (Incluir SST en inducción, evaluación de desempeño y formación)
3. Gobernanza y Normatividad:Institucionalizar la SST con estructura y compromiso (Institucionar la SST, metas en plan de acción y MIPG, alienados con la normatividad en SST)
4. Enfoque Psicosocial y Bienestar Integral: Proteger cuerpo, mente y emociones del talento humano (evaluaciones RS+planes de intervención, protocolos contra acosos laboral, burnot, espacio de escucha psicologica)
5. Comunicación, Participación y Sostenibilidad: SST es de todos, para todos, con todos (canales de comunicación permanentes, boletines, mesas de trabajo, buzon de ideas...etc)

2. Trabajo en Red

Enfoque estratégico

- **Construcción de un marco común de buenas prácticas interinstitucionales**, donde cada institución aporte sus mejores experiencias y se acuerden estándares mínimos comunes
- **Liderazgo colaborativo y gobernanza compartida**: Establecer un comité interuniversitario de SST, para compartir y trabajar indicadores, éxitos y aprendizajes, desarrollo de herramientas
- **Comunicación estratégica y contar historias:** El arte de construir narrativas con propósitos, testimonios reales, videos
- **Indicadores clave para medir el impacto. Monitoreo con indicadores claros.**

3. Alineación de Cultura Preventiva con Inclusión, Equidad, Diversidad y Sostenibilidad en el Capital Humano Universitario

🎯 Objetivo Central:

Integrar la cultura preventiva (SST) con políticas de inclusión, equidad, diversidad y sostenibilidad para construir una gestión humana coherente, ética y transformadora.

🔷 1. Pilares Fundamentales (Base de la Integración)

- Cultura Preventiva
  - Enfoque en anticipación de riesgos físicos, psicosociales y ambientales
- Inclusión y Equidad
  - Garantizar participación justa, segura y significativa de todos los grupos
- Diversidad
  - Valorar y potenciar diferencias (género, etnia, edad, discapacidad, orientación, etc.)
- Sostenibilidad
  - Asegurar bienestar humano y ambiental a largo plazo

3. Alineación de Cultura Preventiva con Inclusión, Equidad, Diversidad y Sostenibilidad en el Capital Humano Universitario

🎯 Objetivo Central:

Integrar la cultura preventiva (SST) con políticas de inclusión, equidad, diversidad y sostenibilidad para construir una gestión humana coherente, ética y transformadora.

🔷 2. Ejes Estratégicos de Alineación

- A. Prevención con Perspectiva de Equidad
  - Protocolos SST diferenciados (ej. mujeres gestantes, personas con discapacidad)
  - Evaluaciones de riesgo con enfoque de género, edad, identidad
- B. Inclusión como Prevención de Riesgos Psicosociales
  - Capacitación en sesgos inconscientes + canales seguros de denuncia
  - Comités de Bienestar Diverso (participación de grupos históricamente excluidos)
- C. Sostenibilidad Humana y Ambiental Integrada
  - Programas de movilidad sostenible → prevención de riesgos viales + huella de carbono
  - Espacios verdes y pausas activas → salud mental + conexión con ODS ambientales

3. Alineación de Cultura Preventiva con Inclusión, Equidad, Diversidad y Sostenibilidad en el Capital Humano Universitario

🎯 Objetivo Central:

Integrar la cultura preventiva (SST) con políticas de inclusión, equidad, diversidad y sostenibilidad para construir una gestión humana coherente, ética y transformadora.

🔷 4. Ejemplo Aplicable: Red Interuniversitaria

└── Iniciativa: “Red Preventiva Diversa y Sostenible (RPDS)”
  ├── Marco común de buenas prácticas integradas
  ├── Intercambio trimestral de experiencias y métricas
  ├── “Sello de Gestión Humana Sostenible e Inclusiva”
  └── Visibilidad en portales de empleo → fortalece marca empleadora colectiva

🔷 5. Indicadores Clave de Impacto (KPIs)

  ├── 📉 Reducción del 30% en incidentes de discriminación/acoso en 18 meses
  ├── 📈 Incremento del 40% en participación de grupos vulnerables en programas de bienestar
  ├── 💯 100% de protocolos preventivos validados por Comité de Diversidad
  └── 😊 90% de colaboradores perciben que “la universidad cuida su salud, identidad y propósito”

3. Alineación de Cultura Preventiva con Inclusión, Equidad, Diversidad y Sostenibilidad en el Capital Humano Universitario

🎯 Objetivo Central:

Integrar la cultura preventiva (SST) con políticas de inclusión, equidad, diversidad y sostenibilidad para construir una gestión humana coherente, ética y transformadora.

🔷 3. Mecanismos de Implementación

- Mapas de Riesgos con Enfoque DEI
  - Identificación de riesgos por grupo poblacional
- Indicadores Cruzados SST + DEI
  - Ej: % denuncias resueltas + % diversidad en comités de bienestar
- Planes de Desarrollo con Sello Sostenible
  - Reconocimiento a proyectos con triple impacto (humano, social, ambiental)
- Alianzas Interáreas
  - Co-creación con oficinas de diversidad, sostenibilidad y bienestar universitario

✅ Objetivo: Medir cómo la seguridad y salud en el trabajo impulsa la generación de conocimiento y el crecimiento del talento humano.

4. Inversión y retorno

🔹 1. Cultura Preventiva
📌 Indicador: % de trabajadores que reportan riesgos o proponen mejoras
🎯 Impacto integrado: Fomenta aprendizaje colectivo y liderazgo situacional

🔹 2. Capacitación en SST
📌 Indicador: Horas/persona/año en formación preventiva
🎯 Impacto integrado: Convierte experiencia en protocolos y certifica competencias

3. Comunicación y Retroalimentación
📌 Indicador: % de sugerencias implementadas / canales activos de reporte
🎯 Impacto integrado: Genera sistemas de lecciones aprendidas y empodera al talento

4. Inversión y retorno

4. Bienestar Integral
📌 Indicador: Índice de satisfacción laboral y ausentismo por estrés
🎯 Impacto integrado: Mejora disposición para colaborar, aprender y compartir conocimiento

🔹 5. Liderazgo Preventivo
📌 Indicador: % de líderes evaluados positivamente en gestión de SST
🎯 Impacto integrado: Facilita mentoría, transferencia de conocimiento y equipos autogestionados

🔹 6. Innovación en SST
📌 Indicador: Proyectos de mejora o ideas implementadas por trabajadores
🎯 Impacto integrado: Convierte al talento en fuente de innovación y conocimiento aplicado

🔹 7. Retención y Clima Laboral
📌 Indicador: Tasa de rotación voluntaria + resultados de clima relacionados con SST
🎯 Impacto integrado: Mantiene el capital intelectual y fortalece la memoria organizacional

5. Decisiones estratégicas

🎯 Un reto preventivo real de la universidad (ej: manejo de residuos químicos, ergonomía, prevención de acoso en espacios académicos)

🔍 EJEMPLO DE INNOVACIÓN EN SST PARA UNIVERSIDADES

PRÁCTICO: “RUTA PREVENTIVA: LABORATORIOS SEGUROS”
🎓 Dirigido a:
Estudiantes y docentes de ciencias, ingenierías, salud + personal de apoyo técnico.

📚 Aprendizaje organizacional:
Microcurso: “Identificación de riesgos químicos y biológicos en laboratorios universitarios (Norma Técnica Colombiana NTC 4117)”
Video testimonial: “Cómo un accidente en el laboratorio cambió nuestras prácticas” (grabado por estudiantes de semestres avanzados)

📚 Gestión del conocimiento:
Repositorio colaborativo: “Banco de Buenas Prácticas en Laboratorios” — donde cada grupo sube su checklist de apertura/cierre seguro
Sistema de alertas: “Reporta un riesgo en tu laboratorio y gana puntos para tu facultad”

🌱 Desarrollo de competencias:
Proyecto final: Diseñar un “Protocolo Preventivo para tu Laboratorio” validado por el Comité de SST
Certificación: “Agente Preventivo en Espacios de Alta Complejidad” — con reconocimiento en hoja de vida académica y curricular

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Manuela Beltrán | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico:

Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Formación de Formadores en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

El Rol Estratégico del Formador en SST.

Fina Granados Muñoz
Maestra. Ciencias Sociales
Licenciada en Historia
Licenciada en Psicopedagogía. Psicopedagogía Terapéutica
Magister en SST – Tecnico Superior PRL: ST; HI y Erg y Psicop

Transmitir conocimiento para salvar vidas

CONSEJO GENERAL DE RELACIONES INDUSTRIALES Y CIENCIAS DEL TRABAJO

#AGENDA2030

CÁTEDRA UNIVERSITARIA IDUE udima OBJETIVO 2030

Universidad unab

CátedraSST

CÁTEDRA ANDINA INTERNACIONAL

Fundación Rafael Ruiz Calatrava

PESI

PLATAFORMA TECNOLÓGICA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

DEFINICIÓN

La Didáctica de la Prevención tiene por objeto facilitar con normas la interiorización de la cultura preventiva y modelos seguros de comportamiento sancionados positivamente por la comunidad o grupo.

¿Por qué hay que crear una didáctica de la prevención?

Necesidad de dotar a la enseñanza de la prevención de unos fundamentos didácticos, **NO HAY RECETAS MÁGICAS**, pero si debe haber:

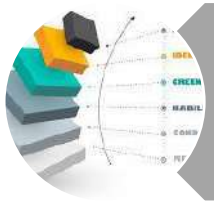
- **una organización sistemática del trabajo** que permita la creación de modelos de actuación docente
- y nos facilite la elaboración de un **plan de formación que sea eficaz y rentable**, que abarque todos los niveles de la empresa y que redunde en beneficio de ésta y de sus trabajadores

¿Por qué hay que mantener un proceso continuo de formación?

El mundo laboral está en un proceso de cambio permanente, cambian las maquinas, cambian los puestos de trabajo, se introducen nuevas tecnologías. CAMBIAN LOS RIESGOS. Por todo ello la formación en prevención de riesgos debe ser PERMANENTE a lo largo de toda la vida laboral.

Pilares de una Formación Efectiva en SST

1. CONOCIMIENTO Sólido: Dominio de la normativa, riesgos específicos, procedimientos seguros, uso de EPIs. **¡Actualízate siempre!**



2. PEDAGOGÍA Aplicada: Adaptar el mensaje a la audiencia (nivel, experiencia, lenguaje). Didáctica de la prevención: Objetivos claros y medibles.

3. COMUNICACIÓN Clara y Motivadora: Lenguaje accesible, evitar tecnicismos innecesarios, entusiasmo, escucha activa.

4. PRÁCTICA Relevante: Ejemplos reales, casos prácticos, simulaciones (aunque sean básicas), demostraciones.

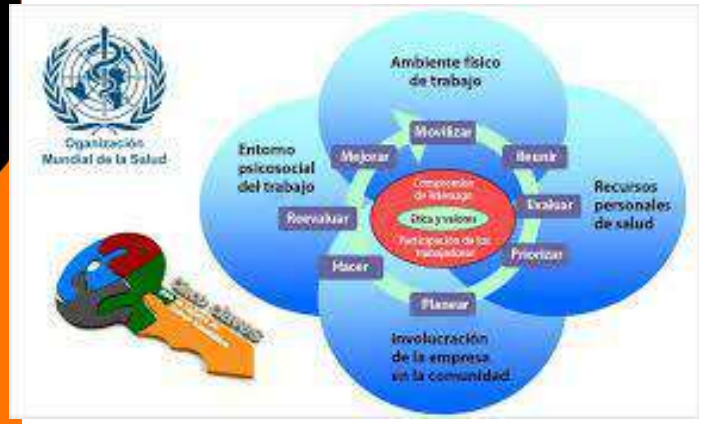
“Saber mucho de SST no basta; hay que saber transmitirlo de forma que cambie comportamientos."

¿Por qué es CRÍTICO tu Rol como Formador en SST?

El papel del formador en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es crucial para garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

La formación efectiva ayuda a prevenir accidentes, enfermedades laborales y a promover una cultura de seguridad en la empresa.

Un formador competente no solo transmite conocimientos, sino que también fomenta la participación activa de los empleados, asegurando que la información se aplique en la práctica y se convierta en parte de la rutina laboral.



ELEMENTOS CLAVE PARA LA DIDÁCTICA DE LA PREVENCIÓN

Técnicas para Captar y Mantener la Atención

Problema Común: "La SST puede percibirse como aburrida o teórica".

Técnicas Prácticas:

¡Actividad Rápida! (3 min): En grupos de 2-3, idear una forma práctica de explicar la importancia de un ajuste correcto de arnés de seguridad.

- **Inicio Impactante:** Pregunta provocadora, dato alarmante, anécdota real (cercana), video corto.
- **Lenguaje Sencillo y Visual:** "Pie en atrapamiento" vs. "Riesgo de lesión por compresión en extremidad inferior durante operación de maquinaria X". Usa imágenes/diagramas claros.
- **Preguntas Poderosas: Abierta**s ("¿Qué riesgos ven aquí?"), Cerradas de verificación ("¿El casco se ajusta así, sí o no?"). Distribuye preguntas.
- **Historias y Casos Reales (Cercanos):** "El año pasado en nuestra planta de...", "Un operario de [sector similar] sufrió...". Conclusión de aprendizaje.
- **Demostraciones Prácticas** (¡Imprescindible!):Ponerse/torcer EPIs, mostrar posición correcta/incorrecta, simulacro rápido. "Hazlo tú ahora".
- **Dinámicas Breves:"**En parejas, identifiquen 2 riesgos en esta foto", "Lluvia de ideas: soluciones para X situación".
- **Movimiento y Contacto Visual:** No te quedes detrás del podio. Mira a los ojos.

Rol como Formador

Salvar Vidas y Prevenir Lesiones: Eres el primer eslabón en la cadena de prevención.

Cumplimiento Legal: Formación obligatoria (Ley 31/1995 de PRL, Reglamentos específicos).

Cultura de Seguridad: Moldeas actitudes y comportamientos seguros.

Impacto Directo: Tu efectividad influye directamente en la seguridad en el puesto de trabajo.

Mensaje: **"No solo enseñas normas, cultivas hábitos que protegen."**

Puntos Clave

DOS TRABAJADORES murieron cada día en accidentes laborales en España en 2024

FORMACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

La formación en PRL debe ser concebida como un esfuerzo organizado con el fin de inducir cambios en la conducta del sujeto

Se necesitan objetivos claramente formulados, de forma operativa

La realización de una secuencia ordenada de actividades y contenidos

Debemos destacar el papel de la práctica como vía de aprendizaje

FORMACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Pasos Esenciales

1. ANALIZAR:

- ¿Quiénes son? (Perfil, experiencia, necesidades).
- ¿Qué necesitan SABER y SABER HACER?
- ¿Cuál es el riesgo clave a abordar?

2. DISEÑAR:

Objetivo : Al finalizar, los participantes podrán identificar los principales riesgos en su área y seleccionar las medidas preventivas y el EPI adecuado.
Contenido CRUCIAL: Prioriza lo imprescindible para la seguridad.

Menos es más.

Estructura:

* Introducción Impactante
* Contenido Claro (Teoría Breve)
* Práctica/Demostración
* Resumen/Evaluación.

3. DESARROLLAR:

Seleccionar recursos (Presentaciones claras, videos cortos, muestras de EPIs, casos, ejercicios).

Preparar preguntas clave.

Ejemplo Rápido: Diseñar el objetivo y 2 puntos clave para una formación de 10 min sobre el objeto de la formacion

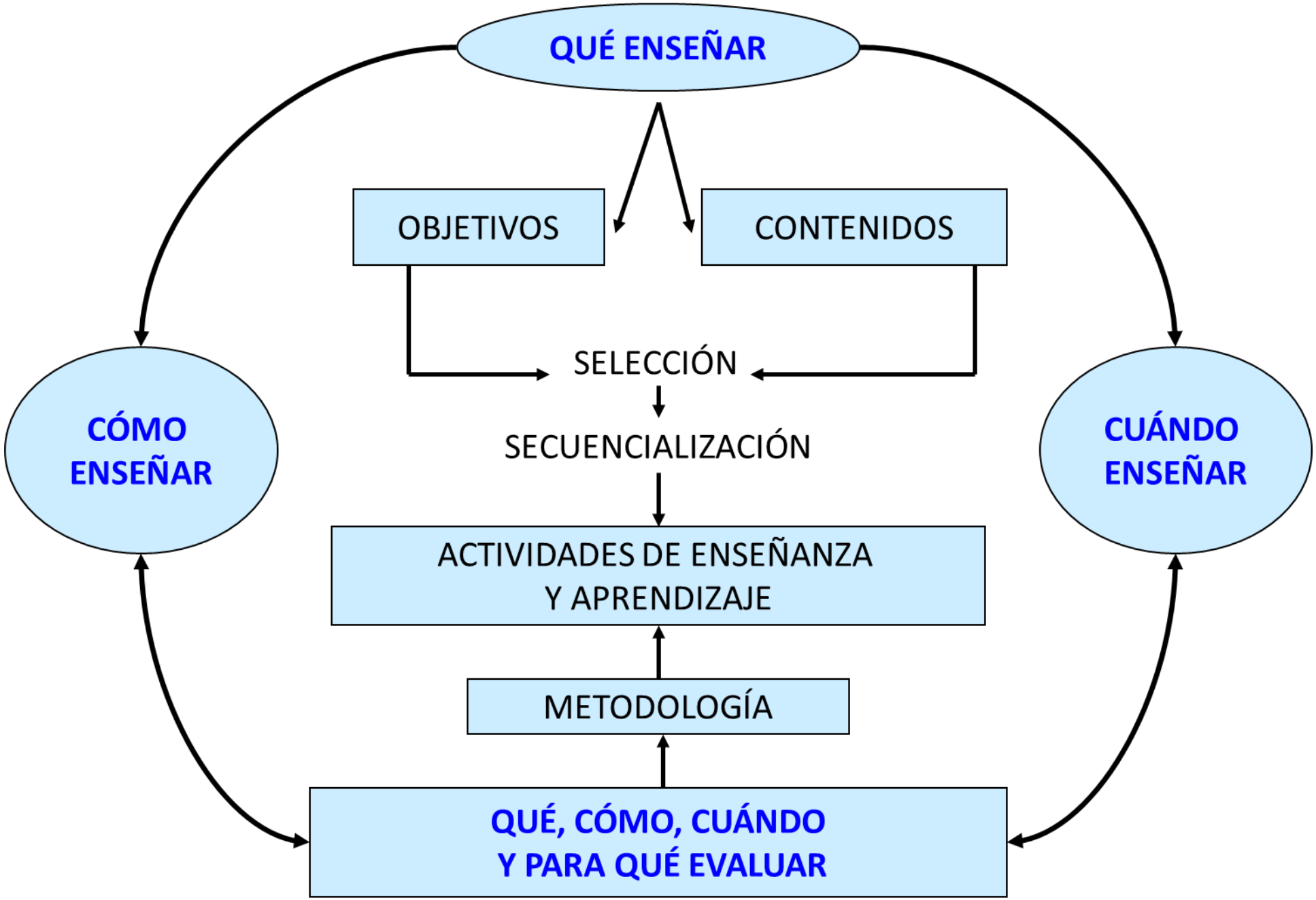
FORMACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

El Art. 19 de la LPRL establece la obligación de la empresa de proporcionar formación a los trabajadores en materia de PRL

El trabajador deberá recibir una formación teórico-práctica en materia preventiva adecuada a su puesto de trabajo en el momento de la contratación, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos o métodos de trabajo.

La formación deberá centrarse específicamente en el puesto de trabajo, adaptándose a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente caso de ser preciso.

La formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas pero con descuento de estas del tiempo de trabajo


QUÉ ENSEÑAR
OBJETIVOS
CONTENIDOS
SELECCIÓN
SECUENCIALIZACIÓN
ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA
Y APRENDIZAJE
METODOLOGÍA
QUÉ, CÓMO, CUÁNDO
Y PARA QUÉ EVALUAR
CÓMO
ENSEÑAR
CUÁNDO
ENSEÑAR

QUÉ ENSEÑAR

OBJETIVOS

- favorecer la salud de los trabajadores
- evitar los accidentes de trabajo
- mejorar las condiciones de seguridad y salud

Conceptuales
Conocimientos intelectuales

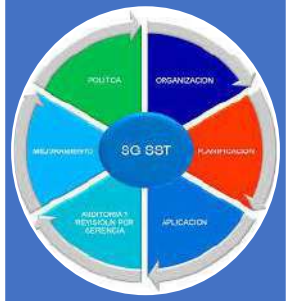
Psicomotores
Habilidades físicas

Actitudinales
Actitudes, hábitos y valores

¿QUÉ ENSEÑAR?

LEGISLACIÓN EN PREVENCIÓN

POLITICAS GENERALES DE PREVENCIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO



ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

TECNOLOGIA APLICADA A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

PROTECCIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

LOS RIESGOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO

NATURALEZA DE LOS RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO

CONDUCTAS Y HÁBITOS ADECUADOS AL TRABAJO BIEN HECHO

CONTENIDOS

¿CUÁNDO ENSEÑAR?

SECUENCIALIZACIÓN

La secuenciación didáctica implica organizar los contenidos, actividades y recursos de manera que faciliten el aprendizaje del trabajador

TEMPORALIZACIÓN

La planificación pormenorizada de cada uno de los bloques de contenido y actividades que se van a llevar a cabo durante un periodo de formación

¿COMO ENSEÑAR?

SECUENCIALIZACIÓN

- **Exposición del profesor:**
  - **Debe ser :**
    - Atractiva
    - Clara
    - Concisa
    - Coherente
  - **Debe conseguir:**
    - Despertar el interés de los alumnos
    - Resaltar la relevancia de los contenidos expuestos
    - Adecuarse al puesto del trabajador
- **Realización de ejercicios cuando corresponda**
  - Deben explicitarse
  - Tipo de agrupamientos
  - Materiales
  - Ejemplos
- **Estudio de los contenidos por los alumnos**
- **Recapitulación de lo aprendido**
- **Evaluación de los contenidos aprendidos**

¿COMO ENSEÑAR?

LA ACTIVIDAD DEL PROFESOR

- Comienza cada curso revisando sus requisitos previos.
- Explica brevemente los objetivos.
- Presenta los contenidos en pequeños pasos.
- Da instrucciones claras y detalladas.
- Proporciona un buen nivel de práctica a cada uno de los alumnos.
- Realiza preguntas comprobando la comprensión de los alumnos y buscando respuestas de todos.
- Guía a los alumnos en la primera práctica.
- Proporciona correcciones feed-back sistemáticos.
- Controla y evalúa el trabajo de sus alumnos

¿CUÁNDO ENSEÑAR?

TEMPORALIZACIÓN

La formación debe realizarse:

- en el momento de la contratación
- cambios en:
  - la organización,
  - maquinaria,
  - introducción de nuevas tecnologías
  - y siempre que los cambios supongan la aparición de nuevos riesgos para la salud de los trabajadores
- la duración del proceso formativo estará en función de los contenidos

LA EVALUACIÓN

- ¿ Para qué evaluar?
- ¿ Qué evaluar?
- ¿Cómo evaluar?
- ¿ Cuándo evaluar?

LA EVALUACIÓN

¿ Para qué evaluar?

- **Para valorar los conocimientos, habilidades, actitudes de los alumnos**
- **Para conseguir, el profesor, información sobre el funcionamiento de su modelo de enseñanza**
- **Para reconducir la metodología empleada, las actividades, etc.,**
- **Para conocer la adecuación de los objetivos a la organización del trabajo**

LA EVALUACIÓN

¿ Qué evaluar?

El conocimiento:

- de las normas preventivas
- de los métodos de trabajo seguros
- de los medios de protección individuales y colectivos
- de los riesgos y la naturaleza de los mismos
- del uso de las tecnologías aplicadas a la prevención
- de las políticas de prevención en la empresa

La adecuación de las conductas y hábitos del trabajador en el puesto de trabajo

La exportación de los aprendido al puesto de trabajo

LA EVALUACIÓN

¿Cómo evaluar?

Exámenes orales y escritos

Pruebas objetivas:

- **Múltiple elección de respuesta**
- **Preguntas de respuesta limitada**
- **Entrevista**
- **Encuesta**

LA EVALUACIÓN

¿ Cuándo evaluar?

- **Antes (evaluación inicial)**
- **Durante (evaluación continua)**
- **Después (evaluación final)**

Evaluación: ¿Aprendieron? ¿Cambiarán?

EXAMEN

Más allá del examen

Durante la Formación: Observación durante prácticas, respuestas a preguntas, participación en dinámicas.

Al Final:

- **Práctica:** "Muéstrame cómo te pones estos guantes correctamente".
- **Preguntas Abiertas:** "Explica con tus palabras cuándo debes usar este EPI".
- **Mini-Casos:** "¿Qué harías en esta situación?".
- **Encuestas Breves de Reacción:** "¿Qué acción concreta aplicarás mañana?".

Seguimiento (Ideal): Observación en **puesto**, conversaciones con mandos.

Registro: Esencial para cumplimiento. Simple pero claro: Nombre, fecha, tema, asistencia, resultado evaluación (si aplica).

Recursos Clave & Buenas Prácticas

Recursos.

* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) - España / OSHA / OIT según región.
* Normativa específica del sector (Reglamentos, Convenios Colectivos).
* Manuales de máquinas, Fichas de Datos de Seguridad (FDS) (NTP).
* Experiencias de otros formadores.

Buenas Prácticas Finales:

* Prepara, Prepara, Prepara: Conoce tu material y el espacio.
* Se Humilde: "No sé, pero lo averiguo" es mejor que inventar.
* Gestiona Objeciones con Calma: Escucha, valida la preocupación, explica basado en riesgo/evidencia/norma.
* Cuida tu Credibilidad: Sé ejemplo de las normas de SST.
* Actualízate Constantemente.

Cierre & Compromiso

Resumen Rápido

* Vuestro rol es VITAL: **Proteged vidas.**
* Enfocaos en lo **ESENCIAL** y en la **PRÁCTICA.**
* Usad técnicas **ACTIVAS** para **EL COMPROMISO**.
* Evaluad lo aprendido y el cambio esperado.

Mensaje Inspirador:

"Cada sesión que impartís es una oportunidad para prevenir un daño, para fortalecer una cultura de seguridad. Sois agentes de cambio fundamental."

Llamada a la Acción:“

¿Cuál es la PRIMERA técnica que vais a aplicar en vuestra próxima formación?"

Contacto:*[Tu Email/Teléfono]

"¿Preguntas?

Estoy aquí para apoyaros."

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

CONSEJO GENERAL DE RELACIONES INDUSTRIALES Y CIENCIAS DEL TRABAJO
#AGENDA2030

CÁTEDRA UNIVERSITARIA IDUE Udima

Universidad unab
CátedraSST
CÁTEDRA ANDINA INTERNACIONAL

Fundación Rafael Ruiz Calatrava

PLATAFORMA TECNOLÓGICA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Manuela Beltrán | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico:

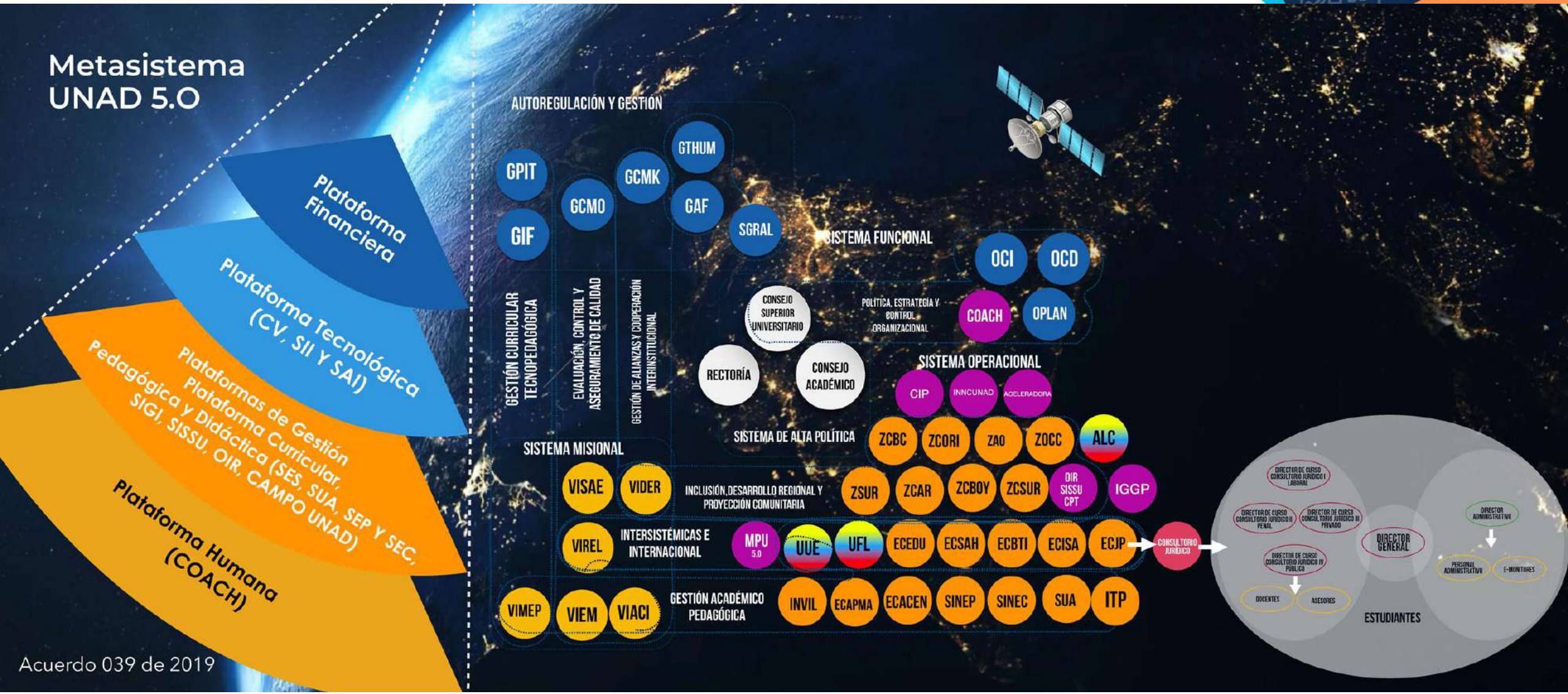
Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Myriam Leonor Torres Pérez. PhD.
Decana Escuela de Ciencias de la Salud.

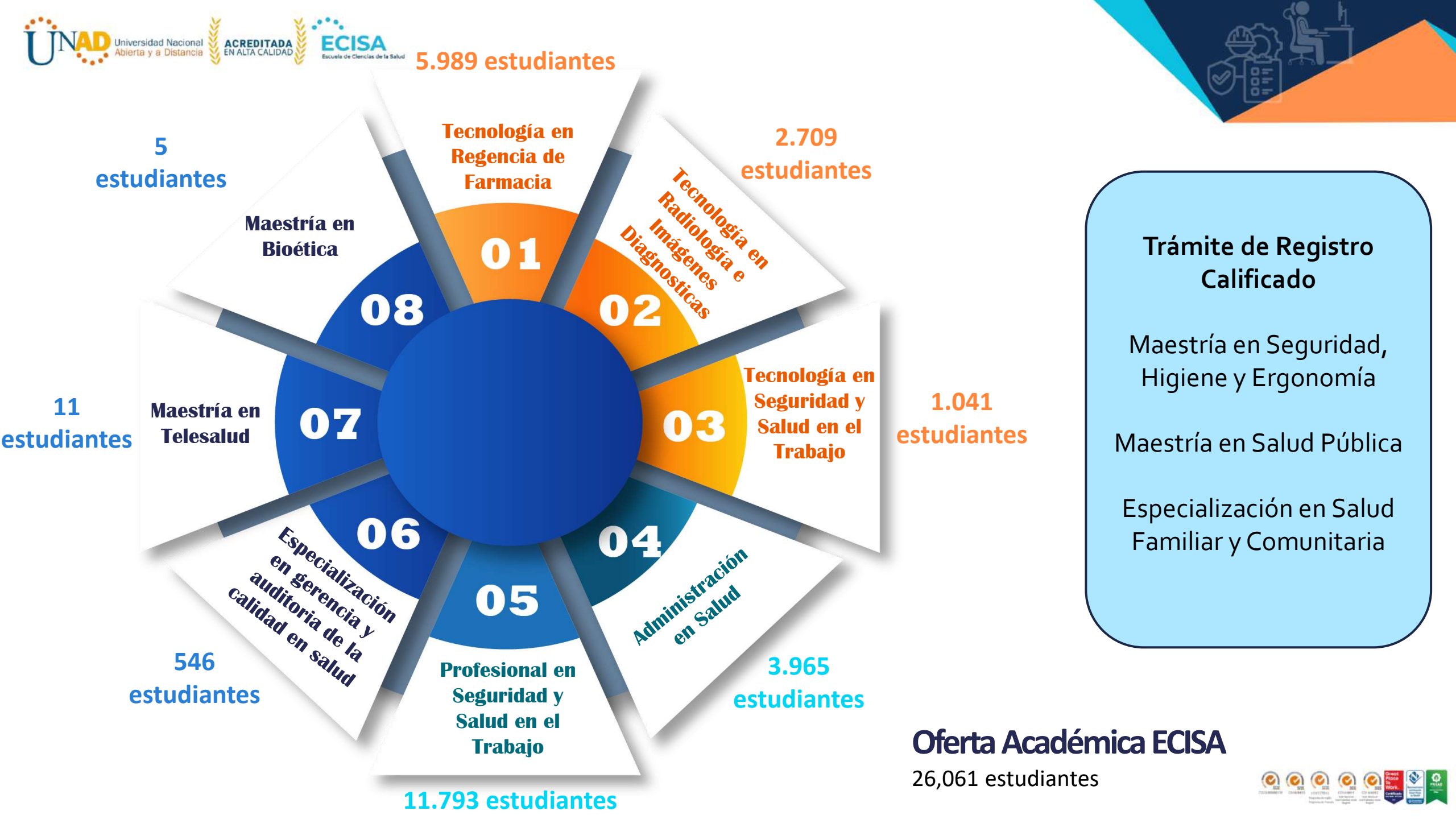
La Salud Pública y la Seguridad y Salud en el Trabajo
desde el desafío de los ecosistemas digitales en salud

UNAD
Universidad Nacional
Abierta y a Distancia
ACREDITADA
EN ALTA CALIDAD
44
AÑOS

Metasistema UNADISTA



8 Zonas – **3 Seccionales** – 8 Escuelas – **3 Institutos** – 71 Centros – **109 Programas** - 288,702 Estudiantes



Trámite de Registro Calificado

Maestría en Seguridad, Higiene y Ergonomía

Maestría en Salud Pública

Especialización en Salud Familiar y Comunitaria

Oferta Académica ECISA

26,061 estudiantes

Internacionalización curricular bajo el Modelo Heutagógico Unadista Solidario

Posicionamiento transterritorial y transfronterizo: cooperación internacional e interculturalidad.

Gobernanza de la innovación en salud y salud pública digital.

Transformación digital del sector salud y análisis territorial.

- Gestión de la salud y salud pública
- Competencias digitales
- Recursos educativos digitales

- Cambios demográficos
- Determinantes sociales de la salud
- Salud del planeta y salud planetaria

- Colaboración interinstitucional
- Equidad, inclusión y bienestar colectivo
- Bioética

Investigación formativa y colaborativa en ruta curricular con semilleros, grupos, redes y CIPAS

- Datos masivos e inteligencia artificial
- Bioinformática en Salud
- Biotecnología en Salud Humana

Salud digital como componente esencial de acceso, equidad y calidad

- Epidemiología – One Health
- Salud Pública y Familiar
- Educación en Salud

Innovaciones educativas orientadas al desarrollo sostenible y a la transformación digital del sector salud.

Gestión del Conocimiento y Aplicación del PEE en la ECISA

De la cualificación docente (COACH) a los resultados formativos PFF 5.0

CONTEXTOS

SECTORES

Pedagógico-didáctico

Cualificación de la plataforma humana (COACH)

Incremento del conocimiento organizacional proporcional a la capacidad cognitiva y afectiva evolutiva de sus integrantes

Sistémico-organizacional

GESTIÓN DE INTANGIBLES
(Núcleo articulador ECISA)

Tecnológico-disruptivo

Generación flexible y de alta adaptabilidad de las redes unadistas con soporte en altas tecnologías para generar impactos glocales sostenibles

Capacidad creciente de la generación, distribución, usabilidad y aplicabilidad de los sistemas SIUNAD 5.0

Holístico-financiero

Ejes del PEE ECISA

- Gestión del conocimiento y praxis situada
- Innovación y salud digital con enfoque humano
- Investigación y redes con impacto territorial
- Integralidad del cuidado y bienestar

Modelo heutagógico | Aprendizaje por proyectos | Micro/Macro-certificación

Cadenas de Formación

- Ciencias del Cuidado
- Gestión de la Salud, Trabajo y Bienestar
- Innovación y Salud Digital

Diseño de RED | Analítica de aprendizaje | Consejería estudiantil

Implementación

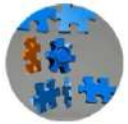
- Docente mediador en ecosistema AVA
- Trayectorias de cualificación (COACH)
- Prácticas clínicas y comunitarias
- Evaluación formativa con analítica

Tecnologías disruptivas | Neuropedagogía | Liderazgo y coaching | Investigación y redes | Calidad integral | Ética y transparencia | Impacto territorial

COMUNIDADES

TERRITORIOS

Cadenas Formativas Estratégicas



Trayectorias académicas flexibles y articuladas, que permitan a los estudiantes avanzar de manera continua desde niveles tecnológicos hasta programas profesionales y posgraduales, respondiendo a las dinámicas cambiantes del conocimiento, del trabajo y del contexto social.

Redes del Metasistema UNAD →Aplicación Curricular en la ECISA

Redes educativas • investigación • innovación • inclusión • curso académico • programa • internacionalización — articuladas a NP/NIP y cadenas ECISA

Los NP priorizan problemas de salud pública, trabajo y bienestar; el NIP articula proyectos formativos transversales.

Articulación con **Ciencias del Cuidado**, **Gestión de la Salud, Trabajo y Bienestar** e **Innovación y Salud Digital**.

Secuencias didácticas basadas en problemas reales + AVA, prácticas clínicas y comunitarias, y evaluación formativa con analítica.

Modelo heutagógico | **Aprendizaje por proyectos** | **Micro/Macro-certificación** | **Ética y transparencia** | **Impacto territorial**

Análisis de las oportunidades de desarrollo socioeconómico, tecnológico o cultural y desafíos académicos, formativos, de extensión y/o científicos.

"La seguridad lleva los primeros auxilios a los no heridos"
F.S. Hughes

Sistema General de Riesgos Laborales

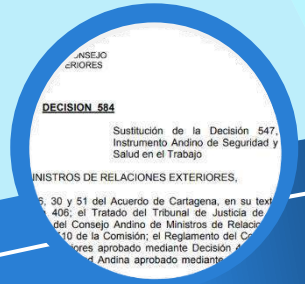
Prevenir, proteger y atender a los trabajadores de las consecuencias derivadas del trabajo.(2012)

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, con la identificación de situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica.

PNSST
2022 - 2031

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



DECISIÓN 584

Comunidad Andina Naciones.

Protección adecuada en materia de seguridad social y seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores andinos que se desplacen de un País Miembro a otro.

Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo

OIT - 2024 – 2030

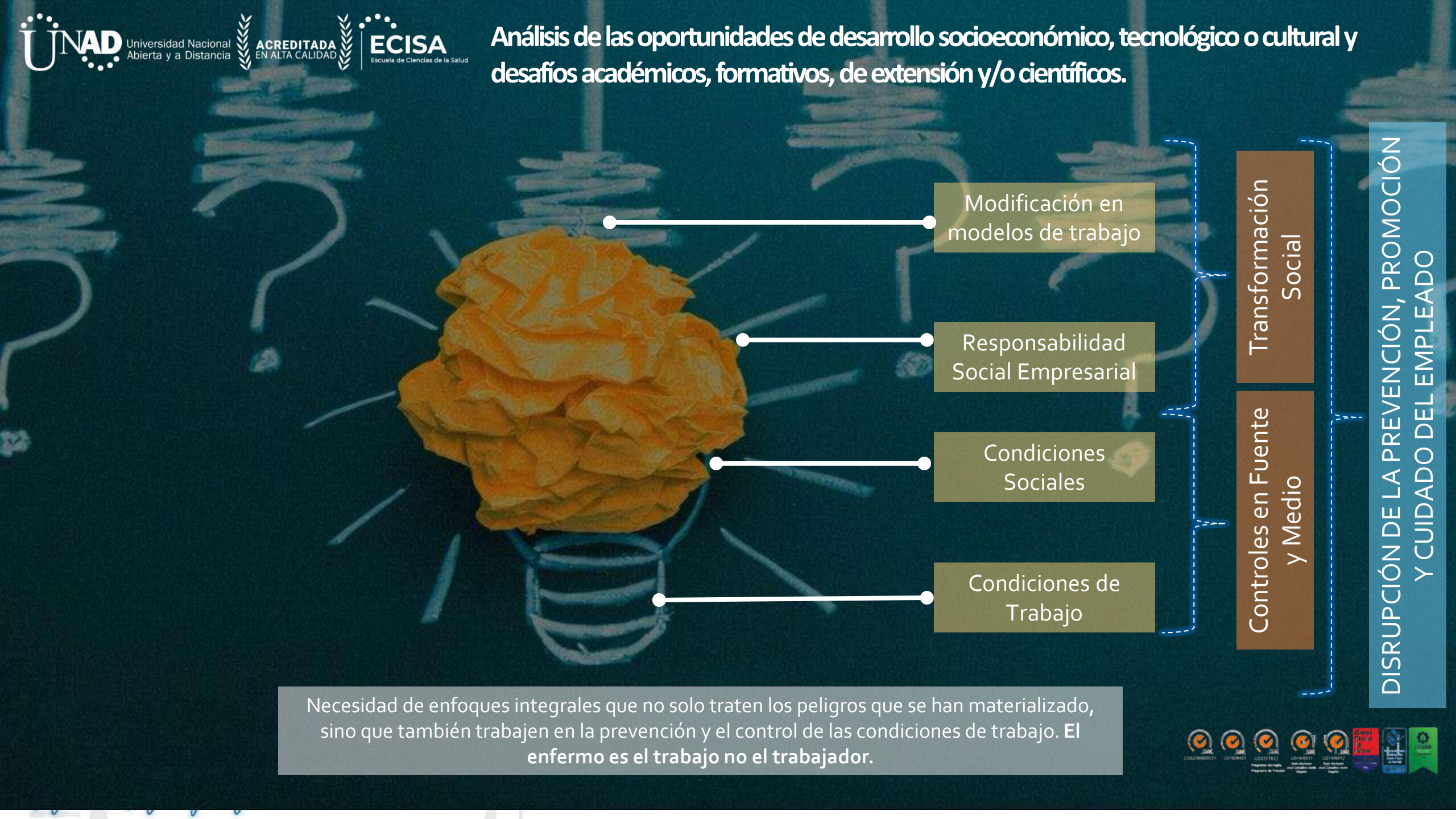
Aplicar un enfoque sistémico a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo adaptado al lugar de trabajo

ODS

"Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos"

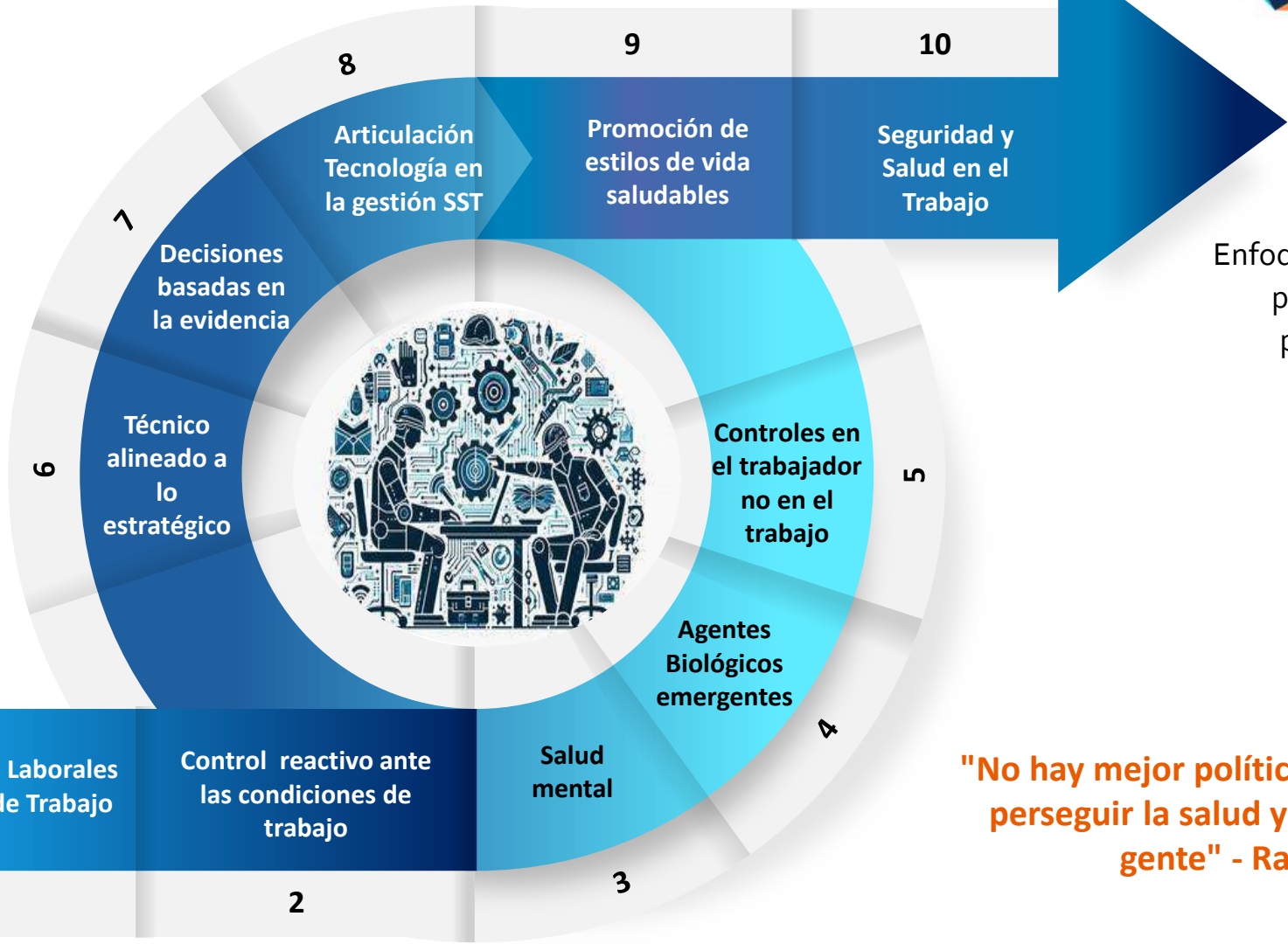
Oportunidades para todos de conseguir un trabajo que sea productivo y proporcione unos ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias.

Análisis de las oportunidades de desarrollo socioeconómico, tecnológico o cultural y desafíos académicos, formativos, de extensión y/o científicos.



Necesidad de enfoques integrales que no solo traten los peligros que se han materializado, sino que también trabajen en la prevención y el control de las condiciones de trabajo. **El enfermo es el trabajo no el trabajador.**

Necesidades de la región y del país y su articulación con la propuesta curricular.



Cambios modelos de trabajo

Enfoque sistémico de prevención y promoción.

"No hay mejor política en la sociedad que perseguir la salud y la seguridad de su gente" - Ralph Nader

Articulación de Seguridad y la Salud en el Trabajo de la UNAD con las Necesidades de la región y del país.

Ecosistema Digital de Seguridad y Salud

1. Consultorio de Riesgos Laborales
2. Observatorio de Condiciones de Trabajo
3. Laboratorio de Reintegro y Reincorporación Laboral
4. Centro de Mediciones Higiénicas Ambientales

Tendencias para la Seguridad y Salud en el Trabajo

- **Abordaje Integral**
  - Seguridad y Salud en el Trabajo
  - Condiciones de Trabajo Justas
- **Participación y Enfoque Humano**
  - Enfoque Interdisciplinario
  - Participación de los Trabajadores
- **Crecimiento Industrial**
  - Expansión de Sectores
  - Creación de Empleo
- **Economía Emergente**
  - Nuevos Mercados
  - Oportunidades de Inversión

- **Tecnología e Innovación**
  - IA con Propósito
  - Big Data y Análisis Predictivo
- **Transformación Estratégica**
  - Cuidado del Empleado
  - Bienestar Laboral
- **Formación y Cualificación**
  - Formación Continua
  - Aprendizaje Híbrido

Desarrollo sostenible y desarrollo sustentable y su relación con la Seguridad, Higiene y Ergonomía

	Desarrollo Sostenible	Desarrollo Sustentable
Enfoque	Bienestar socioeconómico	Conservación de recursos naturales
Higiene	Promueve la salud y la prevención	Protege los recursos naturales
Seguridad	Reduce los riesgos laborales	Contribuye al bienestar del trabajador
Ergonomía	Mejora el rendimiento laboral	Promueve la inclusión laboral

Líneas de investigación e Innovación ECISA

Líneas de Investigación

Telesalud, Bioinformática y Biotecnología

Desarrollo Científico, Clínico y Médico Quirúrgico en Salud

Epidemiología, Salud Pública y Familiar

Desarrollo Educativo y Económico en Salud

Salud Digital

Articulación entre las Líneas de Investigación de la ECISA y NP del Programa

1 MACRO LÍNEA ESCUELA

Tecnología e innovación en salud

Línea estratégica institucional que orienta la investigación hacia la aplicación de tecnologías innovadoras en el campo de la salud

2 LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Epidemiología y salud pública y familiar

Análisis de patrones de salud y enfermedad en poblaciones, con énfasis en determinantes sociales y familiares

Desarrollo educativo y económico en Salud

Investigación en procesos formativos, modelos educativos y aspectos económicos del sector salud

3 SUB LÍNEAS DEL PROGRAMA

Modelos y Teorías en Seguridad y Salud en el Trabajo

Desarrollo y aplicación de marcos teóricos y modelos conceptuales para la gestión de la seguridad laboral

Cultura de la Seguridad Laboral

Estudio de aspectos culturales, comportamentales y organizacionales en la seguridad ocupacional

4 NÚCLEOS PROBLÉMICOS

NP2: Innovación del proceso productivo y su efecto en la salud

Análisis del impacto de procesos productivos innovadores en la salud ocupacional de los trabajadores

NP1: Intervención preventiva en las condiciones de trabajo

Desarrollo de estrategias preventivas para mejorar las condiciones de trabajo y prevenir riesgos laborales

BIOINNOVA Grupo de Investigación de la Escuela de Ciencias de la Salud

TECNNOSALUD Grupo de Investigación de la Escuela de Ciencias de la Salud

SALUD Y TRABAJO Grupo de Investigación de la Escuela de Ciencias de la Salud

Internacionalización Transistémica en la Escuela
ECISA • UNAD GLOBAL • Ecosistema Digital de Salud

Visión Transterritorial

Alianzas estratégicas con instituciones internacionales para convenios de cooperación académica, **doble titulación**, homologación de créditos y **microcredenciales** con validez internacional.

Características Redes Unadistas

1. Diversas y actuantes en mejoramiento continuo según 6 responsabilidades sustantivas
2. Interdisciplinarias y transdisciplinarias: facilitan innovación y productividad
3. Capacidad de adaptación rápida a cambios del metasistema
4. Ligadas a armonía y bienestar mediante trabajo colaborativo solidario
5. Conexión de inteligencia humana para superar obstáculos estructurales

Dinamización de Redes

Salud digital, IA y **telesalud** en redes regionales y globales; diplomacia científica transformadora y desarrollo sostenible e inclusivo.

Movilidad Académica

Programas **PILA** y **e-MOVIES** con experiencias internacionales; movilidad virtual colaborativa y tele-simulación.

Internacionalización Curricular

Componentes internacionales e interculturales; cursos en segunda lengua articulados con **INVIL** y competencias globales (MCER).

Seccionales UNAD

- UNAD Florida
- UNAD Unión Europea
- UNAD LATAM
- UNAD Asia Pacífico

Red Global de Colaboración

REDCUPS | RED RUTE | UNIRED-EIP | ATA | RED SST | Red de Telesalud | RIES-LAC | Red Ética Investigación

coursera

EXPERTA PLATAFORMA UNAD

UTEL México | UEES Ecuador | Ortega y Gasset | ÚNICA Perú | FARO ED-TECH | U. Viña del Mar | Duoc UC | Coursera | EXPERTA UNAD

Alianzas Estratégicas Internacionales.

Experto en Ergonomía Física

Escuela Internacional de Ergonomía (EPM IES)

cenea
centro de ergonomía aplicada

Magíster en Higiene y Salud Ocupacional

Universidad Viña del Mar (UVM)

Ver convenio

VINTER
Convenio UNAD Unión Europea
UNAD Latam
UNAD Florida

Impacto Social Comunitario del Programa

Ciencias

Semilleros de Investigación UNAD

Sistema de Gestión de la Investigación

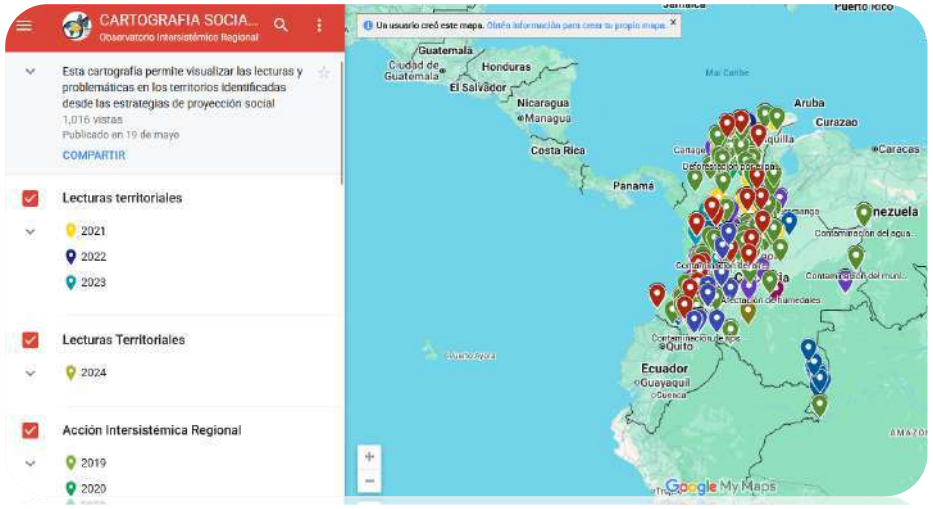
Investigación con impacto social

INnC UNAD Incubadora de innovación

impulso UNAD

CAMPAMENTO REGIONAL
Observatorio Intersistémico Regional 2024
"Hacia el afianzamiento de las Redes del OIR"

Observatorio Intersistémico Regional - OIR



Organización Internacional del Trabajo

COMUNIDAD ANDINA

Fondo de Riesgos Laborales

ASCUN
ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES

¡ Seguridad y salud en el trabajo; un Derecho para todas y todos !

ISO International Organization for Standardization

ECOSISTEMA DIGITAL EN SALUD UNADISTA

INTEGRACIÓN DE SOLUCIONES TECNOLÓGICAS

HOSPITAL UNIVERSITARIO DIGITAL

TELESALUD - PRISMA

PRISMA Salud — Penetra · Educa · Habilita

HIS- SISTEMA DE ADMON HOSPITALARIA

- FINANCIERA
- TÉCNICO-CIENTÍFICA
- ADMINISTRATIVA

Hosvital HIS · SYAC DINAMICA · Vie HIS · ISISMAWEB SOFTWARE SALUD · SAHI Sistema de Administración Hospitalaria Integrado

TELEMEDICINA

- ESPECIALIDADES MÉDICAS
- TELEPSICOLOGÍA
- TELEFARMACIA

UNAD · DGS Salud · atrys

APOYO DIAGNÓSTICO

- TELEELECTROCARDIOGRAFÍA
- TELEESPIROMETRÍA
- TELE MONITOREO MAPA
- TELE-HOLTER
- TELERADIOLOGÍA
- LABORATORIO DE ESTUDIO DE SUEÑO

SOGCS

- HABILITACIÓN
- SEGURIDAD DEL PACIENTE
- ACREDITACIÓN
- CERTIFICACIÓN HOSPITAL DIGITAL - HIMSS

HIMSS

UNIDADES ESTRATÉGICAS DE GESTIÓN

- SERVICIOS DE RADIOLOGÍA CONVENCIONAL
- CENTROS DE SIMULACIÓN UNADISTA
- TELEPSICOLOGÍA
- TELEMEDICINA-CENTRO DE REFERENCIA
- CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO
- CONSULTORIO DE RIESGOS LABORALES
- LABORATORIO DE REUBICACIÓN Y REINTEGRO LABORAL
- LABORATORIO DE MEDICIONES AMBIENTALES
- CENTRO DE INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD - TELESALUD - ZCAR
- NODO ESPECIALIZADO DE INNOVACIÓN EN SALUD - ZCAR
- NODO ESPECIALIZADO EN SALUD PÚBLICA - ZCBC /OBSERVATORIO COLOMBIANO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Ecosistema digital, investigación y experiencias inmersivas con proyección glocal.

Ecosistema Digital en Salud

Transformación digital · Extensión

- Victoria (IA generativa) y GaIA (IA para ODS).
- CuVUnAD, simuladores y laboratorios remotos.
- Teleeducación, telesalud y analítica del aprendizaje.
- Servicios y proyectos de extensión con impacto.

Hospital Digital | Consultorio Riesgos Laborales | Observatorio CT

Investigación + Semilleros · Proyección

Centros de pensamiento · Redes · Convenios

- Proyectos con enfoque ODS y pertinencia territorial.
- Semilleros de exploración y profundización.
- Internacionalización y movilidad.

CPT | SIGI

Simulación clínica digital, metaverso e internacionalización

Experiencias inmersivas · Global-ready

- Escenarios virtuales y metaverso para prácticas seguras.
- Vinculación con sector salud y redes internacionales.
- Microcredenciales y rutas de certificación.

Formación integral, bienestar y comunidades de aprendizaje (MHUS 5.0).

Bienestar Universitario

Cultura · Deporte · Salud integral

- Acompañamiento psicosocial y orientación profesional.
- Actividades culturales y artísticas; vida saludable.
- Inclusión, diversidad, accesibilidad y permanencia estudiantil.
- Salud mental, prevención de riesgos y hábitos de autocuidado.
- Convivencia, ciudadanía digital y vida estudiantil.

H-Estudi te rotagonista del aprendizaje

Autonomía · H gía · Proyecto de vida

Dispositivos y mediaciones: AD · IAS UNAD · VICTORIA (IA) · GAIA (IA para ODS) · DOBOT · Avatar personalizado · CIPAS · SISSU · OIR · CPT · APP UNAD · IAS UNAD

Vida Académica — Estrategias UNAD 5.0

CIPAS · Encuentros · Cátedras del OIR (SISSU) · Mentoría · Microcredenciales

CIPAS · Tipologías

- Territoriales (VIACI-VIDER-SIGI-SIGIN) articuladas a proyectos.
- Primera Matrícula (PM) y Cursos de Complejidad (CC).
- Dinamizadas por docentes y por estudiantes (liderazgo).
- Vinculación a microcredenciales y rutas flexibles.

Estrategias de Formación

- Acompañamiento académico personalizado (AAP).
- Mentoría entre pares y comunidades de aprendizaje.
- Gamificación y aprendizaje adaptativo (MHUS 5.0).
- Integración con semilleros e investigación aplicada.

Actores: Rol docente PRISMA (inclusión) · Innovación · Investigador · Monitor · Estudiante

Medios: SES · SINEP · SINEC · SUA

ECISA • DESAFÍOS Y RETOS PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Transformación digital, sostenibilidad, sustentabilidad y construcción de saberes

Visión Central · ECISA 5.0

Gestión del Saber en Clave de Transformación Digital

Currículo vivo que integra co-construcción de saberes, tecnologías emergentes y aprendizaje situado para la formación de líderes transformadores con base territorial y compromiso ético.

- **Integración territorial:** realidades interculturales y territoriales.
- **Red viva:** articulación docencia, investigación y proyección social.
- **Competencias digitales:** metacurrículo y mediaciones del Metasistema UNAD.
- **Personalización:** aprendizaje adaptativo, gamificación y movilidad internacional.
- **Innovación aplicada:** spin-off, CIP, chatbots, apps de teleeducación y telesalud.

Práctica situada

Investigación Aplicada

- Laboratorios remotos y simulados
- Experiencias híbridas adaptativas
- Liderazgo transformador territorial
- Compromiso ético y sostenible

Ecosistema Digital

Salud y Bienestar

- Hospital Universitario Digital
- Consultorio de Riesgos Laborales
- Observatorio de Condiciones
- Escenarios inmersivos (VR/AR)
- Telesalud y REA

ECISA x ECBTI

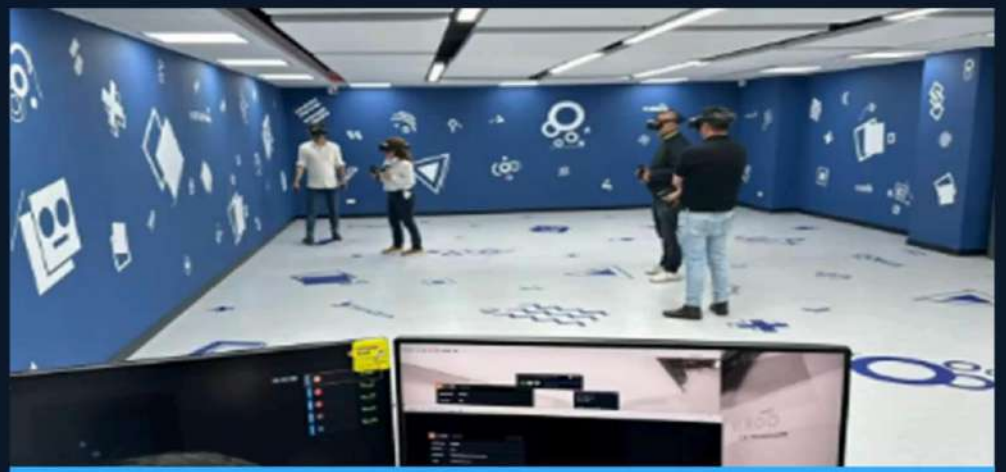
Innovación Interdisciplinaria

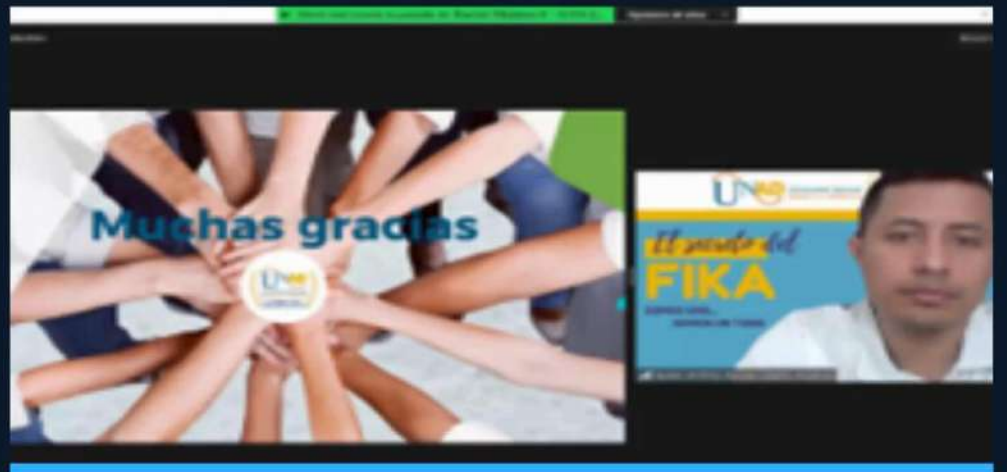
- GIS en salud y biotecnología
- Neurociencias aplicadas
- Prototipado e implantes
- Nanotecnología médica
- Biosensores y bioimpresión

Propiedad Intelectual

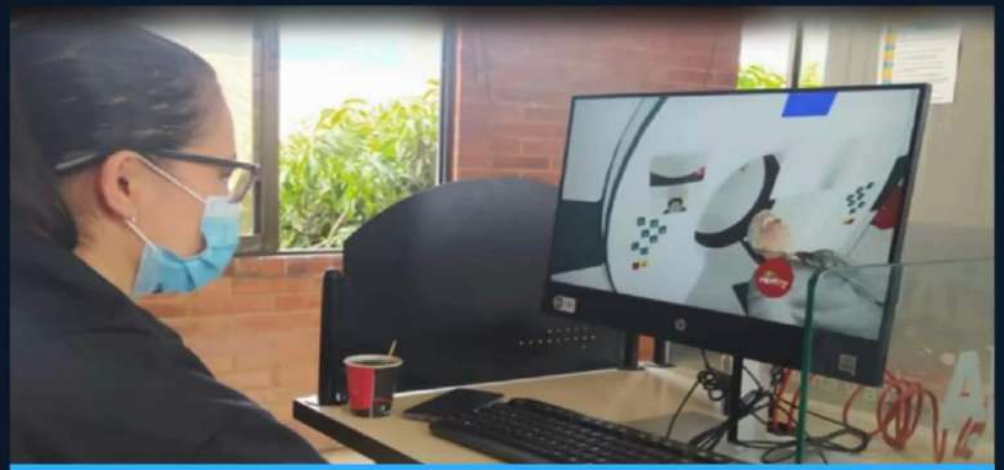
Transferencia Tecnológica

- Diagnóstico → Planeación
- Desarrollo → Protección
- Transferencia territorial
- Portafolios sostenibles

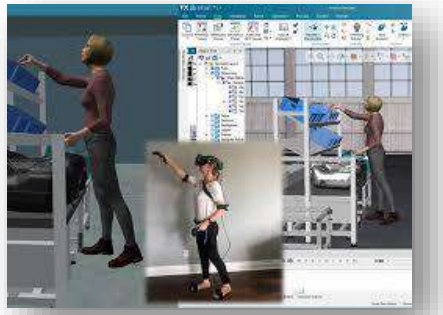




Vida Académica y Vida Universitaria ECISA

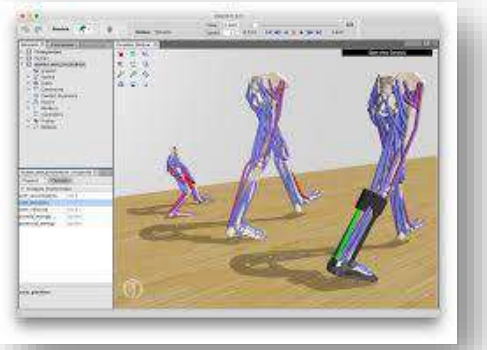


Recursos Educativos - Simuladores



VelocityEHS

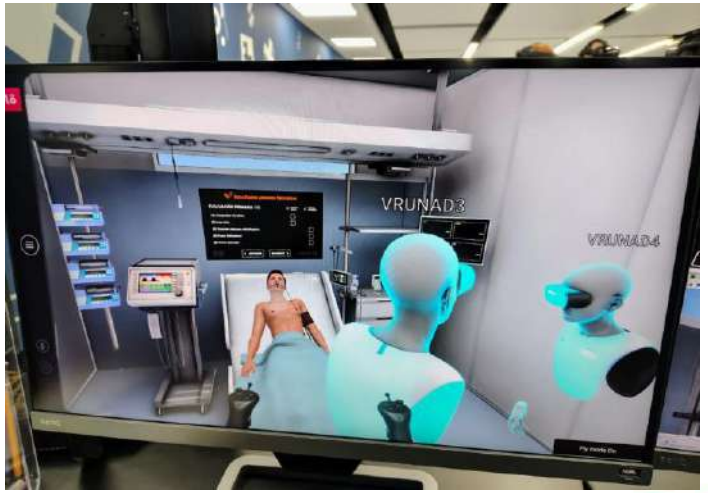
EVOTIX



OpenSim

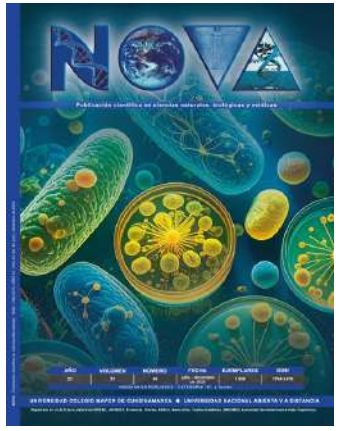
Power BI

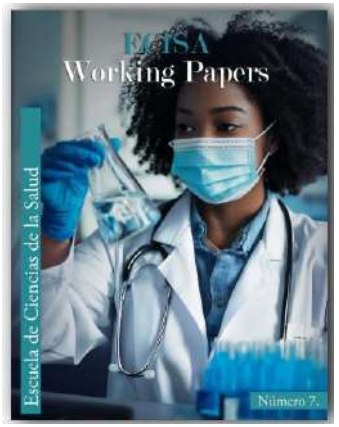
Componente Práctico



Generación de Nuevo Conocimiento

Encuentros de Fortalecimiento Disciplinar





ECISA · Impacto Transformacional y Agenda 2030
Sostenibilidad, sustentabilidad y contribución a las metas de los ODS

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Formación pertinente y transformadora
Aporta a: ODS 3, 4, 10 y 11

- Contenidos de salud + sostenibilidad en los cursos.
- Proyectos con retos reales de salud pública.
- Liderazgo transformador con enfoque territorial.

Investigación e innovación con impacto social
Aporta a: ODS 3, 4, 9, 10 y 17

- Redes y publicación científica.
- Proyectos articulados a políticas públicas.
- Vinculación territorial para soluciones reales.

Transformación digital en salud
Aporta a: ODS 3, 4, 8, 9, 11 y 17

- Plataformas para comunidades de difícil acceso.
- Simuladores y realidad virtual aumentada.
- Telemedicina integrada a la formación.

Telesalud, telemedicina, simuladores y realidad virtual (Laboratorio VIROO).

Proyección social y bienestar comunitario
Aporta a: ODS 3, 10, 11 y 17

- Intervenciones con comunidades vulnerables.
- Alianzas con IPS y entes gubernamentales.
- Transferencia de conocimiento y capacidades.

Sostenibilidad y sustentabilidad financiera
Aporta a: ODS 8, 9 y 17

- Diversificación de programas y microcredenciales.
- Alianzas público-privadas e internacionales.
- Gestión eficiente de recursos.

Seguimiento e indicadores
Aporta a: ODS 3, 4, 8, 9, 10, 11 y 17

- Tableros de control glocal.
- Monitoreo del impacto transformacional.
- Mejora continua a currículos y proyectos.

Plan de Desarrollo Institucional · MHUS | Glocalidad | Indicadores: eficacia · eficiencia · efectividad

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

ACREDITADA EN ALTA CALIDAD

ECISA
Escuela de Ciencias de la Salud

GRACIAS

Educación en salud para transformar territorios con ética, conocimiento y sostenibilidad.

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Manuela Beltrán | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico:

Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

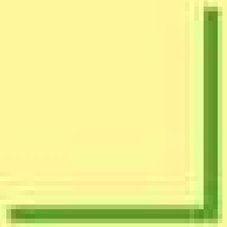
MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

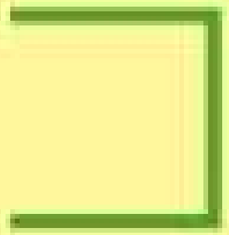
VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

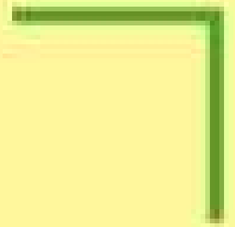
Positiva Prevención

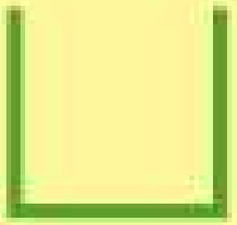
Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

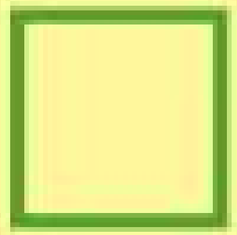
Andragogía aplicada para entrenar a los profesores en temas de SST

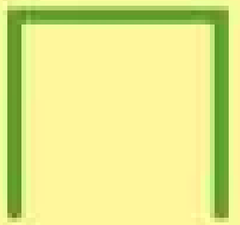
1= 

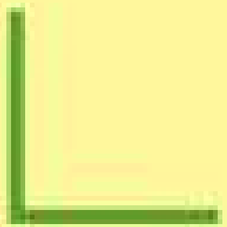
4= 

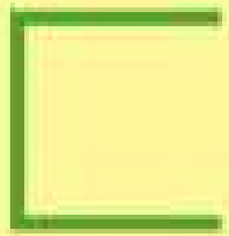
7= 

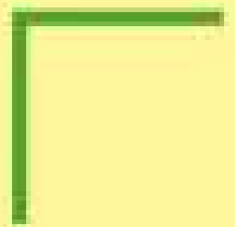
2= 

5= 

8= 

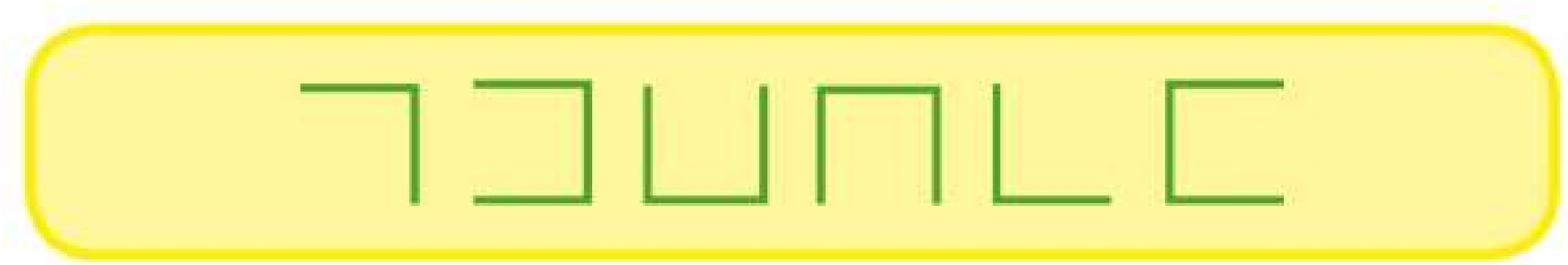
3= 

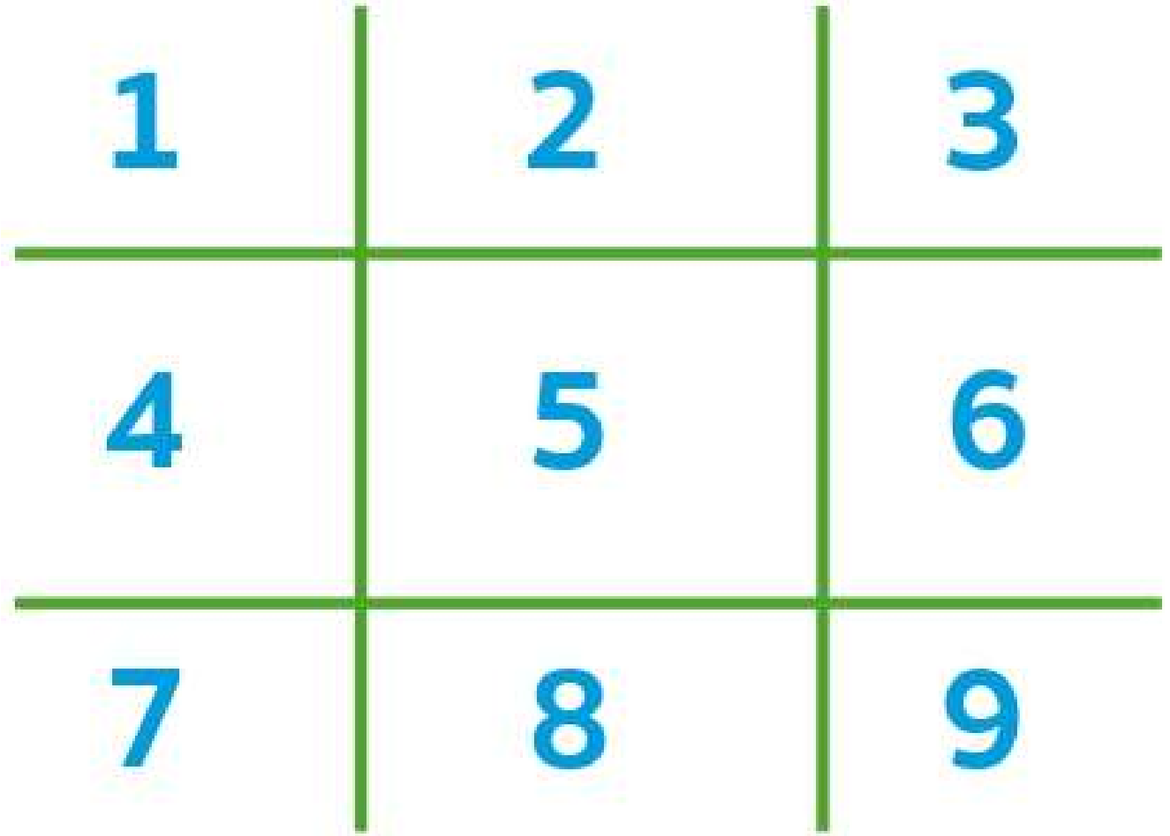
6= 

9= 

742836

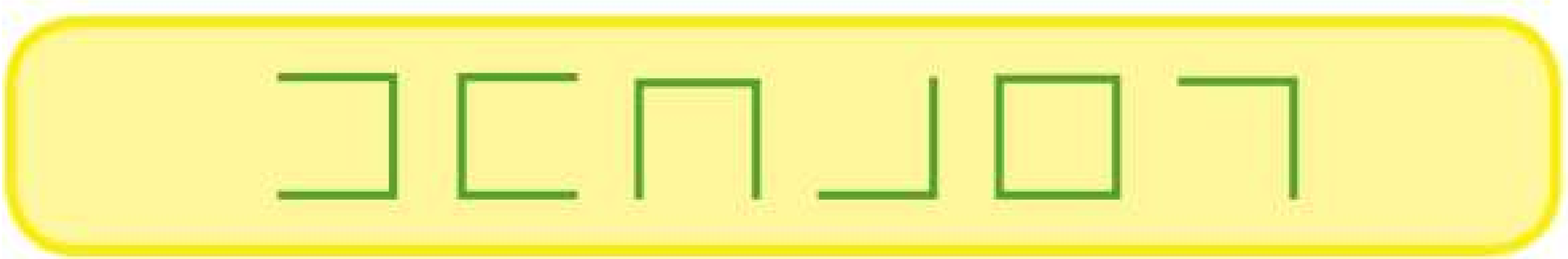
742836




1
2
3
4
5
6
7
8
9

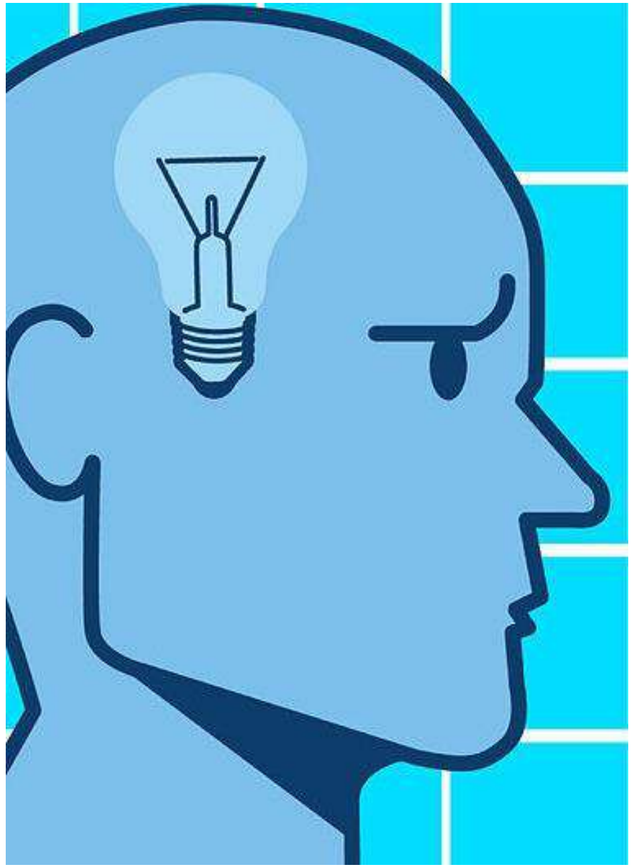
468157

468157



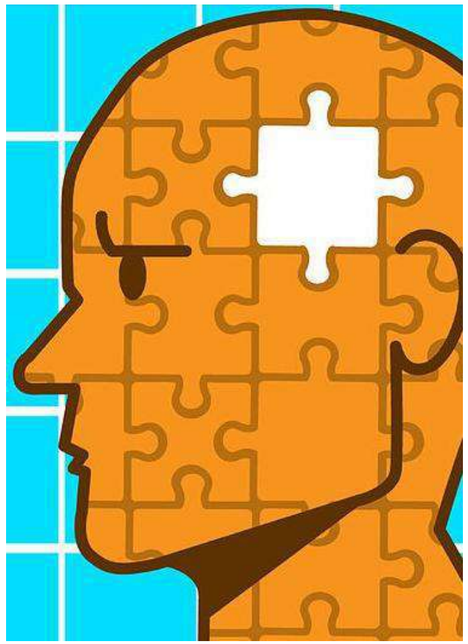
¿Qué sabes sobre la andragogía?

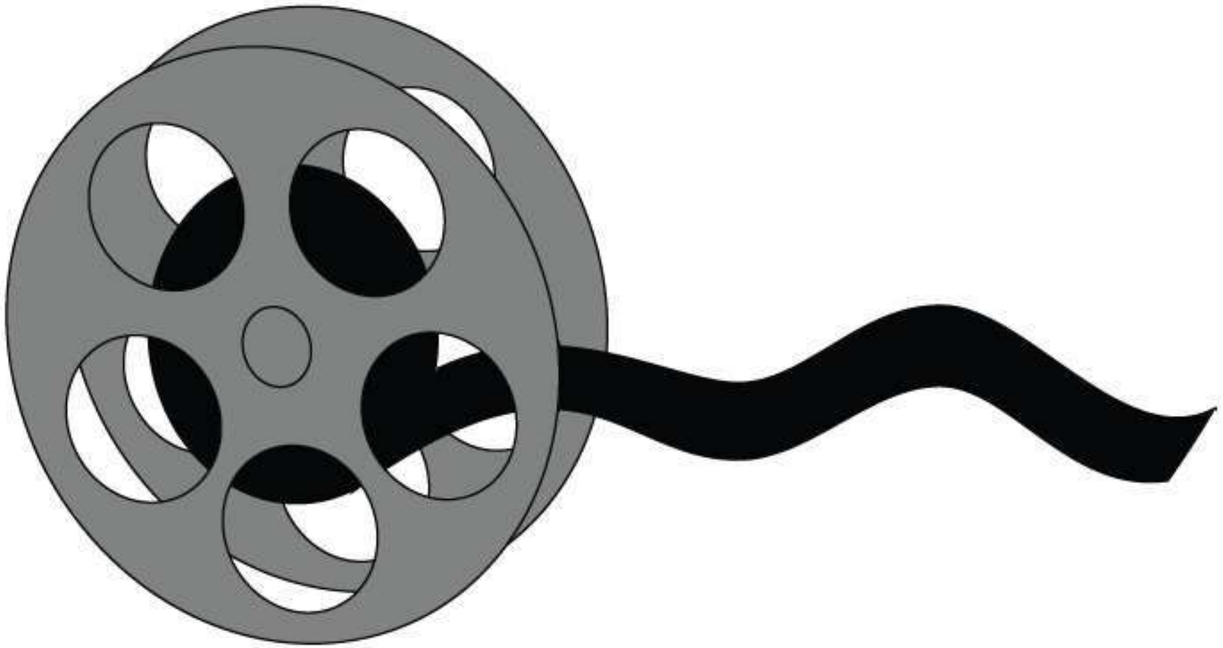
Escribe lo sabes sobre la Andragogía



¿Qué NO sabes sobre la andragogía?

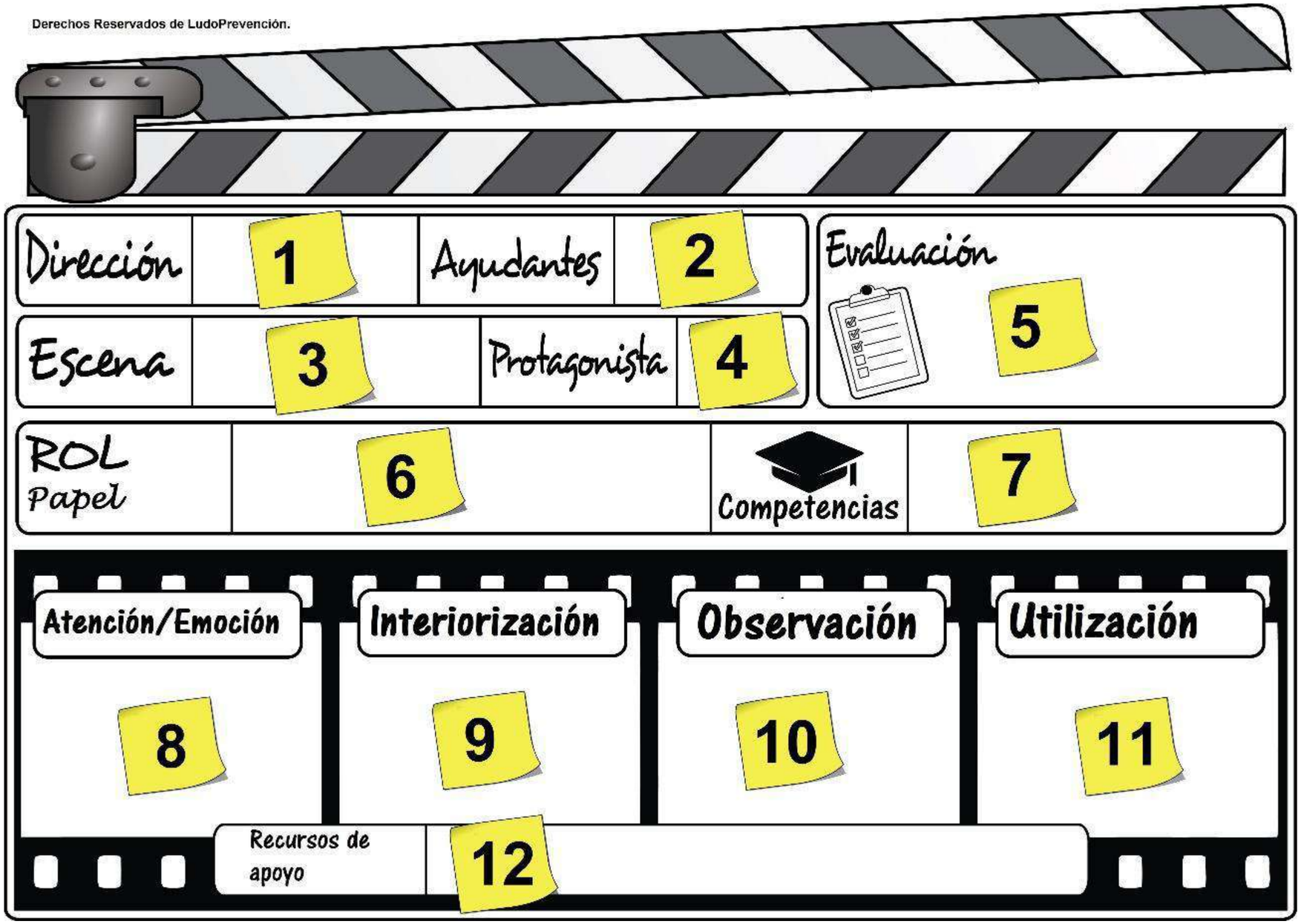
Escribe cosas que no sabes pero que te gustaría saber sobre la Andragogía

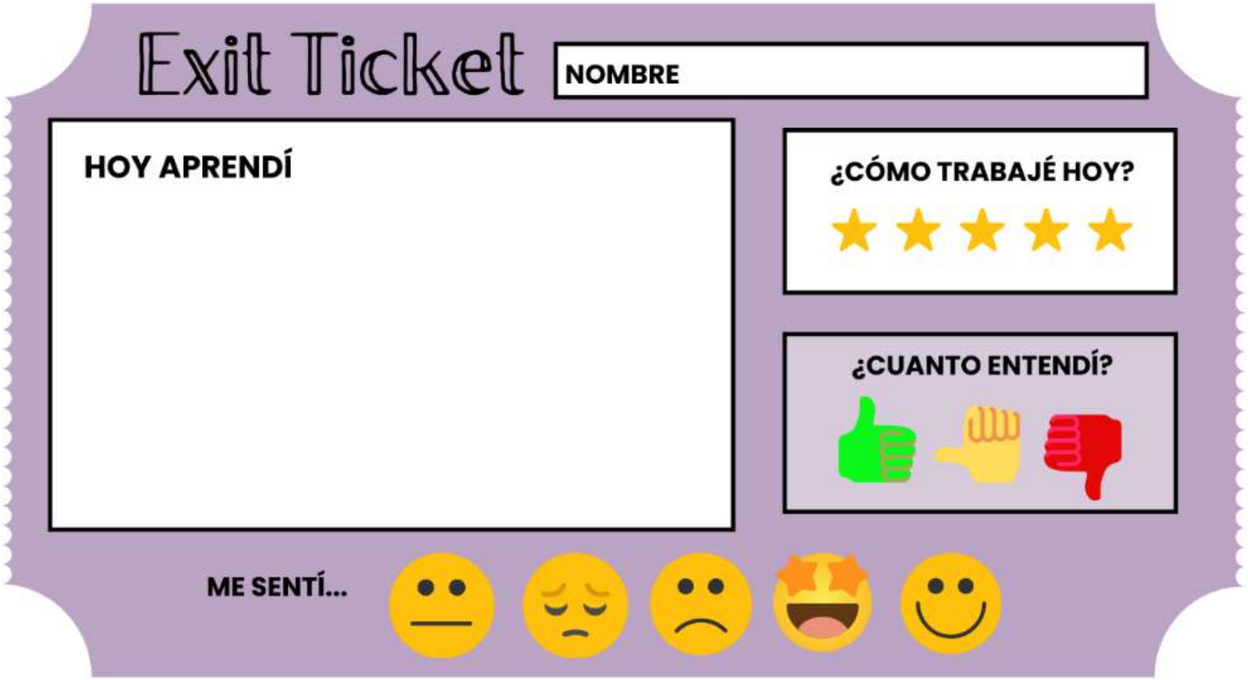




PRODUCTION
SCENE
TAKE
DIRECTOR
CAMERA
DATE

Derechos Reservados de LudoPrevención.




Exit Ticket
NOMBRE
HOY APRENDÍ
¿CÓMO TRABAJÉ HOY?
¿CUANTO ENTENDÍ?
ME SENTÍ...

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad de Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

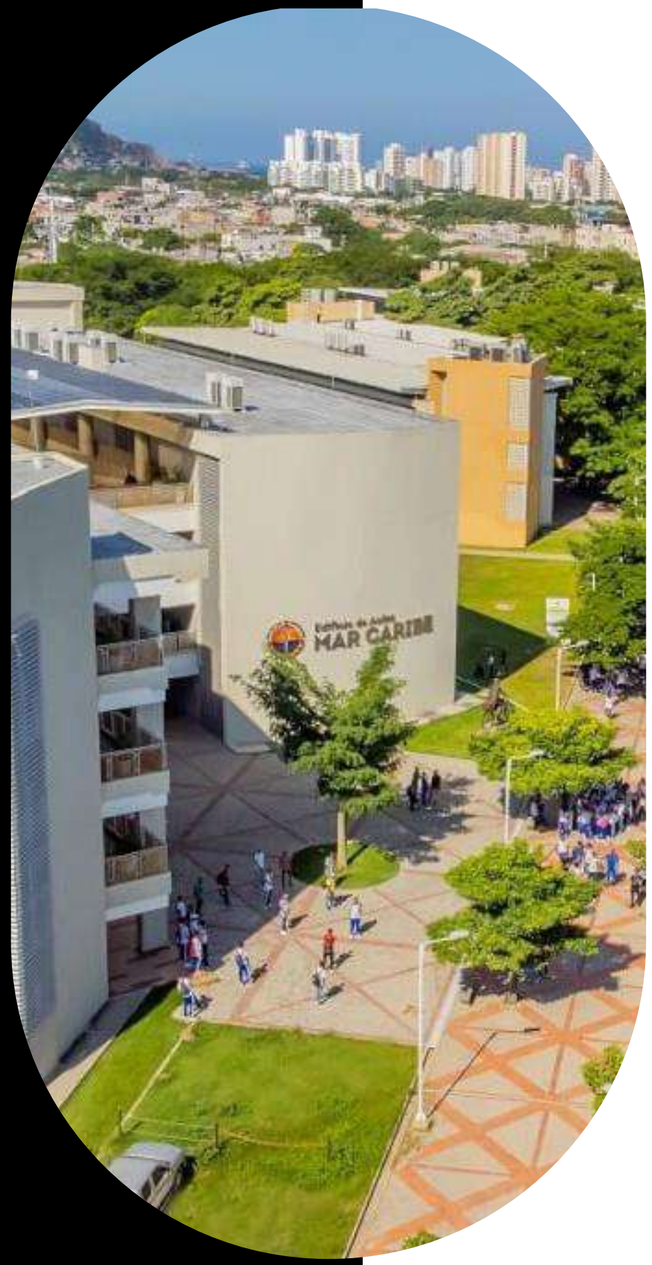
MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico:

Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda



“El futuro de la calidad académica es la vida: universidades saludables para transformar”

Pablo Vera Salazar
Rector
Universidad del Magdalena

“Una universidad que no cuida la vida de quienes la habitan, pierde su esencia…

Podemos hablar de rankings, de acreditaciones y de publicaciones, pero si un docente enseña con miedo, si un trabajador enferma en silencio, si un estudiante es perseguido o asesinado por pensar distinto, esa universidad jamás podrá llamarse de calidad.

…la calidad académica empieza por garantizar la vida, la dignidad y el bienestar”

Fundamentos históricos

Universidad Antigua:

hace mil años - **Bolonia y París**

01 Custodias del saber

02 Protectoras de quienes están en busca de

Heredamos un modelo y la tarea de transformarlo

La Universidad hoy:

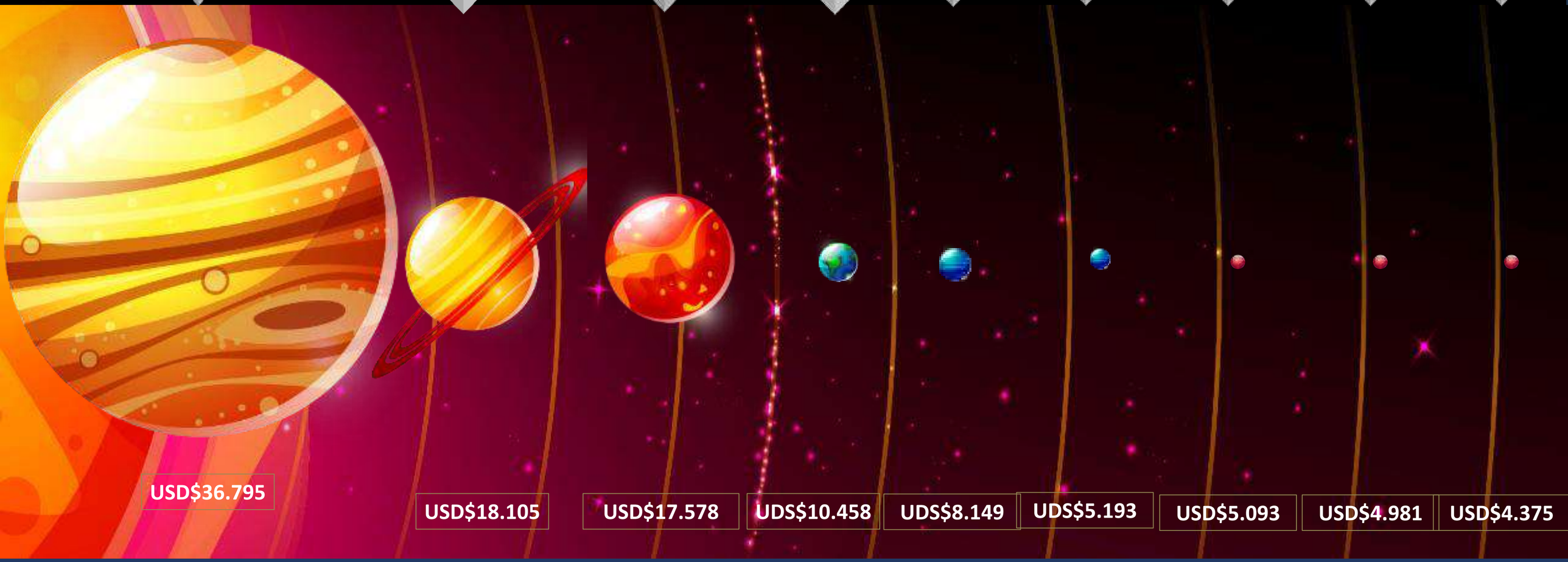
- ✗ **Repetidora de conocimientos**
- ✓ **Referente ético**
- ✓ **Conciencia crítica de la sociedad**

Si queremos que la sociedad avance hacia la paz, hacia la equidad, hacia la innovación sostenible, las universidades deben ser las primeras en mostrar que es posible construir entornos seguros, saludables y humanos.

Contexto general

Gasto en educación superior en el mundo, en Colombia y en Unimagdalena

Gasto per cápita en educación superior pública – Comparación internacional



Brecha entre Colombia y OCDE: **¡son 4 planetas!** Y con respecto a USA: **¡son 7 planetas!**

Fuente: Panorama Educación Superior 2023 – OCDE. Unesco Institute For Statistics.

Transferencias de la nación per cápita en Educación Superior - Colombia

Brecha entre ingreso privado y SUE: ¡son 3 planetas!

en la infancia
Previene la desnutricion y la obesidad
VIA DE EVACUACION
Previene la osteopo
el ca
y
EXTINTOR

Panorámica Universidad del Magdalena

6 Doctorados, 28 Maestrías, 1 especialización médico quirúrgica, 21 Especializaciones, 42 Universitarios, 6 Tecnólogos y 2 Técnicos

♀ 43% (676)

♂ 57% (895)

Profesores

1.621

342 Tiempo Completo
1.279 Catedráticos

Relación estudiante / docente tiempo completo equivalente	84
Relación estudiante / funcionario administrativo	96

Oferta Académica

106
Programas

Estudiantes

28.561

♀ 55% (15.816)

♂ 45% (12.745)

Transferencias públicas por estudiante al año Unimagdalena

$4.793.501

Histórico Graduados

70.062

UNIVERSIDAD PÚBLICA
CREADA EN 1962

Contextualización histórica y política

- Constitución de 1991 – Ley 30 de 1992: Educación superior como derecho y servicio Público.
- Santa Marta 2023: Red de universidades seguras como vision política, académica y ética
- Medellín 2024: Cosolidación de una Red con más de 40 universidades con agenda técnica compartida

POSITIVA

POSITIVA EDUCA

Realidad cruda:
Cifras que interpelan

La seguridad y salud en el trabajo en la universidad empieza por garantizar la vida, la libertad y la dignidad.

Amenazas

- Entre 1971 y 2023: 7.884 sindicalistas ha sido amenazados de muerte

Asesinatos

- Entre 1971 y 2023: + de 3.323 sindicalistas.
- Entre 2016 y 2020: 119 sindicalistas asesinados por ejercer su actividad lícita.
- Entre 1962 y 2011: 588 estudiantes universitarios asesinados

La Universidad como conciencia crítica:

El concepto de autonomía universitaria

- Garantizar condiciones laborales dignas y respetar a las organizaciones sindicales.
- Armonizar vida laboral y familiar, entendiendo que la felicidad también es un indicador de calidad.
- Integrar deporte, arte y cultura como dimensiones del bienestar integral.
- Investigación y formación en SST, para que las universidades no solo apliquen protocolos, sino que generen conocimiento y modelos de referencia internacional.
- Reconocer que un campus saludable no solo protege, sino que potencia la calidad académica: un profesor sano y motivado enseña mejor; un estudiante con bienestar rinde más; un trabajador valorado hace más sólida la institución.

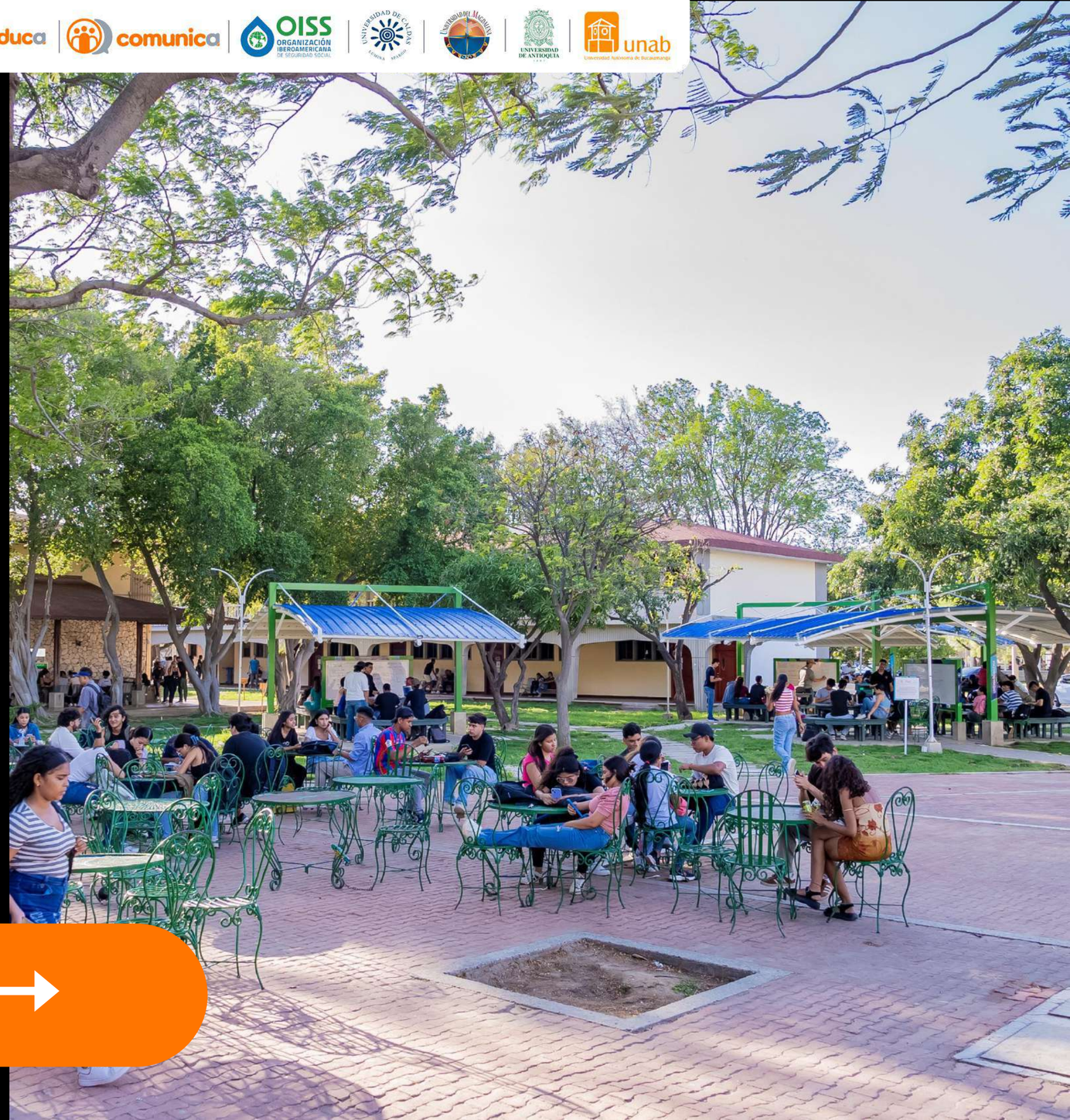
La universidad saludable es la universidad que educa con el ejemplo

Desafíos del presente y del futuro

Inteligencia artificial	• La IA y la automatización transforman las formas de trabajo. Surgen riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad, la sobrecarga cognitiva, la precarización digital.
Teletrabajo y virtualidad	• Abren oportunidades, pero también desafíos ergonómicos, de desconexión laboral y de aislamiento social.
Crisis climática	• Obliga a repensar los entornos universitarios como espacios resilientes, con infraestructura verde y gestión del riesgo ambiental.
Salud mental	• Se ha vuelto la gran pandemia silenciosa y debe ocupar un lugar central en nuestras políticas de bienestar.

Las universidades que ignoren estos desafíos quedarán rezagadas. Las que los enfrenten con innovación y compromiso, se convertirán en faros de futuro.

Acciones para el fortalecimiento de la Red



Propuestas para el fortalecimiento de la Red

Generación y Difusión de Conocimiento

- Liderar un Observatorio de Investigación en SST para el sector educativo.
- Crear una revista interactiva y un repositorio de buenas prácticas que sistematice los avances y difunda los estudios de la Red.

Desarrollo del Capital Humano y la Formación

- Curar el Banco de Expertos de la Red para centralizar la experticia técnica de todos los miembros.
- Impulsar una Maestría Interuniversitaria en SST y otros programas de educación continua, aprovechando la metodología virtual y la capacidad académica de las universidades de la Red.

Reflexiones finales

Una universidad saludable no es un lujo, es un imperativo ético y académico.

Invertir en salud y bienestar no es un costo, es la estrategia más poderosa de legitimidad y gobernanza.

No podemos formar profesionales para transformar sociedades enfermas, si nuestras propias comunidades universitarias no gozan de seguridad y dignidad.

Dejemos como Rectores, un legado

- Universidades que no solo produzcan conocimiento, **sino que construyan culturas de cuidado.**
- **Universidades que lideren la conversación sobre salud mental,** nuevas formas de trabajo e incluso justicia epistémica.
- Porque una gestión saludable se convierte en **gobernanza saludable.**
- Y una universidad saludable es la mejor garantía de que la calidad académica se traduzca en calidad de vida para toda la sociedad.

Ese fue el compromiso que sembramos en Santa Marta, 2023, con la creación de la Red Colombiana de Universidades Más Seguras y Saludables

Nuestra tarea no termina
en los muros del campus.
Debemos ser ejemplo y referencia para
Colombia y para América Latina.

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico:

Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Manuela Beltrán | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico:

Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

DE LA OBLIGACIÓN
A LA INSPIRACIÓN

DEL CUMPLIMIENTO LEGAL EN PRL
AL BIENESTAR INTEGRAL EN EL CAMPUS

CONSEJO GENERAL DE RELACIONES INDUSTRIALES Y CIENCIAS DEL TRABAJO

#AGENDA2030

Rafael Ruiz Calatrava

Graduado Social/Titulado superior en Relaciones Industriales
Licenciado en Ciencias del Trabajo y Derecho
Magíster en SST – Doctor en Energias Renovables
Técnico Superior PRL: ST; HI y Erg y Psicop

1. El Cimiento:

¿Por qué no podemos saltarnos la legalidad? Repasaremos brevemente por qué el cumplimiento es innegociable.

2. El Cambio de Mirada:

De evitar el daño a promover la salud
Veremos cómo trascender la mera obligación.

3. El Campus del Bienestar:

Estrategias prácticas y casos de éxito.
Exploraremos ideas concretas para aplicar en nuestra universidad."

1. El Cimiento:

Controversias con la Ley de Función Pública y MUFACE

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales no es un capricho, es el suelo. Es el 'deber ser' mínimo que nos protege a todos.

· **Obligaciones básicas:** Evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, formación e información a los trabajadores, vigilancia de la salud.

· **Riesgos tradicionales:** Aquí entran los riesgos de laboratorio (químicos, biológicos), ergonómicos (posturas en oficinas y bibliotecas), eléctricos, etc."

Obligaciones que podemos resumir en:

Relacionadas con la organización y condiciones de trabajo

a) Evaluación de riesgos

b) Lugares de trabajo

- Condiciones constructivas
- Orden, limpieza y mantenimiento
- Condiciones medioambientales
- Iluminación de los lugares de trabajo
- Servicios higiénicos y locales de descanso
- Locales provisionales y trabajos al aire libre
- Material y locales de primeros auxilios

c) Medidas de emergencia

d) Situación de riesgo grave e inminente

e) Equipos de trabajo

f) Señalización de seguridad

g) Manipulación manual de cargas

h) Equipos de trabajo

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

Obligaciones que podemos resumir en:

Obligaciones con respecto a sus trabajadores

- a) Información, consulta y participación de los trabajadores y sus representantes
- b) Formación de los trabajadores
- c) Vigilancia de la salud
- d) Protección especial de trabajadores sensibles a determinados riesgos, de la maternidad y menores.

Obligaciones de organización de la prevención en la empresa

- **Servicio de Prevención**
- **Comité de Seguridad y Salud**
- **El Plan de Prevención**
- **Documentación**

Obligaciones en los supuestos de concurrencia de varias empresas

Coordinación de Actividades empresariales

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

Caso práctico de cumplimiento vs. incumplimiento

"Pensemos en un laboratorio.

El cumplimiento significa tener las hojas de seguridad de los productos, Epi´s, frases R y S, extintores, etc.

El incumplimiento es un accidente esperando a ocurrir, con potenciales daños personales, responsabilidades penales para los responsables y un coste humano y económico enorme."

"Cumplir la ley no es un logro, es un requisito.

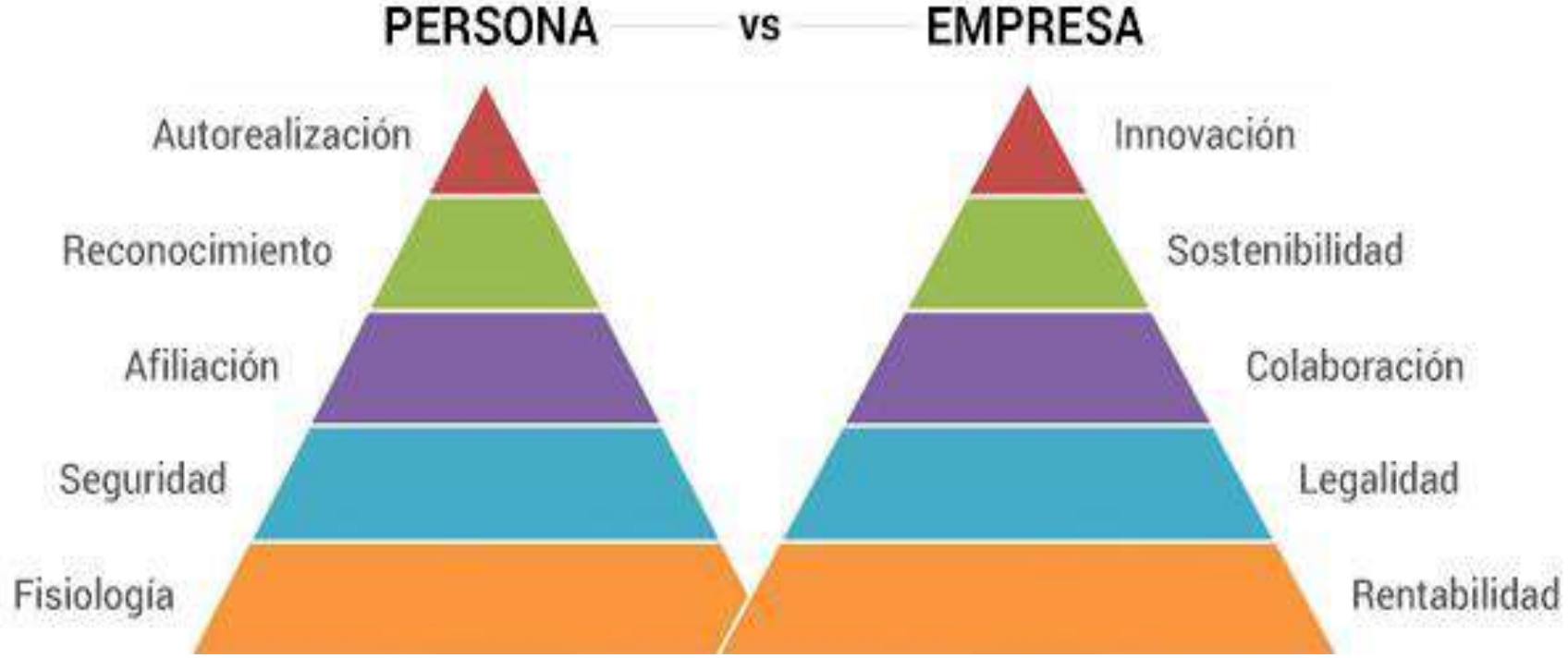
Es la higiene preventiva. Sin este cimiento, cualquier iniciativa de bienestar se construye sobre arena.

Pero... ¿es suficiente con solo cumplir?"

"La psicología nos enseña que primero necesitamos satisfacer las necesidades básicas para luego aspirar a las superiores.

En PRL es igual.

Cima de la pirámide (Autorrealización): Crear un entorno donde las personas no solo estén seguras, sino que florezcan."



Base de la pirámide (Supervivencia): Cumplir la ley para evitar daños físicos inmediatos.

Diferencias clave: Prevención vs. Bienestar
"Hagamos una comparación:

Enfoque:

Prevención es reactivo (evitar lo malo).

Bienestar es proactivo (promover lo bueno).

Objetivo:

Prevención busca evitar el daño físico y legal.

Bienestar busca mejorar la salud mental, física y social.

Beneficio:

Prevención evita pérdidas (multas, bajas).

Bienestar genera ganancias (engagement, retención de talento, productividad, marca empleadora)."

Los nuevos riesgos del entorno académico

¿Y cuáles son los mayores riesgos hoy en nuestro campus?

A menudo no son los físicos, sino los psicosociales

· Estrés crónico y burnout en investigadores y profesores.

· Ansiedad y presión académica en estudiantes.

· Tecnoestrés y desconexión digital.

· Aislamiento social. La ley tradicional se queda corta para abordar estos desafíos. Necesitamos herramientas nuevas."

El Campus del Bienestar: Estrategias Prácticas. Los cuatro pilares básicos

1. Bienestar Físico:

- · Más allá de la ergonomía: Promover pausas activas, potenciación del gimnasio, carriles bici seguros, menús saludables en comedores.·
- Ejemplo: "Desafío de 10.000 pasos entre facultades."
- Talleres de espalda
  Pilates
  Taichi
  Yoga

2. Bienestar Mental y Emocional:

- · Servicios de atención psicológica accesibles y sin estigma para estudiantes y empleados.
- · Talleres de gestión del estrés y mindfulness.
- · Espacios de desconexión: Habilitar salas silenciosas o de relajación.
- · Liderazgo consciente: Formar a Vicedecanos, decanos profesores y alumnos en comunicación no violenta y gestión de la carga de trabajo.

3. Bienestar Social:

- · Espacios que fomenten la comunidad: Mejora de cafeterías, zonas verdes con mobiliario cómodo.
- · Programas de “mentores” y “programas corporales” para integrar a personal y alumnado nuevo.
- · Eventos culturales y deportivos que fortalezcan el sentimiento de pertenencia.

4. Bienestar Ambiental:

- · Espacios: Aire limpio, luz natural, calidad del aire en interiores, plantas, cuidado de jardines.· Sostenibilidad: Involucrar a la comunidad en iniciativas verdes (reciclaje, huertos urbanos).

Un CAMPUS sano es parte de nuestro bienestar.

Aquí tienes ejemplos de universidades donde estas competencias están muy claras en la estructura de gobierno:

1. Universidad Politécnica de Madrid (UPM)·

Figura relevante: Vicerrector de Organización, Planificación y Sostenibilidad

.· **Por qué:** En su organigrama, este vicerrectorado supervisa directamente la Dirección de Sostenibilidad, Infraestructuras y Seguridad, que incluye el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Es una de las universidades con mayor enfoque técnico y de infraestructuras, por lo que la seguridad es una prioridad clara.

2. Universidad de Sevilla (US)·

Figura relevante: Vicerrector de Infraestructuras y Sostenibilidad.·

Por qué: Entre sus competencias explícitas se encuentra "La supervisión de las actividades de mantenimiento, conservación, seguridad y salud".

3. Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU)·

Figura relevante: Vicerrector de Campus, Infraestructuras y Sostenibilidad.·

Por qué: Gestiona las competencias en "Seguridad y Salud Laboral" a través de su estructura, supervisando el Servicio de Prevención.

4. Universidad de Málaga (UMA)

· **Figura relevante:** Vicerrector de Sostenibilidad, Infraestructuras y Seguridad

.· **Por qué:** Es un caso donde la "Seguridad" aparece explícitamente en el nombre del vicerrectorado, abarcando muy probablemente tanto la seguridad física del campus como la laboral.

5. Universidad de Granada (UGR)

· **Figura relevante:** Vicerrector de Infraestructuras y Sostenibilidad. **P**

Por qué: Es el responsable de supervisar el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la universidad.

FIGURAS CLAVE DE LA SST EN LA UNIVERSIDAD

SERVICIO PROPIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (Obligación Legal)

CÁTEDRA UNIVERSITARIA DE SST (Voluntaria)

La Figura Clave en la Práctica: El Servicio de Prevención

Independientemente del vicerrector al que esté adscrito, el órgano operativo y técnico clave en todas las universidades es el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL).

· **Función:** Es la unidad técnica compuesta por especialistas (medicina del trabajo, seguridad, higiene industrial, ergonomía) que implementa y gestiona día a día todas las políticas de prevención.

· **Dependencia jerárquica:** Este servicio suele depender orgánicamente del vicerrectorado mencionado anteriormente (Infraestructuras, Personal, etc.) o, en algunos casos, directamente de la Gerencia de la universidad.

Objetivos Generales Cátedra SST

1. Impartir una formación académica sólida y actualizada que prepare a los estudiantes para identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, garantizando su competencia para desempeñarse con éxito en el mundo laboral.

2. Fomentar la investigación aplicada en SST para generar nuevo conocimiento y desarrollar soluciones innovadoras que aborden los desafíos emergentes en el mundo del trabajo. **DOCTORADOS SST**

3. Establecer vínculos estratégicos con empresas, instituciones públicas y gremios para transferir conocimiento, realizar prácticas profesionales y enriquecer el proceso formativo con experiencias reales.

4. Promover la extensión universitaria mediante actividades de capacitación, asesoría y divulgación dirigidas a la comunidad, contribuyendo a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la región.

Cátedra SST: Objetivos Específicos

Docencia:

- · Diseñar y actualizar periódicamente los planes de estudio para incorporar las últimas tendencias, normativas y tecnologías en SST (como ergonomía, psicosociología, gestión del riesgo, etc.).
- · Utilizar metodologías de enseñanza activas y prácticas (estudios de caso, simulaciones, laboratorios) que faciliten el aprendizaje significativo.
- · Capacitar y actualizar constantemente al cuerpo docente de la cátedra.

Investigación:

- · Desarrollar líneas de investigación prioritarias en áreas como prevención de accidentes graves, enfermedades profesionales, SST en PYMES, o nuevos riesgos (nanomateriales, teletrabajo).
- · Publicar los resultados de investigación en revistas científicas, congresos y difundirlos en lenguaje accesible para la comunidad.
- · Involucrar a estudiantes de grado, máster y doctorados en proyectos de investigación.

Vinculación con el Medio:

- · Firmar convenios de colaboración con empresas para la realización de prácticas profesionales, pasantías y visitas técnicas.
- · Ofrecer servicios de asesoría y consultoría especializada a organizaciones que lo requieran.
- · Organizar jornadas, seminarios y workshops abiertos a profesionales, egresados y empleadores.

Extensión y Cultura Preventiva:

- · Celebrar el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (28 de abril) con actividades de concienciación.
- · Crear y mantener un espacio digital (web, redes sociales) para compartir información relevante y consejos de prevención.
- · Promover la ética profesional y el compromiso con la defensa de la vida y la salud de los trabajadores.

Cátedra SST: VALORES

· Prevención: Como pilar fundamental de todas nuestras acciones.

· Excelencia Académica: En la búsqueda constante de la calidad en la docencia e investigación.

· Responsabilidad Social: Compromiso con el bienestar de la comunidad y el entorno.

· Ética e Integridad: Actuando con rectitud, transparencia y respeto por la vida.

· Innovación: Buscando constantemente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.

· Trabajo Colaborativo: Fomentando el trabajo en equipo entre estudiantes, docentes, universidad y empresa.

Valores de la Cátedra de SST

Vicerrectorado de Salud y Bienestar Social de la UCO

Comprende las competencias, la coordinación de las unidades estructurales y la presidencia de las comisiones que se detallan a continuación:

Competencias:

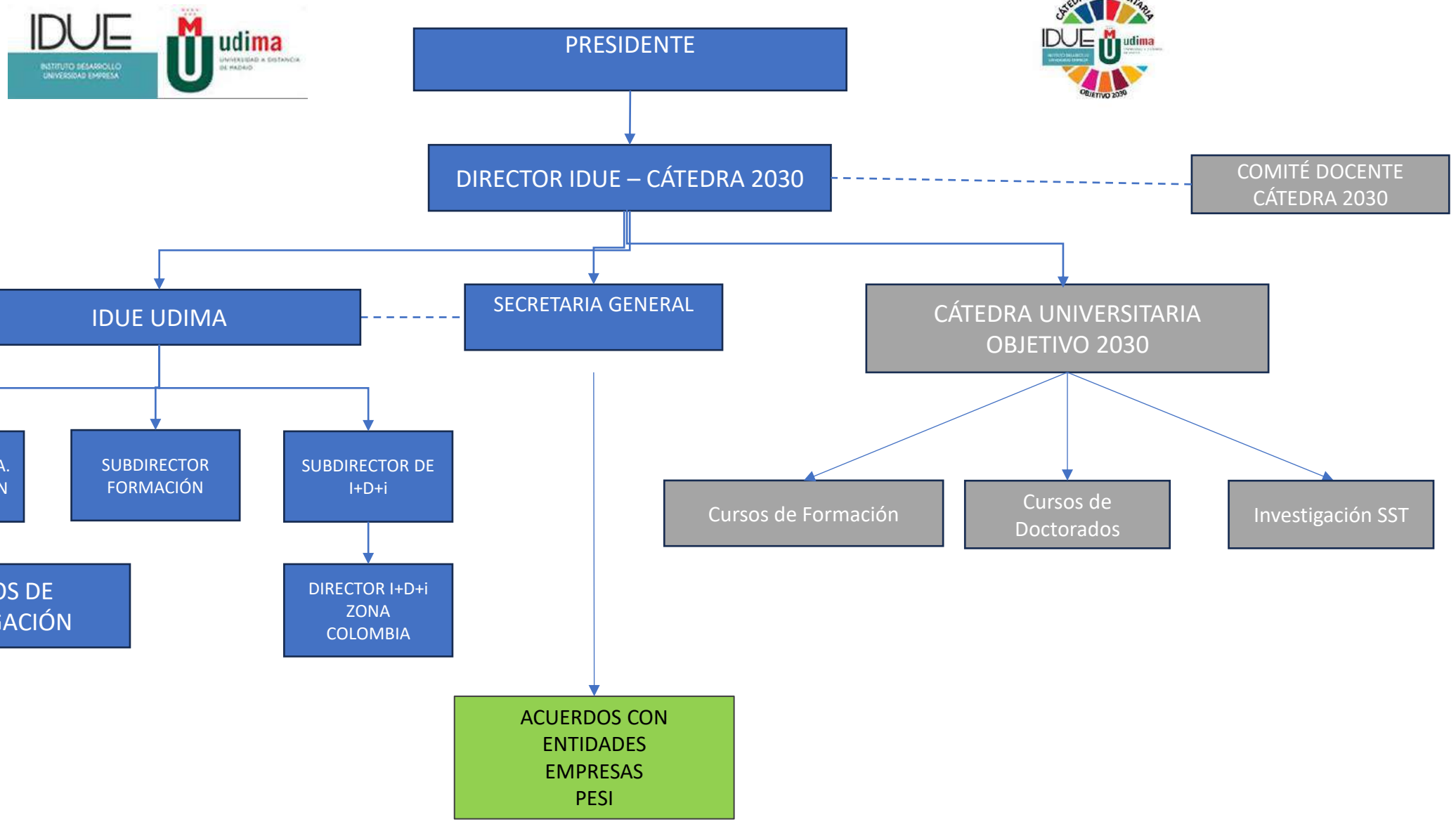
- Promoción y coordinación de actuaciones para una universidad saludable.
- Relaciones con la Fundación para la Investigación Biomédica de Córdoba (FIBICO).
- Pertenencia a la Corporación Empresarial UCO.
- Presidencia de las empresas participadas (Hospital Clínico Veterinario, UCOdeporte y UCOidiomas). –

Pertenencia a la Comisión Paritaria y Comisión Mixta UCO-SAS y desarrollo de convenios con instituciones sanitarias.

- Comité de Seguridad y Salud.

Unidades Estructurales:

- Centro de Atención Infantil Temprana (CAIT).
- Unidad de Atención Psicológica (UNAP).
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Servicio de Promoción de la Salud.


PRESIDENTE
DIRECTOR IDUE – CÁTEDRA 2030
COMITÉ DOCENTE CÁTEDRA 2030
IDUE UDIMA
SECRETARIA GENERAL
CÁTEDRA UNIVERSITARIA OBJETIVO 2030
SUBDIRECTOR I.A. – DIGITALIZACIÓN
SUBDIRECTOR FORMACIÓN
SUBDIRECTOR DE I+D+i
Cursos de Formación
Cursos de Doctorados
Investigación SST
EQUIPOS DE INVESTIGACIÓN
DIRECTOR I+D+i ZONA COLOMBIA
ACUERDOS CON ENTIDADES EMPRESAS PESI

El Bienestar como Estrategia

"En conclusión, el mensaje de hoy es claro: **El cumplimiento legal es el punto de partida, no la meta final.**

Transformar la prevención de riesgos en una cultura de bienestar integral no es un gasto, es la mejor inversión que puede hacer una institución educativa.

"Nos hace más atractivos, más resilientes, más innovadores y, en definitiva, cumplimos mejor con nuestra misión última: educar y generar conocimiento en un entorno donde las personas se sientan: **seguras, cuidadas y motivadas para dar lo mejor de sí mismas."**

"¿Qué pequeño paso podemos dar esta misma semana para iniciar esta transición en nuestro campus, en nuestro departamento, en nuestro equipo?"

El viaje del cumplimiento al bienestar comienza con una decisión

Muchísimas gracias por su atención

CONSEJO GENERAL DE RELACIONES INDUSTRIALES Y CIENCIAS DEL TRABAJO

#AGENDA2030

CÁTEDRA UNIVERSITARIA IDUE udima

CátedraSST

CÁTEDRA ANDINA INTERNACIONAL

Fundación Rafael Ruiz Calatrava

PLATAFORMA TECNOLÓGICA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Comunicación
verbal y no verbal...

Para líderes del futuro

Liderazgo
Influencia
Autenticidad

Ivette Consuelo Hernández Avendaño

Estudios

- Fonoaudióloga, máster en comportamiento no verbal y detección de la mentira, certificada en rehabilitación vocal y en comunicación no verbal.
- Fue actriz, bailarina de ballet clásico y ha realizado estudios de oratoria y locución.

Experiencia

- Creadora de una metodología que integra los aspectos **fisiológicos, discursivos** y **escénicos**, para el desarrollo de las habilidades de comunicación.
- Asesora de lideres gubernamentales, políticos y empresariales nacionales e internacionales.

3152162384 ihernandez@dcaespecialistas.com

Liderazgo comunicación e influencia

Liderazgo significa
inclusión y alcance,
no dominio y poder.

Sadhguru

La influencia es la habilidad de persuadir a alguien para pensar o actuar del modo que uno desea.
Esta habilidad es una parte esencial del liderazgo.

KU
THE UNIVERSITY OF
KANSAS

“La comunicación es una de las principales habilidades que deben desarrollar los líderes, ya que con ella pueden influir en sus colaboradores. Además, pueden inspirarlos, persuadirlos, motivarlos, orientarlos y acompañarlos en todas sus actividades, así como compartirles ideas y transmitirles los valores de la empresa.”

Southern New Hampshire University

¿Cuál es la importancia de la comunicación en el liderazgo?

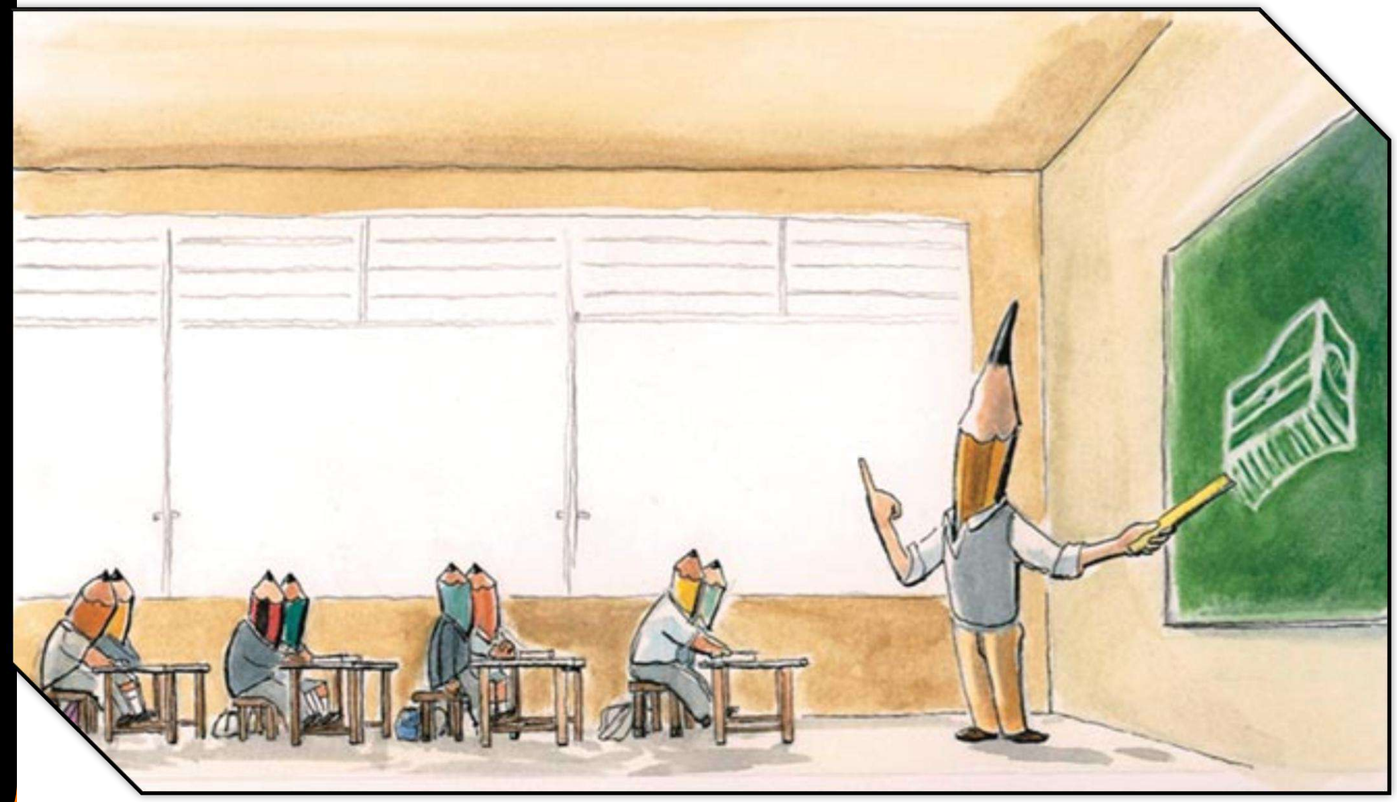
26/07/2023

Liderazgo comunicación y autenticidad

Autenticidad

Es la práctica diaria de librarnos de lo que creemos que deberíamos ser y abrazar en cambio lo que realmente somos.

-Brene Brownn-



SE LO EXPLICO CON PLA

Suplantación

de

identidad

Se observa una gran brecha

“Modo conversación” vs. “Modo evaluación”

Datos reveladores

75% de la población sufre de ansiedad y nerviosismo al hablar en público

UNIVERSIDAD DE CALIFORNIA

Los 3 canales de la comunicación oral

Identidad comunicativa

El conjunto de características y comportamientos que permiten a cada persona expresarse de manera **natural, distintiva y disfrutable**, mediante:

Empleo genuino de las palabras	Uso orgánico de la voz	El manejo libre del cuerpo

Identidad comunicativa

Ejercicio para liberar el cuerpo

AGUA

BOMBA ESTEREO

AGUA

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Comunicación
verbal y no verbal...

Para líderes del futuro

Liderazgo
Contacto

-La háptica -

01 Dar a conocer el concepto y los efectos de *la háptica* en nuestras interacciones.

02 Aportar evidencias sólidas basadas en experimentos y estudios acerca de los efectos favorables del contacto.

03 Evidenciar con historias la importancia vital de *la háptica*.

“Cuando te abrazo, mi corazón te dice lo que las palabras no alcanzan”

ANÓNIMO

Háptica

RAE

- **Háptica** es el estudio de las percepciones a través del tacto
- Proviene del griego háptō (relativo al tacto).

https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=70038

- **Háptica** significa todo aquello referido al contacto, especialmente cuando éste se usa de forma activa.

https://es.wikipedia.org/wiki/H%C3%A1ptica

- **Háptica** puede considerarse como el estudio del comportamiento del contacto y las sensaciones.

Visión general creada por IA

Háptica es la ciencia que estudia la percepción del sentido del tacto y la información táctil, incluyendo la interacción con el entorno. Cómo percibimos e interactuamos mediante el tacto, la presión, la textura o la temperatura.

Háptica e

5 Categorías

HESLIN *(1974)*

Según el propósito y relación en la comunicación a través del tacto.

FUNCIONAL / PROFESIONAL

Orientada a la tarea específica.

Ej. un médico que examina a un paciente.

SOCIAL / CORTÉS

Expresan una interacción ritual en contextos culturales específicos. *Ej.* Apretón de manos al saludar

AMISTAD /CALIDEZ

Demuestra apoyo y afecto entre personas que se conocen y se aprecian. *Ej.* abrazo entre amigos o familiares.

AMOR / INTIMIDAD

Indica apego emocional, relación cercana y afectiva. *Ej.* un abrazo íntimo o un toque afectuoso entre parejas.

SEXUAL / ESTIMULACIÓN

Posee intención sexual o excitación, caracterizado por un contacto más íntimo con fines eróticos.

Háptica

Tipos de saludo ...y lo que comunican

1

2

3

4

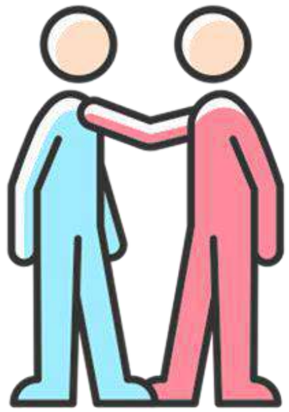
Háptica

-Datos curiosos-

La importancia del sentido háptico, ha sido subestimada tradicionalmente. Sin embargo, la pérdida del sentido del tacto es una muy seria deficiencia, caminar se torna casi imposible, al igual que sostener objetos o utilizar herramientas.

Los bebés humanos tienen una enorme dificultad para sobrevivir si no poseen el sentido del tacto, aún teniendo los sentidos de la vista y el oído.

Los sentidos hápticos (tacto) son los primeros que se desarrollan en el feto.

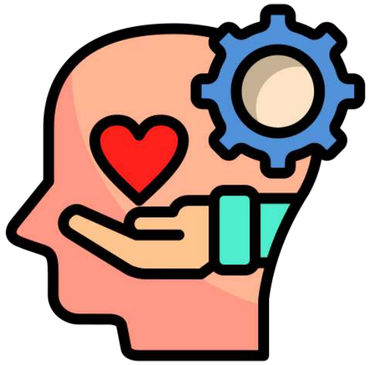


No solo provee información sensorial, es un componente de las relaciones interpersonales y es vital para llegar a la intimidad física.

El contacto se entiende y se acepta en forma diferente de un país a otro, y lo que es aceptable en un grupo cultural podría ser inaceptable en otro.

Países de bajo contacto físico como Japón, Inglaterra, Francia, Países Bajos en comparación con Italia, Grecia, España, y países Latinoamericanos.

Háptica y empatía



El sentido háptico transmite la empatía de una manera más profunda que las palabras, creando una conexión emocional que fomenta la cercanía, la comprensión y el apoyo.

A su vez, la empatía permite interpretar adecuadamente esos mensajes táctiles.

Háptica

Estudios y experimentos

Experimento en consulta médica

GRUPO 1.

Realiza un leve toque en el brazo al solicitar compromiso verbal.

GRUPO 2.

No realiza toque

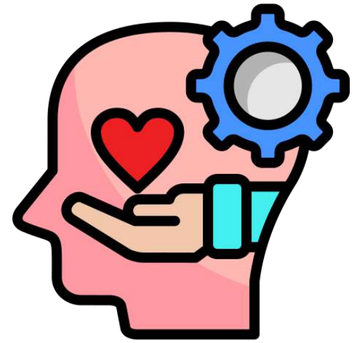
RESULTADOS - grupo 1:

- Incremento adhesión al tratamiento.
- Incremento de la percepción de competencia profesional.
- Mayor incremento en los hombres (28%-23%)

Improving medication adherence by using practitioner nonverbal techniques: a field experiment on the effect of touch Nicolas Gueguen - Sebastien Meineri - Virginie Charles-Sire, J Behav Med (2010) 33:466–473

Háptica y restitución

Háptica, familia y regiones



En el campo de juegos, los niños estadounidenses eran más agresivos que sus homólogos franceses.

El contacto físico entre las mujeres francesas y sus niños fue más frecuente que entre los padres estadounidenses y sus respectivos niños.

UNIVERSIDAD DE MIAMI

“Los estadounidenses están *perdiendo contacto* con esta importante habilidad en la comunicación.”

STOELTJE (2003)

Tecnología háptica

Que incorpora retroalimentación táctil en videojuegos, dispositivos móviles, realidad virtual y otras áreas, permitiendo mayor realismo e inmersión en dichos entornos.

Háptica

Historias que evidencian su relevancia

Siglo XIII

El cruel experimento del rey de Sicilia, Federico II

¡Los bebés literalmente murieron por falta de contacto!

Sucedió en
otoño de 1995...

CUIDADOS INTENSIVOS

El abrazo de vida

1

2

3

Año 2020

Covid 19

Cuando fue prohibido tocarse

Covid 19

Cuando fue prohibido tocarse

Dinámica háptica

Saludos

HÁPTICA SOCIAL / CORTÉS

Saludos

HÁPTICA SOCIAL / CORTÉS

Abrazos

Abrazos

INTEGRACIÓN
Movimiento, conTACTO grupal

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad Pedagógica Nacional | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | POSITIVA Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS | unab

Conferencia

Los seguros, una visión global de seguridad integral

Dr. Andrés Felipe Uribe Mesa

Vicepresidente de Negocios de
Positiva Compañía de Seguros S.A.

Vicepresidencia de Negocios

¿Quiénes somos?

- Somos una compañía de seguros que busca guiar a las personas para proteger su presente y su futuro; trabajamos por hacer lo mejor por cada uno de nuestros afiliados.

- Con nuestra experiencia, que a mayo 2025 suma más **de 3,7 M trabajadores afiliados a Riesgos Laborales y 5,4 millones colombianos asegurados en nuestras pólizas de vida,** aprendimos que “lo bueno” no significa lo mismo para todos.

- Por eso, nos propusimos conocer a fondo a cada uno de nuestros clientes, porque eso es lo que nos permite asegurarlos y guiarlos mejor.

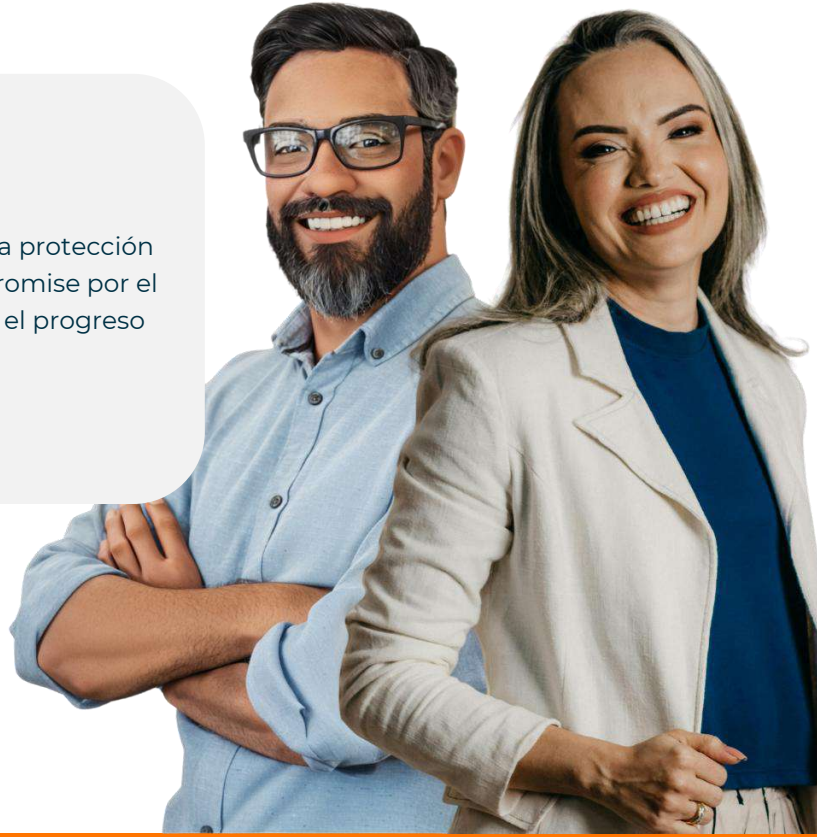
Hoy queremos que más que un portafolio de seguros, usted conozca un poco más de nuestra compañía, pero sobre todo queremos compartir la manera como asumimos un compromiso con usted, con su vida y con su futuro.

Misión

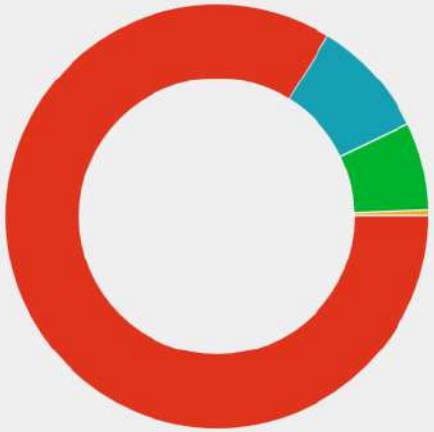
Generar segridad y tranquilidad a todos los colombianos en cada momento de su vida, por medio de soluciones de aseguramiento con impacto social

Visión

Ser la aseguradora líder en la protección de la vida a través del compromise por el bienestar de las personas y el progreso del país



Composición Accionaria



83,59% Grupo Bicentenario S.A.S.

9,1% Ministerio de Hacienda y Crédito Público

7,25% Previsora S.A. Compañía de Seguros

0,00040% Capital Privado

Cobertura **Nacional**

- Gerencia sucursal tipo A - Coordinadora Atlántico
- Gerencia sucursal tipo A - Coordinadora Antioquia
- Gerencia sucursal tipo A - Coordinadora Santander
- Gerencia sucursal tipo A - Coordinadora Bogotá
- Gerencia sucursal tipo A - Coordinadora Valle

Nuestras certificaciones

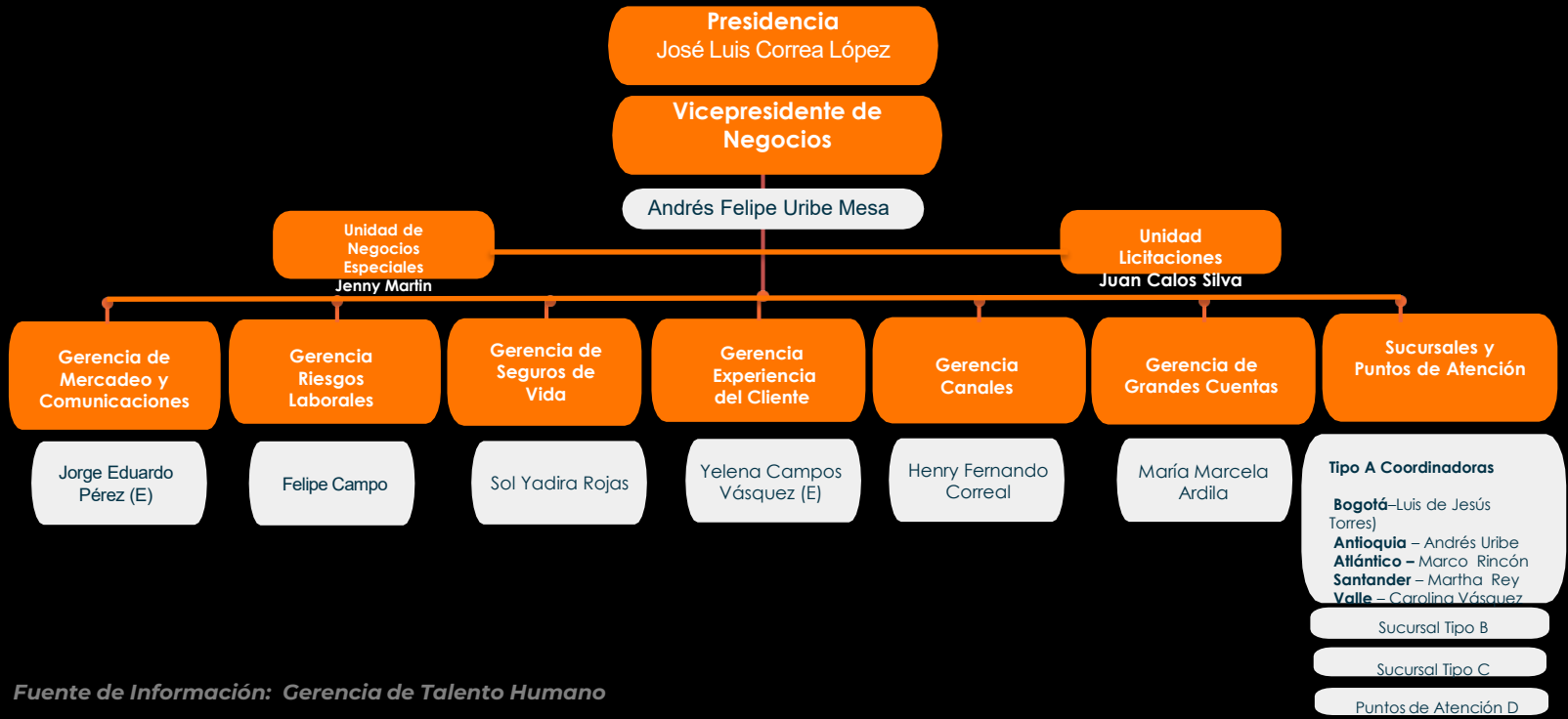
Positiva cuenta con un sistema de Gestión implementado bajo las **normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001,** con reconocimiento internacional de IQNET.

CO-SC-1554-1
Calidad

CO-SA-327-1
Ambiental

CO-OS-254-1
Seguridad y Salud Ocupacional

Reconocimiento Integral a los Sistemas de Gestión



Fuente de Información: Gerencia de Talento Humano

Ramos aprobados

	Participación Portafolio a Ago. 2025
RL- Riesgos Laborales	77,39%
Vida Grupo	10,06%
Colectivo Vida	0,002%
Accidentes Personales	1,64%
Vida Individual	0,03%
Conmutación Pensional	0,00%
Salud	0,14%

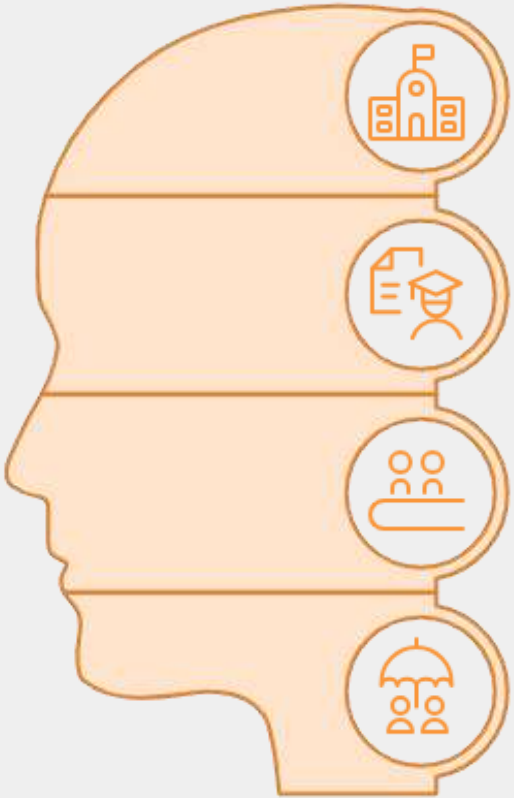
	Participación Portafolio a Ago. 2025
BEPS-Beneficios Económicos Periódicos	8,60%
Exequias	0,17%
Desempleo	0,00%
Rentas Vitalicias	1,97%
ACCAI – Administradora del Componente Complementario de Ahorro Individual	
Pensiones Voluntarias	

Fuente de Información: Vicepresidencia de Negocios

Productos vigentes

Fuente de Información: Vicepresidencia de Negocios

Accidentes personales Estudiantil



Instituciones Educativas: Escuelas y universidades que se benefician de las coberturas.

Alumnos: Estudiantes protegidos por la póliza..

Comunidad Educativa: Personal y miembros de la comunidad cubiertos.

Cobertura Integral: Protección completa contra accidentes.

Es un seguro de accidentes personales integral dirigido a instituciones educativas para cubrir contra las consecuencias de un accidente a los alumnos y en general a la comunidad educativa de las Instituciones.

Beneficios de la póliza

Protección las 24 horas, los 365 días del año o solo en las jornadas educativas de la institución.

Ambulancia aérea medicalizada en el territorio Colombiano.

El estudiante cuenta con la protección de Positiva independiente del Plan Obligatorio de Salud (POS).

Coberturas ampliadas para el alumno por eventos no accidentales.

Cobertura mundial, se indemniza en Colombia y 24 horas al día, dentro y fuera del plantel educativo. Facilidad de Pago: Semestral - Anual

Red de asistencia médica en el ámbito nacional. Cobertura Internacional, para jornadas deportivas, académicas o de integración.

POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS
Salud

¿Qué es?

Este seguro de salud está diseñado para brindar atención médica integral a través de una red de profesionales y centros especializados, con acceso a medicina general, múltiples especialidades, terapias, hospitalización y beneficios adicionales. El objetivo es garantizar atención oportuna, continua y de calidad para el asegurado.

Planes	Valor asegurado
ESENCIAL	$ 15.000.000
EQUILIBRIO	$ 100.000.000
AMPLIO	$ 100.000.000
PLENO	$ 500.000.000
OPTIMO	$ 1.000.000.000

Planes + Salud

Planes diseñados para el producto:

Esencial 15 millones

13 Coberturas

- Telemedicina
- Auxilio funerario
- Diagnostico de enfermedades
- Auxilio de lentes

Equilibrio 100 millones

20 Coberturas

- Telemedicina
- Consulta externa
- Auxilio funerario
- Diagnostico de enfermedades
- Auxilio de lentes
- Odontología

Amplio 100 millones

22 Coberturas

- Consulta externa
- Auxilio funerario
- Diagnostico de enfermedades
- Odontología
- Laboratorio clínico
- Imagenología y radiología

Pleno 500 millones

20 Coberturas

- Consulta externa
- Terapias
- Diagnostico de enfermedades
- Odontología
- Laboratorio clínico
- Imagenología y radiología

Optimo 1.000 millones

35 Coberturas

- Neo nato
- Terapias
- Diagnostico de enfermedades
- Asistencia de viaje
- Laboratorio clínico
- Imagenología y radiología

Fuente de Información: Vicepresidencia de Negocios

POSITIVA Compañía de Seguros + Salud

Conoce nuestros planes para ti y tu familia

Coberturas principales

Amparo	Especialidades y amparos	Esencial	Equilibrio	Amplio	Pleno	Optimo
Consulta externa ambulatoria ilimitada (medicina especializada) con copago	1. Cirugia general	-	+	+	+	+
	2. Gastroenterologia	-	+	+	+	+
	3. Ginecologia no obstétrica	-	+	+	+	+
	4. Medicina familiar	-	+	+	+	+
	5. Medicina general	-	+	+	+	+
	6. Optometria	-	+	+	+	+
	7. Ortopedia y traumatologia	-	+	+	+	+
	8. Pediatria	-	+	+	+	+
	9. Psicologia	-	+	+	+	+
	10. Urologia	-	+	+	+	+
Consulta externa ambulatoria ilimitada (medicina especializada) con copago	**Especialiades por remision**	-	-	-	+	+
	1. Algesiologia	-	-	-	+	+
	2. Cardiologia	-	-	-	+	+
	3. Cirugia de mano	-	-	-	+	+
	4. Cirugia Vascular	-	-	-	+	+
	5. Cirugia plástica no estética	-	-	-	+	+
	6. Coloproctologia	-	-	-	+	+
	7. Endocrinologia	-	-	-	-	+
	8. Fonoaudiologia	-	-	-	-	+
	9. Medicina fisica y Rehabilitacion	-	-	-	-	+
	10. Genética	-	-	-	-	+
	11. Ginecobstetricia	-	-	-	-	+
	12. Homeopatia	-	-	-	-	+
	13. Nefrologia	-	-	-	-	+
	14. Neurologia	-	-	-	-	+
	15. Oftalmologia	-	-	-	-	+
	16. Ortopedia de columna	-	-	-	-	+
	17. Ortopedia de pie	-	-	-	-	+
	18. Ortopedia de rodilla	-	-	-	-	+
	19. Otorrinolaringologia	-	-	-	-	+
	20. Psiquiatria	-	-	-	-	+

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS + Salud

Conoce nuestros planes para ti y tu familia

Coberturas principales						
Amparo	Especialidades y amparos	Esencial	Equilibrio	Amplio	Pleno	Optimo
Laboratorios clinicos básicos y especializados con copago	Las especialiades amparadas	-	-	+	+	+
Estudios de imagenologia y radiologia para diagnóstico con copago	Las especialiades amparadas	-	-	+	+	+
Hospitalización con copago	Las especialiades amparadas	-	-	-	+	+
	UCI	-	-	-	+	+
Procedimientos quirurgicos hospitalarios por accidente o enfermedad con copago	Las especialiades amparadas	-	-	-	+	+
Procedimientos quirurgicos ambulatorios por enfermedad o accidente con copago	Las especialiades amparadas	-	-	-	-	+
Hospitalización domiciliaria con copago	Medico General Enfermeria	-	-	-	-	+
Protesis y ortesis con copago	Las especialiades amparadas	-	-	-	-	+
Terapias ambulatorias con copago	Terapias fisica	-	-	-	+	+
	Terapias Respiratorias	-	-	-	+	+
Ambulancia terrestre	No aplica	-	-	-	-	+
Maternidad con copago	Gineco obstetricia	-	-	-	-	+
Atención de urgencias en red positiva adscrita con copago	Las especialiades amparadas	-	-	-	+	+
Consulta médica presencial ilimitada con copago	1. Medicina General	-	+	+	+	+
Teleconsulta medicina general ilimitada sin copago	1. Medicina General	+	+	+	+	+
Orientación telefónica con enfermeria – ilimitada sin copago	1. Enfermeria	+	-	-	-	+

POSITIVA Compañía de Seguros + Salud

Conoce nuestros planes para ti y tu familia

Coberturas principales

Amparo	Especialidades y amparos	Esencial	Equilibrio	Amplio	Pleno	Optimo
Teleconsulta médica especializada sin copago	1. Medicina interna	+	+	+	+	+
	2. Psiquiatria	+	+	+	+	+
	3. Ginecologia	+	+	+	+	+
	4. Fisiatria	+	+	+	+	+
	5. Urologia	+	+	+	+	+
	6. Pediatria	+	+	+	+	+
Teleorientación psicológica ilimitada sin copago	1. Psicologia	+	+	+	+	+
Tele consulta con nutricion y dietetica ilimitada sin copago	1. Nutricion y Dietetica	+	+	+	+	+
Asistencia odontológica por accidente ilimitada sin copago	1. Odontologia	+	+	+	+	+
Diagnostico de cáncer, VIH e insuficiencia renal crónica por primera vez	No aplica	+	+	+	+	+
Auxilio funerario	No aplica	+	+	+	+	+
Auxilio de lentes	No aplica	+	+	+	+	+
Renta diaria por hospitalización	No aplica	+	+	+	+	+
Asistencia médica en viaje al exterior sin copago	No aplica	+	+	+	+	+
Asistencias virtuales de bienestar: mindfulness, yoga y pilates sin copago	Mindfulness, yoga y pilates	+	+	+	+	+
Cobertura para el neonato	Las especialiades amparadas	+	+	+	+	+

Planes + Salud

Tarifas Mensuales con iva 5%:

Comparativo mujer y hombre **20 – 40 – 60 años**

Esencial 15 millones

Edad	20	40	60
	26.838	20.409	29.360
	25.049	25.049	28.059

Equilibrio 100 millones

Edad	20	40	60
	78.933	60.025	94,297
	81.868	81.868	100.277

Amplio 100 millones

Edad	20	40	60
	201.940	153.566	360.602
	254.265	254.265	469.718

Pleno 500 millones

Edad	20	40	60
	344.059	261.641	553.476
	376.929	376.929	618,759

Optimo 1.000 millones

Edad	20	40	60
	577.834	439.416	931.197
	639.795	639.795	1.007.443

Fuente de Información: Vicepresidencia de Negocios

Algunos de nuestros Clientes - RL

Algunos de nuestros Clientes - RL

Negocios Especiales:

Algunos de nuestros Clientes - **Vida**

Alcaldía de Medellín

POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

Reforma Pensional
Afiliación ACCAI

Una Compañía con Visión de Negocios

- En el nuevo sistema pensional, Colpensiones y las ACCAI “Administradoras de Pensiones del Componente Complementario de Ahorro Individual” se complementarán.
- La cotización sobre los primeros 2.3 salarios se realizará en Colpensiones y el excedente se ahorrará en una ACCAI, la cual podrá ser Positiva.

Aplicación Pilar Contributivo

Mujeres
Menos de 750

Hombres
Menos de 900

Semanas cotizadas a 1°. de Julio 2025

Salario **menor a 2,3 SMMLV***
(Menor $3.274.050)

1. Componente Prima Media

Composición de Aporte

- 13% Fondo Común
- 3% Comisión y Seguro

Salario **mayor a 2,3 SMMLV***
(Mayor $3.274.050)

2. Componente Ahorro Individual - ACCAI

Hasta 2,3 SMMLV cotiza en Colpensiones; el excedente mayor a 2,3 SMMLV * en una Administradora de Pensiones

Composición de Aporte

- 13,2% Cuenta Ahorro Individual
- 1% Fondo de Ahorro
- 1% Seguro Previsional
- 0,8% Comisión

Nueva Ley

Los afiliados que logren los requisitos de pensión en semanas y edad (mujer 57 años y hombre 62 años) obtendrán una pensión y su pagador será Colpensiones

*** SMMLV 2025**

¿Por qué elegir a Positiva como Administradora de Ahorro Complementario?

Experiencia.
Tenemos más de 15 años administrando productos como: Riesgos Laborales, Vida, Salud y Pensiones

Canales de Servicio.
Contamos con una amplia variedad de canales, con presencia en **25 sucursales** y **35 Puntos de Atención a nivel nacional.**

•**Respaldo**
Somos una entidad mixta con respaldo mayoritario del Estado colombiano.

Alianzas – Grupo Bicentenario
Formamos parte del conglomerado financiero estatal colombiano, conformado por 13 entidades públicas que ofrecen servicios financieros y de seguros (Banco Agrario, Bancóldex, Findeter, Fondo Nacional del Ahorro, Previsora), ente otros.

Rentabilidad Sostenible
Compañía con mayor rentabilidad en el portafolio de seguros.

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad Pedagógica Nacional | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Instituciones más seguras y saludables desde un enfoque global

VISION ZERO

Safety.Health.Wellbeing.

Ph.D César Herrera

*Presidente de la Asociación Nacional de Profesionales en Salud, Seguridad y Ambiente - **ASONAP HSE.** Perfil Global de Vision Zero. Lider de la comunidad nacional de conocimiento en innovación y liderazgo en SST de Positiva*

cesar.herrera@asonaphse.org

+57 3174317628

Comunidades más seguras y saludables desde un enfoque global

CONGRESO
INTERNACIONAL
DE INNOVACIÓN
SST
ASONAP HSE

issa
VISION ZERO
Seguridad. Salud. Bienestar
7 REGLAS DE ORO
ASUMIR EL LIDERAZGO Y DEMOSTRAR COMPROMISO
DEFINIR METAS Y ELABORAR PROGRAMAS
MEJORAR LAS CUALIFICACIONES Y COMPETENCIAS
GARANTIZAR UN SISTEMA SEGURO Y SALUDABLE
INVERTIR EN LAS PERSONAS Y MOTIVAR LA PARTICIPACIÓN
CULTURA DE PREVENCIÓN
Seguridad
Salud
Bienestar
Yo asumo el LIDERAZGO
y demuestro el COMPROMISO
TRABAJO SEGURO
ENTORNOS SALUDABLES
BIENESTAR INTEGRAL

EVOLUCIÓN DE ASONAP HACIA EL FUTURO DE LA SST
ASONAP HSE
2009
• Este gran sueño inicia en el corazón de profesionales en SST con la visión de llevar la cultura Cero Daño a las comunidades.
• Se hace la primera Semana de SST.
• Se implementa el plan de formación a empresarios en temas de legislación en SST.
2010
• Inicia el programa Construye tu futuro en Instituciones Educativas de Montelíbano.
• Inicio al Programa Seguridad Escolar.
• Se hace la Segunda Semana de SST.
2011
• Se hace la Tercera Semana de SST con más de 1.150 asistentes.
• 28 noviembre de 2011 se constituye legalmente la Asociación Nacional de Profesionales - ASONAP HSE.
• Se empieza a soñar en hacer un congreso internacional de SST en el país.
2012
• Ganamos premio Internacional por promover la cultura Cero Daño en las comunidades, otorgado por la BHP Billiton en Australia.
• Fuimos nominados al premio "Innovación Social" por promover cultura en las comunidades, otorgado por Accenture.
• Se hace alianza con el SENA y Alcaldía de Montelíbano para la formación en una tecnóloga en SST para 80 personas.
2013
• Se lanza página web.
• Se hace el primer Encuentro de Profesionales HSE con la participación de más de 120 líderes.
• Se realiza curso de Creación de Trabajo en Azure para 20 egresados de la tecnología en gestión SENA y ASONAP.
2014
• Se realizan Jornadas Cero Daño en otras ciudades y departamentos: Medellín, Montería, Barranquilla y Riohacha.
• Inicia el Programa Radial y Digital Camino a Cero Daño en las emisoras de Montelíbano.
• Se hace el primer simulacro de emergencia en el municipio de Montelíbano con la participación de más de 200 personas.
2015
• Se hace el primer Congreso Internacional de SST.
• Se incluyen en el Congreso de ASONAP los temas de innovación y tecnología.
• Se hace el primer Encuentro de Profesionales HSE con la participación de más de 120 líderes.
2017
• Se hace el primer Congreso Internacional de SST y salud basado en el deporte Santa Marta.
• Se realiza el primer proyecto de innovación con capacidades para fortalecer las competencias de prevención de SST.
• Se hace una redistribución de los cargos en ASONAP.
2018
• Participamos en el panel de lanzamiento de la estrategia global Vision Zero en América Latina participando en OISA.
• Se hace la primera Convocatoria de Líderes para temas SST buscando promover la cultura, liderazgo y desarrollo en SST.
• Se inicia a Programa Radial y Digital Camino al Cero Daño en la ciudad de Lorica.
2019
• Empezamos a liderar en Colombia la estrategia global Vision Zero de la OISA.
• Se firman alianzas de cooperación con Línea de Vida Colombia y Bola Tierra.
• Se participa como ponentes en el Congreso Internacional de SST.
2020
• ASONAP HSE es reconocido por la OISA y la Fundación Social Vision Zero por el liderazgo en el año 2020 en Latam.
• Se realiza Premio ASONAP, otorgado por el Consejo General de Relaciones Industriales y Derecho del Trabajo de Panamá, en reconocimiento a las personas/empresas destacadas en innovación en SST.
• Se realiza el sexto Congreso Internacional de la Industria en SST, de manera virtual con la pandemia Covid-19.
2021
• Se realizo el septimo Congreso Internacional de la Industria en SST, de manera digital con una participación de 1.500 personas.
• Se hizo gran Encuentro virtual para asociados de ASONAP con el fin de fortalecer las habilidades y competencias para el futuro.
• Empezamos a liderar la estrategia global Vision Zero de la OISA a través de pruebas, retos, foros y formación de los cargos de los de
2022
• Se inicia la implementación de la estrategia global Vision Zero de la OISA en alianza con empresas y asesores de Colombia.
• Se implementa el Programa virtual Asonap - Te Forma con el fin de capacitar a los asociados con habilidades y competencias para el futuro.
2023
• Se recibe Premio Vision Zero, otorgado por la OISA en Australia por liderar en América Latina la estrategia en diferentes empresas y comunidades.
• Actualizamos a plan estratégico con una meta a 2030 y la página web de ASONAP.
2024
• El próximo Congreso Internacional de Innovación en SST se realizará en el centro de Convenciones de Cartagena de Indias.
• Se realiza la primera Convención de Líderes Para Líderes SST Santa Cecilia, República Dominicana.
• Se hace la Gala de Seguridad y Salud en el Trabajo, los pilares de liderazgo, reconocimiento y conexión.
2021
• Se realiza la segunda Convención de Líderes Para Líderes SST Santa Cecilia, Guatemala.
• Se inicia la formación a estudiantes de Instituciones Educativas de la estrategia Vision Zero.
• El grupo de investigación de ASONAP HSE – IIS, logra reconocimiento por Minciencias con categoría C.
LA HIS OR A CONTINUA...

TIME'S

VISION ZERO
Seguridad. Salud. Bienestar.
HSEC

SALIDA
VISION ZERO
VISION ZERO
Futuro
7 reglas de oro
1.- Asumir el liderazgo
2.- Identificar los peligros
3 - Definir las metas
4 - Garantizar un sistema seguro y saludable
6 - Mejorar las

VISION ZERO
para el
Futuro

JORNADA VISION ZERO EN LA UNIVERSIDAD DEL NORTE

Barranquilla, Colombia 26 Abril 2024

ASONAP HSE y Positiva lideran la Estrategia Vision Zero en America Latina

Colombia

- 7 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 prestigiosas universidades (Unilibre y Uninorte)
- 1 Foro de buenas prácticas 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.
- 2 Días Vision Zero en el marco de la VI y IX Convención de Líderes SST con 257 personas.

Guatemala

- 1 Día Vision Zero en el marco de la VIII Convención de Líderes SST con 90 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.

VISION ZERO

Safety.Health.Wellbeing.

Etapas Implementación Vision Zero

VISION ZERO

Safety.Health.Wellbeing.

issa
Premio
VISION ZERO
Seguridad. Salud. Bienestar.
ASONAP

issa
Premio
ASONAP

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Manuela Beltrán | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico:

Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

La investigación como instrumento de proyección social en la educación

Conrado Adolfo Gómez Vélez

Preguntas

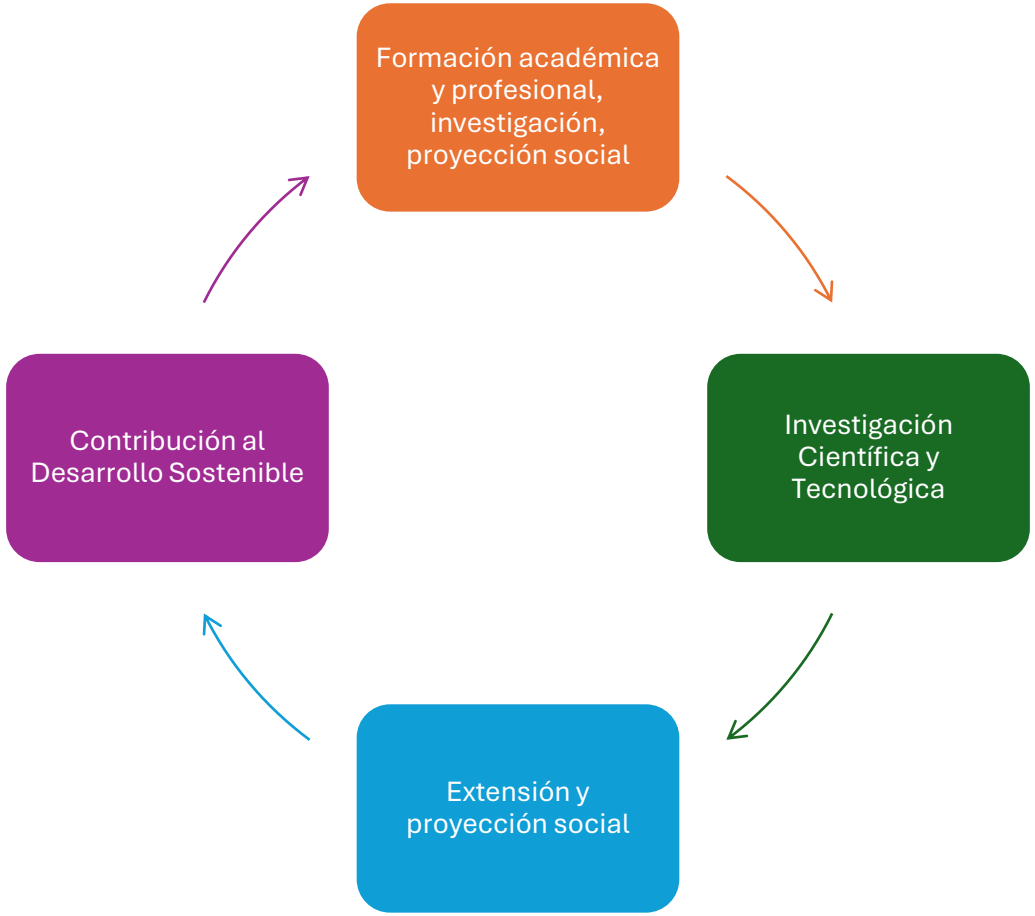
- El contexto retador de la Investigación
- Empresa y la sostenibilidad
- La proyeccion social
- Articulacion en redes
- Universidades mas seguras y saludables

La investigación: un contexto retador

¿RECURSOS?

EL PATITO FEO

La universidad



Generación de conocimiento y sostenibilidad

El problema de los métodos:

"Como aprender ingles sin estudiar gramática"

Como aprender investigación sin aprender metodología o métodos cuantitativos (estadística)

A veces se cree que la solución del dilema se encuentra en la investigación cualitativa, pero están equivocados

La valoración social y generacional del modelo de “éxito” que representan la investigación y el investigador

Deserción estudiantil, crisis de matriculas

El ataque desde la política y el modelo del éxito (milagro económico)

Educación, investigación y AI

¿Eso lo hace la IA?

¿La IA es “!Inteligencia Artificial” o Deep Learning?

¿Los profesores serán reemplazados por AI?

¿Vamos a aprender de la AI o de personas?

¿La IA nos va a enseñar a pensar y a investigar?

Todo es mas corto, mas rápido ¿Menos profundo?

Cambio a todos los niveles

Valores

Etica

Didáctica

Practica de la enseñanza y el aprendizaje

Trasmisión y precepción del conocimiento

El impacto de la educación y la generación de conocimiento en la sociedad

Valoración

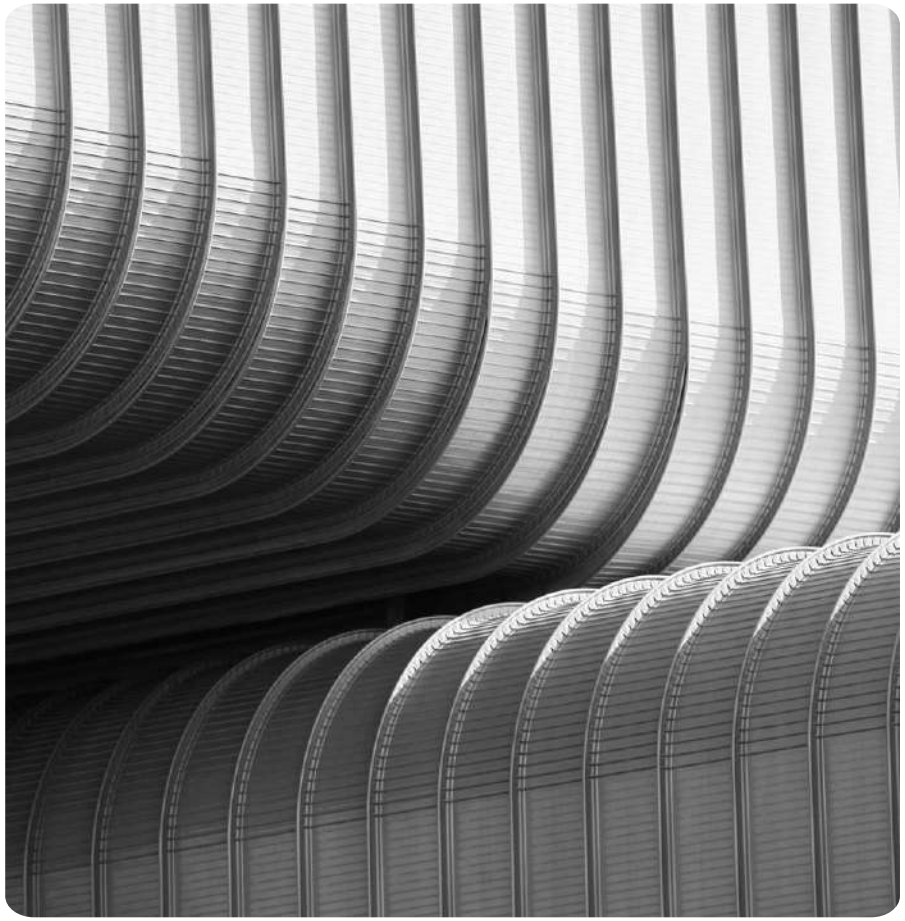
Practica

En las personas y en las instituciones

¿El modelo de acumulación de “capital” social e institucional?

- ¿Quienes ganan se fortalecen?
- ¿Las instituciones?
- ¿Las personas?
- ¿A donde va todo este esfuerzo? ¿Que se construye con todo este esfuerzo?
- ¿Hablamos de “Capital humano” o Talento humano?

Impacto Social



- Calidad del empleo, equidad e inclusión.
- Respeto por los derechos humanos y laborales.
- Promoción de la salud y seguridad en el trabajo.
- Relación positiva con comunidades y otros grupos de interés.

Pilares del desarrollo sostenible en la gestión empresarial

1. Pilar social

- Incluye prácticas como el empleo digno, igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión, formación continua y, fundamentalmente, salud y seguridad en el trabajo.
- SST garantiza que las personas trabajen en condiciones físicas y mentales óptimas.
- Organizaciones que cuidan su personal generan entornos laborales más productivos, retienen talento y fortalecen su reputación.

2. Pilar ambiental

3. Pilar económico

- La SST impacta mejora productividad, al reduce ausentismo y la rotación del personal, reduce costos por enfermedad y accidente, y mejora la moral del equipo.
- Resiliencia organizacional ante crisis (pandemias, emergencias ambientales), lo cual se traduce en mayor continuidad operativa.

Enfoque de triple impacto

- Propuesto por John Elkington en los años 90 para describir cómo las organizaciones pueden y deben medir su éxito no solo en función del beneficio económico, sino también del impacto que generan sobre el medio ambiente y la sociedad

Triple impacto

Impacto Económico

Eficiencia en el uso de recursos.

Generación de empleo formal y digno.

Innovación responsable.

Sostenibilidad financiera a largo plazo.

Impacto Ambiental

Uso racional de recursos naturales (agua, energía, materias primas).

Reducción de emisiones y residuos.

Producción limpia, economía circular y conservación de la biodiversidad.

Impacto Social

Calidad del empleo, equidad e inclusión.

Respeto por los derechos humanos y laborales.

Promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

Relación positiva con comunidades y otros grupos de interés.

Métodos de investigación

- **Cualitativo:** describe fenómenos y experiencias (entrevistas, grupos focales)
- **Cuantitativo:** mide y analiza datos numéricos (encuestas, experimentos)
- **Mixto:** combina técnicas cualitativas y cuantitativas

Técnicas de investigación

- **Observación:** registro directo de comportamientos
- **Encuestas y cuestionarios:** datos estructurados
- **Entrevistas:** información detallada
- **Estudio documental:** análisis de normas y registros
- **Experimentación:** pruebas controladas

¿Por qué investigar en SST?

- Comprender riesgos emergentes
- Diseñar programas preventivos efectivos
- Mejora continua de procesos laborales
- Generación de conocimiento útil

Investigación formativa

- Proceso educativo orientado a desarrollar capacidades investigativas
- Fortalece pensamiento crítico y habilidades analíticas

Investigación formativa

- Proceso educativo orientado a desarrollar capacidades investigativas
- Fortalece pensamiento crítico y habilidades analíticas

Importancia en SST

- Forma profesionales capaces de identificar riesgos
- Promueve reflexión e innovación
- Base para investigación aplicada

Aplicaciones prácticas

- Estudios diagnósticos en empresas
- Encuestas sobre factores psicosociales
- Evaluaciones ergonómicas
- Propuestas iniciales de mejora

Beneficios para empresas

- Acceso a diagnósticos
- Vínculos con universidades
- Ideas frescas e innovadoras

Beneficios para profesionales y técnicos

- Fortalecen competencias investigativas
- Mejor diferenciación en el mercado laboral
- Preparación para liderar proyectos preventivos

Investigación aplicada

- Resuelve problemas concretos mediante métodos científicos
- Resultados prácticos y aplicables en el trabajo

Áreas clave de investigación aplicada

- Ergonomía y biomecánica
- Factores psicosociales
- Higiene industrial
- Seguridad industrial

Ejemplos de investigación aplicada

- Impacto de pausas activas en teletrabajo
- Nuevos modelos de rotación de turnos
- Evaluación de sistemas de ventilación
- Implementación de EPP innovadores

Relación investigación–salud laboral

- Prevención de enfermedades y accidentes
- Fomento del autocuidado
- Bases para políticas públicas

Conclusiones

La investigación en SST es esencial para la salud laboral

Beneficia a empresas, trabajadores y profesionales

Investigar en SST es una hacer prevención para la vida, el bienestar y la productividad

Investigar genera conocimiento válido y útil

Las características de la investigación garantizan calidad de resultados

En SST es clave para prevenir riesgos y proteger la vida

Métodos y técnicas permiten abordar distintos problemas

Algunos ejemplos

Título / Estudio	Región / Sector	Aporte clave a la salud laboral	URL
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, MIPYMES de Sincelejo, Colombia	Sincelejo (Bolívar) — micro y pequeñas empresas	Diagnóstico del estado del SG-SST en MIPYMES; recomendaciones prácticas para mejorar el cumplimiento y la prevención de riesgos.	https://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-86932022000200178&script=sci_arttext
Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia: Teletrabajo	Bogotá — sector servicios con teletrabajadores	Análisis del SG-SST en modalidad de teletrabajo; ajustes necesarios para proteger salud, seguridad y bienestar de teletrabajadores.	https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492020000100003&script=sci_arttext
Sistemas de vigilancia epidemiológica en el medio laboral	Colombia — varios sectores	Revisión de sistemas de vigilancia epidemiológica laboral; identificación de tendencias de enfermedades laborales y datos para intervenciones.	https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11648391/
Perfil de la seguridad y salud en el trabajo, Colombia 2025	Colombia — nacional	Perfil nacional que muestra variables clave como informalidad, brechas en atención preventiva y prioridades para políticas públicas.	https://oiss.org/wp-content/uploads/2025/05/Perfil-de-la-STT_Digital.pdf

Algunos ejemplos

Título / Estudio	Región / Sector	Aporte clave a la salud laboral	Año	URL
Panorama de la seguridad y salud en el trabajo de microempresas en Itagüí, Antioquia	Itagüí, Antioquia — microempresas (comercio/servicios)	Diagnostica brechas del SG-SST en microempresas (capacitación, afiliación, controles); orienta prioridades de intervención local.	2021	https://www.scielosp.org/article/csp/2021.v37n11/e00175320/
Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en MIPYMES de Sincelejo, Colombia	Sincelejo (Sucre) — MIPYMES	Estado del SG-SST en MIPYMES y recomendaciones prácticas para mejorar cumplimiento y prevención.	2022	https://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-86932022000200178&script=sci_arttext
Gestión de riesgos laborales en el Teletrabajo Móvil	Colombia — teletrabajo móvil / servicios	Lineamientos para gestionar riesgos en teletrabajo móvil: ergonomía, psicosociales, organización y soporte tecnológico.	2021	https://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-37092021000100095&script=sci_arttext
Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia: Teletrabajo	Bogotá y Colombia — teletrabajo	Revisión del SG-SST aplicado al teletrabajo en Colombia y obligaciones del empleador para prevenir ATEL.	2020	https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492020000100003&script=sci_arttext
Perfil de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Colombia 2025 (OISS)	Colombia — nacional (multisectorial)	Panorama nacional 2025: informalidad, brechas preventivas y prioridades de política pública para orientar intervenciones.	2025	https://oiss.org/wp-content/uploads/2025/05/Perfil-de-la-STT_Digital.pdf
Comparative Analysis between the Formal and Informal Construction Sector in Colombia	Colombia — construcción (formal vs. informal)	Evidencia brechas de accidentalidad y condiciones entre formalidad e informalidad; sugiere estrategias diferenciales de prevención.	2024	https://ieomsociety.org/proceedings/2024bogota/88.pdf
Drivers and Constraints for OSH improvement in the Sugar Cane Supply Chain in Colombia (ILO)	Valle/Costa — agroindustrial caña de azúcar	Factores que impulsan o limitan mejoras de SST en toda la cadena; recomendaciones sectoriales basadas en evidencia.	2025	https://researchrepository.ilo.org/view/pdfCoverPage?download=true&filePid=13141311380002676&instCode=41ILO_INST
Developing an ISO 45001-based OHSMS for a Bogotá real estate and property development company	Bogotá — inmobiliario/servicios	Diseño e implementación de SG-SST basado en ISO 45001 con diagnóstico, evaluación de riesgos e indicadores.	2024	https://www.science-gate.com/IJAAS/Articles/2024/2024-11-01/1021833ijaas202401023.pdf
Industrial Safety, Work and Well-being of Dental Professionals in Colombia	Colombia — sector salud (odontología)	Relación entre condiciones de seguridad, riesgos ocupacionales y bienestar en profesionales odontológicos.	2024	https://www.jdentistry.com/articles/industrial-safety-work-and-well-being-of-dental-professionals-in-colombia.pdf
Effects of physical load on the health of workers of a Colombian company	Cartagena — industria civil/mecánica	Evidencia efectos de la carga física y posturas forzadas sobre trastornos musculoesqueléticos; orienta controles ergonómicos.	2025	https://medcraveonline.com/MOJPH/effects-of-physical-load-on-the-health-of-workers-of-a-colombian-company.html
Co-bots to improve occupational health and safety: Dana-Transejes, Colombia	Bucaramanga — manufactura/automotriz	Propuesta de integración de cobots para reducir carga física y riesgos; enfoque de Industria 4.0 aplicado a SST.	2024	https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/4538
Sistemas de vigilancia epidemiológica en el medio laboral (revisión)	Colombia — multisectorial	Compila evidencia nacional para orientar vigilancia de enfermedades laborales e intervenciones preventivas.	2024	https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11648391/

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Manuela Beltrán | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico:

Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

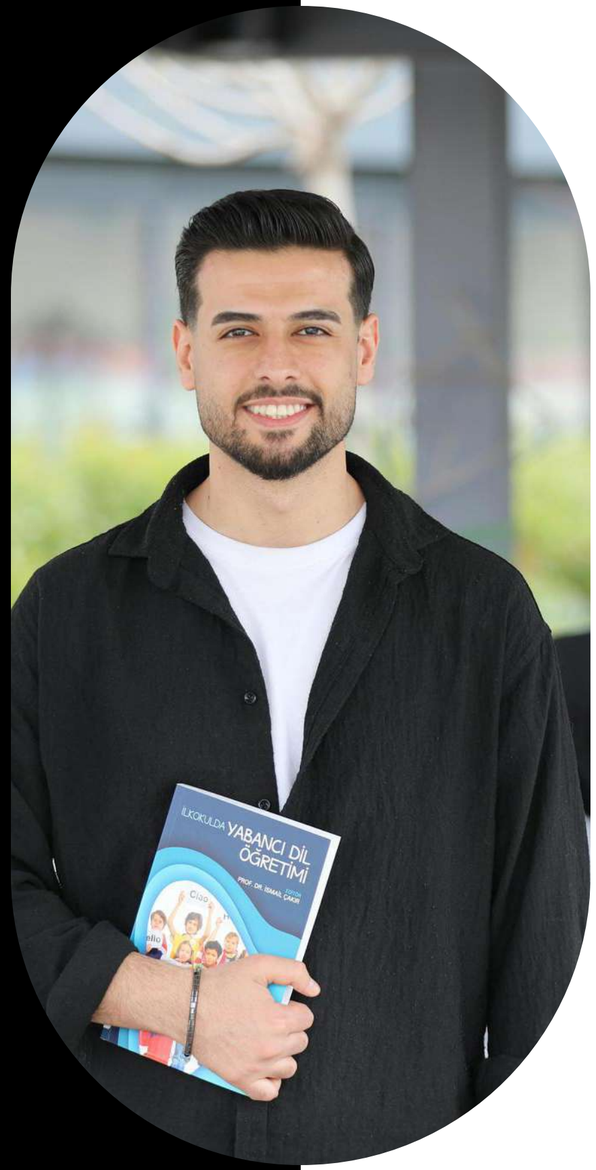
3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda



Humanismo y ética: rescatando el alma de la educación moderna.

Diego Hurtado Guzmán
Médico; esp. Gerencia en SST;
Magíster en Bioética.

Comunidad en habilidades humanas
Comunidad en resiliencia Organizacional

Redes: El arte de trabajar feliz.

Test de la vida:

¿Qué me ha quitado el miedo de vivir y de morir?

1. El Bachillerato
2. La Medicina
3. Especialización en SST
4. La ética

Test de la vida:

Nuestro viaje a Ítaca

El principio de los griegos es el humanismo… **Humanismo significó la educación** del hombre **de acuerdo con la verdadera forma humana**.

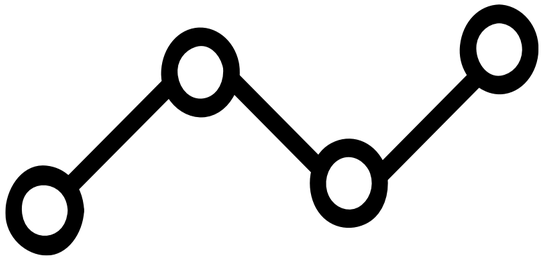
Creado por I.A

Jaeger: Paideia. Los ideales de la cultura grtiega

En contexto

"(...)en 2017 solo existían **dos asignaturas de ética en toda la oferta curricular,** y además no eran obligatorias. Esto significa que ingenieros, administradores y futuros expertos en áreas críticas como seguridad y salud en el trabajo pueden graduarse sin haber tenido un curso sólido de ética. Y lo mismo ocurre en otras universidades del país, donde muchas carreras simplemente no incluyen asignaturas éticas"

Valencia-Rodríguez, J. E., Rojas-Rojas, J. J., & Vera-Castaño, N. (2018). Revisión de formación ética en la Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín. *Revista Lasallista de Investigación, 15*(2), 128–139. https://doi.org/10.22507/rli.v15n2a10



2024: En los planes de estudio revisados, el componente sociohumanístico comprende aproximadamente **el 7,0 % de los créditos** del currículo total en los programas acreditados.

En programas *no acreditados*, ese porcentaje es diferente (menor).

Esto evidencia que incluso en profesiones donde el cuidado del ser humano es central, lo humanístico tiene un peso bastante limitado.

Oses-Gil, J. A. (2024). Educación sociohumanística en las profesiones de salud. *Pedagogía y Saberes, (60)*, 83–97. https://doi.org/10.17227/pys.num60-20176

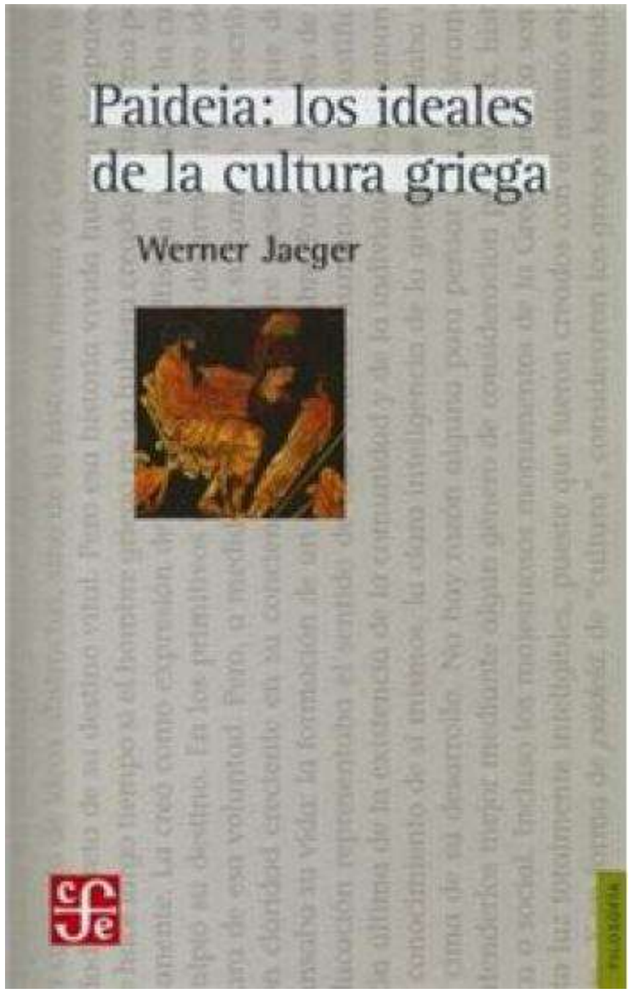
Paideia

Los griegos entendieron algo que hoy parece haberse extraviado:

que la educación **no se mide en créditos académicos**, **ni en rankings financieros**, ni en cuántos títulos podemos producir al año.

Ellos sabían que el fin supremo de la educación era **formar el carácter**, **forjar virtudes** y **modelar el alma** **de cada ser humano**.

Jaeger, W. (2001). *Paideia: Los ideales de la cultura griega* (J. Xirau, Trad.). Fondo de Cultura Económica. (Obra original publicada en 1933).



https://libropolis.com.co/image/cache/catalog/portadas/Paideia%20Los%20ideales%20de%20la%20cultura%20Griega-550x550h.jpg

formar el carácter

https://www.plantadoce.com/files//2020/19_lugares/entidades/world-economic-forum-728.jpg

"El Foro Económico Mundial y el Horizonte 2025 de la Unión europea, llevan años pronosticando que el **pensamiento crítico** y la resolución de problemas complejos serán las dos habilidades más demandadas por las organizaciones en el futuro".

Pequeño libro de la filosofía estoica
Javier Recuenco y Guillermo de Haro

Humanismo

- Vivir conforme a la naturaleza.
- Conocer las leyes del relacionamiento humano.
- Reconocer nuestra animalidad.
- Dominar nuestras pasiones y emociones.
- Realizar hábitos y rituales.
- Fisiología humana: La lentitud.

https://images.cdn3.buscalibre.com/fit-in/360x360/c6/16/c616a47571d8a81de1aacbeb7b19c8ad.jpg

https://panamericana.vtexassets.com/arquivos/ids/523901/el-principe-9789583058547.jpg?v=638392896931070000

https://pictures.abebooks.com/inventory/30708272368.jpg

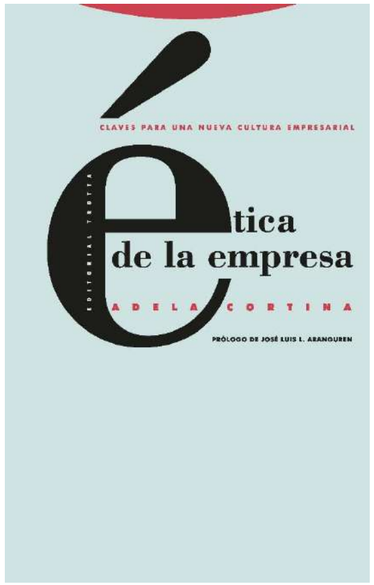
https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcTB0Qy6eiWraOsCH40n989I6ou65y4Jr

Ética

“El viaje del cumplimiento al bienestar comienza con una… decisión”

Rafael Ruiz Calatrava

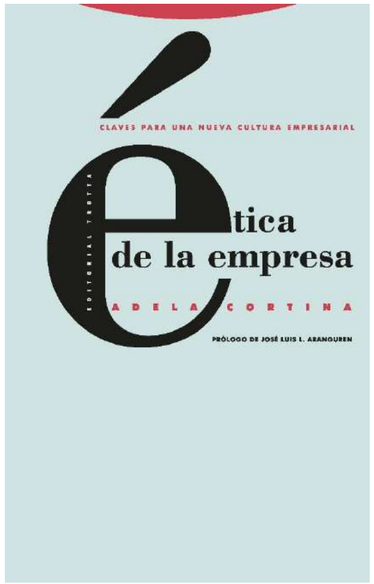
“La ética es la forja del carácter para tomar buenas decisiones”



Cortina, A. (2003). *Ética de la empresa: Claves para una cultura empresarial*. Editorial Trotta.

Ética

“La ética es la forja del carácter para tomar buenas decisiones”



Cortina, A. (2003). *Ética de la empresa: Claves para una cultura empresarial*. Editorial Trotta.

“La repetitividad laboral afecta el carácter”

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* (D. Zadunaisky, Trad.). Anagrama.

¿Será que en nuestras universidades, nuestros profesores están perdiendo su carácter ético por su mismo quehacer laboral?

Creado con I.A

Necesitamos que nuestros líderes universitarios hagan de su vida una obra de arte…

Creado con I.A

Y cuando trabajan en sí mismos y se gobiernan:

Creado con I.A

- Prevención
- Excelencia
- Responsabilidad
- Ética
- Innovación
- Trabajo colaborativo
- Confianza
- Integridad

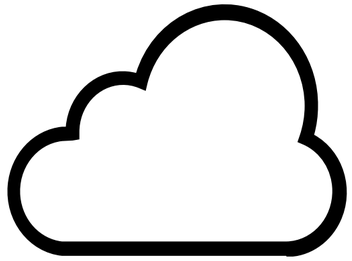
Educación e inteligencia artificial

Mundo Cultura Historia Sin Rodeos Opinión Deportes Actualidad Especiales

Avianca, ¡quiero comunicarme con un humano!

ACTUALIZADO: 2024-03-18 20:10:38

«¡Me quiero comunicar con un humano!» Suena irreal, pero fue así. Esta fue una de mis solicitudes en el 'chatbot' de Avianca a la hora de tener una conversación con esta importante empresa del país, en donde intentaba tener información precisa acerca de las características de mi silla seleccionada de un vuelo para mis vacaciones.



https://lalineadelmedio.com/wp-content/uploads/2020/12/Septima-opinion.jpg

Mundo Cultura Historia Sin Rodeos Opinión Deportes Actualidad Especiales

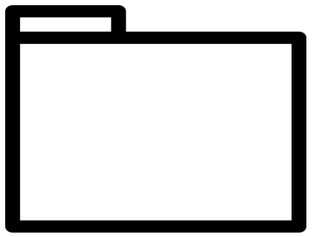
Por favor, más inteligencia real que artificial

ACTUALIZADO: 2023-08-03 06:00:00

¿Quién diseña y manipula las inteligencias artificiales? Lamentablemente, lo hacen muchas grandes empresas del tamaño de sus apetitos de dinero y poder.

Urgente...

Rescatemos el alma de la educación moderna:



- ✓¿Cómo ir a trabajar a la universidad sin miedo?
- ✓Mayor presencia de las asignaturas humanísticas en los pensum universitarios. Transversalidad.
- ✓formar el carácter, forjar virtudes y modelar el alma de cada ser humano.
- ✓Conocer las leyes de nuestra naturaleza humana y social.
- ✓Evitar la repetitividad laboral.
- ✓Hacer de nuestra vida una obra de arte.
- ✓Generar confianza y lograr la integridad.
- ✓Aprovechar la I.A al servicio del ser humano.

No solo admiro a Gokú, también a Beethoven…

Creada con I.A

Gracias…

Diego Hurtado Guzmán

Comunidad de habilidades humanas

Comunidad de Resiliencia Organizacional

Redes: “El arte de trabajar feliz”

Creado con I.A

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Aprendizaje experiencial y significativo en SST en la educación superior, prácticas exitosas 2025 y rutas de conocimiento 2026

Objetivo:

- Socializar experiencias exitosas de aprendizaje experiencial y significativo aplicadas a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en la educación superior, presentar rutas de conocimiento proyectadas hacia 2026 que contribuyan a la innovación pedagógica, la cultura de la prevención y la transformación digital en los entornos universitarios.

Contenido:

- Aprendizaje experiencial y significativo en SST
- Informe Comunidad Nacional de Aprendizaje Sector Educación 2021 - 2025
- Presentación Comunidad Nacional de Conocimiento Universidades Más Seguras y Saludables

Retos del II encuentro de Universidades – MAS SEGURAS Y SALUDABLES en Medellín 2024…

Las simulaciones cierran las brechas entre la teoría y la práctica

Escenarios desarrollados por **expertos**.

Enfrentar a los participantes a **situaciones complejas** interactuando con **avatares**.

Investigación de incidentes y accidentes de trabajo

Programar

15 de octubre de 2024 0:00 (-05) - 25 de enero de 2026 23:59 (-05)

Descripción

Duración de la sesión
60 minutos

Modo de entrega
1:1

Descripción del escenario

Usted es encargado del desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de trabajo o profesional con licencia en Salud en el trabajo de la empresa donde desarrollará la investigación de un accidente de trabajo utilizando la metodología del "Cinco porqué", y tomará la versión de lo sucedido al trabajador accidentado (avatar) ya un testigo (avatar) quien presenció el accidente de trabajo.

El escenario varía en cada una de las entrevistas, se recomienda que sean, en la oficina de trabajo del coordinador, sala de reuniones y áreas de producción (donde sucedió el accidente de trabajo).

El coordinador y los trabajadores se conocen desde el ámbito laboral, solo por los cargos que desarrolla cada uno.

ACOSO LABORAL

Descripción

Duración de la sesión
60 minutos

Modo de entrega
1:1

Descripción del escenario

La empresa/institución educativa YYY necesita suplir el cargo de secretaría de gerencia/rectoría. Para lo cual se realiza convocatoria. El participante (hombre o mujer) es joven de gran belleza que acude a la oficina del Jefe de Personal/talento humano, encargado de las entrevistas a los aspirantes al cargo. El jefe (hombre o mujer) al ver al participante que llega a su oficina, comienza a realizar preguntas que no son pertinentes tales como si le gusta bailar y además le realiza insinuaciones tales, como si le gusta salir con compañeros de trabajo en horarios fuera de la jornada laboral; si le aceptaría una invitación a comer, que con su belleza tiene asegurada el cargo, continúa con comentarios ofensivos e insinuantes que provocan en la persona un malestar de incomodidad. El participante, ante este comportamiento del Jefe se siente muy molesto y le manifiesta que se acercó a su oficina simplemente a presentarse como el o la nuevo (a) gerente/rector de la empresa/institución educativa.

Resultado

Identificar situaciones de acoso laboral para intervenir tempranamente y disminuir los efectos adversos

Simulación: PRIMEROS AUXILIOS PSICOLOGICOS

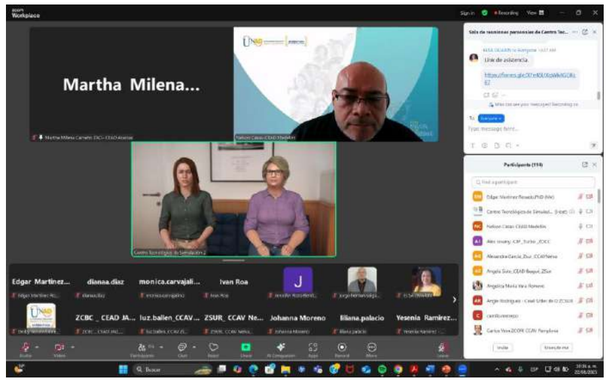
Antes de la simulación, ¿qué debe saber el participante sobre la simulación?

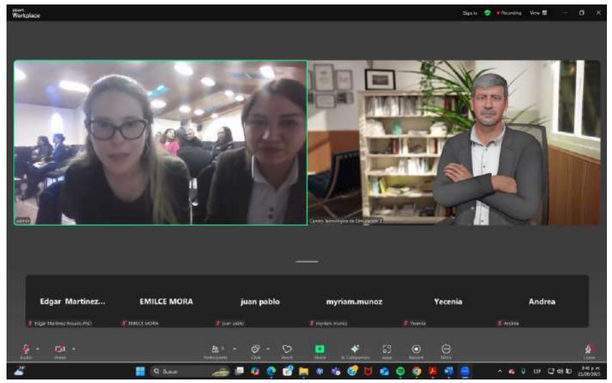
Que se entrevistara con un trabajador que esta en crisis por una situación de emergencia por explosión con daños a la infraestructura y se presentaron dos accidentes de trabajo mortales y el trabajador (avatar) vio a los trabajadores accidentados muertos en el área de trabajo, se suspendieron las laborales en la empresa/institución educativa con el apoyo de los PRINCIPIOS BÁSICOS DE LOS PRIMEROS AUXILIOS PSICOLOGICOS debe atender al trabajador.

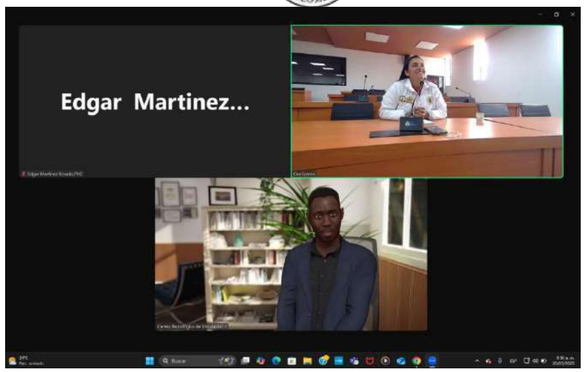
Que va a entrevistar al trabajador (avatar) que esta dentro de la empresa en el día y hora del suceso. El trabajador (avatar) describirá lo que siente, lo que presencio.

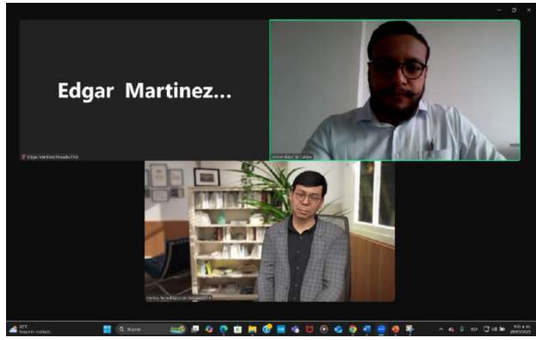
El participante cuenta con 15 minutos donde debe aplicar PRINCIPIOS BÁSICOS DE LOS PRIMEROS AUXILIOS PSICOLOGICO, para identificar las OPERACIONES PRÁCTICA DE LOS PRIMEROS AUXILIOS y se proyectarán medidas de prevención y control de acuerdo al a lo presentado.

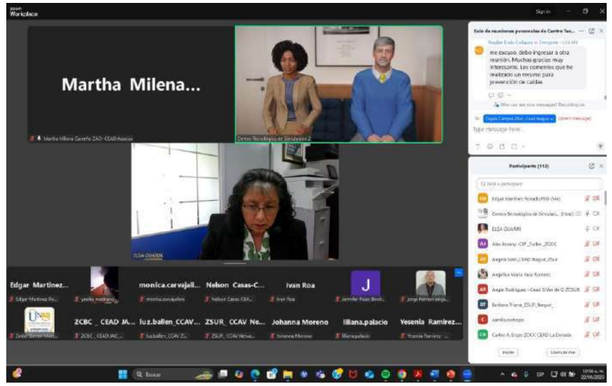
MIXR | Plataforma de Simulación de Realidad Mixta (MIXR) en el 2024 - 2025



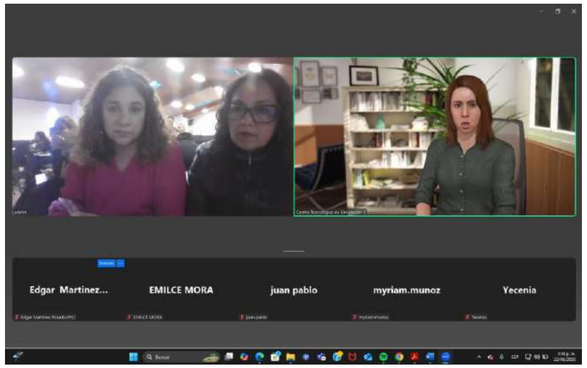




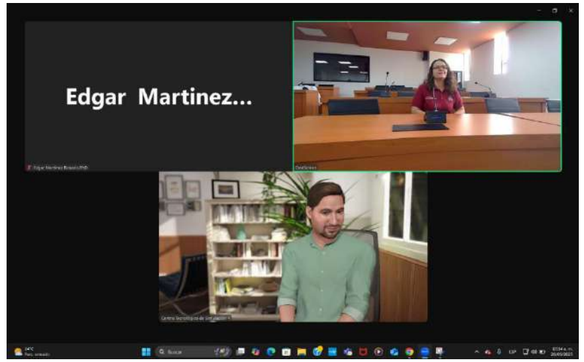




Escenario: Investigación de accidentes de trabajo

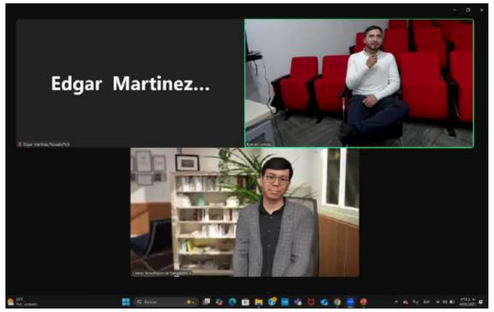


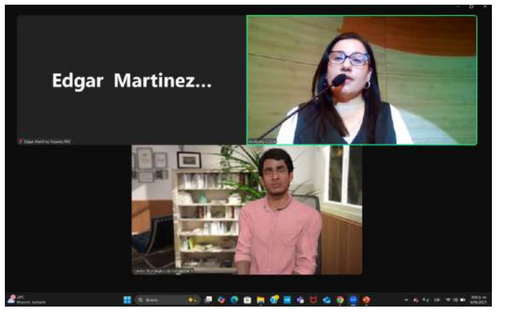
Escenario: Primeros auxilios psicologicos



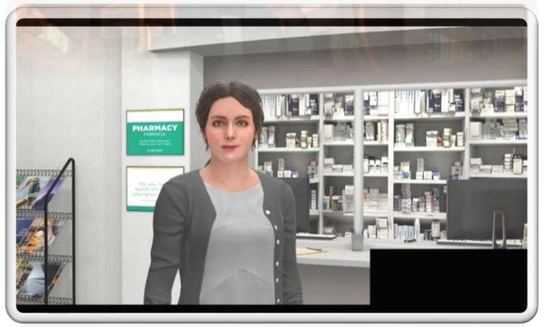
Escenario: Acoso laboral

Escenario: Acoso laboral





La diferencia está en los escenarios



El Centro es líder en Sudamérica

UNAB – Positiva compañía de seguros

Distritos escolares en USA

CONCEPTOS BÁSICOS DEL AEX

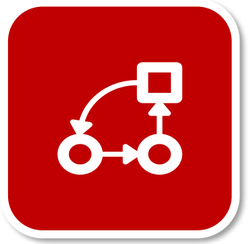
El aprendizaje experiencial es un enfoque educativo que pone énfasis en el aprendizaje a través de la experiencia práctica, la reflexión en y sobre la práctica y la interacción en contextos reales.

Estos conceptos y definiciones son fundamentales para comprender y aplicar el enfoque del aprendizaje experiencial en la práctica educativa por lo cual, te invitamos a revisarlos detenidamente.

Referentes teóricos Aprendizaje Significativo:

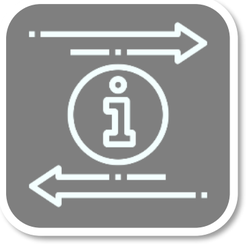
Evaluación auténtica
Medir conocimiento en situaciones reales

Saber hacer en el aprendizaje significativo.
Ausubel
Aplicar conocimientos teóricos en situaciones prácticas



Adaptabilidad ante cambios. El saber hacer ayuda a las personas a adaptarse a nuevas situaciones

Teoría del Constructivismo Social
Lev Semionovic Vygotsky
Lenguaje es la herramienta cultural



Teoría del Aprendizaje Significativo.
David Ausubel
Relaciona los nuevos conocimientos con la estructura cognitiva previa del individuo para lograr un aprendizaje profundo y significativo

Experiencia Concreta:

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

Observación Reflexiva:

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

Conceptualización Abstracta:

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

Experimentación Activa:

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

VENTAJAS DEL APRENDIZAJE BASADO EN LA EXPERIENCIA

Aprendizaje Activo:

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

Reflexión:

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

Conexión con la vida real:

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

Colaboración y trabajo en equipo:

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

Autodirección y autonomía:

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

Diversidad de experiencias:

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

Feedback y evaluación continua:

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

Universidad unab

35 estrategias de aprendizaje activo en SST

Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)

Aprendizaje Colaborativo

Challenge Based Learning (CBL)

Hackatón

Mystery shopper

Storytelling

World café

Challenge design

Crowdsourcing

Diálogos deliberativos

Diseño empático

Proyecto de emprendimiento

Análisis de dilemas éticos

Aprendizaje basado en fenómenos

Aprendizaje Basado en Investigación (ABI)

Aprendizaje Basado en Retos (ABR)

Aprendizaje Orientado a Proyectos (POL – Project Oriented Learning)

Aprendizaje Servicio (AS)

Co-diseño

Debate

Design Thinking

Diseño participativo

Aprendizaje invertido (Aula invertida)

Gamification

Grupos de enfoque

Investigación narrativa

Mediación en la solución de problemas

Mastery Learning

Método de casos

Principios Aprendizaje Activo

Redes sociales

Roleplay

Story centered course

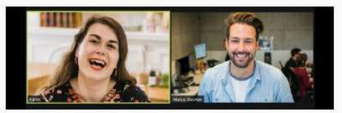
Art Based Learning

Laboratorio viviente

Juego de preguntas al estilo Jeopardy

Visual thinking

Método Pechakucha



Técnica de preguntas

Método TED Talks

Crucigrama

Sopa de Letras

Scape Room en Google Forms

Fill in the Map

Carrera a la Meta

Estrategia que coloca al docente como protagonista de su propia experiencia de aprendizaje, motivándolo a participar de manera activa y consciente en su proceso.

https://mosaico.tec.mx/es/noticia/35-estrategias-de-aprendizaje-activo-para-disenar-experiencias

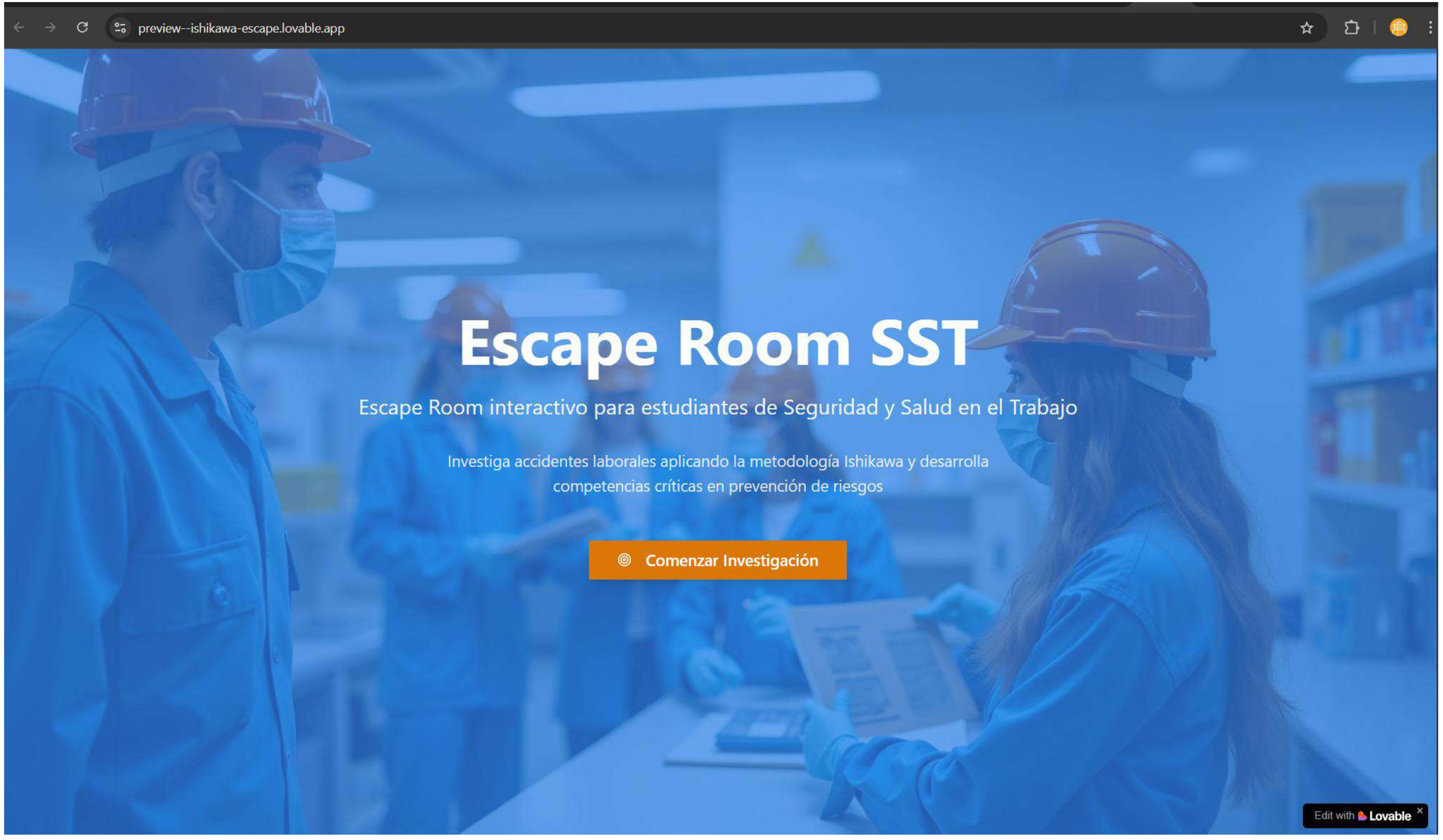
El futuro del trabajo es colaborativo

No es humano vs IA.
Es humano + IA vs problemas complejos.

Retos Gamer en SST 2026

- Diseño de Experiencias de Aprendizaje con uso de IA en SST
- Inteligencia artificial: entre la transformación y el reto en SST
- Los recursos educativos ante la irrupción de la IA ¿Reto u oporunidad?
- Generación de contenidos de alto valor
- Generación de contenidos para formación en SST con herramientas de IA

https://preview--ishikawa-escape.lovable.app/



https://preview--ishikawa-escape.lovable.app/

Características del Juego

Metodología Ishikawa

Aplica el diagrama de espina de pescado para identificar causas raíz de accidentes laborales de forma sistemática y profesional.

15 Minutos

Experiencia de aprendizaje intensiva y enfocada. Tiempo óptimo para mantener la concentración y completar la investigación.

Individual o Grupal

Perfecto para aprendizaje individual o trabajo colaborativo en equipo. Adaptable a diferentes dinámicas de clase.

Escenarios de Accidentes

Explosión en Laboratorio

Investiga las causas de una explosión en el laboratorio de química. Analiza protocolos de seguridad, mantenimiento de equipos y capacitación.

Caída a Nivel

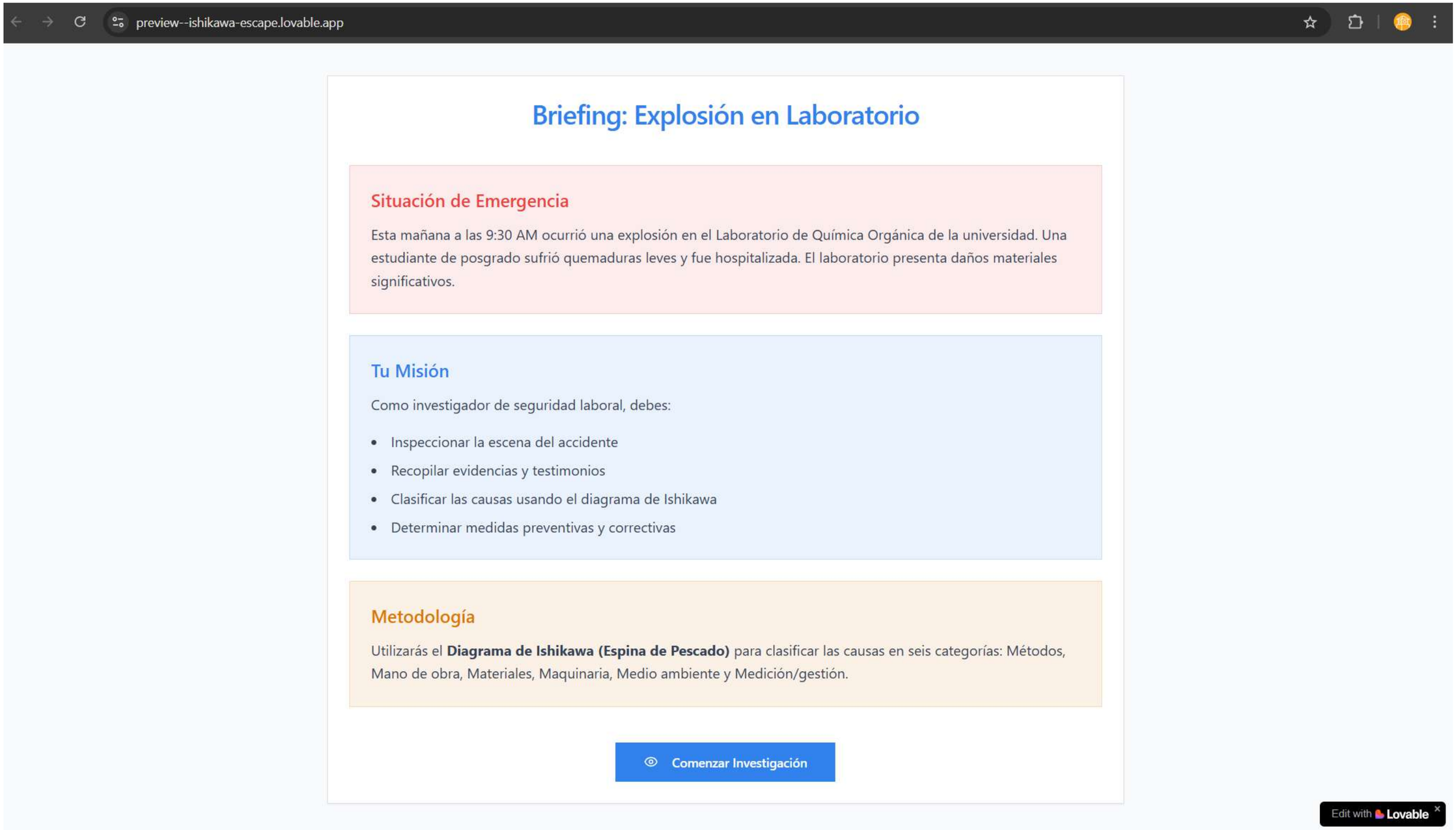
Próximamente: Analiza accidentes por superficies resbaladizas y obstáculos en pasillos.

Caída de Altura

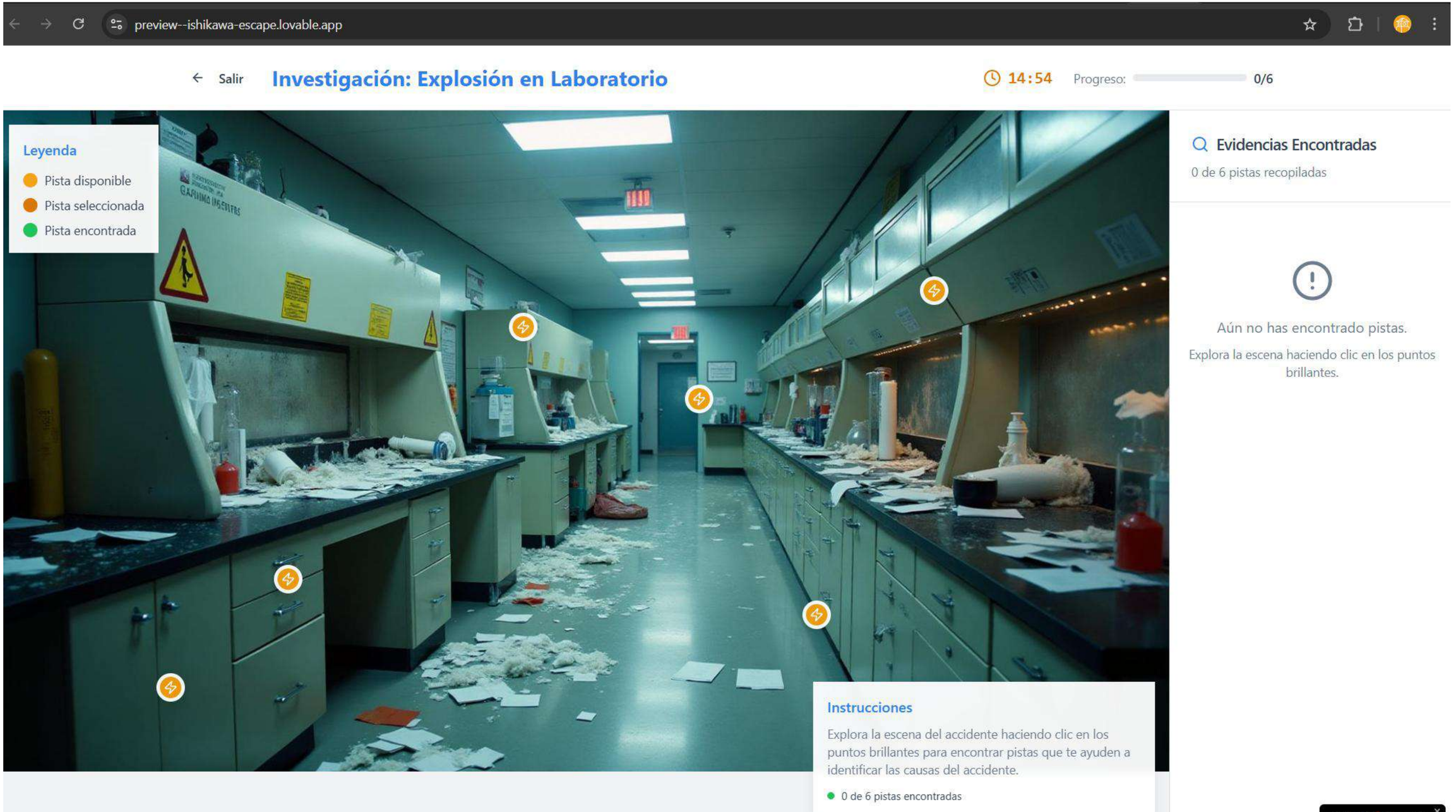
Próximamente: Investiga accidentes durante labores de rocería y trabajo en alturas.

Edit with Lovable

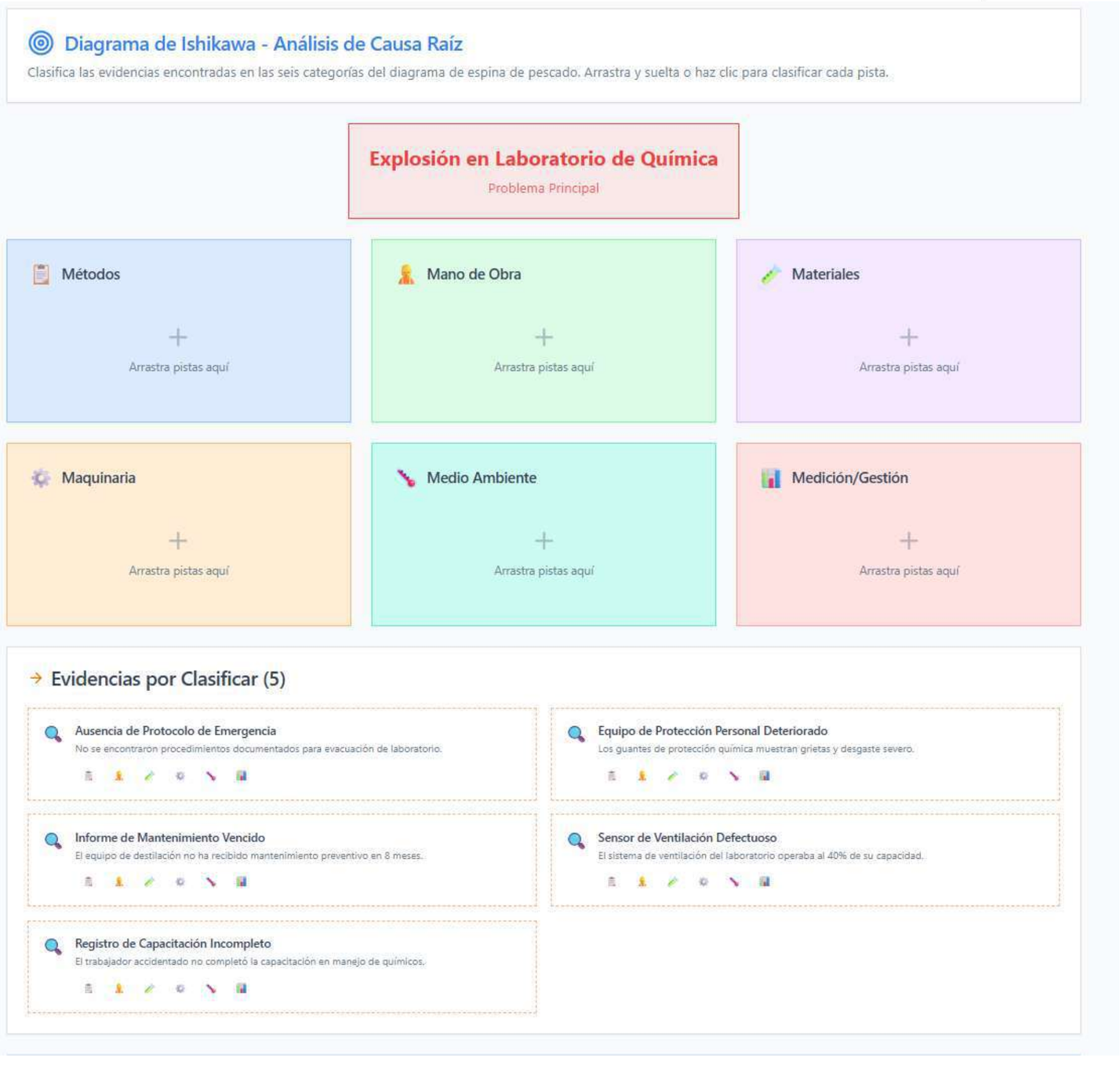
https://preview--ishikawa-escape.lovable.app/



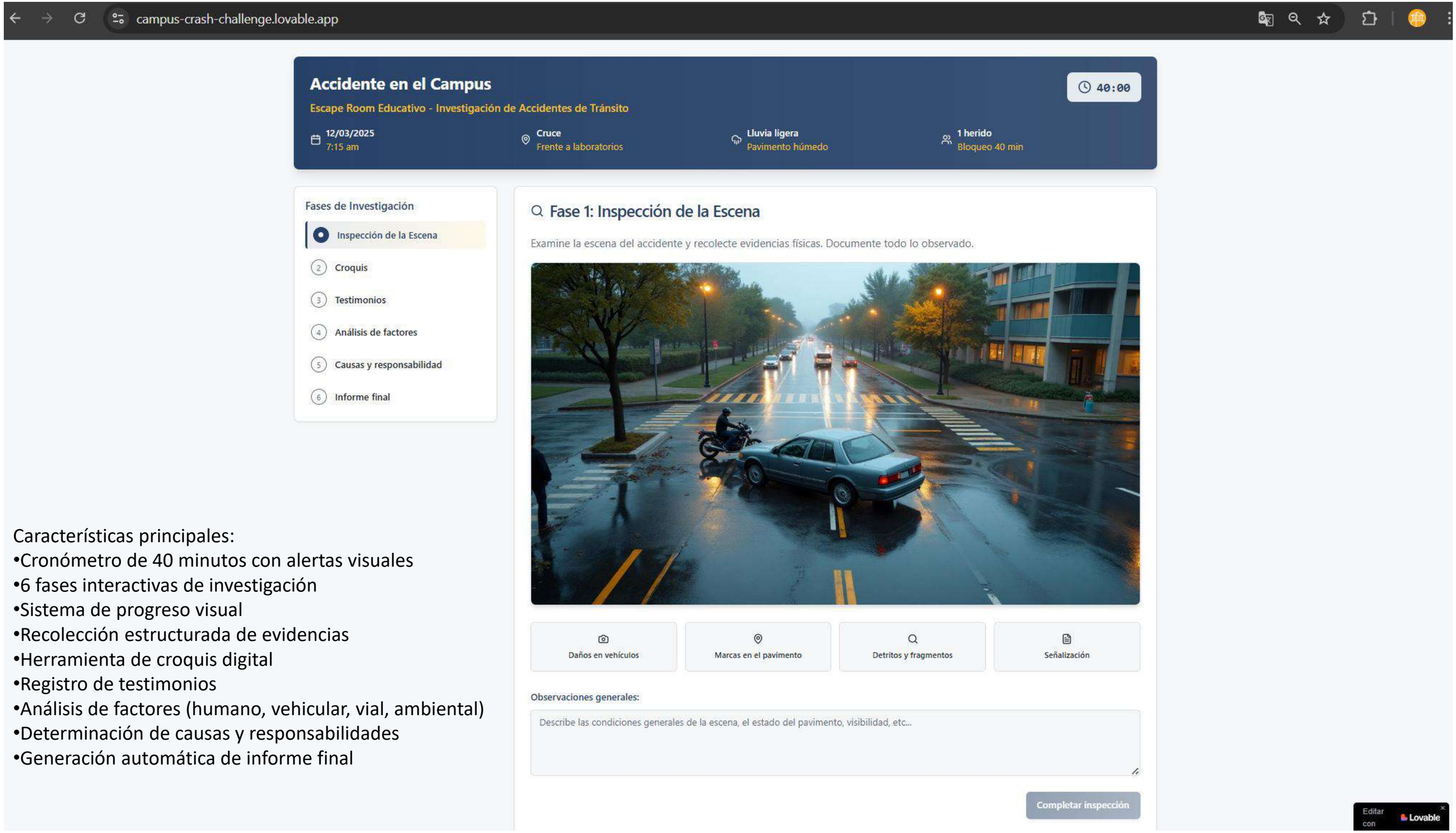
https://preview--ishikawa-escape.lovable.app/



https://preview--ishikawa-escape.lovable.app/



https://campus-crash-challenge.lovable.app/



Características principales:
- Cronómetro de 40 minutos con alertas visuales
- 6 fases interactivas de investigación
- Sistema de progreso visual
- Recolección estructurada de evidencias
- Herramienta de croquis digital
- Registro de testimonios
- Análisis de factores (humano, vehicular, vial, ambiental)
- Determinación de causas y responsabilidades
- Generación automática de informe final

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO UNIVERSIDADES MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO UNIVERSIDADES MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

Propósito

Fortalecer la construcción de **CONOCIMIENTO**, la **INVESTIGACIÓN** y la **EXTENSIÓN** en la educación superior en SST, mediante un **ENFOQUE SISTÉMICO** que integra la **INNOVACIÓN** y la **CREATIVIDAD PLURAL** como ejes transversales, para generar y difundir conocimiento relevante que contribuya a la toma de decisiones informadas en el Sistema General de Riesgos Laborales, apoyándose en el uso estratégico de la **TECNOLOGÍA** para optimizar los procesos de **TRANSFORMACIÓN** organizacional educativa en SST a nivel global.

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO UNIVERSIDADES MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

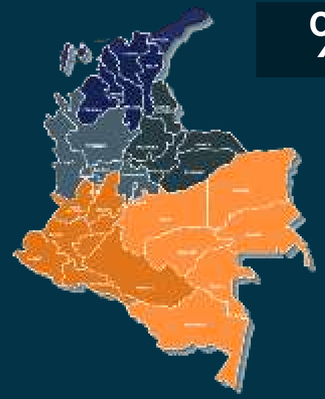
Misión

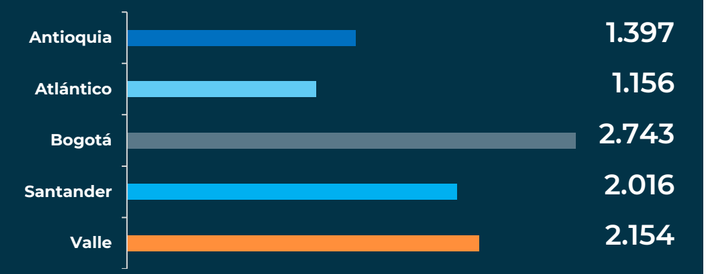
La **comunidad nacional de conocimiento universidades más seguras y saludables** se compromete a ser el epicentro de la **excelencia en SST** para la Educación Superior de Colombia, **fomentando la colaboración entre universidades** para enriquecer las p**rácticas docentes, promover la innovación y la investigación educativa**, y así ofrecer una experiencia de aprendizaje transformadora y relevante en diversos contextos sociales.

INFORME AÑO 2021

Gestión de la Red Nacional de Comunidades
de enseñanza y aprendizaje aplicado en SST

% Cobertura por zona





Participación por tipo de Rol

1.091 Directivos

2.267 Responsables SST

6.108 Trabajadores

Participación según rango de edades

Generación Z 18-22 años	295
Generación Y 23-37 años	3.412
Generación X 38-56 años	4.931
Baby Boomers 57-74 años	828

Participación por sexo

Femenino	Masculino
1.350	458

Total de Inscripciones 16.425

Total de participantes 9.466

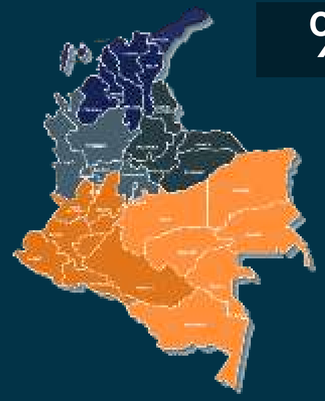
Total de Acciones educativas 17

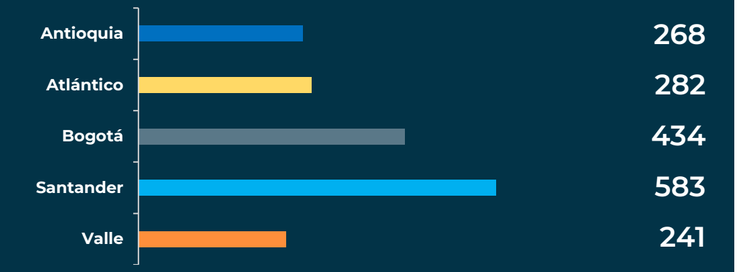
Total de empresas participantes 1.012

INFORME AÑO 2022

Gestión de la Red Nacional de Comunidades
de enseñanza y aprendizaje aplicado en SST

% Cobertura por zona





Participación por tipo de Rol

127 Directivos

510 Responsables SST

1.171 Trabajadores

Total de Inscripciones **3.190**

Total de participantes **1.808**

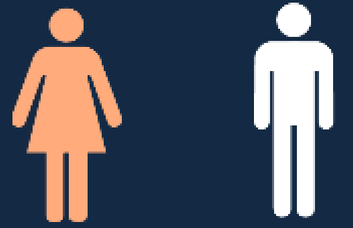
Total de Acciones educativas **7**

Total de empresas participantes **201**

Participación según rango de edades

Generación Z 18-22 años	43
Generación Y 23-37 años	630
Generación X 38-56 años	886
Baby Boomers 57-74 años	249

Participación por sexo



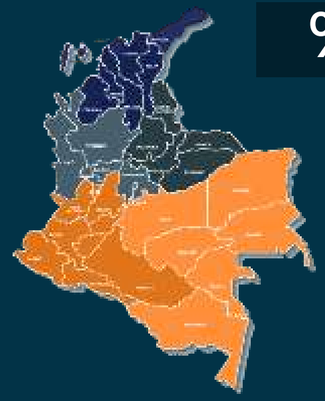
Femenino	Masculino
1.350	458

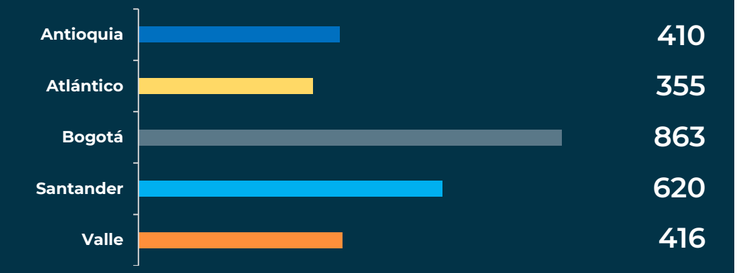
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa | comunica

INFORME AÑO 2023

Gestión de la Red Nacional de Comunidades
de enseñanza y aprendizaje aplicado en SST

% Cobertura por zona





Participación por tipo de Rol

99 Directivos

561 Responsables SST

2.004 Trabajadores

Participación según rango de edades

Generación Z
18-22 años **85**

Generación Y
23-37 años **1.111**

Generación X
38-56 años **1.219**

Baby Boomers
57-74 años **249**

Participación por sexo

Femenino **1.711**

Masculino **953**

Total de Inscripciones **3.703**

Total de participantes **2.664**

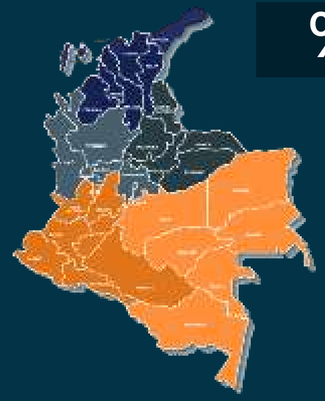
Total de Acciones educativas **12**

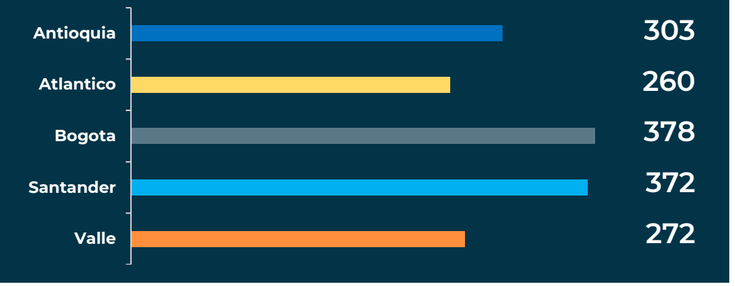
Total de empresas participantes **286**

INFORME AÑO 2024

RED NACIONAL DE COMUNIDADES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

% Cobertura por zona





Participación por tipo de Rol

101 Directivos

347 Responsables SST

1.137 Trabajadores

Total de Inscripciones **2.862**

Total de participantes **1.585**

Total de Acciones educativas **12**

Total de empresas participantes **146**

Participación según rango de edades

Generación Z 18-22 años **47**

Generación Y 23-37 años **621**

Generación X 38-56 años **697**

Baby Boomers 57-74 años **220**

Participación por género

Femenino: 903

Masculino: 682

Transexual: 0

No Binario: 0

Otro: 0

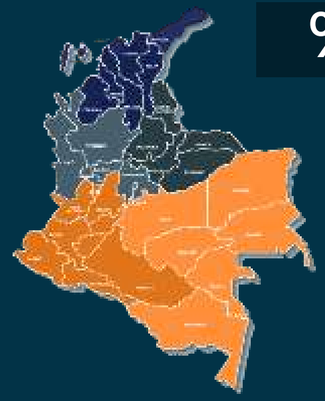
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa | comunica

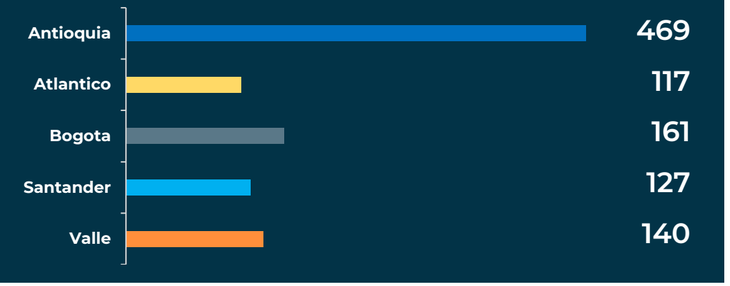
INFORME AÑO 2025

RED NACIONAL DE COMUNIDADES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CORTE DE ENERO A JUNIO DEL 2025

% Cobertura por zona





Participación por tipo de Rol

41 Directivos

120 Responsables SST

853 Trabajadores

Total de Inscripciones **1.761**

Total de participantes **1.014**

Total de Acciones educativas **3**

Total de empresas participantes **124**

Participación según rango de edades

Generación Z 18-22 años	52
Generación Y 23-37 años	415
Generación X 38-56 años	466
Baby Boomers 57-74 años	81

Participación por género

- Femenino: 461
- Masculino: 552
- Transexual: 0
- No Binario: 0
- Otro: 1

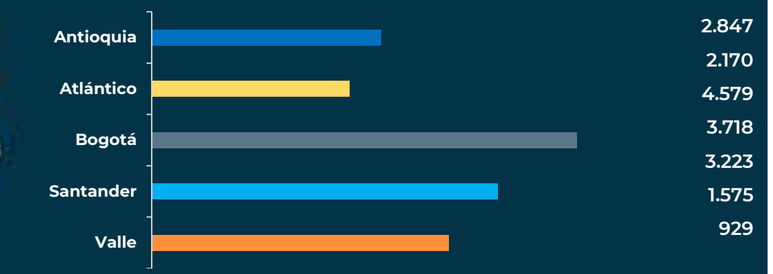
Cifras Consolidadas Años:

2021 - 2022 - 2023 – 2024 - 2025

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR EDUCACIÓN

Resultados – Cifras Consolidadas: 2021 - 2022 – 2023 – 2024 - 2025

% Cobertura por zona



Participación por tipo de Rol

1.459 Directivos

3.805 Responsables SST

11.273 Trabajadores

Resultado Total de los Años Consolidados: 2021 -2022 - 2023 - 2024 - 2025

Total de Inscripciones	Total de participantes	Total de Acciones educativas
27.941	16.537	51

Total de empresas participantes 1.769

Participación según rango de edades

Generación Z 18-22 años **522**

Generación Y 23-37 años **6.189**

Generación X 38-56 años **8.199**

Baby Boomers 57-74 años **1.627**

Participación por género

- Femenino: 10.014
- Masculino: 6.522
- Transexual: 1
- No Binario: 0
- Otro: 0

RUTA AÑO 2021

01

GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR EDUCACION - REFLEXIONES Y ESTRATEGIAS

02

SECTOR EDUCACION Y LA GESTION DEL RIESGO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

03

INSTITUCIONES EDUCATIVAS: ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD VS SGSST

04

EXPERIENCIAS EXITOSAS DE PRESENCIALIDAD CON BIOSEGURIDAD EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS RESILIENTES

05

SECTOR EDUCACION: IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION Y VALORACION DEL RIESGO

06

SECTOR EDUCACION: PLAN DE CAPACITACION PARA EL MANEJO DE LA COVID-19

07

SECTOR EDUCACION: PROGRAMAS Y SERVICIOS PREVENTIVOS DE SALUD PARA LA ATENCION DE EMERGENCIAS

08

SECTOR EDUCACION Y LOS SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA.

09

SECTOR EDUCACION Y LOS SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARTE 2

10

PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD PARA EL SECTOR EDUCACION A LA LUZ DE LA RESOLUCION 777 DE 2021

11

SECTOR EDUCACION: ¿COMO IMPLEMENTAR PRASS DESDE SU INSTITUCION EDUCATIVA?

12

SECTOR EDUCACION: ORIENTACIONES TECNICAS Y EPIDEMIOLOGICAS PARA LA SUSPENSION Y RETORNO DE ACTIVIDADES PRESENCIALES

13

SECTOR EDUCACION: ESQUEMA DE JERARQUIA PARA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS DE PREVENCION Y CONTROL PARA EL VIRUS SARS-COV-2

14

LA VENTILACION Y EL MONITOREO DE CO2 COMO MEDIDA PREVENTIVA FRENTE AL SARS-COV-2 EN EL SECTOR EDUCATIVO

15

CERCOS EPIDEMIOLOGICOS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

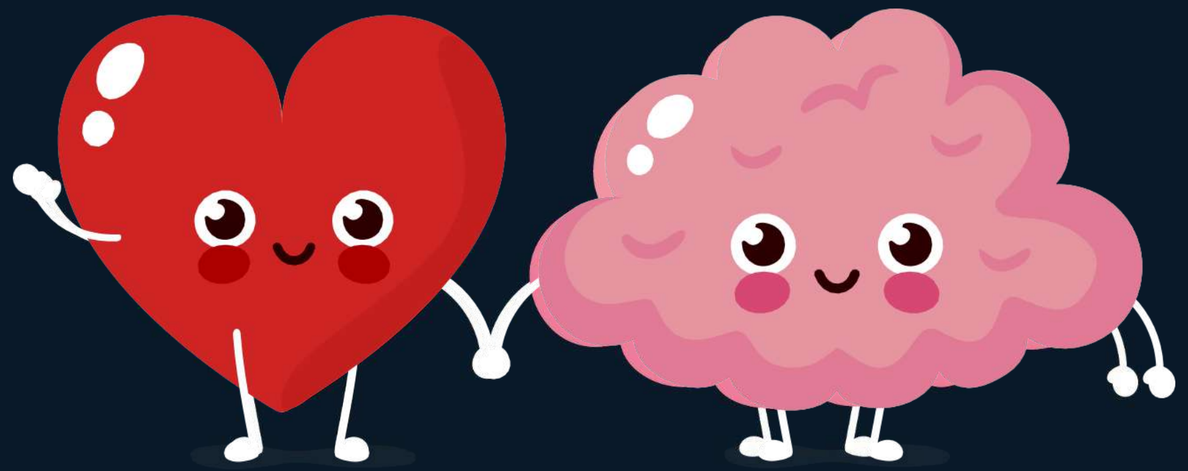
16

PLANES DE EMERGENCIA PARA EVENTOS MASIVOS EN ACTIVIDADES EDUCATIVAS PARA LA NUEVA NORMALIDAD

17

HERRAMIENTAS TECNICAS PARA LA GESTION EN SST PARA EL RETORNO SEGURO Y SOSTENIBLE EN EL SECTOR EDUCATIVO

POSITIVA Compañía de Seguros | POSITIVA EDUCA Pensando en ti | TRAVESÍA 2021 FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA



RUTA DE CONOCIMIENTO

RUTA AÑO 2022

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | POSITIVA EDUCA

PLAN NACIONAL MULTIMODAL DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

RUTA DE CONOCIMIENTO 18

AÑO 2022

01 LA GESTION EN SST: ACTUALES CONDICIONES SANITARIAS Y LA EVOLUCION DE LA PANDEMIA, EN EL SERVICIO EDUCATIVO

02 MATRICES DE PELIGROS EN EL SECTOR EDUCATIVO

03 GESTION DE CALIDAD Y EL SG-SST EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

04 PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, TECNICOS Y OPERATIVOS PARA LA IMPLEMENTACION DE LOS DESFIBRILADORES EXTERNOS AUTOMATICOS - DEA EN EL SECTOR EDUCATIVO

05 REFLEXIONES E IMPLICACIONES DE LA RESOLUCION NUMERO 1035 DE 2022 (14 DE JUNIO DE 2022) POR EL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DECENAL DE SALUD PUBLICA 2022-2031 EN EL SECTOR EDUCACION

06 VIRUELA SIMICA: LINEAMIENTO PARA EL ABORDAJE DE LOS CASOS Y RECOMENDACIONES PARA SU PREVENCION EN EL SECTOR EDUCACION

07 PLANES DE EMERGENCIA EN EL SECTOR EDUCATIVO

RUTA AÑO 2023

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | POSITIVA EDUCA

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN: PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR EDUCACIÓN

EXPERTO

EDGAR MARTÍNEZ ROSADO

TERAPEUTA OCUPACIONAL, ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ESPECIALISTA EN GERENCIA DE PROYECTOS, MAGISTER EN EDUCACIÓN

01

UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE ES UN PRINCIPIO Y UN DERECHO FUNDAMENTAL EN EL TRABAJO: SU APLICABILIDAD EN EL SECTOR EDUCACIÓN

02

CONTEXTO E IMPLEMENTACIÓN DE LAS GUÍAS DE PREVENCIÓN DE EXPOSICIÓN A RIESGO BIOLÓGICO EN SST PARA TRABAJADORES Y EMPLEADORES EN EL SECTOR EDUCACIÓN - PARTE I

03

CONTEXTO E IMPLEMENTACIÓN DE LAS GUÍAS DE PREVENCIÓN DE EXPOSICIÓN A RIESGO BIOLÓGICO EN SST PARA TRABAJADORES Y EMPLEADORES EN EL SECTOR EDUCACIÓN - PARTE II

04

PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL Y OCUPACIONAL: ÉNFASIS EN EL SECTOR EDUCACIÓN - PARTE I

05

PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL Y OCUPACIONAL: ÉNFASIS EN EL SECTOR EDUCACIÓN - PARTE II

06

PLANES DE EMERGENCIA PARA EVENTOS MASIVOS EN ACTIVIDADES EDUCATIVAS

07

ENTORNOS SALUDABLES: LOS SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN EL SECTOR EDUCATIVO - PARTE I

08

ENTORNOS SALUDABLES: LOS SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN EL SECTOR EDUCATIVO - PARTE II

09

MATRIZ LEGAL EN SST PARA EL SECTOR EDUCACIÓN

10

AUDITORIAS EFICIENTES EN SST PARA EL SECTOR EDUCACIÓN

11

EL CONTEXTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL SG SST: UNA MIRADA DE LOS REQUISITOS DE CUMPLIMIENTO EN EL SECTOR EDUCACIÓN - PARTE I

12

EL CONTEXTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL SG SST: UNA MIRADA DE LOS REQUISITOS DE CUMPLIMIENTO EN EL SECTOR EDUCACIÓN - PARTE II

RUTA AÑO 2024

COMUNIDAD NACIONAL DEL CONOCIMIENTO EN: PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR EDUCACIÓN

EDGAR MARTÍNEZ ROSADO

Terapeuta Ocupacional, especialista en gerencia de proyectos, especialista en seguridad y salud en el trabajo, magister en educación del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México, Par evaluador y reconocido por Colciencias: Investigador Junior (IJ)

1

SESIÓN 1: EL MARCO DEL SGSST Y EL ASEGURAMIENTO EN CALIDAD EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2

SESIÓN 3: LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES: COMITÉS PARITARIOS EFICIENTES EN S.S.T EN EL SECTOR EDUCACIÓN

3

SESIÓN 5: BUENAS PRÁCTICAS EN S.S.T PARA EL DESARROLLO DE EVENTOS Y ESPECTÁCULOS PÚBLICOS EN EL SECTOR EDUCACIÓN

4

SESIÓN 6: LA IMPORTANCIA DE LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS PREVENTIVOS DE SALUD EN EMERGENCIAS, PRIMEROS AUXILIOS Y SITUACIONES DE RIESGO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN

5

SESIÓN 8: CONVERSANDO CON EXPERTOS INTERCOMUNIDADES - PRÁCTICAS SEGURAS EN EL USO DE LA MOTOCICLETA COMO HERRAMIENTA DE TRABAJO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

6

SESIÓN 10: ESQUEMA DE JERARQUÍA EN PREVENCIÓN Y CONTROL DE LOS PELIGROS Y RIESGOS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | POSITIVA EDUCA

7

SESIÓN 11: AMBIENTES DE TRABAJO SALUDABLES: UN MODELO PARA LA ACCIÓN EN EL SECTOR EDUCACIÓN

8

SESIÓN 13: ¿CÓMO IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN S.S.T PARA DOCENTES, DOCENTES DIRECTIVOS

9

SESIÓN 14: ACIERTOS Y DESACIERTOS DE LOS INDICADORES DEL SGSST EN EL SECTOR EDUCACIÓN

10

SESIÓN 16: ESTRATEGIAS QUE FORTALECEN A LA MEJORA CONTINUA DEL SGSST EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

11

SESIÓN 18: AUDITORIAS EFICIENTES EN EL SG-SST PARA EL SECTOR EDUCACIÓN

12

SESIÓN 20: PERSPECTIVAS DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL EN S.S.T EN EL SECTOR DE EDUCACIÓN

13

14

15

RUTA AÑO 2025

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa

Comunidad Nacional de Conocimiento

EN PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR EDUCACIÓN

EDGAR MARTINEZ R

TERAPEUTA OCUPACIONAL

ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ESPECIALISTA EN GERENCIA DE PROYECTOS

MAGISTER EN EDUCACIÓN

DOCTOR EN EDUCACIÓN

PROFESOR CON ÉNFASIS EN INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN, CREACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL EN SST

1. SESIÓN 1: SECTOR EDUCACIÓN Y LOS ENTORNOS DE TRABAJO SEGUROS Y SALUDABLES - PRINCIPIO Y DERECHO FUNDAMENTAL EN EL TRABAJO
2. SESIÓN 2: GUÍAS DE PREVENCIÓN DE EXPOSICIÓN A RIESGO BIOLÓGICO EN SST (PARTE I) - SECTOR EDUCACIÓN
3. SESIÓN 3: GUÍAS DE PREVENCIÓN DE EXPOSICIÓN A RIESGO BIOLÓGICO EN SST (PARTE II) - SECTOR EDUCACIÓN
4. SESIÓN 4: SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN EL SECTOR EDUCATIVO (PARTE I)
5. SESIÓN 5: SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN EL SECTOR EDUCATIVO (PARTE II)
6. SESIÓN 6: INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL SG-SST - REQUISITOS DE CUMPLIMIENTO EN EL SECTOR EDUCACIÓN
7. SESIÓN 7: AUDITORIAS EFICIENTES EN SST PARA EL SECTOR EDUCACIÓN

RUTA AÑO 2026

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR EDUCACIÓN

EDGAR MARTINEZ ROSADO

Director de programa

Profesor con énfasis en investigación, creación y transformación social

Doctor en Educación

Investigador asociado Minciencias

Experto en Aprendizaje Significativo

X Learnig Master UNAB

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa | comunica

1

SESIÓN 1: **FORMAR PARA CUIDAR**: TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE EN EL SECTOR EDUCACIÓN

2

SESIÓN 2: **LIDERAZGO Y ACCIÓN**: COMITÉS PARITARIOS QUE TRANSFORMAN LA SST EN EL SECTOR EDUCACIÓN

3

SESIÓN 3: BUENAS PRÁCTICAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE EVENTOS Y ESPECTÁCULOS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

4

SESIÓN 4: PROGRAMAS Y SERVICIOS PREVENTIVOS DE SALUD: UN PILAR PARA LA GESTIÓN DE EMERGENCIAS, PRIMEROS AUXILIOS Y SITUACIONES DE RIESGO EN IE

5

SESIÓN 5: PRÁCTICAS SEGURAS EN EL USO DE LA MOTOCICLETA COMO HERRAMIENTA DE TRABAJO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

6

SESIÓN 6: ESQUEMA DE JERARQUÍA EN PREVENCIÓN Y CONTROL DE LOS PELIGROS Y RIESGOS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

7

SESIÓN 7: **AMBIENTES DE TRABAJO SALUDABLES**: MODELO DE IMPLEMENTACIÓN PARA INSTITUCIONES DEL SECTOR EDUCACIÓN

8

SESIÓN 8: GESTIÓN Y CONTROL DE CONTRATISTAS EN EL MARCO DEL SG-SST EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

9

SESIÓN 9: **INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL SG-SST**: ANÁLISIS DE LOS REQUISITOS DE CUMPLIMIENTO EN EL SECTOR EDUCACIÓN

10

SESIÓN 10: LOS PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN EL SECTOR EDUCATIVO

X LEARNING MASTER

EXPERTO(A) EN EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO 81-100 HORAS 2024

Scopus Preview

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR EDUCACIÓN

EDGAR MARTINEZ ROSADO

Director de programa

Profesor con énfasis en investigación, creación y transformación social

Doctor en Educación

Investigador asociado Minciencias

Experto en Aprendizaje Significativo

X Learnig Master UNAB

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa | comunica

11

- SESIÓN 11: ERGONOMÍA Y HÁBITOS SALUDABLES: ESTRATEGIAS PARA EL BIENESTAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

12

- SESIÓN 12: INVESTIGACIÓN COLABORATIVA E INNOVACIÓN EN SST: ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO INTERINSTITUCIONAL

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO UNIVERSIDADES MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

EDGAR MARTINEZ ROSADO

Director de programa

Profesor con énfasis en investigación, creación y transformación social

Doctor en Educación

Investigador asociado Minciencias

Experto en Aprendizaje Significativo

X Learnig Master UNAB

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa | comunica

1

SESIÓN 1: **TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN SST**: INNOVACIÓN PEDAGÓGICA PARA LA PREVENCIÓN Y EL CUIDADO LABORAL

2

SESIÓN 2: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN DE RIESGOS EN LAS UNIVERSIDADES

3

SESIÓN 3: EXPERIENCIA SIGNIFICATIVA Y BUENAS PRÁCTICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

4

SESIÓN 4: **MÁS ALLÁ DEL AULA**: GESTIÓN SEGURA DE SALIDAS ACADÉMICAS, DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y CULTURALES EN UNIVERSIDADES

5

SESIÓN 5: **SALVA VIDAS EN EL CAMPUS**: USO DEL DESFIBRILADOR EXTERNO AUTOMÁTICO (DEA) EN ÁREAS DE ALTA AFLUENCIA UNIVERSITARIA

6

SESIÓN 6: **UNIVERSIDAD SEGURA Y COMPETITIVA**: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA PARA EL MEJORAMIENTO CONTINUO DEL SG-SST

7

SESIÓN 7: **DEL AULA A LA GESTIÓN**: SG-SST COMO PILAR DEL ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD UNIVERSITARIA

8

SESIÓN 8: **DEL LOGRO AL APRENDIZAJE**: ACIERTOS Y DESAFÍOS DE LOS INDICADORES DEL SG-SST EN LA UNIVERSIDAD

9

SESIÓN 9: **AUDITORÍAS QUE TRANSFORMAN**: EFICIENCIA EN SST PARA UNIVERSIDADES

10

SESIÓN 10: **FORMACIÓN INMERSIVA EN SST**: REALIDAD VIRTUAL, AUMENTADA Y SIMULADORES PARA UNIVERSIDADES

X LEARNING MASTER

FORMACIÓN Y CRECIMIENTO PROFESIONAL — EXPERTO(A) EN EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO 81-100 HORAS — 2024

Scopus Preview

Comunidad nacional de conocimiento universidades más seguras y saludables

EDGAR MARTINEZ ROSADO

Director de programa

Profesor con énfasis en investigación, creación y transformación social

Doctor en Educación

Investigador asociado Minciencias

Experto en Aprendizaje Significativo

X Learnig Master UNAB

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa | comunica

11

SESIÓN 11: **DEL CUMPLIMIENTO A LA EXCELENCIA**: AUTOEVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST PARA UNIVERSIDADES

12

SESIÓN 12: **TRABAJAR BIEN, VIVIR MEJOR**: CLAVES PARA EL AUTOCUIDADO Y EL BALANCE EN LA UNIVERSIDAD

«Soñad y os quedaréis cortos»

San Josemaría Escrivá de Balaguer.

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico:

Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Control Interno y Gestión Integral en las Universidades

“Lo que no se mide, no se puede controlar; lo que no se controla, no se puede gestionar; lo que no se gestiona, no se puede mejorar.”

Peter Drucker

Introducción

- El control interno es la brújula que asegura el éxito de los sistemas de gestión integral.
- Relevancia en lo público y lo universitario.
- Relación con la autonomía universitaria y deber de transparencia.

¿Qué es el control interno en las universidades?

El control interno universitario es un sistema integral de políticas, procedimientos y mecanismos diseñado para garantizar la eficiencia operacional, la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento normativo.

Abarca desde la gestión académica hasta la administración de recursos, asegurando que las instituciones educativas operen con **transparencia, eficacia y responsabilidad** ante la comunidad universitaria y la sociedad.

Gestión Académica

Procesos de admisión, evaluación y certificación

Recursos Financieros

Manejo transparente del presupuesto institucional

Cumplimiento Legal

Adherencia a normativas educativas y gubernamentales

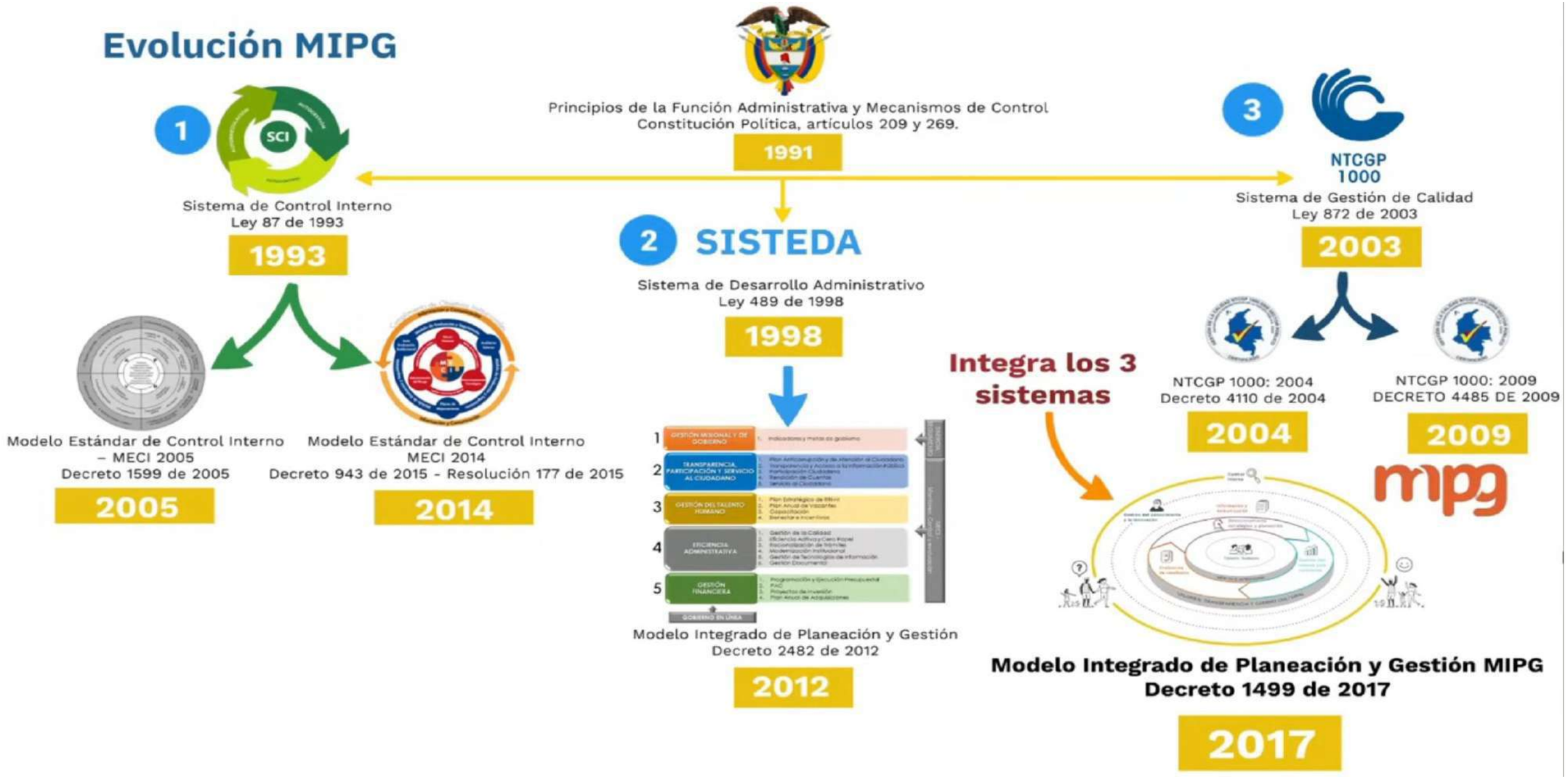
Marco normativo internacional (OIT)

- Convenio 155 (1981): políticas nacionales deben incluir mecanismos de control.
- Convenio 187 (2006): sistemas nacionales de gestión con monitoreo.
- Directrices ILO-OSH 2001: ciclo de mejora continua.

Marco normativo y jurisprudencial colombiano

- Constitución: arts. 2, 49, 209.
- Ley 87 de 1993: control interno en entidades del Estado.
- Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015: SG-SST.
- Jurisprudencia: Corte Const. C-103/2015, CE 2015 y 2019.

Marco Normativo del Control Interno



Control interno como pilar de los sistemas de gestión integral

- Definición: COSO (2013) / Ley 87 de 1993.
- Relación con sistemas de gestión integral: ISO 9001, 14001, 45001, 31000, 37301, 39000.
- ILO OHS 2001 - Decreto 1072 de 2015, Resolución 312 de 2019
- Ejemplo: certificación SG-SST sin control interno pierde vigencia.

Planeación estratégica y control interno

- Planeación sin control = planes de papel.
- Herramientas: mapas de riesgos, matrices de cumplimiento, ciclo PHVA.
- Decreto 648 de 2017: MIPG integra planeación y control.

Fundamentos de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

La SST en universidades va más allá de la protección laboral tradicional, abarcando estudiantes, docentes, personal administrativo y visitantes en espacios académicos diversos.

Incluye la prevención de accidentes en laboratorios, aulas, bibliotecas, practicas de. campo y espacios deportivos, así como la promoción del bienestar integral de la comunidad universitaria.

Made with GAMMA

Integración del control interno con los sistemas SST

La convergencia entre control interno y SST crea un sistema robusto de gestión que optimiza recursos y maximiza la efectividad de ambos sistemas.

Planificación Integrada

Objetivos comunes y recursos compartidos

Ejecución Coordinada

Procesos sincronizados y responsabilidades claras

Mejora Continua

Retroalimentación para optimización constante

Monitoreo Continuo

Indicadores unificados de desempeño

Made with GAMMA

Implementación y ejecución de sistemas de gestión

- Control interno asegura transparencia, eficacia y trazabilidad.
- Monitoreo de indicadores y auditorías internas.
- Prevención de corrupción y fraudes.
- Jurisprudencia: Consejo de Estado (2019).

Riesgos específicos en el entorno universitario

Las universidades enfrentan riesgos únicos y multifacéticos que requieren enfoques especializados de gestión y control.

Riesgos Académicos

- Plagio y fraude académico
- Pérdida de acreditaciones
- Calidad educativa inconsistente

Riesgos de Seguridad

- Accidentes en laboratorios
- Incidentes en campus, asonadas
- Emergencias médicas

Riesgos Tecnológicos

- Ciberseguridad y protección de datos
- Fallas en sistemas críticos
- Acceso no autorizado a información

Riesgos Financieros

- Malversación de fondos
- Pérdida de financiamiento
- Gastos no autorizados

Made with GAMMA

Implementación de controles en campus y laboratorios

La implementación efectiva requiere controles específicos y adaptados a las características únicas de cada espacio universitario.

Evaluación de Riesgos

Identificación sistemática de peligros por área específica

Controles Preventivos

Implementación de medidas de seguridad y protocolos

Capacitación Continua

Programas de formación para personal y estudiantes

Controles Clave: Sistemas de acceso controlado, equipos de protección personal, protocolos de emergencia, mantenimiento preventivo y supervisión constante en áreas de alto riesgo.

Made with GAMMA

Construyendo una cultura colaborativa

La participación activa de estudiantes, docentes y personal administrativo es fundamental para crear un entorno universitario seguro y eficiente.

Comités Estudiantiles

Representación estudiantil en comités de seguridad y Brigadas de emergencia

Programas de Formación

Talleres regulares sobre seguridad y procedimientos internos

Canales de Comunicación

Sistemas de reporte y sugerencias accesibles para todos

Reconocimiento

Incentivos para promover comportamientos seguros

Made with GAMMA

Conclusiones y recomendaciones para la mejora continua

El futuro del control interno y SST universitario requiere enfoques innovadores y adaptativos que evolucionen con las necesidades cambiantes del sector educativo.

Base Sólida

Establecer políticas claras y sistemas robustos

Integración Estratégica

Unificar control interno y SST en procesos coherentes

Innovación Tecnológica

Adoptar herramientas digitales para monitoreo y gestión

Cultura Participativa

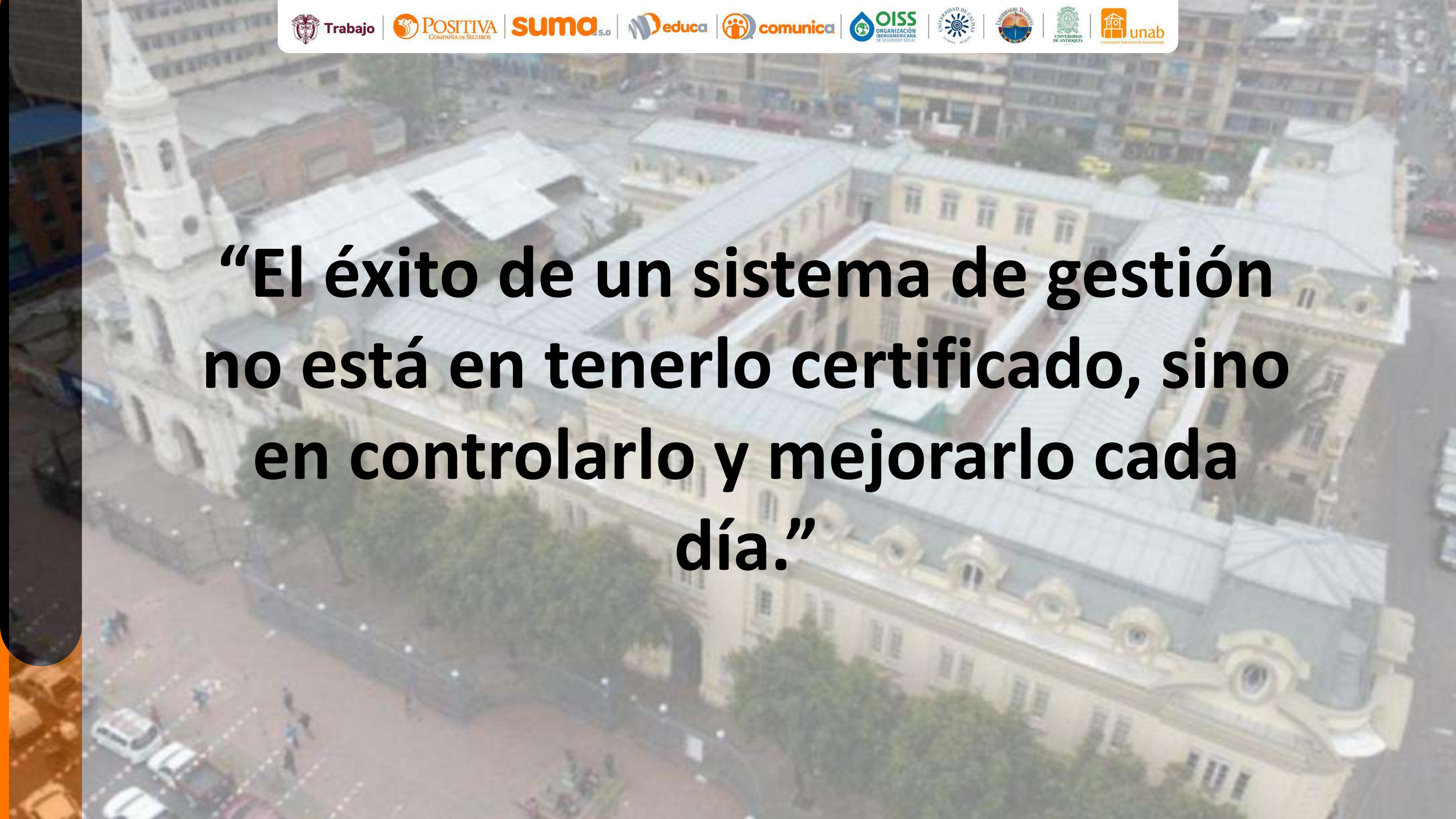
Involucrar activamente a toda la comunidad universitaria

Excelencia Continua

Evaluar, adaptar y mejorar constantemente los sistemas

Próximos Pasos: Desarrollar planes de implementación escalonados, establecer métricas de éxito y crear equipos multidisciplinarios para liderar la transformación hacia universidades más seguras y eficientes.

Made with GAMMA



“El éxito de un sistema de gestión no está en tenerlo certificado, sino en controlarlo y mejorarlo cada día.”

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico:

Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Formación de Formadores en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

El Rol Estratégico del Formador en SST.

Fina Granados Muñoz
Maestra. Ciencias Sociales
Licenciada en Historia
Licenciada en Psicopedagogía. Psicopedagogía Terapéutica
Magister en SST – Tecnico Superior PRL: ST; HI y Erg y Psicop

Transmitir conocimiento para salvar vidas

CONSEJO GENERAL DE RELACIONES INDUSTRIALES Y CIENCIAS DEL TRABAJO
#AGENDA2030

CÁTEDRA UNIVERSITARIA IDUE udima

Universidad unab
CátedraSST
CÁTEDRA ANDINA INTERNACIONAL

Fundación Rafael Ruiz Calatrava

PLATAFORMA TECNOLÓGICA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

DEFINICIÓN

La Didáctica de la Prevención tiene por objeto facilitar con normas la interiorización de la cultura preventiva y modelos seguros de comportamiento sancionados positivamente por la comunidad o grupo.

¿Por qué hay que crear una didáctica de la prevención?

Necesidad de dotar a la enseñanza de la prevención de unos fundamentos didácticos, **NO HAY RECETAS MÁGICAS**, pero si debe haber:

- **una organización sistemática del trabajo** que permita la creación de modelos de actuación docente
- y nos facilite la elaboración de un **plan de formación que sea eficaz y rentable**, que abarque todos los niveles de la empresa y que redunde en beneficio de ésta y de sus trabajadores

¿Por qué hay que mantener un proceso continuo de formación?

El mundo laboral está en un proceso de cambio permanente, cambian las maquinas, cambian los puestos de trabajo, se introducen nuevas tecnologías. CAMBIAN LOS RIESGOS. Por todo ello la formación en prevención de riesgos debe ser PERMANENTE a lo largo de toda la vida laboral.

Pilares de una Formación Efectiva en SST

1. CONOCIMIENTO Sólido: Dominio de la normativa, riesgos específicos, procedimientos seguros, uso de EPIs. **¡Actualízate siempre!**

2. PEDAGOGÍA Aplicada: Adaptar el mensaje a la audiencia (nivel, experiencia, lenguaje). Didáctica de la prevención: Objetivos claros y medibles.

3. COMUNICACIÓN Clara y Motivadora: Lenguaje accesible, evitar tecnicismos innecesarios, entusiasmo, escucha activa.

4. PRÁCTICA Relevante: Ejemplos reales, casos prácticos, simulaciones (aunque sean básicas), demostraciones.

“Saber mucho de SST no basta; hay que saber transmitirlo de forma que cambie comportamientos."

¿Por qué es CRÍTICO tu Rol como Formador en SST?

El papel del formador en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es crucial para garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

La formación efectiva ayuda a prevenir accidentes, enfermedades laborales y a promover una cultura de seguridad en la empresa.

Un formador competente no solo transmite conocimientos, sino que también fomenta la participación activa de los empleados, asegurando que la información se aplique en la práctica y se convierta en parte de la rutina laboral.

ELEMENTOS CLAVE PARA LA DIDÁCTICA DE LA PREVENCIÓN

Técnicas para Captar y Mantener la Atención

* Problema Común: "La SST puede percibirse como aburrida o teórica".

* Técnicas Prácticas:

* ¡Actividad Rápida! (3 min): En grupos de 2-3, idear una forma práctica de explicar la importancia de un ajuste correcto de arnés de seguridad.

* **Inicio Impactante:** Pregunta provocadora, dato alarmante, anécdota real (cercana), video corto.
* **Lenguaje Sencillo y Visual:** "Pie en atrapamiento" vs. "Riesgo de lesión por compresión en extremidad inferior durante operación de maquinaria X". Usa imágenes/diagramas claros.
* **Preguntas Poderosas: Abierta**s ("¿Qué riesgos ven aquí?"), Cerradas de verificación ("¿El casco se ajusta así, sí o no?"). Distribuye preguntas.
* **Historias y Casos Reales (Cercanos):** "El año pasado en nuestra planta de...", "Un operario de [sector similar] sufrió...". Conclusión de aprendizaje.
* **Demostraciones Prácticas** (¡Imprescindible!):Ponerse/torcer EPIs, mostrar posición correcta/incorrecta, simulacro rápido. "Hazlo tú ahora".
* **Dinámicas Breves:**"En parejas, identifiquen 2 riesgos en esta foto", "Lluvia de ideas: soluciones para X situación".
* **Movimiento y Contacto Visual:** No te quedes detrás del podio. Mira a los ojos.

Rol como Formador

Salvar Vidas y Prevenir Lesiones: Eres el primer eslabón en la cadena de prevención.

Cumplimiento Legal: Formación obligatoria (Ley 31/1995 de PRL, Reglamentos específicos).

Cultura de Seguridad: Moldeas actitudes y comportamientos seguros.

Impacto Directo: Tu efectividad influye directamente en la seguridad en el puesto de trabajo.

Mensaje: **"No solo enseñas normas, cultivas hábitos que protegen."**

Puntos Clave

DOS TRABAJADORES murieron cada día en accidentes laborales en España

FORMACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

La formación en PRL debe ser concebida como un esfuerzo organizado con el fin de inducir cambios en la conducta del sujeto

Se necesitan objetivos claramente formulados, de forma operativa

La realización de una secuencia ordenada de actividades y contenidos

Debemos destacar el papel de la práctica como vía de aprendizaje

FORMACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Pasos Esenciales

1. ANALIZAR:

- ¿Quiénes son? (Perfil, experiencia, necesidades).
- ¿Qué necesitan SABER y SABER HACER?
- ¿Cuál es el riesgo clave a abordar?

2. DISEÑAR:

Objetivo : Al finalizar, los participantes podrán identificar los principales riesgos en su área y seleccionar las medidas preventivas y el EPI adecuado.
Contenido CRUCIAL: Prioriza lo imprescindible para la seguridad.

Menos es más.

Estructura:

* Introducción Impactante
* Contenido Claro (Teoría Breve)
* Práctica/Demostración
* Resumen/Evaluación.

3. DESARROLLAR:

Seleccionar recursos (Presentaciones claras, videos cortos, muestras de EPIs, casos, ejercicios).

Preparar preguntas clave.

Ejemplo Rápido: Diseñar el objetivo y 2 puntos clave para una formación de 10 min sobre el objeto de la formacion

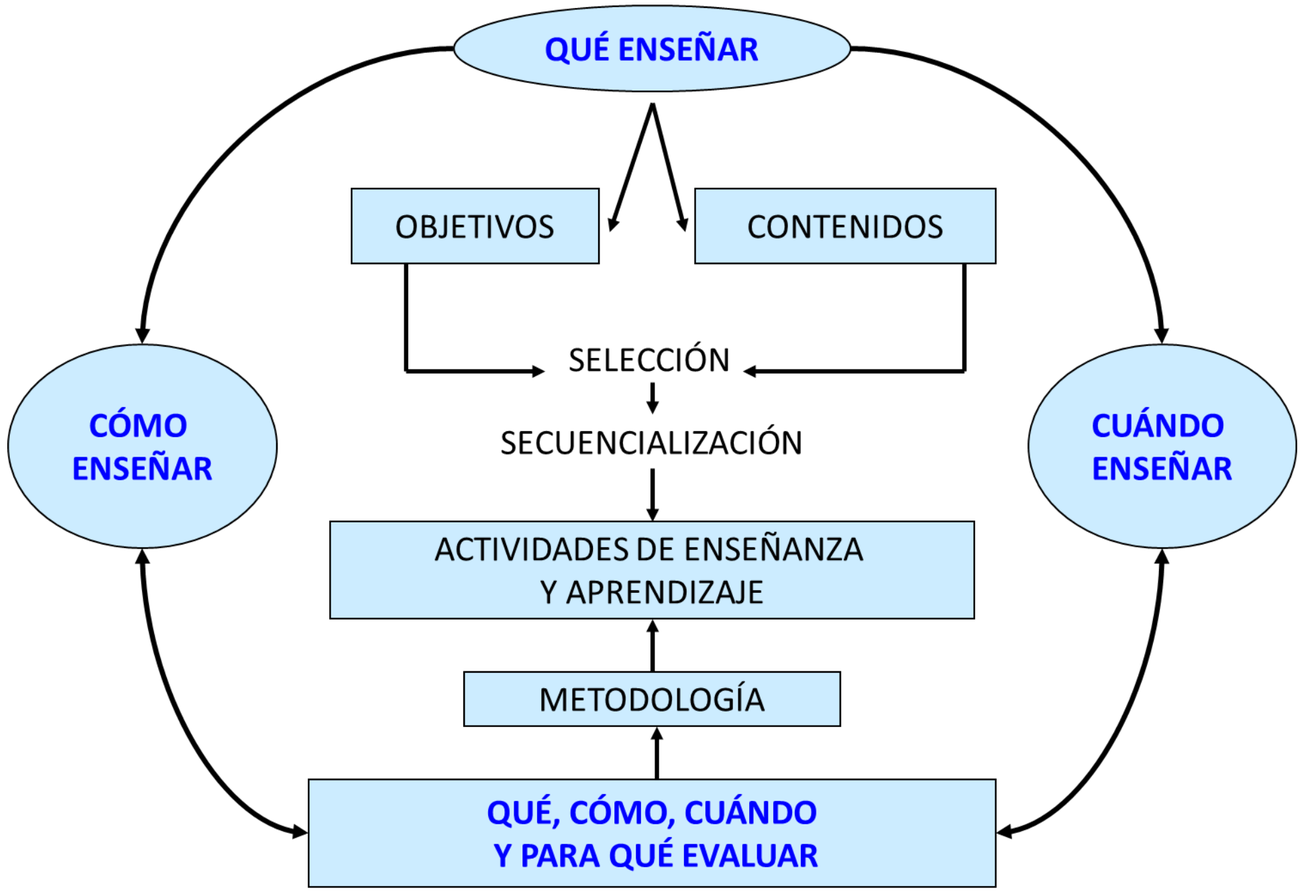
FORMACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

El Art. 19 de la LPRL establece la obligación de la empresa de proporcionar formación a los trabajadores en materia de PRL

El trabajador deberá recibir una formación teórico-práctica en materia preventiva adecuada a su puesto de trabajo en el momento de la contratación, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos o métodos de trabajo.

La formación deberá centrarse específicamente en el puesto de trabajo, adaptándose a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente caso de ser preciso.

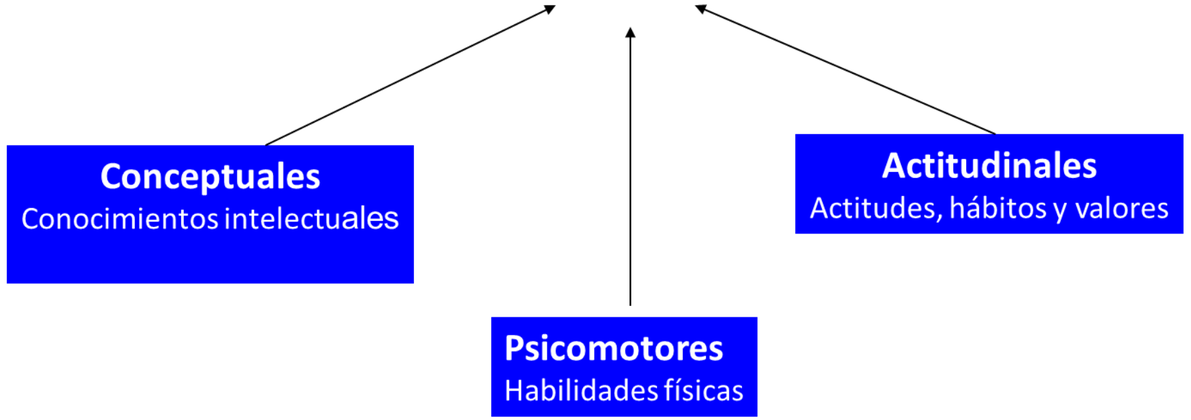
La formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas pero con descuento de estas del tiempo de trabajo


QUÉ ENSEÑAR
OBJETIVOS
CONTENIDOS
SELECCIÓN
SECUENCIALIZACIÓN
CÓMO ENSEÑAR
CUÁNDO ENSEÑAR
ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE
METODOLOGÍA
QUÉ, CÓMO, CUÁNDO Y PARA QUÉ EVALUAR

QUÉ ENSEÑAR

OBJETIVOS

- favorecer la salud de los trabajadores
- evitar los accidentes de trabajo
- mejorar las condiciones de seguridad y salud



¿QUÉ ENSEÑAR?

LEGISLACIÓN EN PREVENCIÓN
POLITICAS GENERALES DE PREVENCIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO
ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA
TECNOLOGIA APLICADA A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
PROTECCIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS
LOS RIESGOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO
NATURALEZA DE LOS RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO
CONDUCTAS Y HÁBITOS ADECUADOS AL TRABAJO BIEN HECHO
CONTENIDOS

¿CUÁNDO ENSEÑAR?

SECUENCIALIZACIÓN

La secuenciación didáctica implica organizar los contenidos, actividades y recursos de manera que faciliten el aprendizaje del trabajador

TEMPORALIZACIÓN

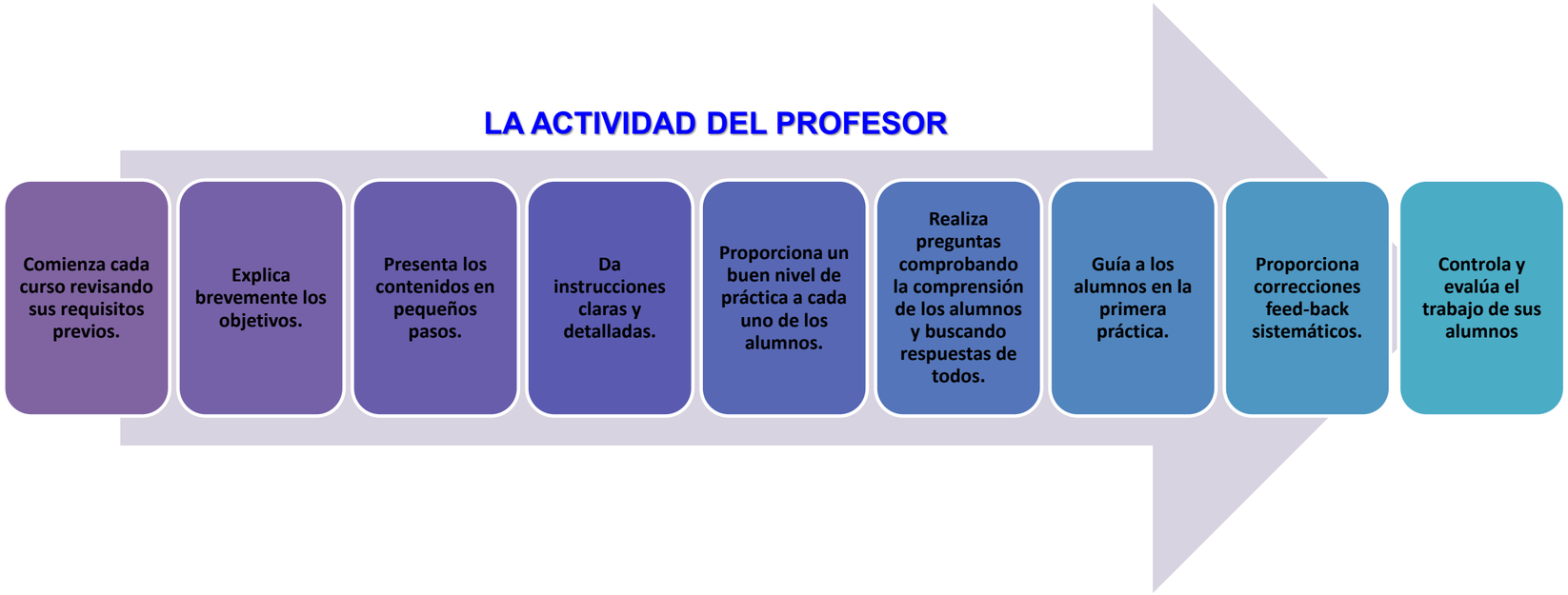
La planificación pormenorizada de cada uno de los bloques de contenido y actividades que se van a llevar a cabo durante un periodo de formación

¿COMO ENSEÑAR?

SECUENCIALIZACIÓN

- **Exposición del profesor:**
  - **Debe ser :**
    - Atractiva
    - Clara
    - Concisa
    - Coherente
  - **Debe conseguir:**
    - Despertar el interés de los alumnos
    - Resaltar la relevancia de los contenidos expuestos
    - Adecuarse al puesto del trabajador
- **Realización de ejercicios cuando corresponda**
  - Deben explicitarse
  - Tipo de agrupamientos
  - Materiales
  - Ejemplos
- **Estudio de los contenidos por los alumnos**
- **Recapitulación de lo aprendido**
- **Evaluación de los contenidos aprendidos**

¿COMO ENSEÑAR?



¿CUÁNDO ENSEÑAR?

TEMPORALIZACIÓN

La formación debe realizarse:

en el momento de la contratación

cambios en:

la organización,

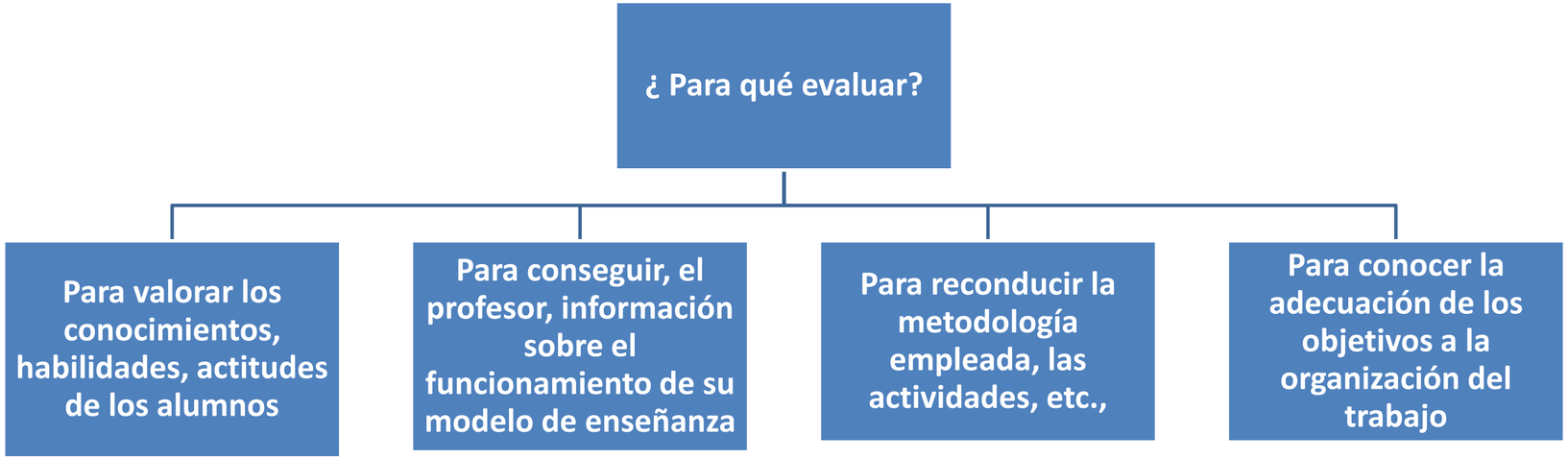
- **maquinaria,**
- **introducción de nuevas tecnologías**
- **y siempre que los cambios supongan la aparición de nuevos riesgos para la salud de los trabajadores**

- **la duración del proceso formativo estará en función de los contenidos**

LA EVALUACIÓN

- ¿ Para qué evaluar?
- ¿ Qué evaluar?
- ¿Cómo evaluar?
- ¿ Cuándo evaluar?

LA EVALUACIÓN



LA EVALUACIÓN

¿ Qué evaluar?

El conocimiento:

- de las normas preventivas
- de los métodos de trabajo seguros
- de los medios de protección individuales y colectivos
- de los riesgos y la naturaleza de los mismos
- del uso de las tecnologías aplicadas a la prevención
- de las políticas de prevención en la empresa

La adecuación de las conductas y hábitos del trabajador en el puesto de trabajo

La exportación de los aprendido al puesto de trabajo

LA EVALUACIÓN

¿Cómo evaluar?

Exámenes orales y escritos

Pruebas objetivas:

- **Múltiple elección de respuesta**
- **Preguntas de respuesta limitada**
- **Entrevista**
- **Encuesta**

LA EVALUACIÓN

¿ Cuándo evaluar?

- **Antes (evaluación inicial)**
- **Durante (evaluación continua)**
- **Después (evaluación final)**

Evaluación: ¿Aprendieron? ¿Cambiarán?

* EXAMEN
Más allá del examen

* Durante la Formación: Observación durante prácticas, respuestas a preguntas, participación en dinámicas.

* Al Final:

- Práctica: "Muéstrame cómo te pones estos guantes correctamente".
- Preguntas Abiertas: "Explica con tus palabras cuándo debes usar este EPI".
- Mini-Casos: "¿Qué harías en esta situación?".
- Encuestas Breves de Reacción: "¿Qué acción concreta aplicarás mañana?".

* Seguimiento (Ideal): Observación en puesto, conversaciones con mandos.

* Registro: Esencial para cumplimiento. Simple pero claro: Nombre, fecha, tema, asistencia, resultado evaluación (si aplica).

Recursos Clave & Buenas Prácticas

Recursos.

* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) - España / OSHA / OIT según región.
* Normativa específica del sector (Reglamentos, Convenios Colectivos).
* Manuales de máquinas, Fichas de Datos de Seguridad (FDS) (NTP).
* Experiencias de otros formadores.

Buenas Prácticas Finales:

* Prepara, Prepara, Prepara: Conoce tu material y el espacio.
* Se Humilde: "No sé, pero lo averiguo" es mejor que inventar.
* Gestiona Objeciones con Calma: Escucha, valida la preocupación, explica basado en riesgo/evidencia/norma.
* Cuida tu Credibilidad: Sé ejemplo de las normas de SST.
* Actualízate Constantemente.

Cierre & Compromiso

Resumen Rápido

* Vuestro rol es VITAL: **Proteged vidas.**
* Enfocaos en lo **ESENCIAL** y en la **PRÁCTICA.**
* Usad técnicas **ACTIVAS** para **EL COMPROMISO**.
* Evaluad lo aprendido y el cambio esperado.

Mensaje Inspirador:

"Cada sesión que impartís es una oportunidad para prevenir un daño, para fortalecer una cultura de seguridad. Sois agentes de cambio fundamental."

Llamada a la Acción:“

¿Cuál es la PRIMERA técnica que vais a aplicar en vuestra próxima formación?"

Contacto:*[Tu Email/Teléfono]

"¿Preguntas?

Estoy aquí para apoyaros."

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

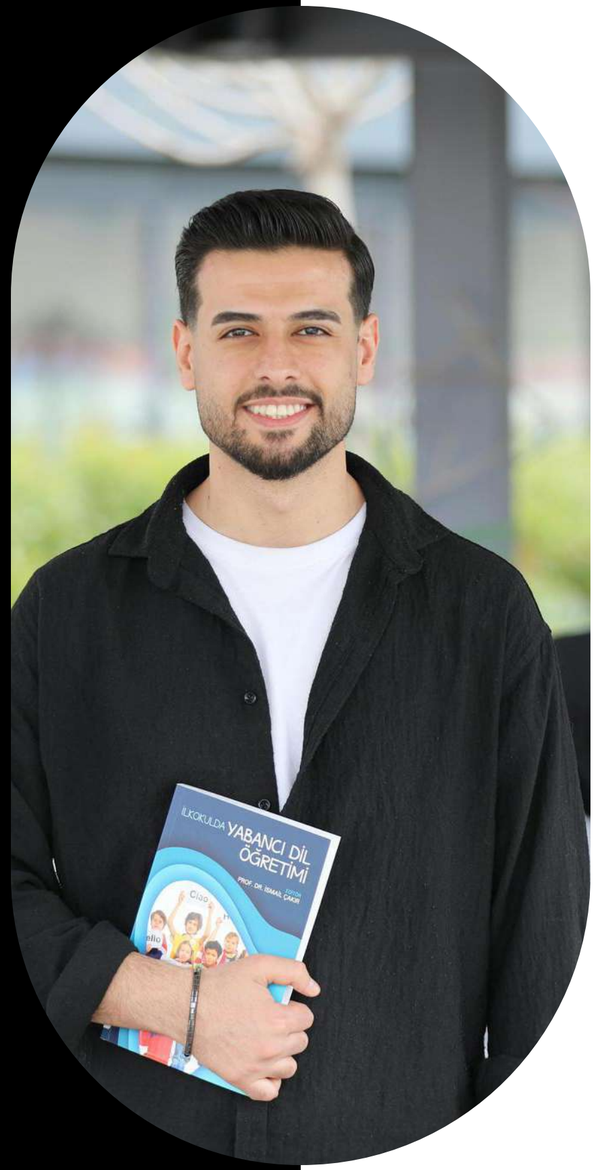
3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda



Taller Práctico 2 - Nueva visión de los comités de convivencia laboral en el entorno universitario Resolución 3461 de 2025.

Derogación: Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

Reflexión

Sobre el sustento normativo

Ventajas y desventajas

Taller Práctico: Reflexionando sobre las realidades de los comités de convivencia laboral en nuestras universidades

Principales cambios

Lo que tienes que revisar…

ASPECTO	Resoluciones 652/1356 de 2012	RESOLUCIÓN 3461 DE 2025
Consideraciones	Ley 1010 – Acoso Laboral. Resolución 2646 de 2008 – Factores de Riesgo psicosocial	Además: - Ley 2365 de 2024 – Acoso Sexual. Ley 2466 de 2025 – Reforma Laboral. LEY 2209 DE 2022 – Caducidad del Acoso laboral.
Conformación	< 20 Trabajadores: 1 + 1 con suplentes >20 Trabajadores: 2 + 2 con suplentes	< 5 Trabajadores: 1 + 1 sin suplentes. 5 a 20 Trabajadores: 1 + 1 con suplentes >20 Trabajadores: 2 + 2 con suplentes.
Procedimiento y Tiempos definidos	No, “en el menor tiempo posible”. No había un reglamento de funcionamiento.	Si, reglamento propio y para cada una de las fases, como regla general **5 días calendario, todo el proceso: 65 días.**
Reuniones	Trimestrales y extraordinarias, con cada queja.	**Mensuales,** para seguimiento de los acuerdos y emisión de informes. Se mantienen las extraordinarias.
Medidas Preventivas y correctivas	Incluidas de **forma general** desde la Ley 1010 y Resolución 2646.	Individualizadas en 11 acciones preventivas y 6 correctivas, dónde se deja explícita la función **PREVENTIVA** del comité de convivencia laboral.
Inclusiones	Ausencia de tiempos, no explicitaba responsabilidades, menciones generales.	Principios rectores, enfoque de género, **PRIMEROS AUXILIOS PSICÓLOGICOS** y atención en crisis, recursos.

Art. 12 Medidas preventivas y correctivas

Formular una política, con el compromiso del **empleador**.

Elaborar y

9. **Conformar el Comité de Convivencia Laboral** y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para **prevenir** las conductas de acoso.
10. Establecer el **procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.**
11. **Capacitar de forma conjunta con la ARL, a la brigada y los comités en Primeros Auxilios Psicológicos (PAPs).**

Realizar actividades para el apoyo social y promover relaciones sociales.

Implementar acciones de **Intervención y control**, especificas de factores de riesgo psicosocial relacionadas con **violencia en el trabajo**, fomentando una cultura de convivencia laboral.

Promover la participación de **todas y todos** los trabajadores en las estrategias de intervención frente frente al RPS que este generando **violencia en el trabajo.**

Facilitar el traslado (reubicación) de los trabajadores por recomendación médica o del comité de convivencia laboral, garantizando un **clima laboral positivo.**

Disponer un **espacio de atención**, presencial o no, de **ayuda, atención y/o soporte en crisis (PAPs).**

de atención en salud mental, garantizando el acceso.

nvivencia Laboral.

Importante inclusión: Los PAPs como una medida preventiva y correctiva del Acoso Laboral.

Resolución 3461 de 2025.

Consideraciones sobre el **acoso sexual** en Ámbito laboral y en las **instituciones de educación superior**

Parágrafo 1. Art. 6. Res. 3461 de 2025. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024, el comité de convivencia NO ES EL COMPETENTE, ya que estas conductas NO SON CONCILIABLES. Para estos casos, la alta dirección o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quedas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

1. Por qué es importante vincular en el contexto de la nueva resolución esta ley?

2. Qué acciones puntuales están implementando en tu Universidad para dar alcance a esta normatividad?

Art. 3. Conformación

<u>Paritario</u>: representantes del empleador y de las y los trabajadores, con competencias actitudinales y comportamentales.

Conformación: <5 trabajadores (1 y 1 <u>SIN SUPLENTES</u>), 5 a 20 trabajadores (1 y 1 CON) y > 20 trabajadores (2 y 2 CON).

2 o más centros de trabajo: uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo (<u>Antes sólo 1</u>).

El empleador designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta como expresión libre, espontánea y auténtica de todas mediante escrutinio público y un procedimiento adoptado.

Los representantes del empleador NO necesariamente deben ser de **<u>nivel directivo,</u>** y los de las y los trabajadores NO necesariamente de **<u>nivel operativo</u>**.

1. La nueva conformación correponde a las necesidades actuales de las Universidades?

2. Se facilita para el sector, la conformación de comités de Convivencia por cada una de las sedes?

Art. 6 Procedimiento y tiempos

El Comité de Convivencia Laboral una vez conformado, debe seguir el procedimiento confidencial y conciliatorio para los casos de convivencia laboral

Se definen tiempos para cada una de las fases, en general 5 días calendario. En cualquier caso, el procedimiento NO PODRÁ EXTENDERSE por un periodo superior a 65 días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal (Los tiempos NO son acumulativos).

1. Están definidos claramente los canales para recepción y trámite de quejas por situaciones conflictivas en nuestras universidades; incluirían a los estudiantes?

2. En su experiencia, los tiempos definidos son aplicables a nuestras universidades?

Funcionamiento y reuniones

Artículo 4: Reglamento de funcionamiento: El Comité de Convivencia Laboral una vez conformado, debe elaborar su **PROPIO REGLAMENTO** el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento.

El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

Artículo 9: Reuniones ordinarias: El Comité de Convivencia Labora], se reunirá ordinariamente de forma **MENSUAL** para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 10°. Reuniones extraordinarias: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

1. Consideran que el reglamento para los comités de Convivencia es facilitador para su funcionamiento en el ámbito universitario?

2. Qué elementos de valor deben incluir estos reglamentos para las Universidades?

Art. 12 Medidas preventivas y correctivas

Formular una política, con el compromiso del **empleador**.

Elaborar y

y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para **prevenir** las conductas de acoso.

9. **Conformar el Comité de Convivencia Laboral**
10. Establecer el **procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.**
11. **Capacitar de forma conjunta con la ARL, a la brigada y los comités en Primeros Auxilios Psicológicos (PAPs).**

ntar actividades para el apoyo social y promover relaciones sociales.

Implementar acciones de **Intervención y control**, especificas de factores de riesgo psicosocial relacionadas con **violencia en el trabajo**, fomentando una cultura de convivencia laboral.

Promover la participación de **todas y todos** los trabajadores en las estrategias de intervención frente frente al RPS que este generando **violencia en el trabajo.**

Facilitar el traslado (reubicación) de los trabajadores por recomendación médica o del comité de convivencia laboral, garantizando un **clima laboral positivo.**

Disponer un **espacio de atención**, presencial o no, de **ayuda, atención y/o soporte en crisis (PAPs).**

de atención en salud mental, garantizando el acceso.

nvivencia Laboral.

Importante inclusión: Los PAPs como una medida preventiva y correctiva del Acoso Laboral.

1. Por qué los comités de Convivencia son una medida preventiva del acoso laboral en el entorno Universitario?

2. Cómo lograr que los comités desarrollen habilidades en Primeros Auxilios Psicológicos en nuestras Universidades y puedan brindar atención en primera oportunidad?

Algunas recomendaciones practicas para estructurar rutas universitarias en:

Acoso Laboral:

01 Canales y procedimientos claros, fáciles y socializados, de recepción de quejas o situaciones conflictivas

02 Inicio inmediato del procedimiento, con conocimiento de las partes.

03 Indagar antecedents y nivel de RPS en el área donde se presentó.

04 Retroalimentar al equipo SST y proponer acciones para mejorar la convivencia

05 Analizar oportunidades de mejora para el comité

Acoso Sexual:

00 Definir personas o un “equipo confidente” para la orientación y canalización de presuntos casos.

01 Garantizar el despliegue las acciones empresariales frente a la presunta víctima: administrativa, legal y psicosocial.

02 Proponer acciones masivas de sincibilización frente a la situación y promoción de escenarios preventivos.

03 Indagar por antecedentes y clima organizacional en el área donde se presentó.

04 Definir acciones de mejora conjuta con el equipo de SST y recursos humanos

05 Realizar seguimiento de las acciones preventivas y de la persona.

MUCHAS GRACIAS

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Manuela Beltrán | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico:

Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

INVESTIGACIÓN:

Resiliencia Organizacional y Capacidad de Desempeño en Educación Superior

Formando nuevas generaciones con sello de excelencia comprometidos con la transformación social de las regiones y un país en paz

INVESTIGADORES:

PhD, Magda Milena Contreras J
Doctora en Educación
Investigadora Asociado MinC

PhD, Edgar Martínez Rosado
Doctor en Educación
Investigador Asociado MinC

Mg Ruby Socorro Jaimes Ramírez
Magister en Desarrollo Social
Investigador Juni MinC

Mg James Yazo Castro
Magister en Educación
Positiva Compañía de Seguros

Mg. Luana Betsy Polo Cortes
Magister en Prevención de RL
Positiva Compañía de Seguros

Formando nuevas generaciones con sello de excelencia comprometidos
con la transformación social de las regiones y un país en paz

GRUPO DE INVESTIGACIÓN:

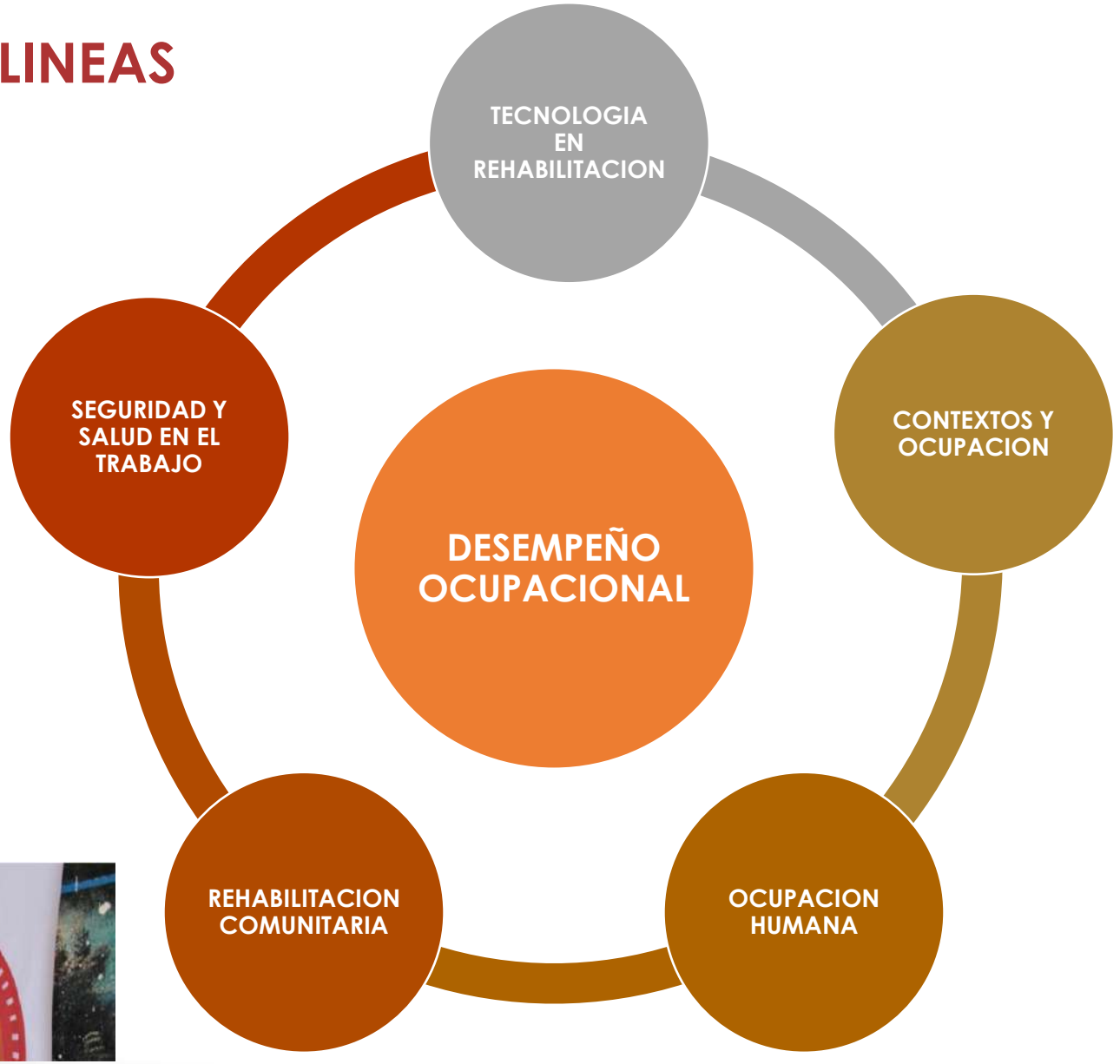
Grupos y Líneas de investigación

DIDOH

Creación: Febrero de 2011
Código Colciencias: COL0125475
Categorización: A
Convocatoria: 957 de 2024

CLASIFICACION DE INVESTIGADORES
JUNIOR: 2
ASOCIADO: 2
EMERITO: 0

LÍNEA Y SUBLINEAS



Introducción

CAPACIDAD DE DESEMPEÑO

Gary Kielhofner

Citado por Quintana (2018)

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

Fernando Veliz Montero (2021)

EMPRESAS Y TRABAJADORES

Amy Edmondson (2018)

Descripción de problema

OIT: 436 millones de las empresas a nivel mundial se han visto afectadas por el alto riesgo de experimentar situaciones adversas.

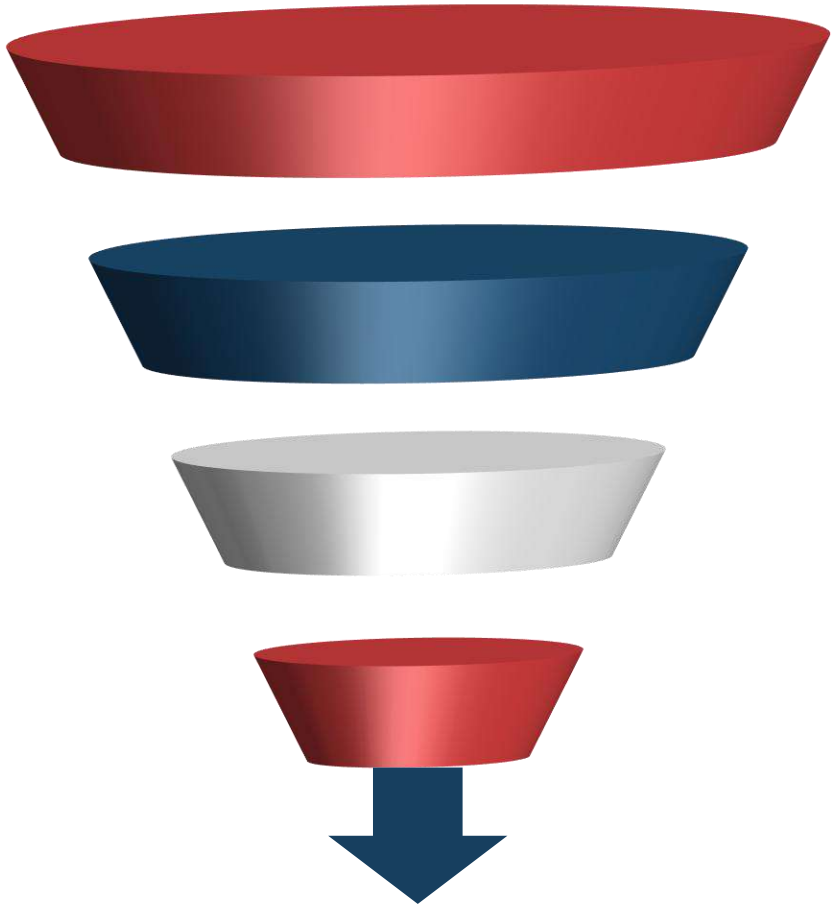
La Superintendencia de Sociedades: el 47% de las demás empresas colombianas no generaron estas capacidades ante estas situaciones adversas

Confecámaras: el 24 % de las empresas creadas en el 2017 sobreviven en el 2022, esto es 70.116de las cuales 6,6%, presentaron movilidad ascendente

(OMS & OIT, 2022), refieren que 12.000 millones de días se pierden de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, 15% de los adultos del rango de edad laboral entre los 18 a 65 años han experimentado un trastorno mental.

La Superintendencia de Sociedades(2022) estableció que a nivel nacional el 53,13 % de organizaciones tienen capacidades en resiliencia organizacional y desempeño financiero positivo, el porcentaje restante no la tiene.

Justificación



- Conveniencia
- Relevancia Social
- Valor Teórico.
- Impacto en las IES

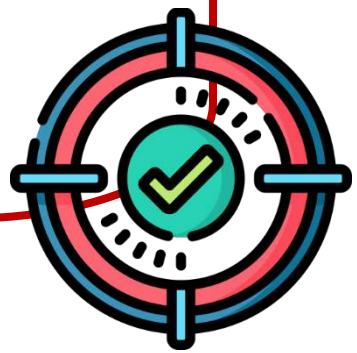
CAPACIDAD DE DESEMPEÑO
(Quintana 2018)

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL
(Fernando Veliz 2021)

EMPRESAS TRABAJADORES
Amy Edmondson
(2018)

OBJETIVO

Determinar el nivel de resiliencia organizacional y capacidad de desempeño en los trabajos de las instituciones de educación superior de Colombia para el favorecimiento del bienestar ocupacional de la población trabajadora.



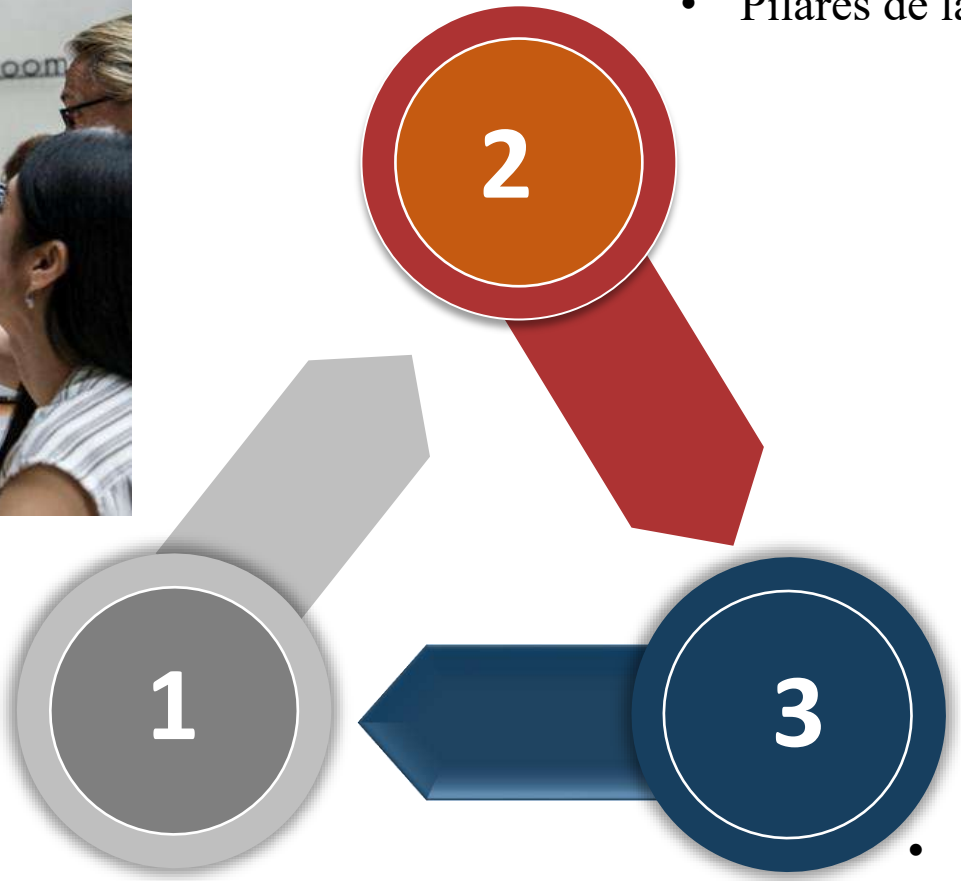
OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Caracterizar la población objeto de estudio a través de la aplicación de una ficha sociodemográfica para conocer edad, sexo, satisfacción que facilite la identificación en un contexto personal y laboral.
- Valorar el nivel de resiliencia organizacional y capacidad de desempeño en los trabajadores de las IES a través instrumento de resiliencia de la ARL POSITIVA y el OSA
- Interpretar los datos obtenidos de la aplicación del instrumento estandarizado a través del análisis estadístico de SPSS
- Establecer el nivel de resiliencia organización y capacidad de desempeño en los empleados de las IES, generando propuesta de intervención interdisciplinaria.

MARCO TEÓRICO

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL
(Fernando Veliz 2014)

- Resiliencia
- Pilares de la resiliencia



CAPACIDAD DE DESEMPEÑO
(Quintana 2018)

- Autoeficacia
- Sentido de competencia

TRABAJADORES Y UNIVERSIDADES
Amy Edmondson
(2018)

- Input y feedback
- Reconocer las propias limitaciones

©2016 All Rights Reserved The International Consortium of Organizational Resilience™

Modelo para aumentar la resilencia organizacional se basa en la ISO 22316 seguridad y resilencia: principios de la resilencia organizacional.

3 dimensiones, 9 estrategias y 16 comportamientos

MODELO ICOR

Marco de
Resiliencia Organizacional
Continuidad del Negocio/
Continuidad de Operaciones
Gestión de Crisis
y Comunicaciones
Entornos
Críticos
Salud Financiera
y Viabilidad
Gestión de
Recursos Humanos
Continuidad
de TICs
Respuesta a
Incidentes
Seguridad de la
Información
Legal, Auditoría,
Cumplimiento
Comportamiento
Organizacional
Gestión de
Riesgos
Resiliencia de la
Cadena de Suministros
THE ICOR
THE INTERNATIONAL CONSORTIUM OF ORGANIZATIONAL RESILIENCE
(C) 2010-2016 ALL RIGHTS RESERVED

MARCO LEGAL

Constitución política de Colombia 1991

Código Sustantivo del Trabajo 1950

Ley 1295 de 1994

Ley 1562 del 2012

Decreto1072 de 2015

Ley 2191 DE 2022

Plan Nacional de Desarrollo, “Colombia, potencia mundial de la vida” 2022 – 2026

Resolución 518 de 2015

Resolución 1035 de 2022

Decreto 801 de 2022

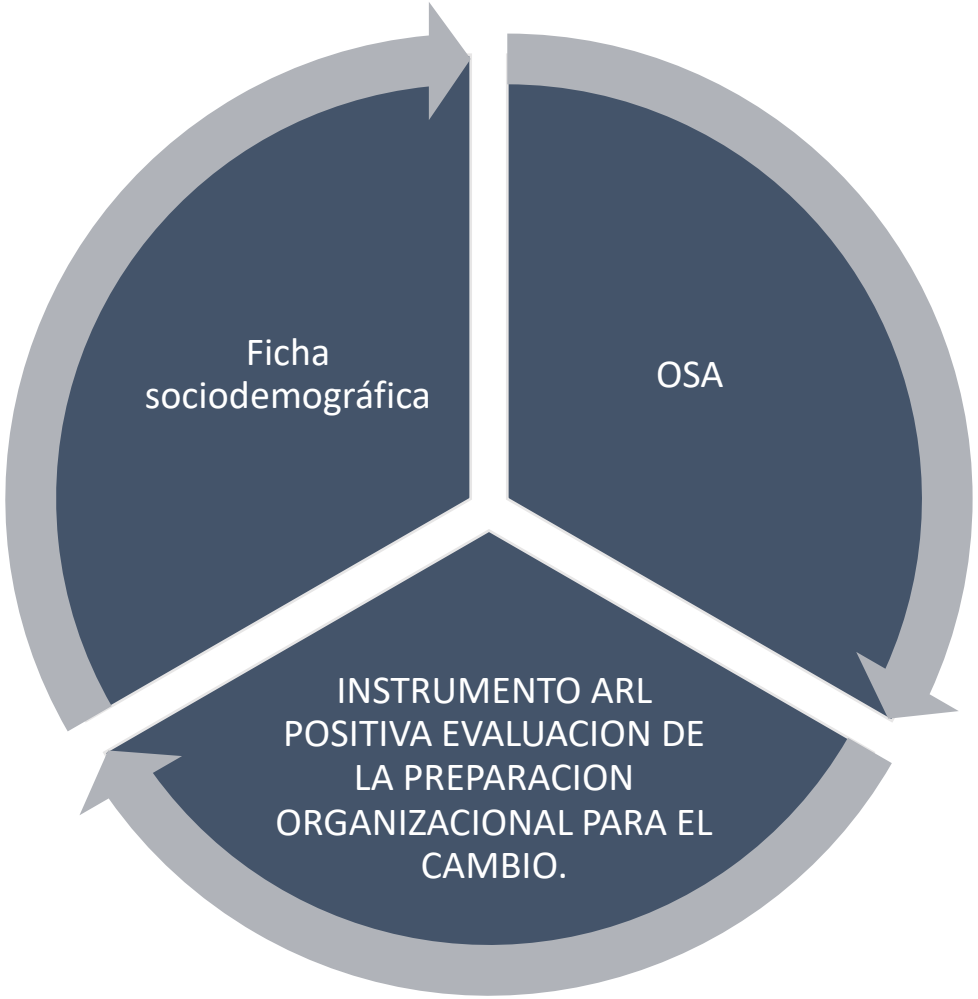
Resolución 3077 de 2022

MARCO METODOLÓGICO.

TRABAJADORES IES	
Número De Población	1000
Número De La Muestra	341

- **Enfoque**
  Cuantitativo
  Creswell (2022)
- **Diseño de Investigación**
  Descriptiva
  Creswell (2022)
- **Tipo de Investigación**
  Exploratorio
  Creswell (2022)
- **Técnicas de Recolección**
  Michael D Fetters, (2013)

- **Primarias**(Libros, Artículos)
- **Secundario**(Ficha Sociodemográfica)
- **Terciaria**(Evaluación de la preparación al cambio De la ARL POSITIVA y OSA)


Ficha sociodemográfica
OSA
INSTRUMENTO ARL POSITIVA EVALUACION DE LA PREPARACION ORGANIZACIONAL PARA EL CAMBIO.

CONCEPTO	DEFINICIÓN	REPRESENTACIÓN
Competencia Ocupacional	Mantener un patrón de comportamiento ocupacional productivo y satisfactorio.	Paso 1: puntajes de la Sección Uno (Yo Mismo) del OSA.
Impacto Ambiental	Grado en que el ambiente apoya o limita la adaptación ocupacional	Paso 1: puntajes de la Sección Dos (Mi Ambiente) del OSA.
Identidad Ocupacional / Valores	Creencias y convicciones que tienen que ver con qué es importante en la vida ocupacional de la propia persona.	Paso 2: puntajes de ambas secciones, Sección Uno y Sección Dos del OSA.
Satisfacción	Coincidencia entre valores y la competencia/ impacto ambiental	Análisis de los resultados
Con competencia		Relación entre los puntajes del Paso 1 y los puntajes del Paso 2 de cada ítem en la Sección Uno del OSA.
Con ambiente		Relación coherente entre los puntajes del Paso 1 y los puntajes del Paso 2 de cada ítem en la Sección Dos del OSA

Auto-evaluación Ocupacional
Mi Mismo

Nombre: _____ Fecha: _____

Paso 1: Abajo hay afirmaciones acerca de las cosas que hace en su vida diaria. Para cada afirmación, marque con un círculo cuan bien lo hace. Si algún ítem no corresponde a su realidad, márquelo y pase al ítem siguiente.					Paso 2: Ahora, para cada afirmación marque con un círculo cuan importante es para usted.				Paso 3: Elija 4 aspectos de usted mismo que le gustaría cambiar
	Hacer esto es un gran problema para mí	Hacer esto es un poco difícil para mí	Esto lo hago bien	Esto lo hago sumamente bien	Esto no es tan importante para mí	Esto es importante para mí	Esto es muy importante para mí	Esto es sumamente importante para mí	Me gustaría cambiar...
Concentrarme en mis tareas.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Hacer físicamente lo que necesito hacer.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Cuidar el lugar donde vivo.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Cuidar de mi mismo.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Cuidar de otros de quienes soy responsable.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Llegar donde necesito ir.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Manejar mis finanzas.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Manejar mis necesidades básicas (alimentación, medicación)	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Expresarme con otros.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Llevarme bien con otros.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	

Paso 1: Abajo hay afirmaciones acerca de las cosas que hace en su vida diaria. Para cada afirmación, marque con un círculo cuan bien lo hace. Si algún ítem no corresponde a su realidad, márquelo y pase al ítem siguiente.					Paso 2: Ahora, para cada afirmación marque con un círculo cuan importante es para usted.				Paso 3: Elija 4 aspectos de usted mismo que le gustaría cambiar
	Hacer esto es un gran problema para mí	Hacer esto es un poco difícil para mí	Esto lo hago bien	Esto lo hago sumamente bien	Esto no es tan importante para mí	Esto es importante para mí	Esto es muy importante para mí	Esto es sumamente importante para mí	Me gustaría cambiar...
Identificar y resolver problemas.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Relajarme y disfrutar.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Completar lo que necesito hacer.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Tener una rutina satisfactoria.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Manejar mis responsabilidades.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Participar como estudiante, trabajador, voluntario, miembro de familia, otros.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Hacer las actividades que me gustan.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Trabajar con respecto a mis objetivos.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Tomar decisiones basadas en lo que pienso que es importante.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Llevar a cabo lo que planifico hacer.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Usar con eficacia mis habilidades.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	

Auto-evaluación Ocupacional
Mi Ambiente

Nota: Esta sección se puede utilizar como información general, no para investigación. Actualmente existen otros instrumentos que reportan mayor validez acerca del impacto ambiental.

Nombre: _____ Fecha: _____

Paso 1: Debajo hay afirmaciones acerca de su ambiente (donde vive, trabaja, va a la escuela, etc.). Para cada afirmación marque con un círculo que represente cómo es este aspecto para usted. Si un ítem no corresponde a su realidad, márquelo y pase al siguiente.					Paso 2: Ahora, para cada afirmación marque con un círculo cuan importante es este aspecto del ambiente para usted.				Paso 3: Elija 1 o 2 aspectos que le gustaría cambiar.
	Esto es un gran problema para mí	Esto es un problema para mí	Esto está bien	Esto esta sumamente bien	Esto no es tan importante para mí	Esto es importante para mí	Esto es muy importante para mí	Esto es sumamente importante para mí	Me gustaría cambiar...
El lugar para vivir y cuidar de mí mismo.	gran problema	problema	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
El lugar donde soy productivo (trabajar, estudiar, voluntario).	gran problema	problema	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Las cosas básicas que necesito para vivir y cuidar de mi mismo.	gran problema	problema	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Las cosas que necesito para ser productivo.	gran problema	problema	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Las personas que me apoyan y me alientan	gran problema	problema	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Las personas que hacen cosas conmigo.	gran problema	problema	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Las oportunidades de hacer cosas que valoro y me gustan.	gran problema	problema	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Los lugares donde puedo ir y disfrutar.	gran problema	problema	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	

Auto-evaluación Ocupacional-Formulario de Seguimiento

Mi Mismo

Nombre: _____ Fecha: _____

Paso 1: Abajo hay afirmaciones acerca de las cosas que hace en su vida diaria. Para cada afirmación, marque con un círculo cuan bien lo hace. Si algún ítem no corresponde a su realidad, márquelo y pase al ítem siguiente.					Paso 2: Ahora, para cada afirmación marque con un círculo cuan importante es para usted.			
	Hacer esto es un gran problema para mí	Hacer esto es un poco difícil para mí	Esto lo hago bien	Esto lo hago sumamente bien	Esto no es tan importante para mí	Esto es importante para mí	Esto es muy importante para mí	Esto es sumamente importante para mí
Concentrarme en mis tareas.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Hacer físicamente lo que necesito hacer.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Cuidar el lugar donde vivo.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Cuidar de mi mismo.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Cuidar de otros de quienes soy responsable.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Llegar donde necesito ir.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Manejar mis finanzas.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Manejar mis necesidades básicas (alimentación, medicación)	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Expresarme con otros.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Llevarme bien con otros.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante

Paso 1: Abajo hay afirmaciones acerca de las cosas que hace en su vida diaria. Para cada afirmación, marque con un círculo cuan bien lo hace. Si algún ítem no corresponde a su realidad, márquelo y pase al ítem siguiente.					Paso 2: Ahora, para cada afirmación marque con un círculo cuan importante es para usted.			
	Hacer esto es un gran problema para mí	Hacer esto es un poco difícil para mí	Esto lo hago bien	Esto lo hago sumamente bien	Esto no es tan importante para mí	Esto es importante para mí	Esto es muy importante para mí	Esto es sumamente importante para mí
Identificar y resolver problemas.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Relajarme y disfrutar.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Completar lo que necesito hacer.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Tener una rutina satisfactoria.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Manejar mis responsabilidades.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Participar como estudiante, trabajador, voluntario, miembro de familia, otros.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Hacer las actividades que me gustan.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Trabajar con respecto a mis objetivos.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Tomar decisiones basadas en lo que pienso que es importante.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Llevar a cabo lo que planifico hacer.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Usar con eficacia mis habilidades.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante

Auto-evaluación Ocupacional-Formulario de Seguimiento
Mi Ambiente

Nota: Esta sección se puede utilizar como información general, no para investigación. Actualmente existen otros instrumentos que reportan mayor validez acerca del impacto ambiental.

Nombre: _____ Fecha: _____

Paso 1: Debajo hay afirmaciones acerca de su ambiente (donde vive, trabaja, va a la escuela, etc.). Para cada afirmación marque con un círculo que represente cómo es este aspecto para usted. Si un ítem no corresponde a su realidad, márquelo y pase al siguiente.					**Paso 2: Ahora, para cada afirmación marque con un círculo cuan importante es este aspecto del ambiente para usted.**			
	Esto es un gran problema para mí	**Esto es un problema para mí**	**Esto está bien**	**Esto esta sumamente bien**	**Esto no es tan importante para mí**	**Esto es importante para mí**	**Esto es muy importante para mí**	**Esto es sumamente importante para mí**
El lugar para vivir y cuidar de mí mismo.	gran problema	problema	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
El lugar donde soy productivo (trabajar, estudiar, voluntario).	gran problema	problema	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Las cosas básicas que necesito para vivir y cuidar de mi mismo.	gran problema	problema	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Las cosas que necesito para ser productivo.	gran problema	problema	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Las personas que me apoyan y me alientan	gran problema	problema	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Las personas que hacen cosas conmigo.	gran problema	problema	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Las oportunidades de hacer cosas que valoro y me gustan.	gran problema	problema	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Los lugares donde puedo ir y disfrutar.	gran problema	problema	bien	sumamente bien	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante

BIBLIOGRAFÍA

- socioemocionales de los adultos y sus resultados en el mercado laboral en Colombia. Revista de Economía del Rosario, 23(1), 109-148. doi:https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/economia/a.8628
- Altman, E. (2009). Post Chapter 11 Bankruptcy Performance: Avoiding Chapter 22. Journal of Applied Corporate Finance, 53-64.
- Bolaños-Muñoz, D. C., & Peláez-León, J. D. (2021). Resiliencia organizacional en contexto de la COVID-19: el caso de dos mipymes colombianas. Revista Perspectiva Empresarial, 8(2-2), 20-34.
- Bruno Flavia, T. F. (2022). Adaptación de la Escala de Orientaciones Generales de Causalidad para estudiantes universitarios.
- Cámara de Comercio de Cúcuta. (2021). Obtenido de cccucuta.org.co: https://cccucuta.org.co//media/biblioteca/publicaciones_institucionales/estados_financieros_comparativos_2022.pdf
- Cámara de Comercio de Pamplona. (2023). Obtenido de Estadisticas: https://camarapamplona.org.co/camara2/sites/default/files/INFORME%20DE%20GESTION%20O%20LABORES%202021_0.pdf
- Cardozo-Burgos, C. M. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del programa de Psicología de la Iniversidad de Pamplona (Norte de Santander - Colombia). (U. d. Pamplona, Ed.) Pamplona, Colombia.
- Christian D Helfrich, Y.-F. L. (2009). Organizational readiness to change assessment (ORCA):. Biomed central.
- Código Sustantivo del Trabajo. (10 de 3 de 2024). Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras. Bogotá, Colombia: Diario Oficial No. 52.694. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Condori-Ojeda. (2020). Universo, población y muestra.
- Constitución Política de Colombia. (1991). Título 2 - De los derechos, las garantías y los deberes. Capítulo 1: De los derechos fundamentales. Bogotá, Colombia: Constitucióncolombia. Obtenido de https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-26#:~:text=Art%C3%ADculo%2026.%20Toda%20persona%20es%20libre%20de%20escoger,inspeccionar%C3%A1n%20y%20vigilar%C3%A1n%20el%20ejercicio%20de%20las%20profesiones.
- Constitución Política de Colombia. (1991). Título 2 - De los derechos, las garantías y los deberes. Capítulo 1: De los derechos fundamentales. Bogotá, Colombia. Obtenido de https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25
- Creswell, J. W. (2022). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches.
- Freund, C. (2020). Obtenido de Banco Mundial: https://blogs.worldbank.org/es/voices/las-empresas-luchan-por-mantenerse-flote-despues-de-perder-la-mitad-de-las-ventas#:~:text=La%20COVID-19%20provoc%C3%B3%20una%20ca%C3%ADda%20generalizada%20y%20persistente,del%2049%20%25%20y%20ha%20sido%20sorprendentem
- Función Pública. (22 de 6 de 1994). Decreto Ley 1295. "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". Bogotá, Colombia: Ministerio de Gobierno de la República de Colombia.
- Función Pública. (6 de 1 de 2022). Ley 2191. [Ley de desconexión laboral]. Bogotá, Colombia: Congreso de Colombia.
- Función Pública. (2023). Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo - Proceso Gestión del Talento Humano. Bogotá, Colombia.

- Olaya Queiruga , S., García-Álvarez, J., & Santos-González., M. d. (2022). Análisis de la eficacia de los planes de formación profesional para el empleo desde el punto de vista del mercado laboral. Revista Fuentes, 24(1), 90-103. doi:10.12795/revistafuentes.2022.15258
- Olis Barreto, I. M., Reyes, G. E., & Galindo Olaya, O. J. (7 de 2019). Gestión, adaptabilidad y resiliencia, factores clave en el proceso de re-organización en el medio ambiente empresarial colombiano. Espacios, 40(6), 2-15.
- Parada Pérez, M. A., & Ortiz Parra, J. Y. (2020). Factores determinantes de felicidad organizacional en los trabajadores de restaurantes adscritos a Acodres. (U. d. Pamplona, Ed.) Cúcuta, Colombia.
- Pelechano-Barberá, V., Matud, M. P., & De miguel, A. (1993). Habilidades de afrontamiento en enfermos físicos crónicos. Análisis y modificación de conducta, 19(63), 91-149.
- Pérez Martínez, N. G., Vega Esparza, R. M., & López López, Y. G. (2022). Análisis de la resiliencia organizacional en tiempos de la Covid-19 una mirada bibliométrica. Iberoamerican Journal of Science Measurement and Communication, 2(2), 1-15. doi:10.47909/ijsmc.167
- Pérez-Molina, M. J., & Rodríguez-Chinchilla, N. (2011). Estrategias de afrontamiento: un programa de entrenamiento para paramédicos de la Cruz Roja. Revista Costaricense de Psicología, 30(45-46), 17-33.
- PWC. (2023). Obtenido de Encuesta Global de Crisis y Resiliencia : https://www.pwc.com/co/es/pwc-insights/encuesta-crisis-resiliencia.html
- Quintana-Torres, H. E. (2018). Causalidad personal y adaptación ocupacional de la población en riesgo psicosocial. (U. d. Pamplona, Ed.) Pamplona, Colombia.
- Rubiano Silva, J. C., & Barco Duran, A. M. (2022). Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Riviera Pizzería de la ciudad de Cúcuta, una mirada desde la teoría de las necesidades de Abraham Maslow. (U. Libre, Ed.)
- Sambrano, J. (2012). Resiliencia: Transformación positiva de la adversidad. Venezuela: Alfa.
- Simó Algado, S., & Urbanowski, R. (2006). El modelo canadiense del proceso del desempeño ocupacional. TOG (A Coruña), 1-18.
- Sinclair, R. R., & Cheung, J. H. (12 de 7 de 2016). Money Matters: Recommendations for Financial Stress Research in Occupational Health Psychology. Stress Health, 32(3), 181-193. doi:10.1002/smi.2688
- Superintendencia de Sociedades. (2022). Obtenido de Informes Económicos y Financieros: https://www.supersociedades.gov.co/web/asuntos-economicos-societarios/informes-economicos-y-financieros
- Travezaño-Aguilar, S. B. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María - Cuarto Trimestre 2020. (U. A. Ica, Ed.) Chincha, Ica.
- Veliz-Montero, F. (2021). Resiliencia organizacional (Segunda Edición ed.). Editorial GEDISA.
- Vochin, M. M. (2021). Resiliencia organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19 – revisión teórica. (U. J. I, Ed.)

Formando nuevas generaciones con sello de excelencia comprometidos con la transformación social de las regiones y un país en paz

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Manuela Beltrán | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico:

Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

CULTURA COMO IDENTIDAD CORPORATIVA – LIDERAZGO EN SST EXPRESIÓN DE CULTURA EMPODERADA

Patricia Canney
canneyvillapatricia@gmail.com

Académicos

Profesionales dedicados a la investigación y a la generación de teorías, modelos y metodologías Desarrollo de conocimiento profundo, innovación

Prevencionistas

Profesionales en el terreno que aplican estrategias de prevención directamente en el entorno laboral.

Hasta 2022, se tiene la cifra de 171.571 licencias expedidas desde 2013 hasta junio de 2022

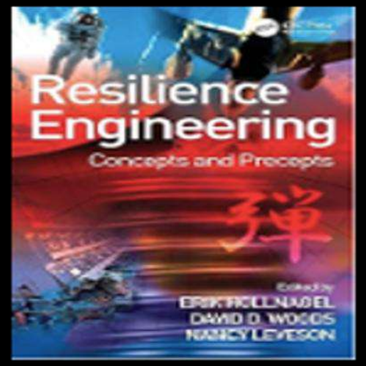
Chat GPT

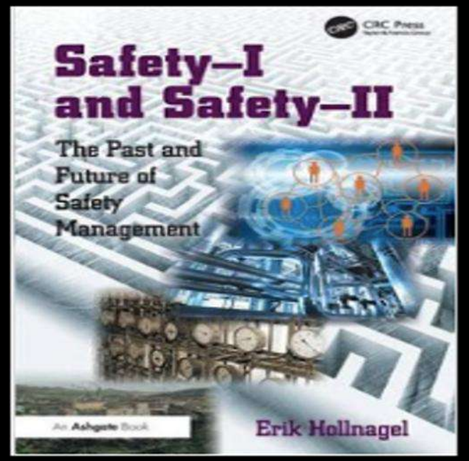
Ciudadanos

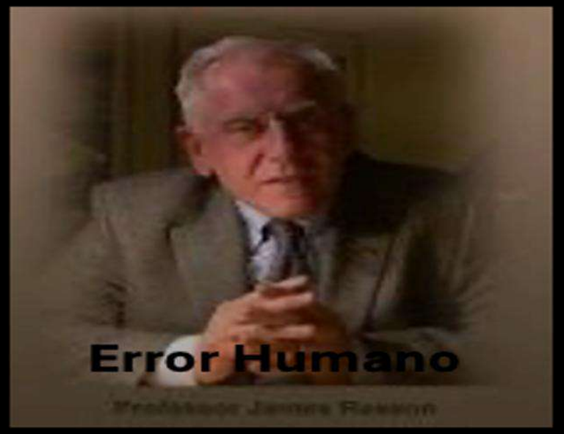
Personas que respetan practican la solidaridad, cuidan el entorno y a sí mismos, participan activamente en la construcción del bien común.

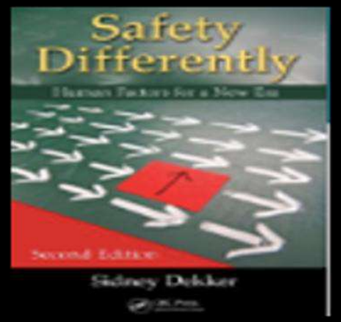
Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Manuela Beltrán | Universidad de Antioquia | unab Universidad Autónoma de Bucaramanga

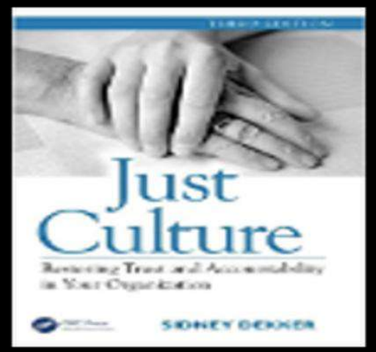
Técnica → Factores Humanos → Clima y Cultura → Sistemas de Gestión → Adaptativa Resiliencia











SST y bienestar para la Comunidad universitaria (empleados, alumnos, docentes…)

CULTURA

Los Tres Niveles de la Cultura según Edgar Schein

Artefactos

Lo que se ve, se huele, se siente

El nivel visible que incluye el ambiente físico, tecnología, lenguaje, rituales, ceremonias e historias. Estos elementos son tangibles pero su significado puede ser difícil de descifrar.

Valores Expuestos

Lo que declara la organización

Las estrategias, filosofías y justificaciones declaradas públicamente. Representan las aspiraciones organizacionales y lo que se considera oficialmente importante.

Supuestos Básicos

Entendimiento tácito y creencias profundas

Las creencias inconscientes y dadas por sentadas que realmente guían el comportamiento. Son invisibles pero ejercen la mayor influencia en las decisiones diarias.

La comprensión de estos tres niveles permite a los líderes identificar inconsistencias entre lo que se dice y lo que realmente se practica, fundamental para crear culturas de seguridad auténticas.

Supuestos básicos (lo profundo, inconsciente)

Son las creencias fundamentales, invisibles, que guían el comportamiento.

En relación con el bienestar:

Supuestos básicos (lo profundo, inconsciente)

- Creencia implícita de que **la salud mental, el cuidado, el bienestar es tan importante como el rendimiento académico**.
- Supuesto de que **un empleado, estudiante o docente equilibrado emocionalmente aprende, enseña y convive mejor**.
- Concepción de que **cuidarse a sí mismo no es un acto egoísta, sino una responsabilidad hacia la comunidad**.
- Creencia de que la **universidad no solo forma profesionales, sino buenos ciudadanos**
- **Creencia de que un ambiente seguro marca la diferencia**

Los estudiantes eligen este programa porque confían en que la calidad de la formación en SST les permitirá cumplir con el propósito, que les dará ventajas profesionales y personales sostenibles

Valores declarados (estrategias, metas, discursos)

Aquí se ubican los principios que la universidad comunica como importantes (desde el bienestar y desde la academia)

Formar **ciudadanos útiles, contribuir al desarrollo social, formar personas integrales, autónomas y emprendedoras con mentalidad global, formación de líderes democráticos y pluralistas, a través de la investigación y la generación de conocimiento**…
Declara explícitamente el **compromiso para garantizar la protección de la seguridad y la salud**. Promueve condiciones dignas y justas de trabajo.
Que el **"cuidado integral de las personas"** es una prioridad. La "inclusión".
El autocuidado, balance trabajo–vida y apertura para hablar de emociones.
•Incluir la salud mental en los **objetivos de desempeño en seguridad** y en las métricas de sostenibilidad (ESG).

👉 Estos valores refuerzan que la SST y el bienestar no es un tema accesorio, sino parte de la cultura de seguridad.

Artefactos (lo visible y observable)

Son los símbolos, prácticas, políticas y comportamientos que se ven en la organización.

Espacios físicos (zonas de descanso, ergonomía, clima, iluminación ruido…)

- **Lenguaje** y campañas de comunicación sobre seguridad
- Indicadores visibles: Percepción de como las estrategias agregan valor
- **Rituales** de apertura y cierre de clase
- Diseño de **entornos seguros** en el aula/laboratorio
- **Lenguaje** y campañas de comunicación sobre seguridad psicológica (“Está bien pedir ayuda”, “Hablamos de salud mental”).
- Programas formales de **bienestar** (talleres, pausas activas, líneas de apoyo psicológico).
- **Líderes visibles** en jornadas de vacunación, ergonomía, pausas activas o actividades deportivas, transmitiendo coherencia con el discurso

¿Qué elementos creen que forman parte de una buena cultura organizacional (de SST) ?

Comunicación Abierta y Transparente, reconocimiento

Los empleados se sienten seguros para reportar incidentes, errores y preocupaciones sin temor a represalias o juicios.

Liderazgo Comprometido y Visible

Los líderes demuestran su compromiso con la seguridad a través de acciones consistentes y presencia activa en el campo.

Aprendizaje Continuo de los Errores

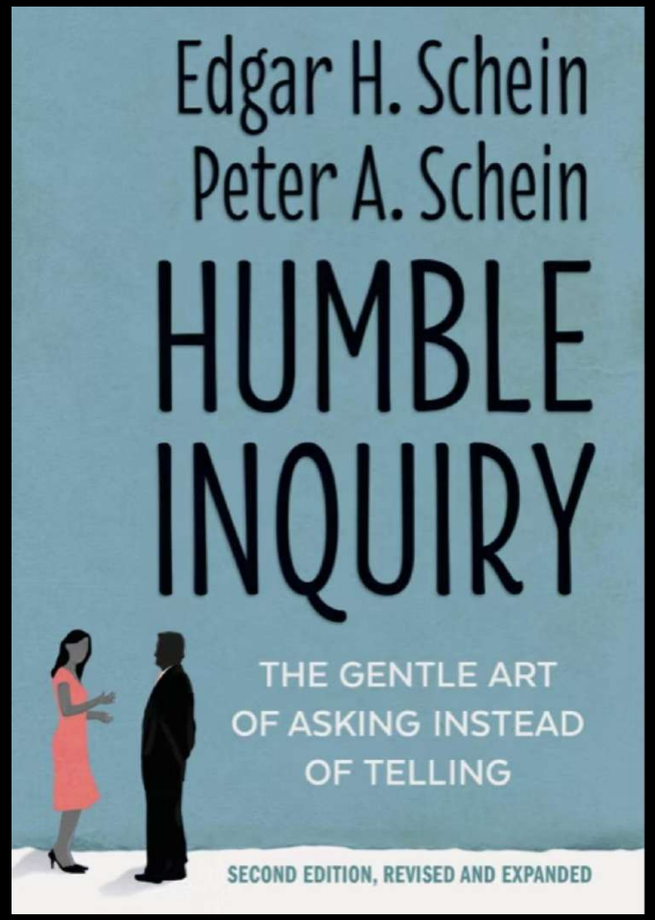
La organización ve los errores como oportunidades de aprendizaje en lugar de buscar culpables, promoviendo la mejora continua.

Participación Activa de Todos los Niveles

Cada miembro de la organización, independientemente de su posición, tiene voz y voto en temas relacionados con la seguridad., salud y bienestar

Esta reflexión colectiva es fundamental para construir los cimientos de una cultura sólida y sostenible.

UN ARTE y UNA ACTITUD



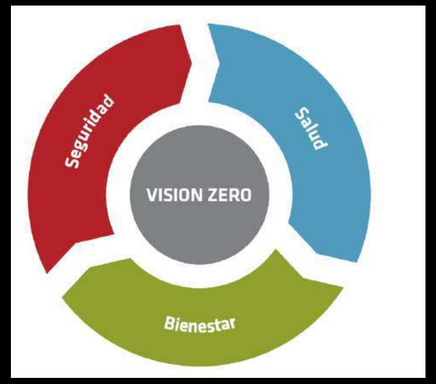
La Indagación Humilde como Arte: Es el arte de hacer que alguien hable, de hacer preguntas cuyas respuestas desconoces, de construir una relación basada en la curiosidad y el interés genuino por la otra persona.

La Indagación Humilde como Actitud: No se trata solo de hacer preguntas; es una postura integral que incluye escuchar con mayor atención las respuestas, responder adecuadamente y revelar más de nosotros mismos en el proceso de construcción de relaciones.

Esta aproximación de Schein transforma la manera en que los líderes se relacionan con sus equipos, creando espacios psicológicamente seguros donde la información vital sobre seguridad puede emerger naturalmente.

Schein, Edgar H.; Schein, Peter A.. Humble Inquiry, Second Edition: The Gentle Art of Asking Instead of Telling (p. 119)

TALLER



VISION ZERO

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

Guía para empleadores y directores

NOSACQ-50

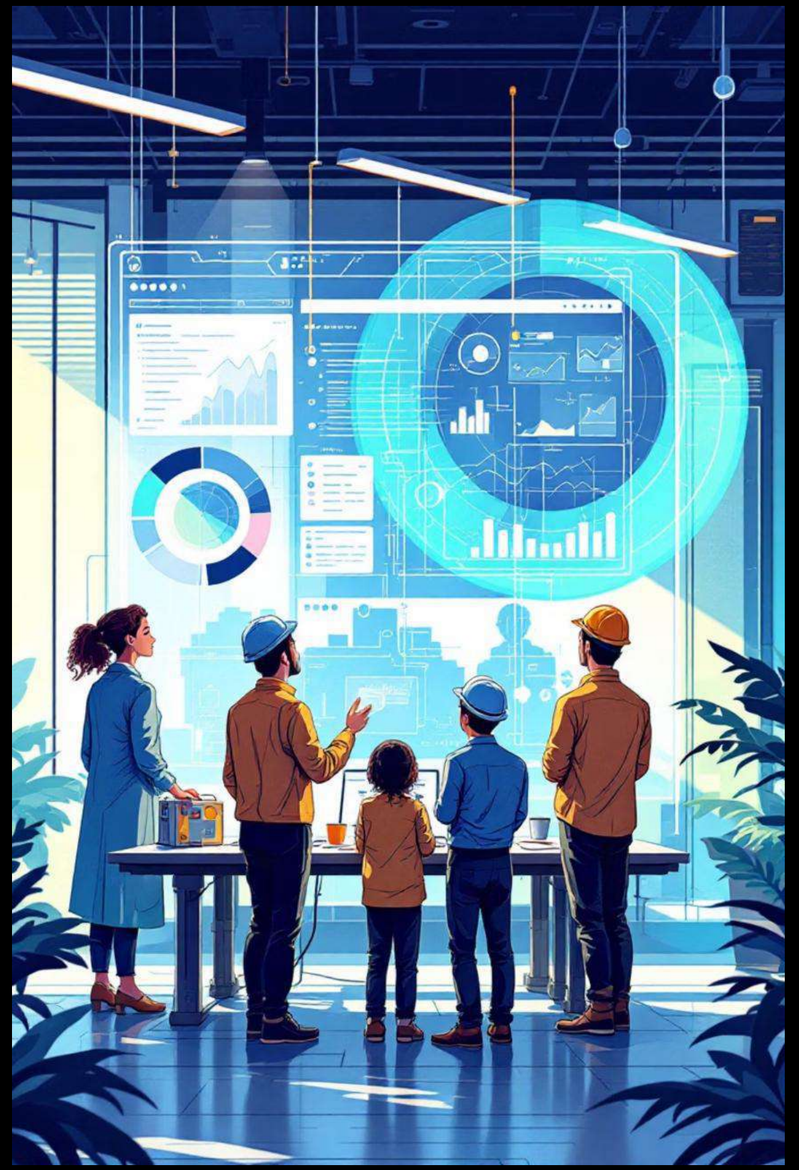
Clima de seguridad: dimensiones

1. Compromiso de la dirección
2. Implicación de la dirección
3. Trato justo

4. Compromiso colectivo
5. Conciencia de riesgo
6. Aprendizaje colectivo

7. Confianza en la prevención

(Kines et al, 2011)



Escalas de Madurez

Escala de Parker y Hudson
Fuente https://culturapreventivaosarten.com/cultura-preventiva-sistemática/

PRACTICAS VISIBLES

https://forms.office.com/r/RzWGBxfVEN

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Comunicación
verbal y no verbal...

Para líderes del futuro

La partitura de la influencia

" La VOZ del pueblo es la VOZ de Dios"

" Haga oír su VOZ"

"Levanta tu VOZ por los que no tienen VOZ"

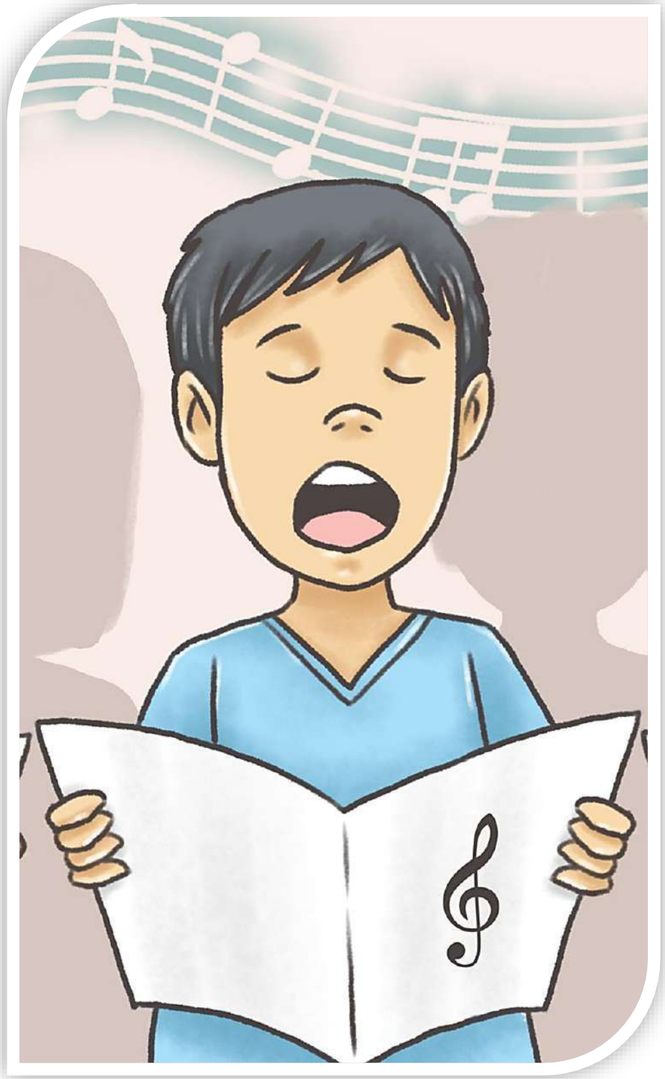
"Tenga VOZ y voto"

Objetivo

Dar a conocer conceptos y guías clave que evidencian la relevancia de **la voz hablada**, en la comunicación de toda persona que desea **consolidar su liderazgo, su conexión e impacto** con interlocutores y audiencias y el **posicionamiento** de su imagen, sus proyectos e iniciativas.

- Fonoaudiología
- Locución
- Teatro

La complejidad de la voz hablada

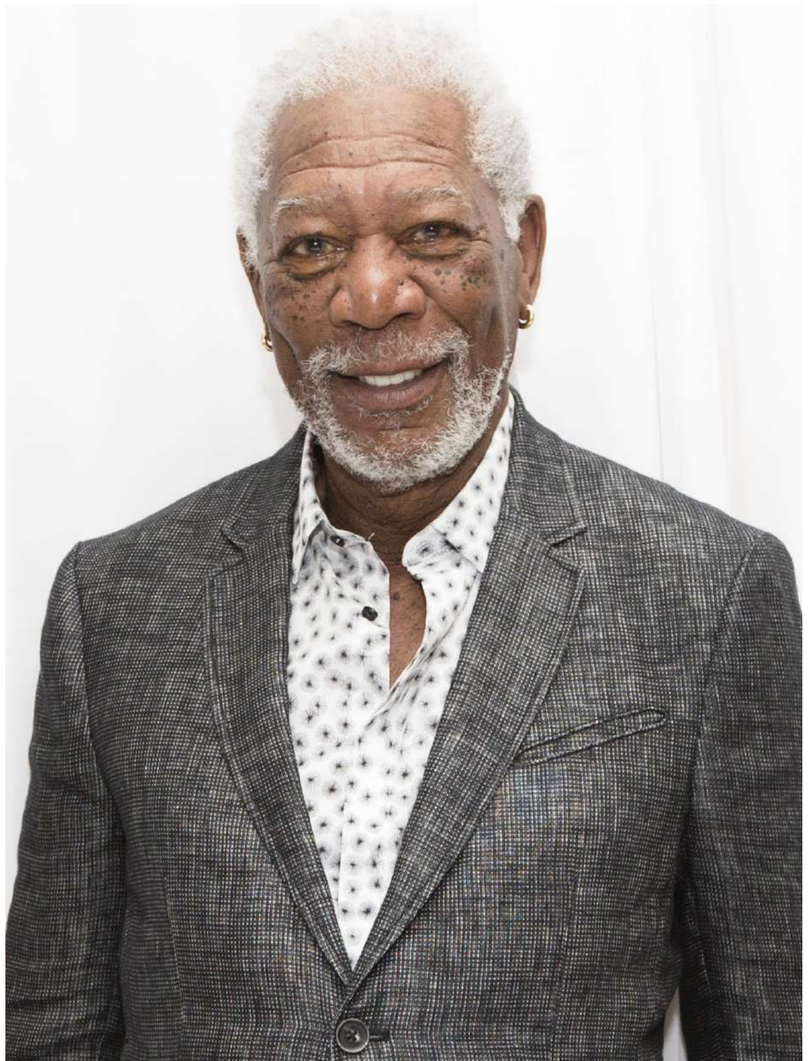


La voz

Es mucho más que un sonido, es una de las herramientas más eficaces para:

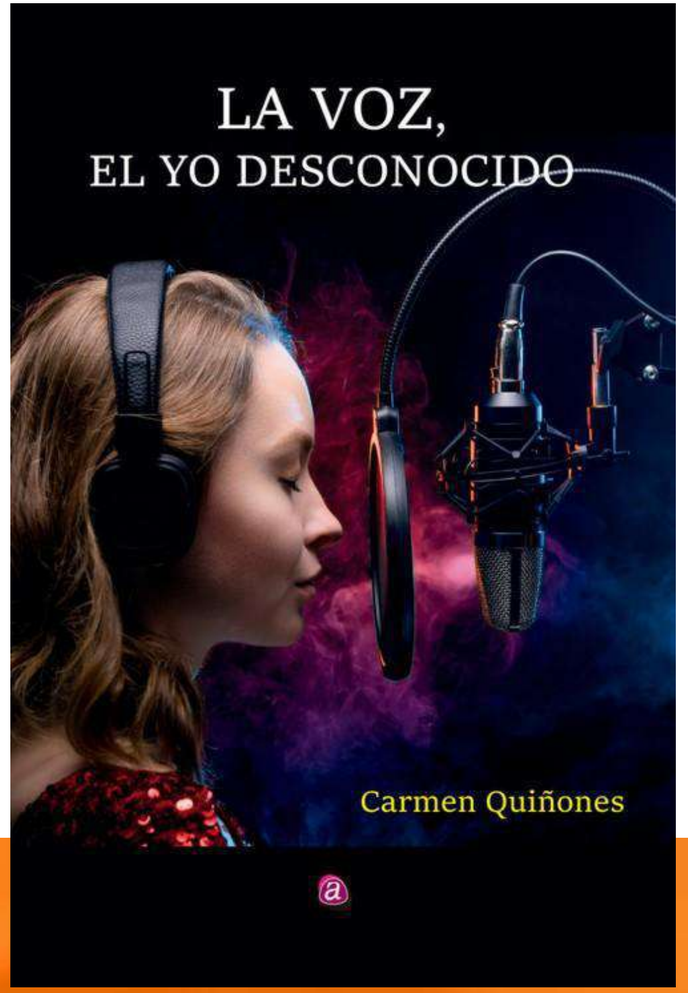
- → Destacarse
- → Proyectar seguridad
- → Resaltar un mensaje
- → Persuadir: influye poderosamente sobre las reacciones-acciones de la audiencia.

El poder de la voz



Sin embargo, la voz es...

- La herramienta comunicativa más desconocida.
- La “Cenicienta” de los estudios en neurofisiología y comportamiento no verbal.
- Uno de los sistemas del cuerpo sobre el cual se comete más abuso.



La voz como herramienta de influencia

LO QUE REVELAN LAS INVESTIGACIONES

01 En 2011, un estudio encontró que los cambios sustanciales de tono aumentaron la persuasión y la credibilidad.

02 Existen evidencias de que la voz de una persona varía según con quién hablamos. Variamos nuestro tono de voz en función de si percibimos a nuestro interlocutor como una persona dominante, prestigiosa o de forma neutra.

03 En relación con el reconocimiento de la emoción en la expresión facial, se han conseguido resultados de un 58% de precisión. En cuanto al reconocimiento de la emoción en la voz, diciendo una sola palabra se han conseguido juzgar la emoción de la ira, el miedo, la felicidad, la tristeza y la sensibilidad con una precisión 70%.

Recursos vocales expresivos

...y cómo los podemos combinar para comunicar emoción y generar persuasión

TONO

- Agudo
- Medio
- Grave

DURACIÓN

- Lento
- Moderada
- Rápido

INTENSIDAD

- Fuerte
- Adecuada
- Débil

Aplicación de los recursos vocales expresivos para resaltar los mensajes y generar influencia

¡Ese día fue inolvidable!

- *Intensidad fuerte*
- *Intensidad débil*
- *Tono agudo*
- *Pausa antecedente*
- *Alargamiento*
- *Silabeo*

Si abandonas la idea de que tu voz puede marcar la diferencia, otras voces llenarán el vacío.

Barack Obama

psicoactiva.com

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Manuela Beltrán | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

UNIVERSIDAD DE CALDAS

Transformación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

VIDEO

https://www.youtube.com/watch?v=3TzPoX0GO1I

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Manuela Beltrán | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

PÚBLICA, SOSTENIBLE Y DE CALIDAD

III ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

Tejiendo Universidad
Autoevaluación institucional 2018 - 2026

Manizales
campus universitario
Universidad de Manizales
Universidad Autónoma de Manizales
Palogrande
Universidad Católica de Manizales
Bellas Artes
Versalles
Universidad Nacional de Colombia – Sede Manizales (Campus Palogrande)
Universidad Católica Luis Amigó
Sancancio + CCU Rogelio Salmona
Campus Central + Bicentenario
Universidad Nacional de Colombia – Sede Manizales (Campus La Nubia)
Universidad de Caldas - Facultad de Bellas Artes
Universidad de Caldas
Monumento a Los Fundadores
AVANZADA
ALTOS DE CAPRI
SOLFERINO
SAN JOSE
PERALONSO
LOS CEDROS
LA CUMBRE
BUENAVISTA
Manizales
IDIME
Parada Buseta
URBAN Pizzeria
Parque
Ecoparque los Alcázares Arenillo
La Montaña
Terminal de Transportes de Manizales
Polideportivo de Villamaria
San Sebastian
EL TABLAZO
Villamaría
LA FLORESTA
BR. TURIN
Villamaría-Chinchiná
Vía Panamericana
Pensiones y Cesantias Protecc
Batallón de Inf No. 22 Ay
Aeropuerto La Nubia
LA ENEA
NORMANDY S.A
Recinto Del Pensa
Reserva Rio Blanco
Google

SUMA

Sistema Universitario de Manizales

Manizales más

FUNDACIÓN LUKER

La Universidad en tu colegio
educación para la vida

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
SEDE MANIZALES

UNIVERSIDAD DE CALDAS
LUMINA SPARGO

Universidad Católica de Manizales

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

UAM
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES

UNIVERSIDAD CATÓLICA LUISAMIGO

Docencia **Investigación** **Proyección Social**

Tejiendo Universidad
Autoevaluación institucional 2018 - 2026

Universidad de Caldas

REACREDITACIÓN DE
ALTA CALIDAD
POR 8 AÑOS

Resolución
No. 017202 de 2018

MINEDUCACIÓN

Vigilada Mineducación

Sistema Integrado de Gestión
Mi compromiso, ofrecerle el mejor servicio.

icontec
ISO 9001

Certificación de Calidad
ISO 9001: 2015

GreenMetric
World University Rankings

FACULTADES

Artes y Humanidades
Ciencias Agropecuarias
Ciencias Exactas y Naturales

Ciencias Jurídicas y Sociales
Ciencias para la Salud
Inteligencia Artificial e Ingenierías

CAMPUS UNIVERSITARIOS

PRINCIPAL

BICENTENARIO

PALOGRANDE

BELLAS ARTES

CENTRO CULTURAL UNIVERSITARIO

SANCANCIO

VERSALLES

GRANJAS Y SITIOS DE PRÁCTICA

LANS

UNIVERSIDAD
PÚBLICA
DE ORDEN NACIONAL
FUNDADA EN 1943

1´046.110
habitantes
CALDAS

457.022
habitantes
MANIZALES

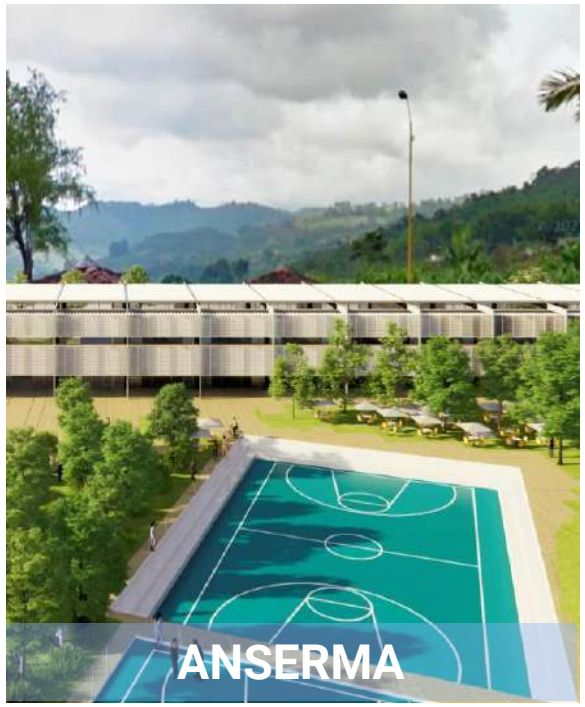
Fuente: DANE, 2024

Área de influencia: Centro Occidente Colombiano

SEDES

MANIZALES

LA DORADA


ANSERMA

AGUADAS

Comunidad universitaria

6 Facultades

33 Departamentos
63 Programas de Pregrado
73 Programas de Posgrado

16.601 estudiantes

15.834 en Pregrado
767 en Posgrado

Fuente: SNIES, 2025-1

1.207 docentes

338 de planta (TC – MT)
457 ocasionales (TC – MT)
412 catedráticos

414 administrativos
11 T.O.

331 planta administrativa
83 planta temporal

Comunidad académica

ESTUDIANTES

96% estudiantes de pregrado presencial son de estratos 1, 2 y 3.

41% de los estudiantes de pregrado presencial están cubiertos por GRATUIDAD (tendencia creciente).

DOCENTES

56% de los docentes de planta cuenta con formación doctoral.

Atención Estudiantil

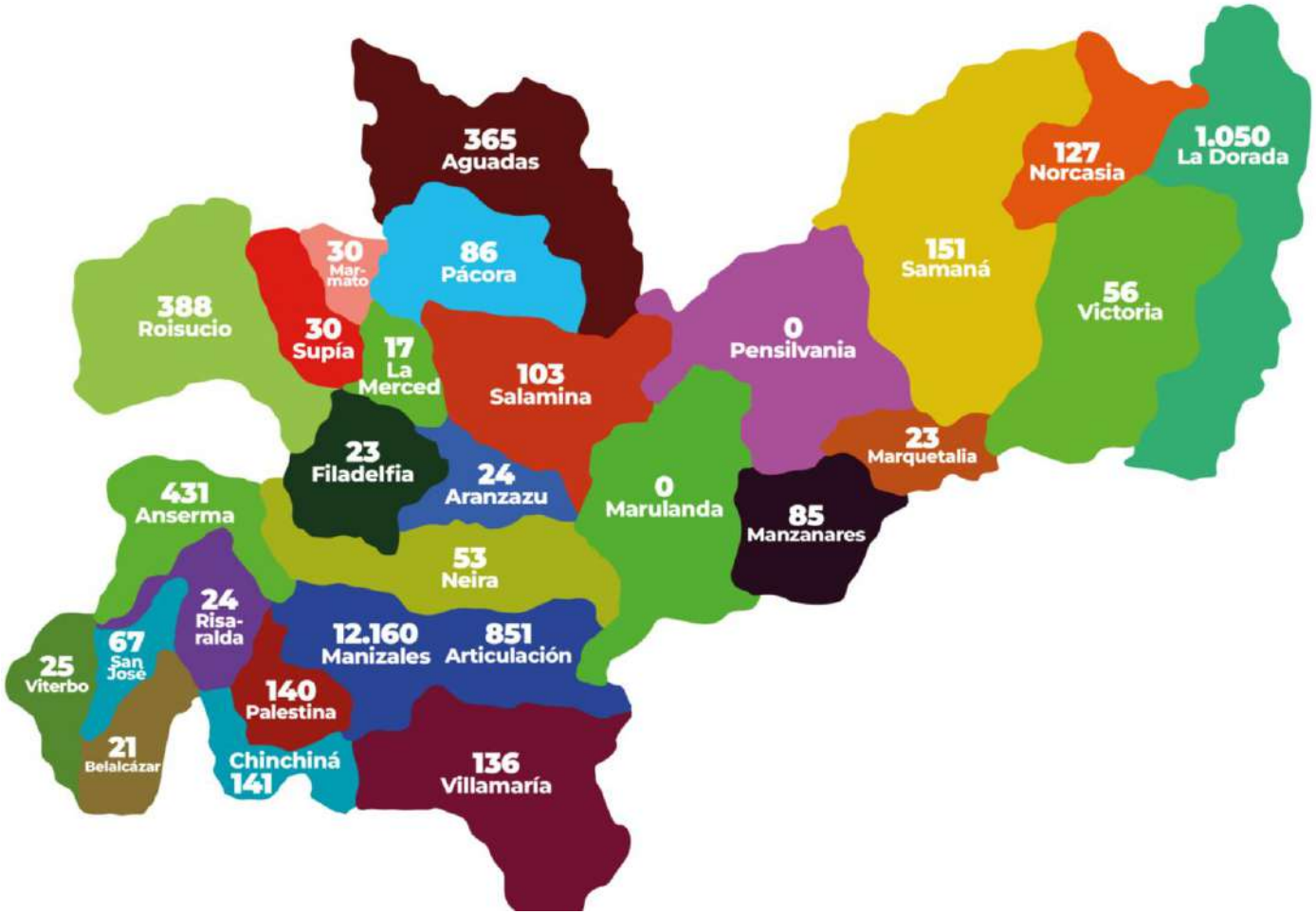
Región

País: 38% 31%

Caldas: 62% 69%

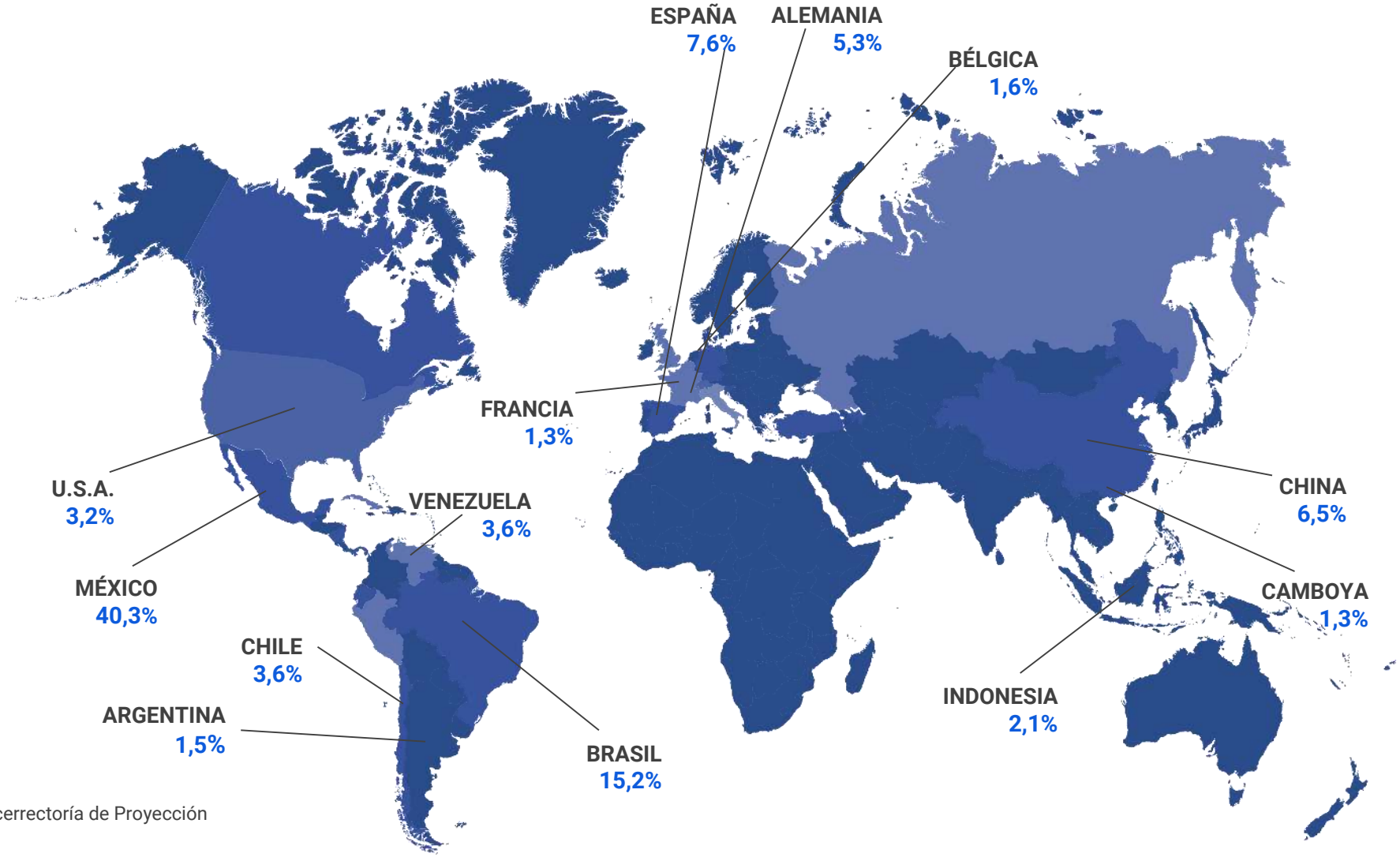
Manizales: 48,6% 42%
Región+
Articulación: 13,4% 27%

- **Gran total:** 16.691
- **Región y articulación:** 4.531
- **Atención Manizales sin articulación:** 12.160



Fuente: Vicerrectoría Académica

Procedencia estudiantil Internacional



OTROS PAISES
5,3%

Bolivia
Canadá
Curazao
Ecuador
Filipinas
Inglaterra
Italia
Japón
Laos
Malasia
Mongolia
Nicaragua
N. Zelanda
Panamá
Perú
Portugal
R. Dominicana
Rusia
Singapur
Tailandia

Fuente: Vicerrectoría de Proyección

Alianza Por La Cobertura Educativa

“Universidad de Caldas en Tu Pueblo”

Acuerdo #08 del Consejo Superior

5.000 nuevos cupos

en articulación con la educación básica y media.

Estudiantes beneficiados entre 2024 y 2025: *2.585*

Municipios con el programa: *14 municipios*

Proyección 2025: 1.341

Educación Superior en cabeceras municipales

En concordancia con programa nacional Universidad en tu territorio

23 aliados publico - privados

Oportunidades y progreso en las regiones

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

UNIVERSIDAD DE CALDAS

UCaldas en tu pueblo

Gobierno de CALDAS

ALCALDÍA DE MANIZALES

chec Grupo epm

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES

EJÉRCITO COLOMBIA

Confa Contigo, con todo

INPEC Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

FUNDACIÓN LUKER

GreenLand

40 años Fundación Aurelio Llano Posada Para el desarrollo rural integral

ALCALDÍA DE AGUADAS

Alcaldía municipal Samaná Caldas 2024-2027

Belalcázar

La Dorada

Alcaldía de Manzanares

SALAMINA

Salamina

ALCALDÍA DE PALESTINA

Alcaldía de Supía

MARQUETALIA

Marquetalia

Anserma

Alcaldía de ARANZAZU DEPARTAMENTO DE CALDAS

Alcaldía de Neira

GOBIERNO DE PACORA

Alcaldía de Norcasia

Alcaldía del Municipio de Chinchiná, Caldas, Colombia

Chinchiná

FILADELFIA AMOR DE HERMANOS

Filadelfia

Riosucio

ALCALDÍA de SAN JOSÉ

Villamaría

Risaralda

ALCALDÍA MUNICIPAL VICTORIA CALDAS

Victoria

MUNICIPIO DE VITERBO CALDAS

Reforzamiento y ampliación
Edificio del Parque

Consolidación de la Facultad de Inteligencia Artificial e Ingenierías

Nueva oferta académica

Técnico en Procesamiento y depuración de Datos para IA
Profesional de Ingeniería en IA
Especialización en ciencia de datos e IA
Maestría en IA
Formación en Blockchain
Bootcams en IA
Bootcams en Ciberseguridad
IA Generativa

Aumento del área total en un 71,6%

Inversión $54.137.005.749

Infraestructura Física

Representada en el reforzamiento y remodelación del edificio El parque de 8.432 m2. para el desarrollo de las actividades académicas de investigación y proyección.

Laboratorios Especializados

- Laboratorio de Inteligencia Artificial
- Laboratorio de Robótica
- Laboratorio de Ciberseguridad
- Laboratorio de Analítica

Dotación de Aulas

- 20 Aulas con Computadores nuevos - 188 Portátiles
- 20 Pantallas Inter - activas de Última Generación
- 21 Equipos de Escritorio Marca Mac

Sede Magdalena Centro

Municipio de La Dorada

800 estudiantes beneficiados

Aprobación Construcción

Residencias Universitarias Sede La Paz Magdalena Medio

Avalado por el Gobierno Nacional

10 **edificaciones de dos plantas**

320 **estudiantes beneficiados**

1 **edificación para movilidad internacional y** ***9*** **para estudiantes**

Área administrativa y portería: oficinas y sala de profesores

Valor de 23.000 millones de pesos.

Entrega de lote

“Santa Cecilia y La Esperanza”

En el Magdalena Medio

- **440 Hs hectáreas,** a un kilómetro de la Sede La Paz Magdalena medio de la Universidad de Caldas.
- **70 de reserva y protección ambiental.**
- **Construcción** Parque Educativo, Empresarial, Tecnológico y Agroindustrial y Social en la región de Magdalena Centro.

Sede Agroindustrial del Occidente
Anserma

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

RESOLUCIÓN No.

016902 01 OCT 2024

Por medio de la cual se ordena transferir recursos apropiados en el presupuesto de gastos de inversión del Ministerio de Educación Nacional en la vigencia 2024 para el fortalecimiento de la infraestructura de la Universidad de Caldas en el marco del proyecto "Construcción de la Nueva Sede Agroindustrial de Anserma de la Universidad de Caldas en la Región del Bajo Occidente".

EL VICEMINISTRO DE EDUCACION SUPERIOR

En uso de sus facultades legales, y en especial las contenidas en el Decreto 5012 de 2009, el Decreto 1065 del 23 de agosto de 2024 y la Resolución 000002 del 02 de enero de 2024 y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia en el artículo 67 contempla a la educación como un derecho de las personas y un servicio público que tiene una función social; así mismo el artículo 69 ibidem estipula que el Estado facilitará los mecanismos financieros para propiciar el acceso de las personas a la educación superior.

Que el artículo 113 de la Constitución Política dispone que "*los diferentes órganos del Estado tienen funciones separadas, pero colaboran armónicamente para la realización de sus fines*" y el artículo 209 prevé, entre otros, que la función administrativa está al servicio del interés general y se desarrolla bajo la observancia de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Que el parágrafo del artículo 86 de la Ley 30 de 1992, modificado mediante el artículo 223 de la Ley 1753 de 2015, señala que: "*En todo caso la Nación y las entidades territoriales podrán realizar de manera excepcional frente a situaciones específicas que lo requieran, aportes adicionales que se destinen para el financiamiento de infraestructura de universidades públicas, los cuales no harán parte de la base presupuestal para el cálculo de los aportes señalados en el presente artículo*".

Que, en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida" se estableció el propósito de convertir al país en una Nación líder a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, lo cual pone en un eje estratégico la transformación de la educación superior, y en particular, en el avance hacia la educación superior como un derecho fundamental progresivo para la realización humana. En este sentido, el 7 de julio de 2023 se llevó a cabo el lanzamiento de la estrategia "Universidad en Tu Territorio", dirigida a mejorar el acceso a una educación superior de calidad y pertinente para la libertad y la dignidad, que permita el cierre de las brechas sociales y la equidad territorial.

Que el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2020-2030 de la Universidad de Caldas plantea como uno de sus objetivos "Incidir en el desarrollo local y regional a partir del despliegue de

016902 01 OCT 2024

Hoja N°. 4 RESOLUCIÓN NÚMERO

Que los recursos a girar en la presente resolución se encuentran respaldados por el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No 181924 del 23 de septiembre de 2024, objeto de gasto C-2202-0700-49-20203K40-2202030-03, Transferencias corrientes - Servicio de apoyo financiero a las Instituciones de Educación Superior - Mejoramiento de las condiciones de infraestructura de las Instituciones de Educación Superior públicas nacional.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Ordenar transferir a la Universidad de Caldas, la suma de **TREINTA Y SEIS MIL CIENTO CATORCE MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS DIECISEIS PESOS** ($36.114.396.716), de los recursos apropiados en el presupuesto de gastos de inversión del Ministerio de Educación Nacional de la vigencia 2024, para el desarrollo del proyecto "Construcción de la nueva sede Agroindustrial de Anserma de la Universidad de Caldas en la región del bajo occidente", de acuerdo con la parte considerativa de la presente resolución y a la siguiente cuenta bancaria de destinación específica:

Rubro	Recurso	Apropiación	Nit Entidad Financiera	Descripción Entidad Financiera	Tipo Cuenta	Número Cuenta
C-2202-0700-49-20203K40-2202030-03	10 CSF	$36.114.396.716	860.034.313-7	Davivienda	Ahorros	084500007245

PARAGRÁFO PRIMERO. En caso de que el valor del proyecto "Construcción de la nueva sede Agroindustrial de Anserma de la Universidad de Caldas en la región del bajo occidente", se incremente por cualquier motivo, será responsabilidad exclusiva de la Universidad de Caldas cubrir esta diferencia garantizando su completo desarrollo y puesta en funcionamiento.

PARAGRÁFO SEGUNDO. Con la asignación de recursos por parte del Ministerio de Educación Nacional a la Universidad de Caldas, ésta se compromete a desarrollar los procesos de contratación de obra e interventoría y desarrollar todas las acciones necesarias para su ejecución, incluidos los trámites de obtención de permisos y licencias (aprobación y renovaciones), así como a cubrir cualquier costo que estas gestiones generen, haciendo uso en su totalidad de los recursos transferidos para el desarrollo del proyecto.

ARTÍCULO SEGUNDO. Efectúese por parte de la Subdirección de Gestión Financiera el compromiso, la obligación y el giro de los recursos, según lo indicado en el artículo primero de la presente resolución y de acuerdo con la disponibilidad del Programa Anual Mensualizado de Caja – PAC.

ARTÍCULO TERCERO. Los recursos de inversión que se giran mediante el presente acto administrativo tienen destinación específica para financiar el proyecto de infraestructura "**Construcción de la nueva sede Agroindustrial de Anserma de la Universidad de Caldas en la región del bajo occidente**". De acuerdo con el parágrafo del artículo 86 de la Ley 30 de 1992, modificado mediante el artículo 223 de la Ley 1753 de 2015 y el artículo 124 de la Ley 2294 de 2023, estos recursos no harán base presupuestal y deberán invertirse en su totalidad en el proyecto señalado.

ARTÍCULO CUARTO. Teniendo en cuenta la fuente de financiación de los recursos objeto de la presente resolución y sin perjuicio de lo señalado por la Constitución Nacional y la Ley 30 de 1992, respecto de la autonomía universitaria, la ejecución de los recursos transferidos

Código: SC-PT-37 Versión: 4

460 estudiantes activos, proyección 1.500

Perfilar un modelo de **Ciudad Universitaria**

Estudios y diseños en fase 3.
Escrituras del lote

Área total de **7.980 m2**

Inversión construcción a parte de la dotación
$36.114.396.716

Video

Sede Agroindustrial del Occidente

El proyecto contempla

Construcción y dotación de la infraestructura.

Amplia oferta académica de programas técnicos, tecnológicos y profesionales en áreas de Ciencias agrarias y de ingeniería con aplicación de nuevas tecnologías.

- 9 aulas para clases magistrales
- 2 aulas de informática
- 1 aula de Agrotech
- 6 laboratorios de docencia
- 3 plantas piloto para docencia – extensión
- 1 Biblioteca y sala de innovación
- 3 laboratorios para investigación y venta de servicios
- Zona Administrativa
- Zonas de Coworking
- Escenarios Deportivos

Apertura sede del

Norte de Caldas

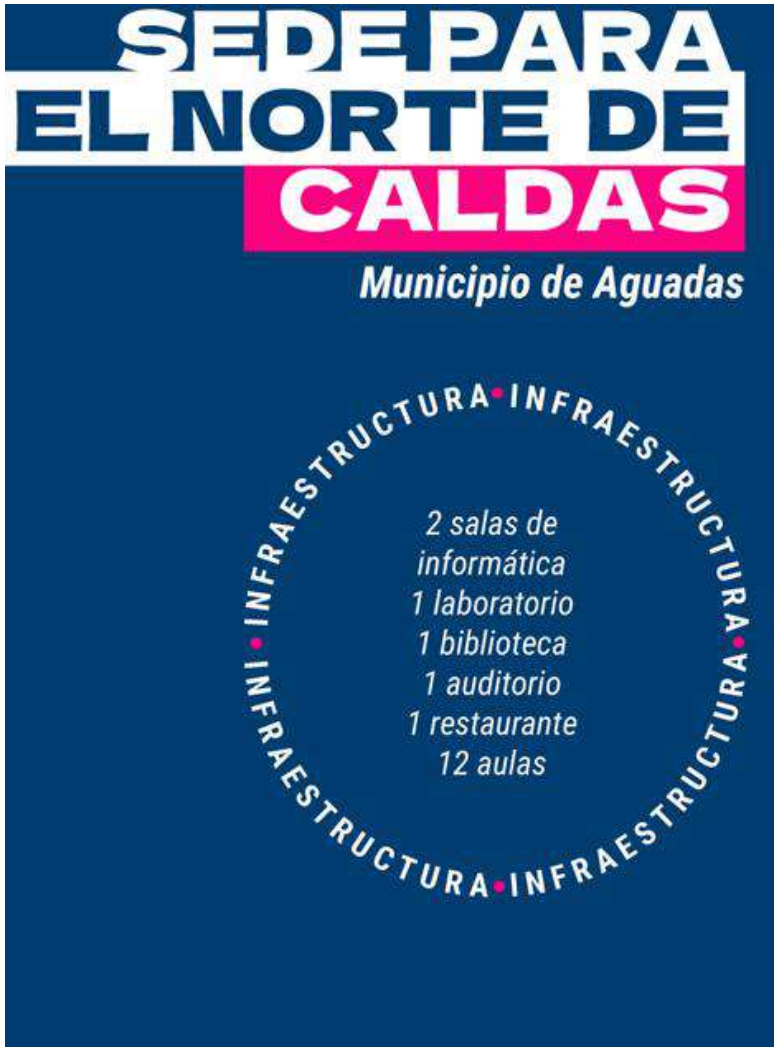
Aguadas

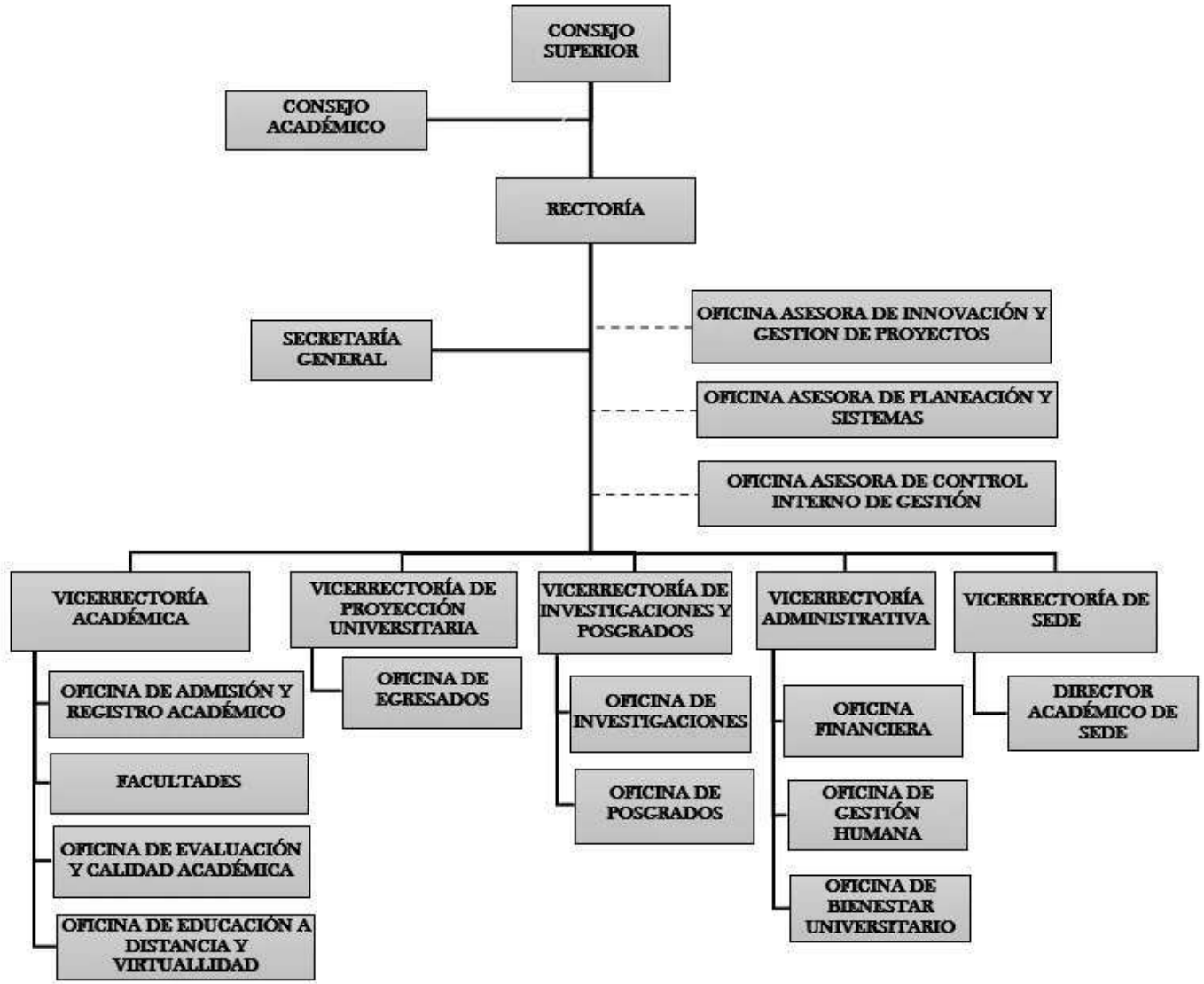
Compromiso sólido con el desarrollo de la región.

431 estudiantes beneficiados

Proyección en cinco años de 1.000 estudiantes

Crecimiento profesional de los jovenes en articulación





ACUERDO Nro. 06 DE 2023 – (Acta 04 del 27 de febrero de 2023) - ***Por medio del cual se subroga el Acuerdo 31 de 2021 mediante el cual se creó la Sede Magdalena Centro de la Universidad de Caldas y se dictaron otras disposiciones, se modifica el Acuerdo 06 de 2008 y se derogan Acuerdos 13 y 14 de 2022.***

UNIVERSIDAD DE CALDAS

LUMINA SPARGO ®

Tejiendo Universidad

Autoevaluación institucional 2018 - 2026

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Manuela Beltrán | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Trabajo | POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa | comunica | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL | UNIVERSIDAD DE CALDAS | UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA | UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

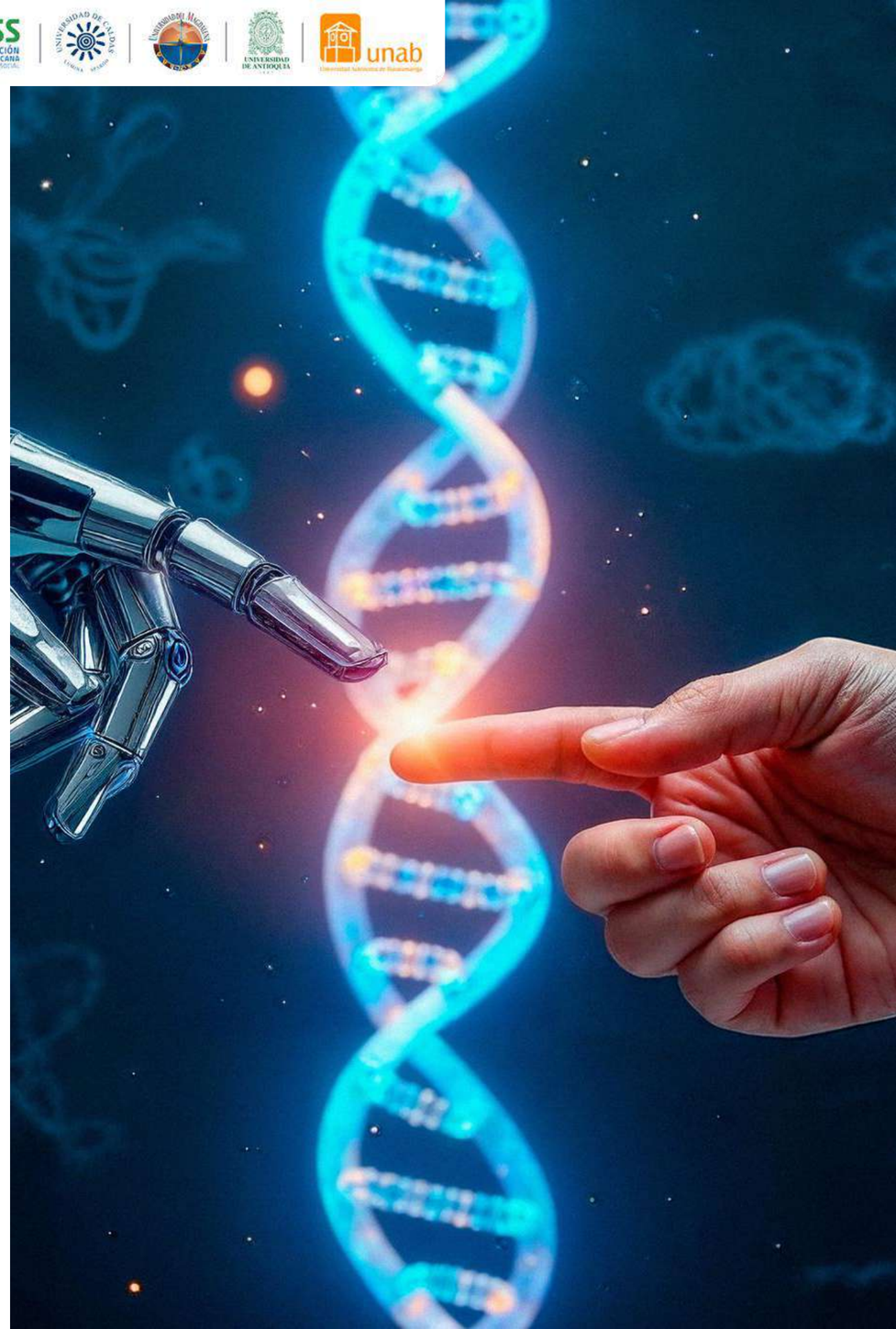
Apoyo técnico: UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

La Clave del éxito en SST:

Una perspectiva gerencial desde el contexto de las Instituciones de Educación Superior-Universidades

19 de septiembre de 2025

Ninfa Vega M.
Doctora en Administración, Psicóloga, Trabajadora Social y Pedagoga
Magíster en: Gestión Humana, Administración, MBA En Finanzas Especialista en seguridad laboral. Directora Escuela EGE



“A University training is the great ordinary means to a great but ordinary end; it aims at raising the intellectual tone of society…”

John Henry Newman. En su obra *The Idea of a University* (1852)

Uno de los textos fundacionales en la teoría moderna de la universidad

"La formación universitaria es el gran medio ordinario para un fin grande pero ordinario; elevar el nivel intelectual de la sociedad…”

DE LA UNIVERSIDAD A LA SOCIEDAD:

El conocimiento que cuida la vida

Graduados

Profesionales técnicamente competentes y con capacidad crítica. Entienden riesgos transforman realidades con rigor técnico y científico.

Universidad

Academia, investigación, extensión. Liderar la protección de la vida y la seguridad de sus comunidades.

Sociedad

Al proteger la vida en el trabajo, se transforma la sociedad. Entregar profesionales de SST capaces de cuidar la vida.

Ninfa Vega M, Pd.D.

¿Por qué le cortamos la cabeza *al pescado?*

Ninfa Vega M, Pd.D.

CONVERTIMOS HÁBITOS EN DOGMAS, Y PERDIMOS DE VISTA LA ESTRATEGIA

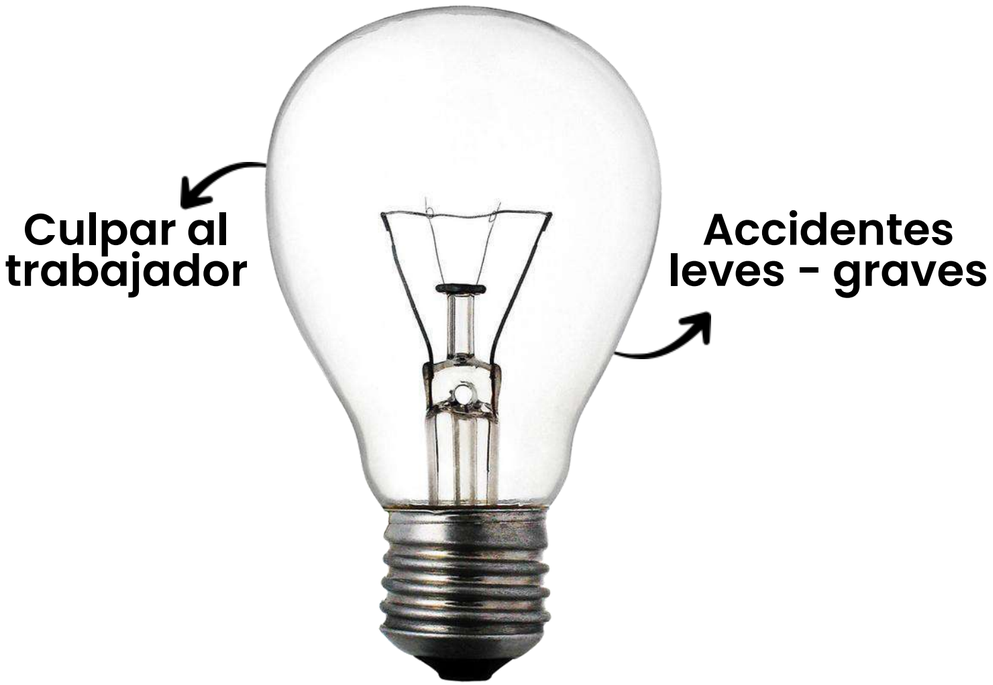
Muchas de las prácticas que hoy repetimos en Seguridad y Salud en el Trabajo —y en tantas otras áreas— no tienen justificación actual.

Ninfa Vega M, Pd.D.

Mitos de Heinrich que debemos superar

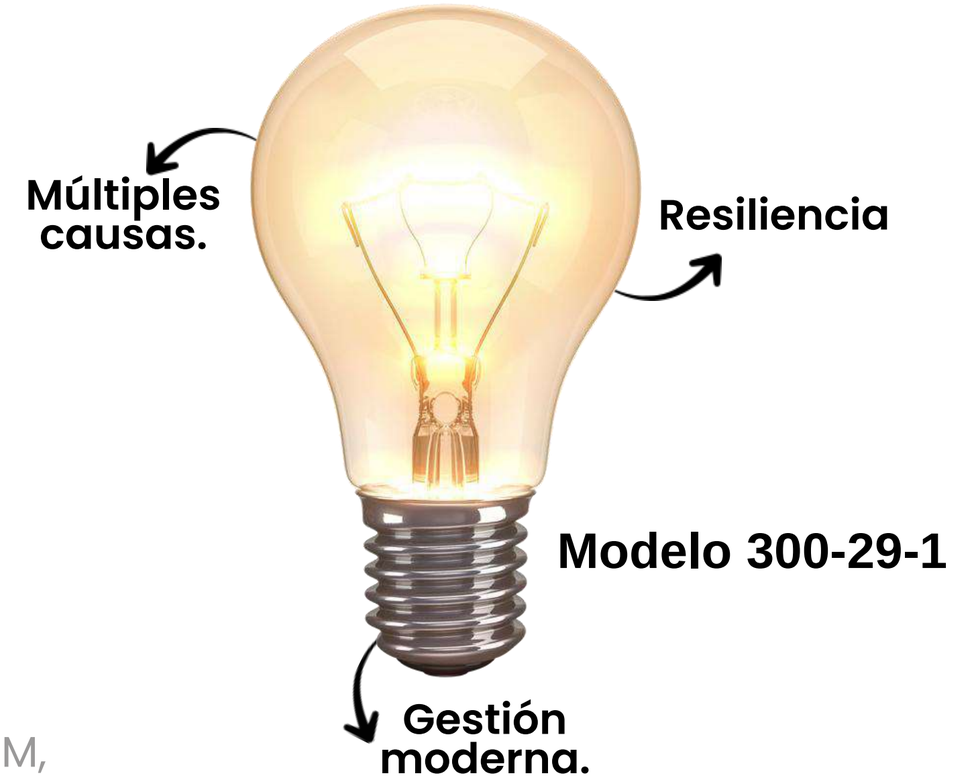
MITO 1:

Los actos inseguros son la principal causa de los accidentes.



MITO 2:

Reducir la frecuencia de accidentes reduce automáticamente la severidad.



Ninfa Vega M, Pd.D.

La ausencia de pensamiento crítico ha tenido un impacto profundo

1

Se ha privilegiado una formación predominantemente técnica y no reflexiva

2

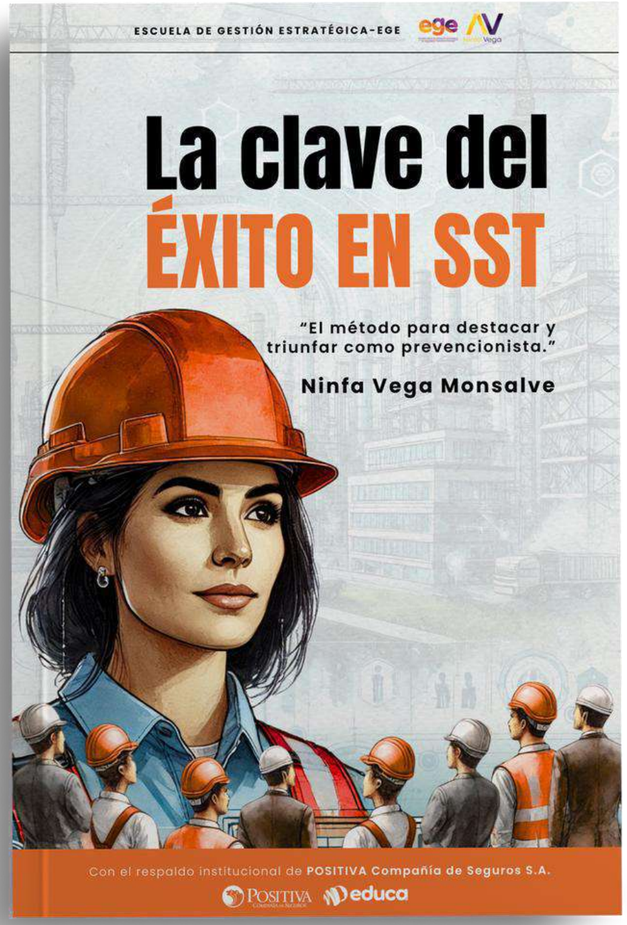
No comprendemos el verdadero sentido de lo que hacemos y el énfasis está en reaccionar y cumplir procedimientos.

3

Nos ha alejado de la esencia estratégica de la gestión del riesgo, que tiene su raíz en la organización del trabajo.

HEMOS CAMBIADO "EL SALVAR VIDAS"
POR "SALVAR SANCIONES"

Ninfa Vega M, Pd.D.



45 DE LA GTC 045:2012 VS 125 PELIGROS *(La clave del éxito en SST)*

GTC 045:2012 (Actualizada hace 13 años)

Categoría	Ejemplos de peligros incluidos
Biológicos	Virus, bacterias, hongos, rickettsias, parásitos, mordeduras, picaduras, fluidos corporales.
Físicos	Ruido, vibraciones, iluminación deficiente o excesiva, temperaturas extremas, presión atmosférica.
Químicos	Gases, vapores, nieblas, humos metálicos, polvos orgánicos, fibras, material particulado.
Psicosociales	Carga mental, monotonía, comunicación deficiente, organización inadecuada, estilos de liderazgo
Biomecánicos	Posturas forzadas, esfuerzo físico, manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos
Condiciones de seguridad	Caídas, golpes, atrapamientos, herramientas defectuosas, maquinaria peligrosa
Fenómenos naturales	Sismos, terremotos, vendavales, inundaciones, derrumbes, precipitaciones

Lista de los 125 Peligros según el libro
"La clave del éxito en SST" (2025) en el libro se describen ampliamente

Categoría	Cantidad de peligros	Ejemplos de peligros incluidos
Peligros Biológicos	**10**	Se originan por la exposición a virus, bacterias, hongos, parásitos, fluidos corporales, mordeduras o picaduras.
Peligros Físicos	**9**	Incluyen ruido, vibraciones, temperaturas extremas, radiaciones ionizantes y no ionizantes.
Peligros Químicos	**10**	Incluyen polvos, gases, vapores tóxicos, humos metálicos y líquidos peligrosos.
Peligros Psicosociales	**9**	Incluyen estrés, acoso laboral, discriminación y cargas de trabajo excesivas.
Peligros Biomecánicos	**14**	Incluye posturas inadecuadas, movimientos repetitivos o manipulación de cargas que pueden causar trastornos musculoesqueléticos.
Peligros Mecánicos	**6**	Incluye uso de herramientas, maquinaria o materiales que pueden provocar atrapamientos, golpes o cortes.
Peligros Eléctricos	**10**	Incluye el contacto con corriente eléctrica o fallas en los sistemas eléctricos que pueden causar choques, incendios o explosiones.
Peligros Locativos	**7**	Incluye caídas, tropiezos o golpes debido a pisos irregulares, falta de orden o almacenamiento deficiente.
Peligros de Movilidad y Tránsito	**7**	Factores tradicionales y emergentes que pueden influir en la seguridad de los trabajadores al momento de desplazarse por objeto de sus funciones.
Peligros Públicos	**11**	Incluyen robos, atentados o violencia social.
Peligros de Tareas Críticas	**11**	Incluye trabajo en alturas, manejo de maquinaria pesada, iza je de cargas y trabajo en espacios confinados.
Peligros de Fenómenos Naturales	**13**	Incluye terremotos, huracanes, incendios forestales e inundaciones.
Peligros Emergentes	**8**	Incluye La nanotecnología, los efectos de la inteligencia artificial en la industrial o las nuevas formas de trabajo remoto o teletrabajo

Ninfa Vega M, Pd.D.

Enfoques, teorías y autores que han nutrido nuestra disciplina

¿Con cuántos de los siguientes **18 autores** estás familiarizado(a), al punto de poder explicar sus aportes a la Seguridad y Salud en el Trabajo?

Ninfa Vega M, Pd.D.

Autor / Teoría	¿Lo conoces?	¿Lo has leido?	¿Lo has aplicado o discutido?
David Woods - Ingeniería de la Resiliencia	○	○	○
Erik Hollnagel - Safety-II	○	○	○
Todd Conklin - HOP (Human and Organizational Performance)	○	○	○
Amy Edmondson - Seguridad Psicológica	○	○	○
Sydney Dekker - Cultura justa y error humano	○	○	○
Edgar Schein - Cultura organizacional	○	○	○
Andrew Hopkins - Cultura de seguridad más allá del cumplimiento	○	○	○
Marie Anne Dujarier - Sociología del trabajo y crítica a la prefesionalización mecánica	○	○	○
Nancy Leveson - Pensamiento sistémico aplicado a la seguridad (Modelo STAMP)	○	○	○
Código de Ética de ICOH	○	○	○
Herbert Heinrich - Teoría del Dominó (1931)	○	○	○
Trist y Bamforth - Sistemas Sociotécnicos (1951)	○	○	○
Frank Bird - Control Total de Pérdidas (1966)	○	○	○
Dan Petersen - Modelo de Causas Múltiples (1971)	○	○	○
Paul Slovic - Teoría de la Percepción del Riesgo (1987)	○	○	○
James Reason - Teoría del Error Humano (Modelo del Queso Suizo, 1990)	○	○	○
Scott Geller - Teoría del Comportamiento Seguro (1991)	○	○	○
Diane Vaughan - Normalización del Desvío (1996)	○	○	○

Resultados:

✓ **Conozco entre 1 y 3 autores:**
Apenas estoy explorando el campo. Mi práctica aún depende más de la experiencia empírica que de enfoques conceptuales estructurados.

✓ **Conozco entre 4 y 6 autores:**
Estoy construyendo mis bases. Empiezo a integrar ideas modernas, pero todavía necesito fortalecer mi criterio para tomar decisiones más estratégicas.

✓ **Conozco entre 7 y 12 autores:**
Mis acciones ya no son solo operativas. Tengo claridad sobre varios modelos, lo que me permite anticipar riesgos y proponer soluciones con mayor impacto.

✓ **Conozco entre 13 y 18 autores**:
Puedo ejercer con confianza. Mi práctica profesional tiene un respaldo conceptual robusto, basado en teorías, modelos y referentes internacionales. Estoy alineado con los enfoques estratégicos más relevantes del siglo XXI.

Fuente	Evidencia
NASA (2003)	Los accidentes tienen causas complejas, no solo 'error humano'.
BP (2010)	Explosión Deepwater Horizon: múltiples fallas técnicas, culturales y de gestión.
NCCI (2005-2010)	Disminuyó la frecuencia de reclamos, pero no proporcionalmente la gravedad.
Deming (1986)	El 85% de los problemas son del sistema; solo el 15% del trabajador.
Reason (1997)	Errores latentes y decisiones gerenciales configuran condiciones inseguras.

Artículos sugeridos: Fred A. Manuele: "*Reviewing Heinrich- Dislodging Two Myths From the Practice of Safety" y "Conditions of occurrence of major and minor accidents- Urban myths, deviations and accident scenario'"s* por Andreu Hale

¿EN QUÉ AÑO SE QUEDÓ TU INSTITUCIÓN?

Safety II

- Proceso seguros
- Mirada prospectiva
- **Indicador:** Disponibilidad y confiabilidad.
- Pensamiento sistemico

Safety I

- Seguridad en el Proceso
- Mirada retrospectiva
- **Indicador:** Cumplimiento y Accidentalidad.
- Pensamiento lineal.

Ninfa Vega M,
Pd.D.

Call centers con alta rotación y ausentismo:
hay altos niveles de estrés, fatiga visual y quejas por carga de trabajo.

Seguridad reactiva

❌Se implementan pausas activas.

❌Se entregan auriculares ergonómicos.

❌ Se envían frases motivadoras por correo.

Seguridad estratégica

✅Diseñar turnos adecuados, cargas mentales controladas, autonomía en el trabajo.

✅Espacios ergonómicos, e incorporar bienestar desde la gestión humana.

✅Evaluar tareas desde el modelo de demanda-control-apoyo

***Autor relacionado**: Robert Karasek – Modelo demanda-control en riesgo psicosocial.*

Ninfa Vega M, Pd.D.

LAS MAYORES QUEJAS Y SANCIONES ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO

TOP 5 DE LAS QUEJAS DE LOS TRABAJADORES

Incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Incumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Incumplimiento a las obligaciones especiales del empleador

No pago de prestaciones en dinero en los periodos establecidos por la ley

No pago del salario en dinero en los periodos establecidos por la ley

TOP 5 DE LOS MOTIVOS DE SANCIONES PARA EMPLEADOS

Incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Incumplimiento a las obligaciones especiales del empleador

Incumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Rehusarse a presentar documentos de investigaciones administrativas

No pago del salario en dinero en los periodos establecidos por la ley

Ninfa Vega M, Pd.D.

Ninfa Vega M, Pd.D.

La Ignorancia no es un defecto, pero actuar sin fundamento, *siempre será un riesgo*

Ninfa Vega M, Pd.D.

25 COMPETENCIAS CLAVES PARA SER UN PREVENCIONISTA DE ALTO VALOR

Competencias Estratégicas

#	Competencia	Definición
1	Pensamiento estratégico	Capacidad para diseñar y ejecutar estrategias de SST alineadas con los objetivos organizacionales
2	Liderazgo Transformacional	Inspirar y movilizar a los equipos de trabajo para fortalecer la cultura de seguridad en la empresa.
3	Toma de decisiones basadas en datos.	Analizar información relevante y utilizar datos para fundamentar las decisiones en la gestión de SST
4	Gestión del cambio.	Implementar estrategias para la transformación organizacional y adaptación a nuevos desafíos en SST
5	Innovación y mejora continua	Identificar oportunidades de mejora e implementar soluciones innovadoras en la gestión de SST

Competencias Organizacionales

#	Competencia	Definición
6	Gestión de Recursos	Optimizar el uso de recursos financieros, tecnológicos y humanos para fortalecer la seguridad y salud en el trabajo.
7	Claridad en el Rol Profesional	Definir y comunicar claramente el alcance de la función del prevencionista dentro de la organización.
8	Trabajo en Equipo y colaboración	Fomentar la cooperación interdisciplinaria con otras áreas como Recursos Humanos y Operacionales.
9	Negociación y Persuasión	Influir en la toma de decisiones para priorizar la seguridad laboral dentro de la empresa.
10	Respaldo de la Alta Dirección	Asegurar el compromiso y apoyo de la gerencia para la asignación de recursos y la promoción del SG-SST.

Competencias Técnicas y Operacionales

#	Competencia	Definición
11	Evaluación y control de riesgos	Identificar, analizar y mitigar peligros en el entorno laboral utilizando metodologías científicas.
12	Gestión de procesos en SST	Planificar, implementar y mejorar procesos de seguridad y salud en el trabajo alineados con normativas.
13	Investigación de accidentes	Aplicar técnicas de análisis de causa raíz para prevenir futuros incidentes laborales.
14	Auditoría y cumplimiento normativo	Verificar el cumplimiento de requisitos legales y normativos en materia de SST.
15	Supervisión y monitoreo del SG-SST	Implementar sistemas de seguimiento para medir el impacto de las acciones preventivas.

Ninfa Vega M, Pd.D.

¿Estás actuando como un prevencionista operativo… o como uno verdaderamente estratégico?

Haz clic en el botón y accede a un test que te mostrará con claridad tu nivel actual de competencias

Ninfa Vega M, Pd.D.

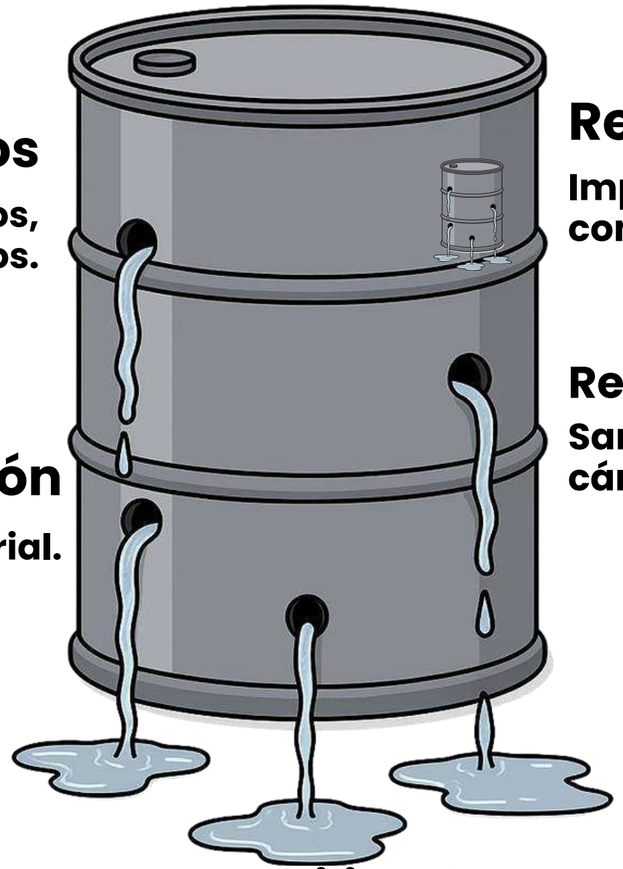
Las 5 fugas que vacían tu Organización, si ignoras la Seguridad y Salud en el Trabajo

Recursos

Humanos, financieros, tecnológicos.

Reputación

Confianza social y empresarial.



Resultados

Impacto en productividad, competitividad, sostenibilidad.

Responsabilidad legal

Sanciones, demandas, cárcel en algunos países.

Rentabilidad

Pérdidas económicas directas e indirectas.

Ninfa Vega M, Pd.D.

CAMINO DE LA TRANSFORMACIÓN

Siete pilares clave para mejorar indicadores de SST en universidades

1 Gobernanza y liderazgo académico de la SST

2 Gestión diferenciada de riesgos por "micro-entornos"

3 Ergonomía y diseño del trabajo académico-administrativo

4 Salud mental y riesgos psicosociales

5 Laboratorios seguros "de extremo a extremo"

6 Vigilancia, datos e investigación aplicada en SST

7 Formación, competencia y cultura participativa

Universidad Segura = Universidad lista para Crecer

Ninfa Vega M,
Pd.D.

Ninfa Vega M, Pd.D.

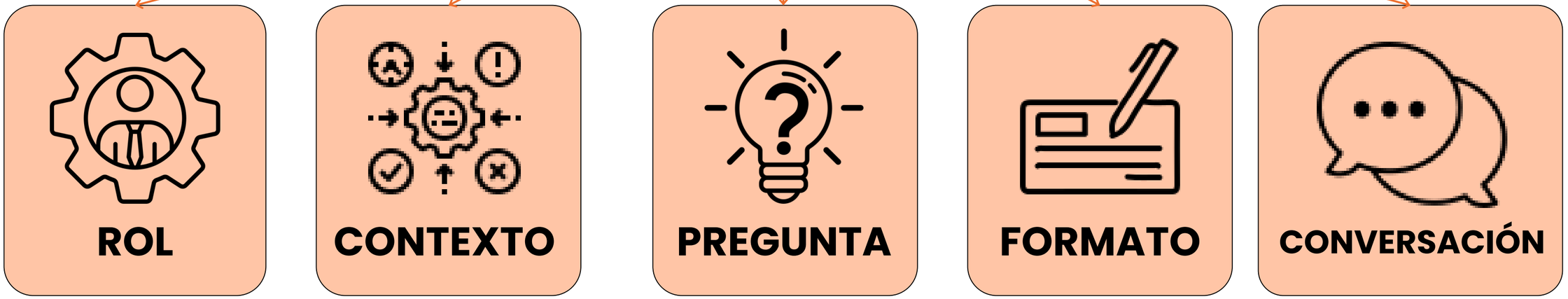
No seremos remplazados por la IA

sino por **Prevencionistas**

que sí la dominen

Ninfa Vega M, Pd.D.

CREAR UN COMANDO DE IA



¿Quieres que seleccione los **mejores cinco verbos con R** para que representen estas capacidades de forma más precisa en tu infografía o guía docente?

Ninfa Vega M, Pd.D.

Técnica de las 6R

Verbos clave para respuestas más precisas y útiles

Redacta

Para crear textos claros, coherentes y adaptados al objetivo.

Ejemplo: **Redacta** un plan de acción para corregir las no conformidades de una auditoría en SST.

Rastrea

Implica buscar información, investigar, antecedentes o causas con detalle.

Ejemplo: **Rastrea** los factores que pudieron originar este accidente laboral.

Resume

Para crear textos claros, coherentes y adaptados al objetivo.

Ejemplo: **Resume** los cambios clave de la Resolución 0312 de 2019.

Recomienda

Para obtener sugerencias basadas en buenas prácticas, evidencia o marcos normativos.

Ejemplo: **Recomienda** una estrategia para aumentar el compromiso de la alta dirección con el SG-SST.

Reflexiona

Para solicitar análisis crítico, interpretación estratégica o evaluación de consecuencias.

Ejemplo: **Reflexiona** sobre las consecuencias legales de no investigar un accidente grave.

Relaciona

Para conectar ideas, conceptos, normas o situaciones entre sí.

Ejemplo: **Relaciona** la norma ISO 45001 con los estándares mínimos del SG-SST en Colombia.

Ninfa Vega M, Pd.D.

TABLA DE CONTENIDO

Descargo de Responsabilidad 4
Cómo comunicarte con ChatGPT para lograr mejores resultados 9
Lista de verbos para ChatGPT 10
ⓘ Precauciones en el uso del ChatGPT 11
CONECTANDO CON TU PROPÓSITO ANTES DE CONECTAR CON LA TECNOLOGÍA 13
Referencias 19
CAPÍTULO 1: COMANDOS PARA INICIAR LA INVESTIGACIÓN 22
☑ COMANDO 1: Crear ficha técnica del accidente 23
☑ COMANDO 2: Construir línea de tiempo del accidente 24
☑ COMANDO 3: Generar Preguntas Entrevista Accidente 25
☑ COMANDO 4: Lista de evidencias críticas a recolectar 26
☑ COMANDO 5: Diagnóstico de madurez en investigación 27
CAPÍTULO 2: COMANDOS DE RECOPILACIÓN DE INFORMACIÓN 30
☑ COMANDO 1: Crear plan de trabajo de recolección de información 31
☑ COMANDO 2: Inventario de Evidencias. 32
☑ COMANDO 3: Checklist testimonios directos (trabajador y testigos) 33
☑ COMANDO 4: Diseñar estrategias participativas para recolección de información 34
CAPÍTULO 3: COMANDOS PARA ANÁLISIS DE CAUSAS 36
☑ COMANDO 1: Generación de Hipótesis de Causas Basadas en Datos Reales 37
☑ COMANDO 2: Aplicar los 5 ¿Por Qué? Automáticamente 38
☑ COMANDO 3: Generar un diagrama de ishikawa personalizado 39
☑ COMANDO 4: automatización de árbol de causas a partir de entrevistas y evidencias 40
CAPÍTULO 4: COMANDOS PARA ELABORAR EL INFORME TÉCNICO 44
☑ COMANDO 1: Generar un informe técnico paso a paso 45
☑ COMANDO 2: Listar lecciones aprendidas clave 46
☑ COMANDO 3: Generar un plan de acción de mejora continua según jerarquía de control. 47

Ninfa Vega M,
Pd.D.

Liliana Patricia

Mi profe bella, quiero compartirte lo impactada que estoy con el curso Investiga+ y, en particular, con tu IA Ninfa Accidentes .
Puse a prueba tu metodología en un ejercicio revelador, volví a analizar dos de los accidentes que ya había investigado (uno grave y uno mortal), pero esta vez usando el Ebook y la IA. ¡Y no te imaginas la cantidad de vacíos que encontré en mis informes originales! Me quedé sin palabras.
La metodología es tan detallada y clara que me ayudó a validar cada punto de los eventos, permitiéndome llegar a las verdaderas causas raíz, algo que antes no había logrado con tanta profundidad. Aunque ya no pude implementar planes de mejora en esas empresas, la experiencia me abrió los ojos de una forma increíble.
Este curso ha sido un antes y un después para mí. Definitivamente, me ha ayudado a elevar la calidad de mi servicio. ¡Gracias por esta herramienta tan poderosa!

11:53 a. m.

👍

Laura Marcela Quintana Cano

Para mí, usar ChatGPT Ninfa Accidentes ha sido una experiencia que realmente transformó la manera en la que investigo los accidentes laborales. Lo que más valoro es que la herramienta está tan bien diseñada que me ayuda a llegar de manera clara a la causa raíz de los accidentes, sin dejarme llevar por opiniones o percepciones subjetivas.

Siento que la IA se convierte en un apoyo clave porque mantiene siempre la imparcialidad, algo que en una investigación es fundamental para que los resultados sean confiables y realmente útiles para la prevención.

Además, el e-boock que acompaña la herramienta trae comandos muy bien explicados y fáciles de aplicar. Eso me permite guiarme paso a paso y hacer una investigación mucho más completa, encontrando las causas reales detrás de cada accidente.

Hoy puedo decir que ChatGPT Ninfa Accidentes se ha convertido en un aliado para mi trabajo y me ha ayudado a aportar un verdadero valor en la seguridad de las organizaciones con las que colaboro.

11:24 a. m.

~ Diana SST- HSEQ🔷

Recomendado al 💯! Agradecida por el Programa Investiga +, el Chat GPT que nos ofrece Ninfa es una herramienta útil, asertiva, de respaldo incondicional, ya que brinda soporte enfocado y es casi una mano derecha para agilizar y hacer el trabajo mucho más completo! es un acompañamiento que vale la pena y aporta a mi trabajo, ya que no siempre se cuenta con soporte 24/7; además de su Ebook y todas las mentorías de valor que nos facilita Ninfa ayuda a que edifiquemos y hagamos mucho mejor nuestro trabajo como prevencionistas.

11:38 a. m.

~ Norka❤️

Hola Ninfa bendiciones 🙏 gracias por tus enseñanzas por el apoyo de la escuela EGE, gracias por esa herramienta tan valiosa IA Ninfa accidentes porque nos hace más fácil y rápido nuestro trabajo y con el e-book que nos explica los comandos para hacer más fácil su aplicación mejorando nuestras investigaciones. Muchas gracias por tanto❤️🥰

1:28 p. m.

Angélica

Hola Ninfa, la herramienta de IA me ayudado muchísimo a ahorrar tiempo en los informes de los accidentes de trabajo

1:32 p. m.

~ Maria De Los Angeles

Hola Ninfa😊 Agradecerte por el curso de Investiga +, ha sido un antes y un después para mí tanto en lo personal como en lo profesional. A pesar de que no tengo mucha experiencia me ha abierto muchísimo el conocimiento y las ganas de seguir avanzando para convertirme en una profesional de alto valor. Seguí paso a paso todas las recomendaciones y me dio la confianza de poder hacer mi primera investigación de accidente, Junto con la IA de NINFA ACCIDENTE una super herramienta para seguir fortaleciendo y ampliar más las barreras y no quedarnos solamente en lo superficial. Muchas gracias.

11:18 a. m.

👍

Raquel Segura Cortes

Gracias a las herramientas técnicas recibidas en los momentos más desafiantes de mi vida profesional, tuve que enfrentar el primer accidente grave que me correspondió investigar. Justo ese día comenzamos a recibir el apoyo del NINFA, y reconozco que, de no ser por esa ayuda, mi experiencia —aunque con formación, pero sin suficiente práctica en campo— no hubiera resultado tan positiva. El proceso salió adelante con éxito y recibí incluso felicitaciones de la ARL.
Quiero expresar mi profundo agradecimiento a la escuela EGE por estos nuevos beneficios. Integrar la inteligencia artificial a nuestros procesos no significa reemplazarnos, sino al contrario: nos enriquece, nos orienta y nos permite destacar con mayor precisión y confianza.

Claudia Duque

Ninfa, hoy quiero agradecerte sinceramente por todo lo que me has enseñado en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo. Tu dedicación, experiencia y la manera en que compartes tu conocimiento han sido una fuente de inspiración para mí.
Tus programas no solo demuestran tu compromiso con la excelencia, sino también tu capacidad de innovación y liderazgo. Gracias a estos programas, el Ebook y la herramienta IA "NINFA ACCIDENTES" he podido aprender y crecer profesionalmente de una manera que nunca imaginé.
Gracias por ser una mentora tan generosa y por dejar una huella tan positiva en mi formación.

11:42 a. m.

Diana Carolina Redondo

Hola Ninfa! 👋 ¿Cómo estás? Solo quería agradecerte por el producto de Investiga Más 📚 y especialmente por la IA Investiga Accidentes 🤖. He realizado tres investigaciones recientemente y los resultados han sido espectaculares 😅. La guía y orientación han sido clave para obtener resultados positivos y las empresas han quedado muy conformes 👍. La IA ha sido una herramienta 100% efectiva para mí 💯, permitiéndome identificar causas y generar planes de acción de manera eficiente 💡. El paso a paso del libro ha sido fundamental para analizar causas y generar planes de acción efectivos. ¡Mil gracias por tu trabajo y dedicación! La IA está muy bien entrenada y ha superado mis expectativas 😊

11:09 a. m.

~ Esneda Bermudez

Muy agradecida con tan valiosa herramienta, las guías, son muy fáciles de interpretar, ya voy para la segunda investigación y los jefes muy satisfechos con los planes de mejora y los resultados de identificación de causas, estoy muy contenta con mi nueva experiencia con IA Ninfa Accidente, 👏👏👏👏👏

11:40 a. m.

Nuestros resultados no son el producto de nuestras circustancias

Sino de nuestras decisiones

Ninfa Vega M, Pd.D.

¿Cuántas sillas hay en este auditorio?

Ninfa Vega M, Pd.D.

“No es que no sepas, es que aún no te has enfocado.”

Sistema reticular activo

Ninfa Vega M, Pd.D.

RETOS CONTEMPORÁNEOS DE LAS UNIVERSIDADES EN COLOMBIA

1 Jóvenes que deciden no entrar a la universidad

Dato: 43 % de los jóvenes colombianos de Generación Z y Millennials decidieron no continuar estudios universitarios.

Fuente: Deloitte. Encuesta Global 2025 sobre la Generación Z y los Millennials (Global Gen Z & Millennial Survey 2025). Reportado en Forbes Colombia: “Los jóvenes colombianos ya no quieren ir a la universidad: prefieren emprender o trabajar” (19 de junio de 2025).

2 Razones económicas y búsqueda de alternativas

Dato: 74 % de los millennials y 64 % de la Gen Z en Colombia rechazan la universidad por razones financieras. Además, 22 % de Gen Z y 16 % de millennials prefieren emprender en lugar de estudiar, y otro 18 % de Gen Z y 16 % de millennials optan por vías no convencionales.

Fuente: Deloitte. Encuesta Global 2025 sobre la Generación Z y los Millennials; citado en Forbes Colombia (19 de junio de 2025).

Ninfa Vega M,
Pd.D.

RETOS CONTEMPORÁNEOS DE LAS UNIVERSIDADES EN COLOMBIA

3 Empleadores validan competencias más que títulos

Dato: 96 % de los empleadores globales dicen que una microcredencial fortalece la candidatura de un postulante; 87 % contrató en el último año a alguien con formación alternativa.

Fuente: Coursera & Lumina Foundation. 2025 Global Skills Report. Datos recogidos en The Evolllution y Coursera Insights.

4 Desalineación entre título y empleo

Dato: 59 % de los jóvenes colombianos trabajan en un área totalmente distinta a la que estudiaron; 15 % en un empleo solo parcialmente relacionado.

Fuente: Fundación Empresarios por la Educación & Centro Nacional de Consultoría (2024). Reportado en El Tiempo: “Los jóvenes sienten que lo que aprenden en la universidad no corresponde con el mercado laboral” (21 de junio de 2025).

Ninfa Vega M,
Pd.D.

8 CLAVES PROBADAS PARA AUMENTAR LA COMERCIALIZACIÓN DE PROGRAMAS DE SST

1. Promesa de valor superior a obtener un título
2. Formas claras de capitalizar el conocimiento
3. Herramientas, software, recursos descargables que superen la mera entrega de información.
4. Herramientas, software, recursos descargables que superen la mera entrega de información.
5. Mentalidad y desarrollo personal, mentorías de acompañamiento real.
6. Indicadores de impacto y resultados más allá de la intención de conocimiento
7. Presencia digital, nuevos formatos de comunicación y atracción
8. Programa de educación continuada que respondan a la necesidad del mercado.

Ninfa Vega M,
Pd.D.

Ninfa Vega M, Pd.D.

Ninfa Vega M,
Pd.D.

NUEVAS PLATAFORMAS DE EDUCACIÓN

Coursera cuenta con más de **142 millones de usuarios registrados** (a diciembre de 2023), Platzi tiene más de **5 millones de estudiantes** , Udemy superó los **50 millones de usuarios en 2023** , y Crehana alcanzó los **7.200 estudiantes y 2 millones en 2020**

ESTADISTICAS UNIVERSIDADES EN COLOMBIA

El número total de estudiantes matriculados en educación superior fue de **2.553.560 en 2024**, lo que representa un aumento del 3,10% respecto a 2023, según el Ministerio de Educación Nacional. De esta cifra, 1.401.639 estudiantes se encuentran en instituciones de educación pública superior, lo que significa que el 54,9% del total está en este sector.

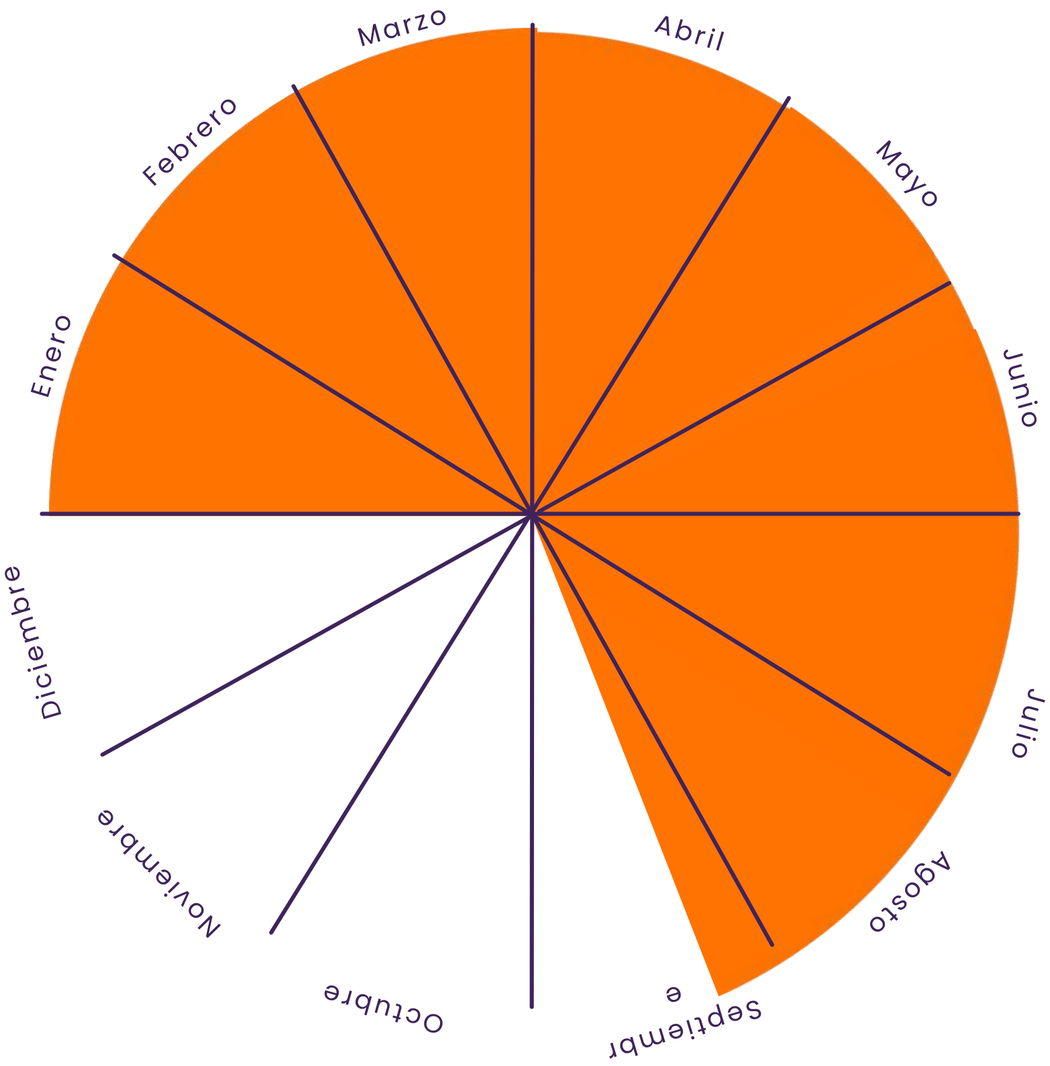
Ninfa Vega M,
Pd.D.

EL PROBLEMA NO ES QUE NO HAYAN ESTUDIANTES

PROGRAMA	COHORTE	CANTIDAD DE ESTUDIANTES
EMPRENDESST	2024	166
CESV		310
CISST		105
El Combo Total para la Gestión de Riesgos Laborales y Viales		330
Oferta Premium: software auditorías de SST y Seguridad Vial		321
		TOTAL: 1232

"Si no puedes imaginarlo, no puedes crearlo"

¿Cómo va tu año 2025?



Ninfa Vega M, Pd.D.

2 PREGUNTAS PODEROSAS

"Toda revolución exige una transformación profunda. Ninguna solución verdadera puede nacer desde el mismo nivel de pensamiento que originó el problema."

01

¿Qué haría hoy si no tuviera miedo?

02

¿Qué es lo peor que puede pasar?

Si en algo puedo servirte escríbeme

Ninfa Vega M

www.escuelaege.com

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad del Magdalena | Universidad de Antioquia | unab Universidad Autónoma de Bucaramanga

Mesa técnica de cocreación

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

¿Cuáles son las principales necesidades no resueltas en Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de su institución que deberían ser priorizadas para ser atendidas de manera colectiva desde esta red interinstitucional?

¿Qué capacidades, experiencias o recursos propios de su institución estaría dispuesto a poner en común dentro de la Red para generar valor compartido en el sector?

¿Qué dificultades o vacíos encuentra en la aplicación de la normatividad de S.S.T. en el sector educación específicamente en Universidades y cómo la Red podría ayudar a resolverlos?

¿Qué innovaciones, tecnologías o metodologías considera que deberían incorporarse en la para fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo en las Universidades?

¿En qué áreas cree que sería más estratégico cooperar entre las universidades (ej. salud mental, riesgos psicosociales, ergonomía, seguridad en campo, liderazgo)?

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda

Recursos vocales expresivos

TONO

- Agudo
- Medio
- Grave

DURACIÓN

- Lento
- Moderada
- Rápido

INTENSIDAD

- Fuerte
- Adecuada
- Débil

Trabajo | POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa | comunica | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL | UNIVERSIDAD DE CALDAS | UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN | UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA | unab Universidad Autónoma de Bucaramanga

Comunicación verbal y no verbal...

Para líderes del futuro

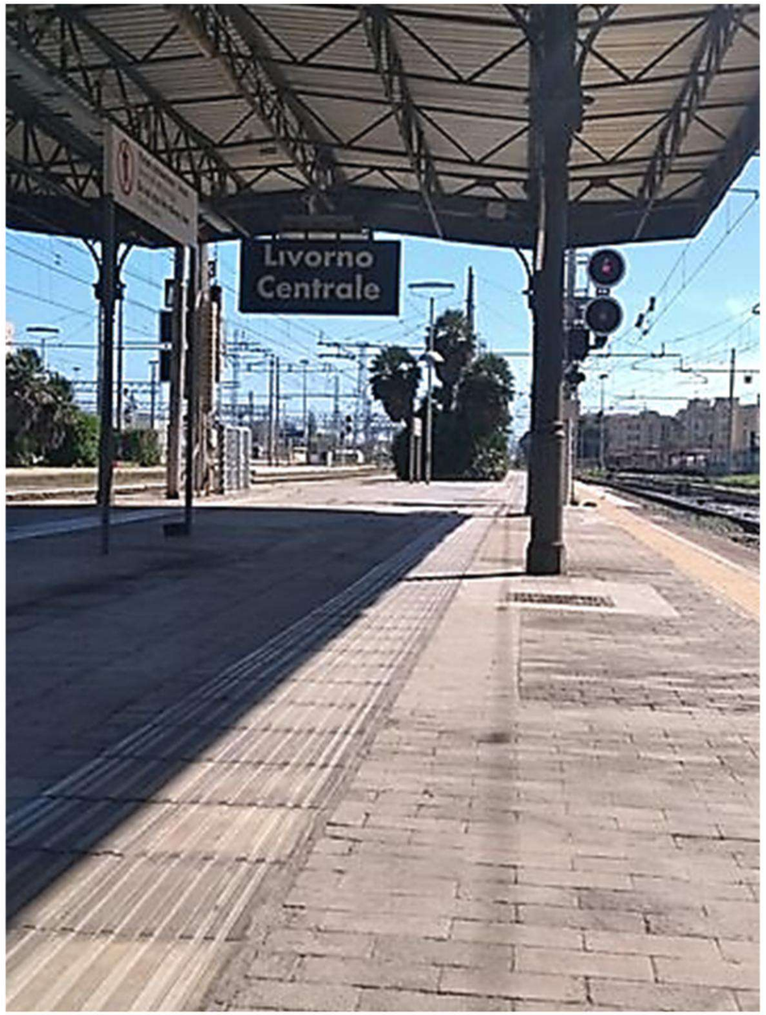
Liderazgo en rescate del compañerismo

Objetivo

Promover iniciativas de **comunicación y de relación intra e interpersonal** entre los miembros de la comunidad universitaria

Compañeros de viaje

Reflexiones sobre la ruta de comunicación y relacionamiento que hemos establecido en nuestros entornos


Livorno
Centrale

Reflexiones

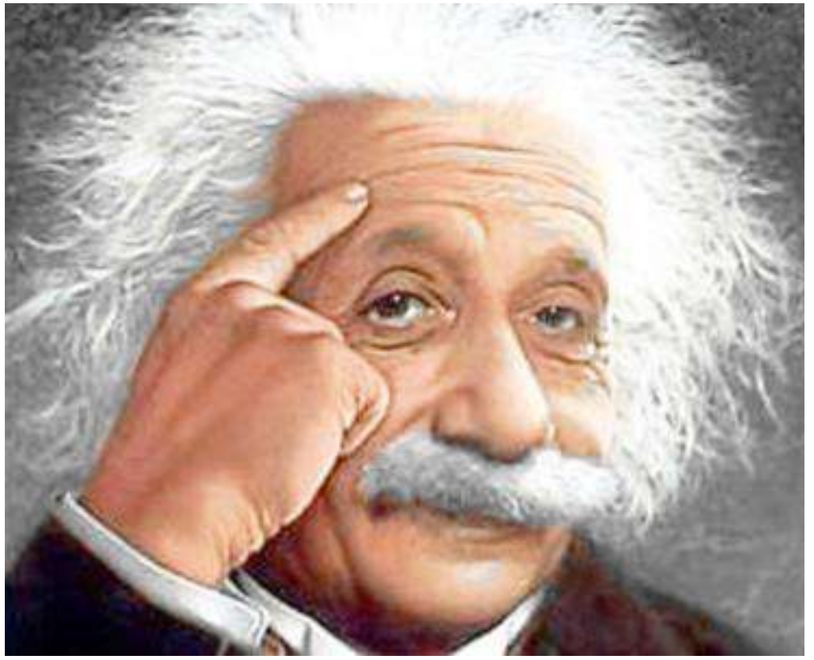
1. El destino del viaje y la ruta que seguiremos.

2. Los compañeros de viaje.

3. Lo que experimentaremos durante el trayecto.

1. El destino del viaje y la ruta que seguiremos.

“La decisión más importante que debemos tomar es si creemos que vivimos en un Universo amigable u hostil”.



ALBERT EINSTEIN
1879 - 1955

¿Amigable u hostil?

Dr. MARIO ALONSO PUIG

"Nosotros no vemos el mundo como es realmente, hacemos representaciones internas de los demás y del mundo y damos más valor a la **representación** que a la **realidad**"

2. Los compañeros de viaje

Pregunta 1

En este viaje de la vida... ¿quién es tu compañero inseparable?

El compañero inseparable de viaje...

uno mismo

Inteligencia intrapersonal

Habilidad para conocernos **a nosotros mismos**, nuestra identidad, personalidad, y de acuerdo con ello, desenvolvernos de manera eficiente en la vida.

https://sites.google.com/site/aprendamosjuntosjkqo/inteligencia-intrapersonal

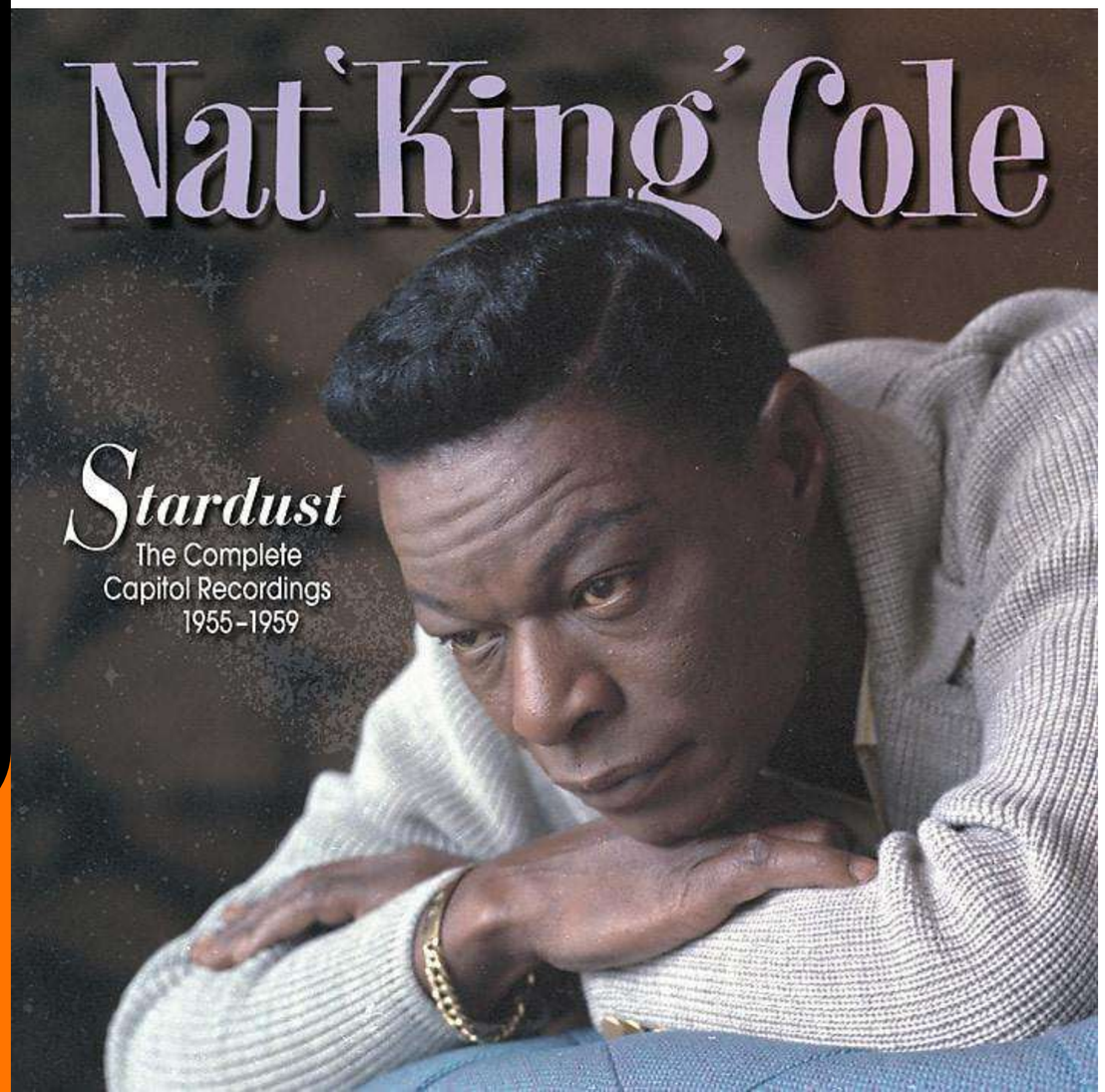
“La charla” - Eugene de Blaas *(1905)*

Inteligencia interpersonal

Habilidad para relacionarnos e interactuar con otros.

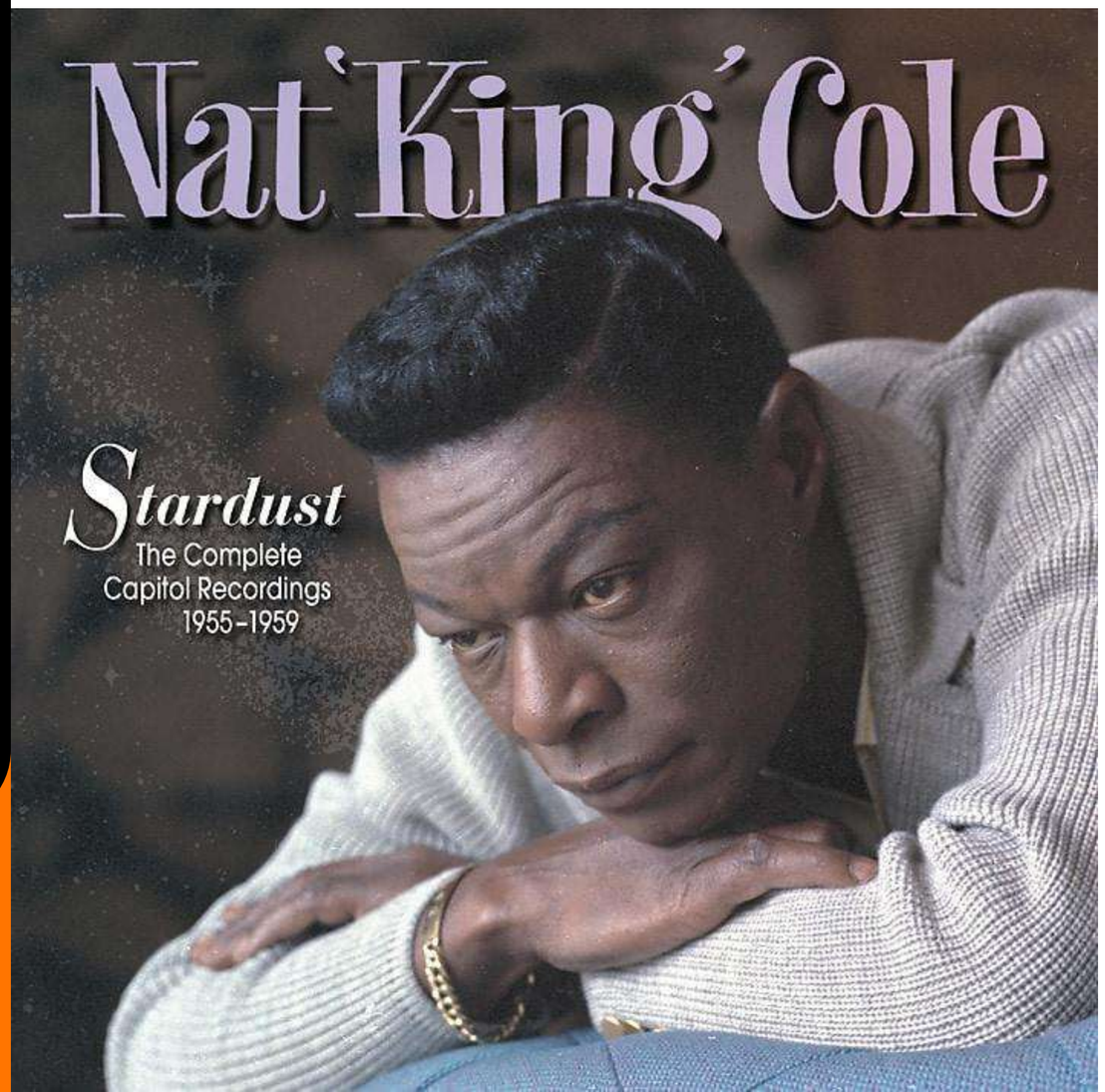
3. Lo que experimentamos durante el trayecto

NO estamos
solos...
NO estamos
separados



Nadie Me Ama

Canción de Nat King Cole



Nadie Me Ama

Canción de Nat King Cole

Nadie me ama
Nadie me quiere
Nadie me llama
Nadie me es fiel

Triste es mi vida
Sin un cariño
Lloro en silencio
Mi desventura

Voy por el mundo cruel de fracaso en fracaso
Llamo a la puerta del cielo que nunca traspaso
Vencido y cansado de tanto sufrir
Yo ruego a Dios que se apiade de mi

La vida es un Carnaval

Celia Cruz

La vida es un Carnaval

Celia Cruz

Todo aquel que piense que la vida es desigual
Tiene que saber que no es así
Que la vida es una hermosura
Hay que vivirla
Todo aquel que piense que está solo y que está mal
Tiene que saber que no es así
Que, en la vida, no hay nadie solo
Siempre hay alguien
Ay
No hay que llorar (no hay que llorar)
Que la vida es un carnaval
Y es más bello vivir cantando

Pregunta 2

¿Qué mensaje **vital** podrías comunicar a tus compañeros de viaje que se sienten solos y desesperanzados?

La noche oscura en la vida

Pregunta 3

Después de estas reflexiones...
¿Consideras que tu viaje va en la ruta que te corresponde...
o necesitas saltar del tren?

YO TENGO
—UN—
sueño

D.C.A | Desempeños Comunicativos Auténticos

www.DCAespecialistas.com | @dcaespecialistas

Ivette Consuelo Hernández A.
3152162384

Escríbenos

dir.comercial@dcaespecialistas.com

Trabajo | Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa | comunica | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social | Universidad de Caldas | Universidad Magdalena | Universidad de Antioquia | unab

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Apoyo técnico: Universidad Simón Bolívar | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | adn educativa e-learning solutions | WAYGROUP | Hacienda