



Plan Nacional de Educación **Multimodal** en SST 2026

Talentos que **hacen país**

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN SISTEMAS DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SESIÓN 1:

ACTUALIZACIÓN LEGAL Y FUNDAMENTOS TÉCNICOS DEL SG-SST CON ENFOQUE PREVENTIVO Y DE GESTIÓN DEL RIESGO



Hilda Janice Velasco Alarcón

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN SISTEMAS DE
GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



consultoriarucsgi@gmail.com



WSP: 3158875972

Perfil profesional:

Abogada. Especialista en Derecho Constitucional y Laboral
Candidata a Magister en Responsabilidad Social y
Sostenibilidad. Univ. Externado de Colombia
Compliance officer
Comunicadora Social con énfasis en Organizacional



Ruta del conocimiento



01

SESIÓN 1:
ACTUALIZACIÓN LEGAL Y
FUNDAMENTOS TÉCNICOS
DEL SG-SST CON ENFOQUE
PREVENTIVO Y DE
GESTIÓN DEL RIESGO



02

SESIÓN 2:
HERRAMIENTA PARA EL
DIAGNÓSTICO DEL SG-SST
CON RELACIÓN AL CICLO DE
MEJORA CONTINUA



03

SESIÓN 3:
ALINEACIÓN DEL DECRETO
1072 DEL 2015 CON RELACIÓN
AL CÓDIGO SUSTANTIVO DE
TRABAJO



04

SESIÓN 4:
COMPRENSIÓN DE LA
ORGANIZACIÓN Y SU
CONTEXTO ANTE LA SST

Ruta del conocimiento



05

SESIÓN 5:
DETERMINACIÓN DEL
ALCANCE DEL SISTEMA DE
GESTIÓN DE SST Y SU
CONTRIBUCIÓN ANTE
OTROS SISTEMAS



06

SESIÓN 6:
DISEÑO ESTRATÉGICO DE
LAS POLÍTICAS
CORPORATIVAS DEL SG-SST



07

SESIÓN 7:
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA E
INDICADORES TÉCNICOS Y
OPERATIVOS DEL SG-SST



08

SESIÓN 8:
HERRAMIENTAS
GERENCIALES ANTE LA
GESTIÓN DE LA SST

Evaluémonos



“No temas a las nuevas etapas...
son la esencia de la vida en
movimiento”...

Anónimo



Contenido

- 01. **Radar Normativo 2024–2025:**
Lo que ingresa y lo que sale de tu herramienta de gestión Matriz Legal SG-SST´.
- 02. **Evaluaciones médicas y pruebas de alcohol/SPA**
conforme Res. 1843/25.
- 03. **Convivencia y acoso:**
Del papel a la acción
- 04. **Inspección con Propósito:**
listo para la visita (enfoque diferencial y de género)
- 05. **CIE-11 e indicadores:**
¿Qué cambia en las incapacidades y en el análisis ausentismo?
- 06. **La GESTIÓN DEL CAMBIO** en el SGSST con relación a la Reforma Laboral y su impacto en el sgsst:
Art. 15, 18, 52, 56
- 07. Respondo tus preguntas.
- 08. Cierre del espacio



01.

Identificar las actualizaciones normativas 2024–2025 que impactan la Gestión del Cambio en el SG-SST.

02.

Orientar recomendaciones para la implementación de los cambios Al SG-SST, a partir de las actualización normative y técnica.

03.

Responder las inquietudes de los participantes a partir de la temática orientada.

Objetivo



¿Qué observas en la siguiente imagen y que te sugieren los “símbolos” para aplicar a la **GESTIÓN DEL CAMBIO**, en esta etapa de evolución del SG-SST?

LA VENDA EN LOS OJOS

Imparcialidad

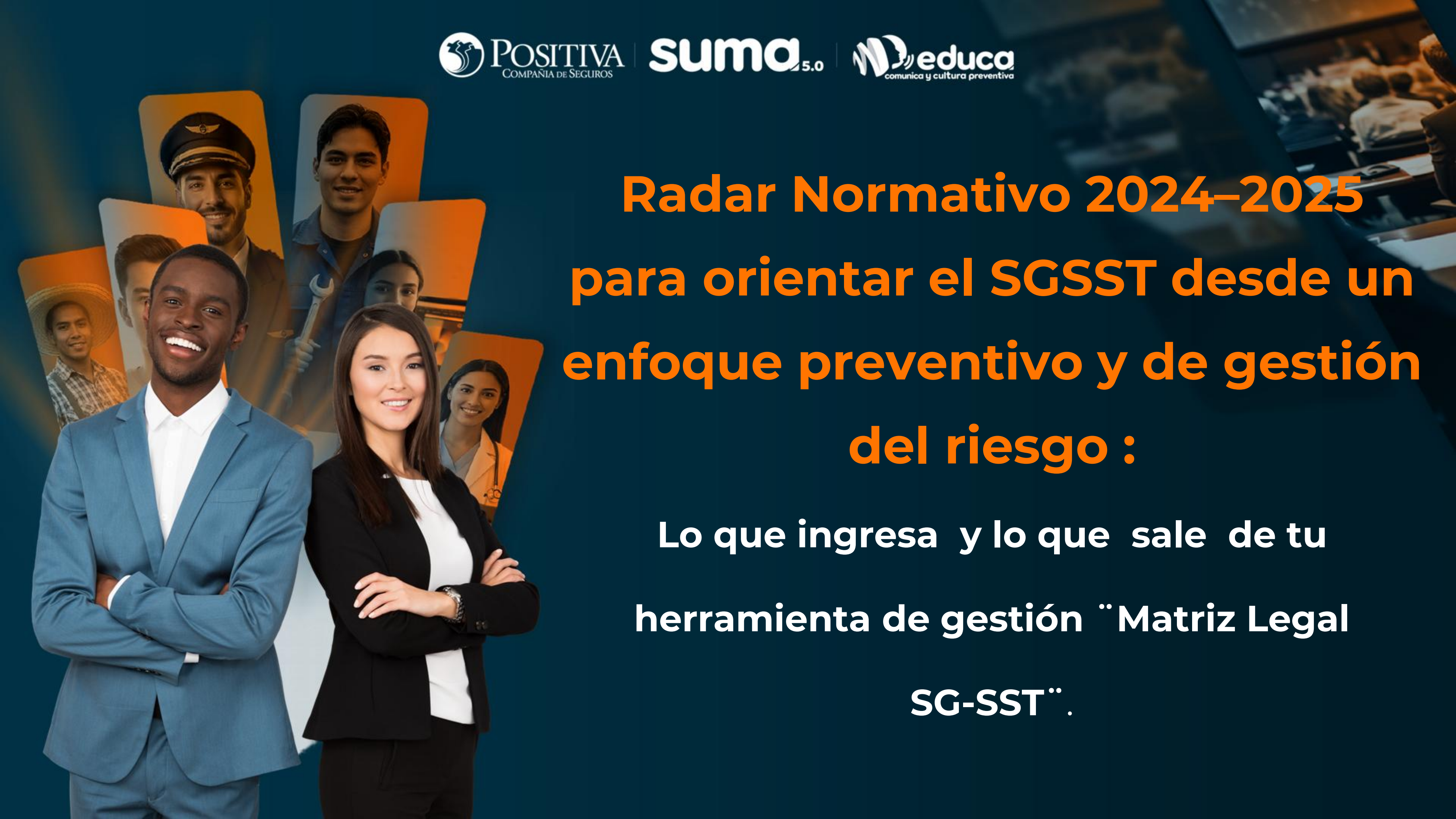


LA BALANZA

La búsqueda del **equilibrio**, sopesando los *argumentos*, *pruebas* y *testimonios* de ambas partes


LA ESPADA

La capacidad para **TOMAR DECISIONES** basados en datos y hechos objetivos



Radars Normativo 2024–2025 para orientar el SGSST desde un enfoque preventivo y de gestión del riesgo :

**Lo que ingresa y lo que sale de tu
herramienta de gestión “Matriz Legal
SG-SST”.**



SE VAN: Resoluciones 652 y 1356 de 2012 (CCL-Las cuales fueron derogadas por la Res. 3461 de 2025) / Resoluciones 1356; 2346;1918;1075; 4050 (derogadas por la Res. 1843 de 2025).

INGRESAN: Ley 2466/25 (Ref. Laboral. Arts. 15, 18,52,56); Ley 2460/25 (Salud Mental); Ley 2474 de 2025(animales como sujetos de protección gestión del riesgo); Res. 1442/24 (CIE-11); Res. 1843/25 (EMO; SPA); Res. 624/25 (Señalización espacios libres de humo); Res. 4179/25 (Inspección con propósito); Res. 3461/25 (CCL).

Evaluaciones médicas; alcohol y pruebas Psicoativas –SPA- conforme Res. 1843/25 (Parágrafo 1.Art. 24)

Llevar a cabo aplicación de pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y sustancias psicoactivas a los siguientes cargos:

- 1) Conductores de cualquier tipo de vehículo;
- 2) Maquinistas y operarios
- 3) Quienes manipulan o tienen bajo su cuidado materiales o sustancias combustibles o inflamables, explosivos, sustancias tóxicas, venenosas, corrosivas.
- 4) Personal técnico de mantenimiento
- 5) Trabajadores que desarrollen actividades de clase de riesgo IV y V

Art. 24 (Res. 1843/25). Pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y sustancias psicoactivas / carácter preventivo



Pruebas deben ser realizadas por personal médico con Licencia de SST Vigente

La realización de las pruebas de detección de **alcohol en aire expirado (alcoholimetría)**, sustancias psicoactivas (cannabis, benzodiazepinas, opioides, entre otras), **y alcohol en sangre (alcoholemia)**, estarán dirigidas a acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral; se podrán aplicar a aquellas personas cuya actividad laboral implica un riesgo para los demás o que son de responsabilidad respecto de terceros y deberán estar implementadas y justificadas técnicamente en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa u organización y se deben aplicar conforme al programa de prevención de consumo de alcohol y drogas de la organización, y debe articularse con lo establecido en la Resolución número 20223040040595 de 2022 expedida por el Ministerio de Transporte o la norma que modifique, adicione o sustituya.

Res, 1843/25. Artículo 35. Transición. A partir de la entrada en vigencia de la presente resolución, las personas naturales o jurídicas dispondrán de un **término de seis (6) meses** para implementar las disposiciones aquí contenidas, durante este período deberán **adelantar los ajustes administrativos, técnicos y operativos necesarios**, sin perjuicio de las acciones de acompañamiento, orientación y seguimiento que pueda ejercer las autoridades competentes.

Entrada en vigencia: 29 Abr 2025

Culminó transición para ajustes documentales: 29 Oct 2025



Curso de medicina legal del manejo de alcoholosensores (aire expirado). Res. 1844/15



INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES
Subdirección de Investigación Científica
Escuela de Medicina Legal y Ciencias Forenses

UNIVERSIDADES ADMITIDAS PARA REALIZAR CAPACITACIÓN EN EL MANEJO DE ALCOHOSENSORES

Fecha de actualización:
2025-10-06

CIUDAD - DEPARTAMENTO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	CORREO INSTITUCIONAL
Barranquilla - Atlántico	Corporación Universitaria Americana	acorredor@americana.edu.co
	Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud (UNICORSALUD)	ceep@unicorsalud.edu.co
	Institución Universitaria de Barranquilla - IUB	asistenterectoria@unibarquilla.edu.co
	Corporación Universitaria Reformada	mtportillo@unireformada.edu.co
	Universidad Libre	ingrid.gonzalez@unilibre.edu.co
Bogotá - Cundinamarca	Centro de Conocimiento Alejandría	proyectos@centroalejandria.edu.co
	Fundación de Educación Superior San José (Institución Tecnológica)	vicerectoriaacademica@usanjose.edu.co
	Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud (FUCS)	educacion@fucsalud.edu.co
	Universidad Distrital Francisco José de Caldas	o.infraestructura@usanjose.edu.co calidad@usanjose.edu.co
	Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	educacion.continua@unad.edu.co
	Corporación Tecnológica de Educación Superior Sapienza - CTES	rectoria@sapienza.edu.co
	Fundación Interamericana Técnica (FIT)	asistente.rectoria@fit.edu.co
Universidad Piloto de Colombia	gestionadmin-consultoria@unipiloto.edu.co	

Bucaramanga - Santander	Corporación Escuela Tecnológica del Oriente	vice.academica@tecnologicedeloriente.edu.co
Cali - Valle del Cauca	Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social Misión Paz	registroacademico@unimisionpaz.edu.co
Palmira -Valle del Cauca	Universidad Pontificia Bolivariana	formacioncontinua.pal@upb.edu.co
Cartagena - Bolívar	Universidad del Sinú - Elías Bechara Zainum	direccionacademica@unisinucartagena.edu.co
	Universidad Libre	
Medellín - Antioquia	Institución Universitaria Escolme	viceacad@escolme.edu.co dec.mercadeo@escolme.edu.co
	Universidad Autónoma Latinoamericana-(UNAULA)	extension.universitaria@unaula.edu.co
	Institución Universitaria Marco Fidel Suárez	secretariaejecutiva@iumafis.edu.co
	Universidad Cooperativa de Colombia	victoria.santamaria@ucc.edu.co
	Universidad de Antioquia	coordinacionextensioncifal@udea.edu.co
	Tecnológico de Antioquia	tecnologico@tdea.edu.co
Rionegro - Antioquia	Institución Universitaria de Envigado	extension@iue.edu.co
Tunja - Boyacá	Universidad Católica de Oriente	educacionpte.jefe@uco.edu.co
	Universidad Santo Tomás	dir.marketing@ustatunja.edu.co



apacitación Forense



Consulta Capacitación



Resolución 1206 de 22 de diciembre 2016

<https://www.medicinalegal.gov.co/manejo-de-alcoholosensores>

Promoción de la Convivencia prevención del acoso (Res. 3461/25)

Medidas preventivas

1. Formular una política de acoso laboral que refleje el compromiso del empleador de promover un ambiente óptimo
2. Elaborar manuales de convivencia identificando conductas no aceptables.
3. Establecer el procedimiento para formular la queja, garantizando la confidencialidad y el respeto.
4. Realizar acciones de prevención con enfoque de género.
5. Capacitar sobre no discriminación por credo, origen, raza, entre otros, a sus trabajadores.
6. Capacitar sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para concertación, negociación y competencias blandas...
7. Hacer seguimiento y vigilancia periódica al acoso laboral con garantía de confidencialidad.
8. Capacitar en primeros auxilios psicológicos a brigadas de emergencia, COPASST, líderes del SGSST y al Comité de Convivencia Laboral.

“Inspección con Propósito”

Res. 4179/25

Por medio del cual se crea el **modelo de reenfoque de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** denominado **"Una Inspección con Propósito"**, que incorpora el **enfoque diferencial y de género** y que estará a cargo del equipo de **Inspección Trabajo y Seguridad Social**





Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO **4179** DE 2025

(**07.NOV.2025**)

Por medio del cual se crea el modelo de reenfoque de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social denominado "Una Inspección con Propósito", que incorpora el enfoque diferencial y de género y que estará a cargo del equipo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

EL MINISTRO DEL TRABAJO

en uso de sus facultades legales, y en particular los artículos 59 y 61 de la Ley 489 de 1998; los artículos 2, 6 y 32 del Decreto 4108 de 2011; los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo; la Ley 1610 de 2013; y en desarrollo de lo previsto en el artículo 2.2.1.1.15 del Decreto 1072 de 2015, y.

Nuevo modelo de inspección: "Una Inspección con Propósito"

Se incorpora un enfoque de género, así como otros enfoques diferenciales: étnico (antirracista), de discapacidad...

Se prioriza inspección por quejas por derechos vulnerados: violencia laboral, discriminación, libertad sindical

Prevención de la Xenofobia

Parte IV. Riesgos Laborales

A	Seguridad y salud en el trabajo
1	El empleador realizó y registró la autoevaluación de los estándares mínimos, así como el plan de mejora del SG-SST en la página web del Ministerio del Trabajo. Especifique la fecha de reporte.
2	El empleador cuenta con un SG-SST de la actualizado. (Verificar la evidencia del registro de la ejecución de por lo menos 3 actividades).
3	La ARL expidió el certificado de cumplimiento al SG-SST del último año con un porcentaje mayor o igual al 85%. Especifique la fecha del certificado. (Verifique el informe de la ARL, recomendaciones y el cronograma de implementación).
4	Se encuentra conformado, vigente, capacitado y operativo el COPASST o vigía de SST. (Ver actas del último año). Fecha de conformación
5	Fecha de última reunión
6	Cuál es la última capacitación del COPASST/ Tema /No de Participantes
7	Se encuentra conformado, vigente, capacitado y operativo el Comité de Convivencia Laboral. (Ver actas del último año).
8	Fecha de conformación
9	Elabora y ejecuta el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a todos los niveles de la organización
10	Se encuentra conformada, vigente, capacitada y operativa la brigada de emergencias. (ver evidencias de formación del último año).

11	Se encuentra el registro, la estadística, las investigaciones y lecciones aprendidas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral ocurridos en el último año.
12	Se encuentra el registro de los exámenes medico ocupacionales y seguimiento a los estados de salud de las personas trabajadoras del último año.
13	Se cuenta con la identificación de peligros, valores y control de riesgo. (Verifique por lo menos 2 actividades de control del riesgo).
14	Se encuentra el registro de la identificación del riesgo psicosocial y de las acciones realizadas para la promoción, prevención, intervención y control del último año.
15	En las instalaciones del centro de trabajo se cuenta con el número de servicios sanitarios diferenciados según la población y vestidores debidamente habilitados, suficientes, limpios y con insumos para la higiene
16	Cuenta las instalaciones con puestos de trabajo apropiados para las personas trabajadoras (administrativo, operativo), incluidas las mujeres trabajadoras en estado de embarazo. (Se debe revisar el estudio de puesto de trabajo avalado por la ARL).
17	Cuentan las instalaciones con espacios físicos acondicionados con las medidas adecuadas de higiene y elementos de preservación de la leche materna para las mujeres trabajadoras en período de lactancia
18	¿Se tienen en cuenta las recomendaciones y/o restricciones médicas de las personas trabajadoras durante sus actividades, incluyendo restricciones medicas o los casos de mujeres en estado de embarazo? Verificar casos.

B	Elementos de protección personal
1	Se entregan los EPP de acuerdo con los controles establecidos para mitigar los riesgos existentes a las personas trabajadoras.
2	La empresa (establecimiento, organización, Institución), ha evaluado si los elementos de protección personal se ajustan a las características de sexo y capacidades diversas de las personas trabajadoras
1	¿La empresa ha incluido dentro de la matriz para la identificación de peligros psicosociales, además de los que se presentan al interior de la organización, también los que se generan con el trabajo en casa, permitiendo identificar, evaluar, valorar y controlar el riesgo psicosocial ejecutando las acciones necesarias dentro del plan anual del SGSST?
2	¿Se ha realizado la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial con la periodicidad de acuerdo al nivel de riesgo?
3	¿Qué procedimiento tiene definido la empresa para atender la prestación de los primeros auxilios psicológicos?
4	¿La empresa conoce la obligación de las ARL de contar con un servicio de atención telefónico para prestar primeros auxilios psicológicos?
D	Reglamentos
1	De acuerdo con la Ley, la Empresa está obligada a adoptar Reglamento Interno de Trabajo
1.1	Fecha de expedición
1.2	Contiene la adenda de la Ley 1010 de 2006
1.3	Sitio de publicación: En todas las sucursales de la organización
1.4	Se dio término para observaciones

Resolución 1442 de 2024

Adoptar la CIE-11, una actualización global de la OMS, para mejorar la codificación médica en Colombia, incluyendo **nuevos capítulos sobre medicina tradicional, salud sexual y resistencia antimicrobiana.**

Actores Involucrados: EPS, IPS, ARL, aseguradoras y todo el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS).

Periodo Inicial: 12 meses para la implementación, según la Resolución 1442 de 2024.

Modificación: Se extendió el plazo a 36 meses para facilitar la adaptación tecnológica y operativa.

Iniciar verificación de aplicabilidad de los diagnósticos establecidos en los certificados de incapacidad y en los análisis de ausentismo por causa médica (para indicadores del SGSST), a partir del 15 Agosto de

CIE-11

Clasificación Internacional de Enfermedades
para Estadísticas de Mortalidad y Morbilidad

Undécima revisión

Resolución 2466 de 2025 (Reforma Laboral). Art. 52

Modalidades de teletrabajo, entre ellas:

- a) Teletrabajo autónomo
- b) Teletrabajo móvil
- c) Teletrabajo híbrido (Legalizar ante el MinTrabajo y ARL) conforme lineamientos del libro blanco del Teletrabajo.
- d) Teletrabajo transnacional
- e) Teletrabajo temporal o emergente

Resolución 2466 de 2025 (Reforma Laboral).

ARTÍCULO 18° (Ley 2466/25). Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo..

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

Resolución 2466 de 2025 (Reforma Laboral).

ARTÍCULO 18°. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo..

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

Art. 15 literal 17. Ley 2466/25

Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores.

A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán **contratar o mantener contratados**, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores.

Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente.

(...)Las personas con discapacidad **deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social**

Rango de Trabajadores de la Empresa	Número Mínimo de Trabajadores con Discapacidad a Contratar
0 - 99	0
100 - 199	2
200 - 299	4
300 - 399	6
400 - 500	10
501 - 599	11
600 - 699	12

PARA REGISTRAR DICHOS CONTRATOS ANTE EL MINTRABAJO Y OBTENER LA CERTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE DE ESTA AUTORIDAD:

https://tramites.mintrabajo.gov.co:9445/tys-web/ciudadano/#/radicar_tramites_servicios

La reforma laboral (Ley 2466/25) introduce en el artículo 56 que las empresas adopten políticas de bienestar laboral pudiendo permitir el ingreso de animales de compañía (perros y gatos) al lugar de trabajo...

- ◆ **Animales de compañía** (como perros y gatos) — en general, a discreción del empleador.
 - ◆ **Animales de asistencia, apoyo emocional o terapéuticos** — deben ser permitidos cuando el trabajador presenta un certificado médico o psicológico que justifique la necesidad de apoyo emocional o terapéutico.

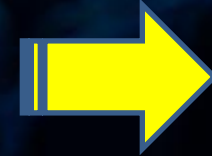
Ley 2474 de 2025

(Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de
Desastres)

**“Incluye formalmente a los animales
como sujetos de protección en la política
nacional de gestión del riesgo de
desastres”**

Herramientas de Gestión del Riesgo para Gerenciar el SGSST

Matríz de Peligros



**Identificación de
Requisitos
legales vigentes**



Plan de capacitación

Plan de trabajo anual



Bibliografía

- Congreso de Colombia. (25 de junio de 2025). Ley 2466 de 2025: por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia (Diario Oficial No. 53160).
- Congreso de Colombia. (16 de junio de 2025). Ley 2460 de 2025: por medio de la cual se modifica la Ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales... (Diario Oficial No. 53.153).
- Congreso de Colombia. (9 de julio de 2025). Ley 2474 de 2025: por medio de la cual se modifica la Ley 1523 de 2012, reconociendo e incluyendo a los animales dentro de la política de gestión del riesgo de desastres (Diario Oficial No. 53.176)..
- Ministerio de Salud y Protección Social. (14 de agosto de 2024). Resolución 1442 de 2024: adopta la undécima revisión de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades (CIE-11) y establece periodo de transición de 12 meses (Diario Oficial No. 52.848).
- Ministerio del Trabajo. (29 de abril de 2025). Resolución 1843 de 2025: regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas de alcohol y sustancias psicoactivas (Diario Oficial No. 53109). Establece periodicidad, confidencialidad, prohibición de pruebas discriminatorias, responsabilidades y sanciones.
- Ministerio del Trabajo. (7 de noviembre de 2025). Resolución 4179 de 2025: crea el modelo de “Inspección con Propósito” con enfoque diferencial y de género. Aplica a todas las empresas, visitas sin aviso, medidas preventivas inmediatas.
- Ministerio del Trabajo. (1 de septiembre de 2025). Resolución 3461 de 2025: deroga normas anteriores y establece lineamientos para el Comité de Convivencia Laboral. Incluye plazos (máx. 65 días), conformación, funciones, enfoque de género y sanciones.

Evaluémonos



Preguntas



Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVA



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

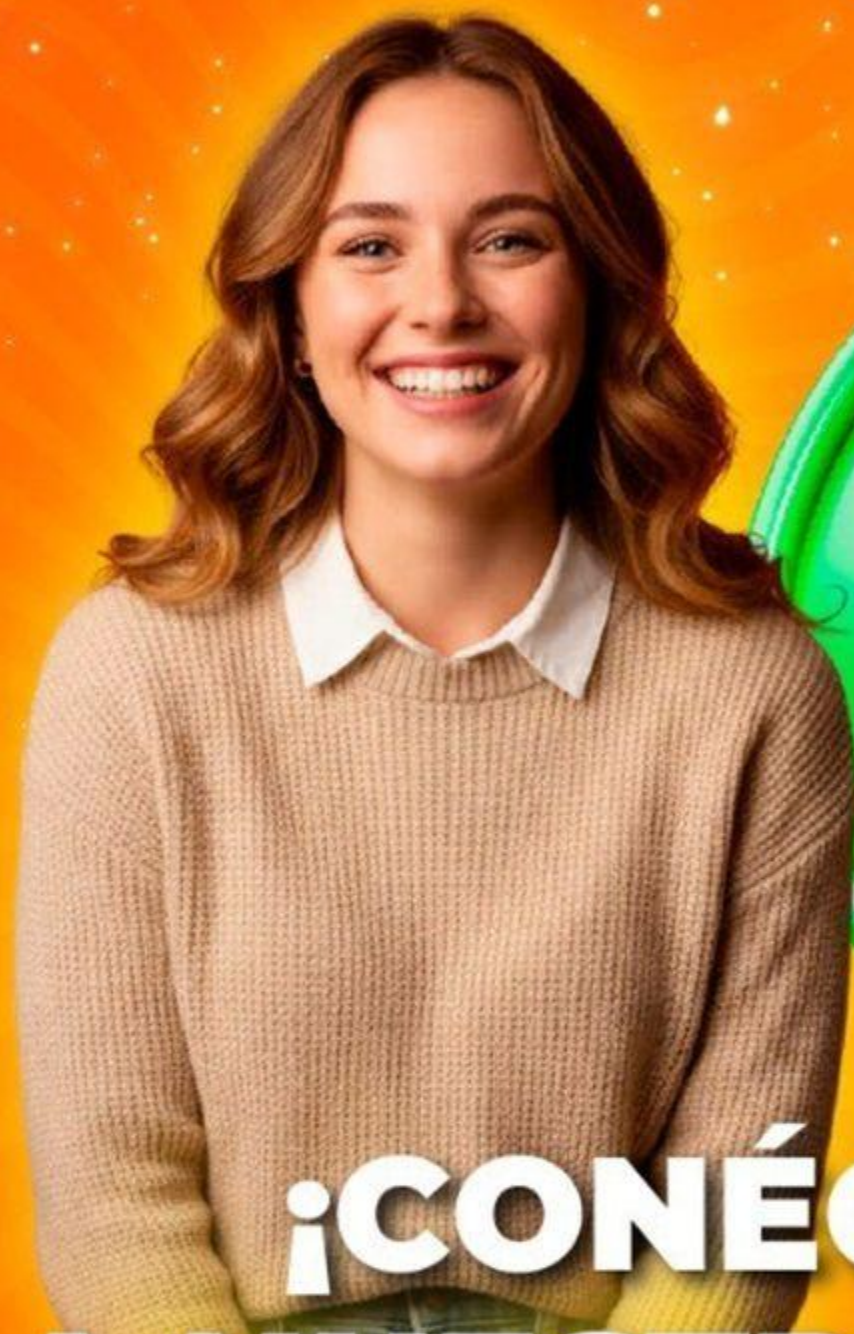
Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!





**¡CONÉCTATE
A NUESTRO CANAL
de WhatsApp!**

POSITIVA PREVENCIÓN



Descubre campañas, novedades y tips en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que te ayudarán a fortalecer tu bienestar y la cultura de prevención laboral.

**¡Únete y sé parte de la
comunidad de Positiva!**

¡Síguenos en nuestra COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código QR para entrar
a nuestro Canal de Whatsapp