POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | Universidad de Cartagena Fundada en 1827 | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

IV Encuentro Internacional de Universidades Más Positivas

Congreso de Liderazgo en Seguridad, Salud y Bienestar Universitario

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CALDAS LUMINA SPARGO | UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA 1962 | UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA | unab | GRUPO BICENTENARIO

TEMA:
Jurisdicción Laboral e Integración Regional.

en el contexto de la Educación e Instituciones Universitarias

PONENTE

PERFIL PROFESIONAL:

Abogado de la Universidad Santo Tomas, especialista en derecho laboral de la Universidad Nacional de Colombia y en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad del Rosario. Magíster en derecho del trabajo y doctor en derecho Universidad Alfonso X El Sabio de España. Autor de la obra legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales.

Presidente Tribunal Administrativo de la ALADI.

Conferencia académica.

INDICE

01 COMUNIDAD ANDINA (CAN) E INTEGRACION REGIONAL SECTOR EDUCATIVO

02 ALADI E INTEGRACION REGIONAL SECTOR EDUCATIVO.

03 NORMATIVA EDUCATIVA Y DERECHOS LABORALES DE LOS MAESTROS EN PAÍSES DE LA ALADI.

04 COLOMBIA COMO PROTEGE A SUS DOCENTES.

05 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN OTROS PAÍSES.

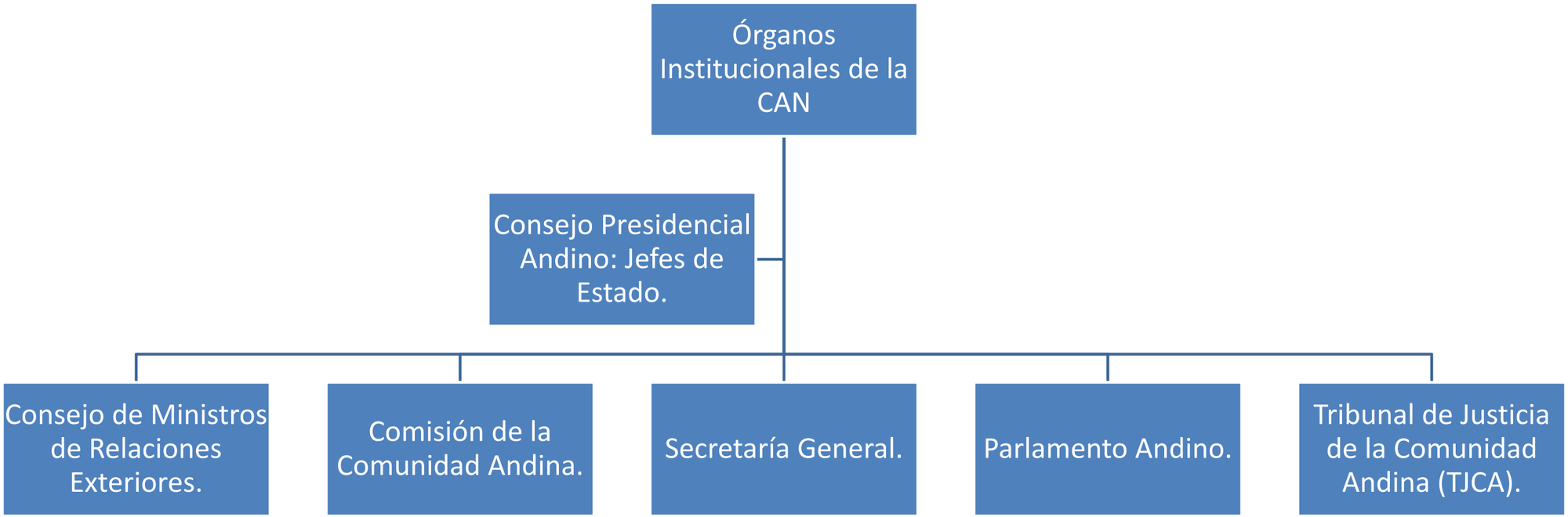
06 CONCLUSIONES Y REFLEXIÓN FINAL.

1. COMUNIDAD ANDINA (CAN) E INTEGRACION REGIONAL SECTOR EDUCATIVO.

POBLACIÓN DE LA COMUNIDAD ANDINA (CAN)

La CAN está conformada por Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. Con una población total estimada de 117,5 millones de habitantes para el año 2026, el bloque se consolida como uno de los mercados más significativos de la región sudamericana

PAÍS MIEMBRO	POBLACIÓN 2025	
Bolivia	12.582.000	
Colombia	53.048.000	
Ecuador	17.980.083	
Perú	33.845.617	
TOTAL CAN	**117.455.700**	


Órganos Institucionales de la CAN
Consejo Presidencial Andino: Jefes de Estado.
Consejo de Ministros de Relaciones Exteriores.
Comisión de la Comunidad Andina.
Secretaría General.
Parlamento Andino.
Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina (TJCA).

ORGANOS PRINCIPALES DEL GRUPO ANDINO

ORGANO	OBSERVACIONES
LA COMISION	La Comisión está constituida por un representante plenipotenciario de cada uno de los Gobiernos de los Países Miembros. Es otro de los órganos normativos del Sistema Andino de Integración, cuya capacidad legislativa es expresada en la adopción de Decisiones, especialmente vinculadas con comercio e inversiones.
LA JUNTA	Con sede permanente en Lima (Perú), la Secretaría General es el órgano ejecutivo y técnico de la Comunidad Andina y en tal carácter actúa únicamente en función de los intereses de la Subregión.

ORGANOS PRINCIPALES DEL GRUPO ANDINO

ORGANO	OBSERVACIONES
EL TRIBUNAL	Es de carácter permanente, supranacional y comunitario, y fue instituido para declarar la legalidad del derecho comunitario y asegurar su interpretación y aplicación uniforme en todos los Países Miembros.
EL PARLAMENTO ANDINO	Comunidad Andina y estará constituido por representantes elegidos por sufragio universal y directo.

INTEGRACION EDUCATIVA ANDINA.

Existe un marco normativo, mecanismos de convalidación de títulos y el rol de la Universidad Andina Simón Bolívar (UASB) en el proceso de integración educativa de la Subregión Andina, orientado a facilitar la movilidad académica y laboral.

MARCO NORMATIVO DE INTEGRACION EDUCATIVA.

Decisión 594: Implementa el programa "Educación para la Integración" para armonizar contenidos curriculares.

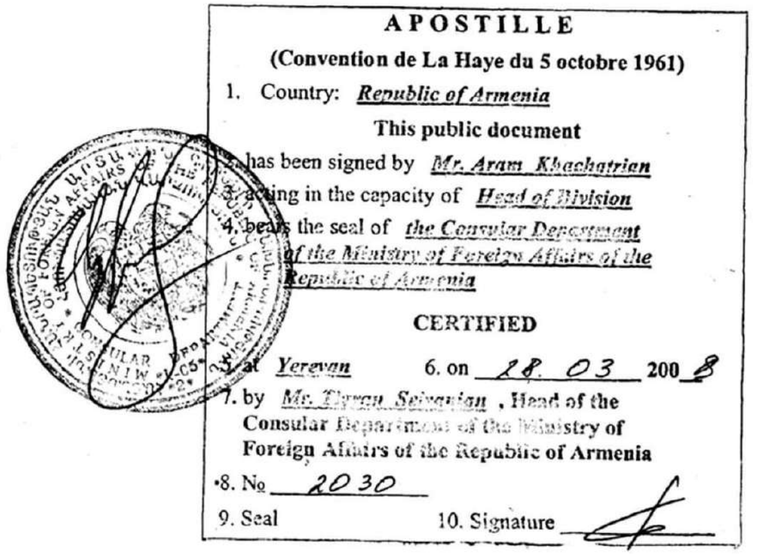
Convenio Regional de la UNESCO (Buenos Aires): Ratificado plenamente por los cuatro países (incluyendo la incorporación de Colombia en 2026), permitiendo la "Vía Rápida" de convalidación basada en criterios de calidad compartidos.

CONVALIDACIÓN DE TITULOS.

El requisito transversal e indispensable en Colombia, Perú, Ecuador y Bolivia es:

1. La **Apostilla de La Haya** en títulos.
2. Programa académico.
3. Certificados de notas.

Trámite digital



APOSTILLE

(Convention de La Haye du 5 octobre 1961)

1. Country: *Republic of Armenia*

This public document

2. has been signed by *Mr. Aram Khachatrian*
3. acting in the capacity of *Head of Division*
4. bears the seal of *the Consular Department of the Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Armenia*

CERTIFIED

5. at *Yerevan* 6. on *28. 03* 2008
7. by *Ms. Tigran Sahakian*, Head of the Consular Department of the Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Armenia
8. No *2030*
9. Seal 10. Signature

CONVALIDACIÓN DE TITULOS.

La Apostilla de La Haya en títulos es una certificación simplificada que valida internacionalmente la autenticidad de documentos académicos (diplomas, actas, notas) para que sean reconocidos legalmente en otros países miembros del Convenio de La Haya de 1961. Este sello elimina la necesidad de legalizaciones consulares.

2. ALADI E INTEGRACION REGIONAL SECTOR EDUCATIVO.

EVOLUCION CENTRO VIRTUAL DE FORMACIÓN ALADI

CATEGORÍA: **ÓRGANOS POLÍTICOS**

LA ALTA DIRECCIÓN DE LA ALADI

Consejo de Ministros
(Supremo)

Comité de Representantes
(Permanente)

Conferencia de Evaluación
y **Convergencia**

DIRECCIÓN POLÍTICA

SUPERVISIÓN

CATEGORÍA: **ÓRGANO TÉCNICO**

Secretaría General

IMPLEMENTACIÓN

ADMINISTRACIÓN

REVISIÓN
LEGAL

CATEGORÍA: **ÓRGANO JURISDICCIONAL**

Tribunal Administrativo

RESOLUCIÓN DE DISPUTAS

APOYO TÉCNICO

CONSULTA

CATEGORÍA: **ÓRGANOS AUXILIARES**

CONSEJOS DE ASESORÍA ESPECÍFICA

Consejo para Asuntos Financieros y Monetarios

Consejo Asesor Empresarial

Consejo Asesor Laboral

Comisión de Presupuesto y Grupos de Trabajo

POBLACIÓN DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE INTEGRACIÓN (ALADI)

La ALADI está conformada por 13 países miembros de América Latina.

País miembro	Población estimada (2026)
Argentina	46.003.734
Bolivia	12.749.291
Brasil	213.509.633
Chile	19.945.850
Colombia	53.936.226
Cuba	10.900.419
Ecuador	18.444.506
México	132.997.658
Panamá	4.625.718

País miembro	Población estimada (2026)
Paraguay	7.095.279
Perú	34.922.148
Uruguay	3.382.537
Venezuela	28.633.711
TOTAL ALADI	**598.653.226**

BASES DE LA EDUCACIÓN EN LA ALADI

1960
MANDATO AMPLIO:
Fundación de la ALALC para la expansión de la integración regional.

1980
Tratado de Montevideo:
Marco institucional para la creación del Centro virtual de formación (CVF), con el objetivo de fortalecer el conocimiento sobre los acuerdos y el proceso de integración de la región.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y AUGE DEL APRENDIZAJE ELECTRÓNICO O VIRTUAL (E-LEARNING)

2010
EL CONTEXTO TECNOLÓGICO:
Las TIC revolucionaron la educación, ampliando las posibilidades de formación más allá de la presencialidad

2011
ENTORNOS VIRTUALES:

El software libre para plataformas educativas

2012
UNA OPORTUNIDAD PARA ALADI:

La Secretaría General a explorar la creación de un centro virtual

DE LA IDEA A LA REALIDAD: UNA NUEVA FORMA DE APRENDER

22 de octubre de 2012
GÉNESIS DEL PROYECTO:
La iniciativa cobró forma con el lanzamiento oficial del Centro Virtual de Formación el en Montevideo

CENTRO VIRTUAL de FORMACION

2013
LANZAMIENTO OFICIAL:
Se planeó el lanzamiento oficial del CVF en el sitio web de la Asociación.

2014-2026
UNA NUEVA FORMA DE APRENDER:
Hoy un programa consolidado que lleva más de una década formando a miles de profesionales.

MISIÓN Y OBJETIVOS DEL CVF

A. **FORTALECER EL ROL DE LA ALADI**: brindar capacitación sobre las temáticas propias de la Asociación y difundir su red de acuerdos.

B. **DIVERSIFICAR LA OFERTA FORMATIVA**: complementar las capacitaciones presenciales con una propuesta virtual flexible y de alto nivel.

C. **FOMENTAR EL DESARROLLO**: contribuir al crecimiento de las exportaciones y la inserción internacional de las empresas de la región

EL SOPORTE ACADÉMICO DE FLACSO

- **Expertos de alto nivel**: los primeros contenidos fueron impartidos por profesores de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), especialistas en comercio e integración regional.

- **Formación para la acción**: un equipo de expertos en desarrollo de plataformas educativas, docentes de educación a distancia y funcionarios de ALADI trabajaron en el diseño y el montaje del Centro

LAS PYMES COMO PRINCIPAL MOTOR DE LA ESCUELA

A. **UN SECTOR MAYORITARIO**: en la región, casi el 90% de las empresas son micro, pequeñas y medianas (PyMEs).

B. **UNA BRECHA POR CERRAR**: a pesar de su peso económico, estas empresas históricamente han enfrentado una brecha de acceso a la información, herramientas prácticas y capacitación especializada en comercio exterior.

C. **EL IMPULSO**: esta realidad convirtió a las PyMEs en el público objetivo prioritario de un proyecto orientado a su internacionalización

CENTRO VIRTUAL DE FORMACIÓN ALADI

CENTRO VIRTUAL DE FORMACIÓN (CVF)

Entorno virtual de aprendizaje de la Secretaría General de la ALADI, coordinado por el Departamento de Cooperación y Formación.

Apoyo transversal de **técnicos** de:

A. Acuerdos y Negociaciones
B. Promoción del Comercio
C. Integración Física y Digital
D. Asuntos Institucionales y Comunicación

Opera en la plataforma Moodle.

ALADI OBJETIVOS ACADEMICOS

🚀 DIFUSIÓN	📚 CALIDAD
Mejorar la difusión del CVF para llegar a más público objetivo	Aumentar la calidad de los cursos mediante actualización de contenidos y metodologías
💻 Tecnología	👩‍🏫 Equipo docente
Actualizar la plataforma tecnológica (Moodle) para una mejor experiencia de usuario	Fortalecer la capacitación del equipo docente en competencias digitales y educación virtual

PRINCIPALES ACCIONES DE MEJORA EN 2026

PLATAFORMA Y TECNOLOGÍA	✅ Actualización de **Moodle** (más estable y funcional) ✅ **Rediseño completo del aula virtual** (interfaz más intuitiva)
COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	✅ Creación de la cuenta oficial **Twitter @CVF_ALADI** para difundir cursos y novedades
CAPACITACIÓN DEL EQUIPO	✅ Capacitación especializada en: A. **Gestión de servidores y campus virtuales** B. **Nuevas herramientas y funcionalidades de Moodle** ✅ **Contratación de expertos en educación virtual** para asesoramiento y formación avanzada

INNOVACIONES EN LOS CURSOS

- Incorporación de **casos prácticos** en varios cursos.
- **Recuperación** de evaluación.
- **Modalidad flexible** en algunos cursos.
- Uso de **Google Drive** para trabajos colaborativos.
- **Foros de debate** diarios.

LOS CURSOS DE LA ALADI.

País	Participantes
Argentina	22
Bolivia	49
Brasil	31
Chile	6
Colombia	44
Cuba	2
Ecuador	15
El Salvador	4
México	55
Panamá	3
Paraguay	34
Perú	23
República Dominicana	6
Uruguay	15
Venezuela	26
ALADI	1
TOTAL	**336**

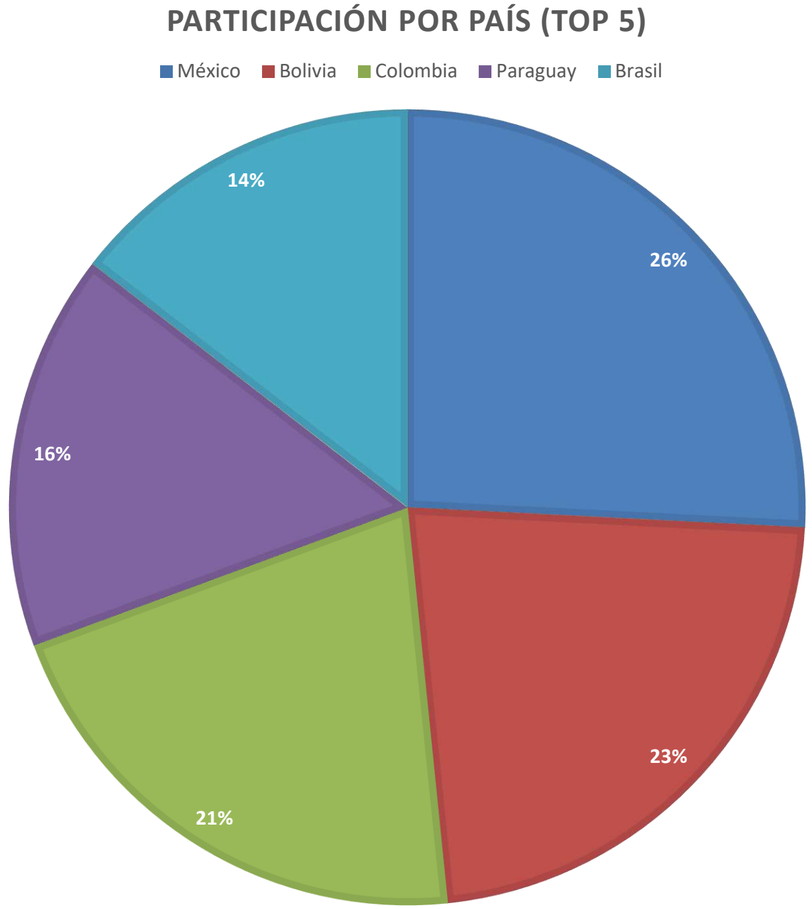
Fuente: Centro Virtual de Formación de la ALADI

PARA TODOS:

A. Funcionarios.
B. Empresarios.
C. Operadores logísticos.
D. Banqueros.
E. Académicos y universitarios.

Participan todos los países miembros de la ALADI, como también países no miembros como el Salvador y República Dominicana.

PERFIL INSTITUCIONAL DE LOS PARTICIPANTES

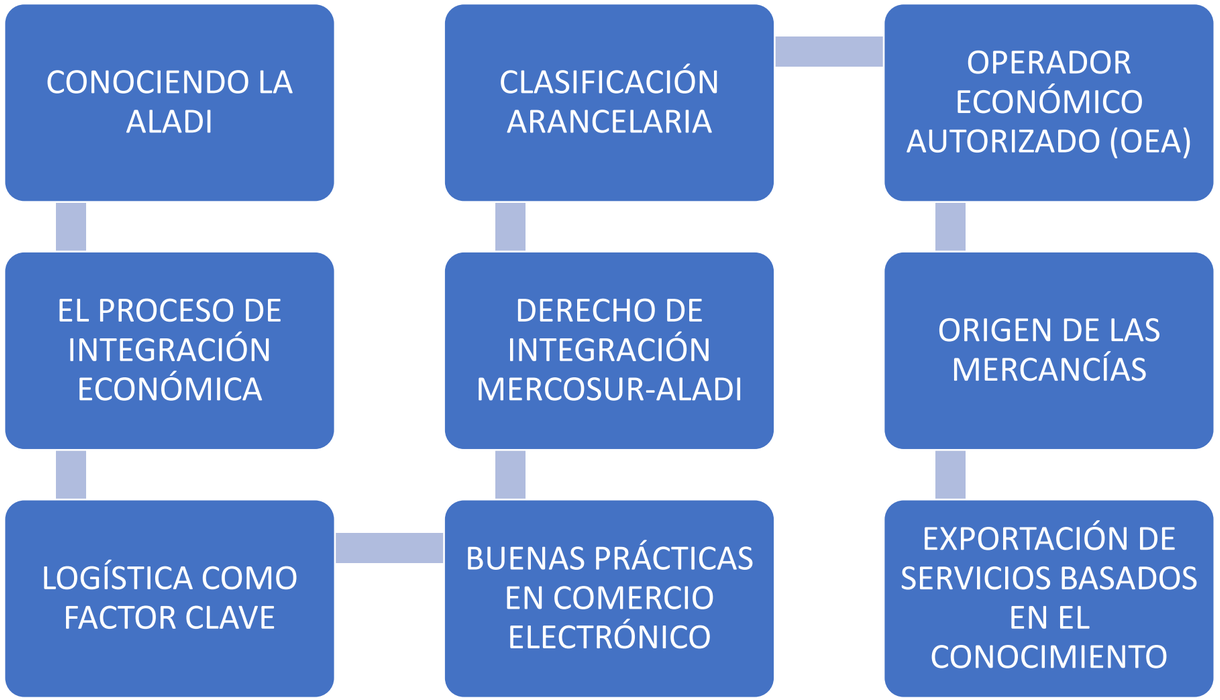


APROBADOS	REPROBADOS
57%	43%

Principal causa de reprobación: **NO REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES** (DESERCIÓN).

PRINCIPALES TEMAS DE FORMACIÓN ALADI

TEMATICAS DE APRENDIZAJE



TEMATICAS DE APRENDIZAJE

CURSOS EN COOPERACIÓN CON OTROS ORGANISMOS

CURSO	ORGANISMO COOPERANTE	EDICIONES 2026
Introducción a la gestión de la cadena de suministro	Centro de Comercio Internacional (ITC)	1 (febrero)
Ruta de Propiedad Intelectual para Empresas	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI)	2 (junio-agosto y octubre-noviembre)
Capacitación para la internacionalización de PyMES agrícolas	Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA)	1 (junio-agosto)
Estos cursos amplían la oferta más allá de la temática comercial, abarcando propiedad intelectual y desarrollo agrícola.		

ALADI Y LA COOPERACIÓN EDUCATIVA – CASOS RECIENTES

La ALADI firma activamente alianzas con instituciones educativas para promover la integración. Aquí algunos ejemplos recientes:

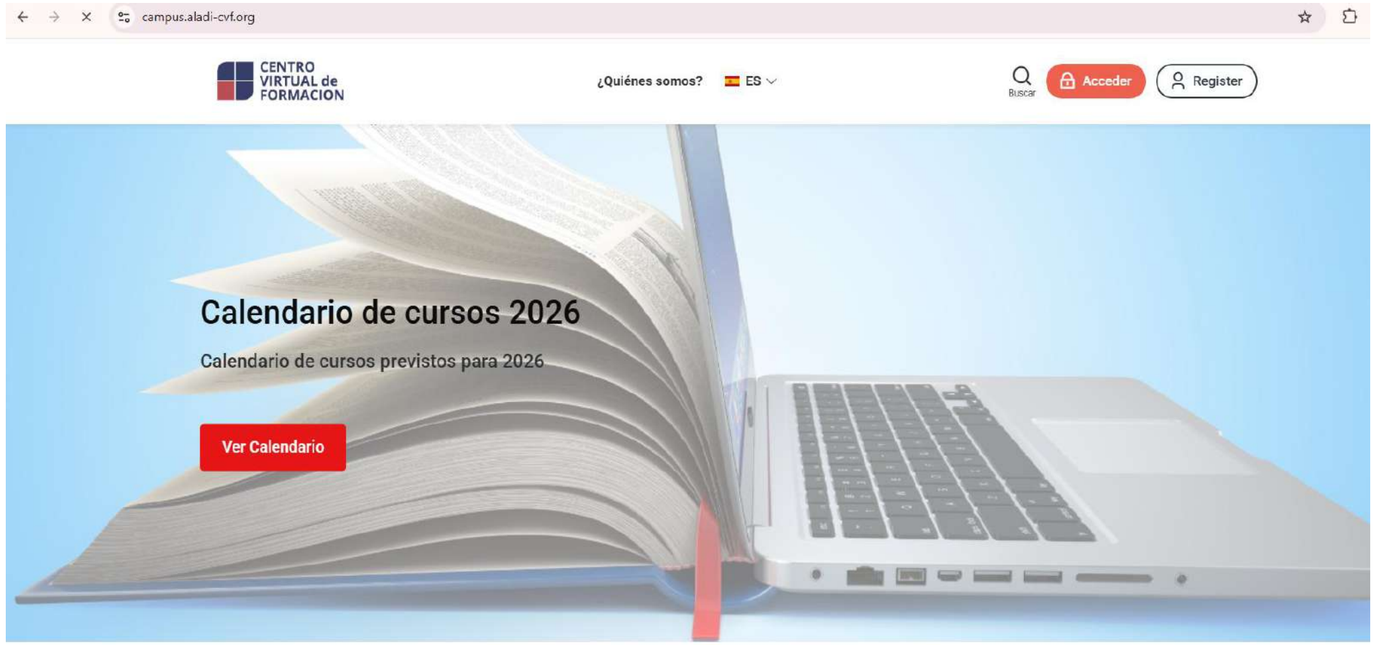
- Con EUDE Business School (febrero 2026): Este memorándum se enfoca en el desarrollo conjunto de programas de posgrado, seminarios y webinars .

- Con la Academia Diplomática de Colombia (febrero 2026): Este acuerdo busca facilitar el intercambio de docentes y expertos, además de ofrecer pasantías en la sede de ALADI .

- Con la Universidad Federal de la Integración Latinoamericana (UNILA): Este memorándum busca desarrollar acciones conjuntas en investigación e intercambio de conocimientos para estudiantes y docentes sobre integración regional

Cómo inscribirse Centro Virtual de Formación (CVF)

1. Accede al campus – campus.aladi-cvf.org



Cápsulas de aprendizaje.

Son **recursos breves de e-learning** mediante los cuales el CVF ofrece una aproximación **primaria y sintética** a:

A. El proceso de integración económico-comercial de la ALADI.

B. Aspectos puntuales de la **operativa de comercio exterior**.

No requieren inscripción previa ni evaluación obligatoria.

Acceso **libre y gratuito** las 24 horas.

CARACTERÍSTICAS Y VENTAJAS DEL APRENDIZAJE RAPIDO

CARACTERÍSTICA	BENEFICIO
Duración corta (15-30 minutos)	Aprendizaje rápido, ideal para agendas ocupadas
Autoformación	El participante avanza a su propio ritmo
Sin tutores ni evaluaciones	No hay plazos ni presión académica
Multitemática	Abarcan desde nomenclatura arancelaria hasta herramientas digitales
Bilingüe	Disponibles en español y portugués

APRENDE SIN PRESIÓN, DONDE Y CUANDO QUIERAS

Las cápsulas de aprendizaje son el complemento ideal para quienes:

A. Desean iniciarse en el comercio exterior.

B. Necesitan repasar conceptos clave rápidamente.

C. Quieren conocer las herramientas digitales de la ALADI.

NUEVOS ROLES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LA REGIÓN

NUEVOS ROLES DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL AL SERVICIO DEL COMERCIO

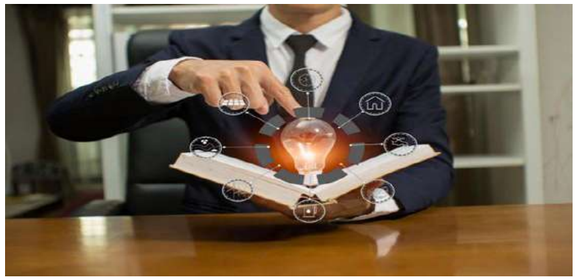
Los economistas de los países miembros de ALADI están viendo una demanda de perfiles profesionales emergentes. Estos son algunos de los roles de mayor crecimiento:

1. Comercio y Emprendimiento Digital:

A. Analistas de datos.
B. Community Managers y Gestores de Redes Sociales.
C. Expertos en marketing digital y especialistas en blockchain.

2. Formación y Gestión de Talento:

A. Diseñador de Experiencias Digitales para la educación.
B. Expertos en propiedad intelectual.
C. Especialistas en formación continua en oficios digitales.



NUEVOS ROLES DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL AL SERVICIO DEL COMERCIO

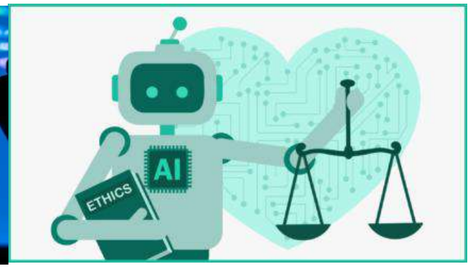
Los economistas de los países miembros de ALADI están viendo una demanda de perfiles profesionales emergentes. Estos son algunos de los roles de mayor crecimiento:

3.Gestión de Tecnología y Sostenibilidad:

A. Auditor de ética y sesgos de IA
B. Gestores de ética algorítmica.
C. Especialistas en transición verde y expertos ciberseguridad.

4. Especialista en IA/Gestión de Datos:

A. Diseñadores de interacción con IA
B. Entrenadores y Especialistas en
C. Ingenieros de datos



3. NORMATIVA EDUCATIVA Y DERECHOS LABORALES DE LOS MAESTROS EN PAÍSES DE LA ALADI.

ALADI Y CUÁL ES SU RELEVANCIA EDUCATIVA

Su objetivo final es lograr un mercado común latinoamericano para generar un área de preferencias económicas en la región.

SU RELEVANCIA EDUCATIVA ES CLAVE:

Impulsa la integración a través de la formación y capacitación, ofreciendo programas de desarrollo profesional, cursos y pasantías, con el fin de fortalecer el conocimiento sobre comercio e integración regional en estudiantes y docentes

ALADI EN SST PARA LOS DOCENTES

PAÍS	NIVEL NORMATIVO	RÉGIMEN DOCENTE	FORTALEZA DESTACADA
Colombia	Alto	Dual (Especial + General)	FOMAG — régimen especial docente integral
Argentina	Alto	ART obligatoria / Provincial	LRT 24.557 — sistema maduro de seguros
Brasil	Alto	RPPS estatal	NRs detalladas por sector, incluyendo educación
Chile	Alto	Mutual + ACHS / ISL	Mutuales especializadas con alta cobertura
Uruguay	Alto	BSE monopolio AT	BSE estatal garantiza universalidad cobertura
México	Medio-Alto	ISSSTE / IMSS	NOM-035 riesgo psicosocial (2022)

COMPARATIVA REGIONAL ALADI EN SST PARA LOS DOCENTES

PAÍS	NIVEL NORMATIVO	RÉGIMEN DOCENTE	FORTALEZA DESTACADA
Perú	Medio-Alto	ESSALUD	Ley 29783 — marco moderno SST
Ecuador	Medio	IESS integral	Seguro Riesgos del Trabajo IESS robusto
Bolivia	Medio	CNS / Caja Nacional	Extensión reciente a docentes rurales
Paraguay	Medio	IPS	Actualización normativa en proceso
Cuba	Estatal	Sistema único estatal	Cobertura universal garantizada
Panamá	Medio-Alto	CSS	Reformas 2023 modernizan gestión
Venezuela	Normativa	IVSS / INPSASEL	LOPCYMAT 2005 — marco avanzado

NORMAS EN PAÍSES ALADI

País	Norma principal	Jurisdicción	Contenido esencial	Protección a docentes
Argentina	Ley de Educación Nacional No. 26.206	Nacional – Congreso de la Nación	Reconoce la educación como bien público y derecho social; establece gratuidad y obligatoriedad.	Estabilidad docente, negociación colectiva y carrera profesional
Brasil	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional	Federal	Regula estructura educativa, autonomía pedagógica y financiación federal y estadual	Piso salarial docente y valorización profesional
Colombia	Ley 115 de 1994	Nacional – Congreso de la República	Organiza el servicio público educativo y desarrolla los artículos 67 y 68 constitucionales.	Estatuto docente, escalafón y garantías laborales
México	Ley General de Educación	Federal	Garantiza educación obligatoria, inclusiva y gratuita	Derechos sindicales y capacitación continua

JURISDICCIÓN EDUCATIVA EN LOS PAÍSES DE LA ALADI

País	Tipo de jurisdicción educativa
Argentina	Federal descentralizada
Bolivia	Central con autonomías territoriales
Brasil	Federal con competencias estaduales y municipales
Chile	Centralizada con administración territorial
Colombia	Central descentralizada por entidades territoriales
Cuba	Centralizada estatal
Ecuador	Central con coordinación zonal

JURISDICCIÓN EDUCATIVA EN LOS PAÍSES DE LA ALADI

País	Tipo de jurisdicción educativa
México	Federal educativa
Panamá	Centralizada
Paraguay	Centralizada con supervisión regional
Perú	Descentralizada regional
Uruguay	Autónoma mediante ANEP
Venezuela	Centralizada bajo el Ministerio del Poder Popular para la Educación

TENDENCIAS EN TEMAS EDUCATIVOS

1. Constitucionalización del derecho educativo

Todos los países ALADI reconocen:

A. Educación como derecho fundamental.

B. Función social del Estado.

C. Protección reforzada docente.

TENDENCIAS EN TEMAS EDUCATIVOS

2. Profesionalización docente tendencias:

A. Concursos meritocráticos.
B. Evaluación periódica.
C. Escalafón profesional.
D. Capacitación obligatoria.

TENDENCIAS EN TEMAS EDUCATIVOS

3. Protección laboral reforzada:

A. Libertad sindical.
B. Negociación colectiva.
C. Debido proceso disciplinario.

TENDENCIAS EN TEMAS EDUCATIVOS

4. Judicialización creciente aumento de litigios sobre:

A. Estabilidad prepensional.
B. Salarios.
C. Ascensos.
D. Acoso laboral.

CIDH - OIT A DOCENTES

Instrumento	Contenido
Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 26)	Derecho universal a la educación
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Trabajo digno y derecho educativo
Convención Americana Derechos Humanos	Protección judicial efectiva
Protocolo de San Salvador	Derechos sociales y laborales
Convenio OIT 87	Libertad sindical
Convenio OIT 98	Negociación colectiva
Recomendación UNESCO/OIT 1966	Condición del personal docente

CIDH – DOCENTES

Profesores de Chañaral vs. Chile.

Jesús Ramiro Zapata vs. Colombia (2026).

Guzmán Albarracín vs. Ecuador (2020).

JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL

JURISPRUDENCIA DOCENTES ARGENTINA

Caso / Sentencia	Tema	Importancia / Resumen
Casos Fuentealba (I y II)	Libertad sindical docente	Casos emblemáticos sobre la represión a la protesta social y la persecución sindical, cuya resolución sigue siendo exigida por la justicia docente. Los juicios continúan en instancias posteriores.
Caso "ATE c. Ministerio de Trabajo" (Fallos: 331:2401)	Libertad de asociación	Reforzó la libertad sindical al garantizar a los gremios sin personería gremial (como ATE) la posibilidad de elegir delegados, ampliando la participación en espacios estatales

JURISPRUDENCIA DOCENTES BRASIL

Caso / Sentencia	Tema	Importancia / Resumen
ADI 4.167 (STF)	Piso salarial docente	Declaró constitucional el Piso Salarial Profesional Nacional para maestros de educación básica (Lei 11.738/2008), siendo de obligatorio cumplimiento por estados y municipios.
RE 565.089 (STF)	Carrera docente	Reconoció el derecho a la progresión en la carrera, vinculando la remuneración a la titulación y tiempo de servicio.
ARE 639.337 (STF)	Derecho a huelga	Reafirmó el principio constitucional de *"prohibición de retroceso social"* en derechos fundamentales, un criterio utilizado para justificar la garantía del derecho de huelga docente

JURISPRUDENCIA DOCENTES CHILE

Caso / Sentencia	Tema	Importancia / Resumen
Rol N° 2335-13 (Tribunal Constitucional)	Estatuto docente	Resolvió un requerimiento de inaplicabilidad sobre normas que regulan las relaciones laborales, incidiendo en la interpretación de la estabilidad y los derechos de los educadores
Rol N° 1868-10 (Corte Suprema)	Libertad sindical	Fallo relevante en materia de negociación colectiva docente.

JURISPRUDENCIA DOCENTES MÉXICO

Caso / Sentencia	Tema	Importancia / Resumen
Amparo en Revisión 295/2021 (SCJN)	Evaluación docente	La SCJN resolvió sobre la constitucionalidad del sistema de evaluación docente, exigiendo el debido proceso y certeza jurídica para los maestros inconformes.
Contradicción de tesis 35/2014	Derechos laborales magisteriales	Resolvió contradicciones entre tribunales, estableciendo criterios unificados sobre el alcance de los derechos colectivos y la estabilidad en el empleo de los docentes.
Acción de Inconstitucionalidad 83/2019	Reforma educativa	Analizó la constitucionalidad de aspectos centrales de la reforma educativa, revisando las afectaciones a las garantías laborales de los maestros

JURISPRUDENCIA DOCENTES PERÚ

Caso / Sentencia	Tema	Importancia / Resumen
Exp. 00020-2005-PI/TC	Carrera pública magisterial	Analizó y declaró la constitucionalidad de disposiciones clave de la Carrera Pública Magisterial, validando las bases del régimen laboral docente.
Exp. 008-2005-PI/TC	Evaluación docente	Reafirmó la meritocracia como pilar para el acceso y la promoción en la función pública, incluyendo a los docentes, combatiendo prácticas discrecionales.
Exp. 0025-2013-PI/TC	Derechos adquiridos	Declaró inconstitucional limitar las negociaciones colectivas en el sector público que permitan mejoras económicas, protegiendo los derechos adquiridos de los trabajadores

JURISPRUDENCIA DOCENTES URUGUAY

Caso / Sentencia	Tema	Importancia / Resumen
Sanción a docentes de San José (Caso FENAPES)	Libertad sindical	Llevado ante la OIT, visibilizó la persecución a la libertad de expresión sindical. La FENAPES denunció sanción a docentes lo que motivó una revisión del caso.
Fallo sobre "Formalización" Docente	Estabilidad laboral	Jurisprudencia reciente que debate entre la igualdad de derechos y la garantía de estabilidad, enfrentando la precarización de docentes interinos frente a los de mayor antigüedad.
Derechos Salariales	Garantías económicas	La defensa de los derechos salariales y la equidad retributiva se ha visto reforzada por la jurisprudencia sobre la igualdad en el ámbito de la enseñanza

4. COLOMBIA - DOCENTES.

RÉGIMEN ESPECIAL (FOMAG) VS. RÉGIMEN COMÚN (SGSS)

ASPECTO	DOCENTES PÚBLICOS (FOMAG)	DOCENTES PRIVADOS / NO FOMAG
Norma principal	Ley 91/1989, Decreto 1655/2015	Ley 100/1993, Ley 1562/2012, Decreto 1072/2015
Administrador	Fiduprevisora S.A.	ARL (Positiva, SURA, etc.)
Cobertura salud	Plan Especial del Magisterio	EPS libre elección
Riesgos laborales	FOMAG asume funciones de ARL	ARL asume integralmente
SG-SST	Implementado por Secretarías de Educación	Implementado por cada empleador

FACTORES DE RIESGO

PSICOSOCIALES:

CARGA EMOCIONAL, ESTRÉS, BURNOUT

ERGONÓMICOS:

POSTURAS PROLONGADAS, TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS.

FONATORIOS:

DISFONÍA, NÓDULOS VOCALES POR USO CONTINUO DE LA VOZ.

ADICIONALES:

EXIGENCIAS ADMINISTRATIVAS,

TRABAJO REMOTO.

T-271 de 2024

1. El FOMAG no puede ofrecer un plan de salud inferior al del régimen general.
2. Los servicios, insumos y tecnologías deben ser equivalentes al PBS.

SU-508 de 2020

1. Prohíbe negar, restringir o someter a trámites obstaculizadores los servicios del PBS.
2. Obliga a Fiduprevisora a garantizar acceso oportuno y continuo.

T-050 de 2023

1. Caso de pañales desechables negados a una docente.
2. El régimen especial no puede excluir prestaciones cubiertas en el régimen general.
3. Refuerza el principio de igualdad material en salud.

5. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN OTROS PAÍSES.

Comparativa de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

De los 13 países de la ALADI, los más cercanos a Colombia son los que también integran la Comunidad Andina (CAN):

PERÚ Y ECUADOR

Esto se debe al "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo" (Decisión 584), que armonizó sus enfoques con un modelo de mejora continua.

Comparativa de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

País	Sistema de Gestión (SG-SST)	Normativa Principal
Bolivia	**Parcial.** Cuenta con leyes marco de salud ocupacional, pero la implementación de un sistema de gestión es menos visible.	Ley General de Salud, Seguridad y Bienestar Ocupacional (Decreto Legislativo N° 16998 de 1979).
Brasil	Sí. Basado en un extenso conjunto de **Normas Reglamentadoras (NRs)**.	Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) y más de 30 Normas Reglamentadoras (NRs).
Argentina	**Parcial.** El sistema se centra más en el cumplimiento de normas técnicas de higiene y seguridad. Sus decretos son anteriores al enfoque de "gestión".	Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1972) y sus decretos reglamentarios (351/79, 1338/96).

Comparativa de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

País	Sistema de Gestión (SG-SST)	Normativa Principal
Colombia	Sí. Estructurado y obligatorio bajo el ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar).	Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019
Perú	**Sí. Muy similar.** Estructurado, obligatorio y basado en principios comunes.	Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011) y su Reglamento.
Ecuador	**Sí. Muy similar.** Pionero en implementar y automatizar el sistema armonizado de la CAN.	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584) y "Modelo Ecuador".

Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

País	Sistema de Gestión (SG-SST)
Cuba	Tienen leyes y decretos que tocan la seguridad laboral, pero en la práctica no cuentan con un sistema de gestión estandarizado y obligatorio para todos los sectores, similar al colombiano. Sus enfoques son más fragmentados.
Panamá	
Paraguay	
Uruguay	
Venezuela	

6. CONCLUSIONES Y REFLEXIÓN FINAL.

CONCLUSIONES

La educación constituye un derecho humano fundamental reconocido por las constituciones políticas de los Estados miembros de la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI), así como por instrumentos internacionales como:

A. Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.
B. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
C. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
D. Protocolo de San Salvador.
E. Convenios de la OIT relativos a libertad sindical y negociación colectiva.

CONCLUSIONES

1. Los países ALADI poseen modelos jurídicos convergentes en protección educativa y laboral docente.

2. Predomina la consideración del docente público como servidor estatal sometido a régimen especial.

3. Brasil, Chile, Perú y Uruguay presentan jurisdicciones laborales especializadas más técnicas y autónomas.

CONCLUSIONES

4. Las cortes constitucionales latinoamericanas han consolidado:
   A. Estabilidad laboral reforzada.
   B. Derecho de asociación.
   C. Protección pensional.
   D. Garantías del debido proceso.

5. La región avanza hacia:
   A. Profesionalización docente.
   B. Constitucionalización de derechos laborales.
   C. Fortalecimiento del control judicial de la administración educativa.

MEJORAS EN SST

Fortalezas	Brechas
Colombia, Perú y Ecuador lideran la implementación de SG-SST con enfoque preventivo, mejora continua y participación de trabajadores.	Falta de obligatoriedad de un SG-SST en países como Argentina, Bolivia, Chile, México, Uruguay y Venezuela.
Brasil destaca por su detalle técnico en riesgos específicos (NRs).	Falta de obligatoriedad de un SG-SST en países como Argentina, Bolivia, Chile, México, Uruguay y Venezuela.
La **Decisión Andina 584** sigue siendo el instrumento de armonización más exitoso en la región.	Debilidad en la fiscalización y en la cultura preventiva en varios países.

CONVERGENCIA REGIONAL EN SST

1. **Promover un Acuerdo de Alcance Regional en SST** inspirado en la Decisión Andina 584, para armonizar criterios mínimos de gestión.
2. **Fortalecer la cooperación técnica** entre Colombia, Perú y Ecuador para compartir buenas prácticas en SG-SST, especialmente en sectores vulnerables como la docencia.
3. **Incluir a los docentes de todos los regímenes** (público, privado, especial) en los sistemas de gestión, garantizando igualdad de protección.
4. **Avanzar hacia la digitalización** de los SG-SST (reportes, matrices de riesgo, seguimiento).

EL DOCENTE EN EL FUTURO DE LA EDUCACIÓN

A. La inteligencia artificial (IA) está automatizando tareas y, por lo tanto, las habilidades exclusivamente humanas como la creatividad, el pensamiento analítico o la resolución de problemas complejos son cada vez más cruciales.

B. Este cambio requiere repensar la enseñanza para ir más allá de la simple transmisión de información y enfocarse en el desarrollo de estas competencias.

C. La capacitación digital es clave: En el día del aprendizaje digital 2025, la UNESCO destacó que, tanto docentes como estudiantes, aún enfrentan barreras como la falta de conectividad o materiales digitales. Cerrar esta brecha es esencial.

PROXIMO DECRETO:

Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 12, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024, se adiciona el Capítulo 7 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 con el propósito de establecer los lineamientos para la implementación de medidas integrales de prevención, atención, protección y reparación de las personas frente al acoso sexual en los contextos laborales y educativos.

GRACIAS.

IV Encuentro Internacional de Universidades Más Positivas

Congreso de Liderazgo en Seguridad, Salud y Bienestar Universitario

Jurisdicción laboral e integración regional

Avances, desafíos y perspectiva boliviana en el ámbito universitario

Dra. Norma Velasco Mosquera
Magistrada del Tribunal Supremo de Justicia de Bolivia

Bolivia

La jurisdicción laboral como garantía de derechos

Desde la perspectiva boliviana, hablar de jurisdicción laboral implica hablar de una función esencial del Estado: la tutela efectiva de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

La jurisdicción laboral no se limita a resolver conflictos individuales entre empleadores y trabajadores. Su función es mucho más profunda, porque protege derechos vinculados con la dignidad humana, la estabilidad, la remuneración justa, la seguridad social, la salud ocupacional y el debido proceso.

En ese sentido, el juez laboral no solamente aplica normas. También cumple una función constitucional de equilibrio, especialmente cuando existe una relación desigual entre quien trabaja y quien dirige, contrata, administra o decide sobre la continuidad de ese vínculo laboral.

La universidad también es un espacio de trabajo

Cuando trasladamos este análisis al ámbito universitario, el tema adquiere una dimensión aún más profunda.

La universidad es, sin duda, un espacio de formación profesional, investigación, pensamiento crítico, innovación y construcción de conocimiento. Sin embargo, la universidad también es un espacio de trabajo.

En ella conviven docentes, investigadores, administrativos, personal técnico, autoridades académicas y otros actores institucionales que sostienen diariamente la vida universitaria.

Por eso, no podemos hablar de bienestar universitario únicamente desde la perspectiva del estudiante. El bienestar universitario debe comprender también las condiciones laborales de quienes enseñan, investigan, administran, gestionan y hacen posible el funcionamiento de la universidad.

Una universidad verdaderamente comprometida con la formación humana debe ser también ejemplo de respeto a la estabilidad laboral, seguridad social, salud ocupacional, debido proceso y dignidad de quienes trabajan en ella.

Base constitucional del derecho laboral en Bolivia

En Bolivia, el punto de partida normativo se encuentra en la Constitución Política del Estado.

Nuestra Constitución reconoce el derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, con remuneración justa, equitativa y satisfactoria.

Asimismo, reconoce el derecho a una fuente laboral estable y dispone que el Estado debe proteger el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

Esto significa que el trabajo no se entiende únicamente como una relación contractual entre dos partes. En el modelo constitucional boliviano, el trabajo es un derecho fundamental y, por tanto, merece una protección reforzada por parte del Estado, de la administración pública y de los órganos jurisdiccionales.

Esta base constitucional es especialmente importante, porque obliga a interpretar las normas laborales desde la dignidad de la persona trabajadora, desde los principios protectores del derecho laboral y desde la finalidad social del trabajo.

Principios protectores del derecho laboral

El sistema laboral boliviano se encuentra orientado por principios fundamentales que permiten equilibrar la relación entre trabajador y empleador.

Entre estos principios se encuentran la protección, la continuidad, la estabilidad laboral, la primacía de la relación laboral, la irrenunciabilidad de derechos y la inversión de la prueba a favor de la trabajadora o del trabajador.

Estos principios no son declaraciones abstractas. Son herramientas concretas que permiten resolver conflictos laborales de manera justa.

En el ámbito universitario, estos principios adquieren especial relevancia, porque las relaciones laborales académicas pueden presentarse bajo distintas formas: contratación por horas, por semestre, por gestión académica, por invitación, por carga horaria, por proyecto, por consultoría o bajo modalidades administrativas.

Sin embargo, cualquiera sea la forma utilizada, lo importante es analizar si en los hechos existe una verdadera relación laboral.

La primacía de la realidad en las relaciones laborales universitarias

Uno de los avances más importantes de la justicia laboral boliviana es la consolidación del principio de primacía de la realidad.

Este principio nos enseña que, en materia laboral, no basta observar el nombre del contrato, la denominación administrativa utilizada o la forma externa de vinculación.

Lo verdaderamente importante es analizar la realidad de los hechos.

Por ello, cuando existe prestación personal de servicios, remuneración, subordinación, dependencia y continuidad, corresponde reconocer la existencia de una relación laboral, aunque formalmente se haya utilizado otra figura contractual.

Este razonamiento es particularmente importante en el ámbito universitario, porque muchas veces la docencia se organiza por semestres, cargas horarias, invitaciones académicas o contratos temporales.

Sin embargo, cuando esa vinculación se repite en el tiempo, cuando existe dependencia institucional, cuando se cumplen horarios, instrucciones, evaluaciones, funciones académicas permanentes y remuneración periódica, la justicia laboral debe mirar la realidad antes que la forma.

La protección de los derechos laborales no puede quedar subordinada a formalismos contractuales.

Ley General del Trabajo y proceso laboral

La Ley General del Trabajo continúa siendo una norma central del sistema laboral boliviano.

Esta norma regula los derechos y obligaciones que emergen del trabajo y reconoce el contrato individual o colectivo como fuente de obligaciones laborales.

A su vez, el Código Procesal del Trabajo establece una regla fundamental para la justicia social: en todo juicio laboral iniciado por el trabajador, la carga de la prueba corresponde al empleador, sin perjuicio de que el trabajador pueda aportar las pruebas que considere convenientes.

Esta regla procesal tiene una finalidad protectora.

En la práctica, es el empleador quien normalmente cuenta con los contratos, planillas, registros de asistencia, memorandos, informes, documentos administrativos y demás antecedentes vinculados a la relación laboral.

Por eso, la inversión de la prueba permite equilibrar una relación que, por su propia naturaleza, suele ser desigual.

En consecuencia, la justicia laboral boliviana no solamente protege derechos sustantivos, sino que también establece reglas procesales destinadas a garantizar un acceso real y efectivo a la justicia.

Autonomía universitaria y derechos laborales

En el ámbito universitario, es necesario reconocer la importancia de la autonomía universitaria.

El régimen académico docente regula funciones, obligaciones, derechos, procedimientos de admisión, permanencia, evaluación, promoción, categorización y remoción.

Asimismo, reconoce principios como la autonomía universitaria, el cogobierno, el ingreso por concurso público, el escalafón y la estabilidad docente.

Sin embargo, la autonomía universitaria no debe ser entendida como un espacio ajeno al derecho laboral.

La autonomía universitaria organiza la vida académica, permite a las universidades definir sus procedimientos internos y garantiza su funcionamiento institucional.

Pero esa autonomía debe ejercerse dentro del marco constitucional, respetando los derechos laborales, la seguridad social, la estabilidad, la remuneración, la salud ocupacional y el debido proceso.

Por ello, no existe contradicción entre autonomía universitaria y derecho laboral. Existe una relación de complementariedad.

La autonomía universitaria organiza; el derecho laboral protege.

Estabilidad laboral e indemnización

En Bolivia, la estabilidad laboral constituye uno de los pilares del sistema de protección del trabajo.

El Decreto Supremo 28699 reconoce la estabilidad laboral de los trabajadores asalariados, conforme a la naturaleza de la relación laboral y en el marco de la Ley General del Trabajo.

A su vez, el Decreto Supremo 110 garantiza el pago de indemnización por tiempo de servicios luego de más de noventa días de trabajo continuo, tanto en casos de retiro intempestivo como de renuncia voluntaria, por tratarse de un derecho adquirido.

Estas normas reflejan una orientación protectora clara: el trabajo no puede ser tratado como una relación puramente disponible por la parte empleadora.

En el ámbito universitario, esta protección resulta especialmente importante cuando se analizan decisiones de conclusión de funciones, no renovación de contratos, interrupción de vínculos sucesivos o desvinculación de docentes y trabajadores administrativos.

Cuando existen derechos adquiridos, continuidad laboral, remuneración o afectación a la dignidad profesional, corresponde activar los mecanismos de control y protección que ofrece la jurisdicción laboral.

Primer avance: constitucionalización del derecho laboral

Uno de los avances principales de la jurisdicción laboral boliviana es la constitucionalización del derecho laboral.

El trabajo dejó de ser entendido únicamente como una relación contractual y pasó a ser reconocido como un derecho fundamental.

Esto obliga a jueces y tribunales a interpretar las normas laborales conforme a la Constitución, los principios protectores y la dignidad de la persona trabajadora.

Desde esta perspectiva, la labor judicial no se limita a verificar la existencia formal de un contrato.

La labor judicial debe analizar si, en los hechos, se han respetado los derechos fundamentales vinculados al trabajo.

Este avance permite fortalecer una justicia laboral más humana, más material y más comprometida con la realidad social.

Segundo avance: protección frente a la precarización contractual

Otro avance importante es la protección frente a la precarización contractual.

La justicia laboral boliviana ha reforzado la idea de que las modalidades temporales, administrativas o aparentemente civiles no pueden ser utilizadas para encubrir relaciones laborales permanentes.

Esto tiene especial relevancia en el sistema universitario.

La docencia puede organizarse por periodos académicos, por semestres, por carga horaria o mediante contratos sucesivos. Sin embargo, si esa forma de vinculación revela continuidad, subordinación institucional, prestación personal de servicios y remuneración, corresponde analizarla desde el derecho laboral.

La precarización contractual no solo afecta la estabilidad económica de la persona trabajadora. También afecta su proyecto profesional, su seguridad social, su desarrollo académico y su dignidad.

Por ello, la jurisdicción laboral debe impedir que la forma contractual sea utilizada para debilitar derechos laborales.

Tercer avance: debido proceso en decisiones de desvinculación

Un tercer avance se encuentra en la mayor exigencia de debido proceso en las decisiones de desvinculación.

En el ámbito universitario, la remoción, conclusión de funciones o no renovación de vínculos docentes no puede analizarse únicamente como una decisión administrativa o académica.

Cuando están comprometidos derechos adquiridos, estabilidad laboral, remuneración, seguridad social o dignidad profesional, debe existir control jurisdiccional y respeto a las garantías mínimas del debido proceso.

El debido proceso no es una formalidad. Es una garantía esencial para evitar decisiones arbitrarias.

Por ello, toda decisión que afecte derechos laborales debe ser debidamente fundamentada, comunicada y adoptada conforme a procedimientos claros, razonables y respetuosos de los derechos de la persona trabajadora.

Cuarto avance: seguridad social y salud ocupacional

El cuarto avance se relaciona con la articulación entre justicia laboral, seguridad social y salud ocupacional.

En los últimos años, especialmente después de la pandemia, las relaciones laborales han cambiado significativamente.

En el ámbito universitario se han expandido modalidades virtuales, híbridas y transfronterizas de docencia.

Esto obliga a mirar nuevos problemas laborales: riesgos psicosociales, agotamiento laboral, sobrecarga digital, acoso laboral, desconexión, prevención de enfermedades profesionales y protección integral de quienes trabajan en educación superior.

La salud ocupacional ya no puede entenderse solamente como prevención de accidentes físicos.

Hoy también debe comprender la salud mental, el equilibrio organizacional, la prevención de violencia institucional, la protección frente al estrés crónico y la construcción de ambientes laborales seguros.

Una universidad saludable no es solo la que forma buenos profesionales, sino también la que cuida a quienes trabajan en ella.

La integración regional como dimensión social

La integración regional no puede reducirse al comercio, a los aranceles o a la circulación de bienes.

La integración regional también debe comprender la movilidad laboral, la seguridad social, la salud en el trabajo, la formación profesional, la cooperación judicial y el intercambio de buenas prácticas institucionales.

En América Latina, y particularmente en la región andina, compartimos desafíos comunes.

Nuestras universidades enfrentan problemas similares: contratación temporal recurrente, desigualdad entre docentes titulares y contratados, sobrecarga académica, informalidad en algunas modalidades de vinculación, falta de protección frente a riesgos psicosociales y dificultades de acceso oportuno a la justicia laboral.

Por ello, la integración regional debe tener un contenido humano y social.

No basta integrar mercados. También debemos integrar estándares de protección, cooperación judicial, experiencias institucionales y buenas prácticas laborales.

Instrumentos andinos de protección sociolaboral

En la región andina existen instrumentos importantes que permiten construir una agenda común de protección laboral.

Uno de ellos es la Decisión 545 de la Comunidad Andina, conocida como Instrumento Andino de Migración Laboral.

Este instrumento busca establecer normas que permitan progresivamente la libre circulación y permanencia de nacionales andinos con fines laborales bajo relación de dependencia.

Además, reconoce la importancia de que los trabajadores andinos gocen de derechos en condiciones de igualdad respecto de los trabajadores locales.

Este principio es fundamental para el mundo universitario, porque la movilidad académica regional ya no es excepcional.

Hoy los docentes, investigadores y especialistas participan en programas internacionales, congresos, clases espejo, estancias académicas, consultorías, redes de investigación y proyectos conjuntos.

Por eso, la movilidad académica también exige protección laboral.

Seguridad y salud en el trabajo desde la Comunidad Andina

También resulta relevante la Decisión 584 de la Comunidad Andina, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este instrumento impulsa acciones de prevención de riesgos derivados del trabajo en los países miembros.

A su vez, la Resolución 957 desarrolla aspectos vinculados con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo servicios de salud ocupacional, vigilancia de la salud y comités de seguridad y salud laboral.

Estos instrumentos son plenamente aplicables al debate universitario.

El bienestar universitario no se limita al estudiante. También comprende a docentes, administrativos, investigadores y personal técnico.

Por ello, las universidades deben incorporar políticas de seguridad y salud ocupacional que respondan no solo a riesgos físicos, sino también a riesgos psicológicos, organizacionales, digitales y relacionales.

Convenio Sociolaboral Simón Rodríguez

Otro instrumento relevante es el Convenio Sociolaboral Simón Rodríguez.

Este convenio constituye un espacio de coordinación sociolaboral en el marco andino, orientado a proponer y debatir iniciativas vinculadas al desarrollo de la agenda social de la subregión.

Desde una mirada boliviana, este tipo de mecanismos puede contribuir a construir una integración regional más humana, más social y más cercana a las realidades laborales de nuestras instituciones educativas.

La integración regional debe servir para compartir experiencias, mejorar estándares de protección, prevenir conflictos y fortalecer la cooperación entre nuestros sistemas jurídicos.

En materia laboral universitaria, este diálogo regional puede ser especialmente valioso.

Primer desafío: estándares mínimos comunes

El primer desafío actual es construir estándares mínimos comunes de protección laboral universitaria.

No se trata de uniformar todos los sistemas jurídicos de la región. Cada país tiene su Constitución, sus leyes, su modelo universitario y sus propias instituciones.

Sin embargo, sí es posible avanzar hacia principios comunes.

Entre esos principios deben estar la igualdad, la no discriminación, la estabilidad razonable, la seguridad social, la salud ocupacional, el debido proceso y la tutela judicial efectiva.

América Latina comparte problemas laborales similares en el ámbito universitario. Por ello, también puede construir respuestas comunes desde el diálogo, la cooperación y el intercambio de buenas prácticas.

Segundo desafío: cooperación jurisprudencial regional

El segundo desafío es fortalecer la cooperación jurisprudencial regional.

Los tribunales supremos, cortes nacionales, tribunales constitucionales y órganos administrativos laborales pueden generar espacios de intercambio sobre criterios en materia de primacía de la realidad, despido injustificado, acoso laboral, contratación docente, trabajo transfronterizo, seguridad social y protección de derechos fundamentales.

La integración regional también se construye desde la jurisprudencia.

Las decisiones judiciales no solo resuelven casos concretos. También orientan prácticas institucionales, generan estándares, previenen conflictos futuros y fortalecen la seguridad jurídica.

Por eso, una red de intercambio jurisprudencial en materia laboral universitaria puede convertirse en una herramienta muy valiosa para la región.

Tercer desafío: docencia digital y transfronteriza

El tercer desafío es actualizar la mirada sobre la docencia digital y transfronteriza.

Hoy un docente puede dictar clases desde Bolivia para una universidad en Colombia, participar en un programa académico ecuatoriano, integrar un tribunal internacional o desarrollar investigación con equipos de distintos países.

Estas nuevas formas de trabajo académico plantean preguntas complejas.

¿Qué legislación se aplica?
¿Cómo se protege la seguridad social?
¿Cómo se regula la carga horaria?
¿Cómo se reconocen los derechos de autor y la producción intelectual?
¿Qué mecanismos existen frente al acoso digital o la sobrecarga laboral?

Estas preguntas muestran que la integración regional debe actualizarse frente a las nuevas realidades del trabajo académico.

La universidad del siglo XXI ya no está limitada por fronteras físicas. Por tanto, la protección laboral tampoco puede quedarse atrapada en esquemas tradicionales.

Cuarto desafío: salud ocupacional en la gestión universitaria

El cuarto desafío es incorporar con mayor fuerza la seguridad y salud en el trabajo dentro de la gestión universitaria.

Las universidades deben ser espacios seguros no solo en términos físicos, sino también psicológicos, organizacionales y relacionales.

La prevención del acoso laboral, la violencia institucional, la discriminación, el estrés crónico y la sobrecarga académica debe formar parte de las políticas universitarias.

La salud ocupacional universitaria debe ser entendida como una condición indispensable para la calidad educativa.

No puede haber excelencia académica si quienes enseñan, investigan y administran trabajan en condiciones de presión excesiva, inseguridad, precariedad o desprotección.

Cuidar a la comunidad trabajadora universitaria es también cuidar la calidad de la educación superior.

Quinto desafío: acceso efectivo a la justicia laboral

El quinto desafío es acercar la justicia laboral a la comunidad universitaria.

La tutela judicial efectiva no debe entenderse únicamente como la posibilidad de presentar una demanda.

También implica información clara, procedimientos accesibles, prevención de conflictos, mecanismos internos transparentes, conciliación cuando corresponda y decisiones judiciales oportunas.

En materia laboral, una justicia tardía puede significar pérdida de ingresos, afectación familiar, deterioro profesional y daño a la dignidad.

Por ello, los sistemas de justicia deben continuar trabajando para reducir la mora procesal, fortalecer la especialización judicial, mejorar la sistematización jurisprudencial e incorporar tecnologías sin afectar garantías procesales.

La justicia laboral debe ser pronta, accesible y efectiva.

Retos pendientes desde la perspectiva boliviana

Desde Bolivia, podemos afirmar que la jurisdicción laboral ha avanzado en la protección de derechos a partir de una lectura constitucional, principista y material de las relaciones de trabajo.

Sin embargo, también debemos reconocer que existen retos pendientes.

Entre ellos se encuentran reducir la mora procesal, fortalecer la especialización judicial, mejorar la sistematización de la jurisprudencia, incorporar tecnologías de manera responsable y promover una cultura de cumplimiento laboral en las instituciones públicas y privadas, incluidas las universidades.

El reconocimiento de estos retos no debilita los avances alcanzados. Al contrario, permite proyectar una agenda seria, realista y comprometida con el mejoramiento de la justicia laboral.

La protección del trabajo universitario requiere normas, jueces especializados, instituciones responsables y una cultura de respeto a los derechos laborales.

Primera propuesta: observatorios regionales

- Frente a estos desafíos, resulta necesario construir una agenda regional concreta.
- La primera propuesta es crear o fortalecer observatorios regionales de conflictividad laboral universitaria.
- Estos observatorios permitirían recopilar información sobre los tipos de conflictos más frecuentes, la duración de los procesos, las materias más recurrentes y las buenas prácticas de prevención.
- Contar con información regional permitiría tomar mejores decisiones públicas, judiciales e institucionales.
- No se puede mejorar aquello que no se conoce con claridad.
- Por eso, la generación de datos, diagnósticos y estudios comparados puede ayudar a prevenir conflictos y fortalecer la protección laboral en las universidades.

Segunda propuesta: protocolos contra el acoso y la discriminación

- La segunda propuesta es impulsar protocolos regionales de prevención y atención del acoso laboral y la discriminación en universidades.
- Estos protocolos deben ser compatibles con las normas nacionales de cada país, pero pueden construirse sobre principios comunes de respeto, igualdad, dignidad y prevención.
- El acoso laboral, la violencia institucional y la discriminación afectan profundamente la vida universitaria.
- No solo dañan a la persona trabajadora, sino también al ambiente académico, la calidad educativa y la confianza en las instituciones.
- Por ello, una agenda regional de protección laboral universitaria debe incluir mecanismos claros para prevenir, atender y sancionar estas conductas.

Tercera propuesta: formación judicial y académica comparada

- La tercera propuesta es promover programas de formación judicial y académica comparada.
- Estos espacios permitirían que magistrados, jueces, docentes, investigadores y autoridades universitarias compartan criterios sobre derecho laboral universitario, seguridad social, salud ocupacional y nuevas formas de trabajo académico.
- La formación comparada permite aprender de las experiencias de otros países.
- También permite identificar problemas comunes, soluciones posibles y estándares que pueden orientar mejores decisiones judiciales e institucionales.
- La cooperación entre justicia y academia es fundamental para construir una protección laboral más moderna, especializada y efectiva.

Cuarta propuesta: lineamientos para la movilidad académica regional

- La cuarta propuesta es avanzar hacia lineamientos mínimos de protección para la movilidad académica regional.
- Esto incluye a docentes visitantes, investigadores, programas virtuales, clases transnacionales, proyectos interuniversitarios y redes académicas internacionales.
- La movilidad académica es una oportunidad para fortalecer la integración regional, pero también debe estar acompañada de reglas claras.
- Es necesario pensar en la protección de la seguridad social, la carga horaria, la remuneración, la propiedad intelectual, la prevención de riesgos digitales y los mecanismos de solución de controversias.
- La movilidad académica no debe generar desprotección laboral.
- Por el contrario, debe convertirse en una oportunidad para construir estándares regionales más justos y modernos.

Quinta propuesta: red de intercambio jurisprudencial

- La quinta propuesta es consolidar una red de intercambio jurisprudencial laboral universitario.
- Esta red permitiría identificar tendencias comunes y criterios orientadores en Bolivia, Colombia, Ecuador y otros países de la región.
- Una red de esta naturaleza podría contribuir a mejorar la calidad de las decisiones judiciales, fortalecer la seguridad jurídica y prevenir conflictos recurrentes.
- La jurisprudencia puede convertirse en un puente de integración.
- A través de ella, los tribunales pueden dialogar, aprender de experiencias comparadas y construir una visión regional de protección de los derechos laborales en el ámbito universitario.

Muchas gracias

Tribunal Supremo de Justicia del Estado Plurinacional de Bolivia

Jurisdicción laboral e integración regional

IV ENCUENTRO UNIVERSIDADES SEGURAS Y SALUDABLES

—CARTAGENA DE INDIAS-

LIDERAZGO UNIVERSITARIO, SOSTENIBILIDAD HUMANA Y CULTURA PREVENTIVA LABORAL:

LOS NUEVOS RETOS DEL FUTURO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

Cartagena de Indias

HISTORIA, CULTURA E INSPIRACIÓN

PARA CONSTRUIR UNIVERSIDADES SOSTENIBLES

PhD. Rafael Ruiz Calatrava. HC

LIDERAZGO CON PROPÓSITO | SOSTENIBILIDAD HUMANA | CULTURA PREVENTIVA | NUEVOS RIESGOS | FUTURO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

DE VUCA AL BANI

ESPACIO CAORDICO

Del mundo volátil, incierto, complejo y ambiguo (VUCA) a un entorno frágil, ansioso, no lineal e incomprensible (BANI).
Un cambio de época que nos invita a repensar, desaprender y co-crear futuros posibles.

DESDE LOS AÑOS 90 HASTA LA PANDEMIA

DESDE 2020 HASTA LA FECHA

"El problema de nuestros tiempos es que el futuro ya no es lo que era". (Paul Valery)

VOLÁTIL

INCIERTO

COMPLEJO

AMBIGUO

ENTORNOS VUCA

CAMBIO

ESTRUCTURA

COYUNTURA

TIEMPO DE HISTORIA

ENTORNOS BANI

FRÁGIL

ANSIOSO

NO LINEAL

INCOMPRENSIBLE

NOS RETAN A:

- Preguntas sin respuestas
- Desafíos colectivos
- Sociedad cambiante

CLAVES PARA NAVEGAR EL ESPACIO CAÓRDICO

PENSAMIENTO SISTÉMICO
Ver el todo y las conexiones.

INTELIGENCIA EMOCIONAL
Gestionar lo humano en la incertidumbre.

COLABORACIÓN CONSCIENTE
Co-crear soluciones desde lo colectivo.

EXPERIMENTACIÓN CONTINUA
Probar, aprender y adaptarse.

PROPÓSITO COMPARTIDO
Actuar desde el sentido y los valores.

APERTURA A LO EMERGENTE
Aceptar lo incierto como posibilidad.

DEL CONTROL A LA CONFIANZA. DEL PLAN RÍGIDO A LA ADAPTACIÓN. DEL YO AL NOSOTROS.

BIENVENIDOS AL ESPACIO CAÓRDICO.

LA UNIVERSIDAD DEL SIGLO XXI

LIDERAZGO, PREVENCIÓN Y SOSTENIBILIDAD HUMANA

Más allá del conocimiento: construir universidades que cuidan, previenen y transforman.

NUEVOS RIESGOS DEL SIGLO XXI

RIESGOS DIGITALES
Ciberacceo, sebrecraga informativa, esposición constante, pérdida de privacidad.

RIESGOS PSICOLÓGICOS
Estrés crónics, ansiedad, agotamiento académico y laboral, seredad organizacional.

RIESGOS ORGANIZACIONALES
Comunicación disfuncional, falts de participación, linderzgo tóxico, sobrecarga de trabajo.

RIESGOS ÉTICOS
Corrupción, contiestis de interes, desigualidad, valiveración de la dignidad.

LA UNIVERSIDAD COMO CIUDAD COGNITIVA

UN ECOSISTEMA HIPERCOMPLEJO QUE REQUIERE UN NUEVO TIPO DE LIDERAZGO

Diversidad generacional · Presión por resultados · Transformación digital · Incertidumbre financiera · Demandas sociales y éticas · Exigencias de bienestar

El futuro de la educación superior dependerá de la capacidad de sus lideres para comprender el cambio de paradigma y navegar en un ambiente caórdico

LA PREVENCIÓN ES HOY UNA ESTRATEGIA DE FUTURO

Proteger a las personas es protegar al conocimento, la comunidad y el propósito universitario.

CULTURA PREVENTIVA LABORAL: EL NUEVO PILAR ESTRATÉGICO

ANTICIPAR
Identificar riesgos antes de que se convertan en crisis.

PROTEGER
Garantizar entornes seguros, saludables y dignos para estudiar y trabajar.

CUIDAR
Atender la salud mental, emocional y social como parte del bienestar integral.

PARTICIPAR
Involucrar a toda la comunidad en la coresstucalein de soluciones.

CULTIVAR
Formar líderes éticos, consciantes y caropnumotatos con el bien comón.

COMUNICAR
Promover una cultura de diálogo, estrecha y transparencia.

El liderazgo universitario del presente no solo decide el rumbo acadarfico: tambiém determina la calidad de vida de su comunidad y la soatenvEvilitad de su inetitución.

PREVENIR HOY ES GARANTIZAR EL FUTURO DE LA UNIVERSIDAD.

LIDERAR CON VISIÓN. PREVENIR CON PROPÓSITO. CUIDAR CON HUMANIDAD.
Solo asi construiremos universidades que no solo piensan el futuro, sino que lo protegen.

1 La universidad como ecosistema de riesgo invisible

Los riesgos laborales en la universidad muchas veces no son visibles, pero tienen un impacto profundo en las personas y en la institución.

FACTORES DE RIESGO INVISIBLES

- Sobrecarga cognitiva
- Fatiga burocrática
- Hiperconectividad permanente
- Competencia académica extrema
- Precarización investigadora
- Violencia digital y reputacional
- Estrés por métricas de productividad
- Aislamiento social en modelos híbridos
- Riesgos ergonómicos por largas jornadas digitales

El principal accidente laboral universitario no siempre deja sangre. A veces deja ansiedad, burnout, depresión, desconexión emocional, fuga de talento o deterioro ético institucional.

2 El liderazgo universitario ante el agotamiento sistémico

Los equipos directivos gestionan instituciones sometidas a múltiples presiones simultáneas.

La sostenibilidad institucional depende de la sostenibilidad psicológica y organizacional de las personas que la sostienen.

El liderazgo del futuro administra complejidad humana.

3 Sostenibilidad humana: el nuevo capital estratégico

Garantizar que las personas puedan trabajar, investigar, enseñar y aprender sin destruir su salud mental, su motivación o su equilibrio vital.

Carga de trabajo académica

La lógica del "publica o desaparece" genera entornos de productividad extrema.

Cultura del presentismo digital

La disponibilidad continua y las reuniones infinitas erosionan la energía cognitiva.

Precariedad investigadora

Trayectorias laborales fragmentadas, competitivas e inciertas para jóvenes investigadores.

Desconexión emocional institucional

Miles de personas conviviendo, muchas veces sintiéndose aisladas.

Cuidar a las personas no es un costo: es la base de la excelencia académica sostenible.

4 Nuevos riesgos laborales en la educación superior

La prevención del futuro debe abordar riesgos más allá de lo tradicional.

Riesgos psicosociales avanzados

Ansiedad de rendimiento, agotamiento emocional y fatiga cognitiva como fenómenos estructurales.

Fatiga ética

Crecientes dilemas entre productividad, integridad científica y supervivencia profesional.

Tecnoestrés e hiperconectividad

La digitalización permanente transforma el cerebro laboral en una pestaña eternamente abierta.

Riesgos reputacionales digitales

Cualquier conflicto puede volverse viral y afectar la imagen institucional globalmente.

Riesgos algorítmicos

La IA aplicada a evaluación o vigilancia puede generar sesgos, deshumanización, pérdida de autonomía y vigilancia excesiva.

Riesgos de la IA generativa

Redefinición de competencias, incertidumbre laboral, dependencia tecnológica y erosión del aprendizaje profundo.

El mapa de riesgos ha cambiado. La prevención también.

5 Cultura preventiva: de obligación legal a ventaja competitiva

No es solo cumplir normas. Es construir una cultura que protege a las personas y fortalece a la institución.

Las universidades que cuidan a su gente atraen, retienen y desarrollan talento humano sostenible.

6 El rector del futuro: menos gestor y más arquitecto humano

Una figura híbrida para liderar instituciones complejas y humanas.

ROLES CLAVE

- Estratega
- Gestor tecnológico
- Mediador cultural
- Diseñador organizacional
- Garante del bienestar colectivo

COMPETENCIAS ESENCIALES

- Neurociencia organizacional
- Salud mental
- Inteligencia artificial
- Comportamiento humano
- Resiliencia institucional
- Gestión ética del cambio

La gran crisis futura de la universidad puede no ser tecnológica, sino antropológica: pérdida de sentido, pertenencia y estabilidad emocional.

7 Hacia una universidad cognitivamente sostenible

Proteger lo esencial para que el conocimiento florezca sin sacrificar a las personas.

Tiempo de reflexión

Espacios para pensar sin la presión de la inmediatez.

Creatividad profunda

Fomentar ideas nuevas sin métricas que asfixien.

Investigación sin ansiedad

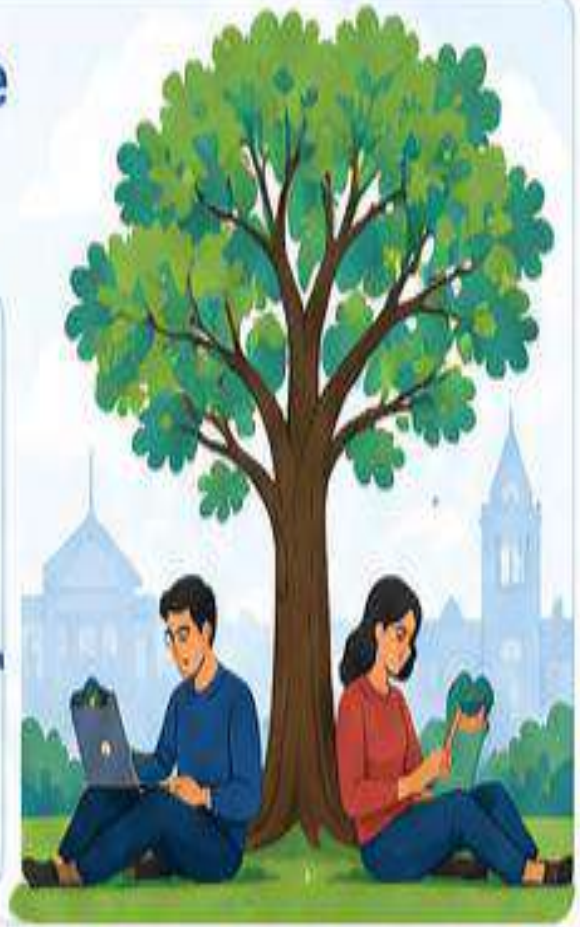
Promover entornos saludables para investigar.

Conversación intelectual no utilitaria

Recuperar el valor del diálogo y la diversidad de ideas.

Aprendizaje humano frente a la automatización

Usar la tecnología para potenciar, no para sustituir.



CONCLUSIÓN

El liderazgo universitario del futuro integrará tecnología, salud mental, sostenibilidad y prevención en una misma estrategia.

La verdadera innovación institucional será humana.

Las universidades que sobrevivirán y prosperarán serán aquellas capaces de construir culturas donde el conocimiento avance sin sacrificar a quienes lo hacen posible.

MUCHÍSIMAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | Universidad de Cartagena Fundada en 1827 | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

IV Encuentro Internacional de Universidades Más Positivas

Congreso de Liderazgo en Seguridad, Salud y Bienestar Universitario

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA | UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA | unab | GRUPO BICENTENARIO

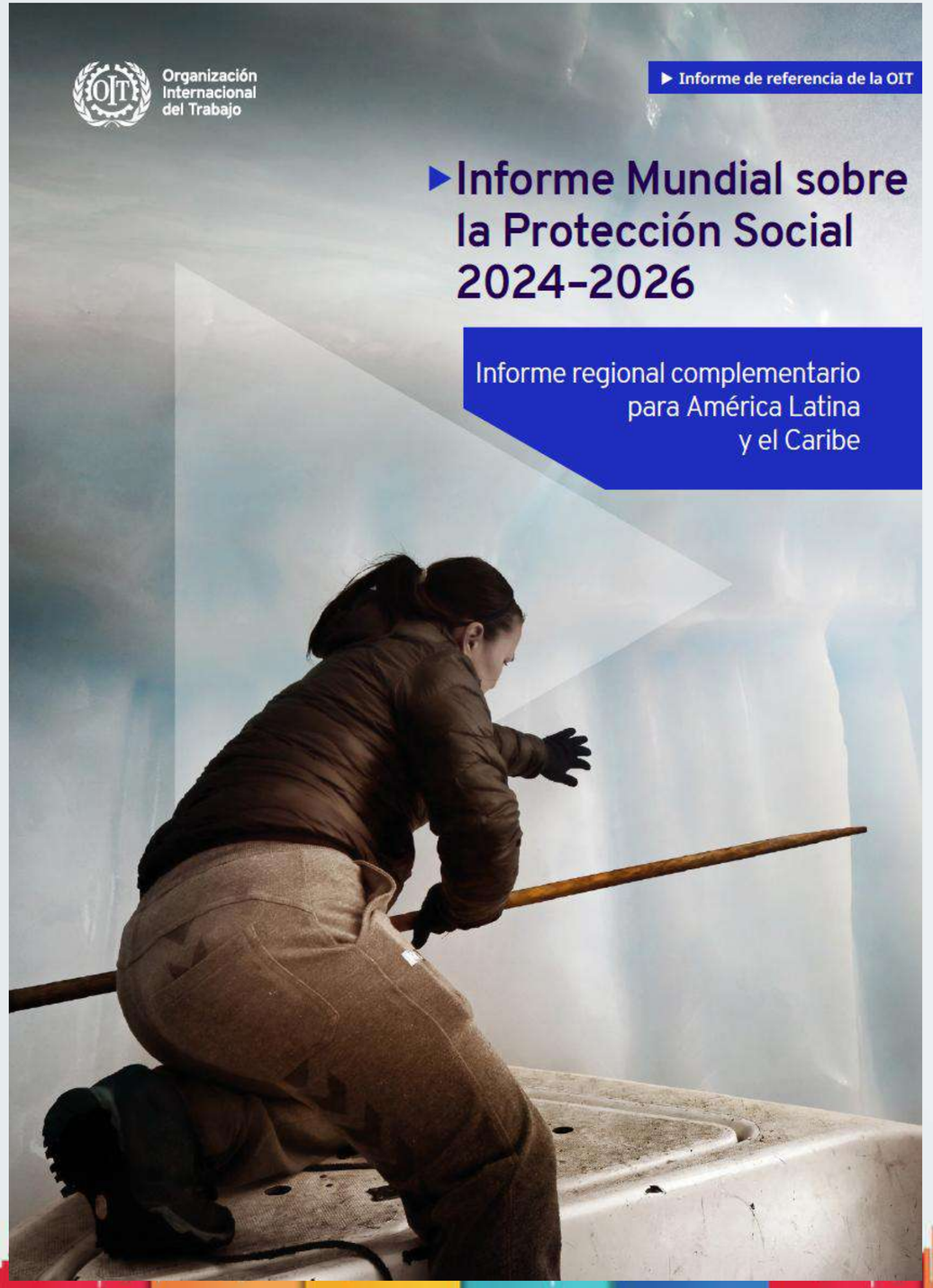
POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS

educa comunica y cultura preventiva

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

El mundo ha invertido millones en educación…

Pero seguimos enfrentando millones de accidentes.



2,93 millones

de trabajadores mueren cada año como consecuencia de factores relacionados con el trabajo

Un llamamiento en favor de entornos de trabajo más seguros y saludables (disponible en inglés)

395 millones

de trabajadores en todo el mundo sufren cada año un accidente laboral no mortal

Un llamamiento en favor de entornos de trabajo más seguros y saludables (disponible en inglés)

2.410 millones

de trabajadores se exponen cada año a un calor excesivo

Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante (OIT, 2024)

361.000 millones de dólares

podrían ahorrarse en todo el mundo aplicando mejores medidas de seguridad y salud para evitar lesiones por calor excesivo en el lugar de trabajo

Calor en el trabajo: Implicaciones para la seguridad y la salud (OIT, 2024, disponible en inglés)

▶ Occupational safety and health indicators

domini

Reference area	Non-fatal occupational injuries per 100'000 workers ▲	Fatal occupational injuries per 100'000 workers	Inspectors per 10'000 employed persons
Dominican Republic	336.4	17.9	0.4

▶ Occupational safety and health indicators

Colombia

Reference area	Non-fatal occupational injuries per 100'000 workers ▲	Fatal occupational injuries per 100'000 workers	Inspectors per 10'000 employed persons
Colombia	4782.9	6.5	0.5

POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS

educa comunica y cultura preventiva

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

Estimaciones mundiales de la mortalidad, los AVAD y las pérdidas del PIB atribuibles a los factores de riesgo psicosocial*

Muertes

Total:
840 088

ECV: 783 694
454 262 329 432

TM: 56 394
43 877 12 517

AVAD**

Total:
44 912 621

ECV: 20 370 571
13 152 825 7 217 746

TM: 24 542 050
11 052 101 13 489 949

% Pérdida de PIB
debido a los AVAD

Total:
1.37%

ECV: 0.62%

TM: 0.75%

* Tensión laboral, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, inseguridad laboral, jornadas de trabajo largas e intimidación.

** Años de vida ajustados en función de la discapacidad
ECV: Enfermedades cardiovasculares
TM: Trastornos mentales

Serie indicativa de ejemplos de algunos factores psicosociales en los tres niveles

Nivel del puesto de trabajo

Exigencias del puesto de trabajo
- Exigencias cognitivas, emocionales y físicas
- Exigencias cuantitativas y cualitativa

Recursos del puesto de trabajo y adecuación de las competencias

Nivel de responsabilidad

Diseño de las tareas
- Utilización de las competencias, alcance y variedad de las tareas, y contribución a los procesos de trabajo.

Nivel al que se gestiona y organiza el trabajo

Claridad de funciones y coherencia en las expectativas

Previsibilidad de las tareas
- Estabilidad de los procesos de trabajo
- Transparencia y ýabilidad de las interacciones

Control o autonomía del puesto trabajo

Carga de trabajo asignada y ritmo de trabajo exigido

Supervisión
- Provisión de recursos del puesto de trabajo y oportunidades de desarrollo

Apoyo en el trabajo por parte de supervisores o compañeros de trabajo

Nivel de las políticas, prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo

Modalidades de empleo

Organización del tiempo de trabajo (incluido el trabajo flexible)

Gestión de la reestructuración y los cambios organizativos

Prácticas de vigilancia y control digital

Recompensas, gestión del desempeño, oportunidades de desarrollo y procesos de contratación

Una política y sistema de gestión de la SST

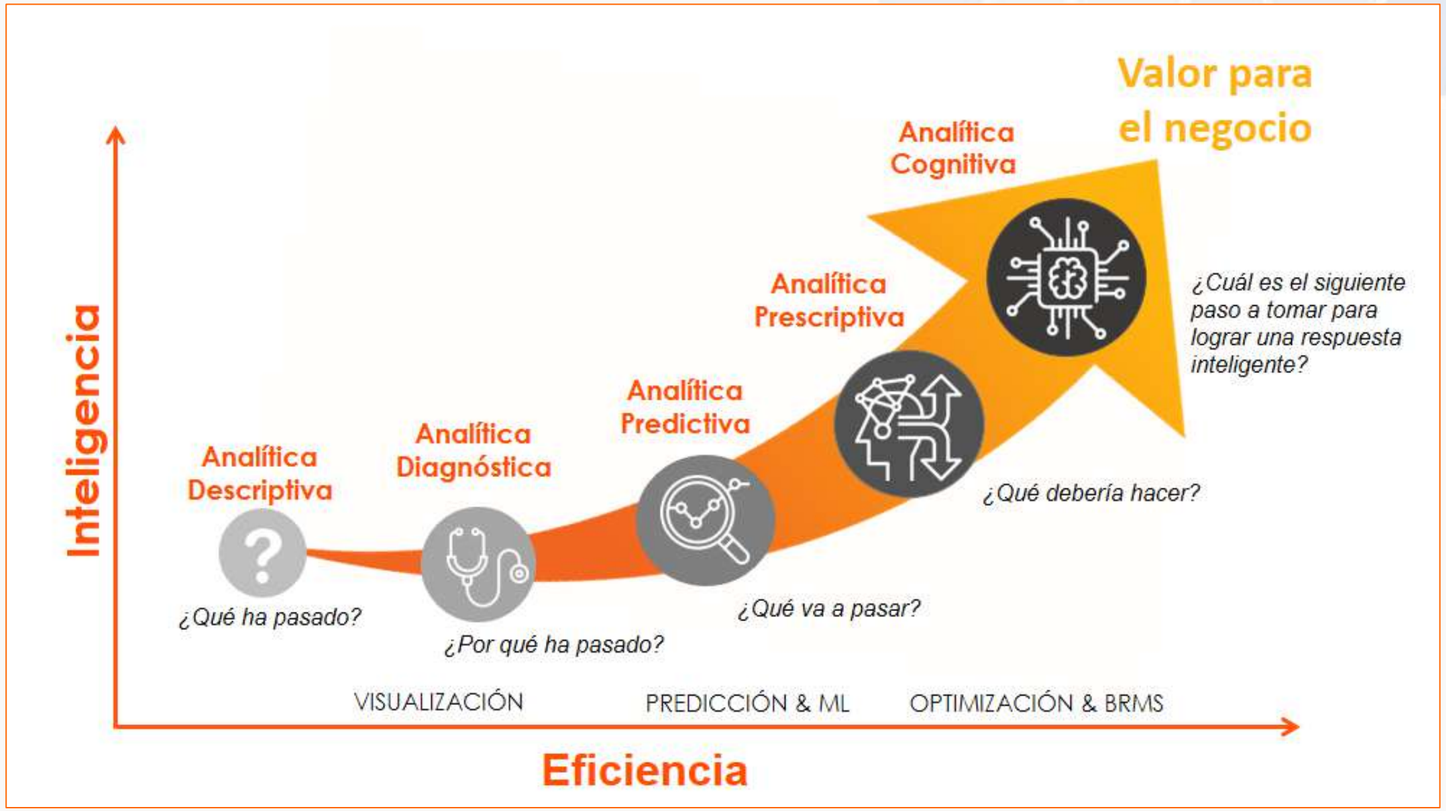
Políticas y procedimientos relacionados con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo

Mecanismos de consulta y participación de los trabajadores

POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS
Observatorio
en Seguridad y salud
en el Trabajo

Nuestro Observatorio de Riesgos Laborales para Colombia y el Mundo

Madurez del análisis de datos



Análisis Estratégico

integral de mercado de Accidentes de Trabajo

una década de promoción y prevención.

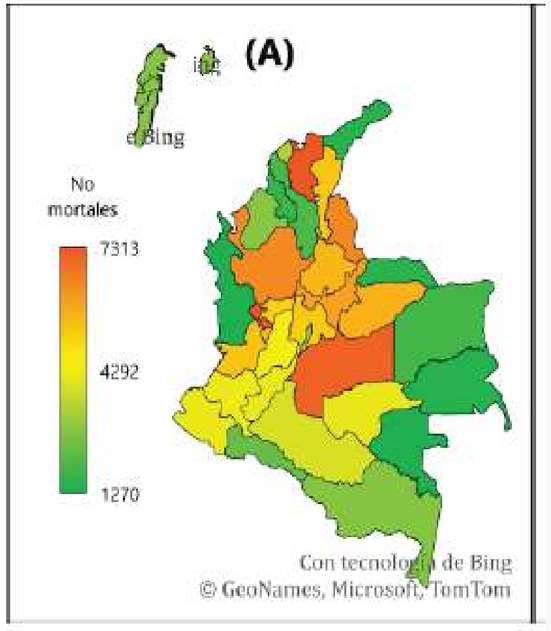
2011 – 2020

Observatorio Positiva

POSITIVA Compañía de Seguros

Contexto epidemiológico

POSITIVA Compañía de Seguros



Análisis Estratégico

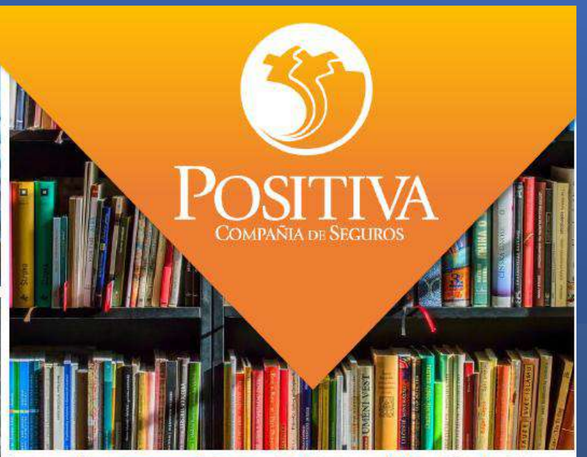
integral de mercado de Enfermedad Laboral

una década de promoción y prevención.

2011 – 2020

Observatorio Positiva

POSITIVA Compañía de Seguros



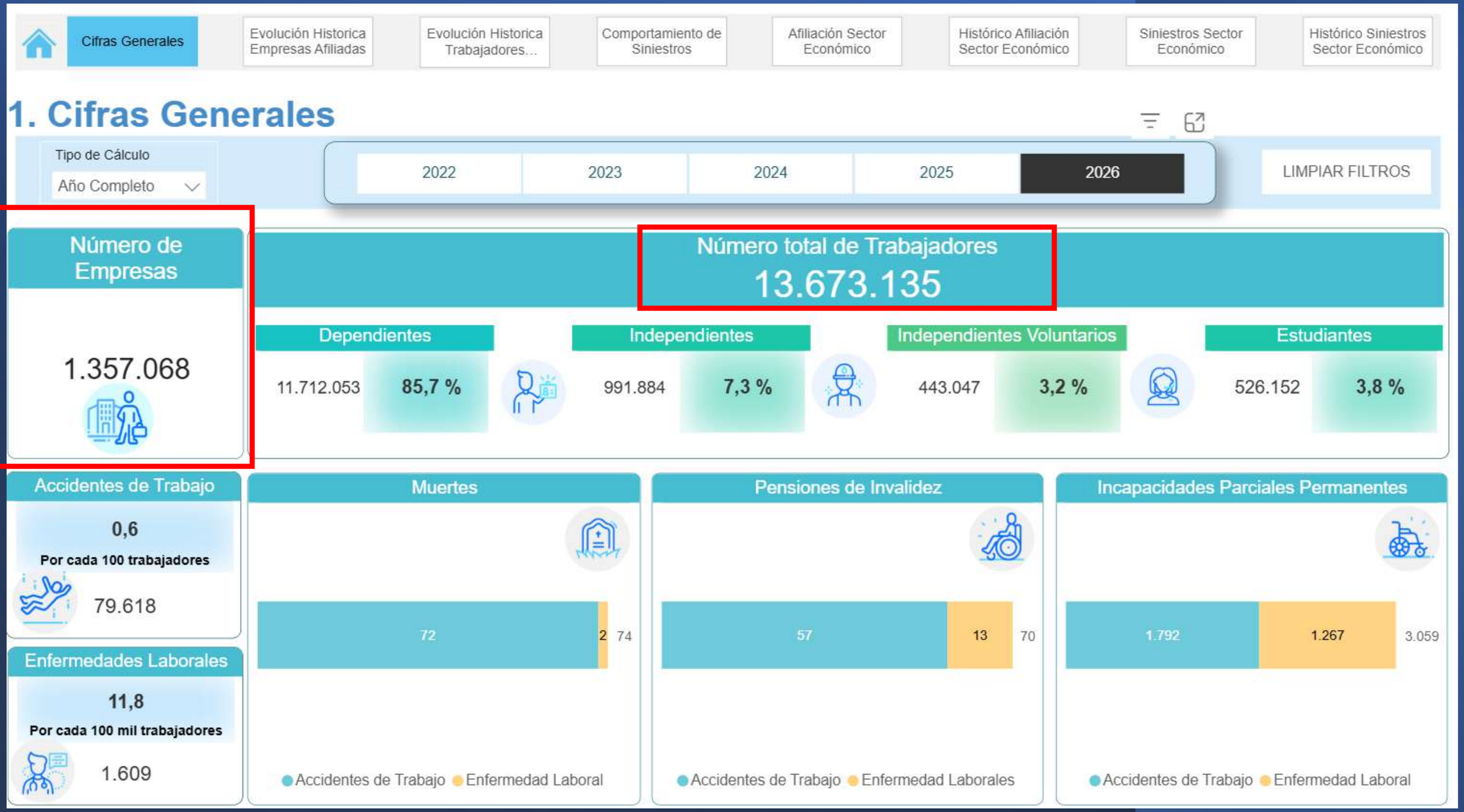
POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

Una década de promoción y prevención en Accidentes de Trabajo

Informe interno Positiva - Sector de educación

Positiva Prevención Positiva Prevención Positiva Prevención @PositivaCol

El emprendimiento es de todos Minhacienda


Cifras Generales
Evolución Historica Empresas Afiliadas
Evolución Historica Trabajadores...
Comportamiento de Siniestros
Afiliación Sector Económico
Histórico Afiliación Sector Económico
Siniestros Sector Económico
Histórico Siniestros Sector Económico
1. Cifras Generales
Tipo de Cálculo
Año Completo
2022
2023
2024
2025
2026
LIMPIAR FILTROS
Número de Empresas
1.357.068
Número total de Trabajadores
13.673.135
Dependientes
11.712.053
85,7 %
Independientes
991.884
7,3 %
Independientes Voluntarios
443.047
3,2 %
Estudiantes
526.152
3,8 %
Accidentes de Trabajo
0,6
Por cada 100 trabajadores
79.618
Enfermedades Laborales
11,8
Por cada 100 mil trabajadores
1.609
Muertes
72
2
74
Accidentes de Trabajo
Enfermedad Laboral
Pensiones de Invalidez
57
13
70
Accidentes de Trabajo
Enfermedad Laborales
Incapacidades Parciales Permanentes
1.792
1.267
3.059
Accidentes de Trabajo
Enfermedad Laboral

1. Cifras Generales

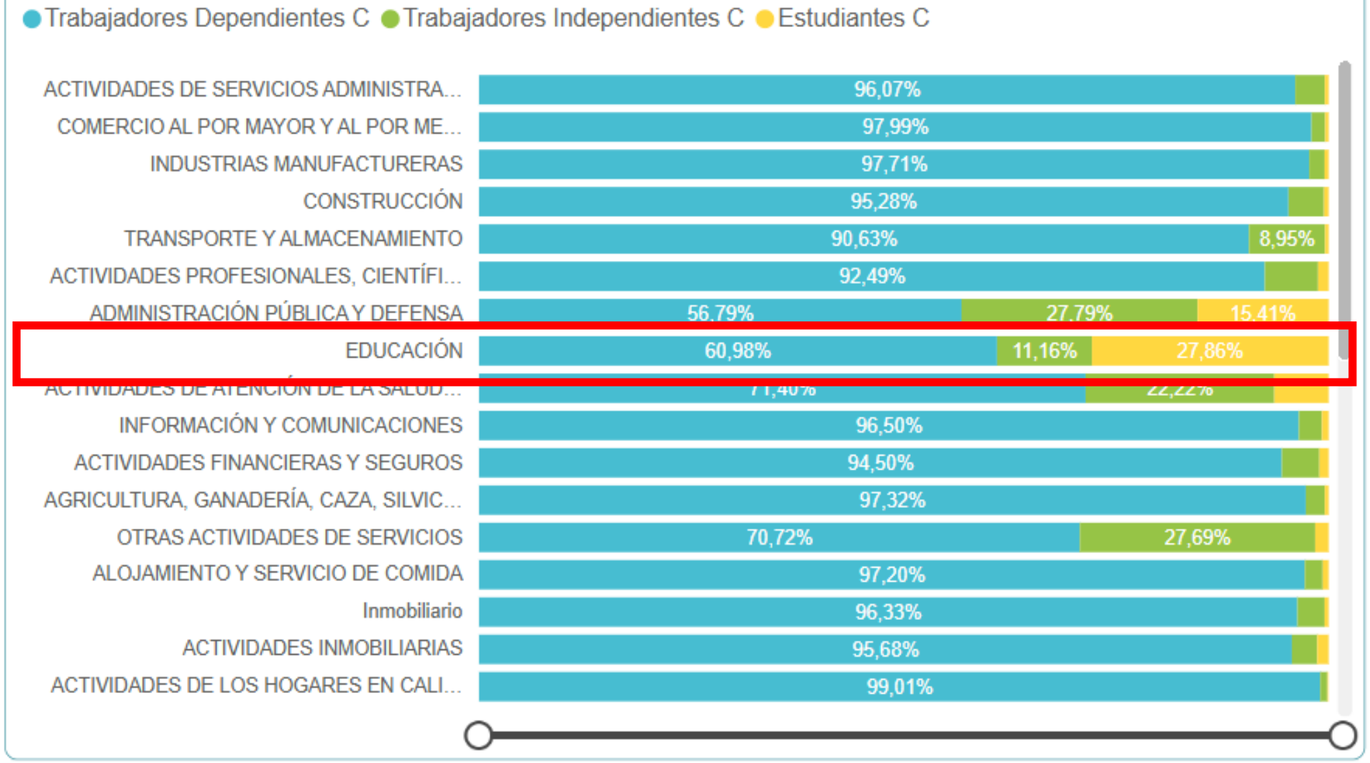
Al filtrar los años 2022 hacia atrás se visualiza en los filtros sector económico (en minúsculas) y actividad económica los correspondientes al Decreto 1607 de 2002 y si se filtra 2023 en adelante se visualizaron los sectores (en mayúsculas) y actividades del Decreto 768 de 2022.

Tipo de Cálculo	Año	Departamento	Ciudad	Clase de Riesgo	Sector económico
Rolling 12 Meses	2026	Todas	Todas	Todas	Todas

LIMPIAR FILTROS

Número de empresas

Número trabajadores afiliados



1. Cifras Generales

Al filtrar los años 2022 hacia atrás se visualiza en los filtros sector económico (en minúsculas) y actividad económica los correspondientes al Decreto 1607 de 2002 y si se filtra 2023 en adelante se visualizaron los sectores (en mayúsculas) y actividades del Decreto 768 de 2022.

Tipo de Cálculo	Año	Departamento	Ciudad	Clase de Riesgo	Sector económico
Rolling 12 Meses	2026	Todas	Todas	Todas	Todas

LIMPIAR FILTROS

Accidentes de Trabajo | Enfermedades Laborales | Muertes | Pensiones de Invalidez - IPP

Accidentes de trabajo

Accidentes de trabajo

1. Cifras Generales

Al filtrar los años 2022 hacia atrás se visualiza en los filtros sector económico (en minúsculas) y actividad económica los correspondientes al Decreto 1607 de 2002 y si se filtra 2023 en adelante se visualizaron los sectores (en mayúsculas) y actividades del Decreto 768 de 2022.

Tipo de Cálculo	Año	Departamento	Ciudad	Clase de Riesgo	Sector económico
Rolling 12 Meses	2026	Todas	Todas	Todas	Todas

LIMPIAR FILTROS

Accidentes de Trabajo | Enfermedades Laborales | Muertes | Pensiones de Invalidez - IPP

Enfermedades Laborales

Enfermedades Laborales

1. Cifras Generales

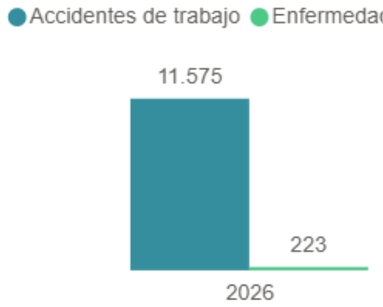
Al filtrar los años 2022 hacia atrás se visualiza en los filtros sector económico (en minúsculas) y actividad económica los correspondientes al Decreto 1607 de 2002 y si se filtra 2023 en adelante se visualizaron los sectores (en mayúsculas) y actividades del Decreto 768 de 2022.

Tipo de Cálculo	Año	Departamento	Ciudad	Clase de Riesgo	Sector económico
Rolling 12 Meses	2026	Todas	Todas	Todas	EDUCACIÓN

LIMPIAR FILTROS

EDUCACIÓN

Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral



Pensiones de Invalidez

Muertes

Incapacidades Parciales Permanentes

Figura 4. Pirámide poblacional para número de afiliados por grupos etarios para 2018-2020 (A), distribución de los afiliados por sexo (B) y distribución de afiliados por grupos etarios (C), 2012-2020 para el sector de educación.

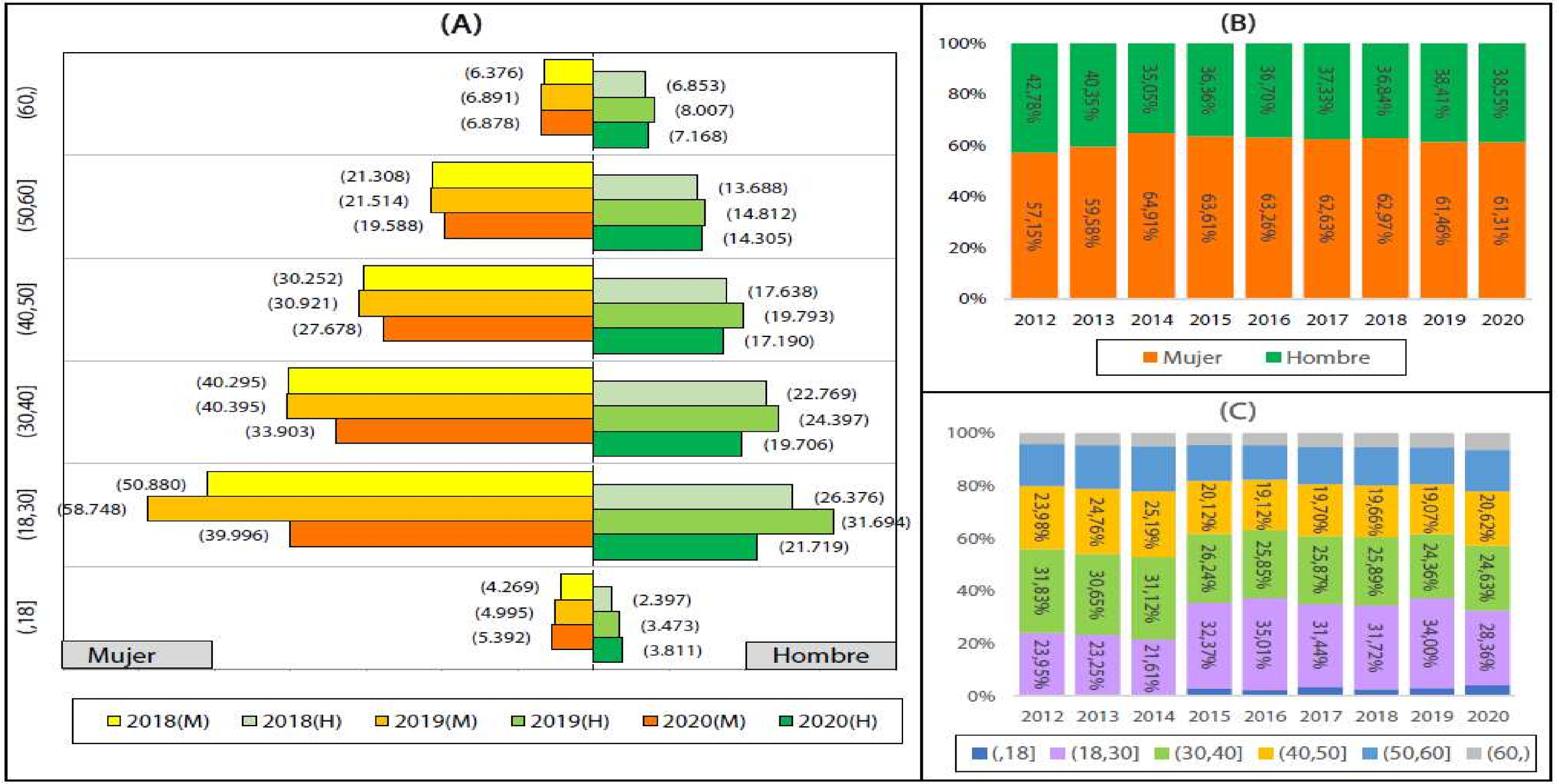
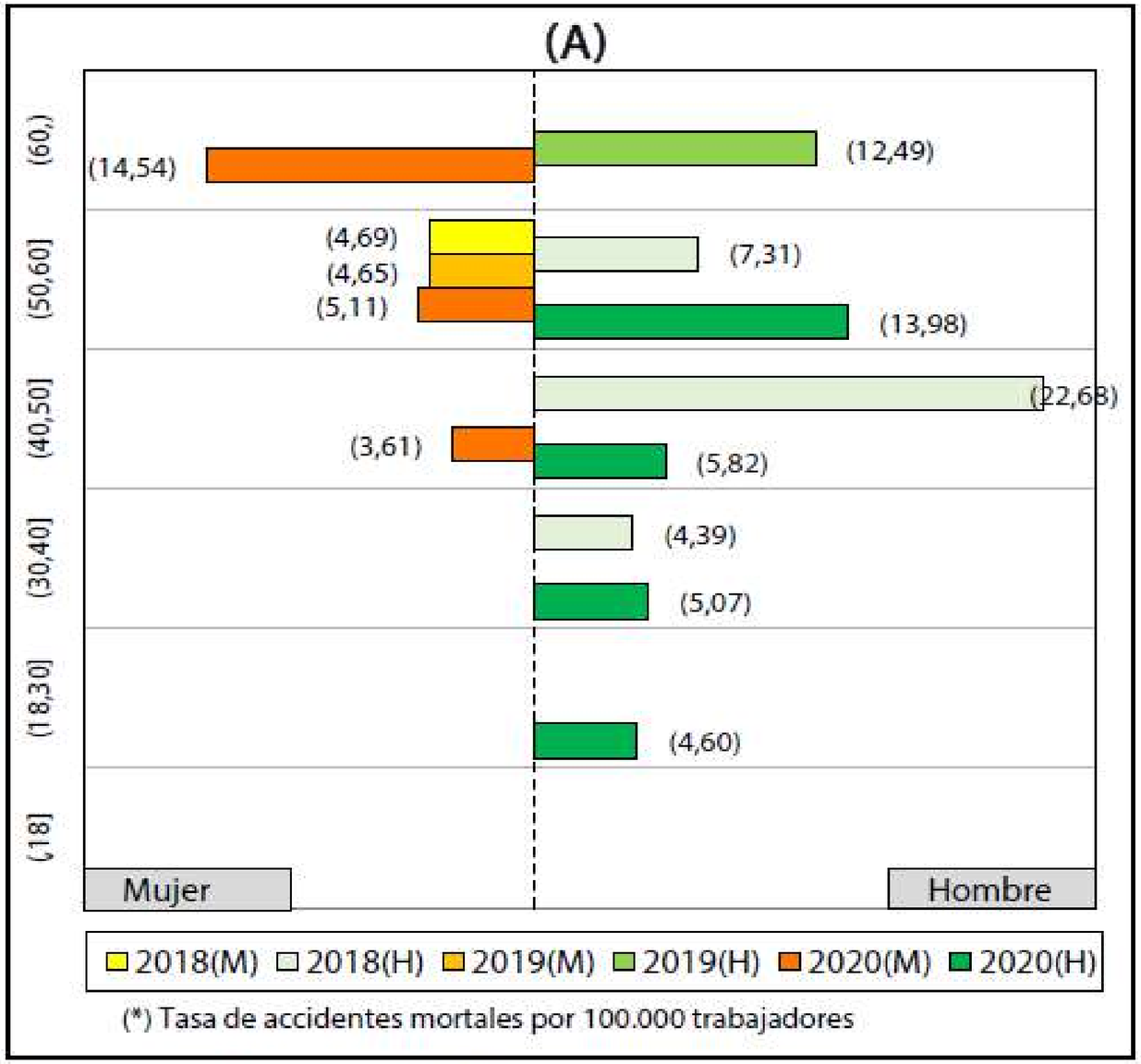
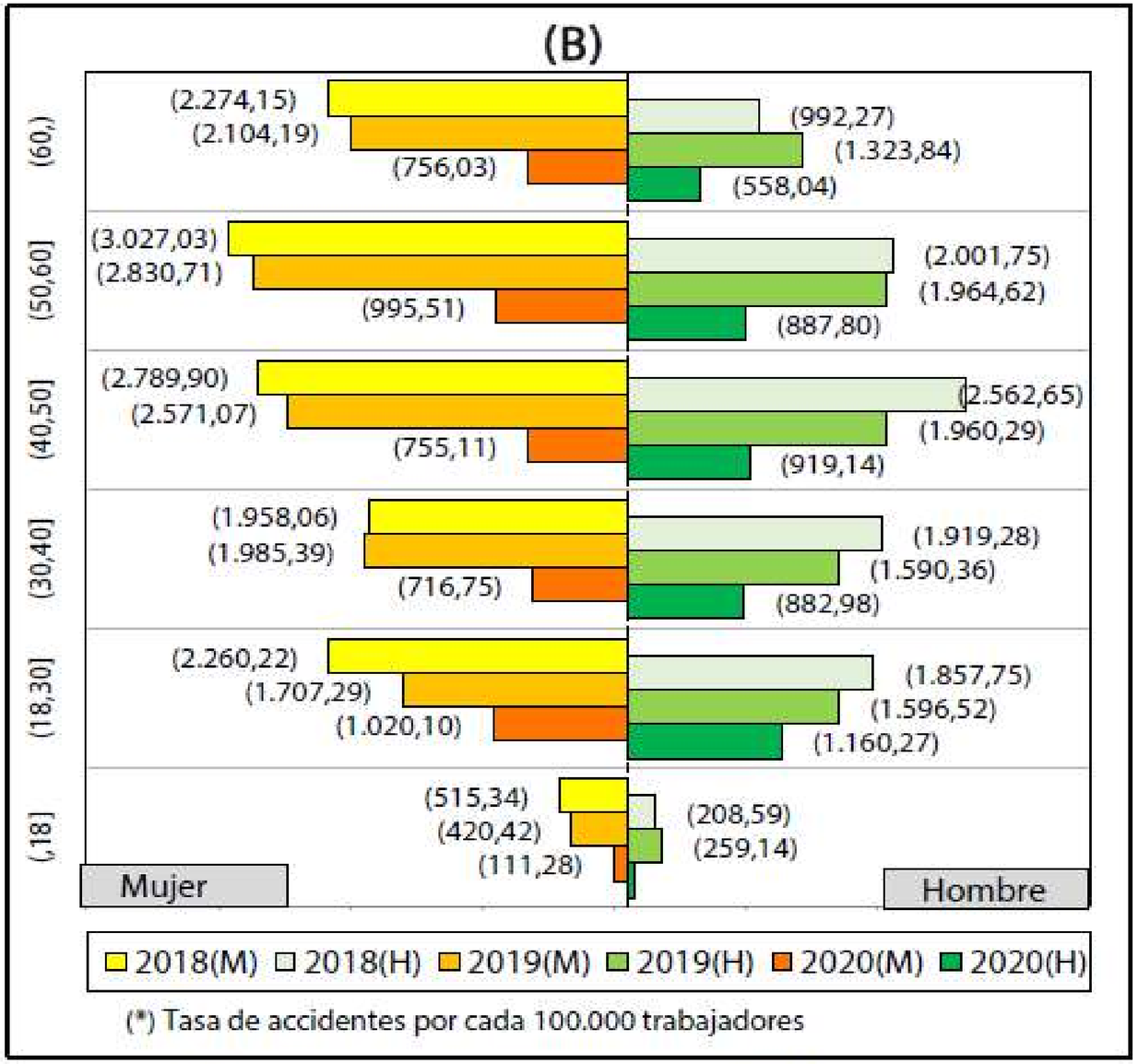


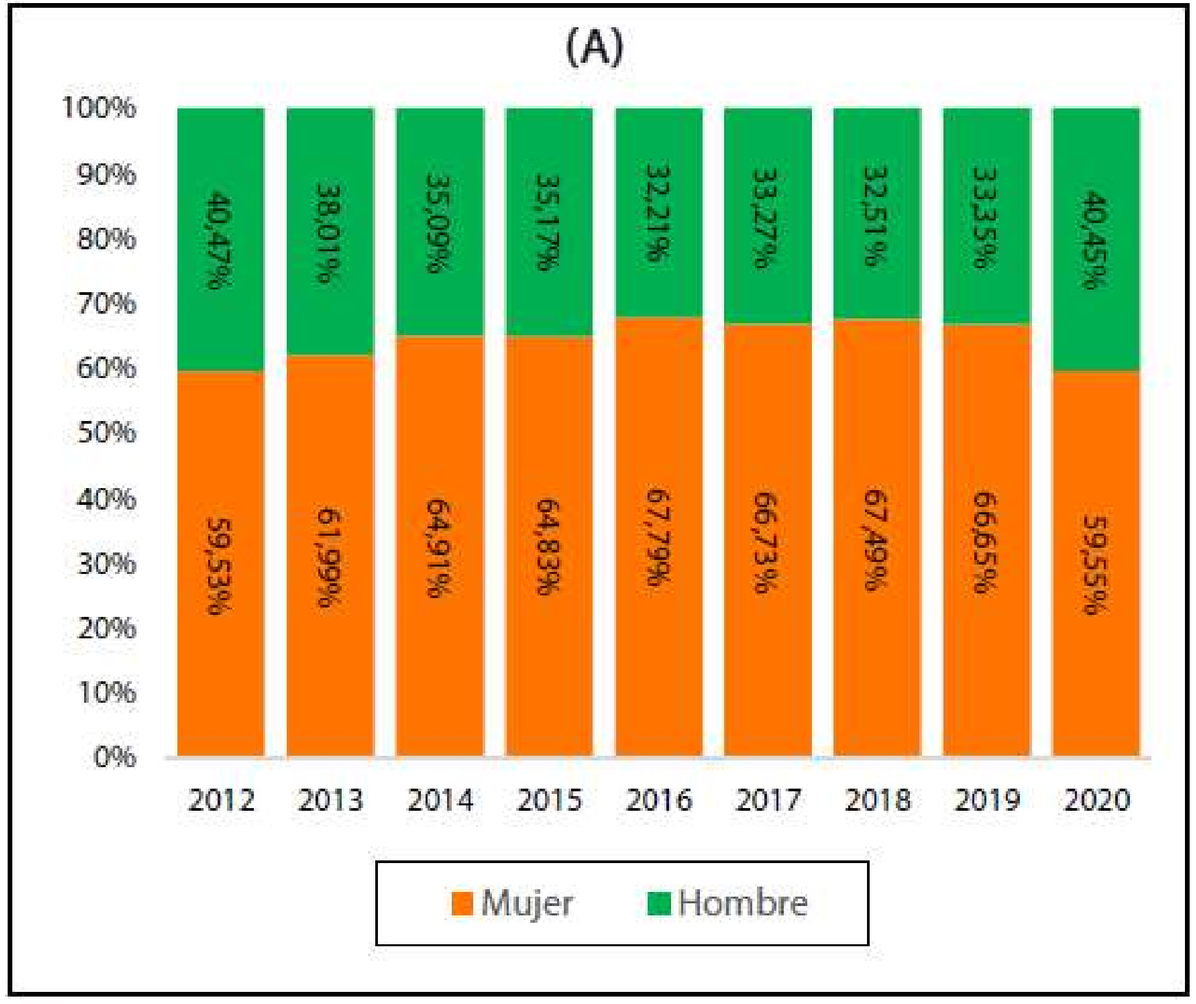
Figura 11. Tasas de accidentalidad laboral mortal (A) y no mortales (B) por cada 100.000 trabajadores desagradados por sexo y grupos de edad, dentro de Positiva para el sector de educación 2018-2020

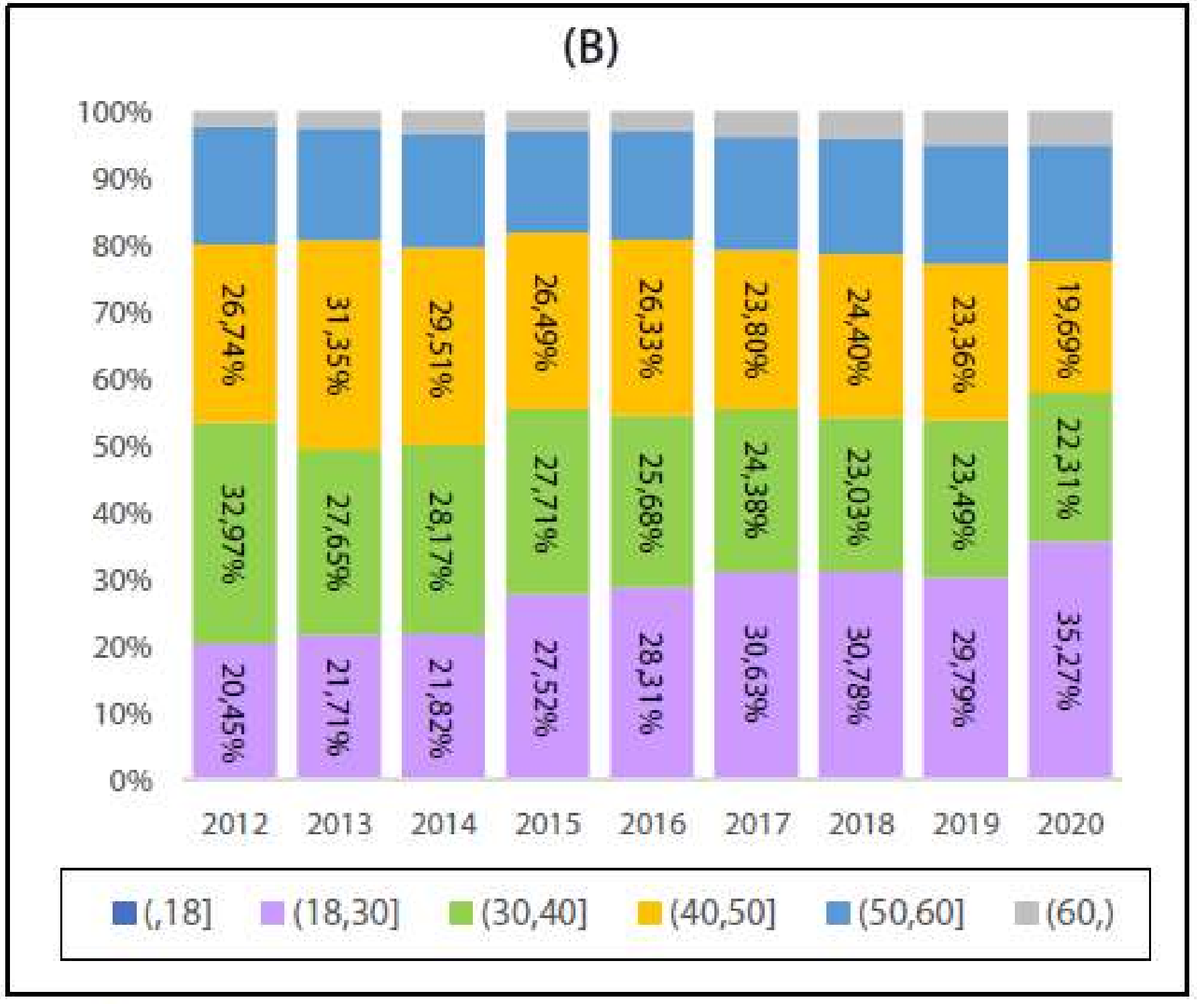




Fuente: elaboración de los autores con base en información interna de Positiva con corte octubre 2021

Figura 12. Distribución de los porcentajes de sexo (A) y edad (B) para casos de accidentes de trabajo dentro de cada año para el periodo 2012-2020 en Positiva para el sector de educación





* Solo se muestra etiqueta para porcentajes mayores o iguales a 15 %

Fuente: elaboración de los autores con base en información interna de Positiva con corte octubre 2021

Figura 18. Distribución de los porcentajes por sitio de ocurrencia del accidente de trabajo dentro de cada año, 2012-2020 en Positiva para el sector de educación

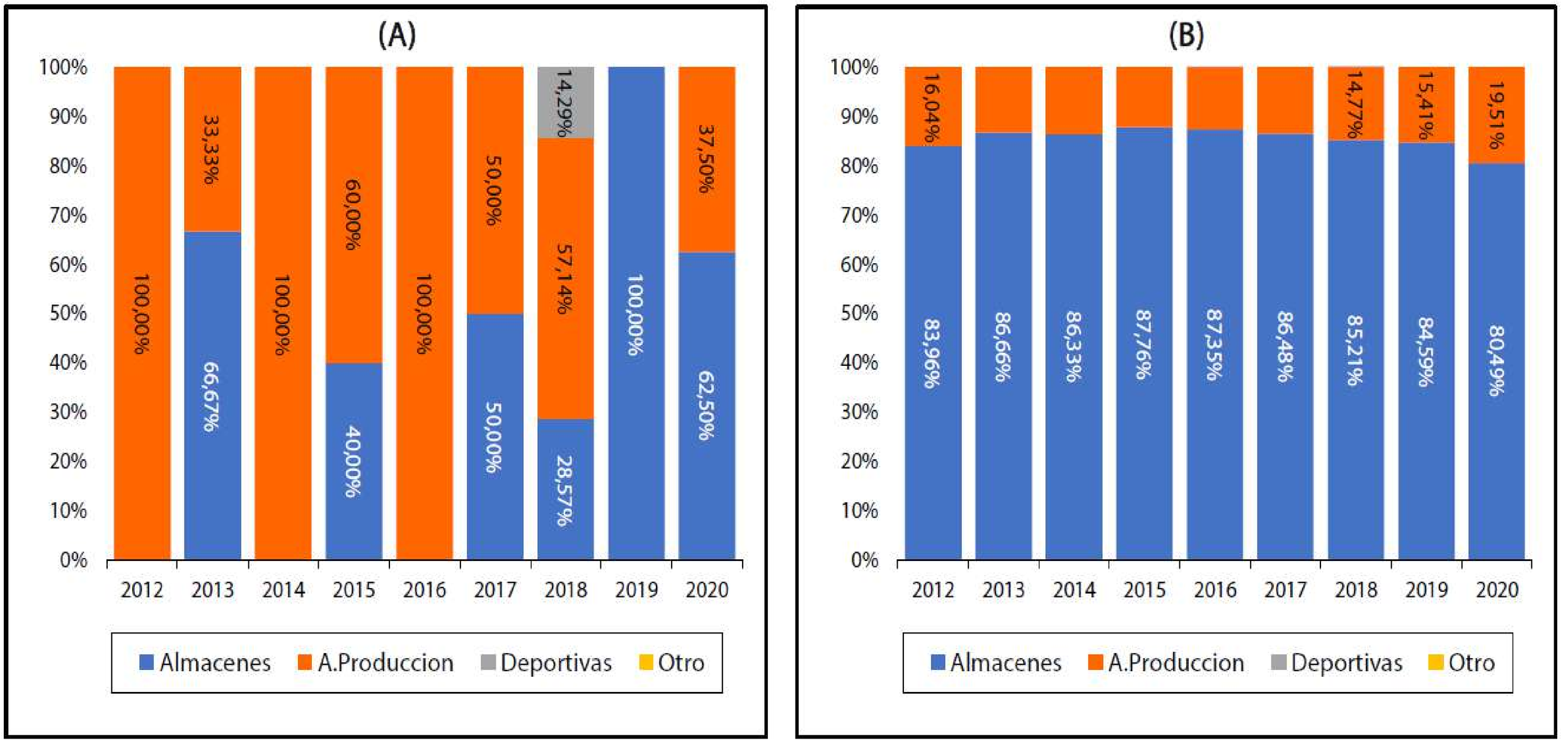
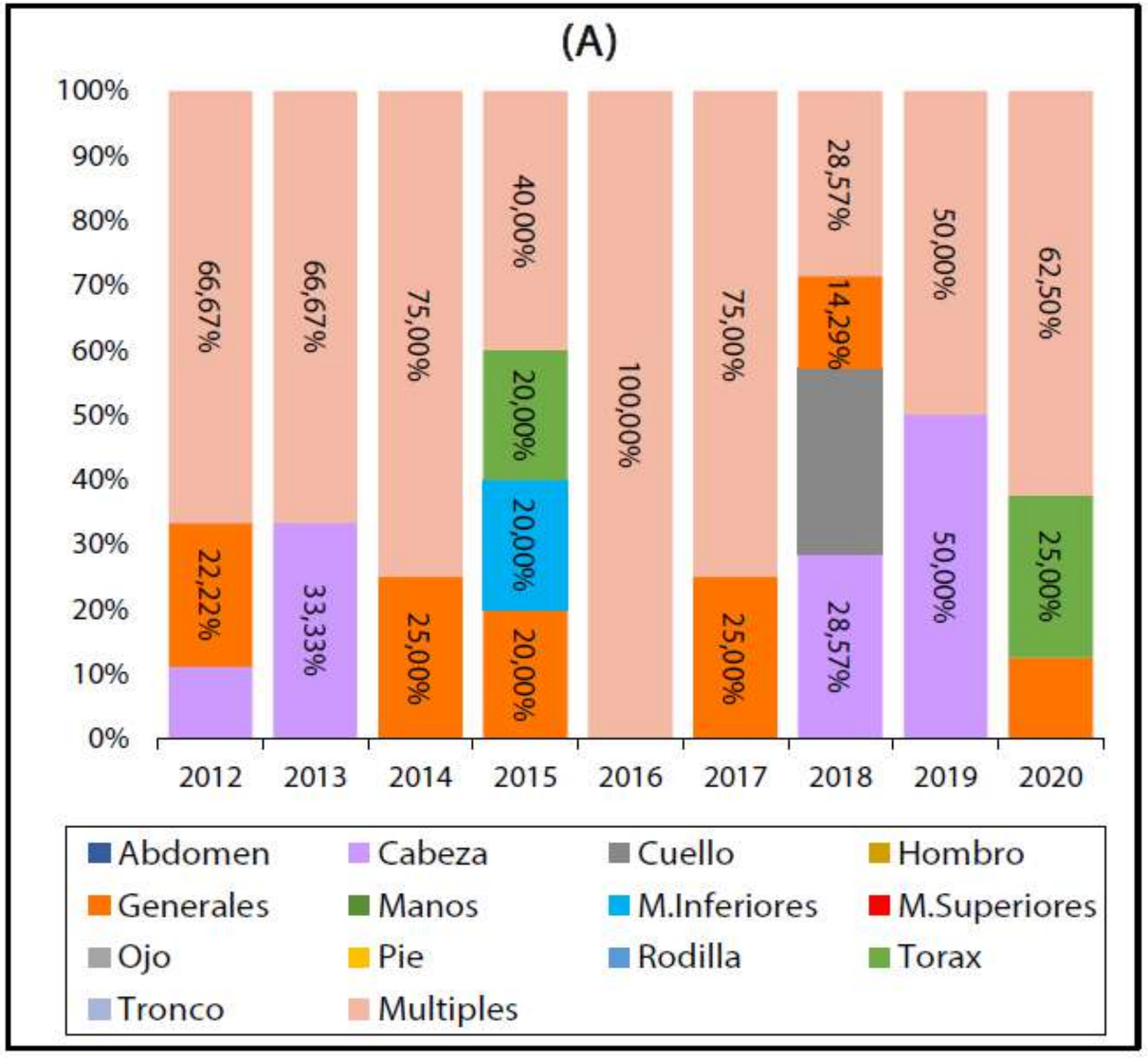


Figura 19. Distribución de los porcentajes de para casos en partes del cuerpo afectadas para accidentes de trabajo dentro de cada año, 2012-2020 en Positiva para el sector de educación



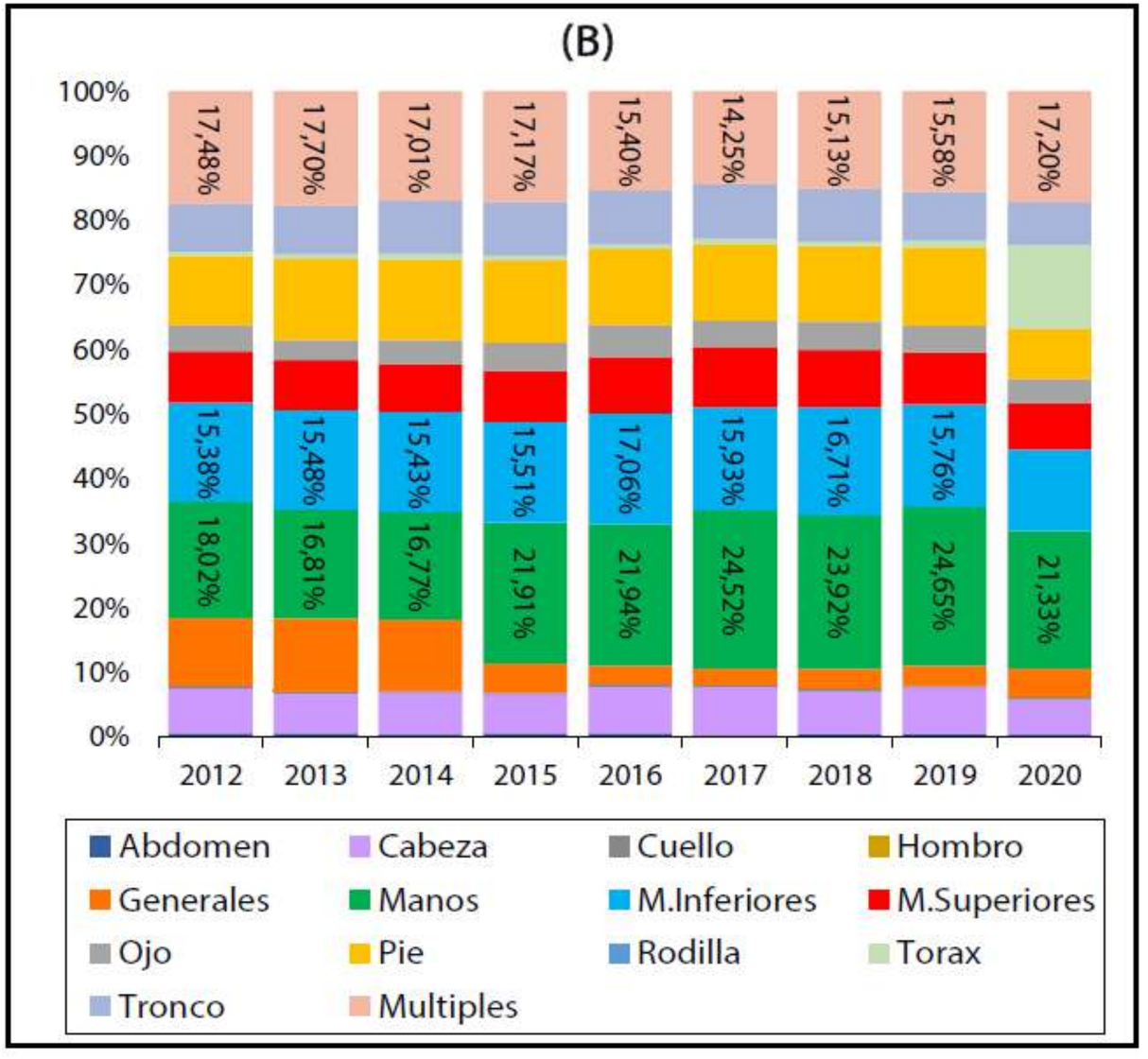
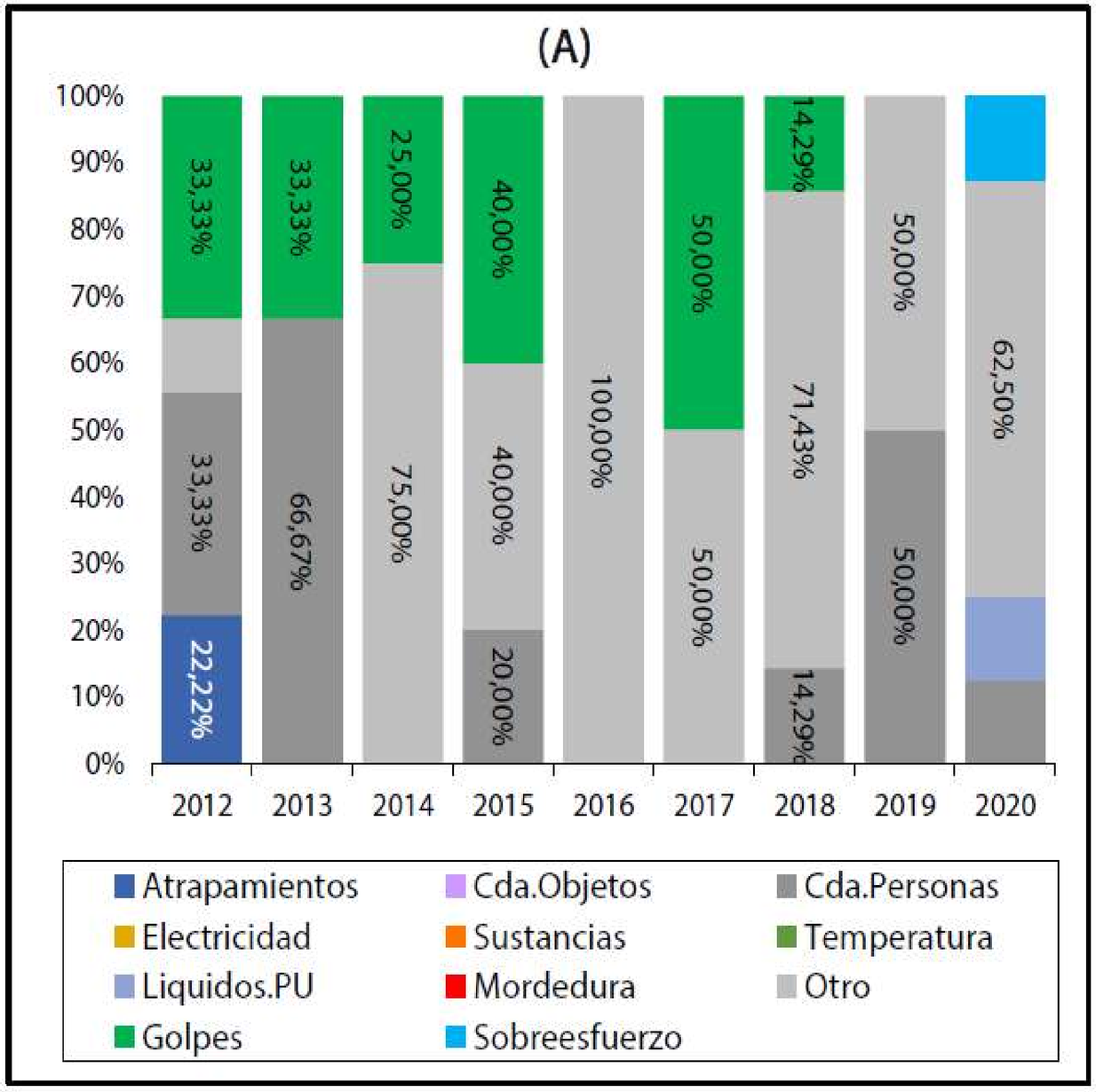
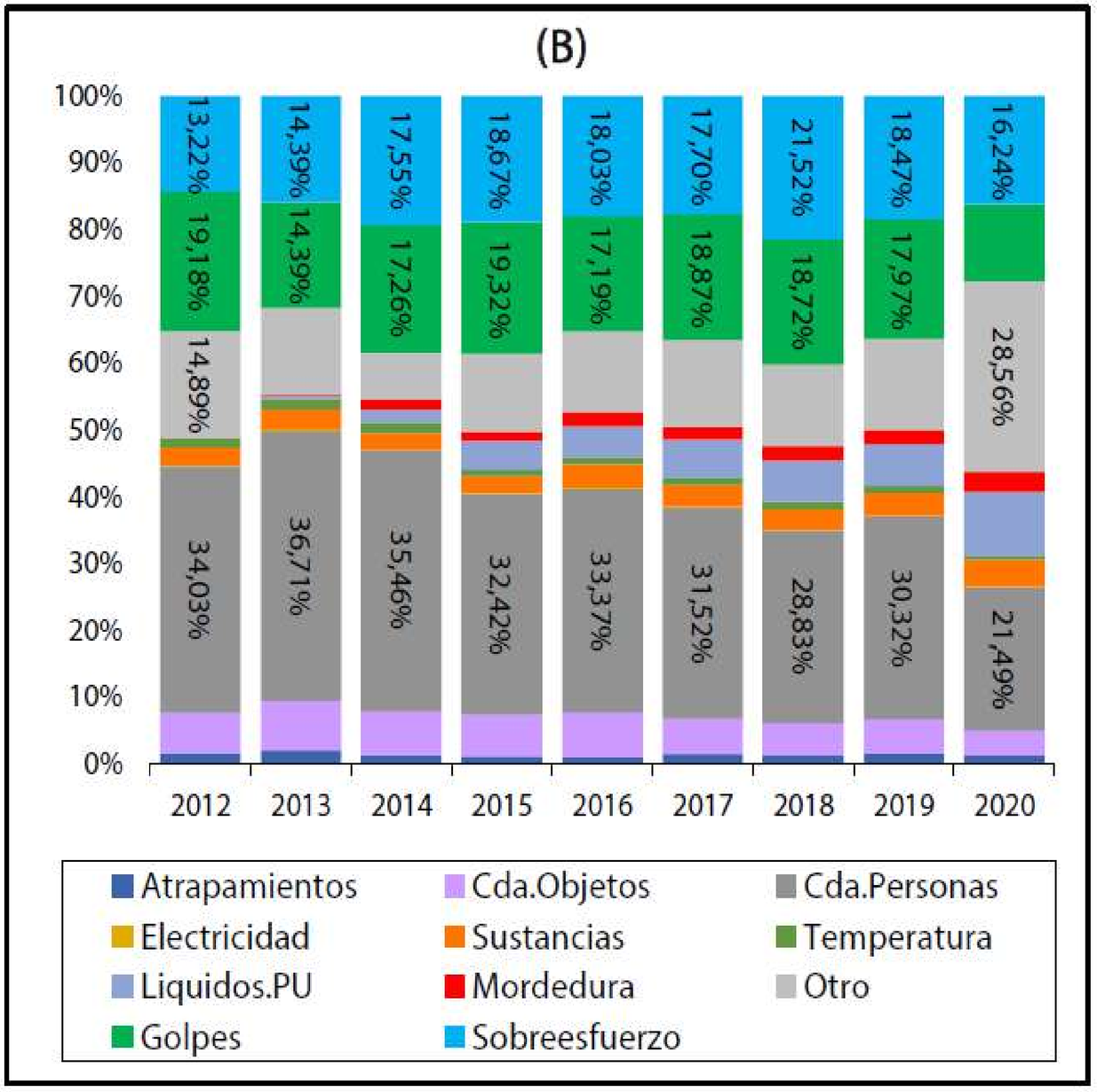


Figura 20. Distribución de los porcentajes por mecanismo del accidente, 2012-2020 en Positiva para el sector de educación





Más de

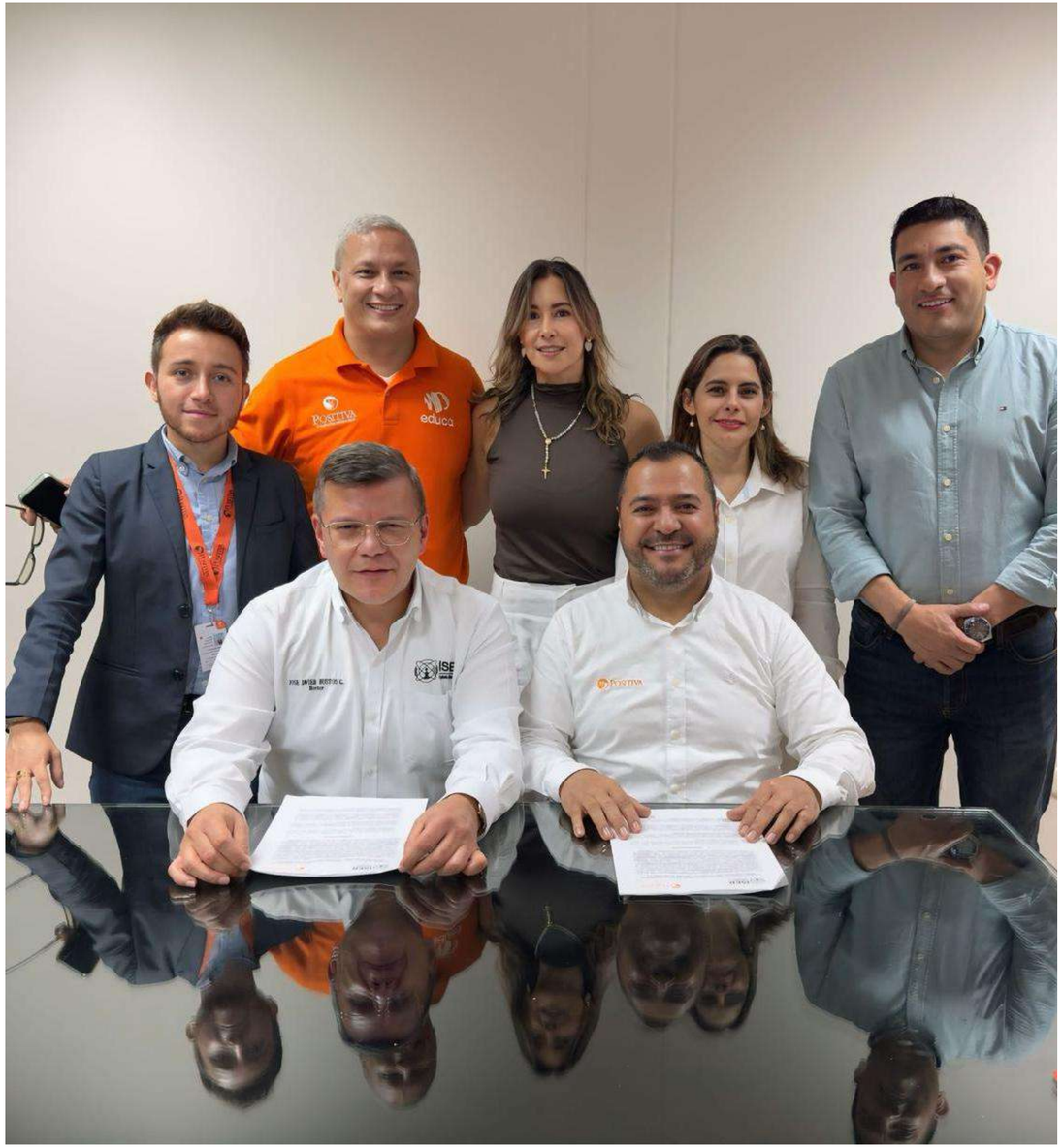
59 universidades conformaron un ecosistema colaborativo de saberes

En Seguridad y Salud en el Trabajo

S.S.T.

Seguridad y salud para la VIDA

POSITIVA
suma
educa
comunica
2do Congreso Nacional
en Salud Psicosocial
Cultura Humana para la transformación empresarial


POSITIVA
educa

3ER ENCUENTRO INTERNACIONAL
DE UNIVERSIDADES
MÁS SEGURAS Y SALUDABLES
Hotel Termales
El Otoño
Ciudad
Manizales

Universidad
unab

POSITIVA
Eleva tu confianza, no tus riesgos.
Camina con precaución

POSITIVA
juntos
entorno
seguro y saludable
Los Angeles

Uniempresarial
Fundación Universitaria Empresarial

Facultad de
Ciencias Exactas y Naturales

PIONERA EN ADMINISTRACION PUBLICA

ISER
Universidad del Tolima
ECR
IDOPPRIL
UNICARIBE
OISS
PROMOCIÓN DE LA SALUD Y
-PREVENCIÓN-
DE RIESGOS LABORALES EN
UNIVERSIDADES

POSITIVA

¿Qué es?:

La Red de Universidades

¿por qué es tan importante?

Positiva Compañía de Seguros, en colaboración con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), formaliza la creación de la primera red colombiana de universidades para la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales.

Esta iniciativa, denominada “Universidades más seguras, más saludables, más positivas”, tiene como propósito impulsar una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de las instituciones de educación superior en Colombia.

LÍNEA DE TIEMPO: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR EDUCATIVO - POSITIVA

RED DE UNIVERSIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COLOMBIA SST

REGIÓN CARIBE

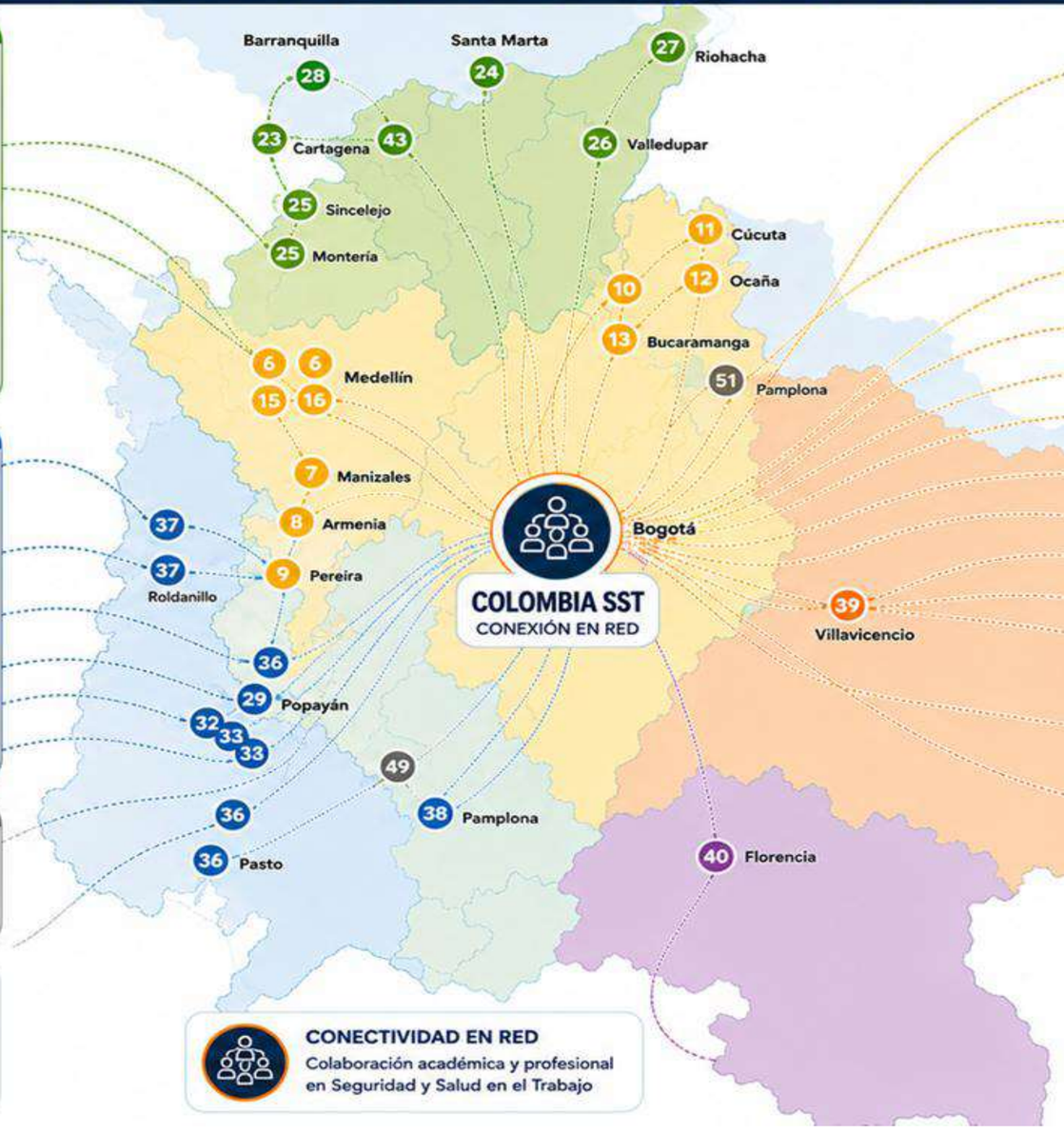
22	Universidad del Atlántico	Barranquilla
23	Universidad de Cartagena	Cartagena
24	Universidad del Magdalena	Santa Marta
25	Universidad de Córdoba	Montería
26	Universidad Popular del Cesar	Valledupar
27	Universidad de La Guajira	Riohacha
28	Institución Universitaria del Caribe	Barranquilla
43	Corporación Universitaria Antonio José de Sucre	Sincelejo
44	Corporación Bolivariana del Norte	Barranquilla

REGIÓN PACÍFICA

29	Universidad del Cauca	Popayán
30	U. Central del Valle del Cauca (UCEVA)	Tuluá
31	Corp. Univ. Autónoma del Cauca	Popayán
32	Corp. Univ. Comfacauca	Popayán
33	Colegio Mayor del Cauca	Popayán
34	Consejo Regional Indígena del Cauca	Popayán
35	Fundación Univ. Católica del Sur	Pasto
36	Fundación Universitaria de Popayán	Popayán
37	INTEP de Roldanillo	Roldanillo
38	Instituto Superior de Educación Rural (ISER)	Pamplona

OTRAS / TÉCNICAS

49	Politécnico San Juan de Pasto	Pasto
50	Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central	Bogotá
51	Instituto Superior de Educación Rural	Pamplona



REGIÓN ANDINA

1	Universidad Nacional de Colombia	Bogotá
2	Universidad Pedagógica Nacional	Bogotá
3	Universidad Distrital F.J. de Caldas	Bogotá
4	Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	Bogotá
5	Universidad de Cundinamarca	Fusagasugá
6	Universidad de Antioquia	Medellín
7	Universidad de Caldas	Manizales
8	Universidad del Quindío	Armenia
9	Universidad Tecnológica de Pereira	Pereira
10	Universidad Industrial de Santander	Bucaramanga
11	Universidad Fco. de Paula Santander	Cúcuta
12	Universidad Fco. de Paula Santander Ocaña	Ocaña
13	Universidad Autónoma de Bucaramanga	Bucaramanga
14	Universidad CES	Medellín
15	Politécnico Colombiano JIC	Medellín
16	I.U. Pascual Bravo	Medellín
17	Tecnológico de Artes Débora Arango	Envigado
18	E.S.A.P. Escuela Sup. de Admon. Pública	Bogotá
19	Fundación Universitaria Konrad Lorenz	Bogotá
20	Fundación Univ. Empresarial C. de Comercio	Bogotá
21	Institución Universitaria de Colombia	Bogotá

REGIÓN ORINOQUÍA

39	Universidad de los Llanos	Villavicencio

REGIÓN AMAZONÍA

40	Universidad de la Amazonia	Florencia

NACIONAL / MULTISEDE

41	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA)	Bogotá
42	Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	Bogotá
45	Universidad Libre	Bogotá
46	Fundación Univ. Escuela Colombiana de Rehabilitación	Bogotá
47	Uniempresarial	Bogotá
48	Unidades Tecnológicas de Santander	Bucaramanga

REGIÓN CARIBE
REGIÓN PACÍFICA
REGIÓN ANDINA
REGIÓN ORINOQUÍA
REGIÓN AMAZONÍA
NACIONAL / MULTISEDE
OTRAS / TÉCNICAS

CONECTIVIDAD EN RED
Colaboración académica y profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo

UNIVERSIDADES DE COLOMBIA
POR DEPARTAMENTO

60 INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

EMPLEADOS	PROFESORES	ESTUDIANTES
147.554	77.415	1.401.945

¿CÓMO LEER LA INFORMACIÓN?

- **EMPLEADOS** — Personal administrativo y de apoyo
- **PROFESORES** — Docentes y catedráticos
- **ESTUDIANTES** — Total de estudiantes matriculados

CONVENCIONES

- 1 — Número de identificación de la universidad
- Empleados
- Profesores
- Estudiantes

NARIÑO
36 Centro de Educación y Capacitación Politécnico San Juan de Pasto
49 Fundación Univ. Católica del Sur

CAQUETÁ
24 Univ. de la Amazonia

INSTITUCIONES DE COBERTURA NACIONAL
5 Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)
6 Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central
7 Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
52 Univ. Nacional Abierta y a Distancia - UNAD
53 Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) (Ext.)

LISTADO DE UNIVERSIDADES POR DEPARTAMENTO

ANTIOQUIA
1 Universidad de Antioquia
2 Corporación Univ. Reformada
3 Fundación Univ. de Antioquia
15 Fundación Univ. Konrad Lorenz
17 Uniempresarial
18 Univ. Industrial de Santander
19 Univ. Autónoma de Bucaramanga
44 Univ. Autónoma de Bucaramanga (Ext.)
46 Corporación Univ. Antonio José de Sucre

CUNDINAMARCA - BOGOTÁ D.C.
8 Fundación Univ. Escuela Colombiana de Rehabilitación
9 Fundación Univ. Konrad Lorenz (Bogotá)
10 Institución Universitaria de Colombia
11 Univ. Colegio Mayor de Cundinamarca
12 Univ. de Cundinamarca
13 Univ. Distrital Fco. José de Caldas
14 Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)
16 Uniempresarial (Bogotá)
50 Fundación Universidad de Antioquia (Ext.)
51 Institución Univ. Pascual Bravo (Ext.)

NORTE DE SANTANDER
20 Univ. de Pamplona
21 Univ. Francisco de Paula Santander
22 Univ. Fco. de Paula Santander (Ocaña)
40 Univ. Tecnológica de Pereira (Ext. Cúcuta)

SANTANDER
29 Unidades Tecnológicas de Santander
56 Unidades Tecnológicas de Santander (Ext.)

ATLÁNTICO
4 Univ. del Atlántico

BOLÍVAR
34 Univ. de Cartagena

CESAR
32 Univ. Popular del Cesar

CÓRDOBA
35 Univ. de Córdoba

MAGDALENA
33 Univ. del Magdalena

LA GUAJIRA
43 Univ. de la Guajira

VALLE DEL CAUCA
45 Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo - INTEP
47 Unidad Central del Valle del Cauca - UCEVA

TOLIMA
26 Univ. del Tolima
59 Univ. del Tolima (Ext.)

CALDAS
24 Univ. de Coldas

BOYACÁ
21 Univ. de Boyacá
27 Univ. Pedagógica y Tecnológica de Colombia

META
47 Univ. de los Llanos

CAUCA
39 Univ. del Cauca
41 Corporación Univ. Autónoma del Cauca
42 Corporación Univ. Comfacauca
43 Colegio Mayor del Cauca
44 Consejo Regional Indígena del Cauca

TOTALES GENERALES

147.554	77.415	1.401.945
Empleados	Profesores	Estudiantes

Nota: La ubicación corresponde al departamento donde tiene su sede principal cada institución.

RED DE UNIVERSIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

13 UNIVERSIDADES DE DIFERENTES PAÍSES FORMAN PARTE RED

UNIVERSIDADES POR PAÍS DE UBICACIÓN

Empleados, Profesores y Estudiantes

EMPLEADOS
Personal administrativo y de apoyo

PROFESORES
Docentes y catedráticos

ESTUDIANTES
Total de estudiantes matriculados

GUATEMALA
10
300
500

REPÚBLICA DOMINICANA
1.300
200
2.000

REPÚBLICA DOMINICANA
500
500
8.000

1 ECUADOR
150
300
4.200

2 BOLIVIA
1.600
2.700
85.000

3 BOLIVIA
1.400
3.000
130.000

8 CHILE
4.000
3.800
43.000

8 PERÚ
350
400
29.000

10 ARGENTINA
3.000
3.122
120.000

13 ESPAÑA
500
600
12.000

TOTALES GENERALES

25.510	25.122	848.700
EMPLEADOS	PROFESORES	ESTUDIANTES

Información basada en los datos suministrados de cada institución por país de ubicación.

LISTADO DE UNIVERSIDADES

1 ECUADOR — UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR	150	300	4.200
2 BOLIVIA — UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS	1.600	2.700	85.000
3 BOLIVIA — UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN SIMÓN	1.400	3.000	130.000
4 GUATEMALA — ASOCIACIÓN DE ERGONOMÍA DE GUATEMALA ASERGUA – ASOCIACIÓN GUATEMALTECA DE ENFERMERÍA EN SALUD OCUPACIONAL	10	300	500
5 REPÚBLICA DOMINICANA — INSTITUTO DOMINICANO DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES	1.300	200	2.000
6 REPÚBLICA DOMINICANA — UNIVERSIDAD CATOLICA DEL CIABO UCATECI	500	500	8.000
7 REPÚBLICA DOMINICANA — UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SANTO DOMINGO	5.000	4.000	200.000
8 CHILE — UNIVERSIDAD DE CHILE	4.000	3.800	43.000
9 PERÚ — UNIVERSIDAD PONTIFICIA CATÓLICA DEL PERÚ.	350	400	29.000
10 ARGENTINA — UNIVERSIDAD DE CORDOBA	3.000	3.122	120.000
11 PERÚ — UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL SUR	1.200	1.200	15.000
12 GUATEMALA — UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA	6.500	5.000	200.000
13 ESPAÑA — UNIVERSIDAD A DISTANCIA DE MADRID EN COLOMBIA | UDIMA	500	600	12.000

Hoy somos **73**

RED NACIONAL E INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

UN GRAN ECOSISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR QUE TRANSFORMA VIDAS Y CONSTRUYE FUTURO

SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

RED NACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS DE **60** ENTIDADES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

EMPLEADOS	PROFESORES	ESTUDIANTES
147.554	77.415	1.401.945

VINCULADOS A NIVEL NACIONAL **1.626.914**

UN IMPACTO QUE TRANSFORMA REALIDADES

VINCULADOS TOTALES EN LA RED NACIONAL E INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

RED INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

13 ENTIDADES DE EDUCACIÓN SUPERIOR INTERNACIONAL

EMPLEADOS	PROFESORES	ESTUDIANTES
25.510	25.122	848.700

VINCULADOS A NIVEL INTERNACIONAL **899.332**

TOTAL DE PERSONAS VINCULADAS EN LA RED NACIONAL E INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

2.526.246 PERSONAS TRANSFORMANDO EL PRESENTE Y CONSTRUYENDO EL FUTURO

1.626.914 VINCULADOS A NIVEL NACIONAL + **899.332** VINCULADOS A NIVEL INTERNACIONAL = **2.526.246** TOTAL DE PERSONAS VINCULADAS

NUESTRA RED, NUESTRO PROPÓSITO

La unión de más de 73 entidades de educación superior en Colombia y el mundo, sumando talento humano, conocimiento y compromiso, genera un impacto social, académico y económico sin precedentes.

MÁS UNIVERSIDADES, MÁS OPORTUNIDADES, MÁS FUTURO.

FORMACIÓN DE CALIDAD · INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN · COOPERACIÓN GLOBAL · IMPACTO SOCIAL Y DESARROLLO · UNIDOS POR LA EDUCACIÓN, TRANSFORMAMOS EL PAÍS Y EL MUNDO

MODELO TÉCNICO
Promoción y Prevención
SUMA 5.0.

Creado con las mejores practicas en S.S.T.

- ISO 45001:2018
- Directrices OIT (Organización Internacional del Trabajo)
- Modelo de Control de Riesgos NIOSH (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional, EE.UU.)
- Modelo Europeo (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo - EU-OSHA)
- Guías técnicas de OSHA (Occupational Safety and Health Administration, EE.UU.)
- Modelo Británico HSG65 (Health and Safety Executive - Reino Unido)
- Modelo Canadiense CSA Z1000
- Modelo Australiano AS/NZS 4801 y AS/NZS ISO 45001
- Modelo Japonés (JISHA - Japan Industrial Safety)
- Guías y Modelos específicos de OPS/OMS

UNIVERSIDAD SALUDABLE

Modelo Suma 5.0

Tres niveles de actividades técnicas para promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales.

TRES NIVELES DE ACTIVIDADES TÉCNICAS

PARA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

1 Actividades Estratégicas:
"Innovando para el trabajo del Futuro"

2 Actividades de Continuidad:
"Consolidando lo Aprendido"

3 Actividades Mínimas de Cumplimiento por Ley:
"Compromisos Reglamentarios en S.S.T."

- Enfoque estratégico y sostenible
- Control integral del riesgo
- Cultura preventiva y consciente
- Aprendizaje continuo y gestión del error
- Excelencia operativa
- Mejora continua y resultados

MODELO GESTIÓN CONOCIMIENTO

CICLO DE CUATRO FASES

PROCESO CICLICO

PROCESO CÍCLICO SINERGIA

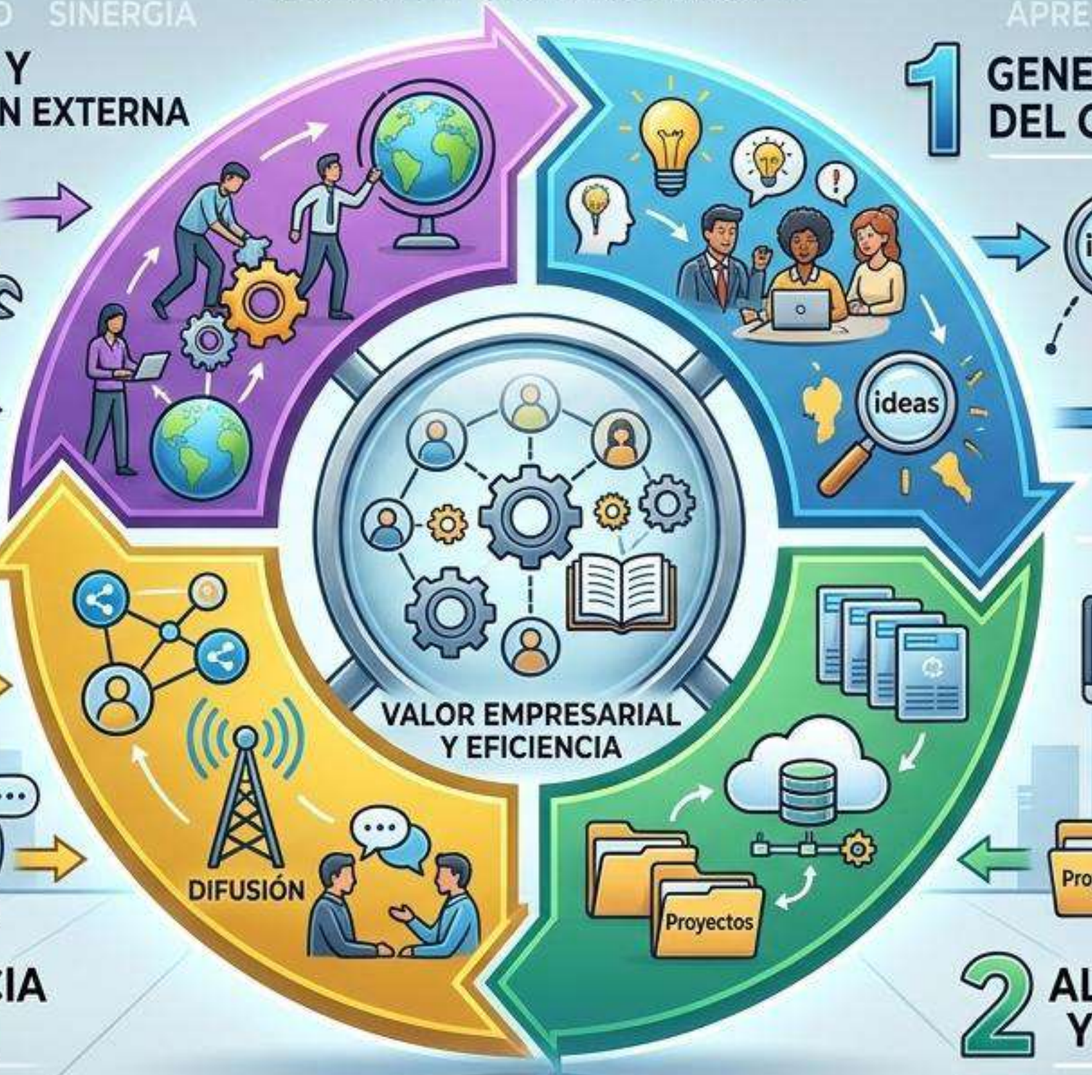
APRENDIZAJE CONTINUO

1 GENERACIÓN Y CAPTURA DEL CONOCIMIENTO

2 ALMACENAMIENTO Y ORGANIZACIÓN

3 TRANSFERENCIA Y DIFUSIÓN

4 APLICACIÓN Y COLABORACIÓN EXTERNA



1. Adquisición y renovación del conocimiento SST en universidades
INVESTIGACION ACCION EDUCATIVA
Tecnológico
innovación
2. Generación de mejoras, eficiencia, innovación
Proyectos profesorales, administrativos y de bienestar
Competencias. Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo Universitario
Comportamiento y cultura caracterización de la accidentalidad
De las Universidades
De las Funciones
Empleados
Docentes
Alumnos
De los personas
Tecnológico
Sociedad del conocimiento 5.0
Capital Humano
Banco Experto
Capital Aula Experiencias exitosas
Capital Relación
Conexión con positiva
4. Transferencia del conocimiento
MOODLE
INNOVACION
3. Aplicación en procesos del negocio
Aporte a misionalidad
Conocimiento Tácito
Conocimiento Explicito
Conocimiento Sistémico
Sociedades de conocimiento

DIRECTORIO

Red Nacional e Internacio de **Universidades**

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

Para la Promoción de la Salud y la Prevención de Riesgos Laborales

iva Prevención

tro Regional de la OISS

rado Adolfo Gomez Velez
ctor Centro Investigacion OISS
reo: conradoagomez@hotmail.com
fono: (+57) 315 3415642

ía Margarita Mejía Barón
rdinadora Proyectos Especiales OISS
reo: maria.mejiabaron@gmail.com
fono: (+57) 300 8632973

amento Andino

ilo Andrés Torres Mogollón
Secretario Asuntos Políticos
reo: ctorres@parlamentoandino.org
fono: (+57) 310 7791823

rsidad Abierta y a Distancia

nder Cuestas Mahecha
nte de Talento Humano
o: alexander.cuestas@unad.edu.co
ono: (+57) 310 3025524

ca Adriana Carvajalino
sional Especialista
o: monica.carvajalino@unad.edu.co
ono: (+57) 311 2033815

m Leonor Torres Perez
na
o: myriam.torres@unad.edu.co
ono: (+57) 320 8503948

rsidad de Bucaramanga

José Rey Serrano
no Facultad Ciencias de la Salud
o: jrey737@unab.edu.co
ono: (+57) 320 4300044

rsidad Catolica del Ciabo (TECI)

a Virginia De La Mota
o ambiente y seguridad industrial
o: atala15@hotmail.com
ono: (+1) 8098798080

Unidades Tecnológicas de Santander

Martha Cristina Medina Gómez
Cordinadora Grupo SST
Correo: marthacristinamedina@gm
Teléfono: (+57) 318 4018388

Universidad empresarial de la camara de comercio - Uniempres

Juan Alfredo Pinto Saveedra
Rector
Correo: jpinto@uniempresarial.ec

Luz Yazmín Lizarazo Jiménez
Directora Talento Humano
Correo: llizarazo@uniempresarial
Teléfono: (+57) 312 3971873

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Ruth Nancy Garcia Esguerra
Subdirectora de Talento Humanc
Correo: ruth.garcia@universidadmay
Teléfono: (+57) 315 4508970

Universidad de Antioquia

Daniel Ernesto Gómez Giraldo
Coordinador Riesgos Ocupaciona
Correo: dernesto.gomez@udea.e
Teléfono: (+57) 300 3306849

Margarita Rosa Castro Gonzalez
Asesor SST
Correo: mgtarosa@hotmail.com
Teléfono: (+57) 315 4936491

Silvia Elena Serna Mejía
Profesional técnica y administrat
Correo: simulacionmedicina@ud
Teléfono: (+57) 311 3050909

Universidad de Boyacá

Jorge Andrés Cuy Martínez
Jefe Sección de SST
Correo: jacuy@uniboyaca.edu.co
Teléfono: (+57) 313 4907074

Directorio de expertos

RED NACIONAL DE PROFESIONALES EN SST

Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI)

Sergio Abreu Bonilla
Secretario General
Correo: sabreu@aladi.org
Teléfono: (+598) 95510364

Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo - CGRICT Universidad a Distancia de Madrid en Colombia - UDIMA

Gloria Morgan Torres
Adjunta Presidente CAN-CGRICT/
Secretaria Gral IDUE-UDIMA
Correo: dragmorgan@gmail.com
Teéfono: (+57) 317 3831192

Josefina Granados Muñoz
Asesora CGRICT/ Subdirectora C.U.
"Objetivo 2030" IDUE-UDIMA
Correo: efegm6@gmail.com
Teléfono: (+34) 689104332

Rafael Ruiz Calatrava
Presidente CGRICT/ Director
IDUE-UDIMA
Correo: rafael.ruizcalatrava@gmail.com
Teléfono: (+34) 628525647

Colegio Mayor del Cauca

Olga Lucía Sinisterra Mosquera
Profesional universitario
Correo: talentohumano@unimayor.edu.co
Teléfono: (+57) 315 6640124

Consejo Regional Indigena del Cauca

Yudy Katerine Campo Chate
Coordinadora de Gestión de
Dinamizadores
Correo: campokate@hotmail.com
Teléfono: (+57) 313 7816981

Corporación Bolivar

Carlos Quintero Loza
Rector
Correo: rector@cbn.

Martha Isabel Ballest
Vicerrectoria Admini
Correo: administrati
Teléfono: (+57) 318 7

Corporación Univers José de Sucre

Luisa Isabel García P
Vicerrectora de Plan
Administrativa
Correo:
vicerrectoria_planea
Teléfono: (+57) 312 2

Corporación Univers Comfacauca

Brigitte Paola Velasc
Gestor en SST
Correo: sst@unicom
Teléfono: (+57) 314 5

Claudia Milena Garci
Rectora
Correo: rectoria@uni

Eliana Andrea Herna
Secretaria General -
Suplente
Correo:
secretariageneral@uni
Teléfono: (+57) 317 6

PRESENTACIÓN DE SERVICIOS Y RECURSOS PARA EL SECTOR EDUCACIÓN

PLATAFORMAS Y ACUERDOS

Espacio viftual Moodle - Campus virtual personalizado para formación y recursos

Convenios Alianzas estratégicas interinstitucionales

Banco de expertos Acceso directo a especialistas en el sector

FORMACIÓN Y CONOCIMIENTO

Plan de formación recursos internos como Posipedia / Posiplay, certificaciones, diplomados, entre otros

Comunidad nacional de conocimiento para el sector.

Encuentro Eventos anuales de intercambio de prácticas.

Biblioteca de libros Recursos técnicos y académicos especializados.

GESTIÓN TÉCNICA Y AUDITORÍA

Intercambios auditorías cruzadas validación externa y benchmarking para la gestión

Contrato, asesorías personalizado grupo salud Acompañamiento experto en salud ocupacional

BIENESTAR Y CUMPLIMIENTO

Protocolos por poblaciones RV Atención diferenciada con protocolos específicos y Plan de desarrollo profesional

Líneas de bienestar universidad Programa integral de bienestar con líneas de acción claras

Gestión de riesgos y desastres en educación superior Acompañamiento alineado con directrices del MEN

Juntos generamos conocimiento, impulsamos la transformación y construimos futuro.

PORTAFOLIO DE BENEFICIOS PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1. **PLATAFORMAS Y ACUERDOS** — Acceso a plataformas Moodle, convenios interinstitucionales y banco de expertos.
2. **GESTIÓN TÉCNICA Y AUDITORÍA** — Intercambios de auditorías, asesorías especializadas y acompañamiento experto en SST.
3. **INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN** — Investigación aplicada, proyectos colaborativos, innovación tecnológica y generación de conocimiento.
4. **FORMACIÓN Y CONOCIMIENTO** — Planes de formación, certificaciones, diplomados y desarrollo de competencias.
5. **COMUNIDAD Y ENCUENTROS** — Comunidad de conocimiento, encuentros, eventos e intercambio de buenas prácticas.
6. **BIBLIOTECA Y RECURSOS** — Acceso a biblioteca digital, recursos técnicos, académicos y especializados.
7. **BIENESTAR Y CUMPLIMIENTO** — Líneas de bienestar, programas de salud, gestión de riesgos y cumplimiento normativo.
8. **GESTIÓN DE RIESGOS** — Protocolos, gestión de emergencias y desastres en educación superior alineados con el MEN.
9. **TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO** — Transferencia de conocimiento, casos de éxito y aplicación en procesos del negocio.
10. **CONEXIÓN Y RELACIONAMIENTO** — Conexión con aliados estratégicos, redes nacionales e internacionales y cooperación global.

PILARES QUE POTENCIAN LA TRANSFORMACIÓN

- TECNOLOGÍA
- INNOVACIÓN
- PERSONAS
- COLABORACIÓN
- SOSTENIBILIDAD

SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO 5.0

Centrado en las personas, impulsado por la tecnología y orientado al bien común

GENERACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

- Investigación aplicada y soluciones reales para la sociedad.
- Integración de tecnología e innovación en los procesos educativos y administrativos.
- Gestión del conocimiento organizacional y capital intelectual.

PERSONAS EN EL CENTRO

Profesores, estudiantes, empleados y comunidades construyendo un mejor futuro.

TRANSFERENCIA Y APLICACIÓN SOCIAL

- Transferencia de conocimiento al sector educativo y productivo.
- Impacto social, académico y económico en las comunidades.
- Contribución al desarrollo sostenible y al bienestar colectivo.

VALOR QUE GENERAMOS

- Fortalecemos capacidades institucionales y humanas.
- Mejoramos la calidad educativa y la gestión.
- Promovemos innovación con impacto global.
- Impulsamos el bienestar y la seguridad integral.
- Construimos un futuro sostenible y resiliente.

IMPACTO EN LA SOCIEDAD 5.0

- Educación inclusiva, equitativa y de calidad.
- Conocimiento al servicio del desarrollo humano y sostenible.
- Redes colaborativas que transforman realidades.
- Innovación con propósito y ética para el bien común.
- Instituciones sostenibles, resilientes y competitivas.

educa | comunica

En un mundo donde el conocimiento se transforma al ritmo vertiginoso de la tecnología, las universidades enfrentan un nuevo desafío: formar seres humanos capaces de aprender, innovar y cuidar. Este libro es un viaje hacia esa transformación, una travesía que articula la educación, la cultura preventiva y la gestión del conocimiento como pilares de un futuro más humano, más seguro y más sostenible.

En estas páginas convergen las experiencias de instituciones visionarias, las lecciones que nos ofrece la historia y las voces que comprenden que la Seguridad y Salud en el Trabajo no es un requisito administrativo, sino una filosofía de vida. Cada capítulo invita a reflexionar sobre el papel de la universidad del mañana, del trabajador consciente y del líder que inspira desde el ejemplo y nos recuerda que prevenir también es educar y que educar es, en esencia, cuidar la vida.

Desde los talleres y laboratorios de formación técnica hasta los ecosistemas digitales de aprendizaje, este libro muestra cómo el conocimiento se convierte en acción; cómo la gestión del riesgo se transforma en innovación; y cómo la cultura del cuidado se consolida como un motor de bienestar social.

Con el acompañamiento de Positiva Compañía de Seguros S.A., este texto es también un homenaje a quienes creen que la educación y la prevención son las herramientas más poderosas para construir una Colombia más segura, más saludable y, sobre todo, más humana.

Este no es solo un libro: es una invitación a imaginar el porvenir. Un futuro en el que la universidad es un faro, el conocimiento una red, el trabajo un acto de dignidad y la prevención una forma de amor.

PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN UNIVERSIDADES

PROMOCIÓN DE LA SALUD Y –PREVENCIÓN– DE RIESGOS LABORALES EN UNIVERSIDADES

Buenas prácticas y guías orientativas para la administración del SG-SST

UNIVERSIDAD DE CALDAS
LUMINA SPARGO ®

POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS

educa comunica y cultura preventiva

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

Seguridad Basada en el Aprendizaje

Cuando la salud se convierte en competencia

> "Hemos gestionado la seguridad como un sistema y la salud como un resultado... pero ¿**qué pasaría si entendemos que la salud no es un resultado, sino una competencia que determina cómo decidimos frente al riesgo?**"

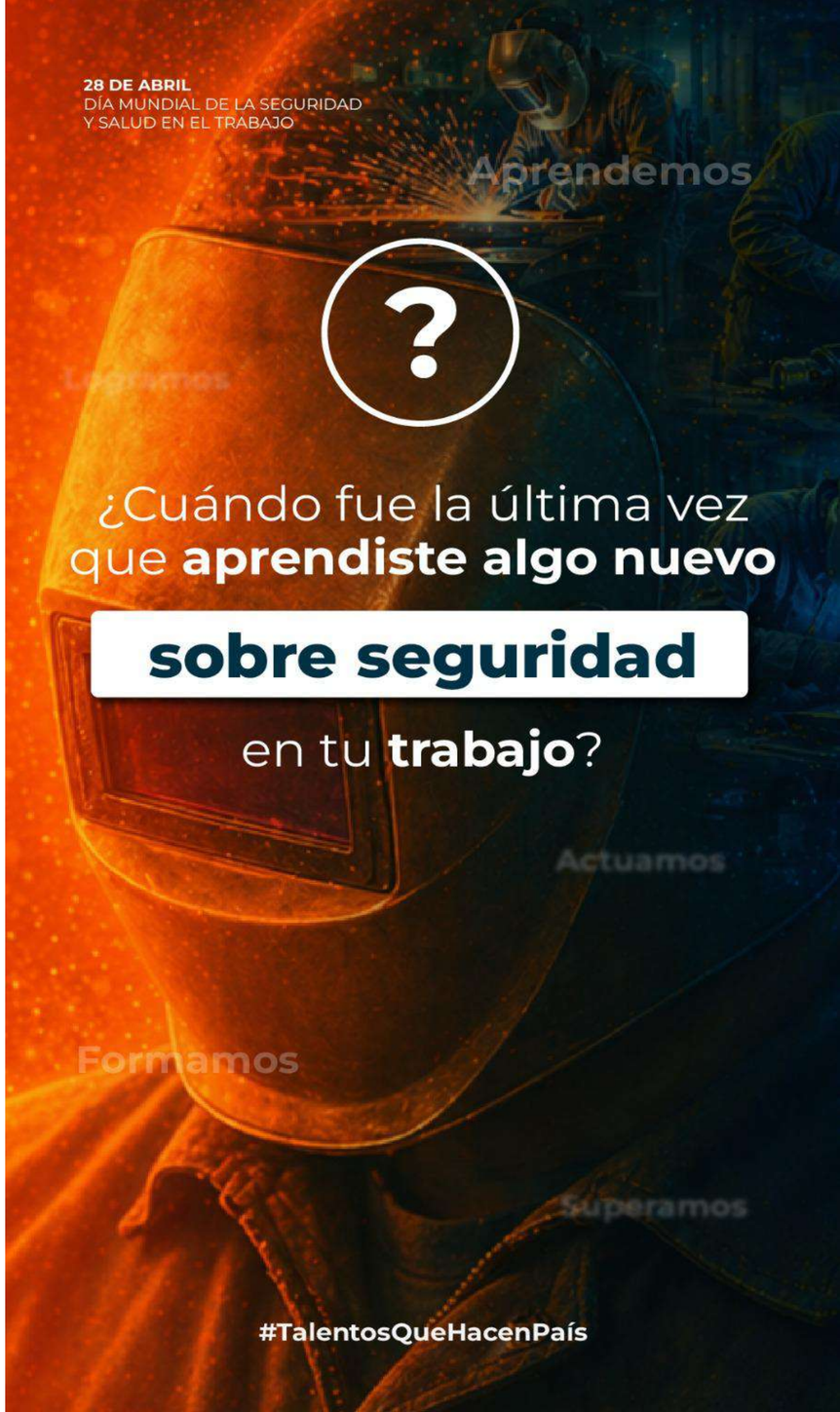
El problema central

La pregunta clave

Los accidents y las enfermedades no ocurren por falta de normas... ocurren por **insuficiencia en las competencias de salud** para decidir correctamente.

Lo que esto implica

Una persona puede conocer la norma y aun así no tomar la decisión correcta. El conocimiento normativo no es suficiente: se requiere una capacidad desarrollada para actuar bien bajo presión y en contextos reales.



POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | educa comunica y cultura preventiva | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

Fundamento Global

OMS

Salud como **bienestar integral** de las personas

OIT

Entornos de trabajo **seguros y saludables**

ISO 45001

Participación, competencia y toma de conciencia

Estos marcos hablan de bienestar, participación y conciencia… pero el punto crítico es: **¿cómo se desarrollan esas capacidades?**

Salud como Competencia: Definición Estratégica

> "**La salud es una competencia**: la capacidad que desarrolla una persona para **interpretar, gestionar y actuar** sobre los riesgos que afectan su bienestar, mediante decisiones informadas, conscientes y sostenibles."

No es un estado. Es una capacidad observable, entrenable y medible.

Autogestionable

Bienestar físico, mental y social

Aplicable

Decisiones saludables en contextos reales

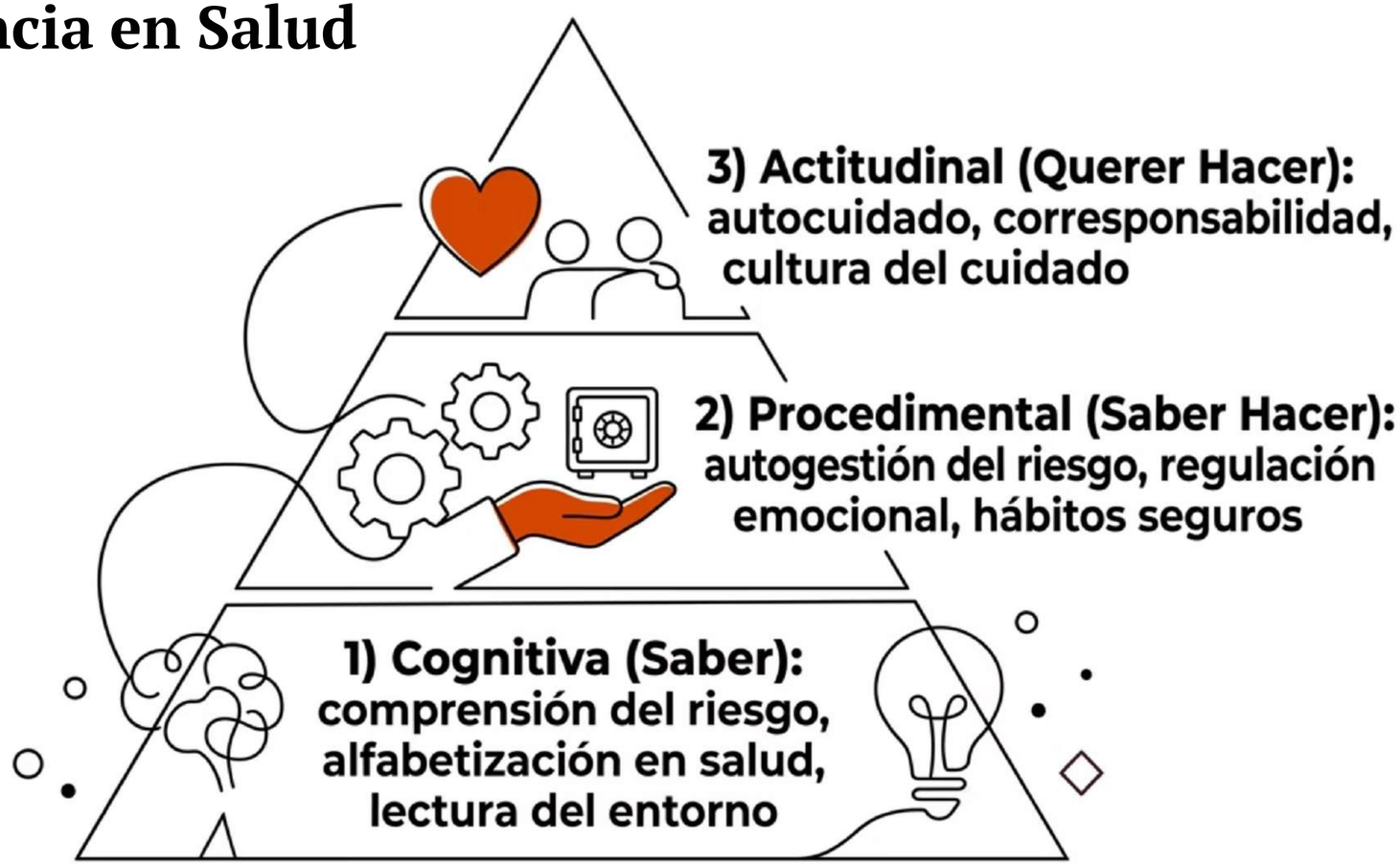
Preventiva

Promueve entornos protectores

Sostenible

Comportamientos saludables en el tiempo

Arquitectura de la Competencia en Salud



La competencia en salud integra tres dimensiones inseparables: el saber cognitivo, el saber hacer procedimental y el querer hacer actitudinal. Solo cuando las tres convergen se produce una decisión verdaderamente segura.

Las 4 Dimensiones del Modelo de Gestión

Conceptual (Saber)

Salud integral, alfabetización en riesgos y normatividad SST

Procedimental (Saber Hacer)

Autocuidado, prácticas seguras, pausas activas e higiene postural

Actitudinal (Querer Hacer)

Percepción del riesgo, motivación por el cuidado y responsabilidad individual

Convivir (Impacto Colectivo)

Cultura del cuidado, liderazgo preventivo e influencia positiva en equipos

Integración con la Seguridad Basada en el Aprendizaje

La Seguridad Basada en el Aprendizaje (SBA) es el modelo que permite desarrollar la salud como competencia y llevarla a la toma de decisiones en contextos reales.

Elemento	Rol
Salud como competencia	Capacidad humana
Aprendizaje	Mecanismo de desarrollo
Seguridad	Resultado emergente

> "La seguridad no se controla... se construye a partir de la capacidad que tienen las personas de aprender a cuidarse."

Unidos

OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS

ACTA DE CREACIÓN

DE LA PRIMERA RED COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: "UNIVERSIDADES MÁS SEGURAS, MÁS SALUDABLES, MÁS POSITIVAS"

Entre: POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. y LA ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (OISS)

Fecha de firma: 15 de noviembre de 2024

RED NACIONAL E INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES

MÁS SEGURAS Y SALUDABLES

ASONAP HSE

Otorga el presente reconocimiento global a la:

RED NACIONAL E INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES MÁS SEGURAS, MÁS SALUDABLES Y MÁS POSITIVAS

Por su liderazgo transformador, su contribución ejemplar al fortalecimiento de la cultura preventiva, la promoción de la salud y la consolidación de entornos educativos más seguros, humanos y sostenibles para Colombia e Iberoamérica.

Su visión, articulación y compromiso institucional representan hoy un legado de alto impacto para el presente y el futuro de la educación superior.

Cartagena de Indias D. T. y C. Mayo 13 de 2026

202630218006
Fecha Radicado: 2026-05-07 16:39:42

Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Medellín,

Doctor
JAMES YONATAN YAZO CASTRO
Director Nacional de Educación
Positiva Compañía de Seguros S.A.

Asunto: Invitación al primer encuentro de la Red de Seguridad y Salud en el Trabajo – Vigencia 2026

Cordial saludo.

La Dirección Técnica de Talento Humano de la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín se permite invitarle a participar en el primer encuentro de la Red de Seguridad y Salud en el Trabajo de esta Secretaría, el cual se llevará a cabo el próximo 20 de mayo de 2026, en jornada de la mañana. Para esta Secretaría sería muy valioso contar con su participación, teniendo en cuenta su trayectoria, conocimiento y experiencia en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, aspectos que contribuirán significativamente al fortalecimiento de los procesos que se buscan consolidar a través de esta Red. Estamos convencidos de que sus aportes favorecerán la generación de conocimiento, la articulación institucional y la proyección de esta iniciativa en beneficio de la comunidad educativa del Distrito.

En este sentido, respetuosamente solicitamos su acompañamiento mediante una intervención de aproximadamente treinta (30) minutos, en la que, desde su experiencia, pueda orientarnos alrededor de los siguientes temas:

- ¿Qué es una Red de Seguridad y Salud en el Trabajo?
- ¿Cuál es su importancia en el desarrollo y fortalecimiento de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?
- ¿Cuáles han sido los principales retos enfrentados por la Red de Universidades más Seguras y Saludables?

Agradecemos de antemano su atención y disposición. Quedamos atentos a su confirmación a través de los correos electrónicos alejandra.munoz@medellin.gov.co y natalia.rendon@medellin.gov.co.

Cordialmente,

ALEJANDRA MUÑOZ MONTOYA
DIRECTORA TECNICA
Proyectado por: Natalia Janeth Rendon Gomez

www.medellin.gov.co
Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia

CO17/7740

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa | comunica

PRIMERA MESA EJECUTIVA DE S.S.T.

en la Administración Pública y Defensa

Trabajo | Hacienda | Rama Judicial Consejo Superior de la Judicatura República de Colombia | Consejo Superior de la Judicatura Dirección Ejecutiva de Administración Judicial (DEAJ) | Procuraduría General de la Nación | Fiscalía General de la Nación | Defensoría del Pueblo Colombia | Contraloría General de la República | JEP Jurisdicción Especial para la Paz | Unidad Nacional de Protección | Ejército Nacional Patria Honor Lealtad | Policía Nacional Dios y Patria

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Primer Encuentro Técnico
en Seguridad y Salud en el Trabajo

Empresas Públicas de Acueducto y Alcantarillado

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | Universidad de Cartagena Fundada en 1827 | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

IV Encuentro Internacional de Universidades Más Positivas

Congreso de Liderazgo en Seguridad, Salud y Bienestar Universitario

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CALDAS LUMINA SPARGO | UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA 1962 | UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA | unab | GRUPO BICENTENARIO

Edgar Martínez Rosado, PhD.

COMUNIDADES NACIONALES DE CONOCIMIENTO: UNIVERSIDADES MÁS SEGURAS Y SALUDABLES – SECTOR EDUCACIÓN

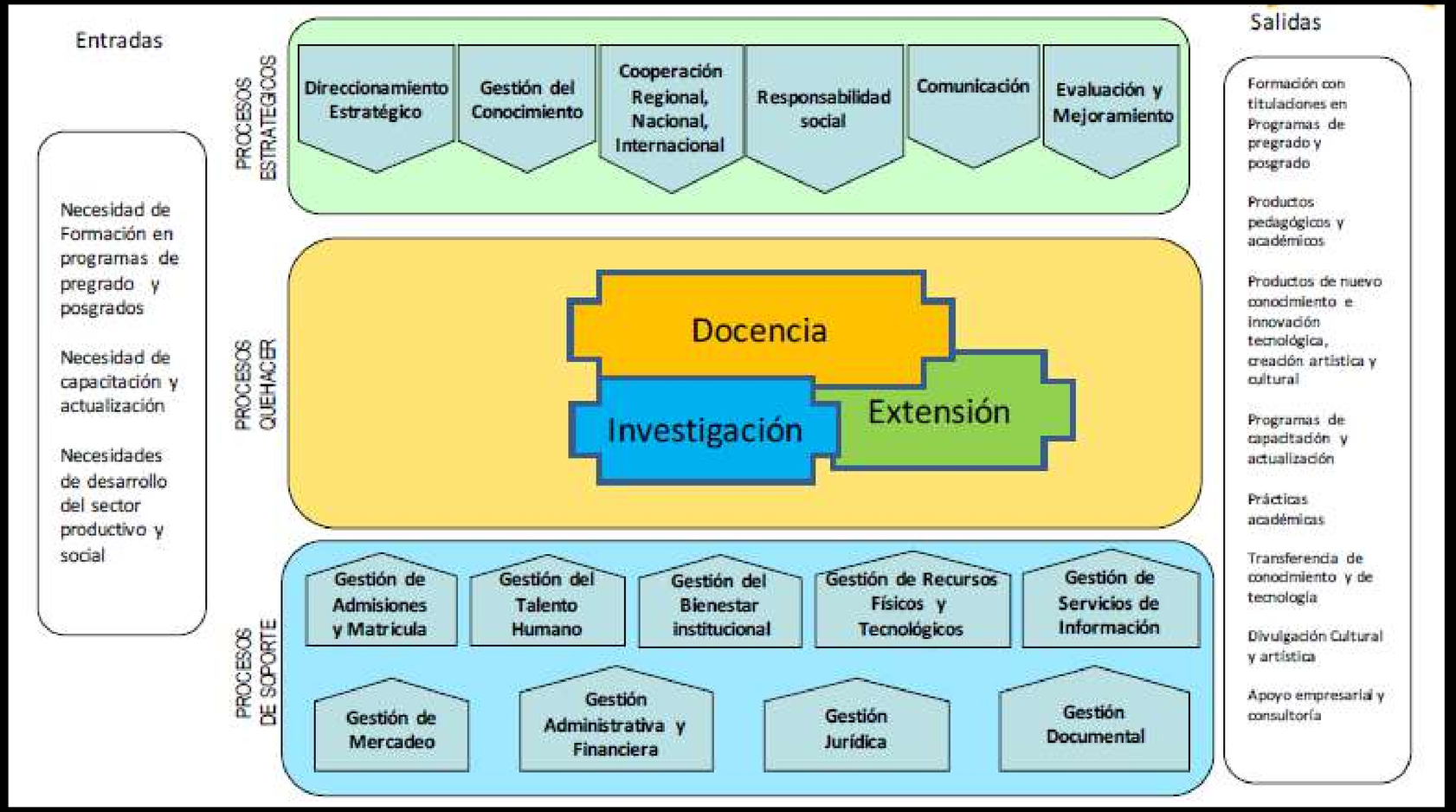
edgar.martinez@unipamplona.edu.co

+57 3203339770

Perfil profesional:

Terapeuta ocupacional
Especialista en seguridad y salud en el trabajo
Especialista en gerencia de proyectos
Magister en educación
Doctor en educación
Investigador categoría asociado reconocido por Colciencias
Experto en Aprendizaje Significativo

La universidad como sistema socio-organizacional de riesgo



NORMATIVIDAD APLICABLE

DECRETO 529 DE 2024

El Decreto 529 de 2024, expedido el 29 de abril de 2024, modifica parcialmente el Capítulo 2 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015

DECRETO 1075 DE 2015

Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.

ACUERDO 01 DE 2025 CESU

"Por el cual se actualiza el Modelo de Acreditación en Alta Calidad", publicado en Diario Oficial No. 53.131 del 28 de mayo de 2025.

DECRETO 1330 DE 2019

Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015.

LEY 30 DE 1992

Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

LEY 115 DE 1994

Por la cual se expide la Ley General de Educación.

LA LEY 1188 DE 2008

Por la cual se regula el Registro Calificado de Programas de Educación Superior.

Artículo 12. Evaluación de la alta calidad de programas académicos. Para efectos de la evaluación con propósitos de la acreditación en alta calidad de programas académicos, los factores son los siguientes:

FACTOR 1. Proyecto educativo del programa e identidad institucional.
FACTOR 2. Comunidad de estudiantes.
FACTOR 3. Comunidad de profesores.
FACTOR 4. Comunidad de egresados.
FACTOR 5. Aspectos académicos y evaluación.
FACTOR 6. Permanencia y graduación.
FACTOR 7. Proyección e interacción con el entorno.
FACTOR 8. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico, la creación e investigación-creación artística y cultural, asociados al programa académico.
FACTOR 9. Bienestar de la comunidad académica del programa.
FACTOR 10. Recursos físicos, tecnológicos, medios educativos y ambientes de aprendizaje.
FACTOR 11. Organización, administración y financiación del programa académico.
FACTOR 12. Aseguramiento de la alta calidad del programa.

Artículo 25. Evaluación de la alta calidad de las instituciones. La evaluación de la alta calidad de las instituciones implica un ejercicio que no puede renunciar a su carácter interpretativo. La evaluación integral que realiza el Consejo Nacional de Acreditación -CNA-, interpreta el sentido que tiene un hecho en un contexto institucional y social específico, enmarcado en la naturaleza jurídica, identidad, misión, organización y tipología institucional. Para efectos de la evaluación con fines de acreditación en alta calidad de instituciones, los factores son los siguientes:

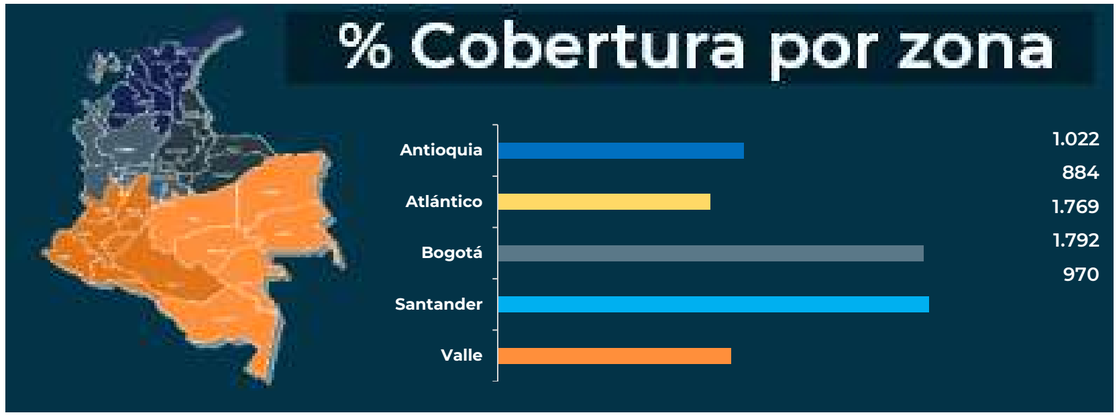
FACTOR 1. Identidad institucional.
FACTOR 2. Gobierno institucional, organización y transparencia.
FACTOR 3. Desarrollo ambientalmente sostenible y gestión institucional.
FACTOR 4. Sistema interno de aseguramiento de la calidad.
FACTOR 5. Estructura y procesos académicos.
FACTOR 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico, la creación e investigación-creación artística y cultural al entorno.
FACTOR 7. Extensión, proyección e impacto social.
FACTOR 8. Visibilidad regional, nacional e internacional.
FACTOR 9. Bienestar institucional.
FACTOR 10. Comunidad de profesores.
FACTOR 11. Comunidad de estudiantes.
FACTOR 12. Comunidad de egresados.

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

Cifras Consolidadas Años: 2022 - 2023 - 2024 - 2025 - 2026

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

Resultados – Cifras Consolidadas: 2022 - 2023 – 2024 - 2025 - 2026



Participación por tipo de Rol

355 Directivos

1.513 Responsables SST

4.589 Trabajadores

Resultado Total de los Años Consolidados: 2022 - 2023 - 2024 - 2025 - 2026

Total de Inscripciones 13.628

Total de participantes 6.437

Total de Acciones educativas 33

Participación según rango de edades

Generación Z 18-22 años	184
Generación Y 23-37 años	2.509
Generación X 38-56 años	2.985
Baby Boomers 57-74 años	759

Participación por género

- Femenino: 4.222
- Masculino: 2.214
- Transexual: 0
- No Binario: 0
- Otro: 1

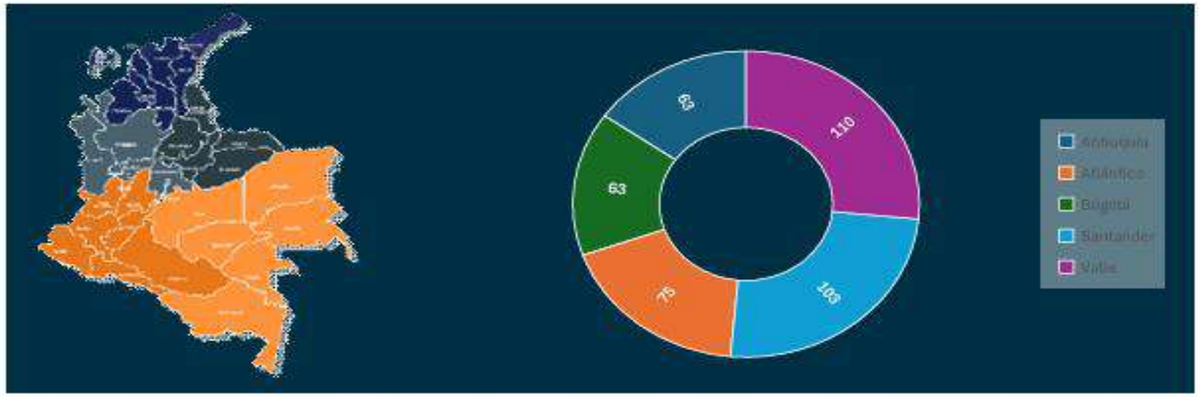
COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO
UNIVERSIDADES MAS SEGURAS MAS SALUDABLE

INFORME AÑO 2026

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

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO UNIVERSIDADES MAS SEGURAS Y SALUDABLES

Corte Enero a Abril del 2026



Participación por tipo de Rol

24	106	284
Directivos	Responsables SST	Trabajadores

Participacion según rango de edades

Generación Z 18-22 años	19
Generación Y 23-37 años	136
Generación X 38-56 años	206
Baby Boomers 57-74 años	53

Participacion por género

Femenino	254
Masculino	158
Transexual	0
No Binario	1
Otro	1

Total Inscripciones	Total Participantes	Total Acciones Educativas
1046	414	3

Positiva Prevención

Elaborado por: Equipo Plan Nacional de Educación - Positiva Educa

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

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

01

SESIÓN 1: FUNDAMENTOS NORMATIVOS NACIONALES EN SST PARA EL SECTOR EDUCACIÓN - ACTUALIZACIÓN LEGAL 2026

02

SESIÓN 2: COMITÉS TÉCNICOS EN SST QUE CONTRIBUYEN AL SECTOR DE LA EDUCACIÓN

03

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

04

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

05

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

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

06

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

07

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

08

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

09

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

RUTA AÑO 2026

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

01

SESIÓN 1: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN DE RIESGOS EN LAS UNIVERSIDADES

02

SESIÓN 2: UNIVERSIDAD SEGURA Y COMPETITIVA - PLANEACIÓN ESTRATÉGICA PARA EL MEJORAMIENTO CONTINUO DEL SG-SST

03

SESIÓN 3: DEL AULA A LA GESTIÓN - SG-SST COMO PILAR DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD UNIVERSITARIA

04

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

05

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

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

06

SESIÓN 6: FORMACIÓN INMERSIVA EN SST - REALIDAD VIRTUAL, AUMENTADA Y SIMULADORES PARA UNIVERSIDADES

07

SESIÓN 7: EXPERIENCIA SIGNIFICATIVA Y BUENAS PRÁCTICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

08

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

09

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

10

SESIÓN 10: TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN SST - INNOVACIÓN PEDAGÓGICA PARA LA PREVENCIÓN Y EL CUIDADO LABORAL

Proyecto:

Estrategia premium - acompañamiento técnico en SST para universidades de la red nacional e internacional –
Positiva Compañía de Seguros S.A

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y FUNDAMENTO CONCEPTUAL DEL CUIDADO UNIVERSITARIO

Co-creación desde la gestión de riesgos para la sostenibilidad institucional en la educación superior.

Acompañamiento especializado
Expertos en SST al servicio de la educación superior.

Co-creación
Construimos soluciones junto a tu comunidad universitaria.

Enfoque integral
Prevención, bienestar y riesgos alineados con la misión institucional.

Proyección global
Conectamos conocimiento y experiencias para un impacto sostenible.

Universidades más seguras, resilientes y sostenibles para **transformar el futuro.**

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | Universidad de Cartagena Fundada en 1827 | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

MODELO DE GESTIÓN

Gobernanza del Cuidado: Pilar de la Sostenibilidad

La gobernanza del cuidado se refiere a la estructura de liderazgo y los procesos que aseguran la integración efectiva de la seguridad, salud y bienestar en la estrategia institucional. Implica la definición clara de responsabilidades, la asignación de recursos y la implementación de mecanismos de seguimiento.

LIDERAZGO COMPROMETIDO
La alta dirección debe ser el motor del modelo de cuidado.

POLÍTICAS Y DIRECTRICES CLARAS
Establecimiento de un marco normativo interno.

PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD
Involucrar a todos los actores en la construcción del bienestar.

RECURSOS SUFICIENTES
Asignación adecuada de presupuestos y personal.

MEDICIÓN Y EVALUACIÓN
Monitorizar el impacto y ajustar las estrategias.

Universidades más seguras, resilientes y sostenibles para **transformar el futuro.**

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | Universidad de Cartagena | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

1 FASE 1 PLANEAR

- Diagnóstico inicial
- Matriz legal
- Necesidades capacitación
- Fortalecimiento comités

2 FASE 2 HACER

- Mentoría técnica
- Control peligros/emergencias
- Vigilancia epidemiológica
- Riesgos biológicos/psicosociales
- Gestión contratistas

3 FASE 3 VERIFICAR Y ACTUAR

- Simulacro de visita
- Planes de mejora

Ciclo de mejora continua para una cultura del cuidado sostenible y resiliente.

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | Universidad de Cartagena Fundada en 1827 | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

ACCIONES:

HACIA UNA UNIVERSIDAD RESILIENTE Y SOSTENIBLE

La integración de la dirección estratégica y la gestión de riesgos en el marco del cuidado universitario es imperativa para la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de las instituciones de educación superior.

1. **ENFOQUE PROACTIVO**
   Anticipar y gestionar riesgos antes de que se materialicen.
2. **GOBERNANZA ROBUSTA**
   Liderazgo y estructuras claras para el bienestar.
3. **CULTURA COMPARTIDA**
   Responsabilidad colectiva en la promoción del cuidado.
4. **SOSTENIBILIDAD INTEGRAL**
   Impacto positivo en todos los pilares institucionales.

Este camino garantiza no solo la protección de su comunidad, **sino también la consecución de sus objetivos estratégicos** en un entorno cada vez más complejo.

RECURSOS:

Herramientas y documentos para fortalecer la gestión del riesgo

MATRIZ LEGAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SECTOR EDUCACIÓN
(Decreto 1072 de 2015, Ley 1562 de 2012, Resolución 0312 de 2019, entre otras)

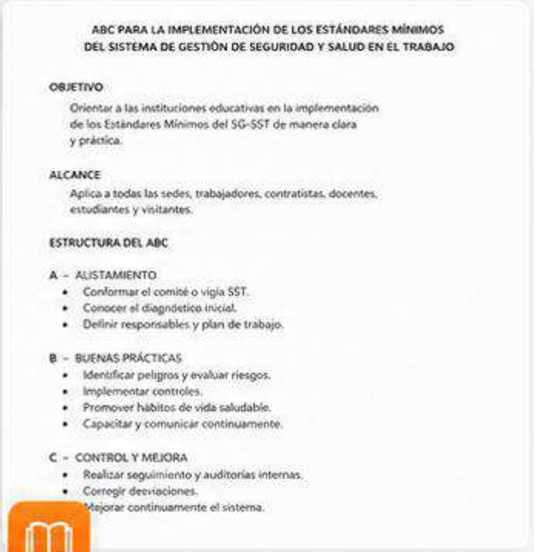
Fecha de actualización: Mayo 2024

Norma	Fecha de publicación	Entidad que expide	Aplicación en el sector educativo	Responsable
Decreto 1072 de 2015 (Decreto Reglamentario del Sector Trabajo)	26/05/2015	Presidencia de la República	Compila y actualiza la normatividad del sector trabajo.	Empleador
Ley 1562 de 2012	11/07/2012	Congreso de la Repúblicas	Modifica el Sistema de Riesgos Laborales.	Empleador
RESOLUCIONES				
Resolución 0312 de 2019	13/02/2019	Ministerio del Trabajo	Estándares mínimos del Sistema de Gestión SST.	Empleador
OTROS				
Código Sustantivo del Trabajo	1950	Congreso de la República	Derechos y deberes de empleadores y trabajadores.	Empleador

Nota: Esta matriz debe ser revisada y actualizada periódicamente conforme a los cambios normativos vigentes.

MATRIZ LEGAL
EN SST PARA EL SECTOR EDUCACIÓN

Identifica y organiza los requisitos legales aplicables.



ABC PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

OBJETIVO

Orientar a las instituciones educativas en la implementación de los Estándares Mínimos del SG-SST de manera clara y práctica.

ALCANCE

Aplica a todas las sedes, trabajadores, contratistas, docentes, estudiantes y visitantes.

ESTRUCTURA DEL ABC

A – ALISTAMIENTO
- Conformar el comité o vigía SST.
- Conocer el diagnóstico inicial.
- Definir responsables y plan de trabajo.

B – BUENAS PRÁCTICAS
- Identificar peligros y evaluar riesgos.
- Implementar controles.
- Promover hábitos de vida saludable.
- Capacitar y comunicar continuamente.

C – CONTROL Y MEJORA
- Realizar seguimiento y auditorías internas.
- Corregir desviaciones.
- Mejorar continuamente el sistema.

ABC PARA LA IMPLEMENTACIÓN
DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS

Guía práctica para implementar con claridad cada etapa del SG-SST.

Educación

Inicio | Normatividad | Estadísticas | Biblioteca Digital | Artículos | Noticias

Noticias > Educación > Gestión del riesgo en educación superior

Instituciones de Educación Superior aportan a la construcción de una metodología para fortalecer la gestión del riesgo de desastres

Publicado: 28 de junio de 2023

Instituciones de Educación Superior y entidades del sector se unen para desarrollar una metodología integral que permita fortalecer la gestión del riesgo de desastres en el contexto universitario.

Esta iniciativa busca generar entornos más seguros, resilientes y sostenibles para toda la comunidad educativa, promoviendo una cultura de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

ARTÍCULO DESTACADO
SOBRE GESTIÓN DEL RIESGO

Conoce experiencias y avances del sector de educación superior.

Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia

Gestión del riesgo de desastres en la educación superior desde el enfoque del derecho a la vida y la educación

La educación no solo transmite conocimiento, también salva vidas. Este documento destaca el papel de la educación superior en la construcción de entornos resilientes y seguros frente a amenazas y desastres.

Desde el enfoque del derecho a la vida y a la educación, se promueve la formación de comunidades universitarias preparadas, informadas y comprometidas con la prevención y la respuesta efectiva.

PUBLICACIÓN RELEVANTE
SOBRE EDUCACIÓN Y GESTIÓN DEL RIESGO

Referente clave sobre el derecho a la vida y la educación en contextos de riesgo.

Accede, consulta y aplica estos recursos para construir **instituciones educativas más seguras, resilientes y preparadas.**

LO QUE HEMOS CRECIDO

Cada paso que hemos dado juntos nos ha fortalecido como equipo, como institución y como comunidad. Seguimos creciendo con propósito, compromiso y cuidado.

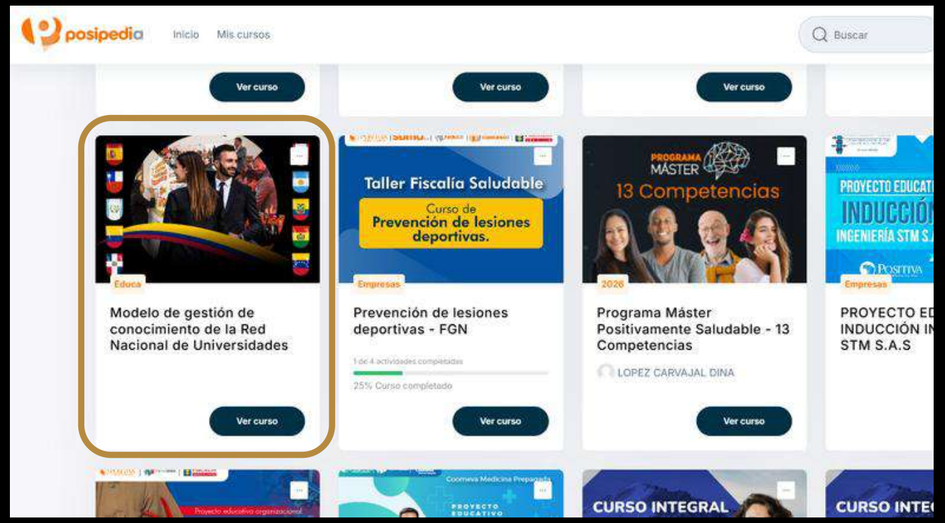
MÁS EQUIPO
Unidos por un mismo propósito: cuidar y transformar.

MÁS CONOCIMIENTO
Aprendemos, compartimos y nos desarrollamos juntos.

MÁS CUIDADO
Promovemos entornos seguros, saludables y sostenibles.

MÁS IMPACTO
Generamos valor y bienestar para nuestra comunidad.

Transferencia del
Conocimiento - Moodle



Convenios y Alianzas Estratégicas

Nivel Nacional e Internacional

IDOPPRIL
Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales

Organización Internacional del Trabajo

ISER
Instituto Superior de Educación Rural
vigilado mineducación

Universidad de la Guajira
Shiki Ekirajia Pulee Wajira
50 años
Una historia que nos une.
Acreditada en Alta Calidad

Universidad de Cartagena

Universidad de Pamplona
Colombia

UNAD
Universidad Nacional Abierta y a Distancia

ECR
Escuela Colombiana de Rehabilitación

Universidad de Caldas
Lumina Spargo

KONRAD LORENZ
Fundación Universitaria
Acreditación Institucional de Alta Calidad

Uniempresarial
Fundación Universitaria Empresarial

UNILLANOS
Nit. 892.000.757-3

unab
Universidad Autónoma de Bucaramanga

Universidad Francisco de Paula Santander
Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación

CONSEJO GENERAL DE RELACIONES INDUSTRIALES Y CIENCIAS DEL TRABAJO
#AGENDA2030

IDUE
Instituto Desarrollo Universidad Empresa

udima
Universidad a Distancia de Madrid

Antonio José de Sucre
Corporación Universitaria

IBERO

Universidad Libre
Personería Jurídica No. 192 de 1946 de Mingobierno
Nit.: 860.013.798-5

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

Líneas de Trabajo Colaborativo

1. Asesoría y asistencia técnica en seguridad y salud en el trabajo.
2. Acciones educativas
3. Acciones comunicacionales
4. Investigación
5. Desarrollo de prácticas
6. Beneficios Económicos/Descuentos

ALCANCE DE LOS CONVENIOS

El presente convenio se desarrollará con base en los principios de coordinación y colaboración, respetando la autonomía profesional en la ejecución de las obligaciones aquí pactadas y se enmarcará dentro de las siguientes líneas de acción

CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN

AVANCES IMPORTANTES

CONVENIOS DE COOPERACIÓN

IDOPPRIL	Cuarto encuentro internacional de agendas Académicas	Universidad de Caldas Lumina Spargo	Creación conjunta de contenido académico (Diplomados)	UNAD Universidad Nacional Abierta y a Distancia	Apoyo en el primero Bootcamp de Innovación en SST
OIT Organización Internacional del Trabajo	Creación conjunta de contenido académico y cursos virtuales	Konrad Lorenz Fundación Universitaria	Simposio en Salud Psicosocial	Uniempresarial Fundación Universitario Empresarial	Campañas comunicacionales conjuntas, avance en proceso de prácticas modalidad de empresas formado
Universidad de Cartagena	Intercambio de buenas prácticas, Liderar el IV encuentro de Universidades	unab Universidad Autónoma de Bucaramanga	Rutas y cursos de formación especializada y descuentos especiales	ISER Instituto Superior de Educación Rural	Se inicia campaña comunicacional de promoción de programas de formación

AVANCES IMPORTANTES

CONVENIOS DE DESCUENTOS

unab
Universidad Autónoma de Bucaramanga

Tipo de Programa	Descuento
Educación preescolar, básica y media vocacional Instituto Caldas (matrícula)	10%
Técnicos Laborales	10%
Pregrado técnico profesional y tecnológico	20%
Pregrado profesional universitario en modalidad virtual	20%
Educación continua: diplomados, seminarios.	10%
Pregrado profesional universitario presencial	10%
Especialización	10%

UNAD

Tipo de Programa	Descuento
Pregrados	15%
Posgrados	15%
Educación Co	15%

Antonio José de Sucre
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

Tipo de Programa	Descuento
Pregrados	Entre 50% y el 10%%
Posgrados	Entre el 50% y 15&
Educación Continua	15%

ECR
ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACIÓN

Tipo de Programa	Descuento
Pregrados	Entre 40% y el 10%%
Posgrados	10%
Educación Continua	15%

IBERO

Tipo de Programa	Descuento
Pregrados	15%
Posgrados	15%
Educación Continua	15%

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS

educa comunica y cultura preventiva

Productos y soluciones

LÍNEA DE ACCIÓN DE EDUCACIÓN, COMUNICACIÓN Y CULTURA PREVENTIVA.

2026

MACRO – PROCESO: Gestión del Cliente
PROCESO: Gestión de Promoción y Prevención
SUB – PROCESO: No aplica
PROCEDIMIENTO: Línea de acción de Educación, Comunicación y Cultura Preventiva
Fecha de ultima Aactualización: corte 24 de marzo 2026

POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

educa
comunica y cultura preventiva

Estrategias y soluciones

01 **ACCIONES EDUCATIVAS PRESENCIALES**

02 **ACCIONES EDUCATIVAS VIRTUALES**

03 **ACCIONES EDUCATIVAS PREMIUM**

04 **COMUNICACIÓN DIGITAL**

Línea de acción Positiva Educa, Comunica y Cultura Preventiva

05 **EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE AUDITIVA**

06 **GAMIFICACIÓN**

07 **RUTAS DE FORMACIÓN ESPECIALIZADAS**

08 **COMUNIDADES NACIONALES DE APRENDIZAJE**

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

Acciones educativas Presenciales

Congresos Nacionales

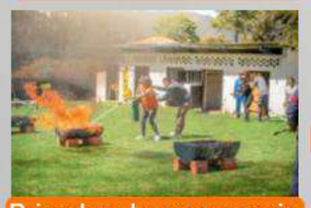
Familias Seguras

Ludoprevención

Educación inmersiva

Foros especializados

Campamento de brigadas



Brigadas de emergencia

Acciones educativas virtuales

Oferta de cursos virtuales

Acciones educativas Premium

Curso de peritos judiciales

Educación especializada

Soluciones digitales

Creación de portafolios

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | Universidad de Cartagena Fundada en 1827 | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

IV Encuentro Internacional de Universidades Más Positivas

Congreso de Liderazgo en Seguridad, Salud y Bienestar Universitario

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CALDAS LUMINA SPARGO | UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA 1962 | UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA | unab | GRUPO BICENTENARIO GB

01

Una. Mirada Global

Contexto y características del sector educativo

02

Factores Psicosociales en el ambiente Universitario

Factores psicosociales principales, efectos y factores protectores

03

Gestion de los Comites Técnicos

Una mirada desde el ejercicio preventivo.

04

Taller Practico

.Ques estamos haciendo y que podemos mejorar

Taller Comités Técnicos en Seguridad y Salud en el Trabajo para Universidades

CONTEXTO UNIVERSITARIO -

FACTORES PSICOSOCIALES -

GESTION PREVENTIVA -

Vive como si fueras a morir mañana…. Aprende como si fueras a vivir por siempre……

GANDHI

Una Mirada Global

Características y datos de Interés

Bienestar psicosocial

Factores Psicológicos, sociales, académicos y culturales

Perspectiva contemporánea, la salud mental va más allá de la ausencia de trastornos mentales para Hablar de SALUD como una COMPETENCIA ENTRENABLE que posibilite modificar

determinantes
Hábitos saludables
Comportamientos seguros,
regulación emocional
apropiación de estrategias que movilicen el sentido de pertenencia, adaptabilidad individual y colectiva
proyectos de vida felices y armónicos ;.

UNESCO IESALC. *Salud mental y bienestar en la educación superior*.
https://www.iesalc.unesco.org/es/articles/nuevo-informe-apoyando-la-salud-mental-de-los-estudiantes-de-educacion-superior?utm_source

BIENESTAR PSICOSOCIAL

Factores Psicológicos, sociales, académicos y culturales

PERSPECTIVA CONTEMPORANEA

Más allá de la ausencia de trastornos mentales para Hablar de SALUD como una COMPETENCIA entrenable que posibilite modificar

DETERMINANTES MODIFICAB,ES

-Hábitos saludables
-Comportamientos seguros,
-Rregulación emocional
-Apropiación de estrategias que movilicen el sentido de pertenencia,
-Adaptabilidad individual y colectiva
-Proyectos de vida felices y armónicos

.

Comparativo Mundial vs Colombia sobre estudiantes y docentes

Indicador	Nivel mundial	Colombia
Número de estudiantes en educación superior	Más de 254 millones	Más de 2,4 millones
Número de docentes universitarios	Aproximadamente 13 millones	Entre 150.000 y 170.000
Relación docente-estudiante	1 docente por cada 19-20 estudiantes	1 docente por cada 14-16 estudiantes
Tendencia actual	Crecimiento	Incremento sostenido de cobertura educativa
Principal riesgo asociado	Sobrecarga docente y fatiga laboral	Sobrecarga laboral y presión administrativa

Datos mundiales

UNESCO. *World Education Statistics 2024*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391221

Datos Colombia

Ministerio de Educación Nacional. *SNIES*. https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/content/poblacional/index.jsf

Por qué importa el bienestar psicosocial en los Docentes

A nivel mundial y nacional, la educación superior ha presentado un crecimiento significativo en el número de estudiantes matriculados, este aumento no necesariamente ha sido proporcional al crecimiento del personal docente, generado en ocasiones mayor carga de trabajo para el cuerpo docente y laboral del sector educativo.

En Colombia, aunque la relación docente-estudiante es ligeramente menor que el promedio mundial, los docentes universitarios enfrentan múltiples responsabilidades adicionales como:

Responsabilidades:
- Investigación
- Acreditación
- Virtualidad
- Acompañamiento estudiantil
- Gestión administrativa
- Producción académica.

En Colombia, estas problemáticas también son significativas, especialmente debido a:

- Sobrecarga administrativa
- Múltiples funciones laborales
- Exigencias institucionales
- Inestabilidad contractual
- Presión por productividad académica
- Condiciones Particulares de los estudiantes.

Referencia

OMS. *Burn-out an occupational phenomenon*
https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases?utm_source

Las afectaciones más frecuentes en docentes incluyen:

Los estudios muestran altos niveles de

Afectaciones emocionales

- Estrés laboral
- Agotamiento emocional
- Ansiedad
- Burnout
- Irritabilidad
- Desmotivación
- Conflictos entre la vida laboral y personal.

Afectaciones cognitivas

- Dificultad de concentración
- Fatiga mental
- Disminución del entendimiento y bienestar psicosocial.

Afectaciones físicas

- Insomnio
- Cefaleas
- Tensión muscular
- Cansancio crónico.

Referencia

OMS. *Burn-out an occupational phenomenon* https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases?utm_source

Comparativo Mundial vs Colombia sobre riesgos psicosociales en docentes universitarios

Indicador	Nivel mundial	Colombia
Docentes con altos niveles de estrés laboral	Entre 60%-80%	33%
Riesgo asociado a liderazgo y relaciones sociales	Entre 35%-45%	42,9%
Percepción de recompensas insuficientes	Entre 40%-50%	45,2%
Presencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Alta prevalencia global	26,2%
Principales factores de riesgo		Sobrecarga laboral, inestabilidad y presión administrativa

Datos mundiales

UNESCO. *World Education Statistics 2024*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391221

Datos Colombia

Ministerio de Educación Nacional. *SNIES*. https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/content/poblacional/index.jsf

Comparativo Mundial vs Colombia (tecno-adicciones)

Indicador	Nivel mundial	Colombia
Jóvenes con dependencia o adicción a tecnologías	29%	Aproximadamente 27%-30%
Utilización de redes sociales más de 5 horas diarias	20%	Cerca del 22%
Docentes con estrés asociado al uso excesivo de tecnología	87%	Entre 70%-85%
Docentes con síntomas depresivos asociados al tecnoestrés	77%	Entre 60%-75%

Referencia

OMS. *Salud mental y trabajo digital*
https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?utm_source

Por qué importa el bienestar psicosocial en los estudiantes

El bienestar psicosocial en la educación superior es un determinante clave del éxito académico y del desarrollo integral del estudiante, las investigaciónes demuestran una relación directa entre la salud mental y resultados educativos críticos.

Retención estudiantil

Reducción de las tasas de abandono

Rendimiento académico

Mayor concentración y logro

Participación activa

Participación en actividades académicas y sociales

Habilidades psicoemocionales

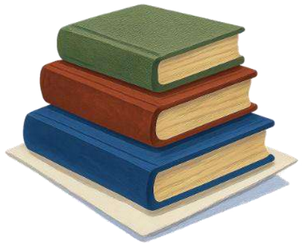
Desarrollo de competencias para la vida

Referencia

UNESCO IESALC. *Bienestar estudiantil y permanencia universitaria*. https://www.iesalc.unesco.org/es/articles/nuevo-informe-apoyando-la-salud-mental-de-los-estudiantes-de-educacion-superior?utm_source

Desafío crítico: Cuando los estudiantes experimentan alteraciones en su bienestar psicosocial, aumentan los riesgos de fracaso académico, abandono de estudios, consumo de sustancias y conductas autolesivas.

Factores de riesgo en los estudiantes



Factores académicos

La sobrecarga académica, la presión por el rendimiento, la competitividad y los sistemas de evaluación exigentes generan estrés y ansiedad crónicos.

Factores sociales

El aislamiento social, la dificultad para establecer redes de apoyo, la discriminación, el acoso y los conflictos interpersonales afectan significativamente el bienestar emocional.

Factores económicos

Las dificultades financieras obligan a muchos estudiantes a trabajar mientras estudian, generando fatiga, estrés y menos tiempo para el autocuidado.

Factores personales

La baja autoestima, la inseguridad, la falta de habilidades emocionales y la transición a la adultez representan desafíos importantes.

Referencia

OMS. *Factores sociales y salud mental*. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response?utm_source

Crisis Emocional Silenciosa en la Población Estudiantil

La salud mental entre los estudiantes universitarios se ha convertido en una preocupación creciente en todo el mundo, priorizada por los sistemas educativos a nivel global; investigaciones recientes indican que entre el 30% y el 50% de los estudiantes universitarios presentan síntomas relacionados con trastornos de ansiedad, depresión o estrés crónico.

Esta situación se intensificó significativamente después de la pandemia de COVID-19 debido al aislamiento social, la virtualización de la educación y la incertidumbre económica.

Ansiedad Generalizada

Preocupación y tensión persistentes que afectan el rendimiento diario

Depresión

Pérdida de interés y motivación en las actividades académicas

Soledad

Sentirse aislado a pesar de estar rodeado de personas

Crisis de Identidad

Incertidumbre sobre el propósito y la dirección futura

Agotamiento Académico

Exhaustión por las demandas académicas

Referencia

OMS. *Salud mental en adolescentes y jóvenes*. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-mental-health?utm_source

TECNOLOGIA HOY PRIORIZA EL MUNDO EDUCATIVO ESTUDIANTIL

Las tecnoadicciones se han convertido en uno de los principales riesgos emergentes para el bienestar psicosocial en el sector educativo, tanto estudiantes como docentes, puesto que presentan afectaciones relacionadas con el uso excesivo de:

- Celulares
- Redes sociales
- Plataformas virtuales
- Herramientas digitales.

A nivel mundial, diversos estudios muestran que una parte importante de los jóvenes reconoce sentir dependencia hacia las redes sociales y el uso constante del celular.

En Colombia, la virtualización de la educación y la necesidad de permanecer conectados permanentemente han incrementado fenómenos como:

- Tecno estrés
- Fatiga digital
- Ansiedad
- Trastornos del sueño
- Agotamiento emocional

Referencia

OMS. *Salud mental y trabajo digital*
https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?utm_source

FACTORES PROTECTORES EMERGENTES -

SALUD COMO COMPETENCIA PARA LA VIDA

Capacidad de Regulación emocional

Manejo adecuado de los sentimientos, crisis y emociones
A través de la F**ORMACION COMO**
BRIGADISTAS EMOCIONALES A DOCENTES

Relaciones saludables

Conexiones interpersonales positivas, integrando los Departamentos de Bienestar estudiantil y universitario apoyando iniciativas de prevención de las **TECNOADICCIONES Y EL TECNOESTRES**

Pertenencia institucional

Sentido de conexión con su alma mater, integrando practicas laborales en la Gestion de la SST,

Co-construccion de Proyectos de vida con felicidad, propósito y libres del Consumo de Sustancias Psicoactivas Promoviendo programas de **PREVENCION DE LA IDEACION SUICIDA**

Referencias

UNESCO IESALC. *Salud mental y bienestar en la educación superior*. https://www.iesalc.unesco.org/es/articles/nuevo-informe-apoyando-la-salud-mental-de-los-estudiantes-de-educacion-superior?utm_source

RETOS MUNDIALES EN LOS AMBIENTES EDUCATIVOS

La justificación es clara. La violencia de género, la desigualdad entre hombres y mujeres, el VIH y el SIDA, las infecciones de transmisión sexual (ITS), los embarazos no intencionados y la violencia y la discriminación siguen constituyendo graves amenazas para el bienestar de los y las estudiantes.
Las complicaciones derivadas de la maternidad son la principal causa de muerte entre las niñas de 15 a 19 años, 246 millones de estudiantes se ven expuestos cada año la violencia en la escuela y sus alrededores, y la pandemia de la COVID-19 puso de manifiesto la necesidad insatisfecha de servicios de salud mental en los centros de enseñanza y sus alrededores.

UNESCO IESALC. *Salud mental y bienestar en la educación superior*.
https://www.iesalc.unesco.org/es/articles/nuevo-informe-apoyando-la-salud-mental-de-los-estudiantes-de-educacion-superior?utm_source

RETOS MUNDIALES EN LOS AMBIENTES EDUCATIVOS

INCLUSION Y BRECHAS EN DESIGUALDAD

Existe integración cuando la educación de las personas con discapacidad se produce en los mismos ambientes/aulas de instituciones de educación regular, pero exigiendo a estos estudiantes que se adapten a los requisitos normalizados de esas instituciones.

Existe inclusión cuando todos los estudiantes tienen una experiencia de aprendizaje equitativa, participativa y en el entorno que mejor corresponda a sus necesidades y preferencias. Si no se dan cambios estructurales, en aspectos como la organización, los planes de estudios y las estrategias de enseñanza y aprendizaje, entre otros, no se puede hablar de inclusión de las personas con discapacidad.

Fuente: Elaboración propia basada en CDPD, 2016.

UNESCO IESALC. *Salud mental y bienestar en la educación superior*. https://www.iesalc.unesco.org/es/articles/nuevo-informe-apoyando-la-salud-mental-de-los-estudiantes-de-educacion-superior?utm_source

Indicadores alarmantes

La situación de salud psicosocial en Colombia presenta indicadores preocupantes; estudios nacionales muestran que más del 60% de los estudiantes reportan síntomas asociados con ansiedad, depresión o estrés, estrechamente relacionados con la deserción académica, el bajo rendimiento y el deterioro de la calidad de vida.

Referencia
Ministerio de Educación Nacional.
https://www.mineducacion.gov.co/portal/?utm_source

Respuesta institucional en Colombia

Estrategias establecidas

El gobierno de Colombia ha implementado diversas estrategias para abordar la salud mental en la educación superior:

- La Ley 30 de 1992 establece la obligación de bienestar universitario
- Las instituciones deben ofrecer programas de apoyo psicológico y social
- Se desarrollaron plataformas digitales como "Bienestar en tu mente"
- Las políticas de permanencia estudiantil buscan reducir la deserción

Limitaciones persistentes

- Baja cobertura de servicios en relación con la demanda
- Insuficientes profesionales de salud mental
- Falta de un enfoque preventivo y de promoción
- Escasa articulación entre actores institucionales

Referencia

Ley 30 de 1992
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=253&utm_source

RETOS MUNDIALES EN LOS AMBIENTES EDUCATIVOS

La justificación es clara. La violencia de género, la desigualdad entre hombres y mujeres, el VIH y el SIDA, las infecciones de transmisión sexual (ITS), los embarazos no intencionados y la violencia y la discriminación siguen constituyendo graves amenazas para el bienestar de los y las estudiantes.
Las complicaciones derivadas de la maternidad son la principal causa de muerte entre las niñas de 15 a 19 años, 246 millones de estudiantes se ven expuestos cada año la violencia en la escuela y sus alrededores, y la pandemia de la COVID-19 puso de manifiesto la necesidad insatisfecha de servicios de salud mental en los centros de enseñanza y sus alrededores.

UNESCO IESALC. *Salud mental y bienestar en la educación superior*.
https://www.iesalc.unesco.org/es/articles/nuevo-informe-apoyando-la-salud-mental-de-los-estudiantes-de-educacion-superior?utm_source

RETOS MUNDIALES EN LOS AMBIENTES EDUCATIVOS

INCLUSION Y BRECHAS EN DESIGUALDAD

Existe integración cuando la educación de las personas con discapacidad se produce en los mismos ambientes/aulas de instituciones de educación regular, pero exigiendo a estos estudiantes que se adapten a los requisitos normalizados de esas instituciones.

Existe inclusión cuando todos los estudiantes tienen una experiencia de aprendizaje equitativa, participativa y en el entorno que mejor corresponda a sus necesidades y preferencias. Si no se dan cambios estructurales, en aspectos como la organización, los planes de estudios y las estrategias de enseñanza y aprendizaje, entre otros, no se puede hablar de inclusión de las personas con discapacidad.

Fuente: Elaboración propia basada en CDPD, 2016.

Indicadores alarmantes

La situación de salud psicosocial en Colombia presenta indicadores preocupantes; estudios nacionales muestran que más del 60% de los estudiantes reportan síntomas asociados con ansiedad, depresión o estrés, estrechamente relacionados con la deserción académica, el bajo rendimiento y el deterioro de la calidad de vida.

Referencia
Ministerio de Educación Nacional.
https://www.mineducacion.gov.co/portal/?utm_source

Conoce Nuestro modelo ¡POSITIVAMENTE MÁS!

PLAN DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL

Salud Psicosocial para las Universidades

Promoción y Prevención

1P

Análisis psicosocial
Diagnóstico nivel de desempeño organizacional

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

- Kit tecnológico de Medición
- Analítica de datos y
- Reportes a la medida
- Gestión 360 poblaciones objeto de Vigilancia

2H Competencias organizacionales y humanas

Apoyo: Competencias para la Gestión y toma de decisiones

Acciones basadas en la evaluación de los riesgos

- Alineación de Estrategias y Diseño de Políticas
- Generación de capacidades técnicas empresariales
- Programas fundamentados en procesos
- Intervención y co-creación con expertos hacia soluciones y retos

Atención secundaria

3v

Feed back corporativo
Prospectiva y retrospectiva en la gestión

Atención primaria

Atención Terciaria

Vigilancia Epidemiológica

4A Transformación cultural

Hacia el bienestar integral

Programas desde la estrategia POSITIVAMENTE MAS

BRIGADISTAS EMOCIONALES para el cuerpo Docente

PREVENCION DE LA VIOLENCIA LABORAL, SEXUAL Y DE GENERO desde la perspectiva Institucional y su impacto positivo estudiantes

INTELIGENCIA EMOCIONAL generando competencias de AUTORREGULACION DE EMOCIONES Aborda el estrés desde un enfoque preventivo, enseñando estrategias de afrontamiento y regulación emocional, al tiempo que promueve hábitos saludables.

MANEJO DE LA ANSIEDAD Y LA DEPRESION que permita la adecuada movilización de mecanismo de afrontamiento

PREVENCION DE LAS TECNOADICCIONES Y EL TECNOESTRES que permita un adecuado balance entre su uso y la interacción

PREVENCION DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

PREVENCION DE LA IDEACION SUICIDA

FOMENTOS DE ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE

PROYECTO DE VIDA

¿Para qué conformamos un comité?

¿QUÉ ES UN COMITÉ?

- GRUPO REPRESENTATIVO
- GESTIONA ASUNTOS ESPECÍFICOS
- REPRESENTA A UN COLECTIVO
- TOMA DECISIONES
- INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS
- ÓRGANO DIRECTIVO O DE APOYO

TRABAJO COLABORATIVO

¿Qué se espera de los COPASSTs?

Propositivo en la gestión de todos los riesgos:

Participativo: todas las voces son escuchadas**.**

Comunicativo: enlace entre los trabajadores y la alta dirección.

El acoso laboral como materialización del riesgo psicosocial.

¿Qué se espera de los CCLs?

El Comité de Convivencia Laboral es una instancia **PREVENTIVA** de acoso laboral, que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales.

Su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité **NO DETERMINA SI HAY ACOSO LABORAL**.

Garantizar **Principios**: Celeridad, Eficacia, Imparcialidad, Confide ncialidad Y No discriminación.

Art. 4, 6, 7 y 8. Res. 3461 de 2025

Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

Art. 16. Ley 2365 de 2024. Medidas preventivas y correctivas del Acoso. Adiciónese un nuevo numeral numeral al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, así:

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

Ley 1010 de 2006

PROXIMO DECRETO:

Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 12, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024, se adiciona el Capítulo 7 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 con el propósito de establecer los lineamientos para la implementación de medidas integrales de prevención, atención, protección y reparación de las personas frente al acoso sexual en los contextos laborales y educativos.

11 Medidas PREVENTIVAS del acoso laboral

Res.3461/2025

- **Conformar el Comité de Convivencia Laboral** y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para **prevenir** las conductas de acoso.
- 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.**
- **Capacitar de forma conjunta con la ARL, a la brigada y los comités en Primeros Auxilios Psicológicos (PAPs).**

Art. 12 : Responsabilidades en el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

6 Medidas CORRECTIVAS del acoso laboral

Res.3461/2025

- 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).**
- **Socializar las rutas de atención en salud mental, garantizando el acceso.**
- **Atender las recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral.**

Capt. III Art. 12 .

Responsabilidades en el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

Los comités técnicos son una instancia preventiva frente al acoso… ¿Por qué no ser PROMOTORES?

IV Encuentro Internacional de Universidades Más Positivas

Congreso de Liderazgo en Seguridad, Salud y Bienestar Universitario

Referencias

- Organización Mundial de la Salud. (2022). Salud mental: fortaleciendo nuestra respuesta.
- UNESCO IESALC. (2024). Salud mental y bienestar en la educación superior.
- Tinto, V. (1993). Leaving College: repensando las causas y soluciones de la deserción estudiantil. University of Chicago Press.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). Estrés, evaluación y afrontamiento. Springer.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2023). Lineamientos en salud mental.
- Ministerio de Educación Nacional. (2024). Estrategias de bienestar en la educación superior.
- Ley 30 de 1992. Congreso de la República de Colombia.
- Positiva Compañía de Seguros. (2026). PSICOBOX: Programas de intervención psicosocial y promoción de la salud mental. psicobox.positiva.gov.co

Referencias

• Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2024). *World Education Statistics 2024*. París: UNESCO.
• Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2025). *Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES)*. Bogotá, Colombia.
• Gómez, V., & Perilla, L. (2022). *Factores de riesgo psicosocial en docentes universitarios y su relación con el estrés laboral*. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 12(3), 193-205.
• Revista Colombiana de Salud Ocupacional. (2021). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios colombianos*. Universidad Libre, Colombia.
• Universidad del Norte. (2020). *Síndrome de burnout y afectaciones psicosociales en docentes universitarios*. Revista Salud Uninorte, 36(2), 455-469.
• Cadena SER. (2026). *Una de cada tres personas jóvenes reconoce adicción a redes sociales*. España.
•El País. (2026). *Uso excesivo de pantallas y afectaciones en salud mental de jóvenes y estudiantes*. Madrid, España.
• Cadena SER. (2025). *Estrés, ansiedad y consumo de psicofármacos en docentes*. Murcia, España.
• Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). *Salud mental en el trabajo*. Ginebra: OMS.
• Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Estrés laboral y riesgos psicosociales en el trabajo*. Ginebra: OIT.

GRACIAS

POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS
suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva
Universidad de Cartagena
Fundada en 1827
OISS
ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL
IV Encuentro Internacional
de Universidades Más Positivas
Congreso de Liderazgo en Seguridad,
Salud y Bienestar Universitario
VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA
UNIVERSIDAD DE CALDAS
UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
unab
GRUPO BICENTENARIO

POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS
suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva
Universidad de Cartagena
Fundada en 1827
OISS
ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL
IV Encuentro Internacional
de Universidades Más Positivas
Congreso de Liderazgo en Seguridad,
Salud y Bienestar Universitario
VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA
UNIVERSIDAD DE CALDAS
UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
unab
GRUPO BICENTENARIO

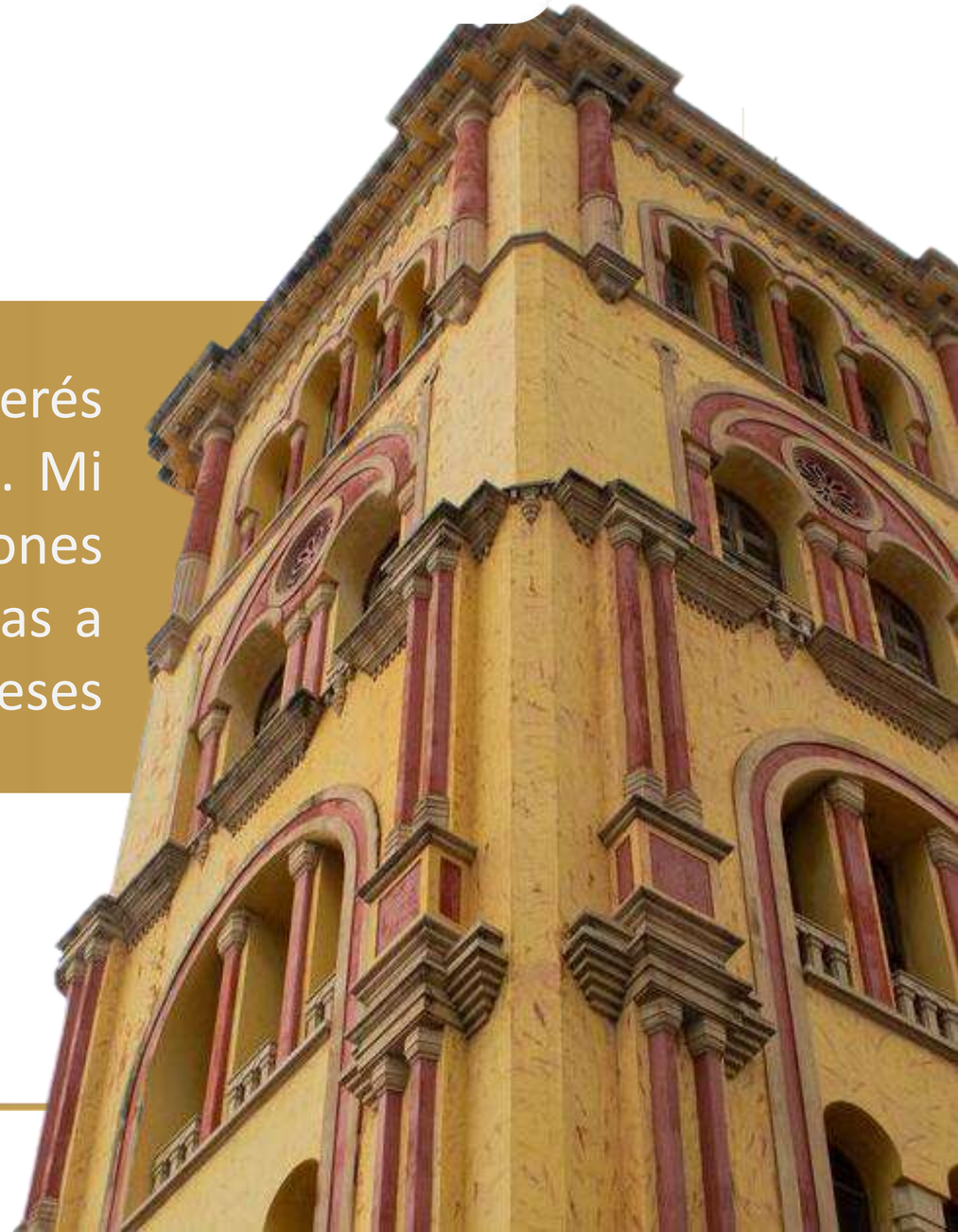
Ergonomía Aplicada en la Educación Superior:

Lecciones y Experiencias desde Guatemala para la Transformación Universitaria

DR. LUIS GARCIA GIRON
Asociación de Ergonomía de Guatemala –ASERGUA-

Conflicto de interes

Declaro que no poseo conflictos de interés relacionados con el contenido de esta ponencia. Mi participación como speaker y las opiniones expresadas durante la presentación son realizadas a título personal y académico, sin representar intereses comerciales o institucionales



GUATEMALA

Corazón del Mundo Maya

¿DÓNDE ESTÁ?

Guatemala se encuentra en Centroamérica, limitando al norte y oeste con México, al este con Belice y el mar Caribe, al sureste con Honduras y al sur con El Salvador, y el océano Pacífico.

DATOS GENERALES

Población:
aprox. 18 millones

Extensión territorial:
108,889 km²

Capital:
Ciudad de Guatemala

Idioma oficial:
Español
(22 idiomas mayas reconocidos)

Moneda:
Quetzal (GTQ)

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | Universidad de Cartagena Fundada en 1827 | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

ORGULLO DE NUESTRA TIERRA

CUNA DE LA CIVILIZACIÓN MAYA

Hogar de una de las culturas más avanzadas de Mesoamérica.

CULTURA VIVA

Nuestra riqueza se refleja en nuestras tradiciones, idiomas, danzas, música y artesanías.

TIERRA DE VOLCANES

Guatemala es parte del Cinturón de Fuego del Pacífico, con más de 30 volcanes.

NATURALEZA IMPRESIONANTE

Selvas, montañas, lagos y playas que hacen de Guatemala un país megadiverso.

HISTORIA Y PATRIMONIO

Ciudades coloniales, sitios arqueológicos y una historia que nos llena de identidad y orgullo.

LUGARES QUE ENAMORAN

TIKAL

LAGO ATITLÁN

ANTIGUA GUATEMALA

SEMUC CHAMPEY

CHICHICASTENANGO

RÍO DULCE

SOMOS UN PAÍS DE GENTE TRABAJADORA, SOLIDARIA Y HOSPITALARIA

Unidos construimos un mejor futuro para las próximas generaciones.

"Nunca es tan largo el camino que conduce a la casa de un amigo."

– Proverbio Maya –

PAZ
Valoramos la convivencia y el respeto.

EDUCACIÓN
Invertimos en el conocimiento y el desarrollo.

DESARROLLO
Trabajamos por un país próspero, sostenible e inclusivo.

UNIDAD
Nuestra diversidad es nuestra mayor fortaleza.

UNIVERSIDADES
de Guatemala

PÚBLICA

Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC)

La **Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC)** es la única universidad pública estatal del país y la más antigua de Centroamérica.

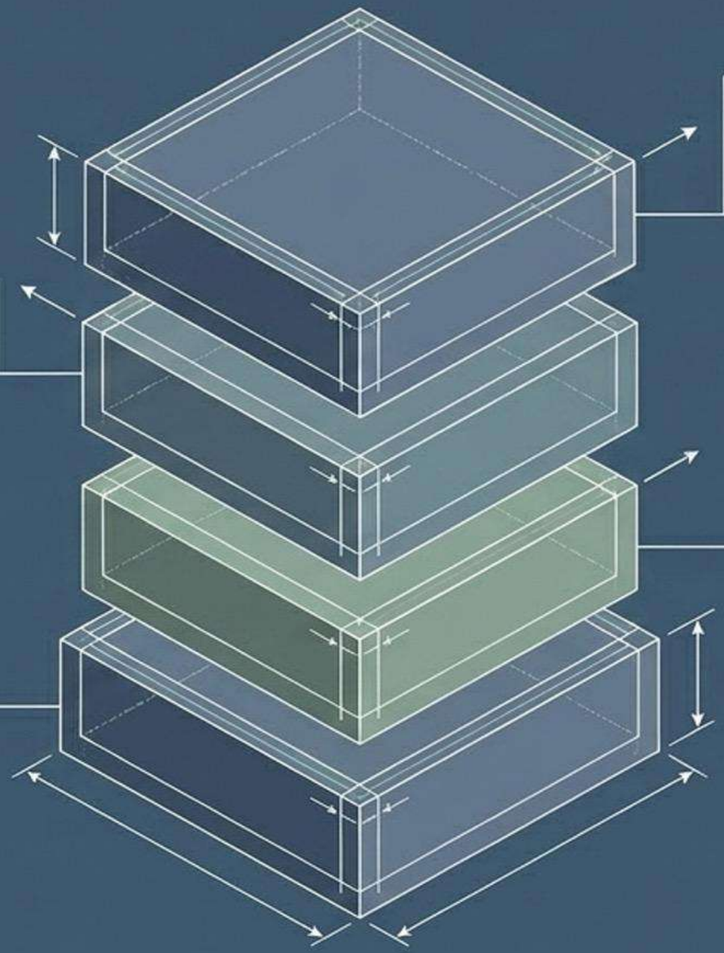
PRIVADAS

- Universidad Francisco Marroquín (UFM)
- Universidad del Valle de Guatemala (UVG)
- Universidad Rafael Landívar (URL)
- Universidad Galileo
- Universidad Mariano Gálvez de Guatemala (UMG)
- Universidad del Istmo (UNIS)
- Universidad Panamericana (UPANA)
- Universidad Da Vinci de Guatemala (UDV)
- Universidad Mesoamericana
- Universidad Rural de Guatemala
- Universidad Regional de Guatemala
- Universidad InterNaciones
- Universidad San Pablo

Instituciones guatemaltecas lideran la formación especializada en salud ocupacional

Especialización Directa en Ergonomía	[✓] **U. Da Vinci**: Maestría en Salud y Seguridad Laboral / Postgrado en en Ergonomía Ocupacional.
Gestión y Prevención de Riesgos (PRL / SSO)	- [✓] **U. InterNaciones**: Maestría en Prevención de Riesgos Laborales. - [✓] **U. Panamericana**: Maestría en Salud y Seguridad Ocupacional. - [✓] **U. San Pablo**: Gestión Integral del Riesgo y SST (Conjunto con CONRED/ESEGIR). - [✓] **INTECAP**: Diplomados técnicos en gestión preventiva.
Enfoque en Ingeniería Industrial y Diseño	- [✓] **USAC**: Ing. Industrial, Salud Ocupacional, Terapia Física (Postgrados). - [✓] **U. Galileo**: Ing. Industrial y gestión de riesgos. - [✓] **U. Mariano Gálvez**: Cursos de ergonomía industrial y factores humanos.

Los planes de estudio integran evaluación física, higiene y gestión del riesgo



Normatividad: Identificación y control de riesgos integrando normativas de salud ocupacional (Ej. Facultad de Ciencias Médicas USAC, U. Panamericana).

Prevención Integral: Higiene ocupacional, seguridad laboral y evaluación de riesgos psicosociales (Ej. U. InterNaciones).

Diagnóstico: Detección y evaluación especializada de riesgos ergonómicos laborales.

Física y Movimiento: Biomecánica corporal y Kinesiología aplicada al trabajo (Ej. U. Da Vinci).

La ergonomía es una estrategia estructural para la transformación universitaria

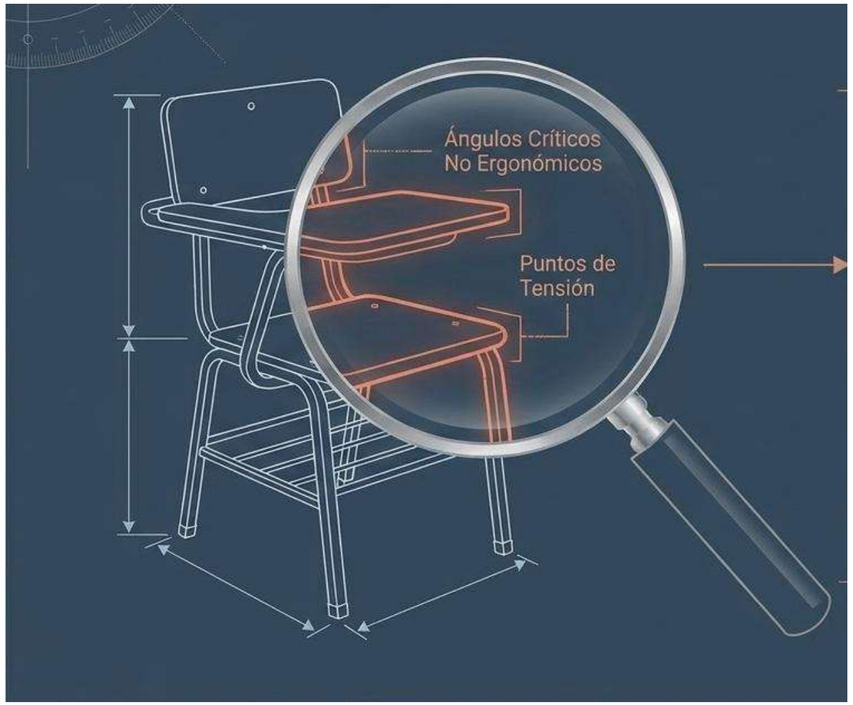
Liderazgo Institucional: El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) lidera las iniciativas para identificar riesgos y promover entornos universitarios seguros mediante la adaptación del trabajo al hombre.

Visión de Transformación: Integrar la ergonomía en la educación superior trasciende la salud médica; busca rediseñar espacios, procesos y mobiliario para **prevenir enfermedades laborales de raíz**.

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | Universidad de Cartagena Fundada en 1827 | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

IV Encuentro Internacional de Universidades Más Positivas

Congreso de Liderazgo en Seguridad, Salud y Bienestar Universitario



La investigación aplicada revela que el mobiliario tradicional en aulas universitarias suele ser causante de molestias físicas debido a su diseño no ajustable.

- **Diagnóstico de Riesgos Musculoesqueléticos:** Los estudios universitarios guatemaltecos demuestran que el mobiliario tradicional no ajustable es el causante principal de las molestias físicas crónicas.
- **Herramienta Local:** La Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC) ha desarrollado métricas específicas, como el Índice de Evaluación Ergonómica (IEE), para detectar con precisión los riesgos en el personal docente.

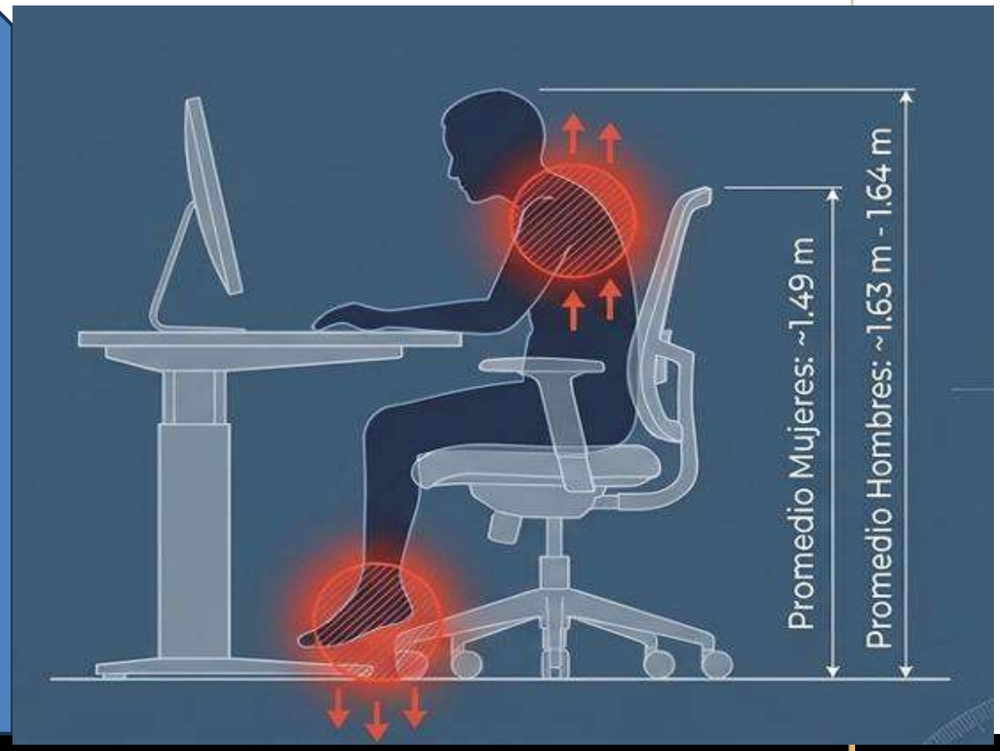
Necesidad de Adaptación Antropométrica en Guatemala

Existe una necesidad crítica de adaptar el mobiliario universitario a las medidas corporales del profesorado guatemalteco para prevenir **fatiga mental, estrés físico y trastornos musculoesqueléticos**.

Estatura promedio en Guatemala

Hombres: 1.63 m – 1.64 m

Mujeres: 1.49 m



Guatemala se encuentra entre los países con menor estatura promedio en América Latina, especialmente en mujeres.

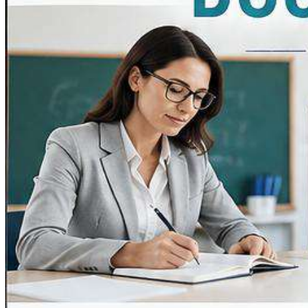
Impacto ergonómico

El uso de mobiliario estandarizado no adaptado genera:

- Posturas forzadas
- Dolor lumbar y cervical
- Fatiga física y mental
- Disminución del rendimiento académico
- Mayor estrés y ausentismo

ESTRÉS LABORAL EN DOCENCIA Y ENFERMERÍA

DOS DE LAS OCUPACIONES MÁS ESTRESANTES



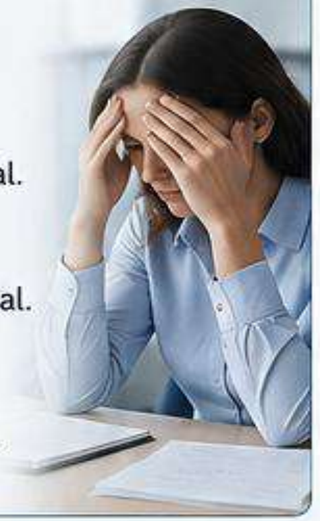
Según estudios realizados en los últimos años, la **docencia** junto con la **enfermería**, son las ocupaciones más estresantes.

PRINCIPALES CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL

01	EXCESO DE HORAS DE TRABAJO	• Jornadas extensas asignadas durante la semana. • Poco tiempo para el descanso y la vida personal.
02	CARGA FÍSICA	• Permanecer de pie por largos períodos. • Movimientos repetitivos y esfuerzo físico constante.
03	EXIGENCIA COGNITIVA	• Alta concentración y procesamiento constante de información. • Toma de decisiones bajo presión y gran responsabilidad sobre estudiantes y pacientes.
04	FALTA DE RECURSOS	• Escasez de materiales, equipos y herramientas de trabajo. • Infraestructura insuficiente para realizar las labores.
05	RECORTES DE FINANCIAMIENTO Y BAJOS SALARIOS	• Disminución del financiamiento institucional. • Salarios bajos que no corresponden a la carga de trabajo y responsabilidad.
06	INSEGURIDAD EN EL EMPLEO	• Contratos temporales o por períodos cortos. • Incertidumbre sobre la estabilidad laboral y continuidad.
07	SOBRECARGA DE ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES	• Asignación de tareas y responsabilidades adicionales. • Trabajo administrativo fuera del horario habitual.

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

- Fatiga física y mental.
- Ansiedad y agotamiento emocional.
- Disminución del rendimiento laboral.
- Problemas de salud y ausentismo.



IMPORTANCIA DE LA PREVENCIÓN

Promover ambientes laborales saludables contribuye a:

- Mejorar el bienestar del personal.
- Reducir el agotamiento.
- Incrementar la calidad educativa y asistencial.
- Favorecer la salud ocupacional y psicosocial.

Cladellas-Pros et al., 2018; Lozada, 2005

Trabajo docente a distancia (trabajo remoto)

- Se excede el horario establecido para el **desarrollo de actividades docentes**.
- No se establece una separación entre el **tiempo de trabajo** y el tiempo libre destinado al descanso y ocio.
- No se planean pausas en el trabajo que permitan **un tiempo para la recuperación física y cognitiva** en el docente.
- No existe un proceso de **desconexión laboral**, al no definir las etapas de finalización del trabajo docente. Las personas están disponibles en todo momento.
- El trabajo en casa ha implicado jornadas continuas frente a **computadoras y otros medios de comunicación**, potencializando la generación de problemas de salud debido a que el docente permanece sentado durante largos períodos de tiempo, manteniendo la misma postura.
- El personal docente no cuenta con el **equipo, insumos y espacio físico adecuado** para el desarrollo de sus actividades.

Reconocer y atender estos factores es fundamental para promover el bienestar docente y prevenir el estrés laboral.

La ergonomía participativa exige el rediseño colaborativo del entorno

La investigación demuestra que el éxito de cualquier adaptación ergonómica depende crucialmente de integrar la experiencia diaria de quienes habitan el aula.

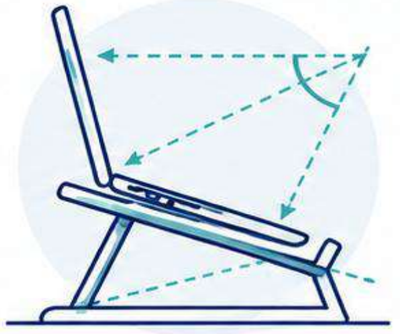
Tres pilares para la transformación de los ecosistemas universitarios

Rediseño de Aulas

Transformar los espacios educativos con mobiliario versátil que permita el movimiento y fomente la correcta postura, impactando directamente en el rendimiento académico.

Cultura de Autocuidado

Fomentar una vida universitaria integral donde la prevención de riesgos ergonómicos no sea una obligación externa, sino un hábito arraigado.



Entornos Virtuales

Ante la transición a modalidades híbridas, es imperativo aplicar principios ergonómicos estrictos en el hogar y en el puesto de trabajo digital para mitigar la fatiga visual y postural.

LA CONFIGURACIÓN ÓPTIMA DE LA ESTACIÓN DE TRABAJO REQUIERE ALINEACIÓN PRECISA

SOPORTE DORSAL:
Espalda completamente pegada al respaldo de la silla, utilizando soporte lumbar.

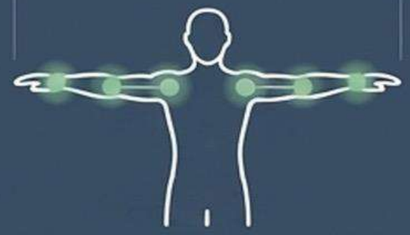
VISIÓN:
Pantalla ajustada estrictamente a la altura de los ojos.

ALINEACIÓN DE BRAZOS:
Codos descansando en un ángulo de 90°.

ESTABILIDAD INFERIOR:
Pies apoyados de forma plana y firme sobre el suelo (o sobre un reposapiés si hay desajuste antropométrico).

Las pausas activas contrarrestan el impacto de la carga tecnológica

Protocolo de Recuperación



1. Rotación Estratégica

Alternar tareas administrativas con enseñanza activa para reducir movimientos repetitivos.

2. Descansos Periódicos

Micro-interrupciones programadas para romper la tensión estática de la columna.

3. Estiramientos Focales

Ejercicios de pausa activa específicos para liberar las áreas de mayor impacto: rotación suave de cuello, apertura de hombros y extensión de muñecas (vital tras el uso intensivo de laptops).

CONCLUSIÓN

El estrés laboral en la docencia es un desafío que impacta directamente en la **salud, el bienestar y el desempeño** de quienes sostienen pilares fundamentales de nuestra sociedad.

Reconocer sus causas, atender sus consecuencias y promover estrategias de prevención no debe ser una opción, sino una **prioridad ética e institucional.**

Garantizar condiciones laborales dignas, equilibradas y saludables no solo protege a quienes enseñan, sino que también fortalece la **calidad educativa** y construye entornos más humanos, resilientes y productivos.

Cuidar a quienes enseñan es invertir en una sociedad más sana, educada y Solidaria.

Las universidades más exitosas serán aquellas que promuevan el conocimiento sin descuidar el bienestar humano, integrando tecnología, salud mental, sostenibilidad y prevención como una estrategia centrada en sus docentes.

IV Encuentro Internacional de Universidades Más Positivas

Congreso de Liderazgo en Seguridad, Salud y Bienestar Universitario

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | Universidad de Cartagena Fundada en 1827 | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

ASOCIACIÓN DE ERGONOMÍA DE GUATEMALA
ASERGUA
PRESIDENCIA
Junta Directiva

Dr. Luis Roberto A. García Girón

Asociación de Ergonomía de Guatemala - ASERGUA

+502 30335056

drluisgarcia29@yahoo.com

linkedin.com/in/luis-roberto-adolfo-garcia-giron-b1973463

Contacto profesional

IV Encuentro Internacional de Universidades Más Positivas

Congreso de Liderazgo en Seguridad, Salud y Bienestar Universitario

POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS
suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva
Universidad de Cartagena
Fundada en 1827
OISS
ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL
IV Encuentro Internacional
de Universidades Más Positivas
Congreso de Liderazgo en Seguridad,
Salud y Bienestar Universitario
VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA
UNIVERSIDAD DE CALDAS
UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
unab
GRUPO BICENTENARIO

Escuela Superior de Administración Pública

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

icontec ISO 9001

IQNET RECOGNIZED CERTIFICATION

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
ESAP

ESAP: Presencia, Autonomía y Compromiso con el País

La ESAP es la única entidad educativa con presencia en todo el territorio nacional, contando con **16 territoriales** y **277 CETAP** (Centros Territoriales de Administración Pública) que cubren desde La Guajira hasta el Amazonas.

Única entidad educativa con **presencia** en todo el territorio nacional.

16 Territoriales

277 CETAP (Centros Territoriales de Administración Pública)

De **La Guajira** al **Amazonas.**

Creada por la **Ley 19 de 1958.**

Entidad con **autonomía académica, administrativa y financiera.**

Adscrita al Departamento Administrativo de la Función Pública.

Capacitar, formar y desarrollar talento humano a través de la investigación, docencia y extensión.

Transformamos el Estado para servir al ciudadano.

Ofrece programas de alta calidad.

- **Pregrado:** Administración Pública y Territorial
- **Posgrado:** Maestrías y Especializaciones.

Presencia nacional | **16** Territoriales | **277** CETAP (Centros Territoriales de Administración Pública) | **Compromiso con el ciudadano**

Vigilada MinEducación

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

icontec ISO 9001

IQNET RECOGNIZED CERTIFICATION

La ESAP en sinfonía con el CAMBIO

Equipo Interdisciplinario SST

Subdirección Nacional de Gestión Corporativa

Dirección de Talento Humano

Coordinación Grupo SST

- **Administrador Industrial** — Prof. Especializado
- **Admón. Negocios Internacionales** — Prof. Universitario
- **Ingeniera Industrial** — Auxiliar
- **Psicóloga** — Prof. Universitario
- **Ingeniero Biomédico** — Contratista SST
- **Psicólogo** — Contratista SST
- **Fisioterapeuta** — Contratista SST

1 PROFESIONAL CON LICENCIA SST EN CADA DIRECCIÓN TERRITORIAL

Vigilada MinEducación
ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
icontec ISO 9001
IQNET RECOGNIZED CERTIFICATION
La ESAP en sinfonía con el CAMBIO

"MI ESAP SEGURA"

1 Gestionando mis recursos
Recursos financieros, técnicos y humanos · Capacitación SG-SST

2 Gestionando integralmente mi SST
Política · Objetivos · Plan Anual · Normatividad · Gestión del cambio

3 Cuidando mi salud
Condiciones de salud · Reporte de AT y EL · Vigilancia epidemiológica

4 Previniendo peligros y riesgos
Identificación, evaluación y valoración de riesgos · Medidas de control

5 Gestionando mis amenazas
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

6 Verificando mi SST
Gestión y resultados del SG-SST

7 Mejorando mi SST
Acciones preventivas y correctivas con base en resultados

Vigilada MinEducación
ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
icontec ISO 9001
IQNET RECOGNIZED CERTIFICATION
La ESAP en sinfonía con el CAMBIO

Proyectos SST

Trabajo Flexible

Teletrabajo suplementario, autónomo y funciones remotas de manera transitoria.
Horario flexible para el bienestar del servidor.

Bienestar laboral

Salud Integral

Programa de Voz
Escuela de Ergonomía
Programa Riesgo Cardiovascular

Prevención y promoción

Brigada de Emergencias

Equipo dotado, capacitado y con protocolos actualizados de respuesta ante emergencias.

Gestión de amenazas

ESAP ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
icontec ISO 9001
IQNET RECOGNIZED CERTIFICATION

#La Acreditación Somos TODOS
ESAP TV

Accidentalidad y Enfermedad Laboral · 2025

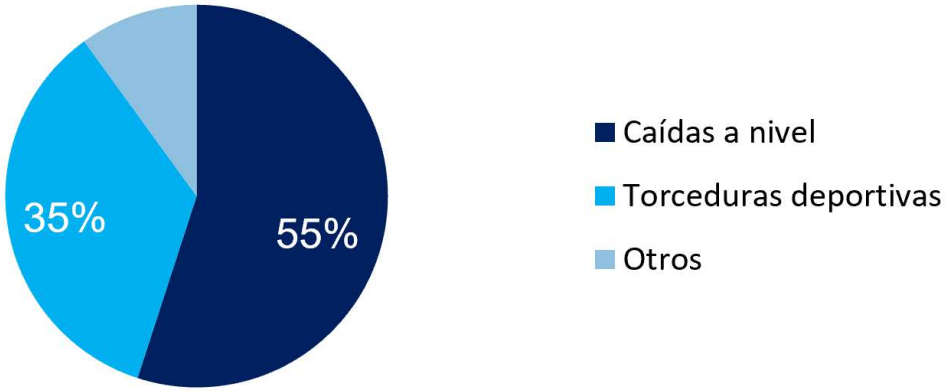
10

Accidentes de trabajo leves

0

Enfermedades laborales

Caracterización de la Accidentalidad



Caídas a nivel

Principal causa identificada. Intervención con señalización y mantenimiento preventivo.

Torceduras deportivas

Asociadas a actividades de bienestar. Gestión con pausas activas supervisadas.

Innovación en SST

Ideas prospectivas para transformar la gestión de seguridad y salud

01

Brigada Estudiantil de Emergencias

Cuerpo de brigadistas conformado por estudiantes que fortalece la cultura de seguridad desde la comunidad educativa, impactando directamente en la resiliencia institucional.

Alto impacto comunitario

02

Inducción SST Auto-gestionable y Certificada

Plataforma e-learning con certificación automática que permite cobertura del 100% del personal — docentes y contratistas— en todos los territoriales del país.

Vigilada MinEducación

Gracias

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

icontec ISO 9001

IQNET RECOGNIZED CERTIFICATION

Universidad Francisco de Paula Santander
Vigilada Mineducación

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
Sede principal

Carmen Sepúlveda Carrero,
Coordinadora SGSST

RESEÑA UFPS:

63 AÑOS DE HISTORIA

Fundada en 1962

Personería Jurídica en 1962

Cáracter U. Oficial Deparamental en **1968**

Oficialización de la UFPS en 1970

Acreditación Institucional en 2022

Primeros programas acreditados: Enfermería (**2012**) e Ing. de Sistemas (**2013**)

Nueva Estructura Organizacional en 1994

Universidad Francisco de Paula Santander
Vigilada Mineducación

FACULTADES

INGENIERÍA

14 Programas Académicos y **6 Departamentos** Académicos

CIENCIAS AGRARIAS Y DEL AMBIENTE

5 Programas Académicos y **2 Departamentos** Académicos

EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES

16 Programas Académicos y **4 Departamentos** Académicos

CIENCIAS DE LA SALUD

3 Programas Académicos y **2 Departamentos** Académicos

CIENCIAS EMPRESARIALES

7 Programas Académicos y **3 Departamentos** Académicos

CIENCIAS BÁSICAS

7 Programas Académicos y **3 Departamentos** Académicos

Universidad Francisco de Paula Santander
Vigilada Mineducación

EQUIPO SISTEMA GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Coordinadora SGSST: Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ingeniera Industrial con Especialización en Riesgos Laborales
- Asesores ARL Positiva, soporte y respaldo

Universidad Francisco de Paula Santander
Vigilada Mineducación

Modelo Institucional en Promoción y Prevención:

✓ Gestión del Riesgo Ergonómico

Pausas Saludables: Danzumba

Talleres Terapeúticos

Programa Rehabilitación Integral para la Reincorporación laboral y ocupacional

Universidad Francisco de Paula Santander
Vigilada Mineducación

Modelo Institucional en Promoción y Prevención:

✓ Gestión Riesgo Psicosocial

Aplicación bateria riesgo psicosocial

Intervenciones manejo del estres, resolución de conflictos

Actividades motivacionales

Universidad Francisco de Paula Santander
Vigilada Mineducación

LINEAS DE TRABAJO

GESTION DE RIESGOS Y PELIGROS

Nuestro objetivo es que el trabajador deje de ver el riesgo como parte de la labor y lo vea como un factor que puede y debe ser controlado.

MEDICINA PREVENTIVA Y EL TRABAJO

A través de la vigilancia epidemiológica y la promoción de la salud, reducimos el ausentismo, prevenimos enfermedades laborales y aseguramos la continuidad operativa.

HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

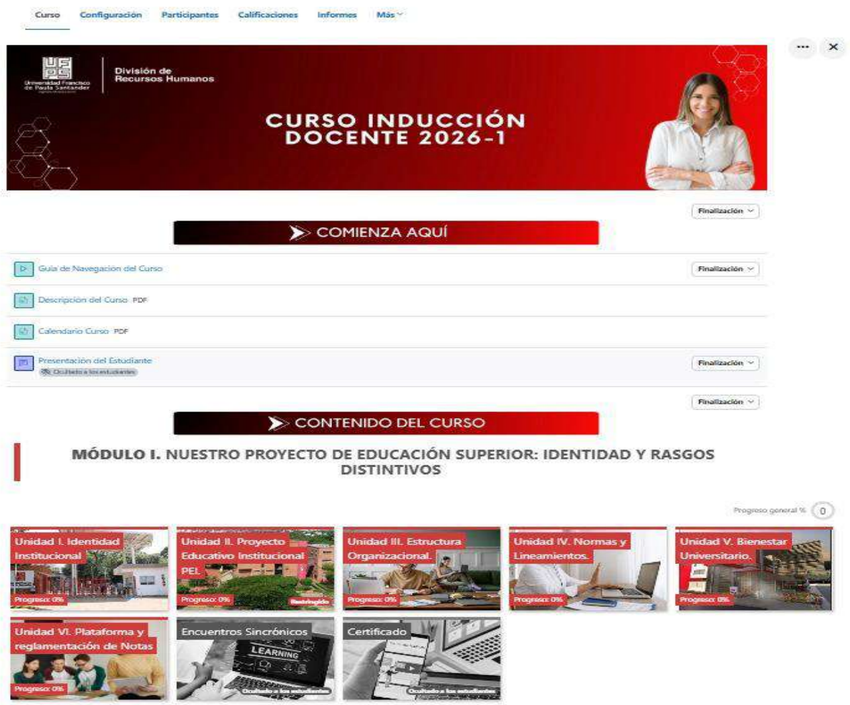
Transformamos el entorno laboral mediante controles técnicos y operativos. La Seguridad elimina condiciones que causan accidentes inmediatos, mientras la Higiene controla agentes que pueden enfermar a largo plazo.

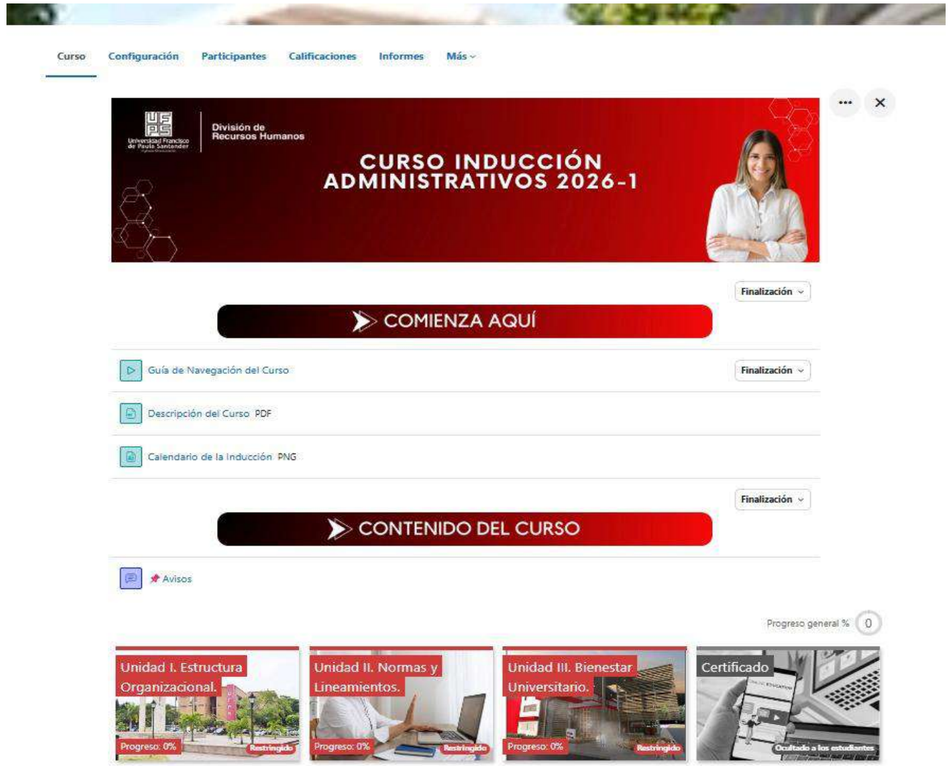
PLAN DE PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS

A través de brigadas capacitadas, planes de evacuación y simulacros, garantizamos que la Universidad, comprenda qué hacer para proteger la vida y los activos en situaciones de crisis.

Universidad Francisco de Paula Santander
Vigilada Mineducación

PROYECTO ESPECIAL DESARROLLADO POR RECURSOS HUMANOS CON PARTICIPACIÓN DEL SGSST





Universidad Francisco de Paula Santander
Vigilada Mineducación

CARACTERIZACIÓN Y ESTADISTICA DE ACCIDENTALIDAD Y ENFERMEDAD LABORAL

ÍTEM	SITIO DE OCURRENCIA	2025	2026
A	ALMACENES O DEPÓSITOS	14	0
B	ÁREAS DE PRODUCCIÓN	0	1
C	ÁREAS RECREATIVAS O DEPORTIVAS	13	0
D	ESCALERAS	2	1
E	OFICINAS	3	1
F	OTRAS ÁREAS COMUNES	1	4
G	OTRO	5	0
H	PARQUEADEROS O ÁREAS DE CIRCULACIÓN VEHICULAR	1	0
	TOTAL	39	7

Universidad Francisco de Paula Santander
Vigilada Mineducación

PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS

Capacitación a través de los cursos de formación estudiantil en temas de:

- ***Gestión del Riesgo***
- ***Respuesta ante emergencia***
- ***Primeros auxilios en atención de emergencias***

Universidad Francisco de Paula Santander
Vigilada Mineducación

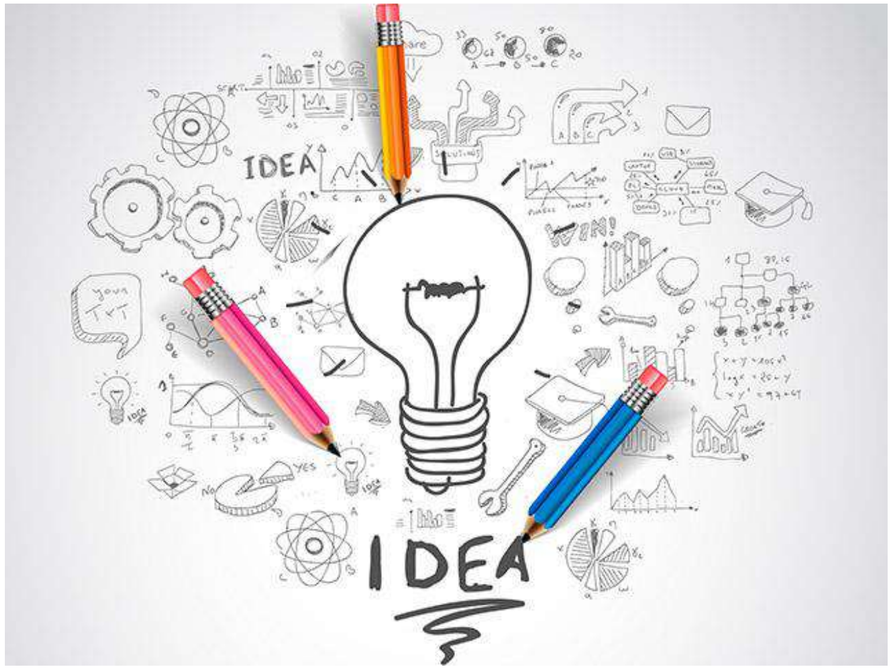
PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS

Implementación del SG-SST con practicantes y experiencia del programa de SST

Proceso innovador de integración entre la formación académica y la gestión institucional.

Universidad Francisco de Paula Santander
Vigilada Mineducación

IDEAS DE PROYECTOS INNOVADORES



Micro-hábitos Saludables

Un sistema de notificaciones diarias y programadas que actúa como alerta digital que rompe la inercia del trabajo sedentario.

La Voz de la Prevención

A través de la emisora de la UFPS, hablar de SST y así mismo contar con un invitado para hablar de como se cuida en su trabajo

Universidad Francisco de Paula Santander
Vigilada Mineducación

Ser líder de Seguridad y Salud en el Trabajo en una universidad es asumir el compromiso de cuidar la energía humana que sostiene a nuestra institución. En medio de las clases, los proyectos de investigación y los retos administrativos, eres quien nos recuerda que ningún logro académico ni administrativo vale la pena si la salud se deteriora en el camino.

El trabajo no se mide solo en cifras; se refleja en la sonrisa del docente que desempeña su labor sin molestias físicas, en el administrativo que culmina su jornada con tranquilidad y en un campus donde cada espacio se vive con seguridad y confianza por toda la comunidad universitaria.

¡Gracias por ser el guardián de nuestra comunidad!

UAIIN - CRIC

Universidad Autónoma Indígena Intercultural del Consejo Regional Indígena del Cauca

"Desde la vida y para la vida, la UAIIN, espacio de sentir, pensar, hacer, vitalizando la sabidurías y conocimientos de los Pueblos Originarios"

Resolución 004 de 2003 // Resolución 09543 de 2018

UAIIN - CRIC
Universidad Autónoma Indígena Intercultural del Consejo Regional Indígena del Cauca

EL CAMINAR DE NUESTRA NATURALEZA JURÍDICA

1971
NACIMIENTO DEL CRIC
24 de febrero de nace el CRIC como organización social que se orienta desde la plataforma de lucha. TACUEYÓ

1978
Se mandata crear el Programa de Educación Bilingüe del CRIC para operativizar el 7° punto de la plataforma de lucha. CALDONO

1996
Desde el PEB se proyecta la Universidad Indígena como proceso de la educación propia. -Territorio CRIC-

1998 LIC. PEDAGOGÍAS COMUNITARIAS
Primera Cohorte.
Territorio CRIC. CALDONO

2003 RECONOCIMIENTO
Junta directiva CRIC.
Resolución 002

2001 ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PROPIA INTERCULTURAL
Primera Cohorte. Universidad de Nuestro Pensamiento ACIN-PEBI-UAIIN. JAMBALÓ

Cond. Institucionales
1. Mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores
2. Estructura administrativa y académica
3. Cultura de autoevaluación
4. Programa de egresados
5. Modelo de Bienestar
6. Recursos Suficientes para garantizar el cumplimiento de las metas

Cond. de Programa
1. Denominación del programa
2. Justificación del programa
3. Aspectos curriculares
4. Organización de actividades académicas y procesos formativos
5. Investigación y/o creación artistica y cultural
6. Relación con el sector externo
7. Profesores
8. Medios educativos
9. Infraestructura física y tecnológica

2 DERECHO PROPIO INTERCULTURAL
Primera Cohorte Profesional.
CALOTO

2014 DECRETO 1953
Reconocimiento de los sistemas como política pública.

Primera Cohorte Técnico Profesional en Salud Propia Intercultural INZÁ

Tecnología en Administración Pública especial para Territorios Indígenas

Primera Cohorte Profesional en Revitalización de la Madre Tierra La Aldea, Territorio CRIC-.

TECNOLOGÍA EN NASA YUWE 2017
I Cohorte MORALES

2018
El MEN reconoce a la UAIIN - CRIC como una Entidad de Derecho Público de carácter especial comunitaria. Territorio CRIC

LICENCIATURA EN ARTES Y SABERES ANCESTRALES
Primera Cohorte CECIDIC - TORIBIO

PROFESIONAL EN ADMIN. Y GESTIÓN DE LA SALUD PROPIA INTERCULTURAL 2023

DECRETO 0481 Norma SEIP 2025

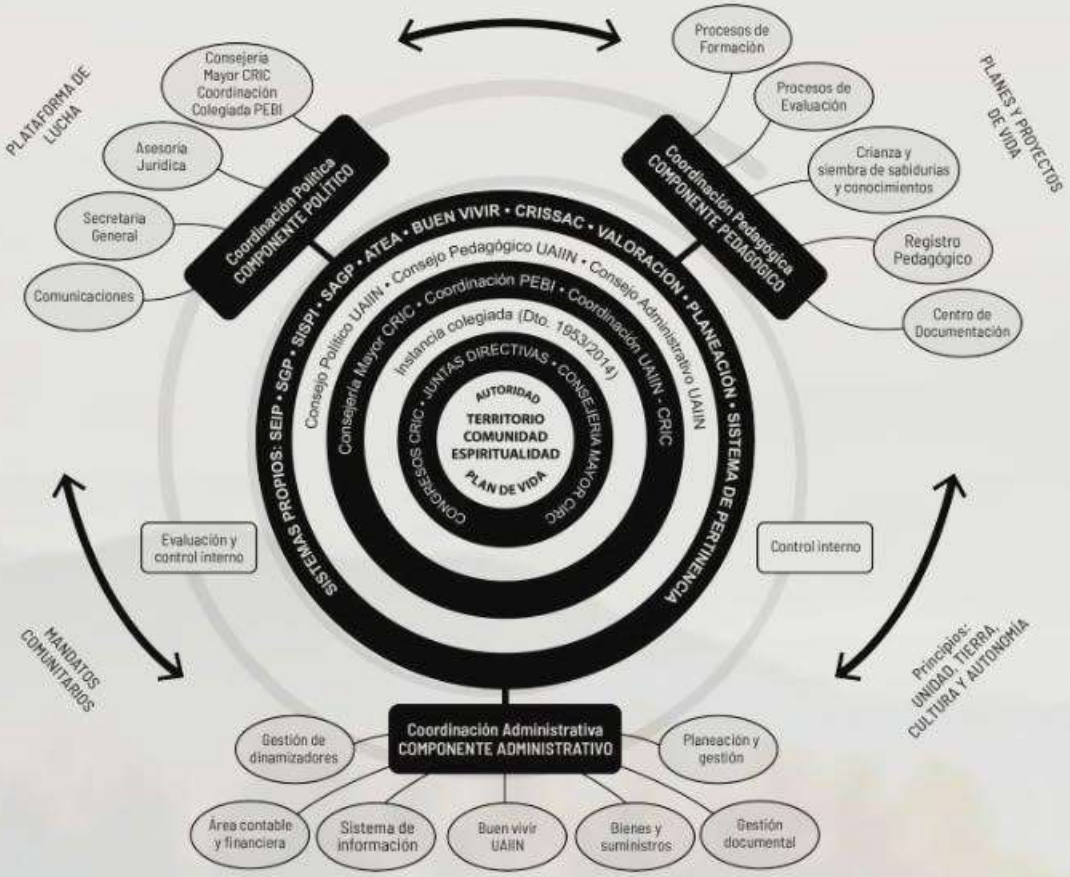
ARTÍCULO 60
Requisitos Institucionales:
1. Proceso universitario indígena propio.
2. Buen vivir comunitario.
3. Financiación suficiente y oportuna para el funcionamiento del programa

Procesos Comunitarios:
1. Los sistemas propios
2. Naturaleza política, jurídica, cultural, pedagógica y administrativa
3. Los espacios para la educación propia
4. La Minga hacia dentro y hacia fuera
5. Formación, seguimiento y valoración
6. La Crianza y Siembra de Sabidurías y Conocimientos -CRISSAC-

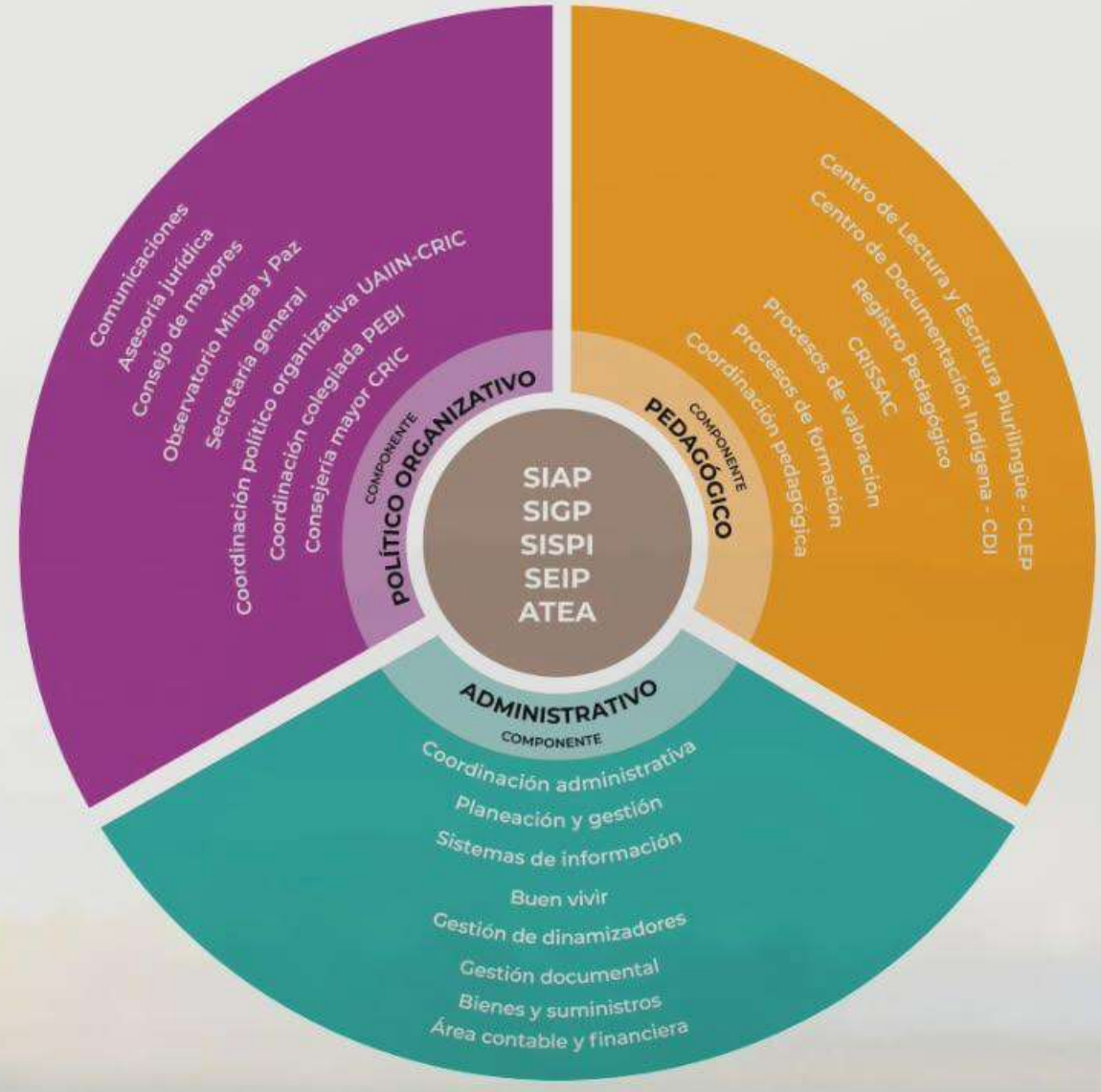
1992 Ley 30 — 2002 Ley 749 — 2008 Ley 1188 — ARTÍCULO 70 Aseguramiento de la calidad — 2015 Decreto 1075 — 2019 Decreto 1330 — 2024 Decreto 0529

Estructura UAIIN - CRIC

2018



2025



NATURALEZA CULTURAL

1. Los Sistemas propios

PRINCIPIOS ORGANIZATIVOS - CRIC	PLATAFORMA DE LUCHA CRIC	PROYECTOS CRIC	PROGRAMAS CRIC	SISTEMAS PROPIOS	PROCESOS DE FORMACIÓN UAIIN-CRIC
Unidad Tierra Cultura Autonomía	1. Recuperar la tiera de los resguardos y realizar la defensa del territorio ancestral y de los espacios de vida de las comunidades indígenas 2. Ampliar los resguardos 3. Fortalecer los cabildos indígenas 4. No pagar terraje 5. Hacer conocer las leyes sobre indígenas y exigir su justa aplicación 6. Defender la historia, la lengua y las costumbres indígenas 7. Formar profesores indígenas 8. Fortalecer las empresas económicas y comunitarias 9. Recuperar, defender y proteger los espacios de vida en armonía y equilibrio con la Madre Tierra 10. Defender la familia	Político organizativo Sociocultural Económico	Unidad Administrativa Político Mujer Jóvenes Comunicaciones Defensa de la vida y DDHH Salud Educación Bilingue Intercultural PEBI Económico Ambiental PAE	Sistema Indígena de Administración Propia -SIAP- Sistema Indígena de Gobierno Propio -SIGP- Sistema Indígena de Salud Propia Intercultural -SISPI- Sistema Educativo Indígena Propio -SEIP- Autoridad Territorial Económico Ambiental -ATEA-	· Administración y Gestión Propia Intercultural · Tecnología en Administración Pública Especial para Territorios Ancestrales · Derecho Propio Intercultural · Comunicación Propia Intercultural · Buen Vivir Comunitario • Técnico Profesional en SISPI • Administración y Gestión de la Salud Propia Intercultural · Licenciatura en Pedagogías Comunitarias · Licenciatura en Pedagogías para la Revitalización de las Lenguas Originarias · Licenciatura en Pedagogías de las Artes y Saberes Ancestrales · Tecnología en Pedagogía y Lingüística Aplicada para la Revitalización de la Lengua Nasa · Revitalización de la Madre Tierra

La **UAIIN-CRIC** no asume
conceptos de sede o lugar de desarrollo,
ya que el **territorio CRIC** acoge **32 municipios**
del Cauca, y de acuerdo a la **estructura político - organizativa,**
las **diferentes zonas** y **territorios ancestrales** adscritos

TERRITORIO **CRIC**

COLOMBIA

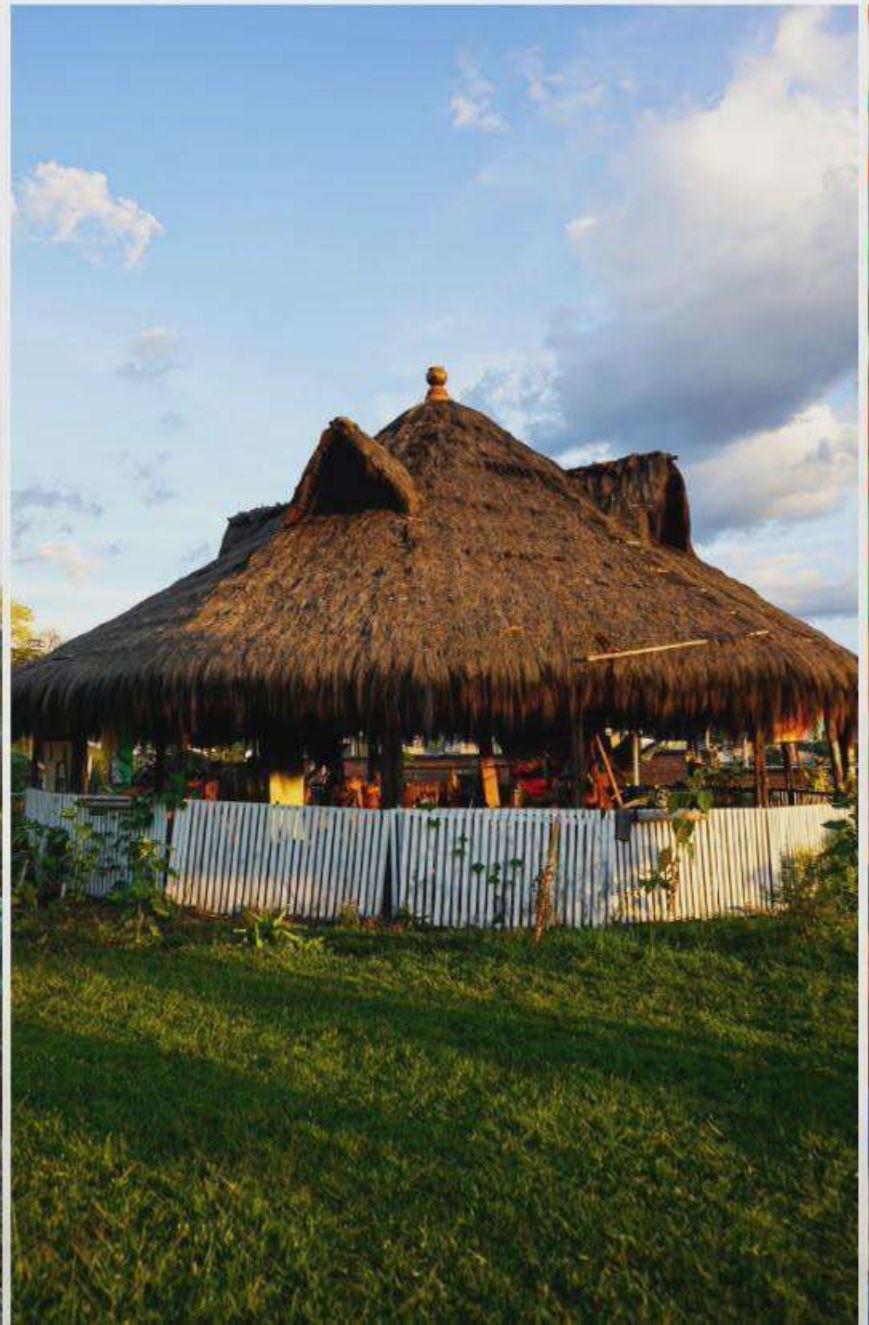
CAUCA

TERRITORIOS CRIC

- Zona Pacífico
- Zona Occidente
- Zona Norte
- Zona Nor-Oriente
- Zona Nasa Uus
- Zona Tierradentro
- Zona Oriente
- Zona Centro
- Zona Sur
- Zona Inga

Espacios Naturales

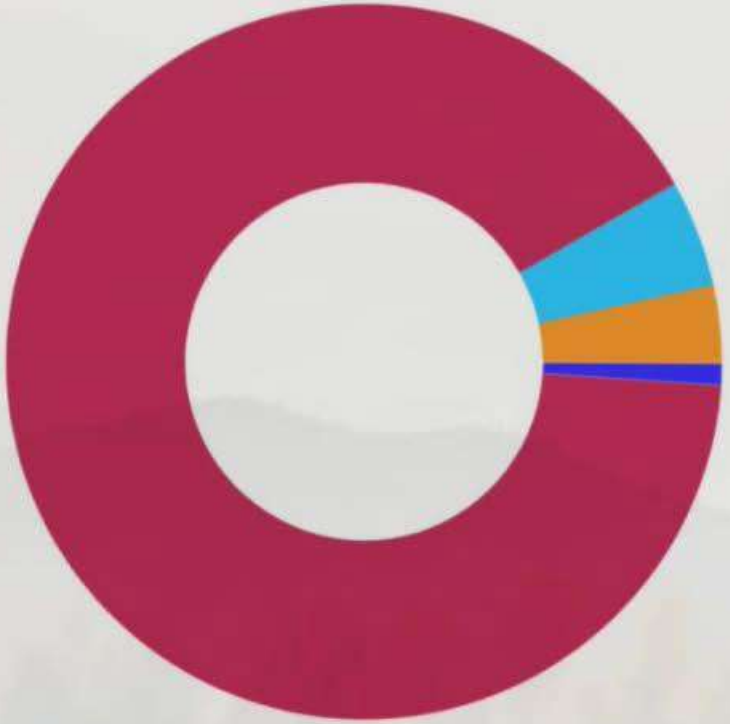
Espacios Materiales y Físicos



Espacios Comunitarios

Sistema de Información UAIIN – CRIC **Módulo de Registro Pedagógico**

Distribución de Dinamizadores Estudiantes Activos UAIIN CRIC por Etnias



Etnia	Cantidad	Porcentaje
Mestizo	60	4,82%
Afrodescendiente	**44**	**3,53%**
Campesino	12	0,96%
Indígena	**1129**	**90,68%**
TOTAL	**1245**	**100%**

Fecha de Corte: 28 de julio de 2025

UAIIN - CRIC
Universidad Autónoma Indígena Intercultural

Piabajipi parã chedap'edaa urīde

Çxhu'te pay

Yupay chani

inkua Pai

MUCHAS GRACIAS

Programa Ingeniería Industrial

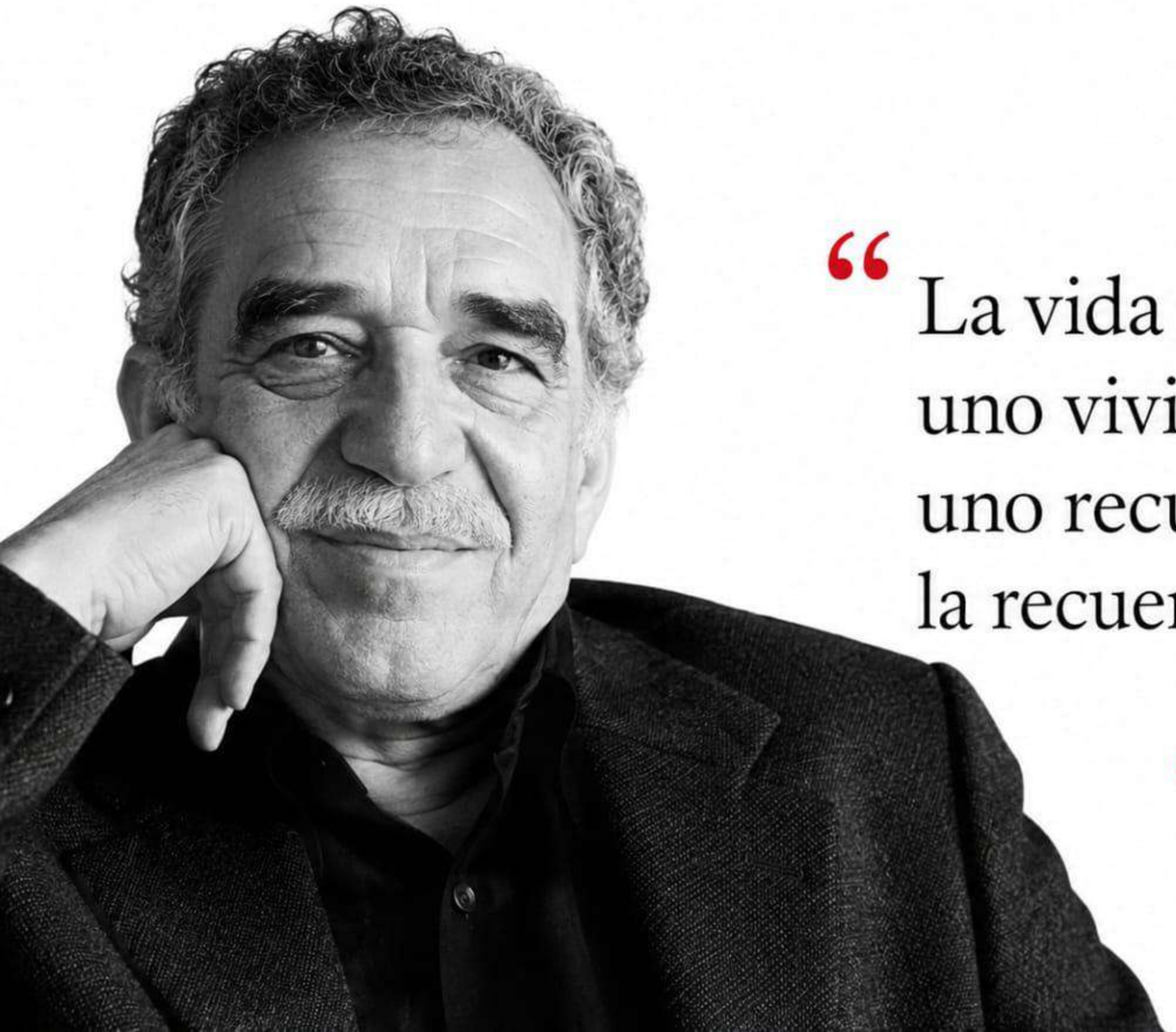
Universidad de Boyacá®

Vigilada Mineducación

ACREDITADA
INSTITUCIÓN DE ALTA CALIDAD
Resolución 014344 de 19 de Julio del 2022 Ministerio de Educación Nacional vigencia por 4 años

ACREDITACIÓN INTERNACIONAL
RIEV
RED INTERNACIONAL DE EVALUADORES
Acreditación Internacional para el Reconocimiento de Carreras
Acreditación 17 de Noviembre de 2016
Reacreditación 15 de Junio de 2020

Universidad de Boyacá®
Vigilada Mineducación



“La vida no es la que
uno vivió, sino la que
uno recuerda y cómo
la recuerda para contarla.”

Gabriel García Márquez

BIENVENIDOS A LA UdeB

2 SEDES

TUNJA

SOGAMOSO

Universidad de Boyacá®

Acreditación Nacional en Alta Calidad - C.N.A.
Reacreditación Internacional Plena - RIEV

UNIVERSIDAD DE BOYACÁ

UB Universidad de Boyacá

Universidad
de Boyacá

Universidad de Boyacá

Universidad
de Boyacá

BIENVENIDOS A LA UdeB

20 PROGRAMAS PREGRADO
13 ESPECIALIZACIONES
5 MAESTRIAS
3 DOCTORADOS
1 ESPECIALIDAD MÉDICA

RESPONSABLE SG-SST

Jorge Andrés Cuy Martínez

Enfermero
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Especialista en Sistemas Integrados de Gestión
QHSE

Vigilada Mineducación
Universidad de Boyacá®

Acreditación Nacional en Alta Calidad - C.N.A.
Reacreditación Internacional Plena - RIEV

MODELO INSTITUCIONAL
DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

CUIDAMOS LA VIDA, CONSTRUIMOS BIENESTAR

1 CULTURA DEL AUTOCUIDADO

- Sensibilización y educación para la prevención
- Fomento de hábitos saludables
- Corresponsabilidad y participación
- Comunicación y conciencia colectiva

2 GESTIÓN PREVENTIVA DEL RIESGO

- Identificación de peligros y valoración de riesgos
- Implementación de controles y medidas preventivas
- Inspecciones y condiciones seguras
- Vigilancia de la salud y del ambiente de trabajo

3 BIENESTAR INTEGRAL

- Promoción de la salud física y mental
- Programas de bienestar y calidad de vida
- Ambientes universitarios saludables y seguros
- Medicina preventiva y acompañamiento

4 MEJORA CONTINUA Y ANALÍTICA

- Monitoreo de indicadores y gestión de datos
- Análisis de accidentalidad y lecciones aprendidas
- Auditorías y evaluación del sistema
- Innovación y buenas prácticas

Universidad de Boyacá®
Vigilada Mineducación

Universidad de Boyacá®

ESTADÍSTICAS DE
ACCIDENTES DE TRABAJO (AT) Y ENFERMEDAD LABORAL (EL)

Los números cuentan una parte de la historia.
Entendamos todo lo que hay detrás.

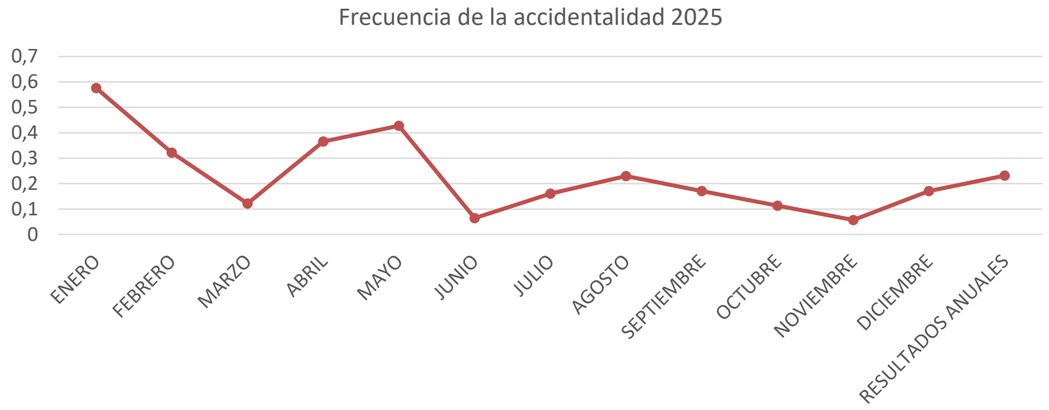
LO QUE VEMOS

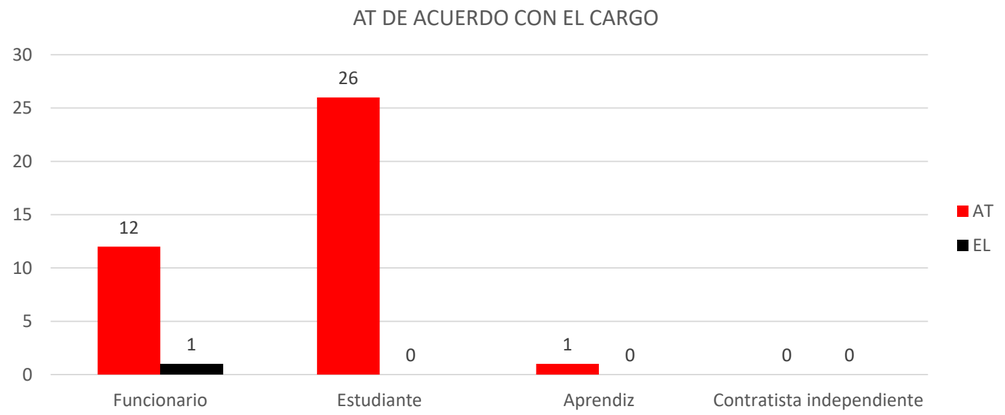
- Accidentes reportados
- Casos de enfermedad laboral

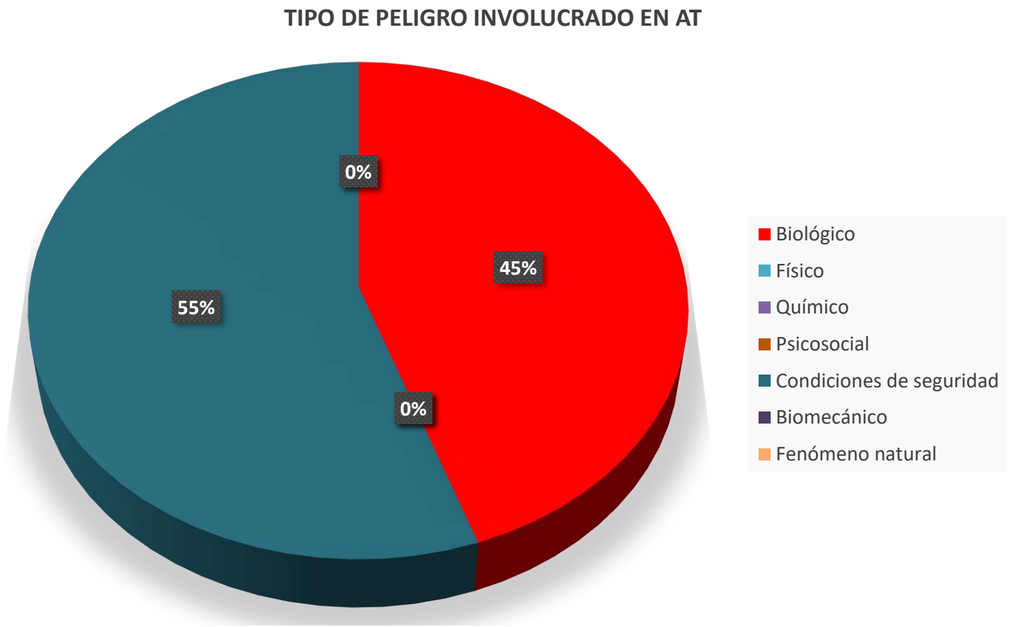
LO QUE NO SIEMPRE SE VE

- Estrés y carga mental
- Fatiga y agotamiento
- Mala ergonomía
- Riesgos psicosociales
- Problemas de salud derivados del trabajo
- Cultura y liderazgo preventivo

ESTADISTICAS AT 2025







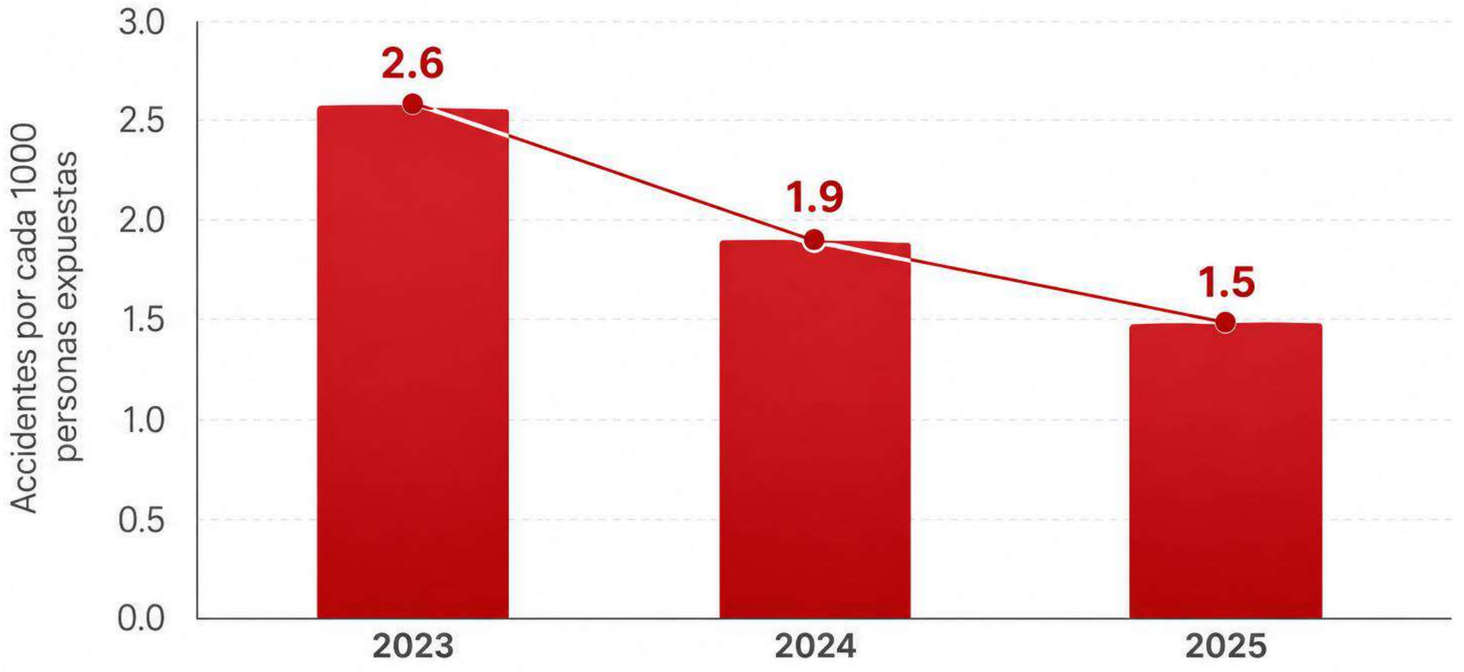
Universidad de Boyacá®

Vigilada Mineducación

Experiencias exitosas

TASA DE ACCIDENTES POR EXPOSICIÓN BIOLÓGICA

(Accidentes por cada 1000 personas expuestas)



DISMINUCIÓN SOSTENIDA
REFLEJA EL IMPACTO POSITIVO DE NUESTRAS ACCIONES

RESULTADOS Y LOGROS
MANEJO DEL RIESGO BIOLÓGICO

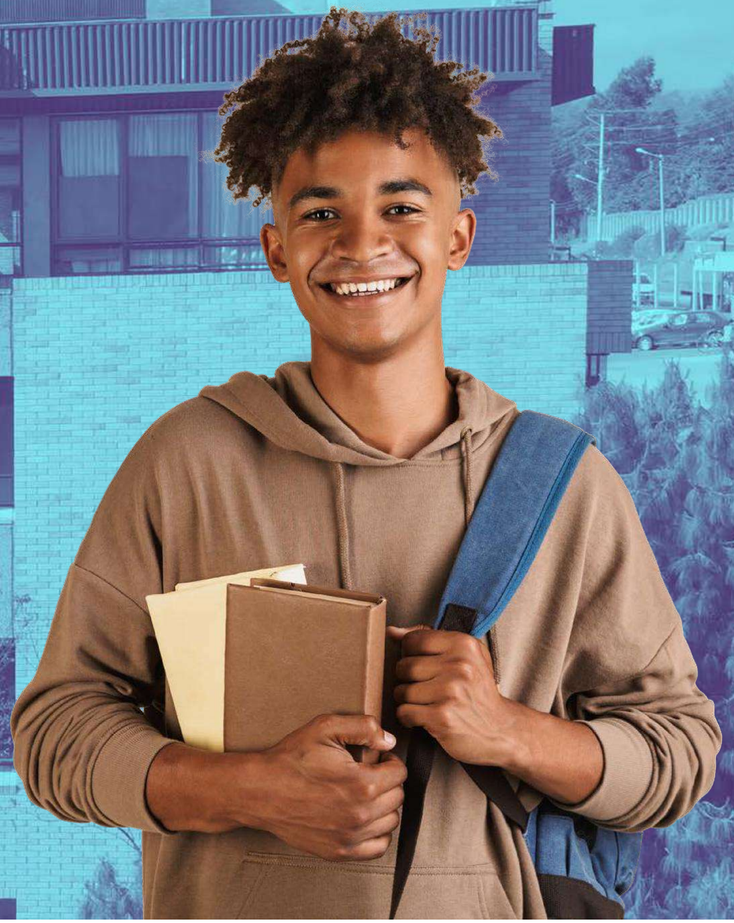
CLÍNICA DE SIMULACIÓN

Universidad de Boyacá®

Sigamos construyendo recuerdos donde la seguridad y la salud sean parte natural de la vida.

Ser los Mejores

¡GRACIAS!



Vigilada Mineducación

Universidad de Boyacá®

Acreditación Nacional en Alta Calidad - C.N.A.
Reacreditación Internacional Plena - RIEV

Universidad de
CUNDINAMARCA

BIENVENIDOS A NUESTRA UNIVERSIDAD

SG-SST

Universidad de
CUNDINAMARCA

MEDIT

Universidad de
CUNDINAMARCA

ADRIANO MUÑOZ BARRERA

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

ES RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA DESDE EL **AÑO 2015**

DEFENSOR ASIDUO DE LA VIDA, LA NATURALEZA, LA LIBERTAD Y LA FAMILIA.

Como máxima autoridad de la institución pública del departamento de Cundinamarca ha promovido el **Modelo Educativo Digital Transmoderno, MEDIT**, el cual se fundamenta en:

- EDUCACIÓN PARA LA VIDA
- VALORES DEMOCRÁTICOS Y LA LIBERTAD
- Y LA REFORMA A LA LEY 30 DE EDUCACIÓN SUPERIOR

"Liderazgo que transforma, educación que trasciende.

Condecoración Orden de la Democracia "Cruz Oficial"

MODELO EDUCATIVO DIGITAL TRANSMODERNO

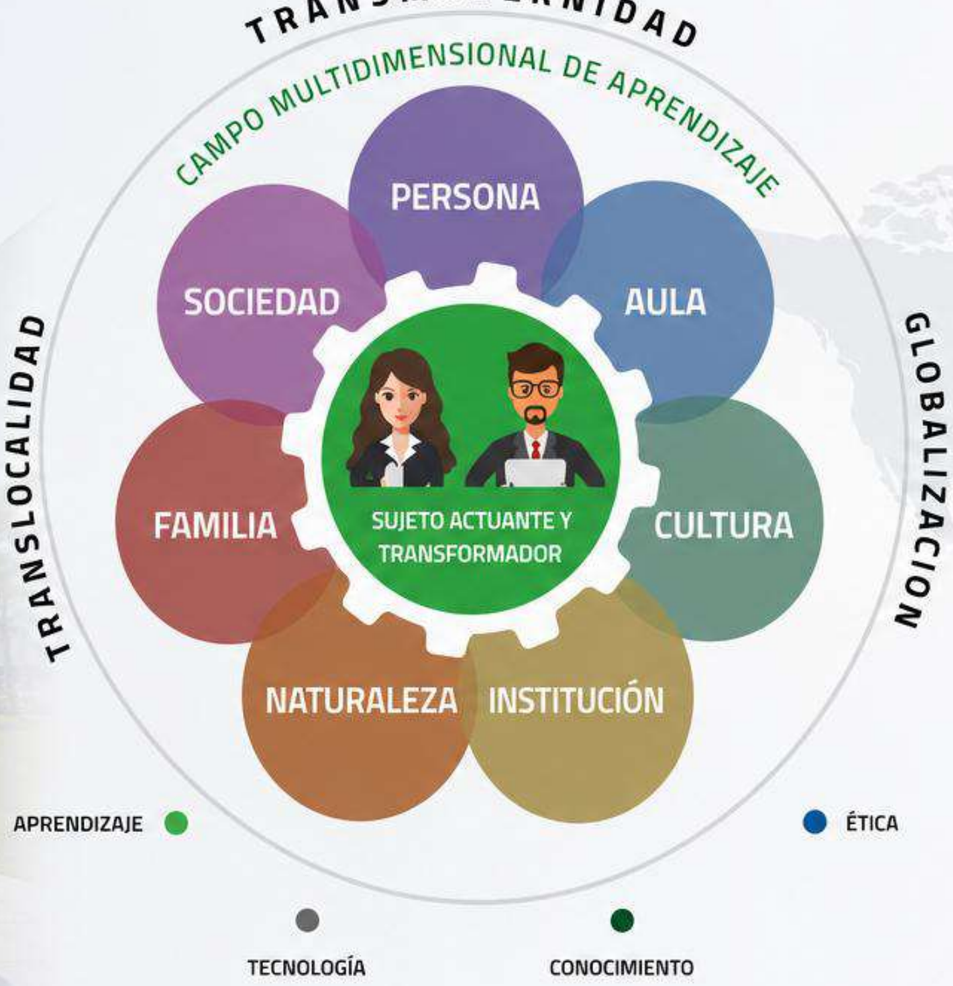
Universidad de Cundinamarca - **Generación Siglo 21**

Universidad de CUNDINAMARCA

CONTEXTO

El Modelo Educativo Digital Transmoderno de la Universidad de Cundinamarca responde a los desafíos de la sociedad contemporánea, integra múltiples dimensiones del aprendizaje y se orienta al desarrollo integral de la persona, con valores democráticos, la civilidad y la libertad, para la transformación social sostenible.

- Educación pertinente y de calidad
- Innovación y transformarción digital
- Sostenibilidad y responsabilidad social
- Inclusión, equidad y diversidad
- Pertinencia territorial y global



= PERSONA PARA LA VIDA, VALORES DEMOCRÁTICOS, LA CIVILIDAD Y LIBERTAD.

ENFOQUES TRANSVERSALES

- ÉTICA Y CIUDADANÍA
- PENSAMIENTO SISTÉMICO
- INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD
- COMUNICACIÓN Y COLABORACIÓN
- GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- SOSTENIBILIDAD Y TERRITORIO
- TECNOLOGÍA Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

ARTICULACIÓN DEL MEDIT CON EL SG-SST

Universidad de CUNDINAMARCA

Bienestar, aprendizaje y trabajo seguro para una comunidad transhumana y sostenible

MEDIT

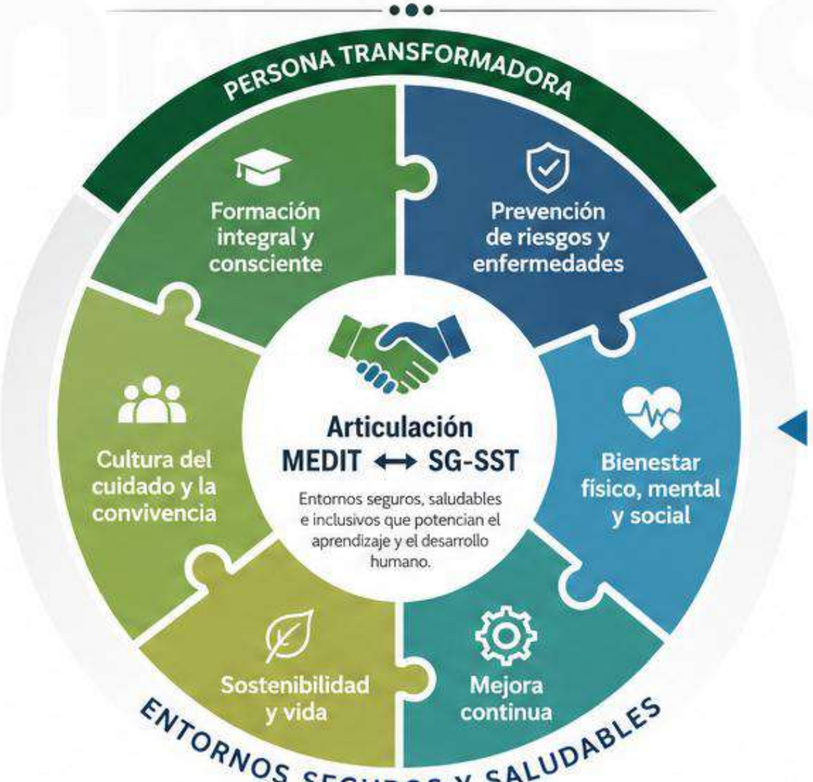
Modelo Educativo Digital Transmoderno

Persona transhumana
Sujeto que transforma su realidad y aporta a la sociedad y a la naturaleza.

Aprendizaje significativo
Formación integral, crítica, ética y con sentido social.

Valores democráticos
Civilidad, libertad, inclusión, equidad y responsabilidad social.

Sostenibilidad y vida
Compromiso con el cuidado de la vida, el entorno y las futuras generaciones.



SG-SST

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Identificación y valoración de riesgos
Reconocemos los peligros para prevenir y controlar los riesgos.

Prevención y protección
Implementamos medidas para proteger la vida, la salud y la integridad.

Promoción del bienestar
Fomentamos hábitos saludables y ambientes de trabajo y estudio saludables.

Mejora continua
Evaluamos y mejoramos nuestros procesos para garantizar entornos seguros y sostenibles.

Juntos construimos una Universidad que educa, cuida y transforma
Seguridad y Salud en el Trabajo para una comunidad transhumana, consciente y sostenible.

CLAVES DE LA ARTICULACIÓN

Cultura del autocuidado
Promovemos la responsabilidad individual y colectiva.

Participación y diálogo
Escuchamos y trabajamos juntos por el bienestar común.

Gestión del conocimiento
Integramos el aprendizaje y la prevención en la toma de decisiones.

Sostenibilidad integral
Alineamos el bienestar humano con el cuidado del planeta.

Comunidad transhumana
Personas que se desarrollan, se cuidan y transforman su entorno.

Universidad de
CUNDINAMARCA

RELACIÓN JERÁRQUICA DE PLANIFICACIÓN

Universidad de CUNDINAMARCA

PLAN DE DESARROLLO

VISIÓN ESTRATÉGICA

Define los objetivos de largo plazo y las grandes líneas estratégicas de la organización.

PLAN RECTORAL

DIRECCIONAMIENTO INSTITUCIONAL

Traduce la visión estratégica en lineamientos, políticas y programas para la gestión institucional.

PLAN DE ACCIÓN

EJECUCIÓN Y GESTIÓN

Define las acciones específicas, metas, responsables, indicadores y tiempos para implementar las estrategias definidas.

SG-SST

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Plan de Desarrollo establece el horizonte y las prioridades.
El Plan Rectoral orienta y estructura la gestión institucional.
El Plan de Acción operacionaliza las estrategias.

El SG-SST se deriva del Plan de Acción como uno de sus componentes específicos, asegurando entornos de trabajo seguros y saludables.

Universidad de
CUNDINAMARCA

MARCO ORGANIZACIONAL

ORGANIGRAMA

EQUIPO DE TRABAJO SG-SST

Universidad de CUNDINAMARCA

Olga Lucia Perilla Salamanca
Profesional directora de área – Coordinadora SG-SST

NIVEL DIRECTIVO

NIVEL DE APOYO ESTRATÉGICO

Luis Fernando Cantor
Médico epidemiólogo – Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Claudia Yaneth Araque
Ingeniera Industrial – Asesora

Jefferson Muñoz
Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo – Asesora ARL

NIVEL OPERATIVO

FUSAGASUGÁ

- **Juan Abdón González** Profesional Universitario I SG-SST
- **Soranlli Rincón** Administradora en Salud Ocupacional Especialista en Ergonomia
- **José María Rodríguez** Administrador en Salud Ocupacional
- **Dora Reina Mora** Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo

FACATATIVÁ

Leidy Carolina Cortes Ruiz
Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo – Gestora extensión

CHÍA

Manuela Delgado
Profesional en Salud Ocupacional

ZIPAQUIRÁ

Alejandra Montañez Monroy
Profesional en Salud Ocupacional

UBATÉ
(Unidad Agroambiental El Tibar)

Eliana Patricia Parra
Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo

GIRARDOT

Diana Isabel Zabala
Profesional Ambiental Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

SOACHA Y BOGOTÁ

Jenny Adriana Rodríguez
Profesional en Salud ocupacional

NUESTRO COMPROMISO: Promover ambientes de trabajo seguros y saludables, previniendo riesgos y protegiendo la vida.

Universidad de
CUNDINAMARCA

FRENTES ESTRATÉGICOS

FRENTE ESTRATÉGICO
Bienestar constitutivo de la vida y la libertad, expresión de éxito académico, aseguramiento del aprendizaje

Universidad de CUNDINAMARCA

Este frente estratégico tiene como propósito promover el bienestar integral de la comunidad educativa, fortaleciendo las condiciones que favorecen el aprendizaje, el desarrollo humano y la libertad responsable.

SG-SST

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El SG-SST se encuentra ubicado dentro de este frente estratégico, como un componente esencial para garantizar entornos seguros y saludables que permiten el bienestar, el aprendizaje y el logro de los objetivos institucionales.

El **SG-SST** contribuye a este frente estratégico mediante la **identificación, evaluación y control de riesgos**, la promoción de la **cultura del autocuidado** y la **prevención de accidentes y enfermedades laborales**, asegurando entornos seguros que favorecen el bienestar y el aprendizaje de toda la comunidad educativa.

Universidad de
CUNDINAMARCA

APORTES DE VALOR

PROMOVER, CREAR Y FORTALECER CONDICIONES QUE FAVOREZCAN UN ESTILO DE VIDA PROPIO, SALUDABLE Y PROPICIO

Universidad de CUNDINAMARCA

FORTALECER LA SALUD INTEGRAL (MENTAL, FÍSICA, EMOCIONAL Y ESPIRITUAL), PROMOVIENDO EL ARTE, EL DEPORTE, LA CULTURA, LA GIMNASIA Y LA MÚSICA.

Universidad de CUNDINAMARCA

FRENTE ESTRATÉGICO

Universidad de CUNDINAMARCA

Organización social del conocimiento y aprendizaje Viva

Este frente estratégico tiene como propósito consolidar una comunidad de aprendizaje conectada, colaborativa e innovadora, que organiza y moviliza el conocimiento para generar transformaciones significativas en la sociedad y en los territorios.

SG-SST

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El **SG-SST** se encuentra ubicado dentro de este frente estratégico, como un componente esencial para garantizar entornos seguros y saludables que promuevan el bienestar integral, la calidad de vida y el aprendizaje sostenible en toda la comunidad universitaria.

Universidad de CUNDINAMARCA

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

Gobierno de Colombia | icfes | ICETEX | Colombia aprende | PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN | CONTRALORÍA | Gobierno en línea -Colombia- | SIA OBSERVATORIO Sistema Integral de Auditoria | Colombia Compra Eficiente

EMPRESA COMPROMETIDA CON LA BIOSEGURIDAD
Corporación Fenalco Solidario Colombia

Huella de Carbono
CORPORACIÓN FENALCO SOLIDARIO COLOMBIA

CERTIFICADO RESPONSABILIDAD SOCIAL FENALCO SOLIDARIO

Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo

IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM

icontec ISO 37001 SGA-2001719

efr certificado en conciliación 3000-1 CO - 008 / 2024 / ICONTEC

CP-CER-SND012

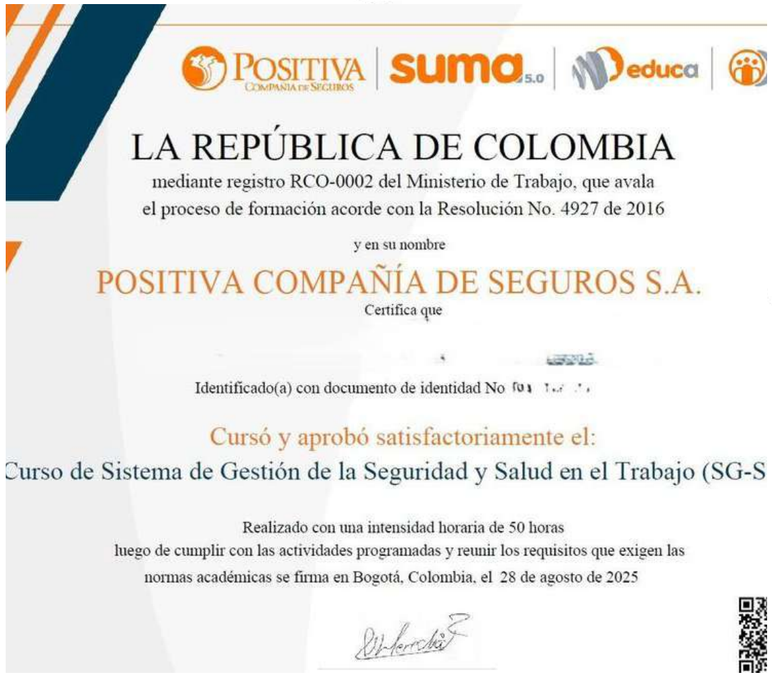
icontec ISO 9001 TR-C023.08052 | icontec ISO 14001 TR-C023.07999 | icontec ISO 45001 ST-2000487

Universidad de
CUNDINAMARCA

NUESTROS APORTES

FORTALECER EL PLAN DE MEDIOS Y RECURSOS EDUCATIVOS QUE FACILITE LA MODERDIZACIÓN DE LAS SEDES CON LOS MEDIOS Y RECURSOS EDUCATIVOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO EDUCATIVO DIGITAL TRANSMODERNO – MEDIT

Universidad de CUNDINAMARCA

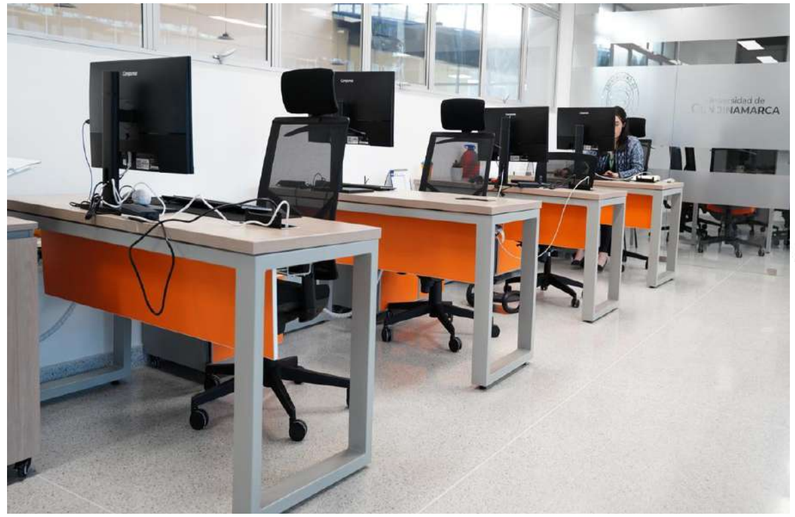


MODERNIZAR LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y TECNOLÓGICA COMO BASE PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA.

Universidad de CUNDINAMARCA

MODERNIZAR LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y TECNOLÓGICA COMO BASE PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA.

Universidad de CUNDINAMARCA



Experiencias Exitosas

por medio de la contratación

En nuestra universidad, cada año construimos juntos **bienestar, aprendizaje y comunidad.**

- Cada año
- Participación de **todas las sedes y seccionales**
- Participa toda la **comunidad universitaria**
- Bienestar laboral y familiarmente **responsable**

100% contratistas con estándares superiores al 86%

Talento Humano curso de **50 horas**

Inducción en campo multidimensional de aprendizaje **100%**

Una hora de **actividad física**

Participación de todas las sedes y seccionales

Bienestar laboral y familiarmente responsable

Día Dulce

Una hora de actividad física

Navidad

Comprometidos con el **talento humano**

Fortalecemos la comunidad **universitaria**

Creamos experiencias que **transforman**

¡Juntos somos bienestar, aprendizaje y comunidad!

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
EX UMBRA IN SOLEM

UCundinamarca

TRANSFORMANDO VIDAS, CONSTRUYENDO FUTURO

Universidad de
CUNDINAMARCA

MUCHAS GRACIAS

Universidad de la Amazonia

CAMINO A LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

Florencia - Caquetá

2026 - 2028

IV Encuentro Internacional de Universidades Más Positivas – Congreso de Liderazgo en Seguridad, Salud y Bienestar Universitario

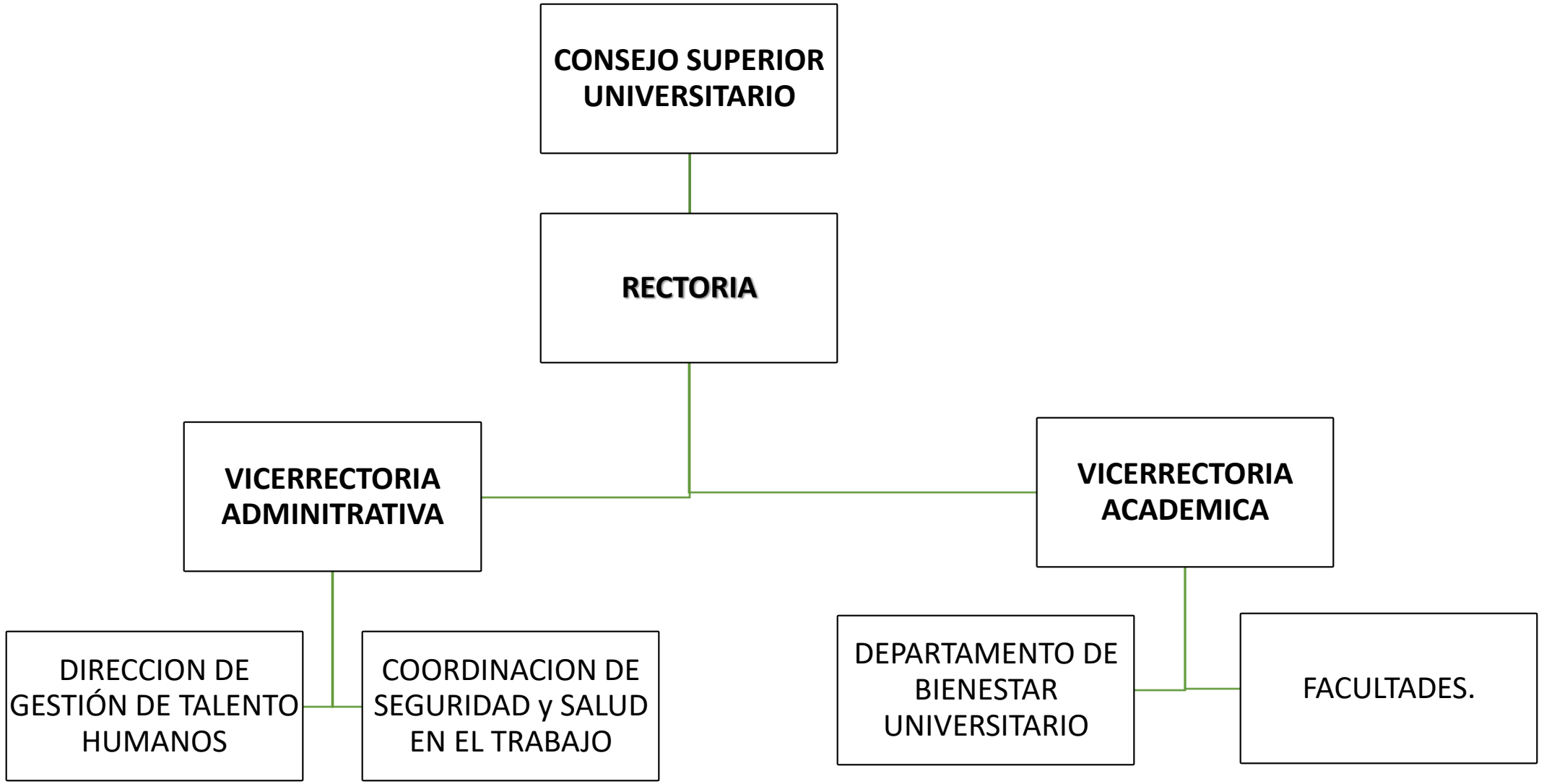
Rulyrana flavopunctata

Universidad de la Amazonia

VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



ESTRUCTURA DEL EQUIPO SST

Resolución Rectoral 0342 del 2021

PRESUPUESTO – CONTRATACIÓN.

- Evaluaciones medicas ocupacionales. (EMO)

NIT. 891.190.346-1 Página 1 de 11

Universidad de la Amazonia
Vigilada Ministerio de Educación Nacional

No. CONTRATO:	№ 0 0 0 0 1
TIPOLOGÍA CONTRACTUAL:	PRESTACIÓN DE SERVICIOS
MODALIDAD DE CONTRATACIÓN:	SELECCIÓN DIRECTA
OBJETO:	PRESTAR LOS SERVICIOS DE EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES DE INGRESO, EXÁMENES MÉDICOS, PERIÓDICOS, REINTEGRO, POS INCAPACIDAD, EGRESO Y PRUEBAS COMPLEMENTARIAS PARA LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA.
CONTRATANTE:	UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA
NIT.	891.190.346-1
CONTRATISTA:	INVERSIONES TQR S.A.S
C.C.	900.764.056-5
PLAZO DE EJECUCIÓN:	HASTA EL TREINTA Y UNO (31) DE DICIEMBRE DEL 2024 Y/O HASTA AGOTAR EL PRESUPUESTO
CDP No.:	24000005 del 02 de enero de 2024

- Elementos y equipos de protección personal.
- Formación de Brigadistas:

LINEA DE TRABAJO SST (Plan anual de trabajo)

MEDICINA PREVENTIVA DEL TRABAJO	• Medicina laboral. IPS CONTRATISTA • ARL – DIFERENTES PROFESIONALES. • Mesas de Trabajo interinstitucionales. Interdependencias
VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	• PVE Psicosocial • PVE DME • Programa de Hábitos de vida saludable y Riesgo Cardiovascular.
PROMOCION Y PREVENCION	• ARTICULACION CON: Bienestar Universitario – Área de promoción y mantenimiento de la salud. Área de cultura y deportes. Talento Humano. ARL. CELEBRACIONES. JORNADAS.
HIGIENE INDUTRIAL	• Matrices de identificación • Inspecciones – Infraestructura (Oficina de Planeación) • Mediciones. ARL

Universidad de la Amazonia

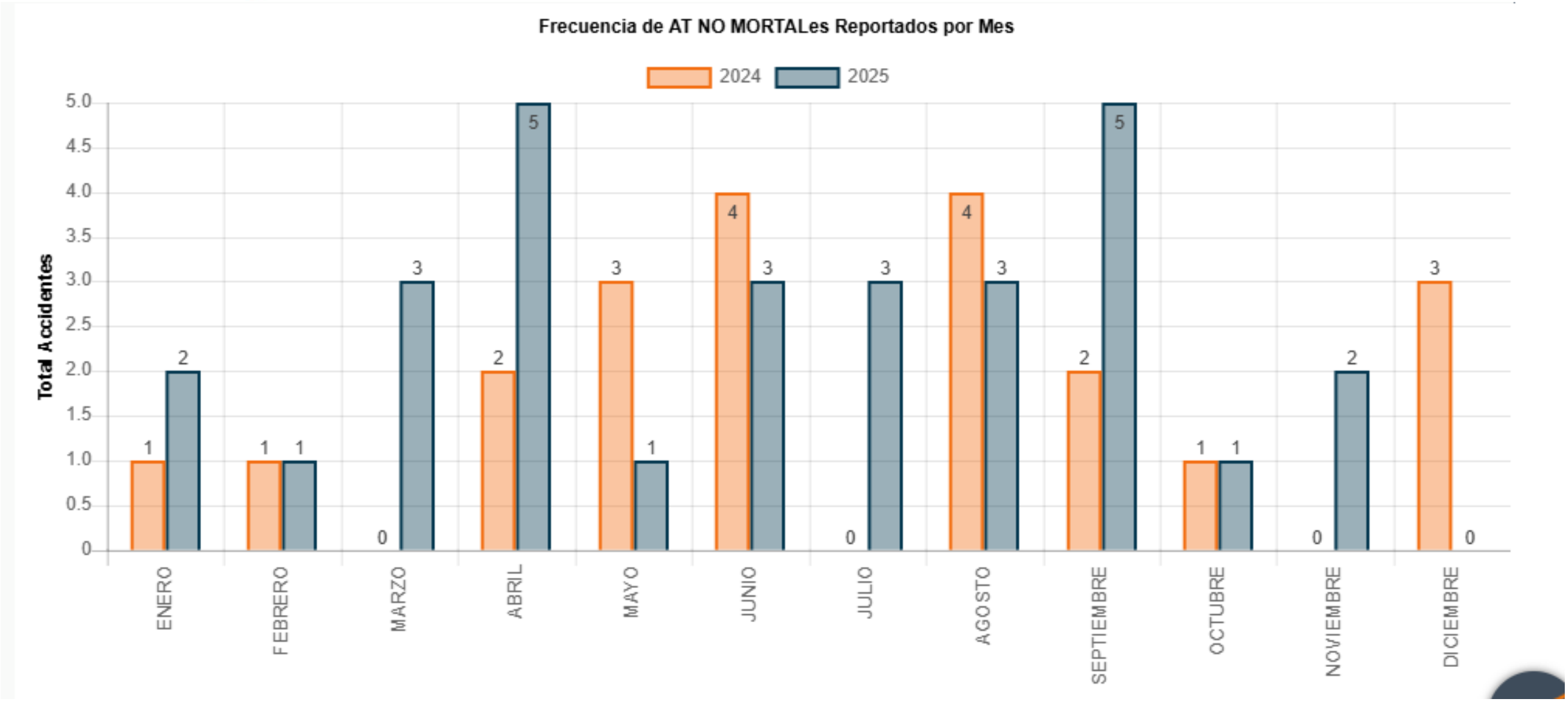
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2020 - 2029

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Universidad de la Amazonia
26 de abril a las 10:00 a. m. ·

#PostalesUniamazonia presenta a ***Boana cinerascens***, una elegante rana arborícola amazónica que habita los bosques húmedos tropicales y zonas ribereñas del piedemonte andino-amazónico.

ACCIDENTALIDAD



DEBILIDADES DEL SISTEMA.

1. FALTA DE PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS TRABAJADORES EN TODOS LOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN.
2. ENFOCARSE EN EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO.
3. ALCANCE

#PostalesUniamazonia presenta a ***Cheracebus medemi***, conocido como titi de manos negras, un primate endémico de Colombia que habita los bosques del piedemonte andino-amazónico.

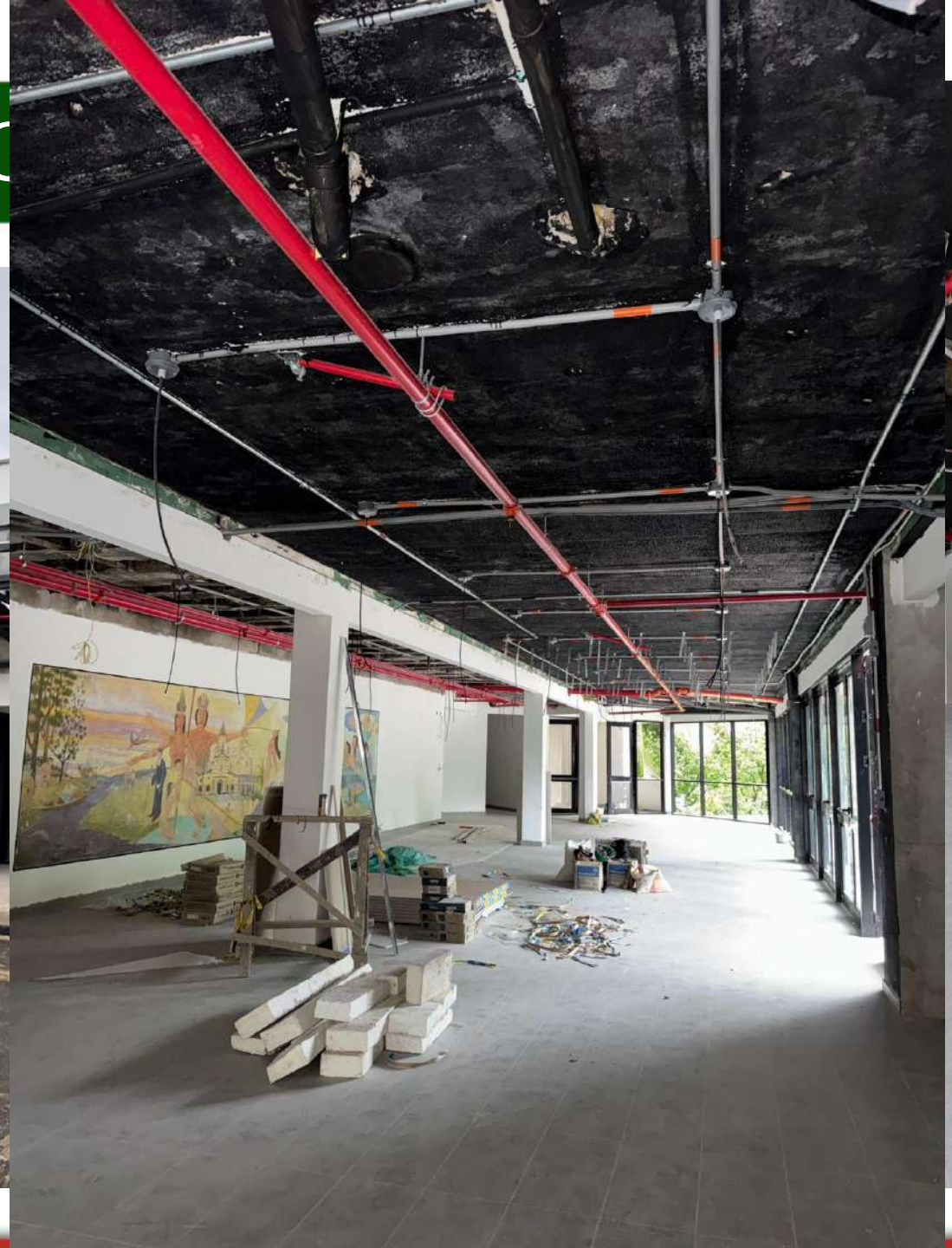
DEBILIDADES DEL SISTEMA – SINIESTRO

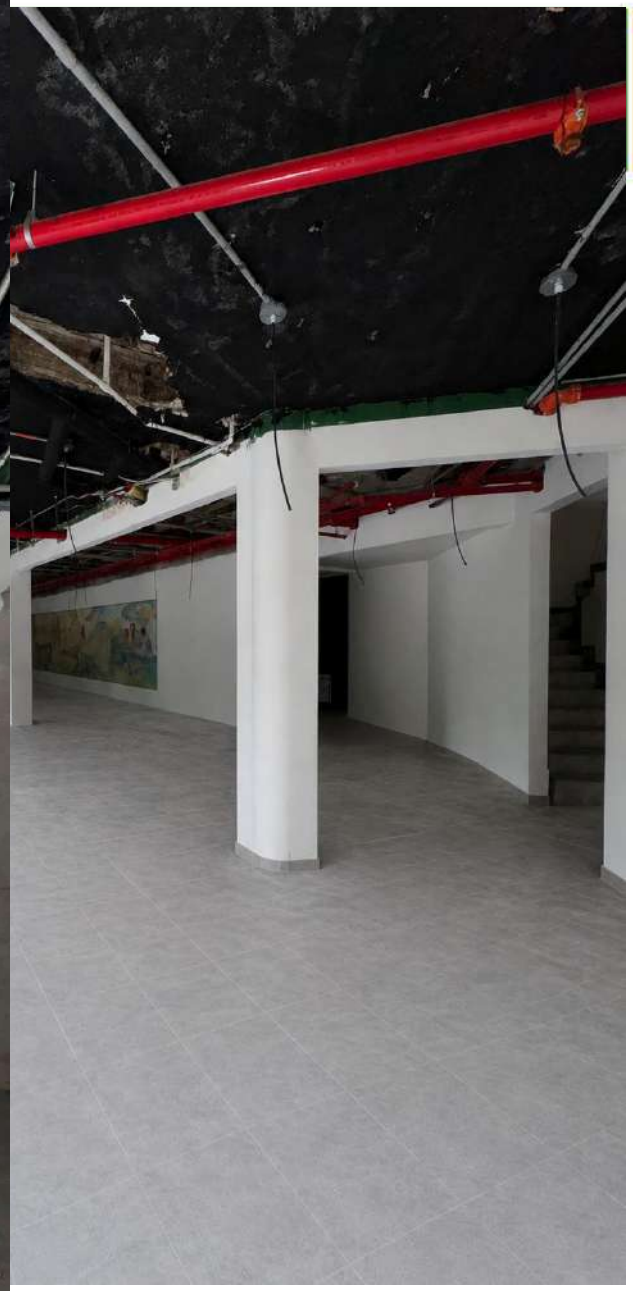
- FALLA EN LA PLANEACION ESTRATEGICA (Organizacional – central), EN LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y EN LA INVERSIÓN (Mantenimiento)

Universidad de la Amazonia

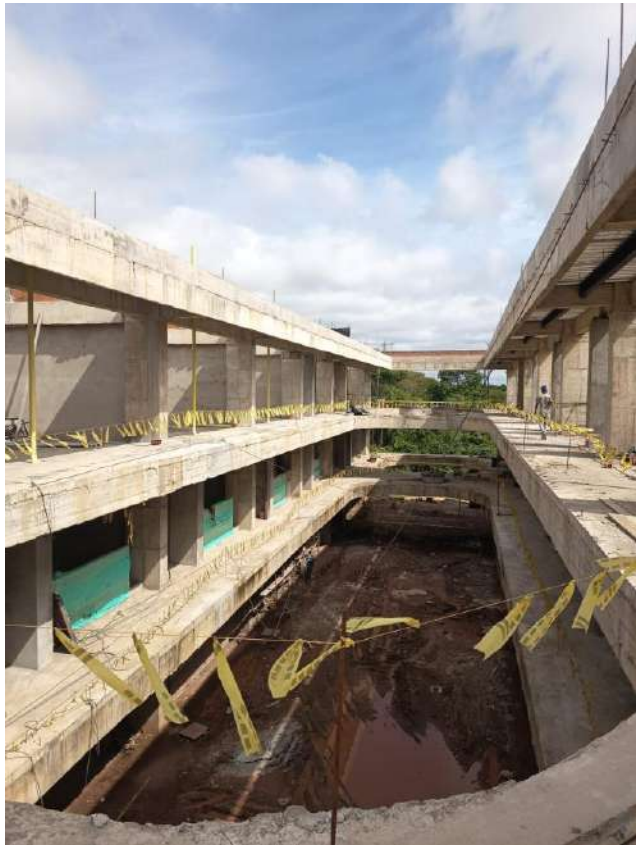
CAMINO A LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

MEJO





Retos:



Cobertura de los trabajadores

- Cobertura: Diferentes grupos poblacionales. Regiones apartadas del sur del Pais.

SST – ENCUENTRO DE UNIVERSIDADES

Trabajo | POSITIVA Compañía de Seguros | POSITIVA EDUCA | UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA | unab

PRIMER ENCUENTRO NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR

CON FOCO ESTRATÉGICO EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN UNIVERSIDADES

SENA | UCES | UAIIN - CRIC | UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA | uts | Universidad Popular del Cesar | IU Digital de Antioquia | UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA | UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA | UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR | UDEC | Universidad del Atlántico | UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO | Universidad del Cauca | UNIVERSIDAD DE MANIZALES | UAM | Unicomfacauca | UNIVERSIDAD DEL NORTE | SYSO | S.I.S.M. | Uniempresarial | Universidad de Caldas | UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS | REFORMADA

Universidad de la Amazonia
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Universidad de la Amazonia
1 de marzo ·

#PostalesUniamazonia presenta a *Epicrates cenchria*, conocida como boa arcoíris, una de las serpientes más llamativas de los bosques tropicales por el iridiscente brillo multicolor de sus escamas cuando la luz incide sobre su cuerpo. Es una serpiente robusta, no venenosa, de hábitos principalmente nocturnos y crepusculares, su coloración base varía entre tonos rojizos, castaños y anaranjados, cubiertos por ocelos oscuros que le permiten camuflarse entre la hojarasca; bajo la luz directa, estas escamas revelan reflejos tipo arcoíris, rasgo que le da su nombre común.

Se desplaza tanto en el suelo como en la vegetación baja, utilizando la constricción para capturar pequeños mamíferos, aves y reptiles. Suele encontrarse en bosques húmedos tropicales, bosques secundarios bien conservados y zonas ribereñas, donde encuentra refugio, humedad constante y abundancia de presas.

Universidad de la Amazonia

CAMINO A LA
ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL

www.uniamazonia.edu.co

@uniamazonia / 98.1 FM

Saimiri Cassiquiarensis

Fotografías: Manuel Mora Artunduaga

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

ACREDITADA EN ALTA CALIDAD

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Alexander Cuestas Mahecha
Gerente Talento Humano

Mayo 14 de 2026

UNAD | Universidad Nacional Abierta y a Distancia

MISIÓN

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) tiene como misión contribuir a la educación para todos a través de la modalidad abierta, a distancia y en ambientes virtual de aprendizaje, mediante la acción pedagógica, la proyección social, el desarrollo regional y la acción comunitaria, la inclusión, la solidaridad, la investigación, la internacionalización y la innovación en todas sus expresiones, con el uso intensivo de las tecnologiás, en particular de la información y las comunicaciones para fomentar y acompañar el aprendizaje autónomo, significativo y colaborativo, generador de cultura y espíritu emprendedor que en el marco de la sociedad global y del conocimiento propicie el desarrollo económico, social y humano sostenible de las comunidades locales, regionales y globales con calidad, eficiencia y equidad social.

VISIÓN

La Universidad Nacional Abierta ya Distancia (UNAD) se proyecta como una organización líder en educación abierta y a distancia y en ambientes virtuales de aprendizaje, reconocida a nivel nacional e internacional por la calidad innovadora, la pertinencia de sus ofertas y servicios educativos, y por el compromiso de su comunidad académica con el desarrollo humano integral y la gestión ecosostenible de las comunidades locales, regionales y globales, y por su aporte a este propósito.

SGS CO18/8455 SGS CO22/00000121 SGS CO14/6011 SGS CO14/6012 SGS CO17/7811 PREAD Great Place To Work. Certified

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Mapa de cobertura de la UNAD

Convenciones de las Zonas

- Zona Caribe
- Zona Occidente
- Zona Centro Oriente
- Zona Amazonia Orinoquía
- Zona Centro Boyacá
- Zona Sur
- Zona Centro Sur
- Zona Bogotá Cundinamarca

Cobertura en 8 zonas en Colombia y Dos seccionales internacionales

- Zonas: 8
- Sedes: 76
- Seccionales 2: UNAD Florida, USA / Union Europea: Madrid

SGS CO18/8455 SGS CO22/00000121 SGS CO14/6011 SGS CO14/6012 SGS CO17/7811 PREAD Great Place To Work. Certified

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

Datos que nos conectan y nos impulsan a crecer

POBLACIÓN TOTAL 7.816

MODALIDADES DE VINCULACIÓN

Planta 267

Docentes ocasionales

Tiempo completo	2.885
Medio tiempo	2.675
Hora catedra	1.292

Contratistas 697

Estudiantes 387.000

PERIODOS ACADÉMICOS 2026

Período calendario No. 1: (16-01)
Inicio del período académico: 4 de febrero de 2026
Finalización del período académico: 9 de junio de 2026

Período calendario No. 2: (16-02)
Inicio del período académico: 31 de marzo de 2026
Finalización del período académico: 3 de agosto de 2026

Período calendario No. 3: (16-03)
Inicio del período académico: 9 de junio de 2026
Finalización del período académico: 17 de agosto de 2026

Período calendario No. 4: (16-04)
Inicio del período académico: 11 de agosto de 2026
Finalización del período académico: 14 de diciembre de 2026

Período calendario No. 5: (16-05)
Inicio del período académico: 13 de octubre de 2026
Semana de receso: 28 de dic. de 2026 al 3 de enero de 2027
Finalización del período académico: 22 de febrero de 2027

TIPO DE PROGRAMA

Doctorado | Maestría | Especialización | Profesional | Tecnología

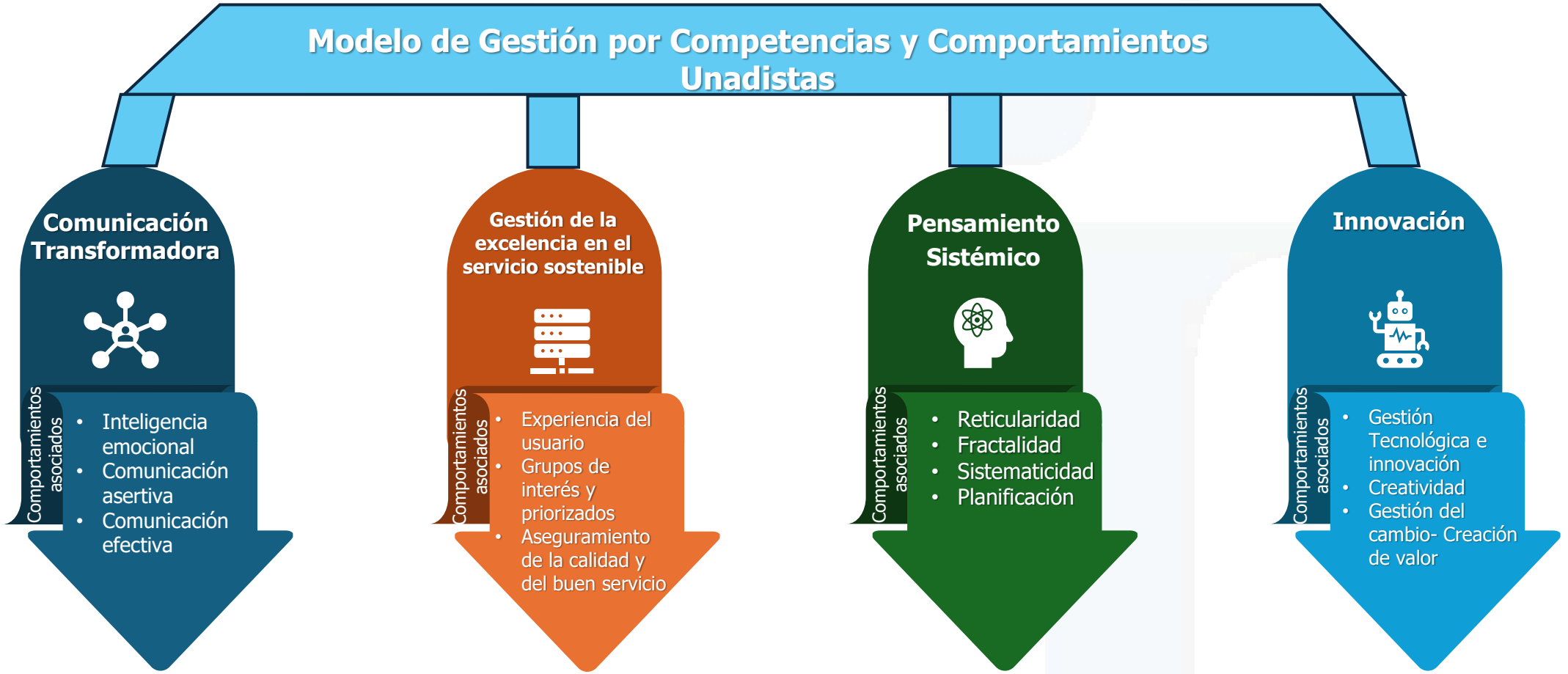
PROGRAMAS ACADÉMICOS

Doctorado	5
Maestrías	31
Especialización	24
Profesional	37
Tecnología	20

SGS CO18/8455 · SGS CO22/00000121 · SGS CO14/6011 · SGS CO14/6012 · SGS CO17/7811 · PREAD · Great Place To Work. Certified

METASISTEMA UNADISTA

MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS UNADISTAS



BIENESTAR INTEGRAL UNADISTA

UNAD | Universidad Nacional Abierta y a Distancia

3 SALUD Y BIENESTAR

Objetivo: Contribuir con la calidad de vida, formación integral, construcción de comunidad, satisfacción laboral, ambientes armoniosos y felices para trabajar; a través, de la gestión de experiencias significativas para los estamentos que hacen parte del Metasistema UNAD.

SGS CO18/8455 · SGS CO22/00000121 · SGS CO14/6011 Bogotá D.C. Sede Nacional José Celestino Mutis · SGS CO14/6012 Bogotá D.C. Sede Nacional José Celestino Mutis · SGS CO17/7811 Programa de Inglés Programa de Francés · PREAD · Great Place To Work. Certified Colombia

LÍNEAS DE ACCIÓN DEL SG-SST

3 SALUD Y BIENESTAR

- TOMA DE CONCIENCIA
- PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS
- HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
- PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL
- PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD

LÍNEA DE TOMA DE CONCIENCIA

UNAD | Universidad Nacional Abierta y a Distancia

3 SALUD Y BIENESTAR

1. CURSO DE INDUCCIÓN

CONOCIENDO MI UNAD, UN LUGAR PARA CONSTRUIR SUEÑOS

Este curso brinda una experiencia de aprendizaje a la plataforma humana permitiéndole comprender la identidad unadista, su estructura metasistémica, su modelo pedagógico y su visión prospectiva y disruptiva como una institución educativa referente en educación abierta y a distancia a nivel nacional e internacional.

7816 han realizado el curso

2. CURSOS MOOC-SUA

- Formación flexible y accesible
- Contenidos actualizados
- Certificación digital
- Aprendizaje para la vida y el trabajo seguro

3. CURSO DE INDUCCIÓN

CONOCIENDO MI UNAD, UN LUGAR PARA CONSTRUIR SUEÑOS

Integramos contenidos clave para fortalecer el conocimiento de nuestra universidad, su gestión y su impacto social.

Se integra por 4 unidades:

- Unidad 1: Contexto organizacional y evolución hacia la UNAD 5.0
- Unidad 2: Planeación Estratégica Unadista
- Unidad 3: Sistema Integrado de Gestión SIG
- Unidad 4: Grandes Logros e impactos sociales de la UNAD

SGS CO18/8455 SGS CO22/00000121 SGS CO14/6011 SGS CO14/6012 SGS CO17/7811 PREAD Great Place To Work. Certified

LÍNEA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

UNAD | Universidad Nacional Abierta y a Distancia

3 SALUD Y BIENESTAR

PROGRAMA LA UNAD SE MUEVE

ACTÍVATE · ENFÓCATE · SIÉNTETE BIEN · CUIDA TU CUERPO

CULTURA PREVENTIVA

NUESTRO COMPROMISO

ESTRATEGIAS QUE NOS MUEVEN

ESCUELAS TERAPÉUTICAS
Estrategias dirigidas a miembros superiores y columna.

INSPECCIÓN DE PUESTO DE TRABAJO
Estrategias de Intervención Preventiva Temprana.

MINDFULNESS ERGONÓMICO
Estrategias dirigidas a crear conciencia en la postura en el puesto de trabajo.

TALLERES DE HIGIENE POSTURAL
Estrategias para adoptar hábitos saludables en el día a día.

PAUSAS ACTIVAS A TRAVÉS DE UNADBOT
Estrategias de pausas activas guiadas a través de UNADBot.

DE 7.816 COLABORADORES
SOLO **2** ENFERMEDADES LABORALES

CORRESPONDE AL **0,03%** DEL TOTAL DE COLABORADORES

RESULTADO DE UNA CULTURA PREVENTIVA QUE GENERA BIENESTAR, CUIDADO Y PRODUCTIVIDAD.

SGS CO18/8455 · SGS CO22/00000121 · SGS CO14/6011 · SGS CO14/6012 · SGS CO17/7811 · PREAD · Great Place To Work. Certified

LÍNEA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD

Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD

UNAD | Universidad Nacional Abierta y a Distancia

3 SALUD Y BIENESTAR

CORAZÓN UNADISTA

- CUIDA TU MENTE
- HABLA Y COMPARTE
- CONECTA CONTIGO Y CON OTROS
- ENCUENTRA TU EQUILIBRIO

- Diagnóstico de condiciones de salud y tamizaje cardiovascular tuvo prevalencia Obesidad e HTA 2822
- Cualificación: "Salud nutricional" orientada en mitigar las alteraciones nutricionales y cardiovasculares.
- Tamizaje cardiovascular QR: Diagnostico masivo, identificación precoz de riesgo metabólico.
- Prevención de Riesgo Metabólico y Vida Saludable: Intervención integral que utiliza dinámicas de gamificación y talleres vivenciales.

CULTURA PREVENTIVA

NUESTRO COMPROMISO

DE 7.816 COLABORADORES **0** ENFERMEDADES LABORALES

CORRESPONDE AL **0** DEL TOTAL DE COLABORADORES

RESULTADO DE UNA CULTURA PREVENTIVA QUE GENERA BIENESTAR, CUIDADO Y PRODUCTIVIDAD.

SGS CO18/8455 SGS CO22/00000121 SGS CO14/6011 SGS CO14/6012 SGS CO17/7811 PREAD Great Place To Work. Certified

LÍNEA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD

Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD

UNAD | Universidad Nacional Abierta y a Distancia

3 SALUD Y BIENESTAR

SALUD MENTAL

- CUIDA TU MENTE
- HABLA Y COMPARTE
- CONECTA CONTIGO Y CON OTROS
- ENCUENTRA TU EQUILIBRIO

CULTURA PREVENTIVA

NUESTRO COMPROMISO

ESTRATEGIAS QUE NOS MUEVEN

ACOMPAÑAMIENTO INDIVIDUAL POR EL CAP
Centro de atención psicológica.

INTERVENCIÓN DE GRUPOS PRIORITARIOS
Centros que están en riesgo alto según resultados de batería.

PAUSAS COGNITIVAS
Estrategias breves para recuperar la atención y reducir la fatiga mental.

MINDFULNESS
Actividad orientada al manejo del estrés.

CIRCUITO DE BIOHACKING
Actividades de prevención de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.

SOMOS EN DIVERSIDAD
Actividad que potencia la cultura de equidad e inclusión.

CUALIFICACIÓN
Formación continua para el fortalecimiento de competencias en salud mental.

DE 7.816 COLABORADORES

3 ENFERMEDADES LABORALES

CORRESPONDE AL **0,04%** DEL TOTAL DE COLABORADORES

RESULTADO DE UNA CULTURA PREVENTIVA QUE GENERA BIENESTAR, CUIDADO Y PRODUCTIVIDAD.

SGS CO18/8455 · SGS CO22/00000121 · SGS CO14/6011 · SGS CO14/6012 · SGS CO17/7811 · PREAD · Great Place To Work. Certified

Evaluación Nacional de Factores de Riesgo Psicosocial

Plataforma Humana Unadista

Aplicación
Abril 2025
Aplicación de la batería de riesgo psicosocial a nivel nacional.

Cobertura
Nacional
Participación de docentes, administrativos y contratistas de todas las zonas del país.

Marco normativo
Cumplimiento con la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente del riesgo psicosocial.

RESULTADO CONSOLIDADO

NIVEL DE RIESGO

BAJO

ESTRATEGIAS QUE NOS PERMITEN MANTENER EL NIVEL DE RIESGO BAJO

- **Acompañamiento individual** por parte del centro de atención psicológica.
- **Intervención de grupos prioritarios.**
- **Pausas cognitivas.**
- **Actividades orientadas** al manejo del estrés.
- **Actividades de prevención de consumo** de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.
- **Actividades que potencian la cultura** de equidad e inclusión.
- **Cualificación para el fortalecimiento** de competencias en salud mental.

La **UNAD** consolida una cultura organizacional orientada a la **prevención, intervención y sostenibilidad del bienestar psicosocial** de su Plataforma Humana.

Nueva aplicación de la Batería en el **año 2027**

Línea de Riesgo Psicosocial

SGS CO18/8455 SGS CO22/00000121 SGS CO14/6011 SGS CO14/6012 SGS CO17/7811 PREAD Great Place To Work. Certified

LÍNEA DE PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

UNAD | Universidad Nacional Abierta y a Distancia

3 SALUD Y BIENESTAR

PREVENCIÓN · PROTECCIÓN · RESPUESTA · CUIDADO

IMPACTO

0 materialización de emergencias en centros y sedes UNAD.

485 BRIGADISTAS a nivel nacional para 2026.

ESTRATEGIAS QUE NOS MUEVEN

ENTRENAMIENTO DE LA BRIGADA

Formación continua de brigadas en nivel básico, intermedio y avanzado.

FORTALECIMIENTO DE LA INFRAESTRUCTURA Y EQUIPOS

Mejora y actualización de recursos para una respuesta efectiva.

ANÁLISIS OPORTUNO DE LA VULNERABILIDAD DEL RIESGO

Evaluación constante para prevenir y mitigar posibles amenazas.

0 EMERGENCIAS MATERIALIZADAS

485 BRIGADISTAS A NIVEL NACIONAL

CENTROS Y SEDES CON PREPARACIÓN PREVENTIVA

0% AFECTACIÓN POR EMERGENCIAS

SGS CO18/8455 · SGS CO22/00000121 · SGS CO14/6011 · SGS CO14/6012 · SGS CO17/7811 · PREAD · Great Place To Work. Certified

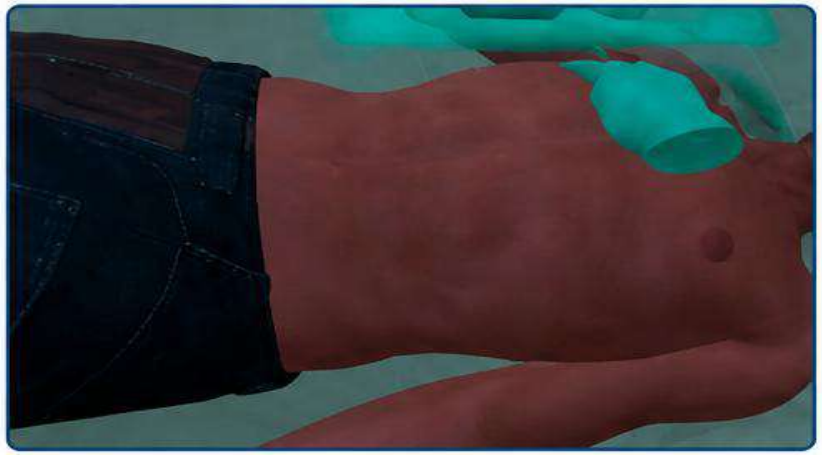
Entrenamiento Inmersivo para la Realidad Virtual

Simulador de RCP

Es una herramienta de realidad virtual diseñada para entrenar a los usuarios en técnicas de reanimación cardiopulmonar de forma inmersiva e interactiva, permite practicar procedimientos críticos en un entorno seguro y controlado, ayudando a fortalecer habilidades y mejorar la preparación para responder de manera efectiva ante emergencias.

Cadena de Emergencia Explorada en el Simulador

Evaluar el contexto de la emergencia → Llamar a emergencias → Realizar RCP → Desfibrilación precoz



Laboratorio de realidad virtual de la UNAD

La UNAD, cuenta con la infraestructura física y con un hardware y un software integrado para instalar y gestionar salas de realidad virtual multiusuario

LÍNEA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

(QUÍMICO Y MECÁNICO)

IDENTIFICAR · EVALUAR · CONTROLAR · MEJORAR

UNAD | Universidad Nacional Abierta y a Distancia

3 SALUD Y BIENESTAR

IMPACTO

Cero Accidentes en la plataforma humana Unadista por temas relacionados con el riesgo Químico y Mecánico.

207 LABORATORIOS a nivel nacional

ESTRATEGIAS

CUALIFICACIONES
de competencias en seguridad e higiene industrial.

INSPECCIONES
de MÁQUINAS, HERRAMIENTAS, EQUIPOS E INFRAESTRUCTURA FÍSICA tanto en inspección como en mantenimiento.

MANTENIMIENTO
de MÁQUINAS, HERRAMIENTAS, EQUIPOS E INFRAESTRUCTURA FÍSICA tanto preventivo como correctivo.

IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO
para la correcta gestión de sustancias químicas y la comunicación eficaz de peligros.

CERO ACCIDENTES por riesgo Químico y Mecánico
0 ACCIDENTES

CORRESPONDE AL **0,00%** DEL TOTAL DE ACCIDENTES

CULTURA DE PREVENCIÓN
Comprometidos todos por entornos de trabajo seguros y saludables.

PREPARACIÓN HOY, SEGURIDAD SIEMPRE, BIENESTAR PARA TODOS.

SGS CO18/8455 · SGS CO22/00000121 · SGS CO14/6011 · SGS CO14/6012 · SGS CO17/7811 · PREAD · Great Place To Work. Certified

LÍNEA PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL

UNAD | Universidad Nacional Abierta y a Distancia

3 SALUD Y BIENESTAR

IMPACTO

TEMAS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD VIAL Y FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA VIAL A LA PLATAFORMA HUMANA **UNADISTA.**

ESTRATEGIAS

CUALIFICACIÓN
Entrenamiento con realidad virtual.

INFRAESTRUCTURA VIAL AMIGABLE CON EL AMBIENTE
Promovemos espacios de recarga para vehículos eléctricos.

INSPECCIONES DE VEHÍCULOS INSTITUCIONALES
Para garantizar condiciones óptimas de seguridad.

MANTENIMIENTO A VEHÍCULOS INSTITUCIONALES
Para asegurar su correcto funcionamiento.

NUESTRO COMPROMISO:
La seguridad vial es reponsabilidad de todos.

29 CONDUCTORES

0 ACCIDENTES VIALES.

FORTALECIMIENTO CONTINUO DE LA CULTURA VIAL EN LA COMUNIDAD **UNADISTA.**

SGS CO18/8455 · SGS CO22/00000121 · SGS CO14/6011 · SGS CO14/6012 · SGS CO17/7811 · PREAD · Great Place To Work. Certified

PROYECTOS ESPECIALES DEL SG-SST

UNAD | Universidad Nacional Abierta y a Distancia | POSITIVA Compañía de Seguros

3 SALUD Y BIENESTAR

UNADBOT

UNADBOT, tiene como objetivo sensibilizar a la plataforma humana Unadista en la prevención, con acciones orientadas a promover el autocuidado, la identificación de riesgos, la apropiación de buenas prácticas y la construcción de entornos más seguros para estudiantes, docentes, personal administrativo, contratistas y demás actores que hacen parte de la vida institucional de la UNAD.

PREVENCIÓN PROTECCIÓN RESPUESTA CUIDADO

SGS CO18/8455 SGS CO22/00000121 SGS CO14/6011 SGS CO14/6012 SGS CO17/7811 PREAD Great Place To Work. Certified

OPORTUNIDADES DE MEJORA IDENTIFICADAS EN LA GESTIÓN DE SST

1. **Continuar con la sistematización y automatización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo**

2. **Se evidencia una participación limitada** de algunos integrantes de la plataforma humana Unadista en las actividades de promoción y prevención, lo cual disminuye el impacto de las estrategias orientadas al autocuidado y bienestar integral.

LOGROS IDENTIFICADOS EN LA GESTIÓN DE SST

1. **Acreditación en** ISO 45001 **desde 2014**

2. **Bajo porcentaje**
- **0.064%** de accidentalidad
- **0.06%** de enfermedades laborales.

3. **Nivel de Riesgo bajo** según evaluación de factores de riesgo psicosocial aplicada en Abril de 2025.

4. **Reconocidos entre los mejores lugares para trabajar en COLOMBIA 2025** según el ranking Great Place to Work (GPTW). Única universidad e institución pública dentro del top 10.

¡SEGUIMOS CRECIENDO!

UNAD, ENTRE LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR EN COLOMBIA

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) fue reconocida como uno de los mejores lugares para trabajar en Colombia 2025, según el ranking Great Place to Work (GPTW), consolidándose como una de las organizaciones con mayor confianza, bienestar y cultura laboral del país.

Además, es la única universidad e institución pública dentro del top 10.

MAYOR CONFIANZA

BIENESTAR INTEGRAL

CULTURA LABORAL SÓLIDA

Great Place To Work.
Los Mejores Lugares para Trabajar™
COLOMBIA
2025

NUESTRO RECORRIDO, NUESTRO ORGULLO

AÑO	PUESTO EN GPTW COLOMBIA	CATEGORÍA
2021	10° lugar	Más de 1.500 colaboradores
2022	8° lugar	Más de 1.500 colaboradores
2023	5° lugar	Más de 1.500 colaboradores
2024	6° lugar	Más de 1.500 colaboradores
2025	9° lugar	Más de 1.500 colaboradores

CERTIFICACION DEL SG-SST

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Histórico de la certificación ISO 45001 SG-SST

2014
Certificación OHSAS 18001:2007 JCM

2016
Migración a la ISO 45001:2018 a la ISO 45001:2018 en la sede JCM -Ampliación del alcance en el CEAD Tunja- CEAD JAG-CCAV Neiva

2019
Mantenimiento OHSAS 18001:2007 Sede JCM

2021
Mantenimiento ISO 45001 JCM-CEAD Tunja- CEAD JAG,CCAV Neiva

2022
Mantenimiento ISO 45001 JCM JCM-CEAD Tunja- CEAD JAG,CCAV Neiva

2023
Recertificación ISO 45001 JCM –CEAD Tunja- CEAD JAG, CCAV Neiva

2024
Mantenimiento ISO45001 JCM – CEAD Tunja- CEAD JAG, CCAV Neiva

2025
Mantenimiento ISO 45001 JCM-CEAD Tunja- CEAD JAG,CCAV Neiva

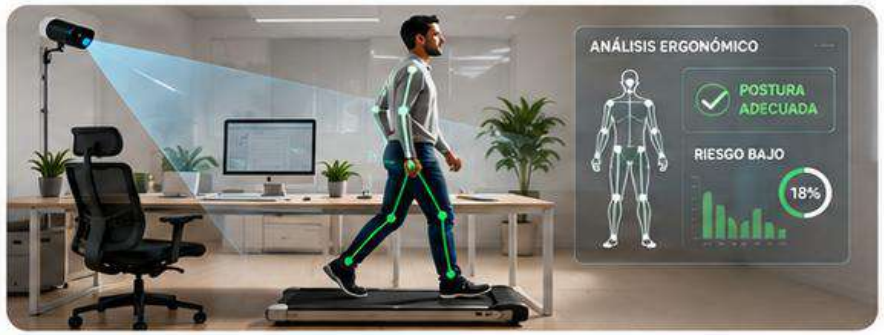
Universidad Nacional Abierta y a Distancia

IA DE PROYECTOS INNOVADORES EN SST

1 Evaluación ergonómica con IA

Se implementarán cámaras inteligentes y sensores de movimiento que, con ayuda de IA, analizarán en tiempo real las posturas, movimientos repetitivos y condiciones biomecánicas para identificar riesgos ergonómicos.

- Detección de malas posturas
- Alertas en tiempo real
- Reportes y estadísticas
- Prevención de lesiones



2 Observatorio Prospectivo de Riesgos Psicosociales y Salud Mental

Se creará un observatorio digital con IA para monitorear, analizar y anticipar riesgos psicosociales como estrés, burnout, fatiga digital y clima laboral.

- Análisis predictivo
- Alertas tempranas
- Tableros en tiempo real
- Intervenciones y acompañamiento

3 App Inteligente de Inspecciones SST con IA

Se desarrollará una aplicación móvil que permitirá realizar inspecciones digitales inteligentes, usar IA para reconocer riesgos y generar informes automáticos.

- Checklists inteligentes
- Reconocimiento de riesgos con IA
- Fotos y geolocalización
- Informes automáticos y seguimiento

SGS CO18/8455 SGS CO22/00000121 SGS CO14/6011 SGS CO14/6012 SGS CO17/7811 PREAD Great Place To Work. Certified

COWORKING UNADISTA

Espacios para **conectar, crear y transformar.**

UNAD | Universidad Nacional Abierta a Distancia

3 SALUD BIENESTAR

En la UNAD promovemos el **bienestar integral** creando espacios que inspiran, conectan y transforman.

Nuestros coworking están diseñados para el estudio, el trabajo colaborativo, el intercambio de ideas y el cuidado de nuestra comunidad unadista.

SGS CO18/8455 · SGS CO22/00000121 · SGS CO14/6011 · SGS CO14/6012 · SGS CO17/7811 · PREAD · Great Place To Work. Certified

NUEVAS SEDES UNAD

Más espacios para **transformar vidas** y construir futuro.

UNAD | Universidad Nacional Abierta a Distancia

3 SALUD BIENESTAR

SEDE CURUMANÍ

Curumaní, Cesar
Innovación y tecnología al servicio
de la educación abierta y a distancia.

SEDE LA TEBAIDA

La Tebaida, Quindío
Comprometidos con el desarrollo regional
y la educación de calidad para todos.

SGS CO18/8455 · SGS CO22/00000121 · SGS CO14/6011 · SGS CO14/6012 · SGS CO17/7811 · PREAD · Great Place To Work. Certified

Universidad Nacional
Abierta y a Distancia
ACREDITADA
EN ALTA CALIDAD
Gracias
www.unad.edu.co
Síguenos en

UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

IV Encuentro Internacional de Universidades Más Positivas y Congreso de Liderazgo en Seguridad, Salud y Bienestar Universitario

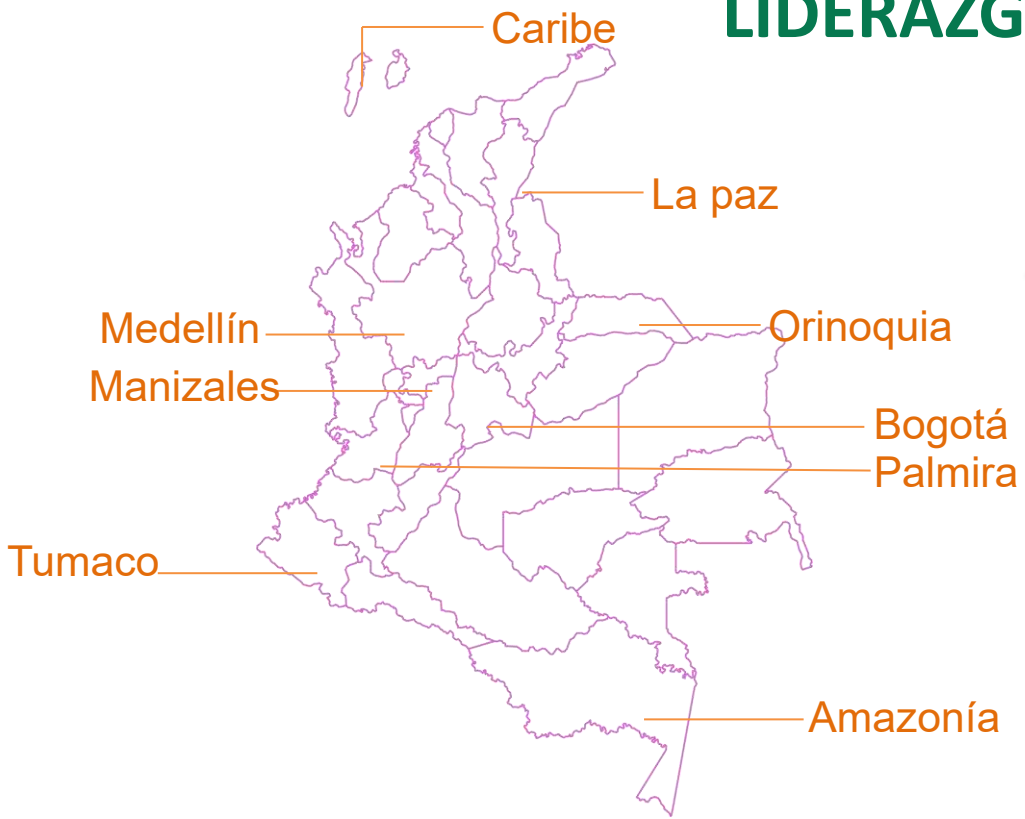
Universidad Nacional de Colombia

Modelo de Gestión en SST
Liderazgo en Cuidado, Salud y Bienestar

Universidad Nacional de Colombia
Ing. Martha Lucía Valencia Astudillo

“Hacia un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, enfocado a las nuevas tendencias en el mundo del trabajo”.

LIDERAZGO Y CAPACIDAD OPERATIVA



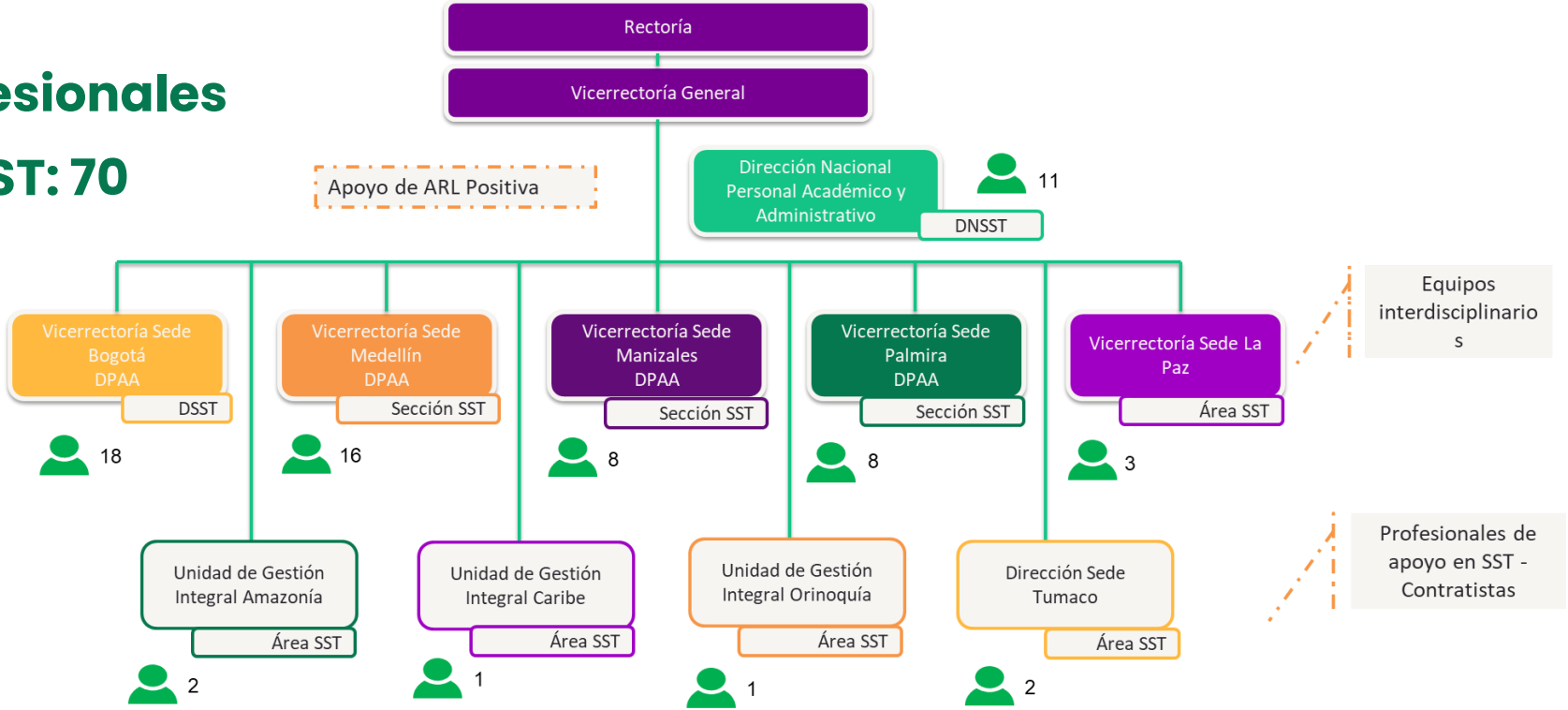
siga sistema integrado de gestión académica, administrativa y ambiental

SGC → SGA → SG-SST

OTROS SG

Estructura y equipo SST

Profesionales en SST: 70



IMPACTO EN EL TALENTO HUMANO (2022-2024)

Gestión Estratégica del Talento Humano para el desarrollo de servidores integrales como agentes de cambio con responsabilidad ética y social

Habilidades Blandas

Implementamos estrategias artísticas y pedagógicas para transformar el clima organizacional y la salud mental.

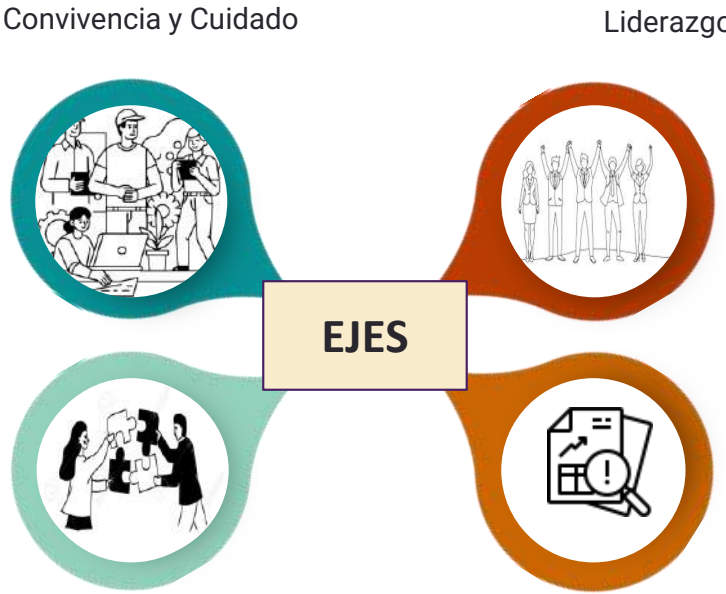
410 Talleres lúdicos experienciales.

917 Elementos pedagógicos entregados.

134 Asesorías psicosociales individuales.

"Fomento a las trayectorias de excelencia del Talento Humano en el servicio público"

CUATRO PILARES DE LA TRANSFORMACIÓN



LOGROS QUE GENERAN VALOR

100%

- Compromiso de la alta dirección
- APP "Somos Una“: ecosistema digital gamificado en la UNAL para la sensibilización de riesgos psicosociales y clima organizacional.
- Plan padrino o madrina
- Escuelas de Liderazgo
- Tienda con propósito fomento valores éticos
- Fortalecimiento del tejido social a través de actividades experienciales.

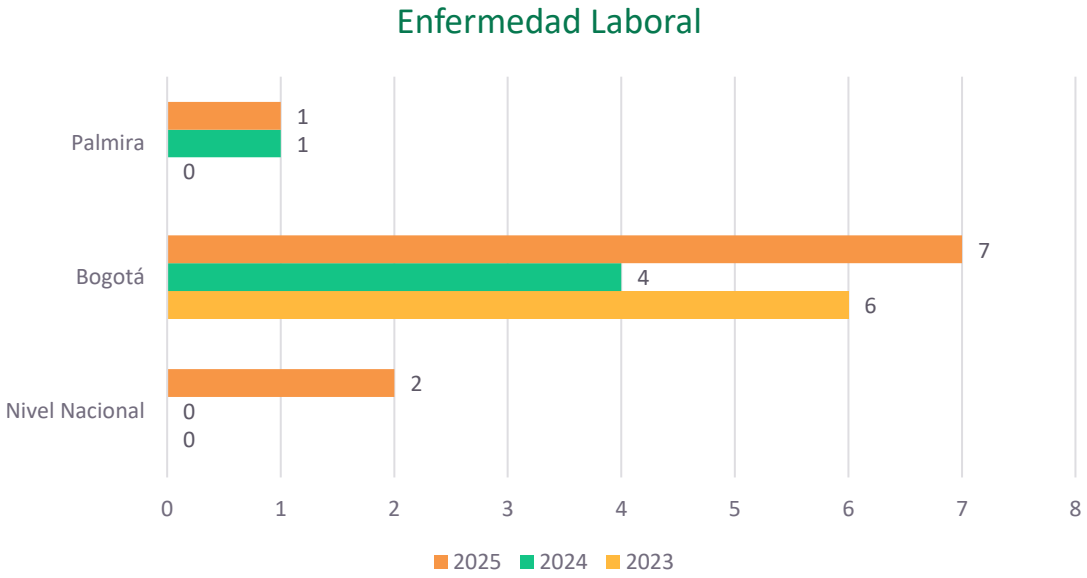
SINIESTRALIDAD: DATOS PARA LA ACCIÓN

"Sede Bogotá concentra el 69.8% de los casos. La tendencia muestra una reducción acumulada frente a 2023, permitiendo ajustes preventivos focalizados."

RADIOGRAFÍA DE LA ACCIDENTALIDAD

Causas Raíz Identificadas	Mecanismo de Lesión	Impacto en Salud Laboral
Condiciones de entorno (pisos/vías)	Caídas al mismo nivel	Lesiones osteomusculares leves
Factores biomecánicos en deporte	Sobreesfuerzo físico	Desórdenes en miembros superiores
Interacción con vecindades	Choques y golpes	Contusiones y laceraciones

Foco 2026: Riesgo Biológico y Prevención Osteomuscular en Sedes Regionales.



- Las enfermedades laborales reportadas son de tipo osteomuscular.
- Las otras sedes de la Universidad no han reportado tener enfermedades laborales durante los últimos 3 años.

Gracias

Universidad Nacional de Colombia

SISTEMA DE GESTIÓN
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA.

Un mundo de inagotables experiencias.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Corresponsabilidad y gestión compartida en entornos universitarios saludables

La Universidad Tecnológica de Pereira viene trabajando en un modelo institucional de SST orientado a la ***sostenibilidad humana, la salud mental y la gestión integral de los riesgos universitarios,*** articulando bienestar, liderazgo institucional y transformación organizacional.

Aprendizaje clave***

SST dejó de ser un requisito normativo para convertirse en una estrategia institucional.

Modelo Institucional de Gestión en SST:

Gestión articulada para la sostenibilidad institucional

Gobernanza institucional:

- Alta Dirección
- Gestión del talento humano
- Bienestar Institucional + Bienestar Social Lab.
- Sistema Integral de Gestión UTP
- Secretaria Jurídica
- ARL
- Salud mental institucional - VRSBU / GTH
- Comité de Género
- Grupos de apoyo SST:
  COPASST, COCOLAB, Gestión ambiental, B. Emergencias

Equipo SST:

- Medicina laboral
- Psicología SST
- Enfermería
- Fisioterapia
- APH
- Profesionales SST

Aprendizaje clave***

La articulación institucional permite gestionar riesgos complejos de manera preventiva e interdisciplinaria.

PRINCIPALES RIESGOS UNIVERSITARIOS

Riesgos estratégicos priorizados

- Riesgo psicosocial y salud mental.
- Violencias basadas en género y acoso laboral
- Conducta suicida y crisis emocionales.
- Trastornos del sueño y fatiga.
- Riesgo biológico en prácticas académicas.
- Consumo de SPA.
- Condiciones ambientales y carga laboral.

Respuesta institucional:

- Rutas integrales de acompañamiento.
- Tamizajes en salud.
- Intervención interdisciplinaria.
- Gestión de información - Mesa de Casos
- Acompañamiento institucional.
- Soporte documental-Capacidad instalada.

Aprendizaje clave***

Los riesgos universitarios actuales requieren modelos preventivos, humanizados y sostenibles.

Modelo Institucional de Gestión en SST:

Modelo de intervención multinivel

Intervención universal

- Cultura preventiva.
- Capacitación institucional.
- Promoción de hábitos saludables.
- Comunicación estratégica SST.

Intervención selectiva

- Batería de riesgo psicosocial.
- Tamizaje de sueño. - *Línea de atención a la salud fem..*
- Seguimiento y adherencia a recomendaciones..
- Gestión de grupos priorizados. - Riesgos específicos

Intervención indicada

- Mesa ampliada de casos especiales.
- Ruta de conducta suicida.
- Crisis emocionales.

Aprendizaje clave***

La intervención temprana disminuye el impacto humano, organizacional y jurídico.

SALUD MENTAL COMO ESTRATEGIA INSTITUCIONAL:
Gestión integral del riesgo psicosocial

Articulación institucional:

SST + GTH + Desarrollo Humano + ARL + EPS + Jefes de área + Bienestar Institucional + MinTrabajo.

Estrategias implementadas:

- Programa Institucional de Salud Mental.
- Ruta de atención en crisis emocionales.
- Ruta institucional de conducta suicida.
- Ruta de derechos humanos.
- Convenio Instituto del Sistema Nervioso.
- Tamizaje de sueño.
- Prevención de VBG.
- Modos, condiciones, estilos de vida y hábitos saludables.
- Fortalecimiento de factores protectores.

Aprendizaje clave***

La salud mental es una prioridad estratégica para la sostenibilidad universitaria.

CASO DIFERENCIAL DE INTERVENCIÓN INDICADA:

Modelo organizacional protector frente al riesgo suicida

Caso estratégico: 3 meses.

14 atenciones/contenciones.

Funcionario de biblioteca con crisis emocional e ideación suicida abordado mediante:

- Mesa ampliada de casos especiales.
- Seguimiento interdisciplinario.
- Acompañamiento psicosocial y ocupacional.
- Fortalecimiento de adherencia terapéutica.

Asesor literario

- Reconocimiento institucional.
- Participación activa.
- Reconexión laboral.
- Factores protectores.

Aprendizaje clave***

La resignificación del rol laboral puede convertirse en una estrategia protectora frente a la conducta suicida.

RESULTADOS E IMPACTO INSTITUCIONAL

Principales resultados

- ***Reducción del 25% del ausentismo*** asociado a trastornos mentales y del comportamiento.
- Fortalecimiento de rutas institucionales de salud mental.
- Consolidación de mesas ampliadas interdisciplinarias.
- Convenios especializados para intervención psicosocial.
- Mayor **articulación institucional en SST.**

Impactos institucionales:

- Bienestar laboral.
- Continuidad laboral segura.
- Reducción del riesgo institucional.
- Fortalecimiento de la cultura preventiva.

Aprendizaje clave***

La SST genera sostenibilidad humana y valor institucional

PRINCIPALES APRENDIZAJES Y RETOS

Aprendizajes institucionales

- La salud mental requiere intervención institucional integral.
- **El seguimiento continuo es el principal factor de éxito.**
- La SST debe integrarse a la toma de decisiones.
- La articulación institucional fortalece la prevención.

Retos estratégicos

- Fortalecer modelos predictivos en SST.
- Consolidar analítica de datos.
- Escalar estrategias de intervención indicada.
- Integrar salud mental, género y sostenibilidad institucional.

Aprendizaje clave***

La SST universitaria debe evolucionar hacia modelos preventivos e iinteligentes:

CONTROL DE LA INFORMACIÓN.

VISIÓN PROSPECTIVA E INNOVACIÓN

Proyectos estratégicos

1.Observatorio Universitario de Salud Mental y Riesgo Psicosocial.

2.Modelo predictivo de alertas tempranas en SST.

3.Laboratorio Universitario de Bienestar y Sostenibilidad Humana:

Que permita fortalecer la capacidad institucional de proteger, desarrollar y mantener las condiciones físicas, mentales, emocionales, sociales y organizacionales que permiten a las personas trabajar, aprender y vivir de manera saludable, segura, digna y productiva a lo largo del tiempo.

Objetivo estratégico:

Fortalecer un ecosistema universitario seguro, saludable, inclusivo y sostenible.

Aprendizaje clave***

La innovación en SST debe centrarse en las personas y la transformación institucional.

Conclusión estratégica

La Universidad Tecnológica de Pereira avanza hacia un modelo institucional de SST centrado en:

- Salud mental.
- Prevención integral.
- Corresponsabilidad.
- Liderazgo institucional.
- Bienestar organizacional.
- Sostenibilidad humana.
- ***Participación e inclusión de la población.***

World Café SST: formación y capacitación

Aprendizaje clave***

La SST no debe limitarse al cumplimiento normativo; debe consolidarse como una estrategia institucional de liderazgo y transformación organizacional y cultural.

Participación, capacitación, socialización y divulgación - en el marco del SG SST

PRODUCTO DE SALUD

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
ÓPTIMO	$ 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

Óptimo 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

Planes + Salud

Tarifas Mensuales con IVA del 5%:

Con primas desde

Esencial 15 millones

$27.791
(antes de IVA)

Equilibrio 100 millones

$83.779
(antes de IVA)

Amplio 100 millones

$118.573
(antes de IVA)

Pleno 500 millones

$231.243
(antes de IVA)

Óptimo 1.000 millones

$404.005
(antes de IVA)

Modelo de atención

CANALES DE ATENCIÓN

Whatsapp

Línea telefónica 24/7

RUTAS DE ATENCIÓN

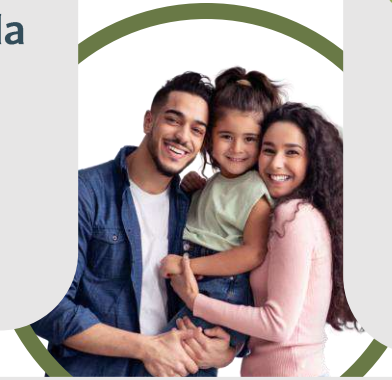
1. Información General
2. Comercialización
3. Acceso a información de póliza
4. Solicitud de citas (telemedicina y atención en sitio)
5. Centros médicos
6. Especialidades

ATENCIÓN DE SINIESTRO

Red de prestadores

Suficiente y especializada

- Telemedicina
- Atención en sitio
- Centros médicos
- IPS de alta complejidad para hospitalización y Cirugía



Operación de asistencia

Especializada

- Atención pre hospitalaria
- Atención hospitalaria
- Servicios de consulta externa

Seguimiento

Suficiente y especializada

- Auditoria medica
- Activación de servicios específicos de concurrencia y acompañamiento

Fuente de Información: Vicepresidencia de Negocios

POSITIVA TE CUIDA EN:

Positiva cuenta con una red asistencial priorizada, con distintas especialidades medicas, telemedicina y proveedores en atención medica en sitio. Servicios que tendrás disponible de acuerdo con el plan adquirido

Telemedicina

- Plataforma WEB
- Tele orientación y tele consulta
- Consulta medica especializada
- Cobertura NACIONAL

Atención Medica en Sitio.

- Atención medica de urgencias en el sitio del siniestro
- Cobertura en 21 municipios y 8 ciudades principales

Hospitalización y Cirugía

- IPS alta complejidad – Hospitalización y Cirugía
- Cobertura en mas de 20 ciudades principales

Consulta médica ambulatoria

- Imagenología Especializada
- Laboratorio clínico especializado

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS + Salud

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

UN SEGURO RESPONSABLE CON LA SALUD DE TU FAMILIA

Positiva Compañía de Seguros | @PositivaCol | PositivaColombia | PositivaCol | PositivaSeguros

Hacienda

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | Universidad de Cartagena Fundada en 1827 | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

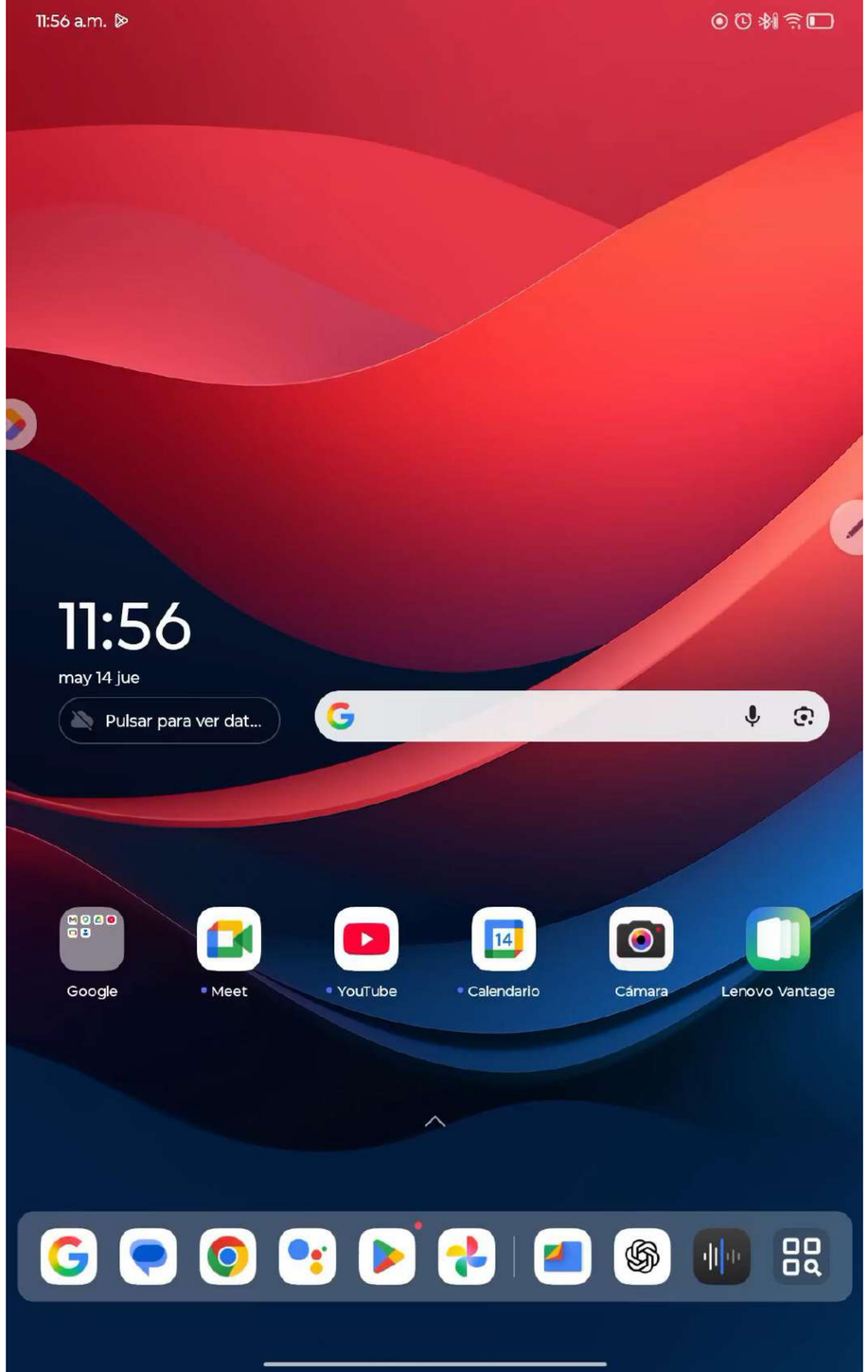
IV Encuentro Internacional de Universidades Más Positivas

Congreso de Liderazgo en Seguridad, Salud y Bienestar Universitario

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CALDAS LUMINA SPARGO | UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA 1962 | UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA | unab | GRUPO BICENTENARIO

La Voz Como Riesgo Laboral: Vigilancia Epidemiológica para Decisiones Estratégicas


11:56 a.m.
11:56
may 14 jue
Pulsar para ver dat...
Google
Meet
YouTube
Calendario
Cámara
Lenovo Vantage

01

LA VOZ EN RIESGO

Magnitud de los Trastornos Vocales en Colombia y el Mundo.

02

DEL DIAGNOSTICO A LA ACCION

Aplicacion del Ciclo PHVA en la vigilancia de la voz

03

NUEVAS TECNOLOGIAS

IA . Y analisis de la voz como herramienta emergente en la vigilancia epidemiologica laboral

04

CONCLUSIONES

La voz es una de las principales herramientas de trabajo y paradójicamente uno de los riesgos laborales más subestimados. Los trastornos de la voz no solo afectan la salud del trabajador, sino que impactan la productividad, el ausentismo y la sostenibilidad de las organizaciones.

La vigilancia epidemiológica se convierte hoy en una estrategia clave para anticipar, controlar y reducir este riesgo silencioso, transformando datos en decisiones preventivas efectivas.

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | Universidad de Cartagena Fundada en 1827 | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

10.294 Enfermedades **LABORALES**
Tasa: **76,19** EL x 100 mil Trab.
28 EL calificadas por día

La Voz en Riesgo: Magnitud de los Trastornos Vocales en Colombia y el Mundo

COMO ESTA EL MUNDO

Se estima que alrededor del 5 % de la población mundial presenta algún trastorno de la voz.

La **Organización Internacional del Trabajo** (OIT) reconoce a los docentes como el grupo ocupacional con mayor riesgo de desarrollar patologías vocales.

AMERICA LATINA

La **OMS**, estima que en América Latina solo se reporta entre 1 % y 4 % de las enfermedades ocupacionales reales.

COLOMBIA

Según datos del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio **(FOMAG):** Entre 2020 y 2024 se identificaron 3.878 casos de alteraciones de la voz y la comunicación en docentes activos.

Más del 74 % de los docentes colombianos tiene más de 40 años, lo que incrementa la vulnerabilidad frente a trastornos crónicos de la voz.

Decreto 1477 de 2014

GRUPO VII Enfermedades del odio y problemas de fonación

- Laringitis crónica
- Polipo de las cuerdas vocales y la laringe
- Nodulos de las cuerdas vocales y la laringe
- Disfonia

Son progresivos y acumulativos

Son prevenibles

Generan incapacidades, ausentismo y deterioro del desempeño

PLANEAR

IDENTIFICACION DE POBLACION EXPUESTA

DIAGNOSTICO INICIAL

- Ausentismo laboral
- Evaluaciones medicas ocupacionales
- Matriz de peligros y riesgos

.

EVALUACION DEL RIESGO VOCAL

- Encuesta de síntomas vocales
- VHI (Voice Handicap Index – 10 o 30)
- Observación de la tarea
- (Opcional avanzado) Análisis acústico de voz

DEFINICION DEL PVE

- Objetivo general
- Objetivos específicos
- Alcance
- Responsables
- Indicadores
- Frecuencia de seguimiento

HACER

EVALUACION MEDICA FONOAUDIOLOGICA

Exámenes ocupacionales con énfasis en voz

Valoración fonoaudiológica según nivel de riesgo Clasificación:

- Sin alteración
- Alerta temprana
- Caso probable
- Caso confirmado

INTERVENCION EN LA FUENTE-MEDIO-PERSONA

VERIFICAR

SEGUIMIENTO A INDICADORES

- % trabajadores valorados
- % con síntomas vocales
- Disminución de incapacidades por voz
- Cumplimiento de capacitaciones

.

AUDITORIA AL PVE

- Revisión documental
- Entrevistas
- Observaciones en puesto de trabajo
- Cumplimiento de lo planeado

ANALISIS DE TENDENCIAS

- Comparación trimestral o semestral
- Identificación de focos críticos
- Sectores o cargos con incremento

ACTUAR

ACCIONES CORRECTIVAS

- Ajustar frecuencias de evaluación
- Ampliar cobertura del PVE
- Intensificar intervención en cargos críticos

.

ACCIONES PREVENTIVAS

- Incorporar tecnología (IA, análisis de voz)
- Actualizar protocolos
- Reentrenamiento

ESTANDARIZACION

- Integrar el PVE al SG-SST
- Incluir procedimientos
- permanentes Reporte a la ARL

313-7478081

carlos.camargo@positiva.gov.co

IV Encuentro Internacional de Universidades Más Positivas

Congreso de Liderazgo en Seguridad, Salud y Bienestar Universitario

POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS
suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva
Universidad de Cartagena
Fundada en 1827
OISS
ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL
IV Encuentro Internacional
de Universidades Más Positivas
Congreso de Liderazgo en Seguridad,
Salud y Bienestar Universitario
VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA
UNIVERSIDAD DE CALDAS
UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
unab
GRUPO BICENTENARIO

Construcción de Futuros en Seguridad, Salud y bienestar universitario

Ph.D César Herrera
Presidente de ASONAP HSE. Perfil Global Vision Zero
Gerente General de HSEC Innovation
Director del Laboratorio de Innovación de Seguridad, Salud y Sostenibilidad

cesar.Herrera@asonaphse.org
+57 3174317628

PODCAST
VISION
ZER
VISION ZERO
Safety.Health.Wellbeing.
TEMALA

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | Universidad de Cartagena Fundada en 1827 | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

“No venimos a predecir el futuro, venimos a prepararnos para cuidarlo”

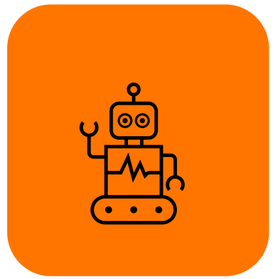
PREGUNTA

Levanten la mano quienes en los últimos cinco años han visto cambiar su trabajo, sus riesgos, sus trabajadores, sus tecnologías o sus formas de liderar la seguridad.

El trabajo cambio

Si el trabajo cambió, los riesgos cambiaron.

El trabajo se expandió, se fragmentó y se digitalizó



Hiperconectividad,, aislamiento, fatiga digital,, vigilancia permanente

Cuando cambia la forma de trabajar, cambia también la forma de **enfermar y accidentarse,**

Pregunta central

FUTUROS

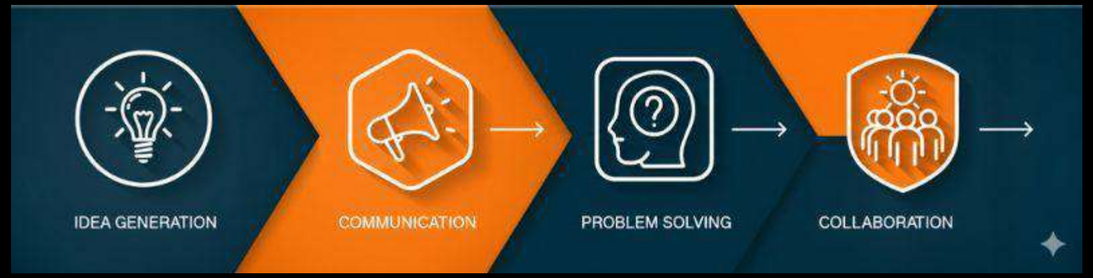
¿Cuáles son los peligros existentes?

¿Qué nuevos riesgos están emergiendo por la manera en que estamos transformando el trabajo?

El futuro de la SST

La SST necesita pasar de una lógica centrada en el control del riesgo conocido a una lógica de **anticipación del riesgo emergente.**

Preguntarse cómo esos cambios pueden afectar la **salud física, mental, social y ética** de las personas trabajadoras.



La prevención ya no puede ser solo **reactiva ni administrativa;** debe ser **estratégica, sistémica y humana. Estratégica,**

Leer **señales débiles, analizar tendencias, construir escenarios,** comprender cambios tecnológicos

La SST debe dejar de mirar solo el **retrovisor de los accidentes ocurridos** y empezar a mirar también el **horizonte de los riesgos**

Acercamiento al diseño de futuros

Incorporar pensamiento de futuros permite ampliar la mirada preventiva.

Proteger la vida en escenarios laborales que todavía no existen exige imaginar antes, decidir mejor y construir desde ahora culturas preventivas preparadas para futuros inciertos.

No podemos diseñar la SST del 2035 con herramientas mentales del 2005.”

En los futuros, diseñar no es adivinar lo que viene, sino aprender a leer el presente con profundidad para tomar mejores decisiones hoy.

1. SEÑALES: EL PEZ PEQUEÑO.

Las señales son cambios pequeños que apenas empiezan a verse.
Son pistas débiles del presente. Pueden ser una noticia rara, un nuevo comportamiento, una tecnología emergente, una práctica poco común o algo que todavía parece extraño.

Ejemplo: una universidad que empieza a usar inteligencia artificial para acompañar emocionalmente a los estudiantes.

La señal responde a la pregunta: **¿Qué está apareciendo?**

Son pistas pequeñas que aparecen en el presente.

2. **TENDENCIAS: EL TIBURÓN**

Las tendencias son cambios que ya se repiten y empiezan a tomar fuerza.

Una tendencia aparece cuando muchas señales parecidas comienzan a conectarse. Ya no es un caso aislado, sino un patrón que puede afectar a personas, instituciones, mercados o territorios.

Ejemplo: cada vez más universidades usando plataformas digitales, inteligencia artificial y herramientas de bienestar emocional.

La tendencia responde a la pregunta: **¿Qué está creciendo o cambiando con fuerza?**

Son patrones que ya se repiten y ganan fuerza.

3. **GRANDES FUERZAS: EL ANIMAL GIGANTE DEL FONDO**

Las **grandes fuerzas** son cambios profundos, poderosos y de largo plazo.

No siempre se ven directamente, pero mueven todo el sistema. Son fuerzas como el cambio climático, la inteligencia artificial, el envejecimiento poblacional, la desigualdad, la transformación del trabajo o los cambios culturales.

Ejemplo: la digitalización de la vida, la crisis de salud mental o la transformación de la educación.

La gran fuerza responde a la pregunta: **¿Qué está moviendo el sistema desde el fondo?**

Son transformaciones profundas que mueven el sistema completo.

El futuro o más bien los futuros?

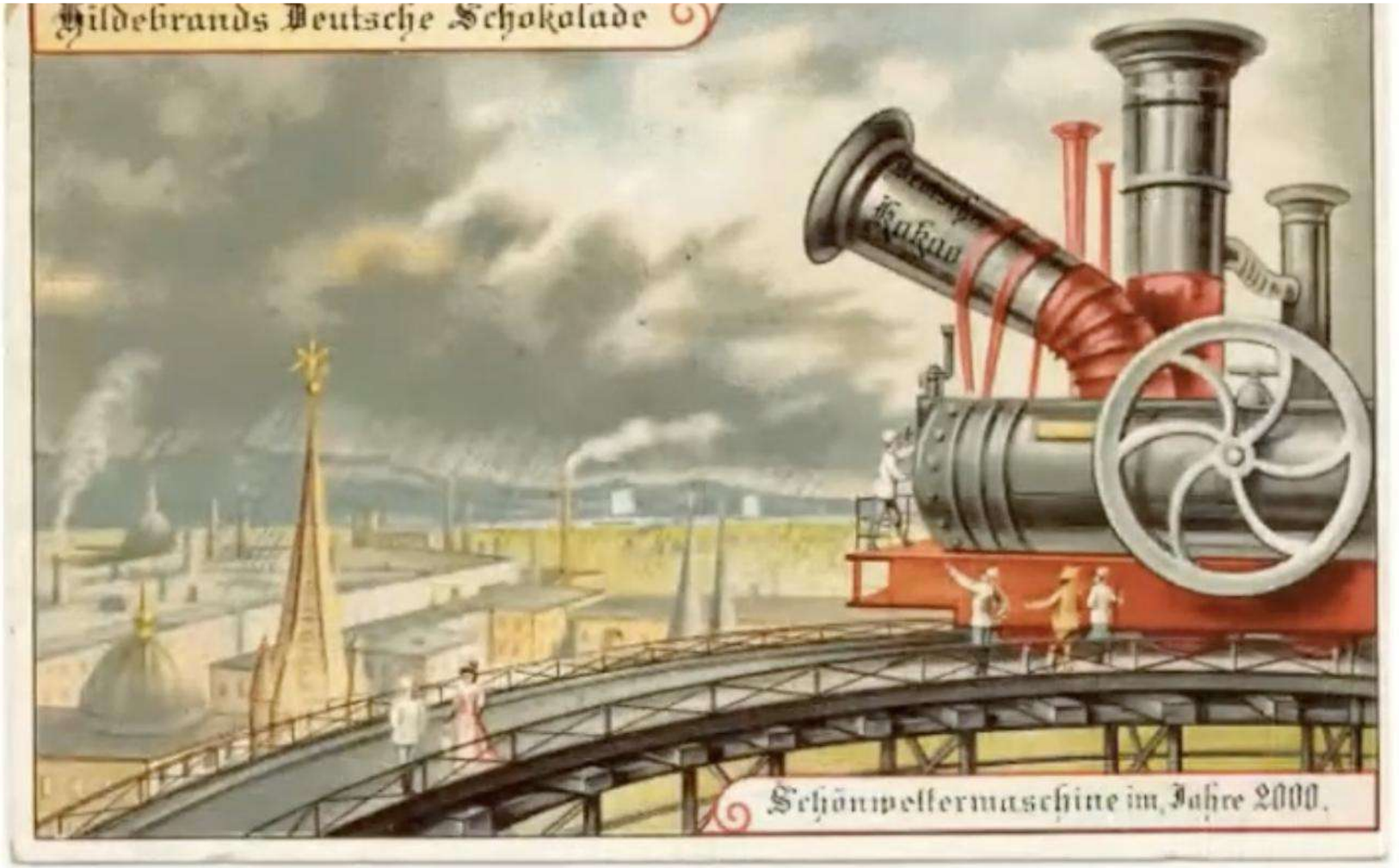
Cuando pensábamos en el futuro, creemos que nuestro presente se va a extender.

Así pensaban en 1900 que sería el año 2000

*Fuente: Libro **"Futuredays: A Nineteenth-Century Vision of the Year 2000"** de Isaac Asimov.*
Fernanda Rocha – Blackbot

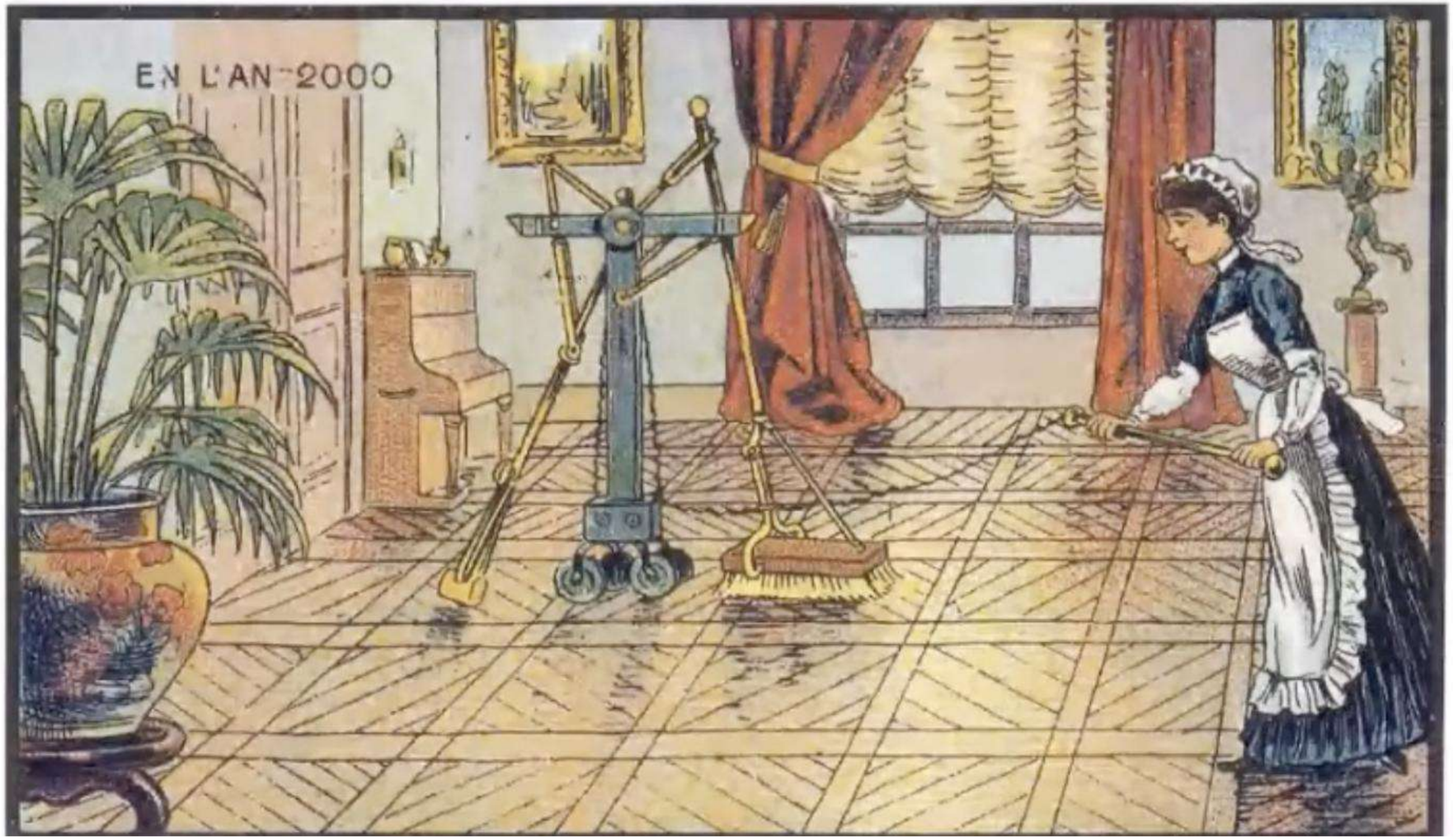
*Fuente: Libro **"Futuredays: A Nineteenth-Century Vision of the Year 2000"** de Isaac Asimov.*
Fernanda Rocha – Blackbot

*Fuente: Libro **"Futuredays: A Nineteenth-Century Vision of the Year 2000"** de Isaac Asimov.*
Fernanda Rocha – Blackbot

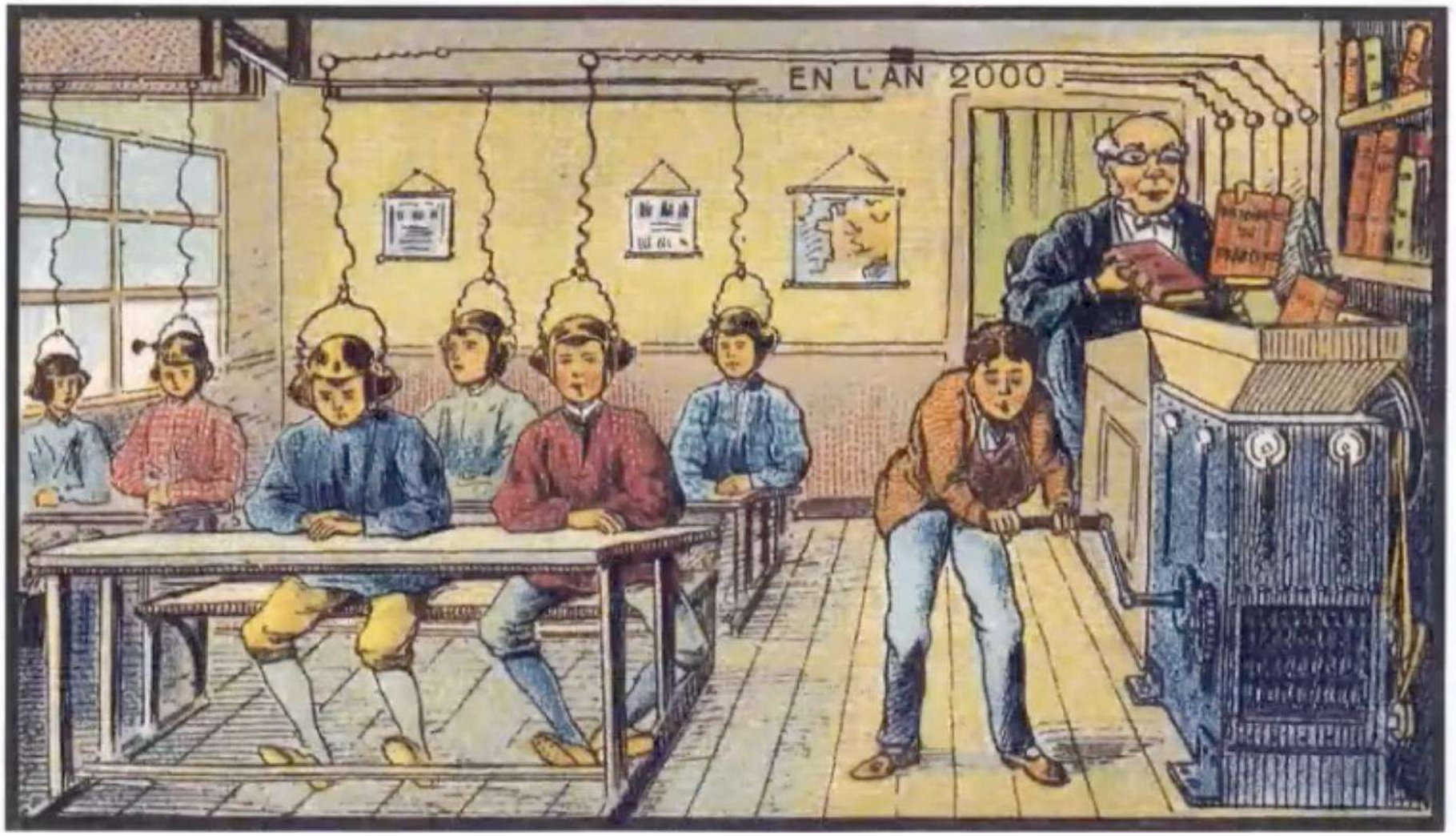


*Fuente: Libro **"Futuredays: A Nineteenth-Century Vision of the Year 2000"** de Isaac Asimov.*
Fernanda Rocha – Blackbot

*Fuente: Libro **"Futuredays: A Nineteenth-Century Vision of the Year 2000"** de Isaac Asimov.*
Fernanda Rocha – Blackbot



*Fuente: Libro **"Futuredays: A Nineteenth-Century Vision of the Year 2000"** de Isaac Asimov.*
Fernanda Rocha – Blackbot



*Fuente: Libro **"Futuredays: A Nineteenth-Century Vision of the Year 2000"** de Isaac Asimov.*
Fernanda Rocha – Blackbot

*Fuente: Libro **"Futuredays: A Nineteenth-Century Vision of the Year 2000"** de Isaac Asimov.*
Fernanda Rocha – Blackbot

¿QUÉN MOLDEA E IMPONE NUESTRO FUTURO?

CAMBIAR NUESTRAS IMAGENES DEL FUTURO

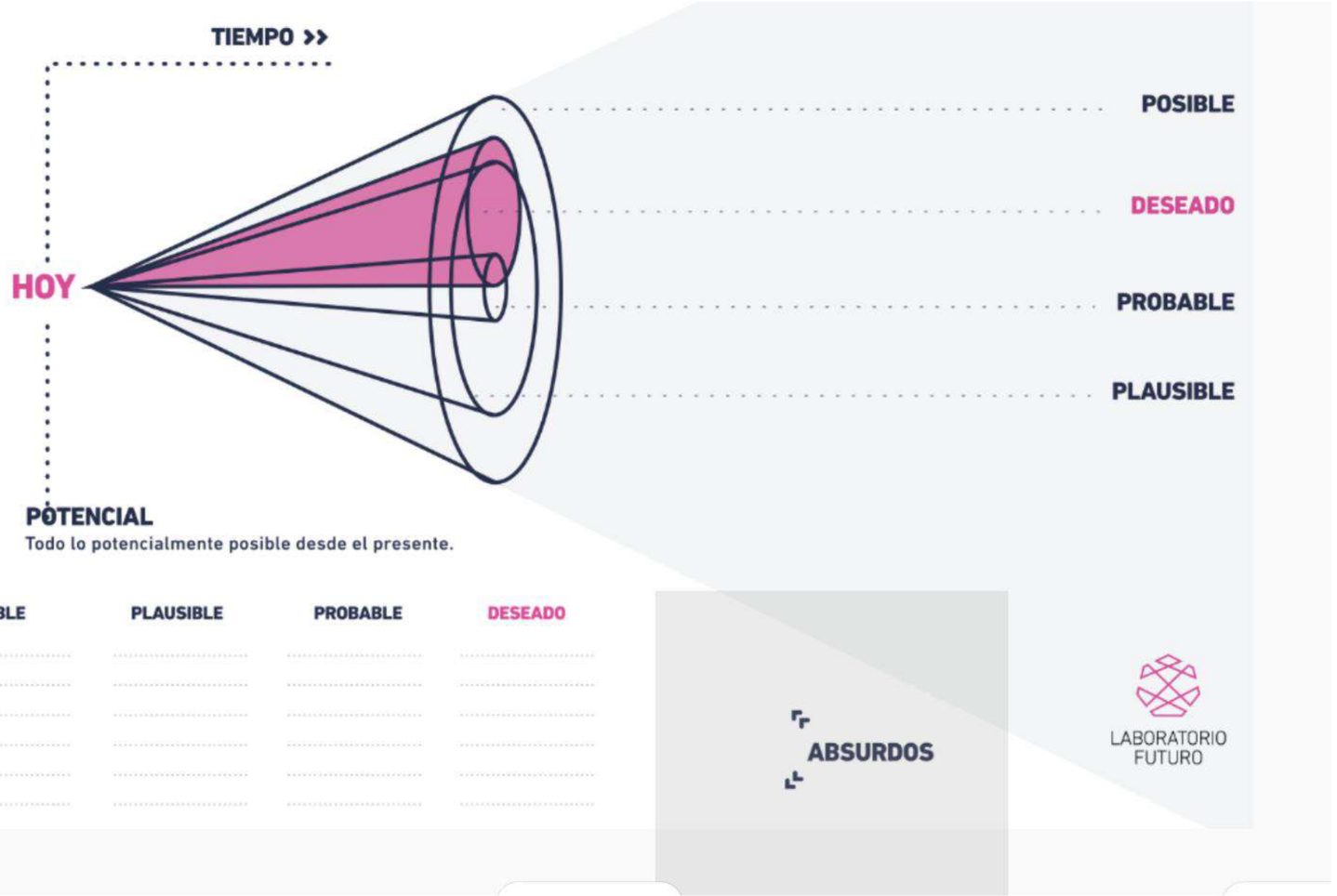
CADA UNO DE NOSOTROS TIENE IMAGENES DISTINTAS DEL FUTURO

Estudio y Diseño de Futuros

Estudiar futuros es observar: ¿Qué está cambiando? ¿Qué señales aparecen? ¿Qué tendencias crecen? ¿Qué riesgos emergen?

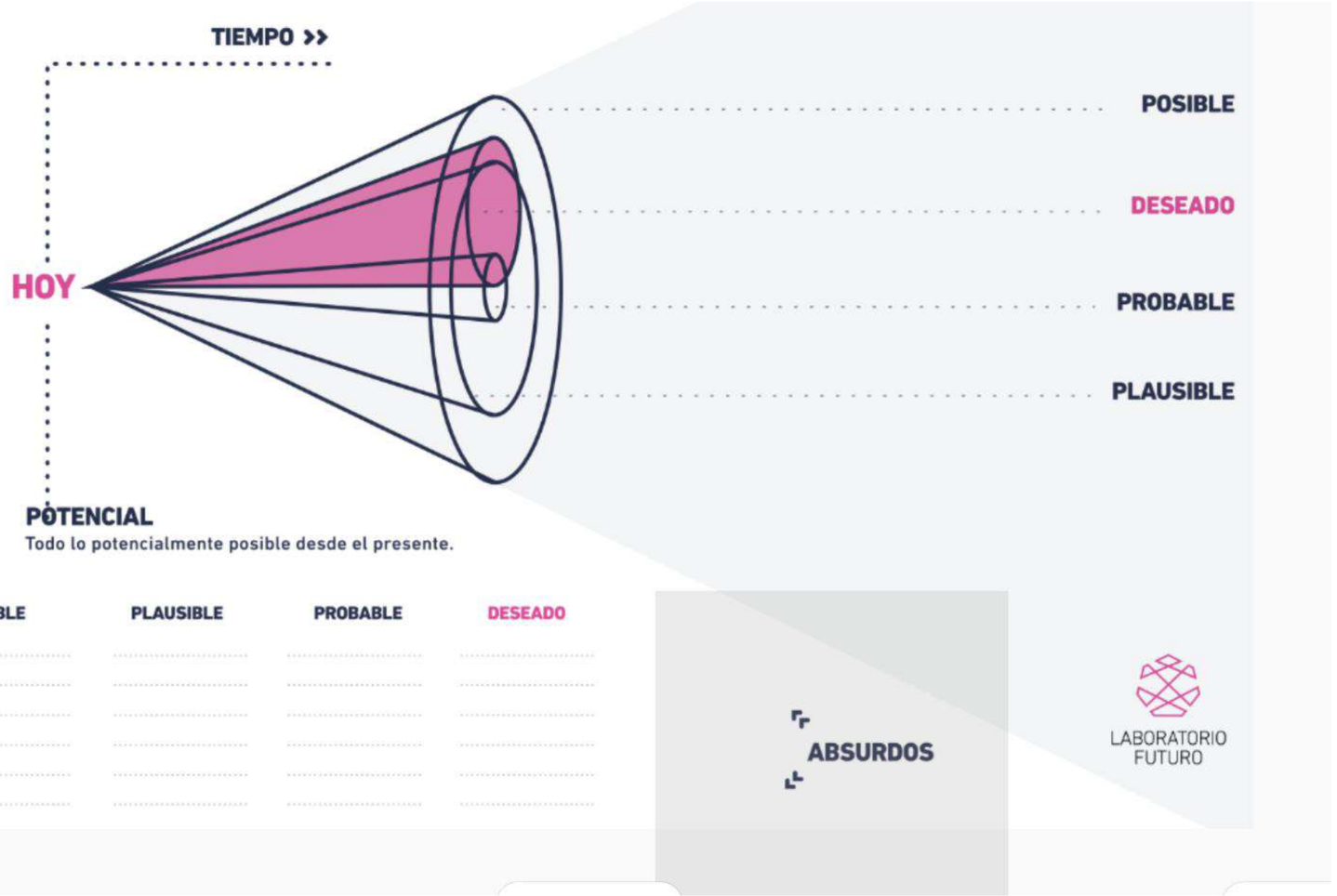
Diseñar futuros es intervenir:¿Qué futuro queremos evitar? ¿Qué futuro queremos construir? ¿Qué decisiones debemos tomar hoy?

Cono de Futuros



Desde el presente (“hoy”) se abren varios futuros, no uno solo. En Diseño de Futuros no se predice qué va a pasar; se exploran posibilidades para tomar mejores decisiones hoy. Se plantea como anticipación a la incertidumbre

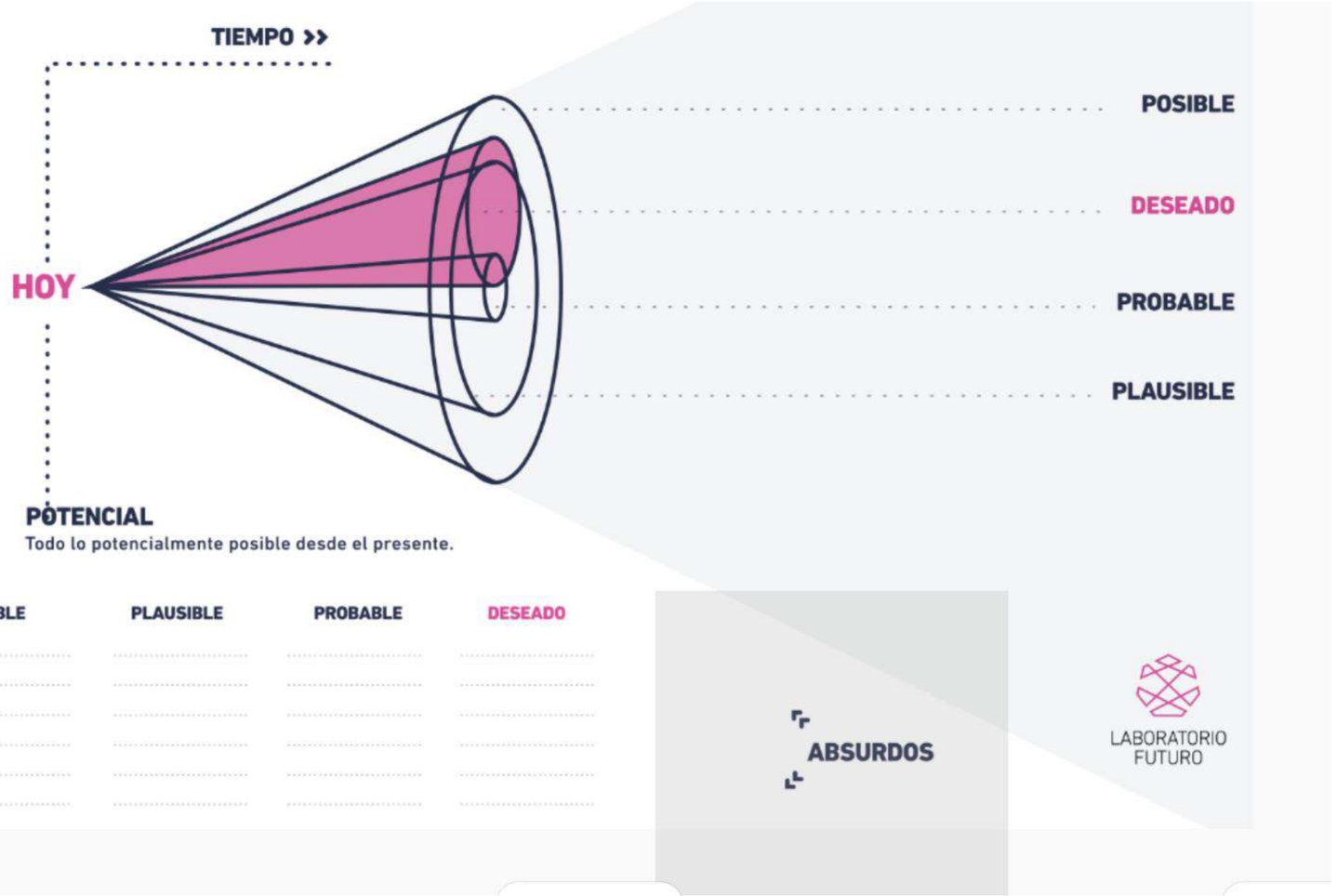
Cono de Futuros



1. Posible: Todo futuro que podría ocurrir, aunque hoy parezca lejano.

Una universidad podría usar inteligencia artificial, clases híbridas, realidad virtual y nuevas formas de evaluación.

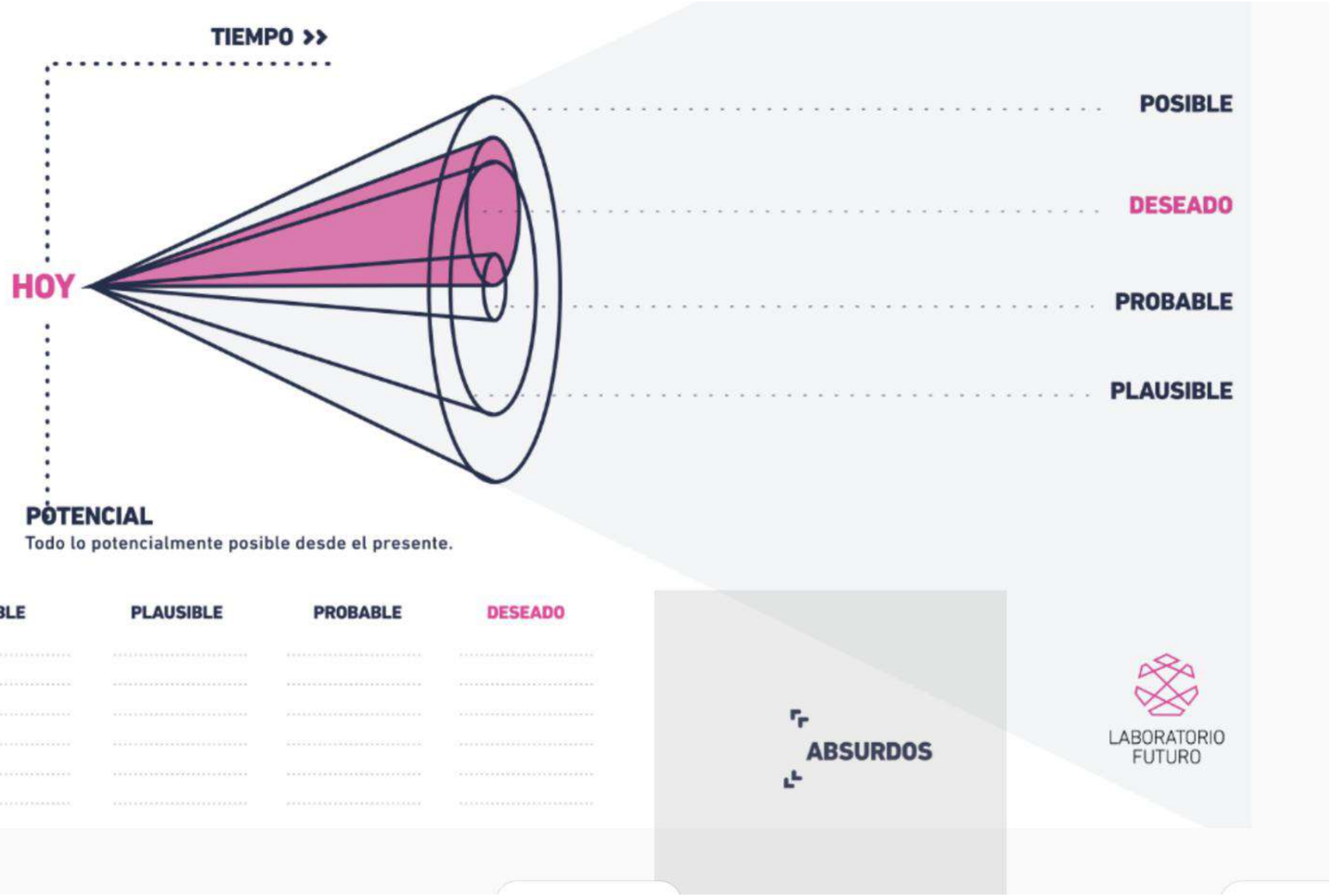
Cono de Futuros



2. Plausible: Futuro que tiene sentido porque existen señales o condiciones que lo hacen creíble.

Es razonable que algunas universidades combinen profesores humanos con tutores de IA para personalizar el aprendizaje.

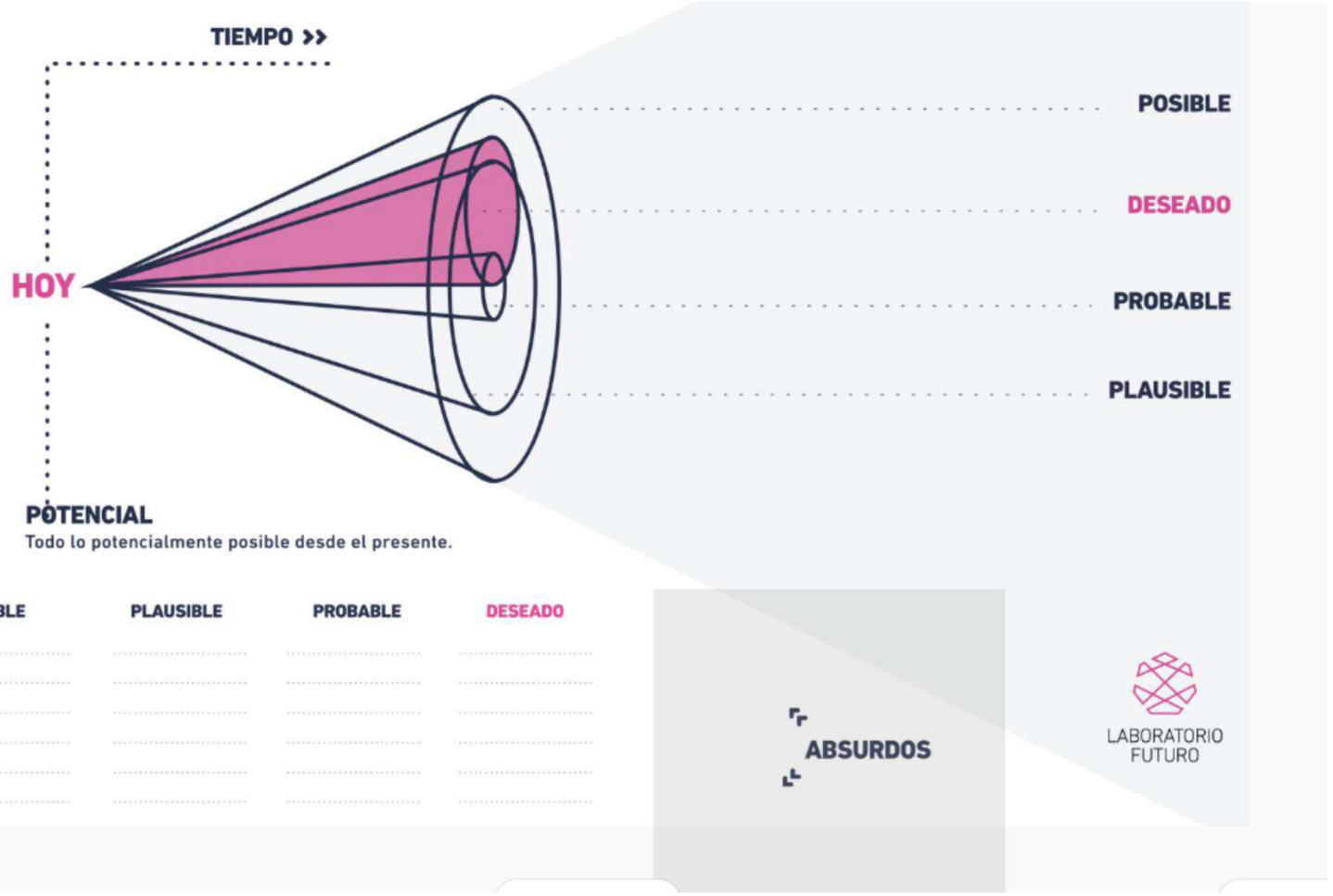
Cono de Futuros



3. Probable: Futuro que parece más cercano a suceder si las tendencias actuales continúan.

Lo más probable es que las universidades digitalicen más procesos, usen plataformas virtuales y ofrezcan programas flexibles.

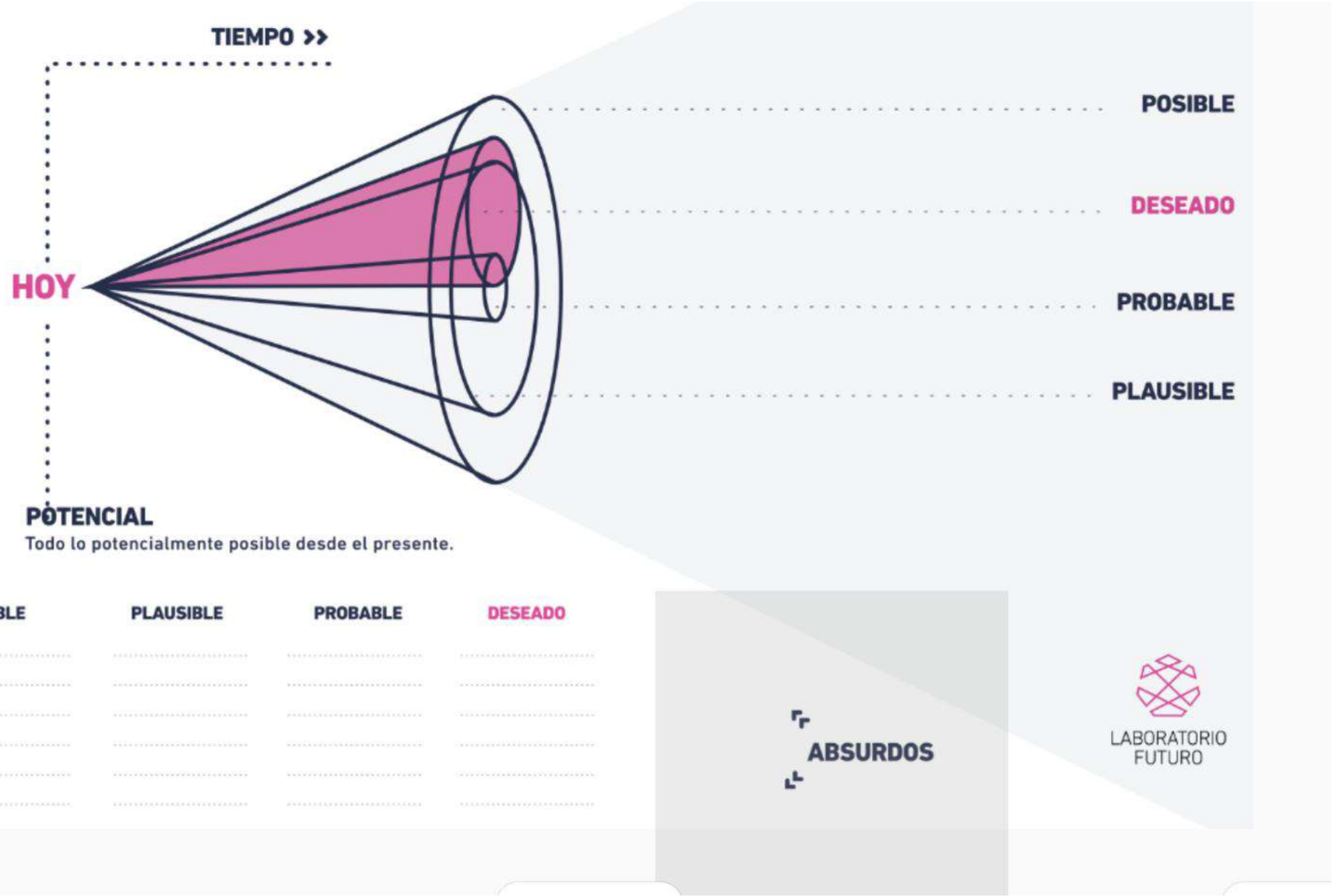
Cono de Futuros



4. Deseado: Futuro que queremos construir porque representa valores, bienestar y propósito.

El futuro preferible sería una universidad más humana, inclusiva y conectada con el territorio, donde la tecnología mejore el aprendizaje sin reemplazar el vínculo con docentes y comunidad.

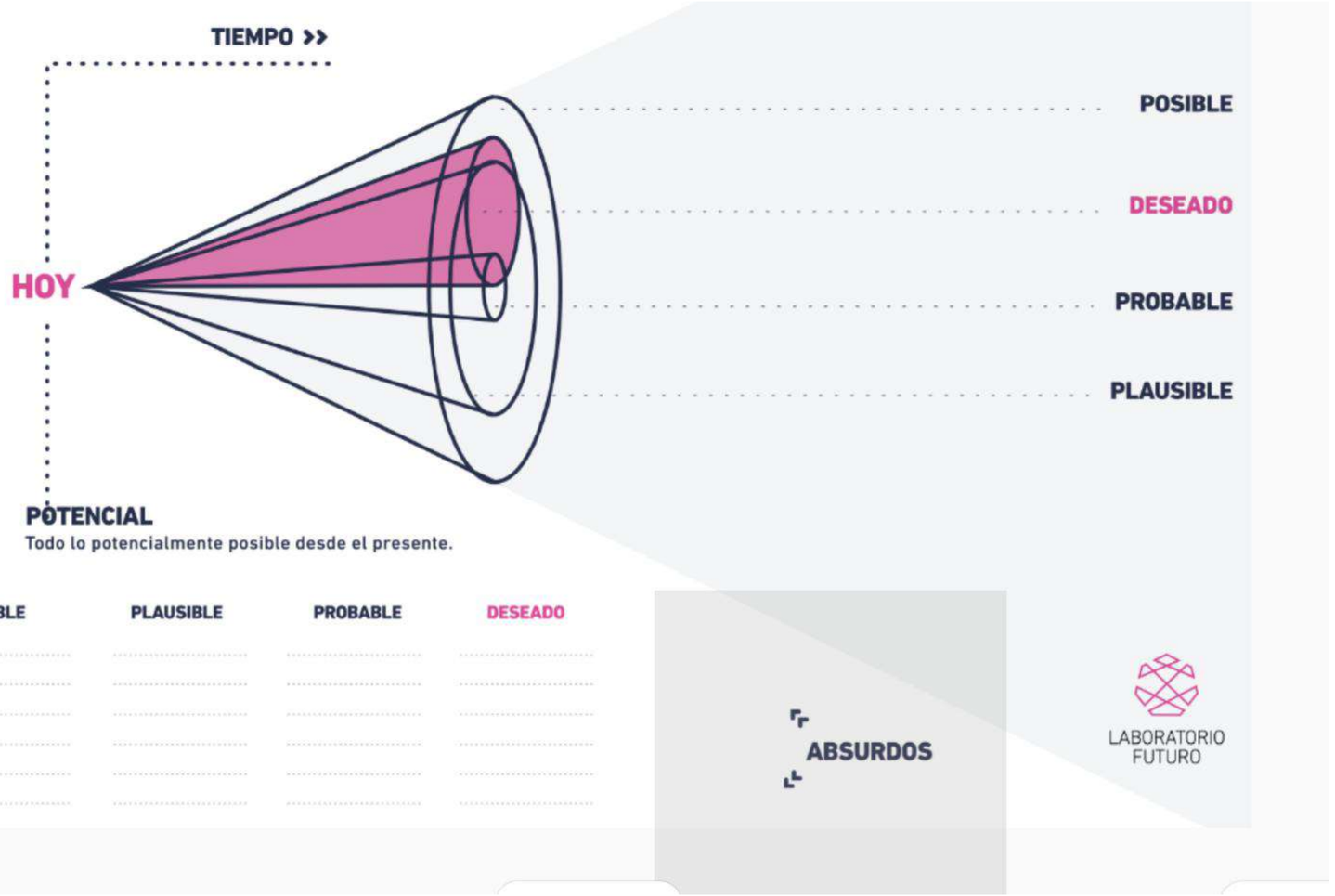
Cono de Futuros



5. Absurdo: Futuro extraño, exagerado o inesperado que ayuda a romper la lógica habitual y pensar diferente.

Una universidad donde casi todo lo decide un algoritmo: qué estudiar, cómo evaluar, qué carrera seguir y hasta quién "merece" graduarse.

Cono de Futuros



6. Distópico: Futuro negativo o riesgoso que muestra lo que podría pasar si no se actúa a tiempo.

Una universidad hiperautomatizada donde la IA reemplaza el acompañamiento humano y debilita la autonomía del estudiante.

Herramientas de futuros

01 Escaneo de señales

02 Análisis de tendencias

03 PESTEL / STEEP

04 Cono de futuros

05 Backcasting

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | Universidad de Cartagena Fundada en 1827 | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

ASONAP HSE
ASOCIACIÓN NACIONAL DE PROFESIONALES EN SALUD, SEGURIDAD Y AMBIENTE

12 CONGRESO INTERNACIONAL DE INNOVACIÓN Y FUTUROS EN SST

REVOLUCIÓN DEL FUTURO HUMANO

4 Y 5 DE JUNIO DE 2026

Centro de Convenciones de Cartagena de Indias – Colombia

POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS
suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva
Universidad de Cartagena
Fundada en 1827
OISS
ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL
IV Encuentro Internacional
de Universidades Más Positivas
Congreso de Liderazgo en Seguridad,
Salud y Bienestar Universitario
VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA
UNIVERSIDAD DE CALDAS
UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
unab
GRUPO BICENTENARIO

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | Universidad de Cartagena Fundada en 1827 | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

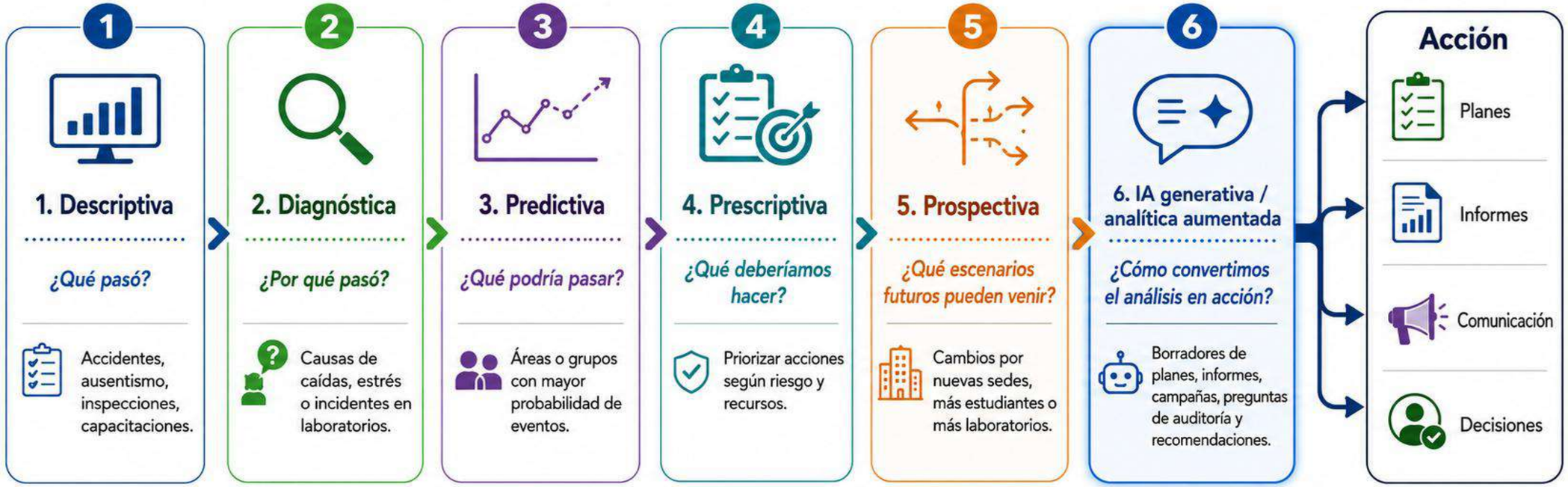
IV Encuentro Internacional de Universidades Más Positivas

Congreso de Liderazgo en Seguridad, Salud y Bienestar Universitario

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CALDAS LUMINA SPARGO | UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA 1962 | UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA | unab | GRUPO BICENTENARIO

De la analítica de datos a la acción en el SG-SST



Idea clave: la IA generativa es el puente entre el **análisis** y la **acción preventiva.**

Asistentes de inteligencia artificial generativa

Permiten trabajar con información usando lenguaje natural. En el SG-SST universitario pueden apoyar tareas como organizar hallazgos, identificar peligros, construir planes de acción, redactar comunicaciones preventivas y analizar incidentes, siempre bajo validación del criterio técnico humano.

ChatGPT

Gemini

perplexity

Claude

El prompt marca la diferencia

Deme una receta para el desayuno que lleve pan, huevo, leche, banano, miel, yogur y frutas.

Ingredientes

Para 1–2 porciones:

- 2 tajadas de pan grueso, ideal brioche, artesanal o pan de molde grueso
- 1 huevo
- 1/3 taza de leche
- 1 cucharadita de vainilla
- 1 pizca de canela
- 1 pizca de sal
- 1 banano maduro
- 1 cucharadita de mantequilla
- 1 cucharadita de azúcar o miel
- Yogur griego o natural
- Miel, frutos rojos, nueces o granola para decorar

a pizca de sal.

mpo para que no se deshaga.

3. Dorar las tostadas
En una sartén con un poquito de mantequilla, dore el pan por ambos lados hasta que quede dorado y ligeramente crujiente.

4. Caramelizar el banano
Corte el banano en rodajas o a lo largo. En la misma sartén agregue mantequilla y azúcar o miel. Dórelo 1–2 minutos por lado.

5. Servir bonito
Ponga las tostadas en un plato, encima el banano caramelizado, una cucharada de yogur, miel en hilo y algo crujiente como nueces o granola.

Toque ganador: una pizca extra de canela encima y café recién hecho al lado.

El prompt marca la diferencia

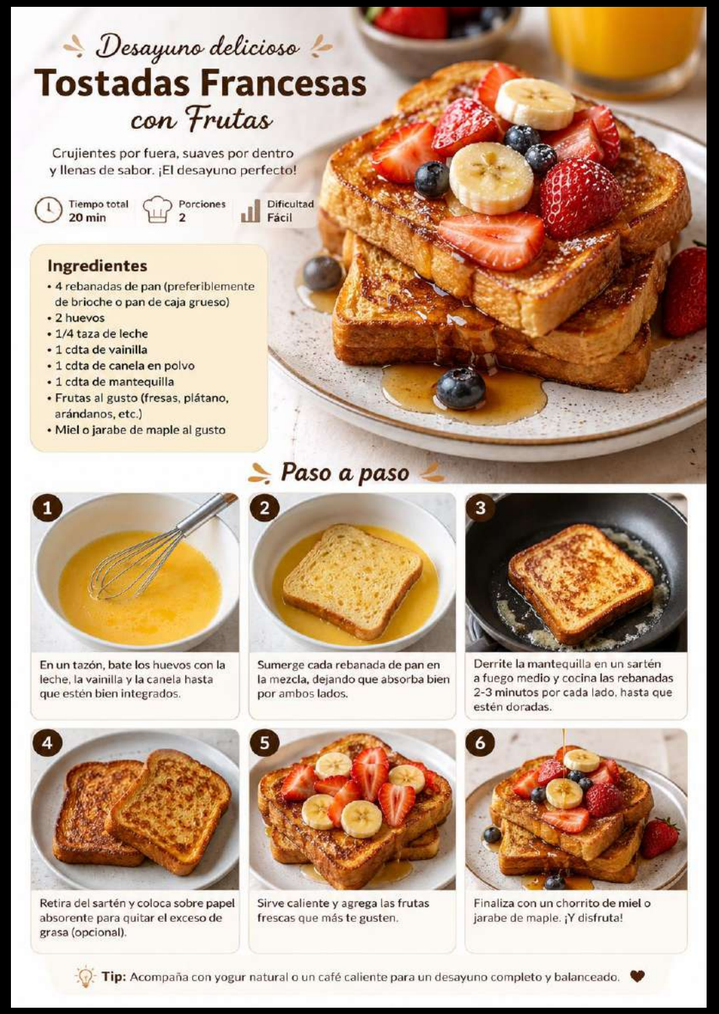
Actúa como chef casero y diseñador de contenido visual. Necesito una receta de desayuno deliciosa, fácil y visualmente atractiva para 2 personas.

Debe prepararse en máximo 25 minutos, con ingredientes comunes como pan, huevo, leche, banano, miel, yogur y frutas.

Quiero que me entregues:

- Nombre del plato.
- Lista de ingredientes con cantidades.
- Paso a paso numerado.
- Consejos para que se vea más apetitoso al servirlo.
- Una imagen final del plato.
- Una imagen tipo infografía con el paso a paso.

El estilo debe ser cálido, casero, apetitoso y fácil de entender para alguien sin experiencia cocinando.



Estructura de un buen prompt

Rol + contexto + tarea + formato +

restricciones + criterio de validación

Retos del SG-SST universitario donde la IA generativa puede colaborar

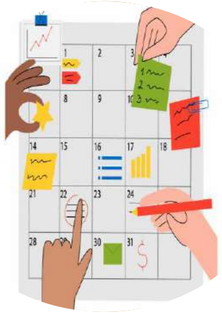
Alta carga documental

Lectura de informes extensos

Estandarización entre sedes y facultades

Riesgos especializados

Comunicación preventiva



Del hallazgo al plan de trabajo

Caso de principio a fin: ergonomía-musculoesquelético

Caso de principio a fin: ergonomía-musculoesquelético

Paso 1. Exploración de datos sintéticos

Caso simulado de ergonomía / musculoesquelético en una universidad

Prompt usado

> Actúa como analista de datos en SG-SST. Con base en esta base sintética, identifica patrones relacionados con síntomas musculoesqueléticos, grupos con mayor afectación y variables asociadas.

Datos sintéticos

Área	Cargo	Horas PC	Cuello	Lumbar	Eval. ergonómica
Administrativa	Auxiliar	8 h	Sí	Sí	No
Administrativa	Profesional	9 h	Sí	Sí	No
Biblioteca	Analista	7 h	Sí	No	No
Biblioteca	Auxiliar	6 h	Sí	No	No
Laboratorio	Técnico	5 h	No	Sí	Sí
Laboratorio	Investigador	6 h	No	Sí	Sí

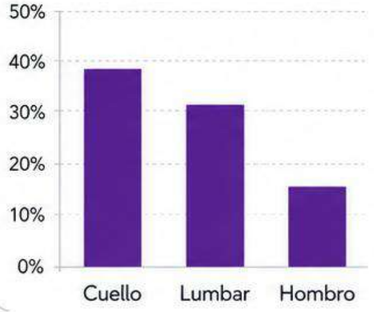
Salida simulada del prompt

38% dolor de cuello

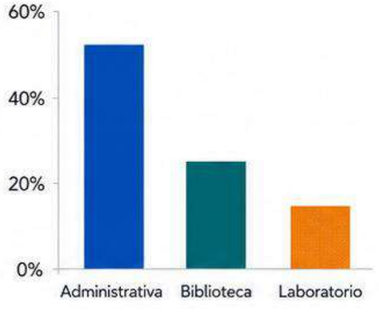
31% dolor lumbar

61% sin evaluación ergonómica

Síntomas más frecuentes



Mayor afectación por área



Hallazgos principales

- Mayor dolor de cuello y espalda baja.
- Más afectación en personal administrativo.
- Riesgo mayor en quienes usan computador > 6 horas.
- Baja cobertura de evaluación ergonómica.

Idea clave: con datos sintéticos ya es posible generar **hipótesis iniciales.**

Caso simulado con fines pedagógicos

Paso 2. Revisión documental e interpretación

La IA ayuda a resumir informes y convertir observaciones en hallazgos accionables

1 Prompt usado

> Actúa como profesional en SG-SST con enfoque en ergonomía. Resume los hallazgos de inspecciones e informes sobre puestos de trabajo, identifica factores de riesgo y señala información faltante.

2 Insumos documentales

Informe 1
- portátiles sin soporte
- sillas sin ajuste

Informe 2
- pausas no programadas
- sillas sin ajuste

Informe 3
- posturas inclinadas en laboratorio

3 Salida simulada del prompt

1. Hallazgos resumidos

- Uso prolongado de portátil
- Mobiliario poco ajustable
- Pausas activas irregulares
- Posturas forzadas en laboratorio

2. Factores asociados

- biomecánico
- organizacional
- diseño del puesto
- hábitos de trabajo

3. Información faltante

- Frecuencia real de pausas
- Inventario de puestos ajustables
- Cobertura de teletrabajo

Resultado esperado: pasar de múltiples informes a una **síntesis clara para decidir.**

ⓘ Caso simulado con fines pedagógicos

Paso 3. Diseño de la encuesta musculoesquelética

La IA ayuda a convertir el problema en un instrumento breve y analizable

Prompt usado

> "Actúa como profesional en SG-SST con enfoque en ergonomía. Diseña una encuesta breve de salud musculoesquelética para trabajadores de una universidad, con preguntas cerradas y variables útiles para análisis posterior."

Salida simulada del prompt

1. Datos generales
- sede
- área
- cargo
- modalidad

2. Síntomas
- cuello
- hombro
- espalda
- muñeca

3. Exposición
- horas frente al computador
- posturas
- cargas

4. Controles
- pausas activas
- evaluación ergonómica
- ajustes

5. Percepción
- comodidad del puesto
- carga laboral

Ejemplos de preguntas
- ¿Ha tenido dolor de cuello en el último mes?
- ¿Cuántas horas al día usa computador?
- ¿Ha recibido evaluación ergonómica?

Encuesta breve: 12 preguntas / 5 minutos

Lista para Power BI

Resultado esperado: una encuesta clara, corta y útil para análisis.

Caso simulado con fines pedagógicos

Paso 4. Resultados de la encuesta y tablero

La IA ayuda a interpretar resultados y proponer visualizaciones para seguimiento

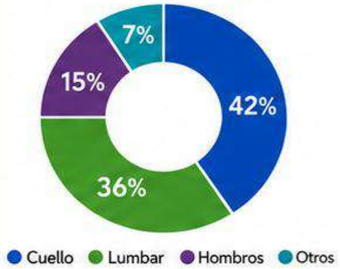
Prompt usado

> Actúa como analista de datos en SG-SST. Con base en los resultados de la encuesta musculoesquelética, identifica hallazgos clave, grupos prioritarios y sugiere la estructura de un tablero para Power BI.

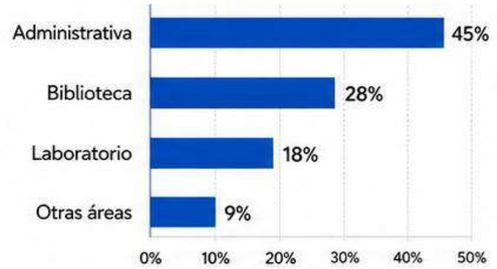
Salida simulada del prompt

- **120** respuestas
- **42%** dolor de cuello
- **36%** dolor lumbar
- **58%** sin evaluación ergonómica

Síntomas principales



Áreas con mayor afectación



Interpretación

- Grupo prioritario: administrativos sede Centro.
- Alta exposición a pantallas y pausas insuficientes.
- Se requiere seguimiento por área y cargo.
- El tablero debe apoyar priorización de intervenciones.

Filtros sugeridos: Sede | Área | Cargo | Síntoma

Resultado esperado: visualizar, segmentar y comunicar hallazgos.

Caso simulado con fines pedagógicos

Paso 5. Plan de trabajo y decisiones

La IA ayuda a convertir hallazgos en acciones, responsables e indicadores

Prompt usado

> Actúa como coordinador de SG-SST de una universidad. Con base en los hallazgos de la encuesta, inspecciones ergonómicas y datos de ausentismo, construye un plan de trabajo con actividades, responsables, plazos, evidencias e indicadores.

Salida simulada del prompt

Actividad	Prioridad	Responsable	Indicador
Evaluación ergonómica focalizada	Alta	SST + líderes	% puestos evaluados
Ajustes de puesto y soportes	Alta	Infraestructura	% puestos ajustados
Pausas activas por área	Media	Bienestar	% participación
Capacitación en higiene postural	Media	SST	% personal capacitado

Evidencias

- Actas
- Fotos
- Registros

Plazos

- 30 días
- 60 días
- 90 días

Idea clave: la IA no reemplaza el criterio técnico; **acelera el paso del hallazgo a la acción preventiva.**

Caso simulado con fines pedagógicos

QR DIRECTIVO

Powered By QuestionPro

QR LÍDER

Powered By QuestionPro

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | Universidad de Cartagena Fundada en 1827 | OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

IV Encuentro Internacional de Universidades Más Positivas

Congreso de Liderazgo en Seguridad, Salud y Bienestar Universitario

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CALDAS LUMINA SPARGO | UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA 1962 | UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA | unab | GRUPO BICENTENARIO

UNIVERSIDAD COLEGIO
MAYOR DE CUNDINAMARCA

Acreditación
Institucional
EN ALTA CALIDAD

Resolución MEN 00021
del 11 de enero de 2023
Vigencia 6 años

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

¡Tu bienestar es nuestra prioridad para prosperar juntos!

Estrategia de Promoción y Prevención en SST

Acreditación Institucional EN ALTA CALIDAD

UNIVERSIDAD
COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

80 años

DE HISTORIA Y TRANSFORMACIÓN

1945
CREACIÓN INSTITUCIONAL

Creada por la Ley 48 del 17 de diciembre de 1945, con el nombre de **Colegio Mayor de Cultura Femenina de Cundinamarca.**

1993
CAMBIO DE NOMBRE

Mediante la Ley 91 de 1993 cambia el nombre a **Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.**

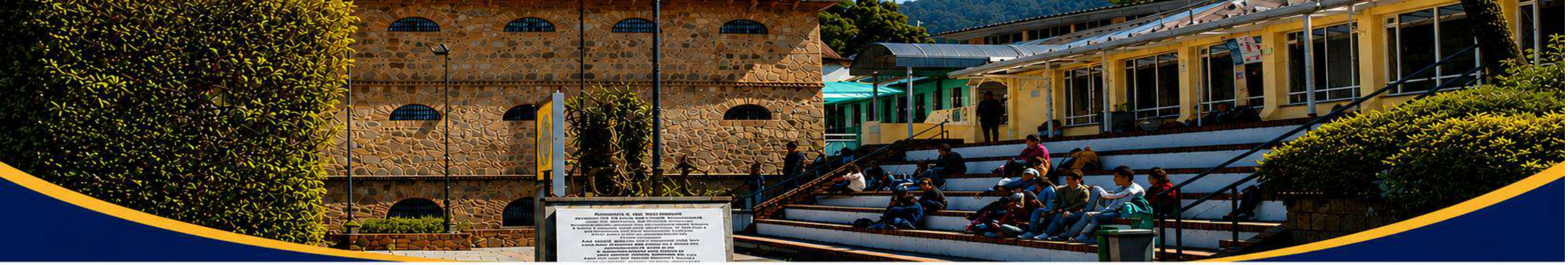
1996
RECONOCIMIENTO COMO UNIVERSIDAD

Reconocida como UNIVERSIDAD según **Resolución 828 del 13 de marzo de 1996.**

30 años

COMO UNIVERSIDAD

Acreditación Institucional EN ALTA CALIDAD



PRESENCIA INSTITUCIONAL Y ESTRUCTURA ACADÉMICA

Formamos profesionales íntegros y competentes para el **desarrollo del país** y la **transformación social.**

NUESTRAS FACULTADES

- Facultad de Administración y Economía
- Facultad de Ciencias Sociales
- Facultad de Derecho
- Facultad de Ingeniería y Arquitectura
- Facultad de Ciencias de la Salud
- Facultad de Ciencias Básicas

NUESTRAS SEDES

BOGOTÁ D.C.

1. Principal
2. Facultad de Derecho
3. Consultorio Jurídico
4. Facultad de Ingeniería y Arquitectura
5. San Juan
6. Cursos de Extensión
7. Centro Histórico A
8. Centro Histórico B
9. Tintal

SEDES REGIONALES

10. Funza
11. Fusagasugá
12. Zipaquirá
13. Plenosol

Acreditación Institucional EN ALTA CALIDAD

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

¡Tu bienestar es nuestra prioridad para prosperar juntos!

NUESTRAS FACULTADES

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
10 PROGRAMAS

FACULTAD DE CIENCIAS BÁSICAS
3 PROGRAMAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
3 PROGRAMAS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
6 PROGRAMAS

FACULTAD DE DERECHO
5 PROGRAMAS

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA
8 PROGRAMAS

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL EN ALTA CALIDAD

Otorgada mediante Resolución 021 de 2023
del Ministerio de Educación Nacional.

POBLACIÓN INSTITUCIONAL

- 1.023 DOCENTES
- 267 ADMINISTRATIVOS
- 9.600 ESTUDIANTES
- 1.426 ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

ESTRUCTURA ESTRATÉGICA DEL SG-SST

Un equipo técnico articulado para una gestión preventiva, eficiente y sostenible

LIDERAZGO INSTITUCIONAL

Dra. Ruth N. García Esguerra
Subdirectora de Talento Humano

Orientación estratégica, toma de decisiones para el fortalecimiento del SG-SST

William Guillermo Alvarado R
Profesional. SST
Esp. Sistemas Integrados de Gestión

Yecenia Paola Campo Acosta
Profesional. SST

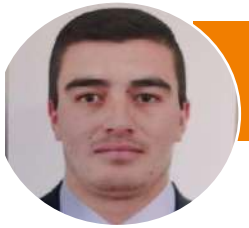
Mauricio Hormiga Hernández
Profesional. Especialista en SST

ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL

- **COPASST**
- **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**
- **BRIGADA DE EMERGENCIA**

ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO EXTERNO – ARL POSITIVA

Sandra Milena Cárdenas Suarez
Fisioterapeuta, Esp SST
Asesora ARL



Jorge Andrés Navarrete Gómez
Profesional SST

Edwin Machado Tejeiro
Ingeniero en Higiene y Seguridad Industrial

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

¡Tu bienestar es nuestra prioridad para prosperar juntos!

PRINCIPALES ACTIVIDADES DE PYP

PROMOCIÓN

Fomentamos estilos de vida saludables, bienestar y cultura del cuidado.

Campañas	Sensibilización y comunicación para el bienestar.
Capacitación y sketch teatrales	Aprendizaje significativo y participativo sobre temas de SST y autocuidado.
Pausas activas	Promovemos el movimiento, la energía y el bienestar físico y mental.
Área de Salud	✓ Consultas de medicina general ✓ Odontología ✓ Control de signos vitales ✓ Consultas de psicología
Programa de fomento de la actividad física, el deporte y la recreación	Subdirección de Bienestar Universitario.
Semana de la felicidad	Actividades que fortalecen el bienestar emocional y el clima laboral.

PREVENCIÓN

Identificamos, evaluamos y controlamos las condiciones de riesgo.

Reporte de actos y condiciones inseguras	Participación activa para la identificación de riesgos.
Inspecciones de seguridad	Verificación y seguimiento de condiciones seguras en los espacios de trabajo.
Mediciones de higiene ambiental	Monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos.
Análisis de ausentismo	Identificación de tendencias para la toma de decisiones preventivas.
Valoración médica ocupacional	Evaluación del estado de salud y aptitud laboral de los trabajadores.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

¡Tu bienestar es nuestra prioridad para prosperar juntos!

Acreditación Institucional EN ALTA CALIDAD

SEMANA DE LA
SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO 2025
UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
Seguridad y Salud en el Trabajo ¡Una cultura de prevención!

Yo me cuido porque prevenir es mejor
Prevenir es mi superpode
Prevención por convicción, no por obligación

PRINCIPALES LÍNEAS DE TRABAJO

- Insp. Correctivas y preventivas en puestos de trabajo
- Sensibilización
- Identificación de grupos de exposición similar (caso, no caso y caso probable)

- Inventario de sustancias químicas
- Actualización de hojas de seguridad
- QR laboratorios
- Etiquetado de sustancias químicas SGA

- Tamizaje Cardiovascular
- Pausas Activas
- Higiene de sueño
- Actividades de PyP

- Formación en TA
- Inventario de actividades en altura
- Adquisición de equipos

- Prueba de trabajo
- Articulación sst – Fisioterapeuta y jefe inmediato
- Seguimiento ocupacional

- Diagnostico y diseño del PESV

- Identificación de grupo poblacional
- Articulación con la facultad de ciencias de la salud (Estudiantes en práctica y laboratorios de bacteriología)

- Cronograma de insp. Planeadas por sedes
- Seguimiento mensual de los hallazgos identificados

- Cronograma de capacitación
- Temas específicos para el personal docente
- Metodología presencial / Virtual y áreas

- Fortalecimiento de brigada de emergencias
- Dotación a la Brigada de emergencia (chaqueta - Kit de emergencias)
- Programación de pista de entrenamiento

Acreditación Institucional EN ALTA CALIDAD

PROYECTOS ESPECIALES DESARROLLADOS EN SST

1 GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Aplicación de la batería de riesgo psicosocial y análisis de resultados.

RESULTADOS DE APLICACIÓN

PROYECTADOS	APLICARON	% DE APLICACIÓN
1.123 funcionarios	975 funcionarios	87% de cobertura

MEDIDAS IMPLEMENTADAS:

Acciones de intervención y seguimiento articuladas con las decanaturas de las facultades.

2 AMPLIACIÓN DE COBERTURA EN ACTIVIDADES SST (DOCENTES)

Fortalecimiento de la participación docente en estrategias de promoción y prevención.

RESULTADO:

Aumentamos la cobertura en un **49%** en participación de docentes a comparación del periodo anterior.

3 ACOMPAÑAMIENTO A CASOS CON RECOMENDACIONES MEDICO LABORALES

Acompañamiento a casos con recomendaciones medico laborales.

RESULTADO:

- Valoraciones médicas post incapacidad y seguimiento y control.
- Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones y restricciones médico-laborales, articulado entre fisioterapeuta, SST y jefe inmediato.

Acreditación Institucional EN ALTA CALIDAD

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

¡Tu bienestar es nuestra prioridad para prosperar juntos!

ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTALIDAD Y ENFERMEDAD LABORAL

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

¡Tu bienestar es nuestra prioridad para prosperar juntos!

PRINCIPALES OPORTUNIDADES DE MEJORA EN LA GESTIÓN

1. OPORTUNIDAD DE FORTALECER LA ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL

Las actividades del SG-SST presentan oportunidades para fortalecer la integración entre dependencias.

PROYECCIÓN:
Consolidar una gestión articulada que genere eficiencia y resultados sostenibles.

2. OPORTUNIDAD DE FORTALECER LA DOCUMENTACIÓN Y TRAZABILIDAD DEL SG-SST

Los programas se ejecutan; sin embargo, presentan oportunidades de mejora en su documentación y actualización.

PROYECCIÓN:
Alcanzar un sistema documentado, trazable y actualizado en tiempo real.

3. OPORTUNIDAD DE INNOVACIÓN EN LAS ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

Las actividades desarrolladas (capacitaciones y campañas) mantienen enfoques tradicionales, con oportunidad de evolucionar hacia metodologías más participativas, experienciales y de mayor impacto.

PROYECCIÓN:
Impulsar una cultura preventiva innovadora, participativa y con cobertura efectiva.

PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS

01

Funcionamiento autónomo de comités

Participación y toma de decisiones del COPASST y Comité de Convivencia Laboral de forma autónoma.

02

Incremento en la participación institucional

Aumento del **49%** en la participación de docentes en actividades de promoción y prevención.

03

Resultado favorable en riesgo psicosocial

Tendencia baja en los factores de riesgo, permitiendo una periodicidad de medición a **2 años.**

04

Estabilidad en las condiciones de salud

Disminución de la severidad en las patologías y mayor percepción de bienestar del funcionario.

Acreditación Institucional EN ALTA CALIDAD

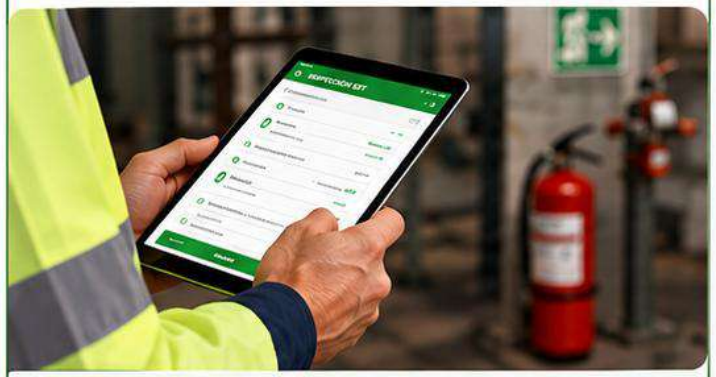
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

¡Tu bienestar es nuestra prioridad para prosperar juntos!

IDEAS DE TRANSFORMACIÓN E INNOVACIÓN EN SST

01 Sistema de Inspecciones SST Digitales

Procesos de inspección SST mediante herramientas móviles y formularios inteligentes que permitan mejorar la trazabilidad y seguimiento de hallazgos.



Beneficios clave

- Trazabilidad en tiempo real
- Reportes automatizados
- Seguimiento de hallazgos
- Información centralizada y disponible

02 Capacitación Inmersiva en SST / Simuladores de Realidad Virtual

Modernizar los procesos de formación en SST mediante experiencias digitales e interactivas.

Beneficios clave

- Aprendizaje experiencial
- Mayor retención del conocimiento
- Entornos seguros para practicar
- Reducción de costos y tiempos de formación

03 Programa de Ergonomía Inteligente

Fortalecer la prevención del riesgo biomecánico mediante herramientas digitales y estrategias de autocuidado ergonómico.

Beneficios clave

- Autocuidado y hábitos saludables
- Monitoreo y retroalimentación continua
- Disminución de molestias y lesiones
- Mejora del bienestar y productividad

Acreditación Institucional EN ALTA CALIDAD

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

¡Tu bienestar es nuestra prioridad para prosperar juntos!

GRACIAS

Acreditación Institucional EN ALTA CALIDAD

Sistema de gestión Seguridad y salud en el trabajo 2026

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
1803

Universidad de Antioquia

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

41.085 **Estudiantes**

53,7 % Mujeres - 46% Hombres

82% estratos 1,2 y 3

260 grupos de investigación

Campus regionales: Oriente – Urabá – Bajo Cauca – Suroeste – Nordeste – Magdalena medio – Occidente - Norte

Equipo y líneas de trabajo

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

Sistema de gestión: Política - responsabilidades

Gestión de Riesgos Ocupacionales

Estratégico: Monitoreo – evaluación – mejora continua

Salud en el trabajo: Prevención - Bienestar físico y mental

Seguridad e higiene: Valoración e intervención de riesgos - Espacios de trabajo sanos y saludables

Preparación para emergencias: prevención, preparación y actuación en los campus universitarios,

Gestores SST en dependencias académicas

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

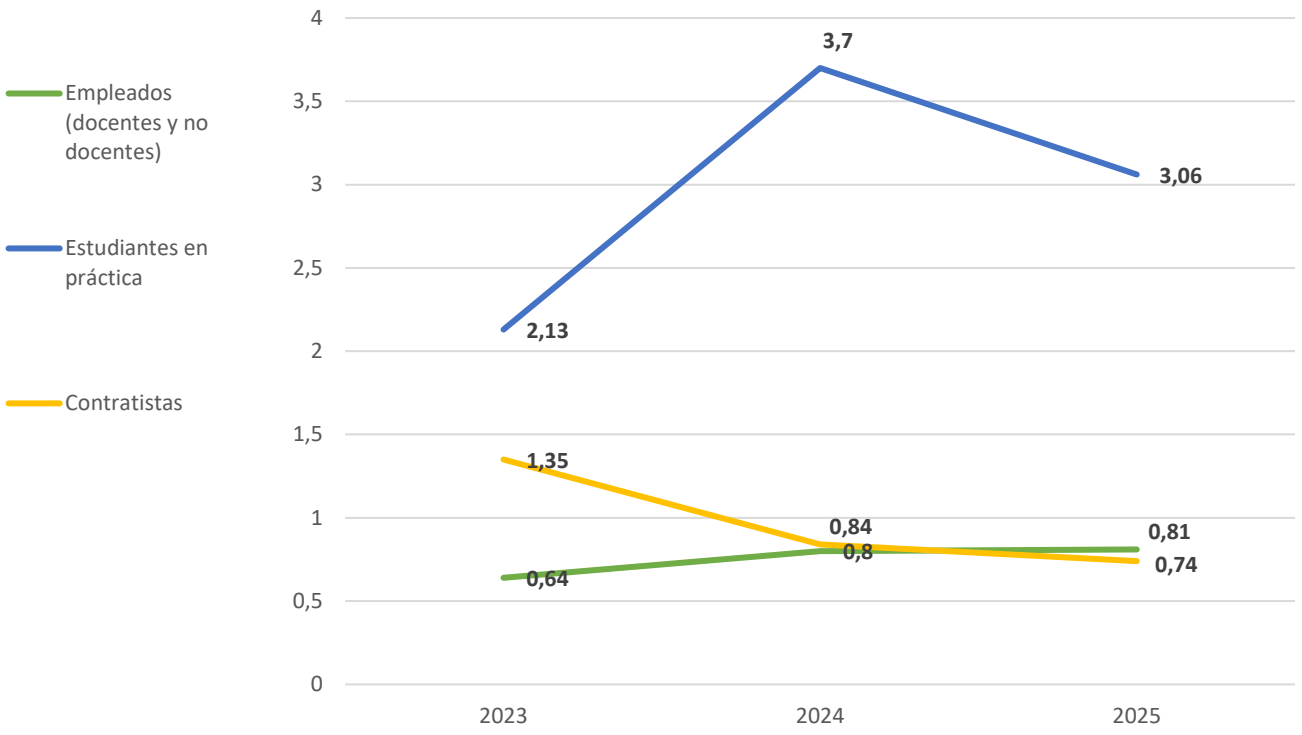
Población afiliada al sistema de riesgos laborales

Estamento	Promedio 2025
Empleados: Docentes / Administrativos	7888
Estudiantes en practica	4601
Contratistas	2154
Total	**14643**

Accidentalidad laboral

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

Tasas de accidentalidad por estamento



Empleados (docentes y no docentes)

- Caídas -Deportivos.

Estudiantes en practica

- Biológico por punción, salpicaduras.
- Golpeado Mordedura y/o rasguños de animales.

Contratistas

- Caídas
- Mordeduras de animales.
- Accidente de tránsito.

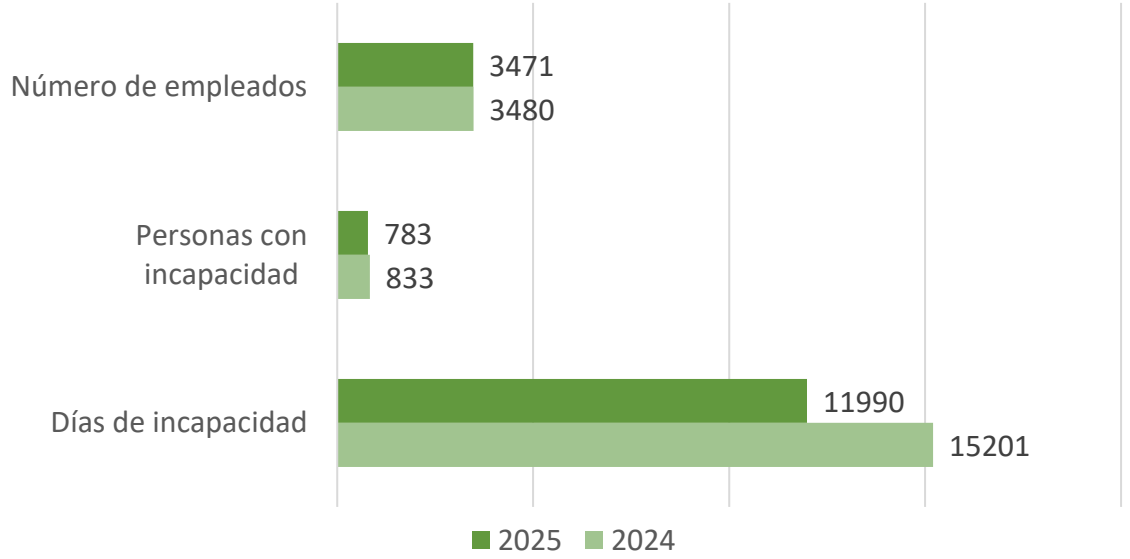
Enfermedad laboral y ausentismo médico

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

Enfermedad laboral

GRUPO DIAGNÓSTICO	PORCENTAJE
Infeccioso (COVID-19)	47%
Osteomuscular: Síndrome del túnel carpiano, Epicondilitis, Manguito rotatorio	37%
Otros: Anosmia, Asma, Disfonía, Hipoacusia	13.5%
Trastornos de Esfera Mental	2.5%
TOTAL	**100.0%**

Ausentismo médico



Temas priorizados

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
1803

Prevención estudiantes área de la salud

Gestión del riesgo químico

Preparación para emergencias: formación / comunicación:

Riesgo psicosocial: Respuesta nuevas demandas

Centro de simulación

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

Actividades de Formación

221.725

Entidad	Objeto	Total Personas impactadas
Positiva Compañía de Seguros S.A.S	Servicios de asesoría en acciones de educación presencial y educación virtual especializadas en seguridad y salud en el trabajo	77811
Universidad Santo Tomás	Diplomatura en operaciones de búsqueda salvamento y rescate	167
Departamento Administrativo Presidencia de la Republica -	Capacitar como primer respondiente y apoyo psicosocial a líderes de las comunidades y Municipios priorizados	570
Departamento de Antioquia – DAPARD	Programa de educación continuada en formación de líderes en gestión del riesgo para el manejo integral de los desastres y apoyo para la puesta en funcionamiento de los sistemas integrales de atención a emergencias en las subregiones del Departamento de Antioquia	12500
Ecopetrol – Cruz Roja Colombiana Seccional Antioquia	Diplomatura "Gestión del Riesgo y Territorio".	577
Municipio de Medellín - Secretaria de Educación	Construcción de Planes Escolares de Gestión de Riesgos y del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo para Instituciones Educativas Oficiales.	130100

Centro de simulación

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

Otras Asesorías:

Entidad	Objeto
Instituto Tecnológico Metropolitano - Institución Universitaria "ITM"	Desarrollar el Plan de Gestión del Riesgo de Desastres bajo la normatividad vigente y los lineamientos actuales en términos de Seguridad y Salud en el trabajo y Gestión del riesgo.
Organización Panamericana de Salud / OPS-OMS	Elaborar diagnóstico y propuesta de fortalecimiento de la integración funcional de la Red Integrada de Servicios de Salud del Distrito Capital .
Organización panamericana de salud	Apoyar a la OPS/OMS y al Ministerio de Salud y Protección Social en la revisión, actualización y socialización de la guía Hospitalaria para la Gestión del Riesgo de Desastres.
Fondo Financiero Distrital de Salud	Implementación del Modelo Integrado de Atención en Salud MIAS.
Fondo Financiero Distrital de Salud	Aunar esfuerzos administrativos, técnicos y financieros para realizar el seguimiento a la implementación del Acuerdo 641 del 2016 en la Red Integrada de Servicios de Salud de Bogotá
República de Uruguay	Formación de instructores en ejercicios de simulacros y simulaciones

Retos para el SG - SST

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

- Responder a la pluralidad universitaria
- Prevención de riesgo laboral en la formación universitaria
- Cómo responder a las nuevas demandas psicosociales

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

@udea @universidaddeantioquia

UNIVERSIDAD DE MANIZALES®

Desarrollo Humano

Bienestar Universitario

Sandra Constanza Cañón Buitrago

Dirección Desarrollo Humano

Acreditación Institucional de Alta Calidad

Res. 8302 del 22 de abril de 2025. Por 8 años

UNIVERSIDAD DE MANIZALES®

Acreditación Institucional de Alta Calidad
Res. 8302 del 22 de abril de 2025. Por 8 años

UNIVERSIDAD DE MANIZALES®

PACTO azul
por la salud mental UManizales

Bienvenidos a una nueva etapa de vida: una experiencia humana, sensible y significativa

Bienestar Estudiantil

Tu salud mental también hace parte de tu trayectoria académica

Acreditación Institucional de Alta Calidad
Res. 8302 del 22 de abril de 2025. Por 8 años

El Pacto Azul Cuidado y co-cuidado

Emociones y desafíos académicos

Ingresar a la universidad implica emociones, cambios y desafíos que van más allá de lo académico, abarcando el bienestar integral del estudiante.

Espacio experiencial transformador

El espacio experiencial rompe con la lógica rígida del aula: luz tenue, música suave y colchonetas en U crean un ambiente propicio para la reflexión.

Respiración consciente

El ejercicio de respiración consciente permite a los estudiantes llegar al presente, anclarlos en el momento y favorecer su conexión interna.

Hilo conductor simbólico

El árbol del Pacto Azul actúa como hilo conductor de toda la experiencia simbólica, representando el crecimiento y la transformación del estudiante.

Acreditación Institucional de Alta Calidad
Res. 8302 del 22 de abril de 2025. Por 8 años

La metáfora del árbol: Tu trayectoria universitaria tiene raíces, tronco, hojas y frutos

LA SEMILLA

Cada estudiante llega con historias, sueños y talentos en posibilidad de crecer.

LAS RAÍCES

La salud mental sostiene toda la experiencia universitaria.

EL TRONCO

Representa las redes de apoyo: familia, amigos, docentes y Bienestar Estudiantil.

LAS HOJAS

Simbolizan lo que florecerá: nuevos aprendizajes, amistades y liderazgo.

LOS FRUTOS

Lo que podrás aportar a otros: empatía, conocimiento y solidaridad.

Acreditación Institucional de Alta Calidad
Res. 8302 del 22 de abril de 2025. Por 8 años

UNIVERSIDAD DE MANIZALES®

Un compromiso de Cuidado y Co-cuidado

Compromiso Institucional

Acompañamiento, escucha atenta, orientación integral, espacios dedicados al cuidado, promoción de salud mental y estrategias efectivas de prevención.

Compromiso del Estudiante

Reconocer y gestionar sus propias emociones, cuidar de sí mismo, acompañar a otros respetuosamente y pedir ayuda cuando sea necesario.

Actividad de los Frutos

Cada estudiante escribe en un post-it su compromiso personal y lo pega en el árbol colectivo transformando el espacio en una construcción compartida.

Acreditación Institucional de Alta Calidad
Res. 8302 del 22 de abril de 2025. Por 8 años

Salud mental
también es...

Ultimo año
650 estudiantes

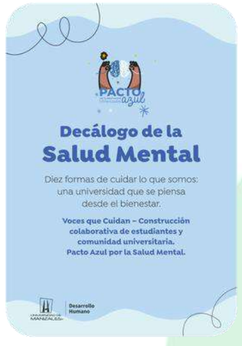
Acreditación Institucional de Alta Calidad
Res. 8302 del 22 de abril de 2025. Por 8 años

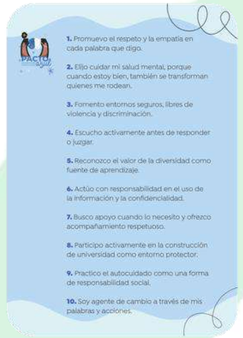
UNIVERSIDAD DE MANIZALES®

Asesoría espiritual
Salón azul del silencio
Acompañamiento psicosocial

Acreditación Institucional de Alta Calidad
Res. 8302 del 22 de abril de 2025. Por 8 años

UNIVERSIDAD DE MANIZALES®





Acreditación Institucional de Alta Calidad
Res. 8302 del 22 de abril de 2025. Por 8 años

UNIVERSIDAD DE MANIZALES®

No estás solo

Desde el primer día, tu bienestar mental importa y pedir ayuda siempre es válido

Reconocer tus emociones es el primer paso del crecimiento.

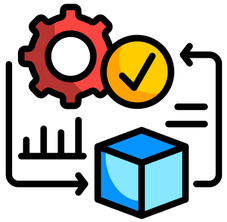
Las redes de apoyo existen, úsalas sin miedo.

Tu bienestar también construye comunidad.

Llegaste como semilla. La universidad es el suelo. Juntos haremos que crezcas.

Acreditación Institucional de Alta Calidad
Res. 8302 del 22 de abril de 2025. Por 8 años

Modelo Predictivo del Comportamiento Suicida en Estudiantes Universitarios



Analítica Predictiva Aplicada a la Salud Mental

Universidad de Manizales

Iniciativa a partir de :

Construyendo Futuro — World Mental Health Surveys International College Students

Acreditación Institucional de Alta Calidad
Res. 8302 del 22 de abril de 2025. Por 8 años

Enfoque Predictivo para la Prevención del Suicidio en Universitarios

Problema central

El riesgo suicida entre jóvenes universitarios es un reto crítico de salud mental y pública en Colombia y a nivel global.

Brecha identificada

Ausencia de modelos predictivos estructurados que permitan anticipar el fenómeno.

Objetivo del estudio

Desarrollar un modelo predictivo para el comportamiento suicida en estudiantes universitarios con fundamento en analítica predictiva.

Valor estratégico

Transformar datos existentes en herramientas accionables de detección temprana e intervenciones.

Acreditación Institucional de Alta Calidad
Res. 8302 del 22 de abril de 2025. Por 8 años

Metodología: Investigación Observacional, Retrospectiva y Analítica

Diseño

Investigación observacional, retrospectiva, transversal y analítica con nivel predictivo-aplicativo.

Muestra

2.436 estudiantes de pregrado de la Universidad de Manizales.

Fuente de datos

Base de datos recopilada de la iniciativa "Construyendo Futuro" — World Mental Health Surveys International College Students.

Enfoque analítico

Analítica predictiva para identificar y jerarquizar variables con coeficientes de clasificación para la conducta suicida.

Resultados: Los 10 Factores Predictores de Mayor Relevancia

Antecedente de maltrato sexual
Coeficiente: 13,21

Antecedente familiar de suicidio
Coeficiente: 11,68

Medicación
Coeficiente: 8,39

Tipo de estudiante
Coeficiente: 7,40

Procedencia diferente a Manizales
Coeficiente: 5,86

Exposición a alcohol
Coeficiente: 4,42

Exposición a cannabis
Coeficiente: 4,27

Antecedente de maltrato físico
Coeficiente: 3,53

Alguien de la familia te hace sentir importante
Coeficiente: 3,09

Ser religioso
Coeficiente: 2,90

Acreditación Institucional de Alta Calidad
Res. 8302 del 22 de abril de 2025. Por 8 años

UNIVERSIDAD DE MANIZALES®

UNIVERSIDAD DE MANIZALES® | agis

Instrumento de predicción de riesgo de intento suicida

Este instrumento está diseñado para evaluar factores de riesgo y protección relacionados con la salud mental y el bienestar de estudiantes universitarios. Este formulario es una guía que te permitirá conocer si estas en riesgo o no de suicidio, todos los datos son confidenciales, siéntete tranquilo al responder, tomate tu tiempo para diligenciar las respuestas, ubícate en un lugar tranquilo y responde con sinceridad.

Nombre completo *

Tipo de documento * Seleccione

Número de documento *

Correo electrónico *

Celular *

Dirección de residencia *

Programa * Seleccione

Semestre * Seleccione

https://agis.umanizales.edu.co/p/tools/suicide-risk-prediction/answer/

Acreditación Institucional de Alta Calidad
Res. 8302 del 22 de abril de 2025. Por 8 años

Hola,

XXXX

Tus datos del instrumento de predicción de riesgo de intento suicida han sido guardados satisfactoriamente.

Para conocer los resultados visita el siguiente enlace:

Ver resultados

© 2025 - Universidad de Manizales

CC: XXXXX

Correo electrónico: dir_desarrollohumano@umanizales.edu.co

Celular: XXXXX

Dirección de residencia: XXXXXX

Programa académico: Psicología

Semestre: 1

Tipo de estudiante: Nuevo

Análisis de riesgo de intento suicida

CON RIESGO DE INTENTO SUICIDA

Coeficiente positivo: -23.237
Coeficiente negativo: -36.004

Recomendaciones:

- Restricción del acceso a los medios más frecuentemente utilizados para el suicidio (por ejemplo, plaguicidas, armas de fuego y ciertos medicamentos).
- Información responsable por parte de los medios de comunicación.
- Identificación temprana, tratamiento y atención de personas con problemas de salud mental y abuso de sustancias, dolores crónicos y trastorno emocional agudo.
- Capacitación de personal de salud no especializado, en la evaluación y gestión de conductas suicidas.
- Seguimiento de la atención prestada a personas que intentaron suicidarse y prestación de apoyo comunitario.
- Apoyar a quienes han perdido a seres queridos que se han suicidado.
- Introducción de políticas orientadas a reducir el consumo nocivo de alcohol.

Más información en:

https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/SMental/paginas/suicidio.aspx

Conclusiones: Identificar Variables Predictivas Habilita Acciones Preventivas Concretas y Escalables

- Los factores de riesgo identificados coinciden con investigaciones globales.
- La jerarquización cuantitativa permite priorizar intervenciones de forma objetiva.
- El modelo facilita la detección temprana en el entorno universitario colombiano.
- Estos resultados sientan bases para diseñar propuestas de prevención adaptadas a la población estudiantil.

UNIVERSIDAD DE MANIZALES®
#SomosUManizales
Acreditación Institucional de Alta Calidad
Res. 8302 del 22 de abril de 2025. Por 8 años

MODELO DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

IVALDO TORRES CHÁVEZ, Ph.D
RECTOR

ESTRUCTURA DEL EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ALTA DIRECCIÓN

LÍDER DEL SG-SST

PROFESIONAL 1
Administradores de Empresa (2)

PROFESIONAL 2
Trabajadores Sociales (2)

PROFESIONAL 3
Psicóloga

PROFESIONAL 4
Salud Ocupacional

ASESORA 1
Psicóloga

ASESORA 2
Administradora de Empresas

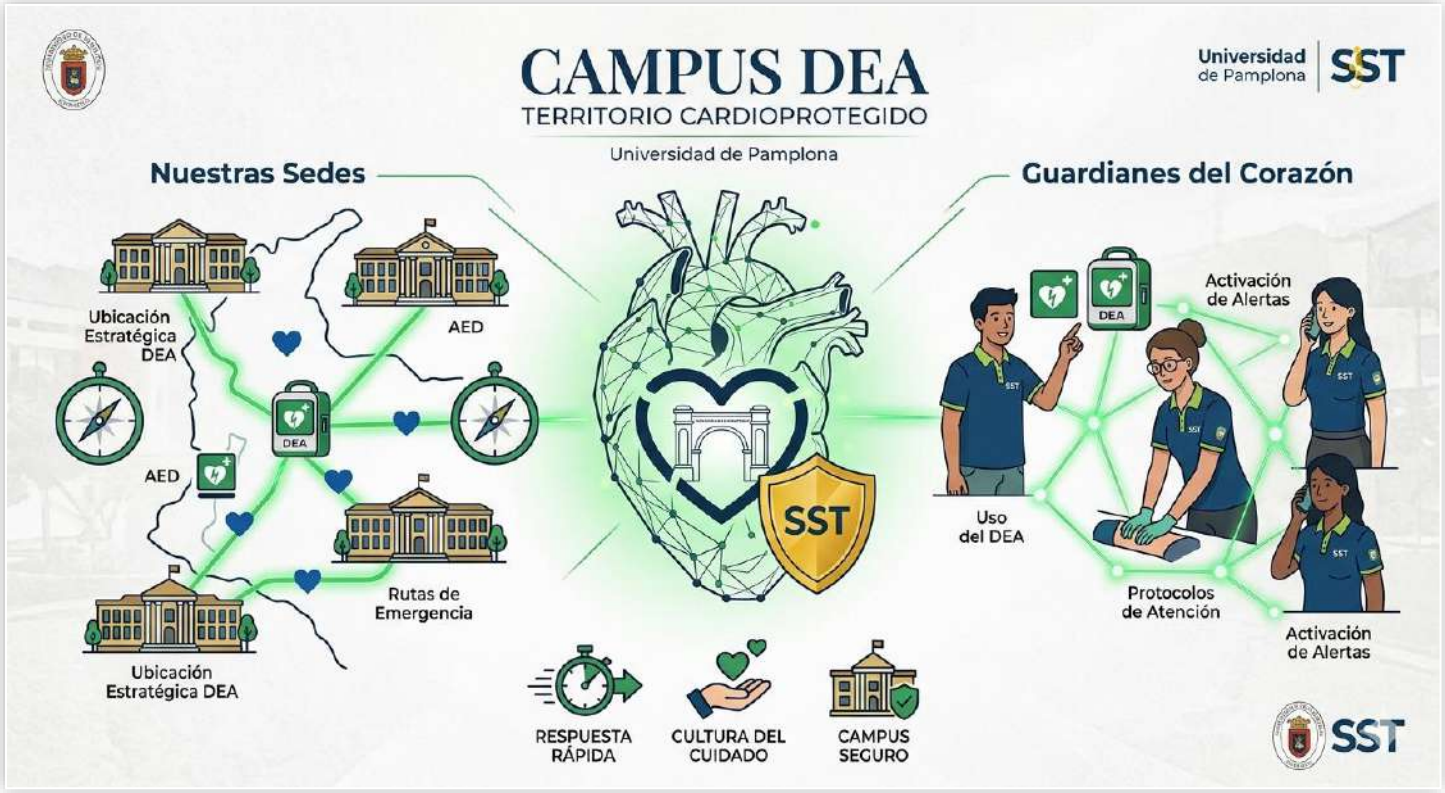
ASESORA 3
Trabajadora Social

MODELO INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN

El modelo articula la **promoción, la prevención y la formación** como elementos interdependientes, asegurando la mejora continua del sistema y el fortalecimiento de la cultura institucional en seguridad y salud en el trabajo

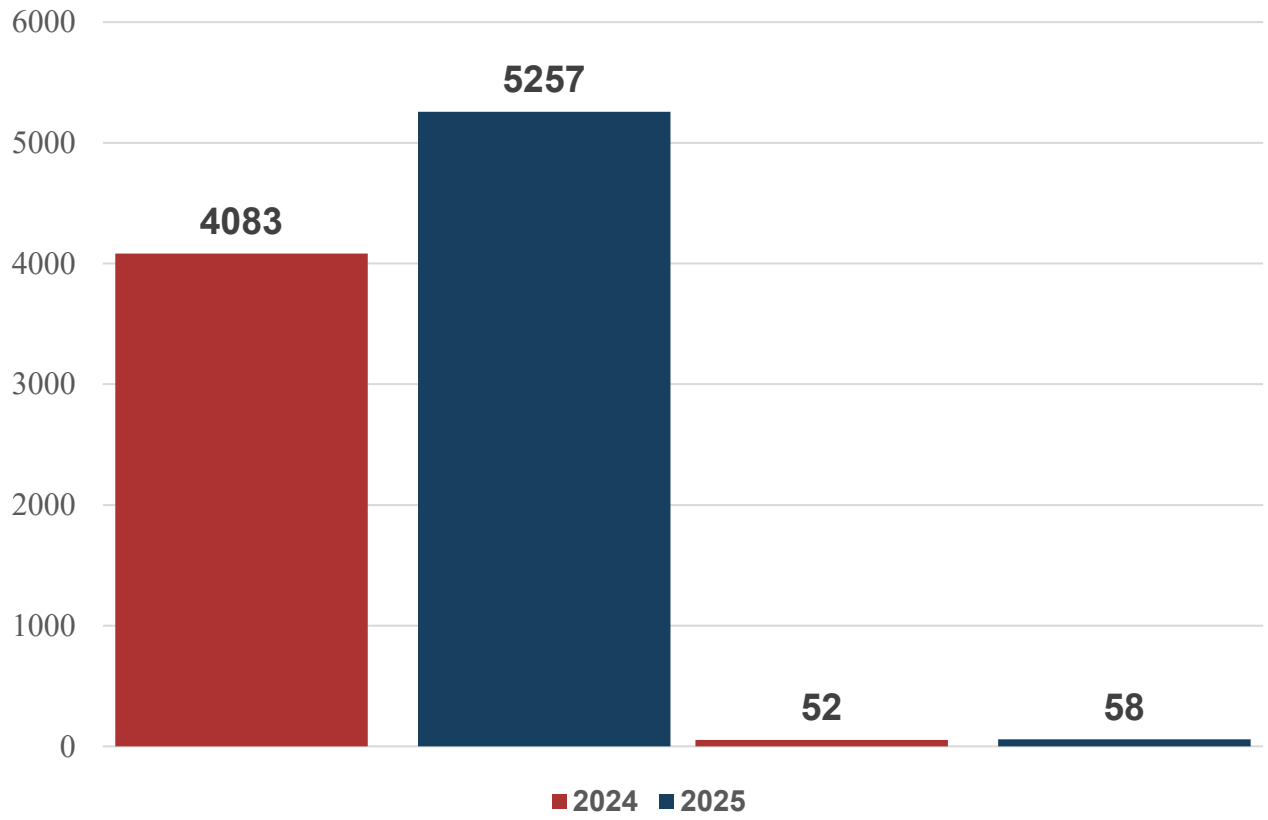
Fuente: SG-SST Unipamplona (2026)

PROYECTOS ESPECIALES DESARROLLADOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Fuente: SG-SST Unipamplona (2026)

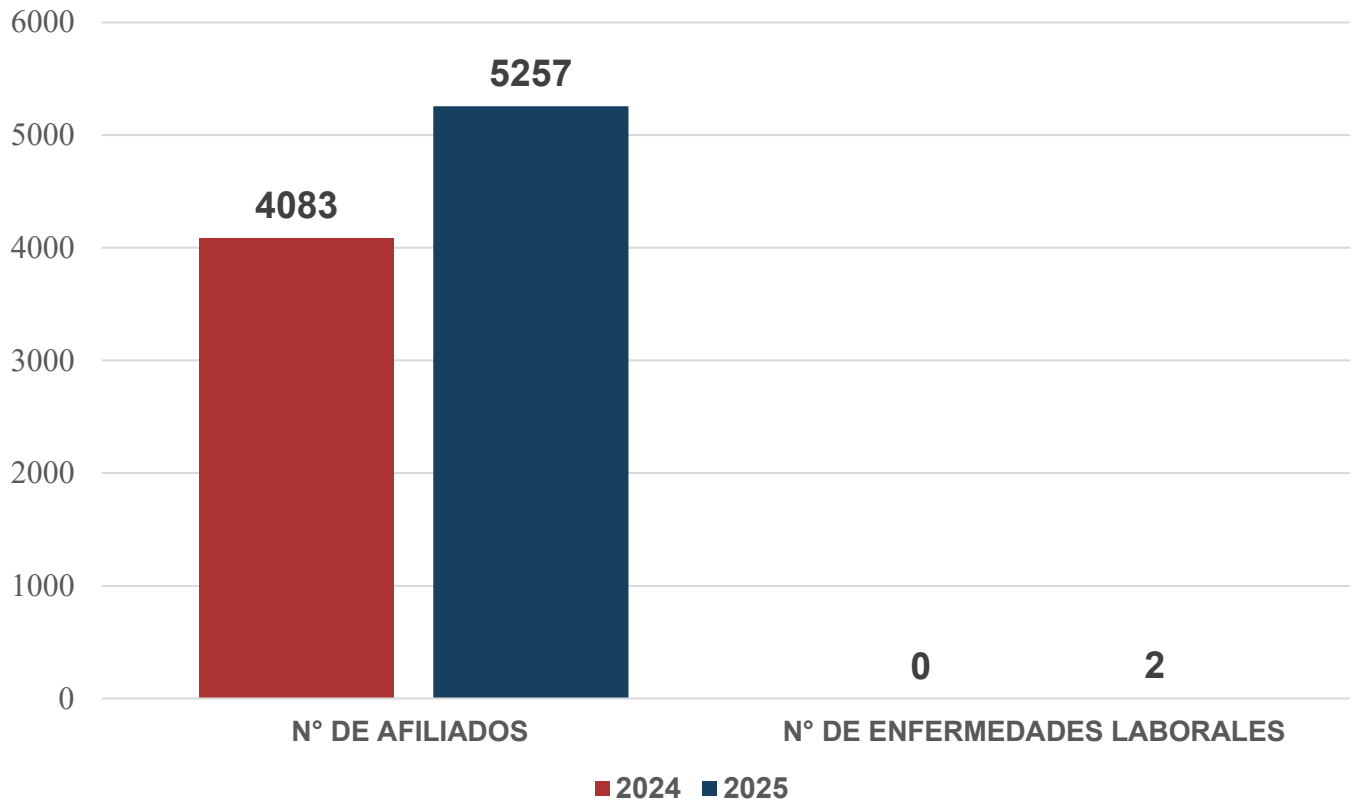
ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTALIDAD DE TRABAJO



- **Crecimiento de la Población:** Hubo un incremento significativo en el número de afiliados, pasando de 4,083 a 5,257, lo que representa un aumento del **28.7%** en la cobertura.
- **Reducción de la Tasa Real:** Aunque el número absoluto de accidentes subió ligeramente (de 52 a 58), la **tasa porcentual disminuyó del 1.27% al 1.10%**.
- **Eficiencia en Prevención:** Esto indica que, a pesar de tener más personal expuesto al riesgo en 2025, la gestión preventiva fue más efectiva, logrando que el riesgo relativo de accidentarse bajara un **0.17%** en comparación con el año anterior.

Fuente: SG-SST Unipamplona (2026)

ESTADÍSTICAS DE ENFERMEDAD LABORAL



- **Aumento de la Población:** Se mantiene el crecimiento del **28,7%** en la cantidad de afiliados (pasando de 4.083 a 5.257).
- **Aparición de Casos:** En el año 2024 no se presentaron enfermedades laborales, mientras que en el 2025 aparecen **2 casos**. Representando esto en términos porcentuales una cifra sumamente baja (**menos del 0.04%**), marcando un cambio de tendencia respecto al año anterior.

Fuente: SG-SST Unipamplona (2026)

CARACTERIZACIÓN DE LA ACCIDENTALIDAD

El análisis de la accidentalidad en la Universidad de Pamplona muestra que los eventos reportados se asocian principalmente a factores de riesgo presentes en las dinámicas laborales, académicas y de práctica estudiantil, los cuales se describen a continuación:

Se identifican eventos asociados a posturas prolongadas, movimientos repetitivos, manipulación de cargas y adopción de posiciones inadecuadas, principalmente en personal administrativo y operativo.

Incidentes en entornos de práctica, se presentan eventos asociados al desarrollo de actividades académicas prácticas, particularmente en laboratorios y escenarios de formación, donde existe exposición a instrumental, equipos y agentes biológicos

Riesgos locativos, se evidencian eventos asociados a condiciones de infraestructura en algunas áreas de la universidad, tales como superficies irregulares, condiciones de iluminación, señalización o mantenimiento locativo

Fuente: SG-SST Unipamplona (2026)

PRINCIPALES ERRORES IDENTIFICADOS EN LA GESTIÓN DEL SG-SST

Principales tres (3) ERRORES identificados en la gestión

1 Reporte extemporáneo de accidentes de trabajo

En algunos casos, el reporte no se realiza dentro del tiempo establecido (24 horas), lo que puede dificultar la activación oportuna de los protocolos, el acompañamiento de la ARL y la adecuada investigación.

Causas principales:

- Desconocimiento o falta de apropiación del procedimiento.
- Retrasos en la comunicación del evento.
- Subestimación de incidentes menores.

Oportunidad de mejora:

Continuar fortaleciendo la cultura del reporte oportuno mediante estrategias de sensibilización más focalizadas, refuerzo de los canales de comunicación institucional y seguimiento a la aplicación efectiva de los procedimientos establecidos.

2 Oportunidades de fortalecimiento en la cultura del reporte

En algunos casos, el reporte de actos y condiciones inseguras no se reconoce como una herramienta preventiva, sino que se asocia a acciones sancionatorias o de señalamiento.

Impacto en la Universidad de Pamplona:

La baja frecuencia en el reporte de condiciones inseguras reduce la capacidad del SG-SST para anticiparse a los riesgos, dificultando la implementación de acciones preventivas en sedes, bloques o jornadas donde no hay presencia permanente del equipo de SST.

Oportunidad de mejora:

Fortalecer la cultura institucional del reporte como una práctica de autocuidado y corresponsabilidad, mediante estrategias de sensibilización, campañas pedagógicas y capacitaciones incluidas en el Plan del SG-SST.

3 Percepción limitada de la responsabilidad en SST

En algunos casos, la gestión de la SST es percibida como responsabilidad exclusiva del equipo de SST o de los brigadistas, generando una participación más pasiva de la comunidad universitaria.

Impacto en la Universidad de Pamplona:

La extensión de las sedes y la dinámica institucional pueden limitar la capacidad de respuesta inicial ante emergencias, donde la actuación oportuna de cualquier miembro de la comunidad es fundamental.

Oportunidad de mejora:

Fortalecer el enfoque de corresponsabilidad en SST, promoviendo el autocuidado y la participación activa de toda la comunidad universitaria, mediante estrategias de capacitación, sensibilización y simulacros que permitan que cada persona reconozca su rol dentro del sistema.

Cada reporte y cada acción
nos hacen un campus más seguro.

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
SG-SST

Fuente: SG-SST Unipamplona (2026)

PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS DEL SG-SST

- Transición de un enfoque normativo a un enfoque humano en SST
- Consolidación de una cultura de prevención y autocuidado
- Posicionamiento del SG-SST como eje estratégico institucional
- Integración efectiva del SG-SST con la dinámica institucional
- Fortalecimiento de la readaptación laboral digna

Fuente: SG-SST Unipamplona (2026)

PROYECTOS INNOVADORES EN SST (VISIÓN PROSPECTIVA)

1	Plataforma digital universitaria de SST
2	Programa de inteligencia artificial para salud mental
3	Micro podcast de turno

Fuente: SG-SST Unipamplona (2026)

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

UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO

Mag. Tibisay Barrios Juliao

Universidad del Atlántico
VIGILADA MINEDUCACIÓN

SC7289-1

INFRAESTRUCTURA FÍSICA

SEDE BELLAS ARTES

SEDE CENTRO

SEDE NORTE

SEDE SUAN

SEDE SABANALARGA

Nuevo Bloque

SEDE SOLEDAD

Logros en Infraestructura Física

Ampliación de Cafetería Central y Renovación de escenarios deportivos

Restauración de la sede de Bellas Artes y su teatro

Laboratorios en sedes Regionales

OFERTA ACADÉMICA

53 PREGRADOS

- 39 PROFESIONALES UNIVERSITARIOS
- 7 TECNOLÓGICOS
- 7 TÉCNICOS PROFESIONALES

47 POSGRADOS

- 5 DOCTORADOS
- 27 MAESTRÍAS
- 15 ESPECIALIZACIONES PROFESIONALES

*Cifras a corte 31 dic 2025

Oferta academica en región

CALIDAD ACADÉMICA

Renovación Acreditación Institucional 2024 por (6) años

26

Programas Acreditados

COMUNIDAD UNIVERSITARIA

ESTUDIANTES
22.892
De Pregrado y Posgrado

GRADUADOS
90.153
De Pregrado y Posgrado

DOCENTES
1.479

TRABAJADORES
200 PERSONAL ADMINISTRATIVO

586 CONTRATISTAS
(a corte 2025-2)

Mas de 2.000 estudiantes de practicas

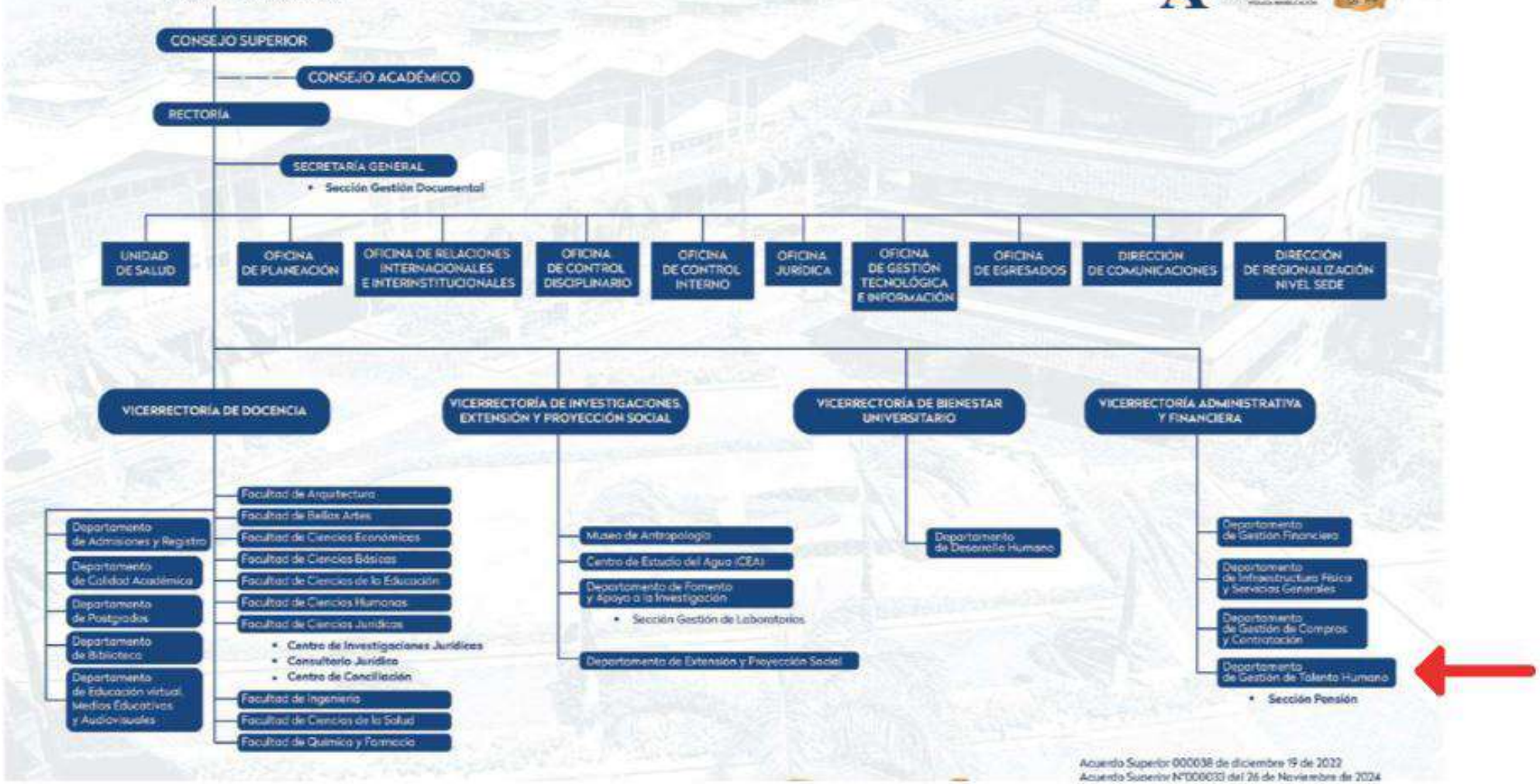
*Cifras a corte 2025-2

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA UNIVERSIDAD

Plan de desarrollo PDI 2022-2031

UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO

ESTRUCTURA ORGÁNICA *



Acuerdo Superior 000038 de diciembre 19 de 2022
Acuerdo Superior N°000033 del 26 de Noviembre de 2024

ESTRUCTURA EQUIPO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Copasst
Cocola
Comite de Emergencia

In house Profeisonal en SST
In house medio tiempo Tareas de Alto riesgo
Profeisonal Ing. Química Esp. En seguridad y salud en el trabajo
Profeisonal Psicóloga Esp. En seguridad y salud en el trabajo
Profesional en Fisoterapeuta Esp. En seguridad y salud en el trabajo
Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo
Medico Esp. En seguridad y salud en el trabajo

POSITIVA

- Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Coordinadora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Profesional Especializado (1) (Seguridad industrial)
- Profesional Universitario (2) (Medicina preventiva / Emergencia)
- Técnico (1) (Inspector de seguridad)

MODELO INSTITUCIONAL EN PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

- Plan de Cacpacitación
- Actividades de formación y sensibilización por oficinas
- Actividades grupales que obedecen a necesidades especificas
- Conéctate con tu Bienestar (Miércoles)
- Examen médico laboral de acuerdo al Perfil Biolaboral Brigadas de Salud
- Feria de la Seguridad y salud en el Trabajo

PRINCIPALES LÍNEAS DE TRABAJO EN SST

Seguridad Industrial

Programa de Riesgo Químico

Programa de Caídas

Medicina Preventiva SVE Osteomuscular

Medicina Preventiva SVE Psicosocial

Medicina Preventiva SVE Respiratorio

Plan de Gestión de Riesgo

GESTIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Estrategia ACTIVA-MENTE

Batería de riesgo psicosocial Resultados de la medición del riesgo psicosocial

Conformación y Formación del Comité de convivencia Laboral

Capacitación virtual Acoso Laboral, sexual, violencia de género

Disminución del estrés laboral y la activación de la energía

SPA Mental

Intervenciones Psicosociales Específicas

GESTIÓN DE RIESGO OSTEOMUSCULAR

Jornadas de capacitación/sensibilización; Higiene postural, autocuidado, estilos de vida saludable, Cuidado de la voz y ergonomía

Inspección de puestos de trabajo

Entrega de elementos ergonomicos

Seguimiento - Enfermedad Laboral

Pausas Activas

Jornada De Relajación En Conéctate Con Tu Bienestar Físico

PLAN DE GESTIÓN DE RIESGO

Instalación e inspección de elementos de emergencia en todas las sedes

Extintores / botiquines / DEA/ camillas, entre otros

Simulacro de emergencia en todas las sedes

Formación / entrenamiento de Brigadistas (estudiantes / docentes / administrativos / vigilancia / aseo)

Kits para brigadistas

Instalaciones de casetas de emergencias

Comité de emergencia / empoderamiento de la alta dirección

Encuentro de brigadas organizado por ARL positiva

Instalación de planos de emergencia

GESTIÓN DE RIESGO QUÍMICO

Visitas de inspección a diferentes laboratorios

Inspección de observación basada en comportamientos

Mediciones ambientales

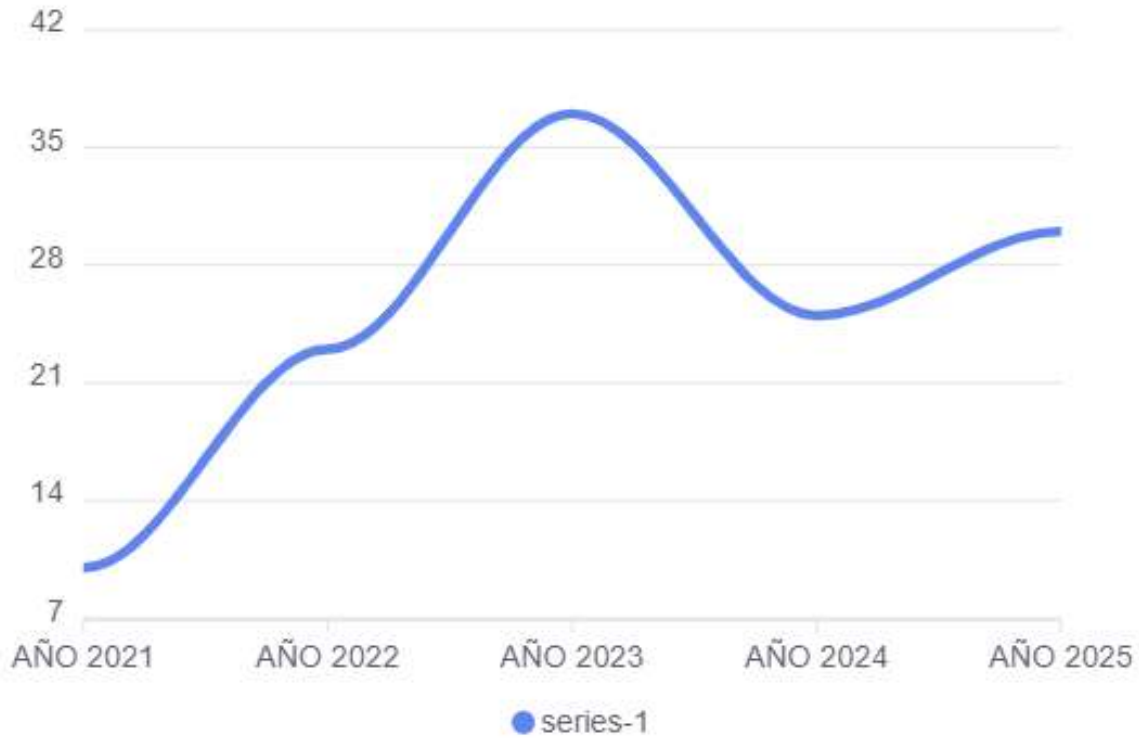
Entrega de elementos de protección personal a docentes / investigadores

señalización de normas de seguridad

Inducciones / formaciones de riesgo químico (docentes / estudiantes)

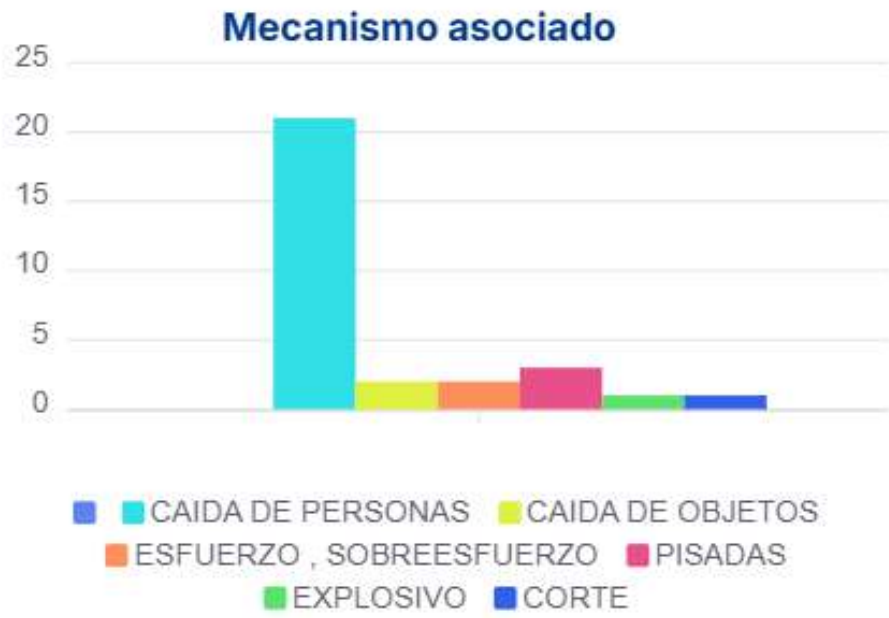
Simulacro de emergencias en laboratorios

ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTALIDAD DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL



(1) Enfermedad Laboral docente calificada 2019, Tunel del carpio

CARACTERIZACIÓN DE LA ACCIDENTALIDAD 2025



- Mujeres 73 %
- Personal Administrativo 23%
- Facultad de Educación 27%
- Miercoles 40%
- Condiciones inseguras 60 %
- Sede Norte 73%

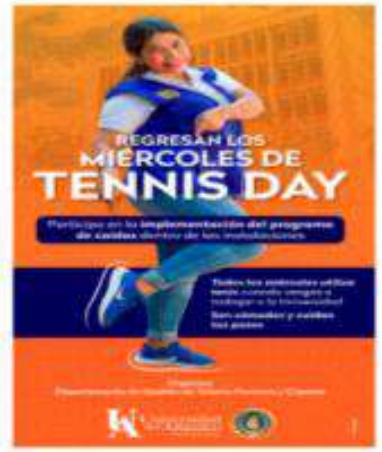
PROYECTOS ESPECIALES DESARROLLADOS EN SST

Conéctate con tu Bienestar

I Feria de Seguridad y Salud en el Trabajo fomentando hábitos y estilo de vida saludable

Programa de Caidas

Tennis Day



Creación de una Herramienta para el diagnóstico, evaluación y seguimiento a las condiciones de los laboratorios de investigación

Salud mental positiva Bienestar Universitario

Linea violeta

Universidad
del Atlántico

I FERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

Aprendizaje desde la experiencia
Stand de prevención de caídas
Stand de estilo de vida saludable
Stand de riesgos osteomusculares
Stand de gimnasia mental
Stand de emergencia

Rumba terapia
Jornada de toma de glicemia
Tamizaje cardiovascular
Espacio de las manos que cuidan
Jornada de arteterapia
Simuladores

ERRORES IDENTIFICADOS EN LA GESTIÓN

Inducciones / capacitaciones (sensibilizaciones) masivas

Dinamica Documental del SG SST

Examen ingreso / egreso oportuno

PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS

- Compromiso de la alta dirección (Presupuesto destinado SST)
- Aumento de cobertura en actividades de promoción y prevención / todas las sedes
- Cultura de la seguridad y salud en el Trabajo
- Gestión de contratistas
- Exámenes médicos ocupacionales (Perfil Biolaboral)
- Empoderamiento de la alta dirección (Gestión de Riesgo) / Recursos

IDEAS DE PROYECTOS INNOVADORES EN SST

1. Software de Gestión de Contratistas
2. Planos y rutas de evacuación en Brailler (Inclusión)
3. Escuela mental permanente

SISTEMAS DE MEDIOS

El Manifiesto, periódico universitario virtual.

La Pública, Radio Digital

Uniatlántico TeVe, Magazín

@udeatlantico

Universidad del Atlántico

VIGILADA MINEDUCACIÓN

2024 - 2030

Universidad del Cauca

Acreditada en
ALTA CALIDAD
*Resolución 6218 de junio de 2019

Universidad del Cauca

Más allá del cumplimiento: articulación institucional para la gestión preventiva

IV Encuentro Internacional de Universidades mas Positivas

Alejandra María Plaza Pérez – Responsable del SGSST

Un entorno retante para la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Estudiantes: 16.265

Docentes: 1.358

Empleados públicos: 480

Trabajadores oficiales: 70

Estudiantes en practica: 1842

Contratistas: 653

Programas académicos: 127

Sedes Universitarias: 27

Fuente: UniCauca en cifras

Modelo Institucional de Gestión Preventiva

Universidad del Cauca

Medicina Preventiva
Medicina del Trabajo
Higiene Industrial y Seguridad Industrial

Equipo Interdisciplinario

Universidad del Cauca

Area de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Ingeniera Industrial - Responsable del SGSST
- Medico Especialista
- Psicólogos
- Fisioterapeuta
- Coordinador de Trabajo en Alturas
- Comunicadora Social
- Fonoaudióloga
- Apoyo Administrativo

Asesoría por parte de la ARL Positiva

- Fisioterapeuta
- Psicóloga
- Especialista en H&SI
- Tecnólogo en SST

Retos institucionales identificados

- Comunicación Institucional
- Cultura preventiva
- Integración Técnica
- Gestión Interdisciplinaria

“La sostenibilidad del SGSST depende de la articulación institucional y la construcción colectiva de la prevención.”

Experiencias Articuladas de la Gestión Preventiva

Experiencias Articuladas de la Gestión Preventiva

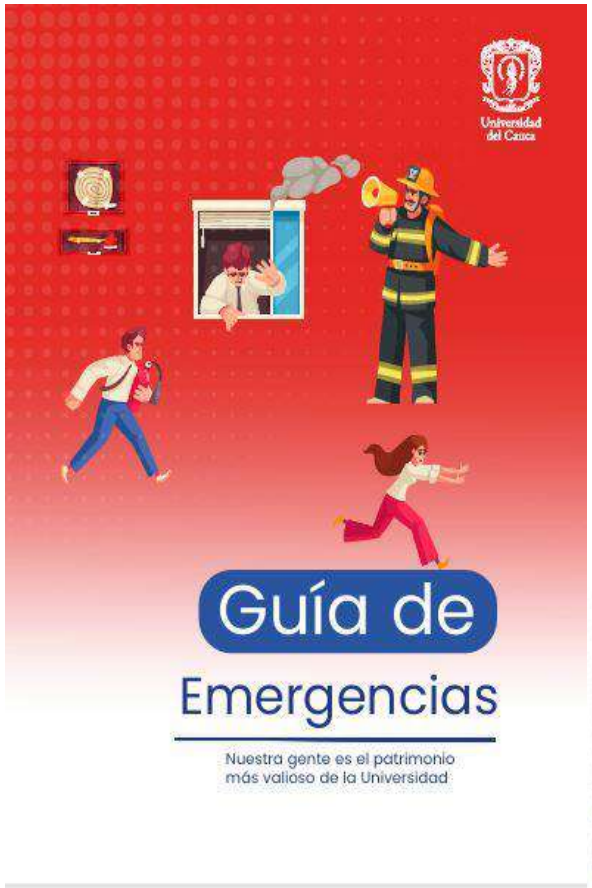
SIGLA: Sistema Integrado de Gestión de Bienestar Laboral

Experiencias Articuladas de la Gestión Preventiva

Universidad del Cauca

PFB: Plan de Fomento al Bienestar

Experiencias Articuladas de la Gestión Preventiva



Experiencias Articuladas de la Gestión Preventiva

Ideas de proyectos innovadores en SST (visión prospectiva)

1. **Implementación de la Inteligencia artificial en procesos de evaluación** de condiciones de trabajo desde el componente ergonómico- Biomecánico, así como lo relacionado con trabajo en alturas, se espera aplicar estas herramientas y software el 50% de los procesos y actividades programadas.
2. **Desarrollo de sistema propio adecuado a las necesidades tecnológicas** de la Universidad del Cauca en materia de herramientas aplicaciones y software para la recolección, tabulación y análisis de datos críticos en materia de peligro Psicosocial y ausentismo.

Experiencias Articuladas de la Gestión Preventiva

Universidad del Cauca

Firma de convenios Interinstitucionales

Resultados e Impacto Institucional

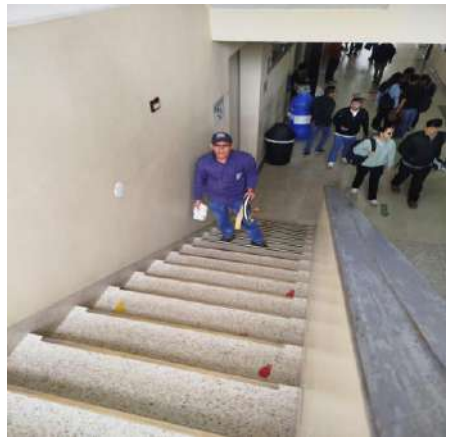
- Cobertura en vigilancia epidemiológica
- Cobertura psicosocial
- Grupos priorizados intervenidos
- Disminución de severidad.

Transformación digital

- Trazabilidad,
- Sistemas propios.

Inteligencia artificial aplicada

- Evaluación biomecánica
- Tareas críticas



La prevención es una forma de construir universidad

UNICAUCA

#PatrimonioDeTodos

www.unicauca.edu.co

@universidadelcauca @unicauca @unicauca_

Soy docente
Pero mis estudiantes no siempre me ven así.

UNIMAGDALENA
ACREDITADA EN ALTA CALIDAD Y
COMPROMETIDA

Más allá del software: Gestión efectiva del SG-SST basada en evidencia y control de hallazgos

Dirección de Talento Humano
Grupo Interno de SST

Harol Romero, Santa Marta Mayo 2026

UNIMAGDALENA
Incluyente Innovadora Comprometida
PABLO VERA SALAZAR
Rector 2024-2028

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA 1962

COMPONENTE TEÓRICO

Aún + incluyente e innovadora

El control no requiere software costoso, requiere estructura.

Diseño de un Sistema de Control SG-SST basado en **3 herramientas integradas.**

NUESTRO ENFOQUE

Integramos información, seguimiento, evidencia y resultados para tomar decisiones que generan impacto.

NUESTRO PROPÓSITO

Transformar datos en control, el control en acciones y las acciones en bienestar para nuestra comunidad universitaria.

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
1962
Aún + incluyente e innovadora

El espejismo de los datos: Teníamos información, pero no control.

El Caos Burocrático

La Realidad del Riesgo

El Problema Real:

↓

Medir métricas reactivas sin capacidad de acción preventiva.

↓

Los SG no fallan por falta de información, sino por falta de cierre efectivo de acciones.

Un hallazgo registrado **pero no cerrado**, es igual a un hallazgo **nunca detectado.**

Aún + incluyente e innovadora

Implementamos control, no implementamos software: tres piezas, un sistema y resultados.

Origen (Control de Accidentalidad):

Captura y centraliza el incidente. Transforma datos reactivos en acciones proactivas.

El Motor (Matriz de Control Operacional):

El centro de Accountability. Controla acciones, responsables y fechas hasta el cierre.

La Brújula (Formato de Programas):

Mide la gestión y los resultados mediante indicadores de impacto.

Cada formato es un **engranaje**. El sistema garantiza el ciclo **PHVA**.

Aún + incluyente e innovadora

El origen: Más allá del registro de accidentalidad.

Centralización de la información crítica del evento.

1

Accidente/incidente

Datos del evento, clasificación e información de contacto.

2

La Investigación

Análisis de causas raíz, evitando tratar solo los síntomas.

3

El Plan

Definición de acciones correctivas inmediatas.

La herramienta consolida **TODA** la información en una sola línea de visión.
Elimina la necesidad de cruzar documentos de Word, correos y reportes aislados.

Aún+ incluyente e innovadora

No solo registramos accidentes, hacemos seguimiento hasta el cierre.

Acción Asignada
(Qué se hará)

Estado
(Pendiente / En Proceso / Cerrado)

Control de Fecha
(Cuándo se debe cumplir)

Evidencia Anclada
(La prueba de ejecución)

% de Avance de Cumplimiento

El formato ya tiene control de cumplimiento integrado. Permite ver el estado de cierre de accidentes de un solo vistazo, asegurando la trazabilidad total.

Aún + incluyente e innovadora

El motor: La Matriz de Control Operacional.

El embudo donde convergen todas las acciones del sistema.

Aún + incluyente e innovadora

ANATOMÍA DEL CONTROL: UN SOFTWARE ENCAPSULADO EN UNA MATRIZ.

Aquí ocurre el control real del SG-SST.

HALLAZGO & CAUSA	ACCIÓN & RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA	SEGUIMIENTO & % AVANCE	CIERRE & ESTADO	EVIDENCIA FÍSICA

Hallazgo & Causa:
Identificación precisa.

Acción & Responsable:
Asignación clara de tareas a nombres específicos.

Fecha Programada:
Límites de tiempo aceptados.

Seguimiento & % Avance:
Monitoreo disciplinado del progreso.

Cierre & Estado:
Validación final.

Evidencia Física:
El candado del proceso.

Estadística: El formato genera gráficos automáticos de acciones planeadas vs. acciones ejecutadas. Un panel de control listo para presentar en cualquier auditoría gerencial.

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
ACREDITADA EN ALTA CALIDAD

Aún + incluyente e innovadora

La Brújula: Formato Unificado de Programas.

La herramienta para estructurar y medir la gestión.

1 Planeación Operativa:

Define qué se va a hacer y quién lo hará.

2 Ejecución y Seguimiento:

Control detallado por actividad a lo largo del año.

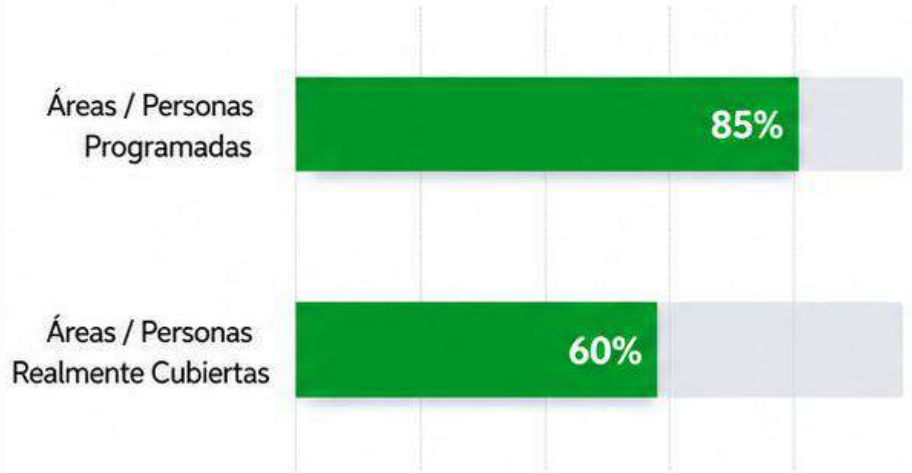
3 Indicadores Integrados:

Medición automática del rendimiento.

Este formato **no es exclusivo de un tema;** es una plantilla universal que sirve para **TODOS** los programas del SG-SST (Capacitación, Inspecciones, Riesgo Psicosocial, etc.), estandarizando la forma de medir en toda la institución.

Gestión visual: La verdad detrás de la ejecución.

Cobertura



Cronograma de Cumplimiento

Punto Clave: Evalúa el alcance real de las actividades, no solo si se hizo la reunión.

Punto Clave: Permite detectar desviaciones a tiempo y corregir el rumbo antes del cierre de año.

Aún + incluyente e innovadora

Pasamos de contar actividades a generar resultados medibles.

El Pasado - Indicadores Reactivos

- Hicimos 5 capacitaciones.
- Completamos la matriz de riesgos.

Enfoque: Cumplimiento documental (Checklist).

Transformación a través de Indicadores Proactivos

El Presente - Control de Resultados

- **Reducimos** la exposición al riesgo en un **40%**.
- Logramos un **95%** de cierre de hallazgos críticos en menos de 30 días.

Enfoque: Efectividad de los controles y validación del sistema.

Aún + incluyente e innovadora

No son formatos aislados, es un Ecosistema Integrado

ACCIDENTES
(El Detonante)

Generan y centralizan información vital.

De aquí nacen acciones correctivas inmediatas.

MATRIZ
(El Controlador)

Recibe las acciones de los accidentes, auditorías e inspecciones. Asigna responsables, fechas y asegura el cierre.

PROGRAMAS
(El Ejecutor/Medidor)

Toma las directrices estratégicas, ejecuta las actividades necesarias a nivel macro, y mide el impacto final en la organización.

La información fluye. Nada se pierde. **El seguimiento es inevitable.**

Aún + incluyente e innovadora

Los 5 Factores de Éxito del Sistema.

Estandarización

Un mismo lenguaje operativo y visual.

Seguimiento Disciplinado

Fechas y % de avance que eliminan ambigüedad.

Evidencia Integrada

Si no hay evidencia en la matriz, el hallazgo no está cerrado.

Responsables Claros

Cada acción tiene un responsable definido.

Simplicidad

Herramientas accesibles que facilitan la implementación.

No necesitas un software costoso para transformar tu cultura de seguridad.

Necesitas control: una estructura disciplinada, integrada y replicable.

La seguridad no solo se documenta, se CONTROLA.

El control supera la acumulación de información.

El seguimiento constante garantiza el cierre real.

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
1962

COMPONENTE PRÁCTICO

CASO DE ESTUDIO
CON RESULTADOS:

SVE | DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL.

- Identificamos los riesgos psicosociales.
- Implementamos acciones de prevención.
- Promovemos bienestar y salud mental.
- Generamos resultados medibles.

Evidencia que nuestra gestión **transforma entornos, protege personas y mejora vidas.**

- Prevención efectiva
- Bienestar integral
- Gestión basada en datos
- Resultados que cuentan

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
ACREDITADA EN ALTA CALIDAD

RUTA INTEGRAL

DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL

Acompañamos tu bienestar, fortalecemos tu futuro

1. ATENCIÓN

Intervención y acompañamiento psicosocial integral.

- Escucha activa
- Orientación profesional
- Atención psicológica

2. GESTIÓN

Seguimiento, control y cierre efectivo de acciones.

- Promoción y prevención
- Atención psicológica 24/7
- Primeros auxilios psicológicos

3. RESULTADOS

Medición del impacto y mejora continua del riesgo psicosocial.

- Innovación y tecnología
- Atención integral y personalizada
- Salas de relajación y contención de emociones

PRIMERO LA GENTE.

- **PREVENIMOS** para proteger
- **IDENTIFICAMOS** para comprender
- **ACOMPAÑAMOS** para transformar
- **PROMOVEMOS** para fortalecer
- **CONECTAMOS** para crecer juntos

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA

ACREDITADA EN ALTA CALIDAD

CONVENIOS Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Unimos capacidades para fortalecer el bienestar y la salud mental

PAP

Programa de Apoyo Psicológico

Convenios para la atención psicológica, orientación emocional y promoción del bienestar integral.

Aliados clave

FUNPRONIMA

Aliado institucional de apoyo integral psicosocial

Acompañamiento psicosocial familiar y comunitario para fortalecer el bienestar y la calidad de vida.

Aliados clave

GRUPO DE SST

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

Articulación para la gestión integral de los riesgos psicosociales y la mejora continua del sistema.

Aliados clave

POSITIVAMENTE

Estrategia de Bienestar y Salud Mental

Convenio para promover la salud mental, prevenir riesgos psicosociales y construir entornos laborales más saludables.

Aliados clave

NUEVO PROYECTO

En alianza con POSITIVA

Un nuevo horizonte para el cuidado emocional y la salud mental de nuestra comunidad universitaria.

Aliados clave

Trabajamos juntos, articulando esfuerzos y conocimientos,
para transformar vidas y construir entornos más humanos y saludables.

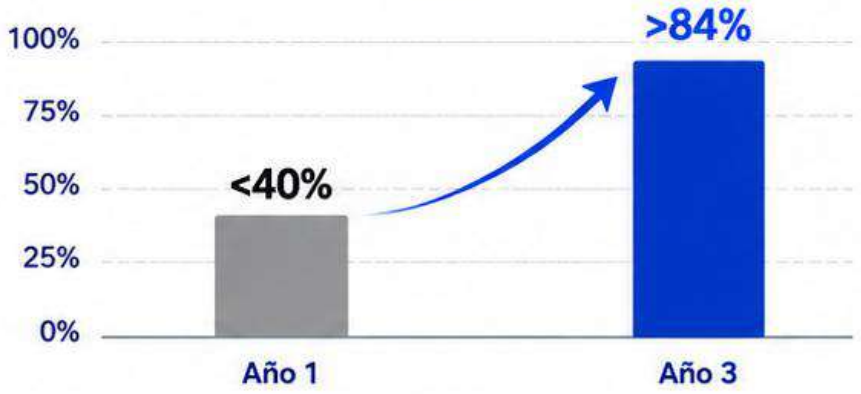
UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
ACREDITADA EN ALTA CALIDAD

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
1962
Aún + incluyente e innovadora

“Los resultados no fueron casualidad, fueron controlados.”

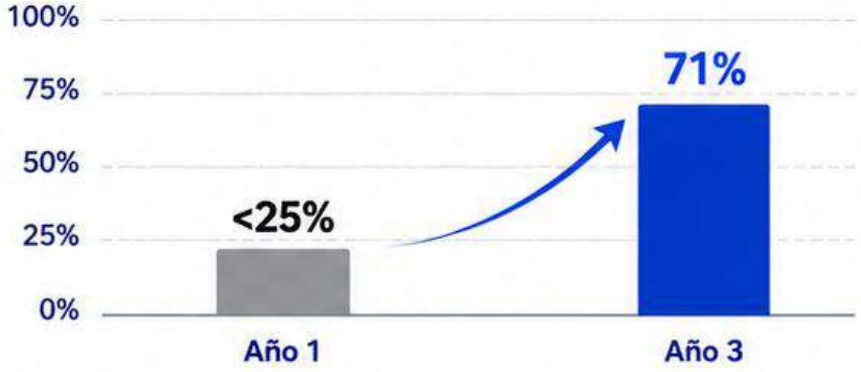
1. Cierre de planes de acción psicosocial

Pasó de <40% a >84%.



2. Cobertura de personas por áreas intervenidas

Alcanzó el 71%.



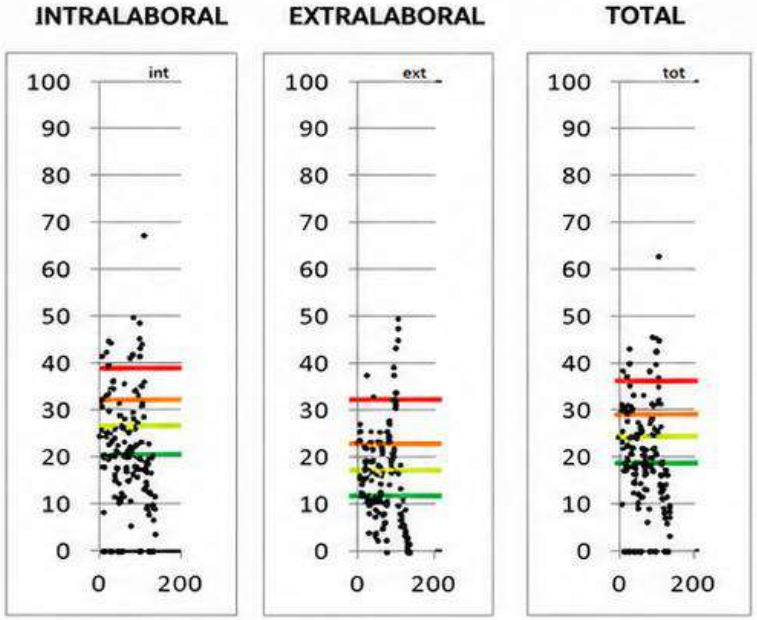
La estandarización del sistema permitió pasar del cumplimiento a una **gestión medible**, con **responsables claros** y **seguimiento efectivo**.

RESULTADOS GENERAL BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL 2023-2026

DOCENTES

2023

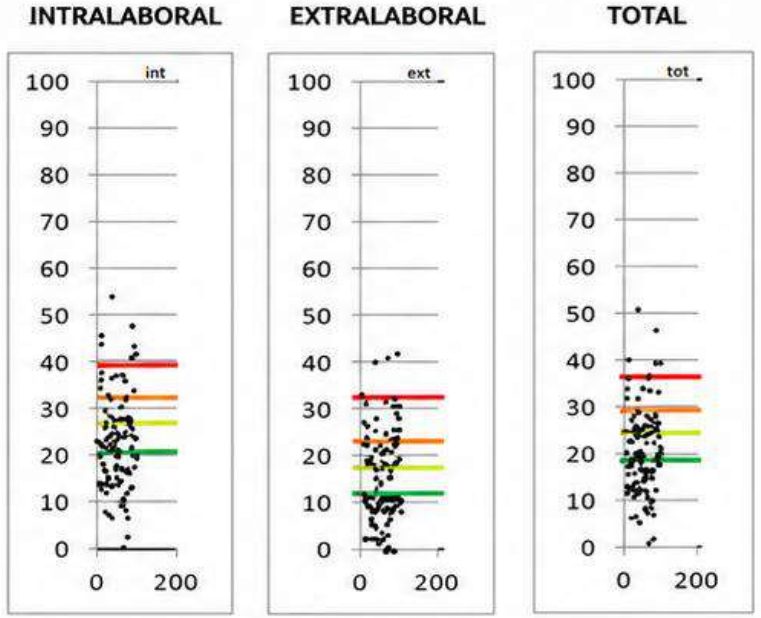
Tabla 10. Distribución puntaje transformado



NIVEL DE RIESGO TOTAL SEGUN PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO		
INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

2026

Tabla 10. Distribución puntaje transformado



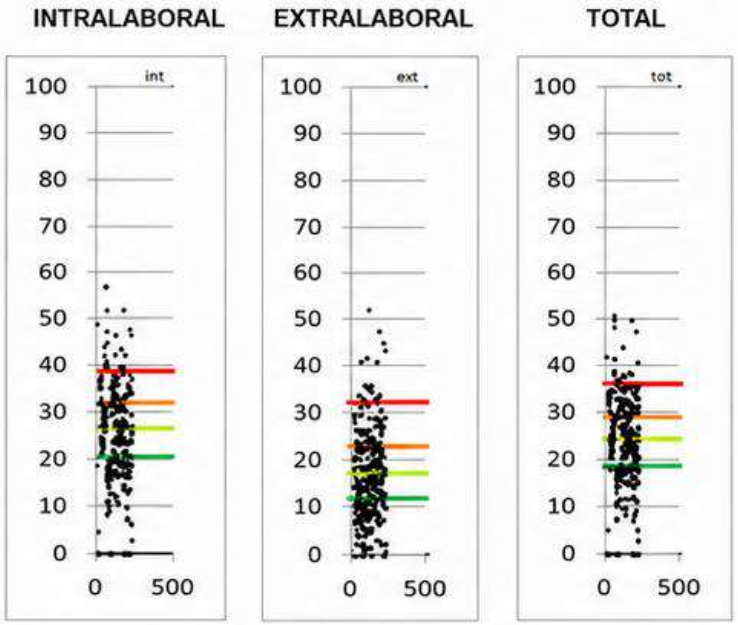
NIVEL DE RIESGO TOTAL PUNTAJE TRANSFORMADO		
INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
Riesgo Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

RESULTADOS GENERAL BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL 2023-2026

ADMINISTRATIVOS

2023

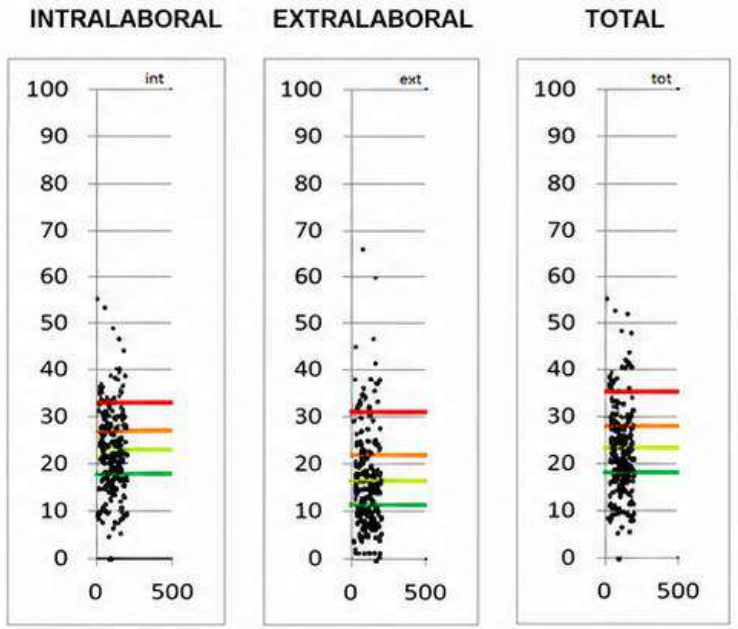
Tabla 10. Distribución puntaje transformado



NIVEL DE RIESGO TOTAL SEGUN PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO		
INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
Riesgo Medio	Riesgo Medio	Riesgo Medio

2026

Tabla 10. Distribución puntaje transformado



NIVEL DE RIESGO TOTAL PUNTAJE TRANSFORMADO		
INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Bajo

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
1962

Aún+ incluyente e innovadora

Tarde recreativa
VIERNES
6
DE JULIO

CUMPLIR LA LEY ES UN DEBER,

IR MÁS ALLÁ DE ELLA ES *Bienestar.*

BIENESTAR
PARA TRANSFORMAR VIDAS

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
ACREDITADA EN ALTA CALIDAD

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
1962
GRACIAS
UNIMAGDALENA
ACREDITADA EN ALTA CALIDAD Y
COMPROMETIDA
ENGAGEMENT ACCREDITED
ACEEU
UNIMAGDALENA
Incluyente
Innovadora
Comprometida
PABLO VERA SALAZAR
Rector 2024-2028

Universidad Francisco de Paula Santander
Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación

Universidad Francisco de Paula Santander Seccional Ocaña

Universidad Francisco de Paula Santander
Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación

Sede Escuela de Bellas Artes

Sede El Algodonal

Sede La Primavera

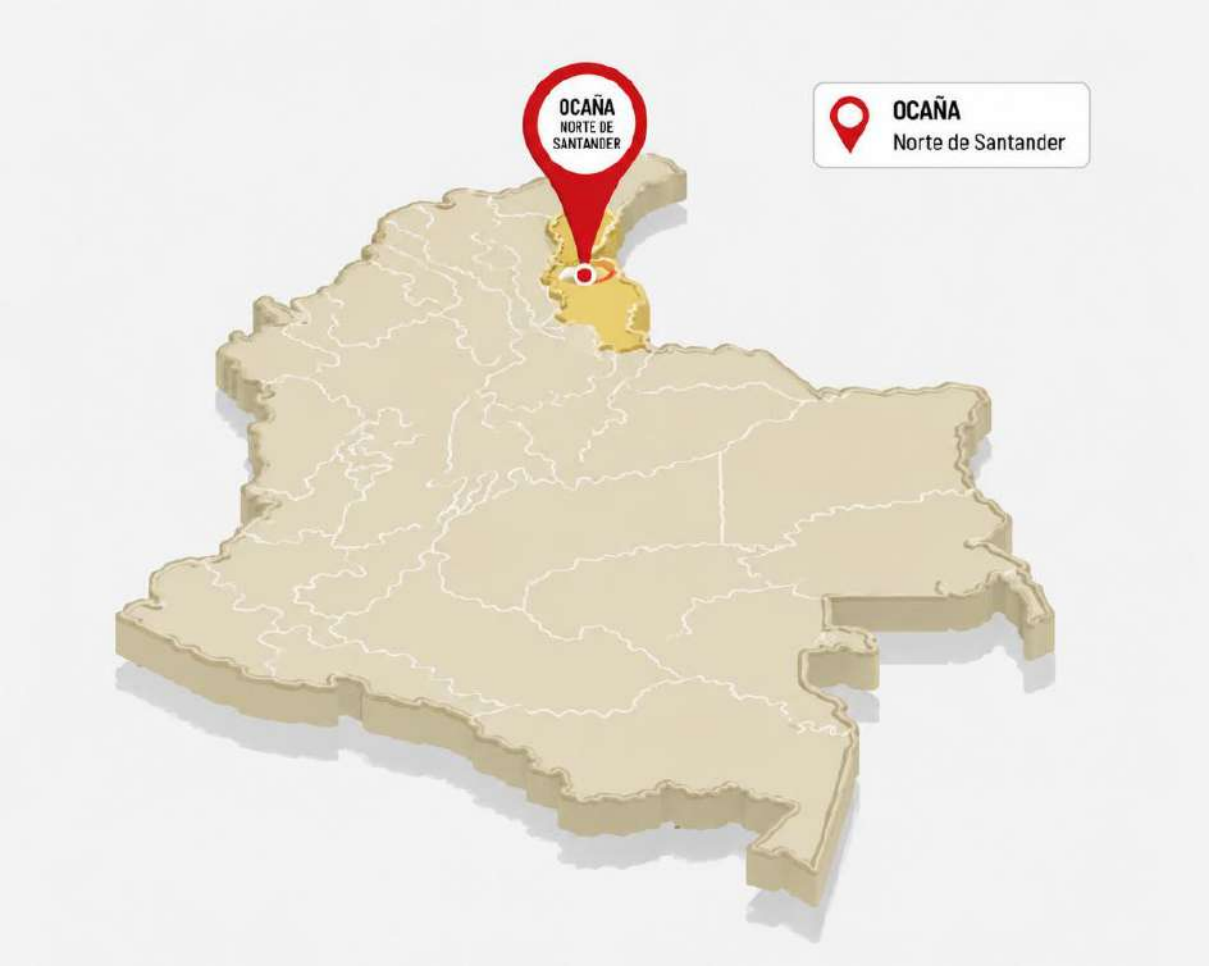
Sede La Troya

Sede Pueblo Nuevo

SEDE	AREA TOTAL (m²)	AREA CONSTRUIDA (m²)
Algodonal	1.055.248,00	49.681,98
Primavera	3.908,00	5.157,90
Escuela de artes	1.902,00	3.071,40
La troya	222.250,00	781,62
Pueblo nuevo	251,44	97,64
TOTAL	**128,36 ha**	**5,8 ha**

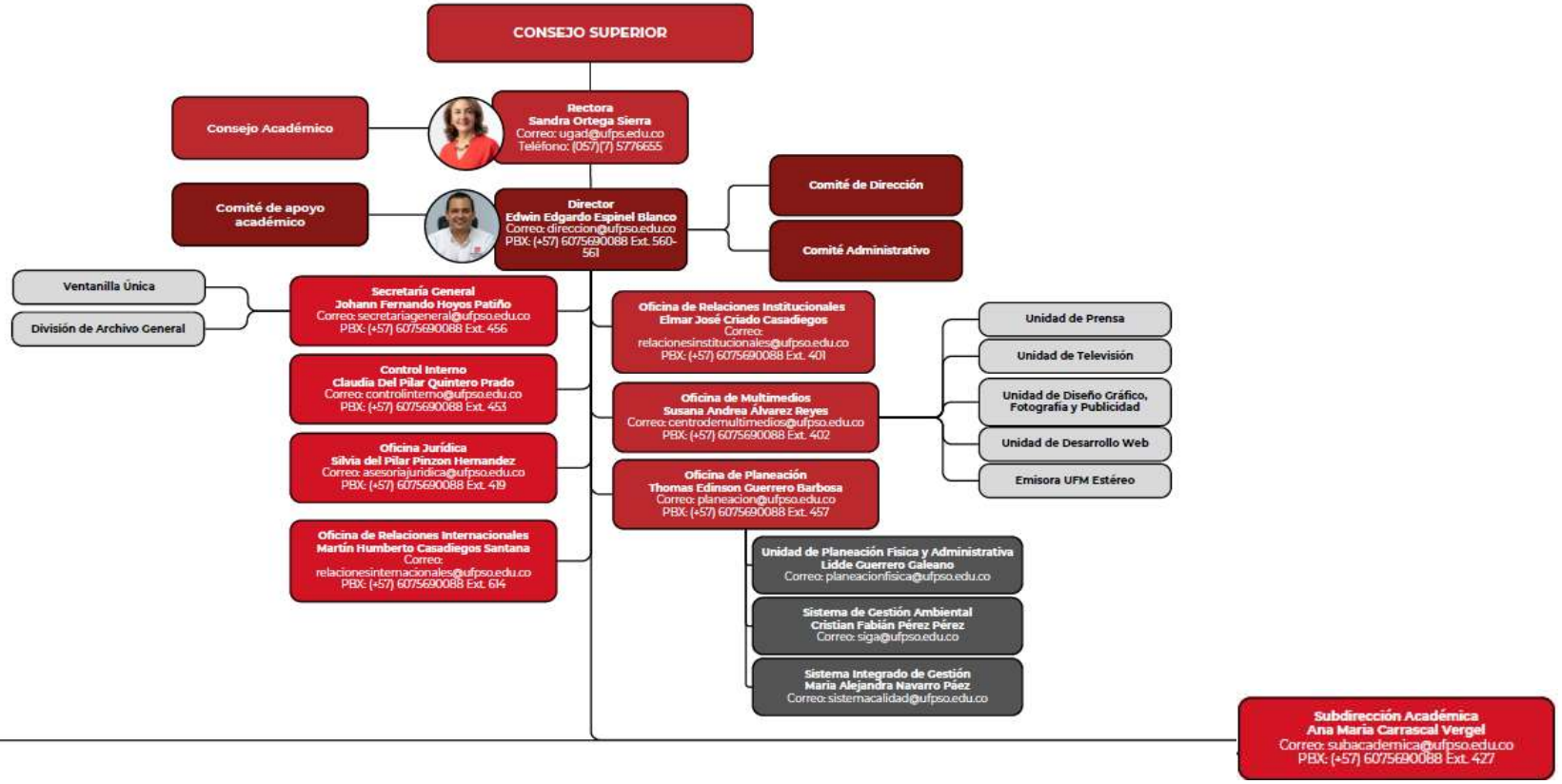
DISTRIBUCIÓN DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Nº Colaboradores	786
Nº Estudiantes	6.717

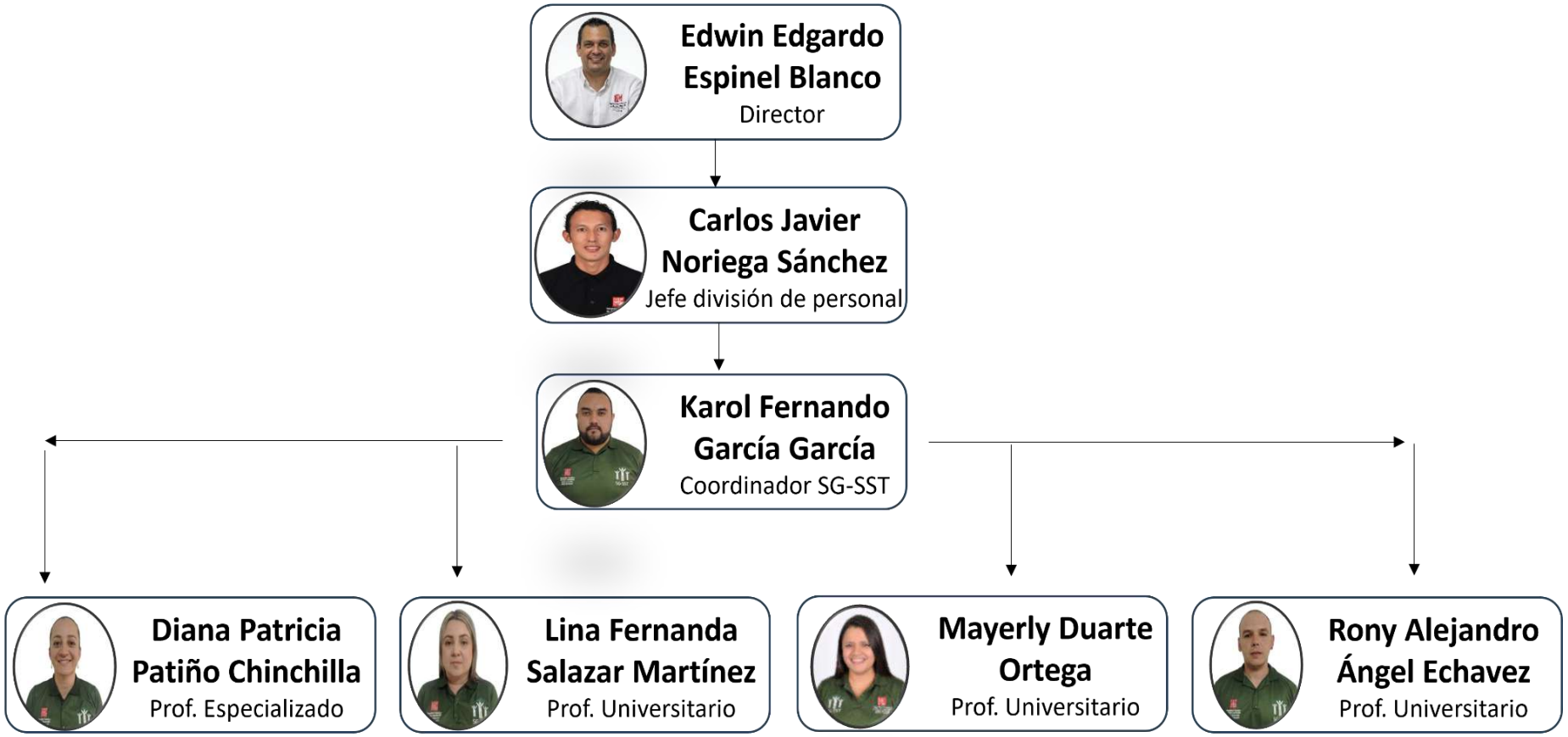


Universidad Francisco de Paula Santander
Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación

Organigrama
Universidad Francisco de Paula Santander Seccional Ocaña



Estructura Organizacional SG-SST



SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

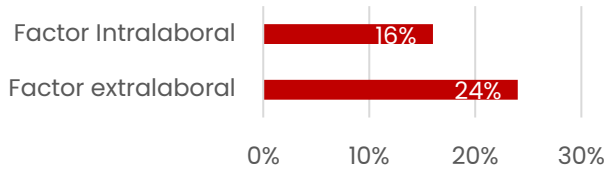
POLÍTICA SST
(Res 0429/2025)

- Bienestar físico, mental y social de los colaboradores.
- Promover condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Cumplimiento de la normatividad legal vigente.

Programa de riesgo psicosocial

Batería de riesgo psicosocial

Resultados promedios de baterías de riesgo psicosocial (2022 y 2024)



Nivel de riesgo bajo

Resolución 2764/2022

EXTRALABORAL

INTRALABORAL

crediservir

POSITIVA Compañía de Seguros

Actividades desarrolladas

- Capacitaciones.
- Taller manejo del estrés, emociones y autocuidado.
- Valoraciones psicológicas.
- Actividades de relajación y bienestar.

650
Participantes (2025)
Docentes y Administrativos

Programa de conservación visual, auditiva y de la voz

Actividades desarrolladas

- Mediciones ambientales.
- Capacitaciones.
- Campañas.
- Pausas de relajación visual.
- Tips de cuidados auditivos, visuales y de la voz.

POSITIVA Compañía de Seguros

Universidad Francisco de Paula Santander
Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación

Programa de hábitos y estilos de vida saludables

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS

Alcaldía de Ocaña

E.S.E. Hospital Emiro Quintero Cañizares Ocaña N. de S.

Actividades desarrolladas

- Retos saludables “perder para ganar”.
- Valoraciones nutricionales.
- Diseño de planes de entrenamiento.
- Capacitaciones.
- Jornadas de tamizaje.
- Divulgación tips saludables.
- Jornadas de vacunación.

731
Participantes (2025)
Docentes y Administrativos

icontec ISO 9001 SC-CER102673

IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM

Fundada el 18 de julio de 1974

Programa desordenes musculoesqueléticos (DME)

Actividades desarrolladas

- Valoraciones antropométricas.
- Capacitaciones.
- Talleres ergonómicos.
- Inspecciones puesto de trabajo.
- Aplicación de encuestas DME.

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS

Programa de pausas activas

Actividades desarrolladas

- Actividades físicas y de estiramiento.
- Cartilla de instrucciones “Pausa y actívate con la U”.
- Actividades recreativas y motivacionales.
- Actividades de concentración.

620
Participantes (2025)
Docentes y Administrativos

Programa de orden y aseo

Actividades desarrolladas

- Jornadas de limpieza.
- Charlas sobre cultura de limpieza y convivencia.
- Señalización visual sobre separación de residuos y uso adecuado de espacios.

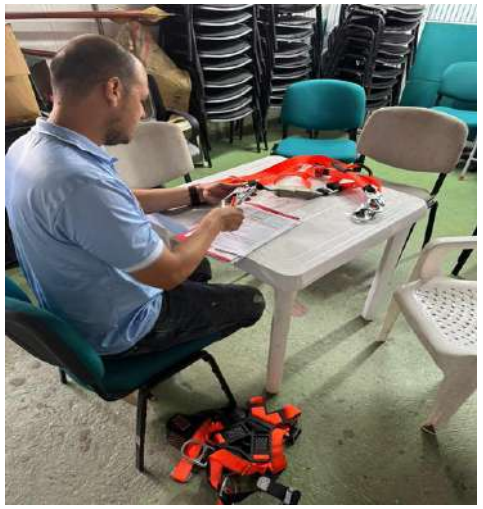
Programa de capacitaciones

Universidad Francisco de Paula Santander
Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación

Actividades desarrolladas

- Talleres prácticos.
- Cursos presenciales o virtuales.
- Seminarios y conferencias.
- Charlas preoperacionales por áreas.

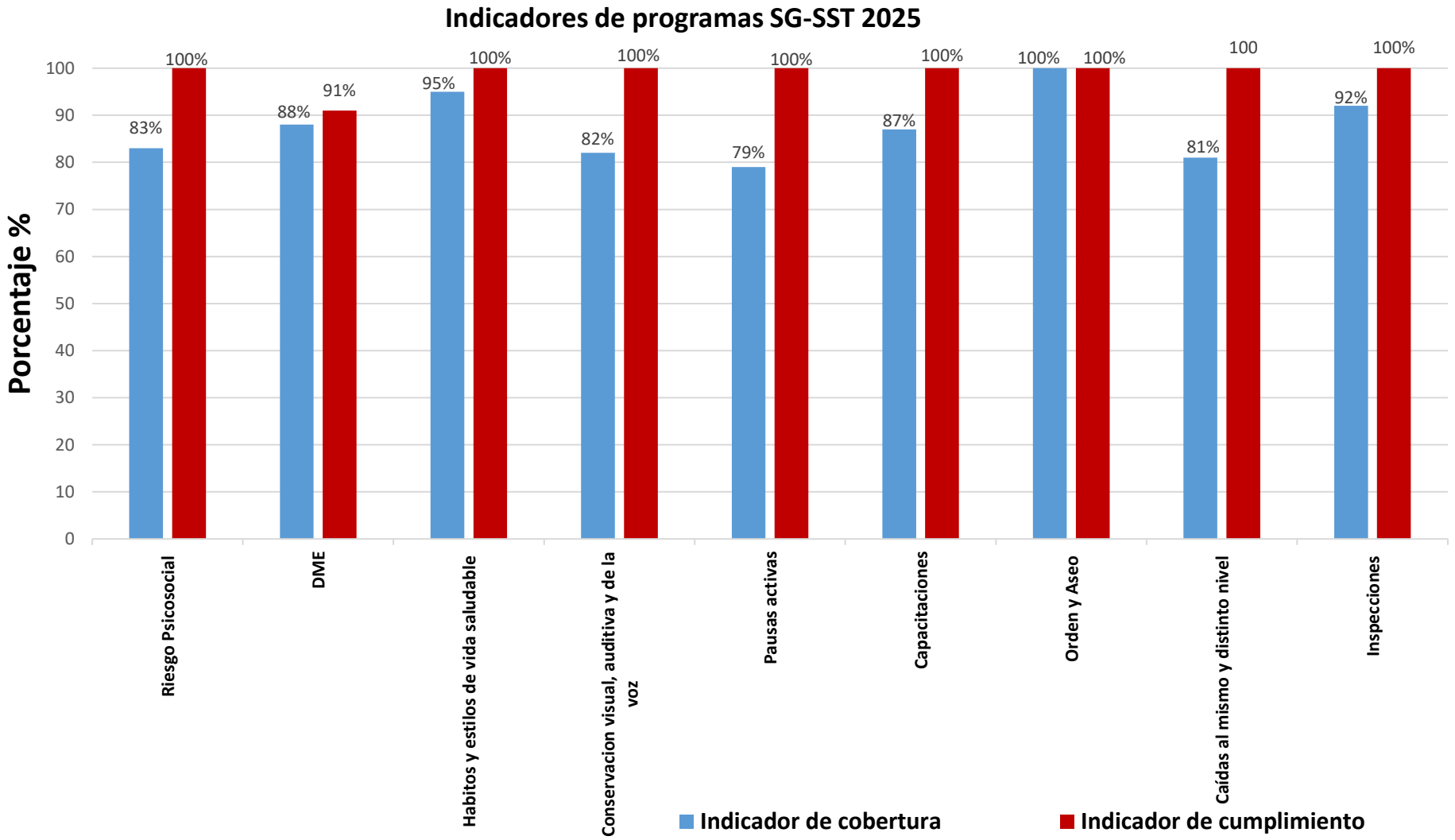
681
Participantes
(2025)
Docentes y Administrativos



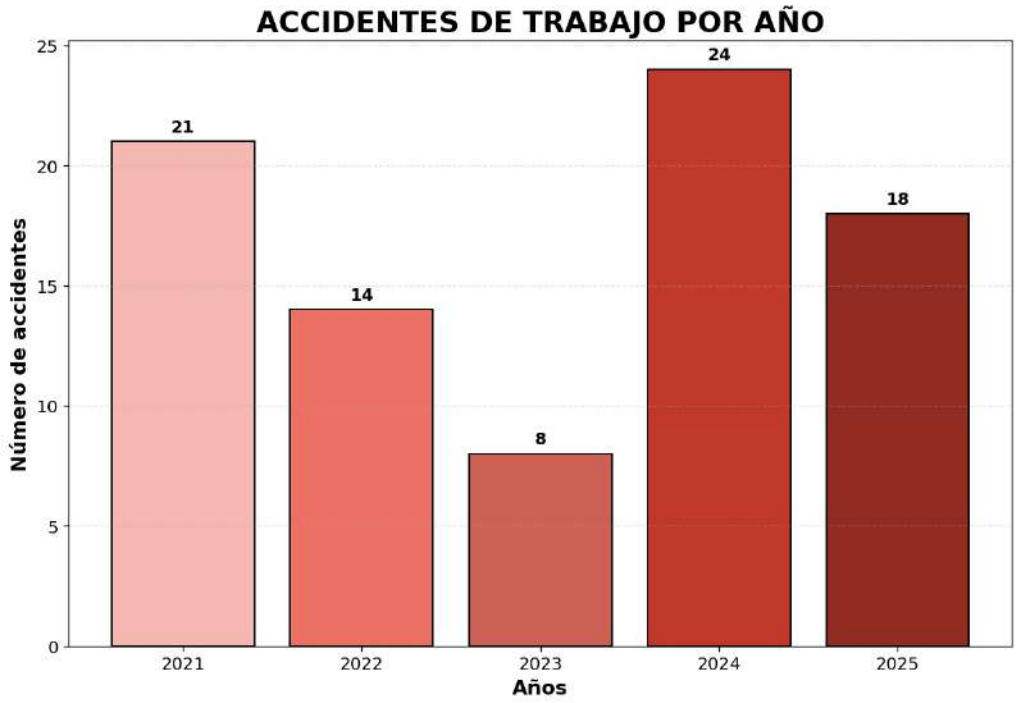
Programa de caídas al mismo y diferente nivel

Actividades desarrolladas

- Sensibilización sobre uso adecuado de EPP.
- Entrenamiento en trabajo seguro en alturas.
- Charlas sobre prevención de caídas.
- Inspecciones de trabajo seguro en alturas.
- Evaluaciones de actos y condiciones inseguras.


Indicadores de programas SG-SST 2025
Porcentaje %
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
83%
100%
88%
91%
95%
100%
82%
100%
79%
100%
87%
100%
100%
100%
81%
100
92%
100%
Riesgo Psicosocial
DME
Habitos y estilos de vida saludable
Conservacion visual, auditiva y de la voz
Pausas activas
Capacitaciones
Orden y Aseo
Caídas al mismo y distinto nivel
Inspecciones
Indicador de cobertura
Indicador de cumplimiento

Estadísticas de accidentalidad laboral



Año	% Accidentalidad
2021	3.97%
2022	2.56%
2023	1.61%
2024	4.40%
2025	3.20%

En los cinco años analizados, el porcentaje de accidentalidad se ha mantenido por debajo del 4.5% del total de personal vinculado, lo que evidencia un nivel de accidentabilidad controlado, especialmente considerando la gran cantidad de trabajadores con los que cuenta la universidad. Asimismo, de todos los accidentes registrados en la gráfica, solo uno fue clasificado como grave, mientras que los demás correspondieron a accidentes leves.

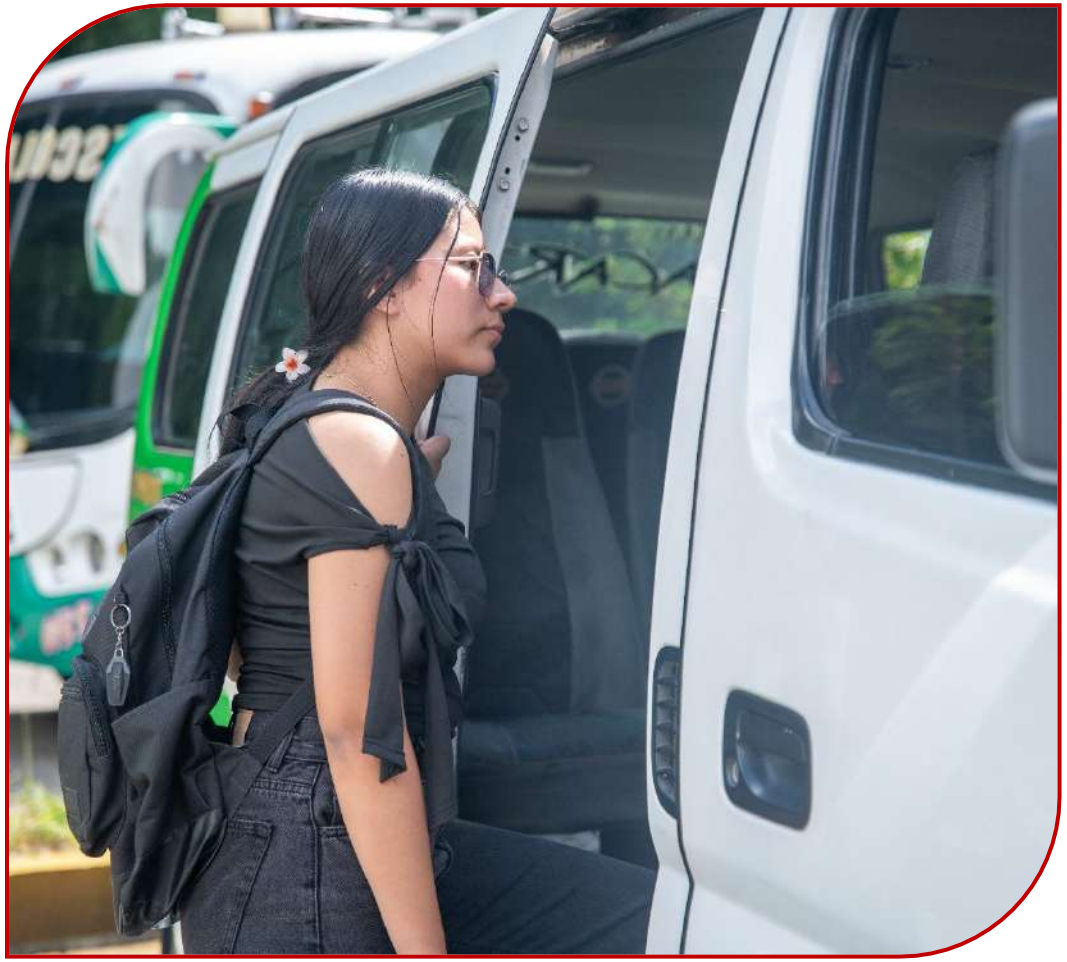
Universidad Francisco de Paula Santander
Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación

Prácticas innovadoras implementadas en la UFPSO

Universidad Francisco de Paula Santander
Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación

Semana de la Movilidad y Seguridad Vial

Estas acciones se realizan para fomentar una cultura de prevención a toda la comunidad universitaria. A través de la sensibilización y el cumplimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), la institución busca transformar los hábitos de desplazamiento en el campus, promoviendo una movilidad responsable, sostenible y segura para todos.

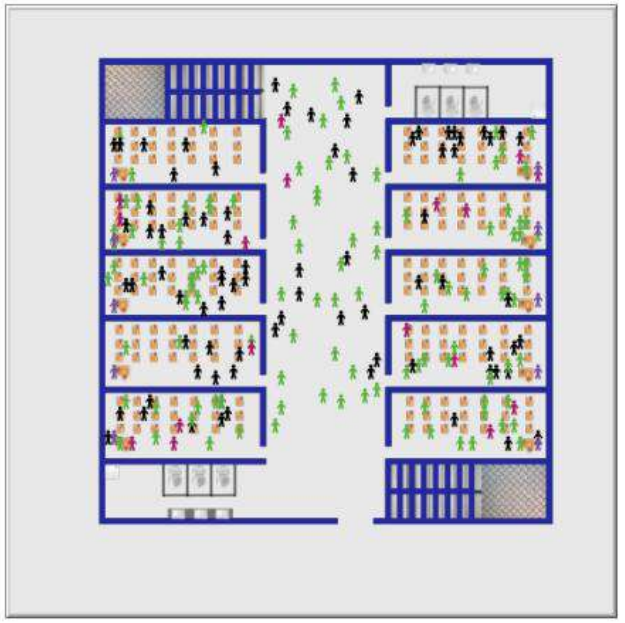


Universidad Francisco de Paula Santander
Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación

Gestión inteligente de emergencias

Nos apoyamos en el software de modelado basado en agentes, **NetLogo.** Para simular escenarios complejos de evacuación. Esto nos permite obtener datos precisos para realizar comparación de tiempos de reacción y el comportamiento de las multitudes, facilitando el diseño de estrategias de evacuación más eficientes y seguras

NetLogo



SismoV7 - NetLogo (D:\2 Semestre de 2022\Simulado)

Archivo Editar Herramientas Tamaño Pestañas Ayuda

Ejecutar Información Código

Editar Borrar Añadir Botón velocidad normal ticks: 0 Actualizar de la Vista... manualmente (ticks) Configuración...

setup go go

On Off Alto flujo

Nivel_sismo 5.5

On Off Iluminacion?

On Off ident?

On Off Hora_pico

Nivel-panico 0.0

Cantidad de personas del primer piso

217

Cantidad de personas del segundo p...

228

Antes de iniciar debe configurar:
1. Flujo de personas en el edificio
2. nivel del sismo (Se puede modificar durante la ejecución)
3. Con o sin Iluminación (puede cambiarlo en ejecución).
4. Numero identificador de cada persona

Nivel de panico

Nivel de panico 490 0 Tiempo 0 85

Disminución de la Velocidad

Velocidad 0.1 0 Tiempo 0 85

Lesiones

Personas 445 0 Tiempo 0 85

Personas sin daños o lesiones

Sanas 445 0 Tiempo 0 85

Fallecimientos

Muertos 445 0 Tiempo 0 85

Sin daños 0 | Fallecen 0 | Lesionados 0 | vivos 0

Promedio de Choques x Persona 0 | No de s... 0

Colores de los agentes:

Terminal de Instrucciones

observador>

clideo.com

Buscar Se avecinan días lluvi... ESP 10:06 p. m. 7/05/2026

Dificultad en la integración de los sistemas

- La Resistencia al Cambio.
- Unificación de Procesos.
- Diferencia en la Naturaleza de los Riesgos.

"La seguridad se construye con cada acción"

Gracias

“Por una universidad acreditada de alta calidad, moderna y socialmente responsable”

CONTEXTO INSTITUCIONAL

Universidad Popular del Cesar

Universidad Popular del Cesar

La Universidad Popular del Cesar es una institución de educación superior de carácter público, con una dinámica organizacional compleja por la diversidad de sus escenarios de trabajo y formación.

UNA OPERACIÓN DIVERSA Y MULTIDIMENSIONAL

Nuestra operación incluye actividades:

- Académicas
- Administrativas
- Laboratorios
- Investigación
- Prácticas formativas
- Actividades de apoyo

RIESGOS PRESENTES EN NUESTRA OPERACIÓN

Locativos | Mecánicos | Biológicos | Ergonómicos | Psicosociales

La diversidad de escenarios y actividades genera exposición a múltiples riesgos, lo que convierte la gestión preventiva en un **reto institucional de gran escala.**

6.072

PERSONAS AFILIADAS REPORTADAS VIGENCIA 2025

Cerca de

18.000

ESTUDIANTES ACTIVOS

La magnitud de nuestra comunidad evidencia la necesidad de un sistema preventivo que sea:

- Dinámico
- Articulado
- Operativo
- No limitado al cumplimiento documental, sino que responda a nuestra realidad.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

No puede verse como un requisito accesorio. Para la universidad representa una **condición básica** de:

- **Sostenibilidad** institucional
- **Bienestar** organizacional
- **Protección** efectiva de quienes desarrollan funciones laborales, académicas o de práctica en nuestros espacios
- **Continuidad** operativa y académica
- **Cultura** preventiva que fortalece nuestra comunidad universitaria

LECTURA ESTRATÉGICA

La gestión de la SST en la Universidad Popular del Cesar responde a la realidad de una comunidad compleja, diversa y en permanente interacción académica y operativa.

> **La prevención no es un componente aislado del sistema universitario; es una condición esencial para su sostenibilidad y funcionamiento.**

ESTRUCTURA DEL SG-SST

Universidad Popular del Cesar

Organigrama del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Estructura del Equipo SST

Universidad Popular del Cesar

Dos oficinas, un mismo propósito: proteger a nuestra comunidad.

Oficina de Talento Humano

Rol estratégico

- Responsabilidad ante la alta dirección
- Planeación y prioridades del sistema
- Articulación institucional y seguimiento
- Alineación con MIPG
- Actualización de herramientas técnicas

Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo

Rol operativo

- Ejecución técnica en campo
- Inspecciones y seguimiento de eventos
- Capacitación y sensibilización

La **complementariedad** entre ambas oficinas ha sido el **factor clave** para consolidar un sistema **coordinado, verificable y sostenido**.

MODELO INSTITUCIONAL EN PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

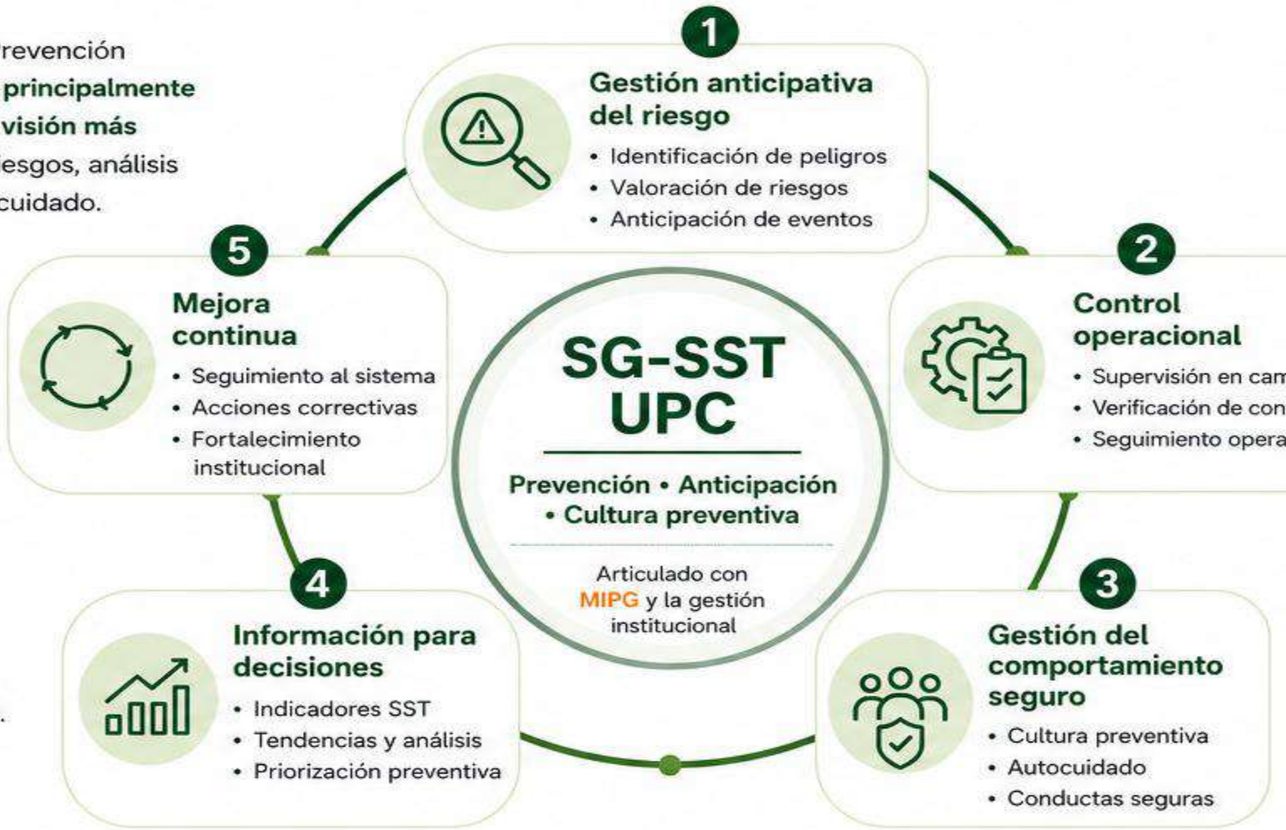
Universidad Popular del Cesar

De un enfoque centrado en el cumplimiento hacia una gestión preventiva y anticipativa.

El modelo institucional en Promoción y Prevención ha evolucionado de un **enfoque centrado principalmente en el cumplimiento normativo** hacia una **visión más preventiva**, basada en identificación de riesgos, análisis de información y fortalecimiento del autocuidado.

Aunque el cumplimiento legal sigue siendo un soporte obligatorio, la universidad ha venido entendiendo que un sistema maduro no se mide solo por tener formatos y procedimientos, sino por su capacidad de **anticiparse a los eventos** y de **influir sobre los comportamientos.**

El reto no era solamente tener un modelo, sino lograr que ese modelo **se viera en la realidad**.



NIVEL ESTRATÉGICO
Orientado por la
OFICINA DE TALENTO HUMANO

En coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), asegurando que la Seguridad y Salud en el Trabajo sea un componente transversal de la gestión institucional.

NIVEL TÁCTICO Y OPERATIVO
Ejecutado por la
OFICINA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Intervención directa en los escenarios de riesgo, garantizando la implementación de controles, la supervisión en campo y la gestión continua de condiciones y comportamientos inseguros.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Orientado a que la prevención no dependa exclusivamente de la oficina técnica, sino que se convierta en una práctica asumida por docentes, administrativos y estudiantes en práctica.

El reto no era **solamente tener un modelo**, sino lograr que ese modelo **se viera en la realidad.**

PROYECTOS ESPECIALES DESARROLLADOS EN SST

Universidad Popular del Cesar

Fortalecimiento institucional del SG-SST desde la mejora continua y la gestión preventiva.

PROYECTO ESTRATÉGICO 2025

Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Durante la vigencia 2025, la Universidad Popular del Cesar consolidó uno de los avances más importantes de su proceso de mejoramiento continuo:

- Elaboración
- Documentación
- Aprobación del Manual SG-SST

¿QUÉ PERMITIÓ ESTE PROYECTO?

ORGANIZAR EL SISTEMA
Estructura clara y gestión ordenada.

UNIFICAR CRITERIOS
Estandarización y alineación institucional.

FORMALIZAR PROCEDIMIENTOS
Mayor claridad y consistencia operativa.

DEFINIR RESPONSABILIDADES
Roles y funciones claras que fortalecen la gestión.

MEJORAR LA TRAZABILIDAD
Seguimiento, control y evidencia del desempeño del sistema.

OBJETIVO GENERAL

Establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a los requisitos de:

Decreto 1072 de 2015

Resolución 0312 de 2019

Garantizando:

- Identificación de peligros
- Evaluación y valoración de riesgos
- Controles preventivos
- Ambientes laborales seguros

ACCIONES FORTALECIDAS EN 2025

- Mejora del sistema de reporte de incidentes y condiciones inseguras.
- Acompañamiento a escenarios de prácticas académicas, dada la alta exposición identificada.
- Fortalecimiento de actividades asociadas al riesgo psicosocial.
- Actualización de procedimientos y protocolos.

Más que un documento, el Manual SG-SST fue el punto de orden que necesitaba el sistema.

Estos proyectos no surgieron solo del cumplimiento normativo, sino de necesidades reales identificadas por la universidad a partir de su propia experiencia y del análisis de sus riesgos.

ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTALIDAD 2025

Indicadores consolidados para el seguimiento preventivo y la toma de decisiones institucionales.

Universidad Popular del Cesar

35
ACCIDENTES DE TRABAJO
Accidentalidad moderada, con recurrencia en eventos prevenibles.

0
ENFERMEDADES LABORALES
No se reportan casos calificados durante la vigencia.

6.072
POBLACIÓN EXPUESTA
Dimensión institucional amplia y diversa.

67
DÍAS PERDIDOS
Existe afectación operativa asociada a los eventos.

INDICADORES TÉCNICOS

0,57%
TASA DE ACCIDENTALIDAD
FÓRMULA: 35 / 6.072 x 100
Indicador controlado, aunque con comportamiento variable por periodos.

2,9
PROMEDIO MENSUAL DE AT
FÓRMULA: 35 / 12 meses
Cerca de 3 eventos mensuales durante la vigencia.

1,10
ÍNDICE SIMPLE DE SEVERIDAD
FÓRMULA: 67 / 6.072 x 100
Severidad moderada, sin eventos mortales.

HALLAZGO CRÍTICO

El 57% de los accidentes se concentró en el último trimestre, siendo **septiembre el mes más crítico.**

Esto evidencia la necesidad de:

- Intervenciones preventivas focalizadas
- Refuerzo del comportamiento seguro
- Seguimiento operativo en periodos de mayor exposición

LECTURA INSTITUCIONAL

Los indicadores muestran un sistema con comportamiento controlado, pero con **oportunidades claras de fortalecimiento** en prevención anticipativa y cultura de autocuidado.

CARACTERIZACIÓN DE LA ACCIDENTALIDAD

Universidad Popular del Cesar

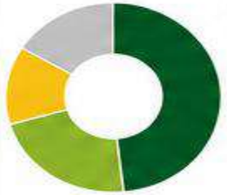
La caracterización de la accidentalidad permite comprender mejor la naturaleza de los eventos y orientar con mayor precisión las acciones de prevención. En la Universidad Popular del Cesar, la accidentalidad del 2025 se concentró principalmente en **lesiones leves, repetitivas y prevenibles**, asociadas a la cotidianidad operativa y académica.

Accidentalidad 2025
Lesiones leves, frecuentes y altamente prevenibles

La mayoría de los eventos se relaciona con:

- Actividades operativas cotidianas
- Prácticas académicas
- Desplazamientos
- Manipulación de objetos
- Comportamientos inseguros prevenibles

1 TIPO DE LESIÓN



- 51% Golpes o contusiones
- 31% Traumas superficiales
- 11% Caidas
- 3% Otros

Hallazgo principal:
Predominan lesiones leves y recurrentes.

Lectura ejecutiva:
La accidentalidad responde en su mayoría a eventos cotidianos y prevenibles, no a hechos catastróficos.

2 PARTE DEL CUERPO AFECTADA

- 20% Manos
- 20% Miembros superiores
- 17% Miembros inferiores
- 14% Tronco
- 11% Múltiples ubicaciones
- 6% Cabeza
- 6% Ojos

Hallazgo principal:
La afectación se concentra en extremidades.

Lectura ejecutiva:
Existe relación directa con manipulación de objetos, desplazamientos y actividades operativas o de práctica.

3 POBLACIÓN AFECTADA

- 51% Estudiantes en práctica
- 26% Docentes
- 11% Profesionales universitarios
- 6% Administrativos
- 3% Auxiliar administrativo
- 3% Técnicos

Hallazgo principal:
La mayor afectación está en población formativa y académica.

Lectura ejecutiva:
Se requiere fortalecer inducción, supervisión y controles en escenarios de práctica y docencia.

4 DÍA DE OCURRENCIA

Mayor concentración en:

- Martes
- Lunes
- Miércoles

Hallazgo principal:
Los eventos aumentan al inicio de la semana.

Lectura ejecutiva:
Puede estar asociado a reinicio de actividades, carga operativa y menor atención a conductas seguras.

5 COMPORTAMIENTO ANUAL

de los accidentes ocurrió en el **último trimestre.**

Septiembre fue el mes crítico.

Hallazgo principal:
No hubo distribución uniforme.

Lectura ejecutiva:
Se evidencia un patrón estacional que exige intervenciones preventivas focalizadas.

CONDICIÓN GENERAL DEL RIESGO

Predominio de riesgos mecánicos y biológicos asociados a golpes, contusiones y pinchazos.

Hallazgo principal:
Riesgos frecuentes vinculados a la operación diaria.

Lectura ejecutiva:
La prevención debe enfocarse en control cercano al terreno, supervisión y cultura de reporte.

LECTURA INSTITUCIONAL

En términos generales, esta caracterización muestra que la universidad no enfrenta principalmente eventos de alta severidad, sino una frecuencia importante de sucesos que podrían evitarse con mayor reporte oportuno, mejor supervisión en campo y una cultura preventiva más consolidada.

La lectura de esta caracterización evidencia que los accidentes responden a dinámicas cotidianas, altamente prevenibles y concentradas en escenarios formativos.

Por eso, la caracterización confirma que estamos ante accidentes leves, frecuentes y altamente prevenibles.

PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS

Resultados que reflejan el fortalecimiento progresivo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Universidad Popular del Cesar

El mayor logro no está solo en los documentos,
sino en que la seguridad ha empezado a convertirse en una **conversación institucional más visible, más comprendida y con mayor potencial de apropiación.**

1 AUSENCIA DE ACCIDENTES MORTALES

Resultado
0 eventos mortales durante la vigencia analizada.

Lectura ejecutiva
El sistema mantuvo control sobre eventos de alta severidad.

2 MEJOR IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE PELIGROS

Resultado
Fortalecimiento del análisis preventivo en distintos escenarios institucionales.

Lectura ejecutiva
Mayor capacidad de anticipación y control operativo.

3 MAYOR DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN

Resultado
Consolidación progresiva de indicadores y análisis de tendencias.

Lectura ejecutiva
Mejor soporte para la toma de decisiones preventivas.

4 TRABAJO ARTICULADO INSTITUCIONAL

Resultado
Fortalecimiento progresivo entre Talento Humano y la Oficina SST.

Lectura ejecutiva
Mayor coordinación estratégica y operativa del sistema.

5 CULTURA PREVENTIVA MÁS VISIBLE

Resultado
Mayor presencia del tema de seguridad dentro de la conversación institucional.

Lectura ejecutiva
La prevención empieza a consolidarse como práctica institucional.

LECTURA ESTRATÉGICA

El mayor logro no está únicamente en los documentos o procedimientos implementados, sino en el avance progresivo hacia una **cultura institucional más preventiva, participativa y consciente del riesgo**.

La seguridad comenzó a dejar de ser un requisito técnico **para convertirse en una conversación institucional** con mayor apropiación y compromiso.

Prevención → Participación → Compromiso → Mejora continua

TRES (3) IDEAS DE PROYECTOS INNOVADORES EN SST (VISIÓN PROSPECTIVA)

Universidad Popular del Cesar

Con una visión de mejora y modernización del sistema, se proponen tres líneas de innovación:

Innovación | Participación | Bienestar | Prevención

1 CULTURA SST GAMIFICADA

Desarrollar una estrategia participativa que permita **reportar riesgos, cumplir retos preventivos** y **promover buenas prácticas** a través de mecanismos de reconocimiento entre facultades y dependencias.

COMPONENTES

- **Reporte de riesgos** fácil y ágil
- **Retos preventivos** por misiones
- **Ranking** entre facultades y dependencias
- **Reconocimiento** de buenas prácticas

IMPACTO ESPERADO
Mayor participación y apropiación de la cultura SST.

2 BIENESTAR 360

Integrar acciones de **prevención física y salud mental** mediante **pausas activas**, estrategias de **manejo del estrés**, zonas de **desconexión** y fortalecimiento del abordaje de **factores psicosociales**.

COMPONENTES

- **Pausas activas** para cuidar el cuerpo y la mente.
- **Estrategias de manejo del estrés** y regulación emocional.
- **Zonas de desconexión** para recargar energía.
- Fortalecimiento del **abordaje de factores psicosociales.**

IMPACTO ESPERADO
Reducción de fatiga, estrés y desgaste emocional.

3 ENTRENAMIENTO CON REALIDAD VIRTUAL

Implementar **simulaciones** de **incendios, evacuaciones, emergencias** y **accidentes en laboratorio** para generar aprendizajes más inmersivos y fortalecer la respuesta frente a eventos críticos.

SIMULACIONES

- **Incendios**
- **Evacuaciones**
- **Accidentes de laboratorio**
- **Atención de emergencias**

IMPACTO ESPERADO
Mayor capacidad de respuesta y aprendizaje práctico e inmersivo.

PROYECCIÓN INSTITUCIONAL

Estas iniciativas buscan transformar el SG-SST desde un enfoque más **participativo, tecnológico y centrado en las personas**, generando valor institucional y fortaleciendo nuestra cultura preventiva.

El futuro de la prevención no depende solo del control del riesgo, sino de la capacidad de generar cultura, bienestar y aprendizaje significativo.

Universidad
Popular del Cesar

MUCHAS GRACIAS

Universidad de Cartagena
Fundada en 1827

SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EVOLUCIÓN Y LIDERAZGO ESTRATÉGICO EN SST

Gobernanza Institucional para el Bienestar y la Sostenibilidad

Universidad de Cartagena
Fundada en 1827

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA: LEGADO E IMPACTO

BICENTENARIO DE EXCELENCIA

Institución pública de educación superior fundada en 1827, referente histórico y académico en el Caribe Colombiano.

- +20,000 Estudiantes en diversas modalidades
- 5 Sedes principales en Cartagena y 6 Centros Tutoriales
- +1,500 Docentes y administrativos comprometidos
- Enfoque en Responsabilidad Social y Sostenibilidad.

Universidad de Cartagena
VICERRECTORÍA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

Universidad de Cartagena
Fundada en 1827

CERTIFICACIONES Y ACREDITACIONES

icontec ISO 9001 SC-CER 153470

icontec ISO 21001 OE- 2002833

IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY CERTIFICATE
WORLDCOB CSR:2011.3
CERTIFIED COMPANY
VALID UNTIL 12/23/2027

CEAI UDUAL
Consejo de Evaluación y Acreditación Internacional

Universidad de Cartagena
Fundada en 1827

GOBERNANZA Y ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL

LIDERAZGO ESTRATÉGICO

Dirección SST articulada con Rectoría y Talento Humano para la toma de decisiones basada en datos.

RED DE APOYO

Integración con COPASST, Comité Operativo y Brigadas de Emergencia y Comité de Convivencia Laboral.

ECOSISTEMA OPERATIVO

Sinergia con Bienestar Universitario y Áreas Académicas para cobertura integral del riesgo.

Universidad de Cartagena
Fundada en 1827

MODELO DE GESTIÓN PREVENTIVA UDEC

- **Cultura del Autocuidado:** Empoderamiento del servidor público y el docente como gestor de su salud.
- **Prioridad en Salud Mental:** Programas de resiliencia y manejo del riesgo psicosocial post- pandemia.
- **Gestión del Riesgo Dinámica:** Identificación proactiva y control jerárquico de peligros.
- **Sostenibilidad:** Modelo integrado a la planeación estratégica institucional (PDI).

CONEXIÓN ESTRATÉGICA

Nuestro modelo no es solo un cumplimiento legal; es el motor que garantiza la continuidad del servicio educativo y la productividad de nuestra comunidad académica."

Universidad de Cartagena
Fundada en 1827

LÍNEAS DE TRABAJO PRIORITARIAS

Línea de Acción	Enfoque Estratégico	Impacto Esperado
Salud Mental	Prevención de Burnout y estrés académico/laboral.	Mejora del clima organizacional.
Ergonomía	Adaptación de puestos de trabajo	Reducción de desórdenes musculoesqueléticos.
Bioseguridad	Control de riesgos biológicos en laboratorios y salud.	Ambientes de aprendizaje seguros.
Formación Gamificada	Capacitación interactiva y transformación digital.	Aumento en la apropiación del conocimiento.

Universidad de Cartagena
Fundada en 1827

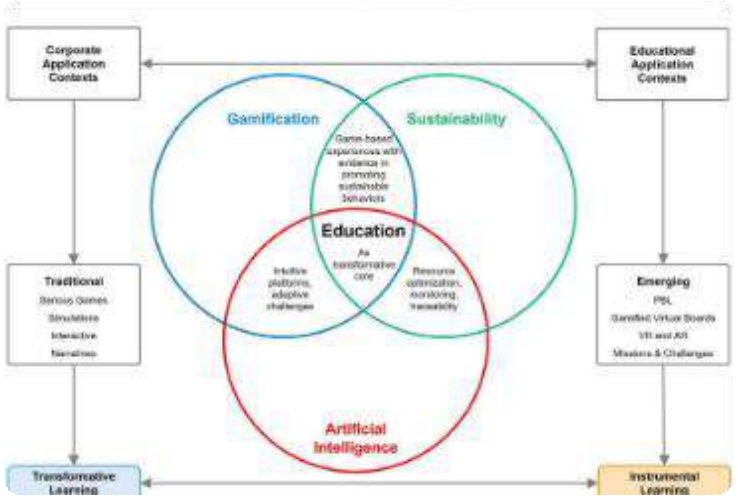
INNOVACIÓN EN ACCIÓN: PROYECTOS DE IMPACTO

CAMPUS SALUDABLE

Espacios activos y nutrición consciente para la comunidad.

BIENESTAR DIGITAL

IA aplicada al monitoreo preventivo de salud mental.



SST GAMIFICADA

Transformación cultural mediante aprendizaje inmersivo.

Universidad de Cartagena
Fundada en 1827

TENDENCIA DE ACCIDENTALIDAD (2021-2025)

TABLA DE DATOS HISTÓRICOS

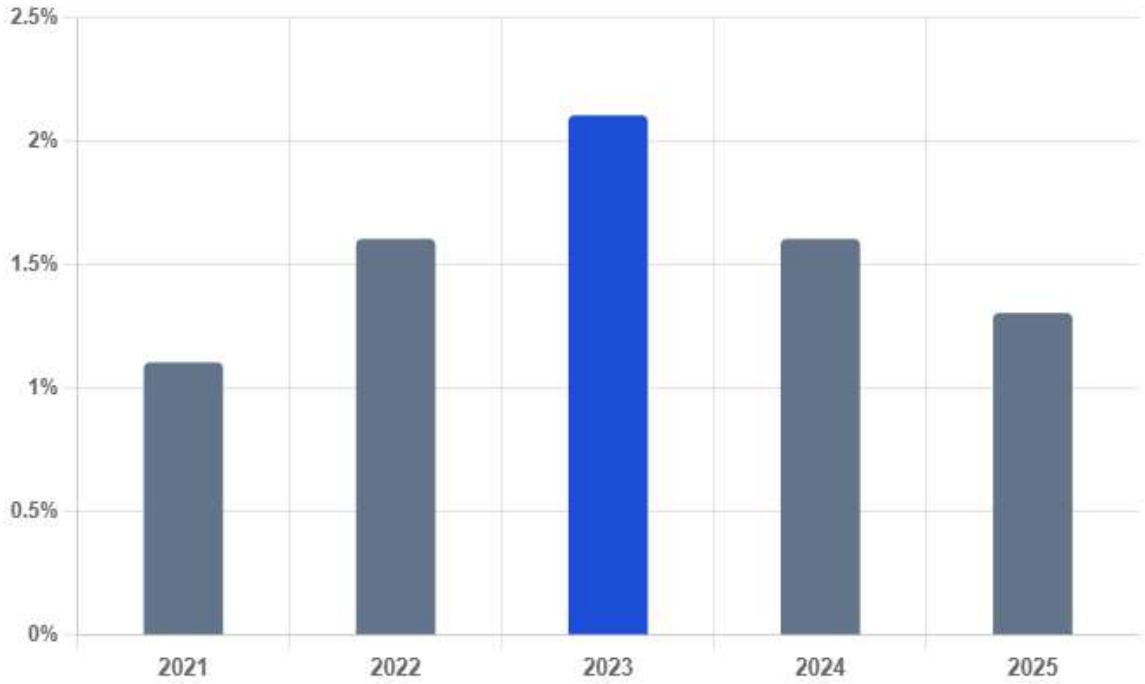
Año	Población	Accidentes	Tasa x100
2021	5800	64	**1,10%**
2022	5800	95	**1,60%**
2023 (Pico)	5800	122	**2,10%**
2024	5800	92	**1,60%**
2025	5800	77	**1,30%**

RESUMEN TOTAL

450
TOTAL ACCIDENTES

1.54%
TASA PROMEDIO

VISUALIZACIÓN DE TASA X 100 TRABAJADORES



Universidad de Cartagena
Fundada en 1827

ANÁLISIS DE CAUSAS Y ÁREAS CRÍTICAS

ACCIDENTES DE TRABAJO

ENFERMEDADES LABORALES

RIESGO LOCATIVO

RIESGO BIOLOGICO

RIESGO BIOMECANICO

Universidad de Cartagena
Fundada en 1827

APRENDIZAJE Y MEJORA CONTINUA

BRECHAS IDENTIFICADAS

Subregistro de incidentes menores por temor o desconocimiento.

Baja apropiación de herramientas digitales en sedes remotas.

Resistencia cultural al cambio en procesos antiguos.

TRANSFORMACIÓN REALIZADA

App de Reporte Anónimo y Rápido "SST Contigo".

Programa de Mentores en Prevención por Facultad.

Incentivos no económicos por áreas seguras.

Universidad de Cartagena
Fundada en 1827

HITOS INSTITUCIONALES

98%

Ejecución del Plan Anual

Madurez del Sistema de Gestión calificada por entes externos.

- **Certificación:** Reconocimiento de Positiva por Excelencia en P&P.
- **Cultura:** 85% de participación en simulacros y formación.
- **Bienestar:** Impacto directo en la productividad docente.

Universidad de Cartagena
Fundada en 1827

EL FUTURO: UNIVERSIDADES NEUROSEGURAS

IA PREDICTIVA

Modelado de riesgos basado en patrones de comportamiento.

GEMELOS DIGITALES

Simulación de emergencias en campus virtuales 3D.

TRANSFERENCIA

Liderar la Red Latinoamericana de Bienestar y SST.

¡Muchas gracias!

Diplomado de Auditores Internos SG-SST en IES

Plan académico para formar auditores capaces de planificar, ejecutar y reportar auditorías internas del SG-SST en Instituciones de Educación Superior con rigurosidad técnica y enfoque humano.

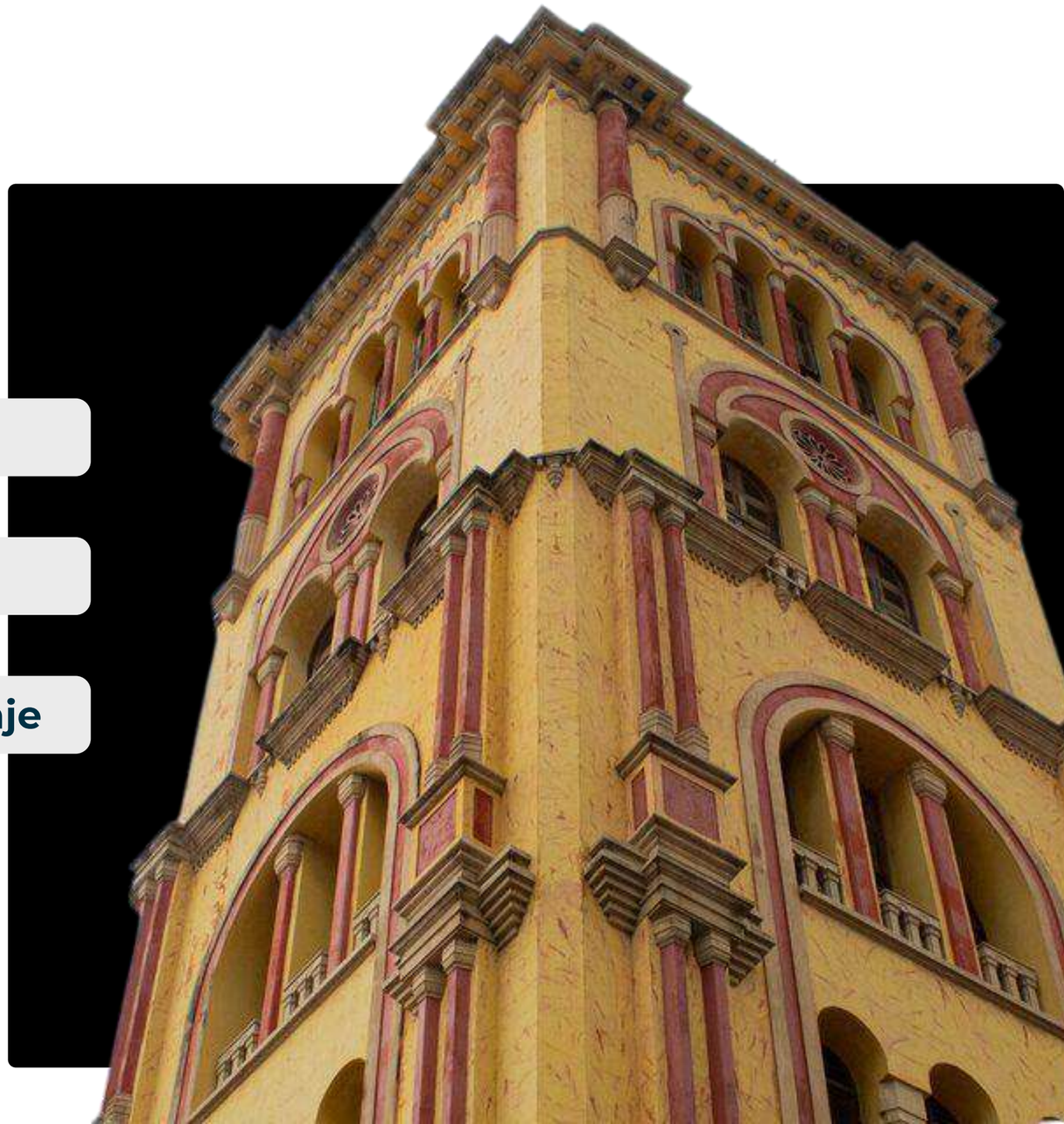
VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Orden del día:

01 Saludo de bienvenida – Docente

02 Presentación del programa

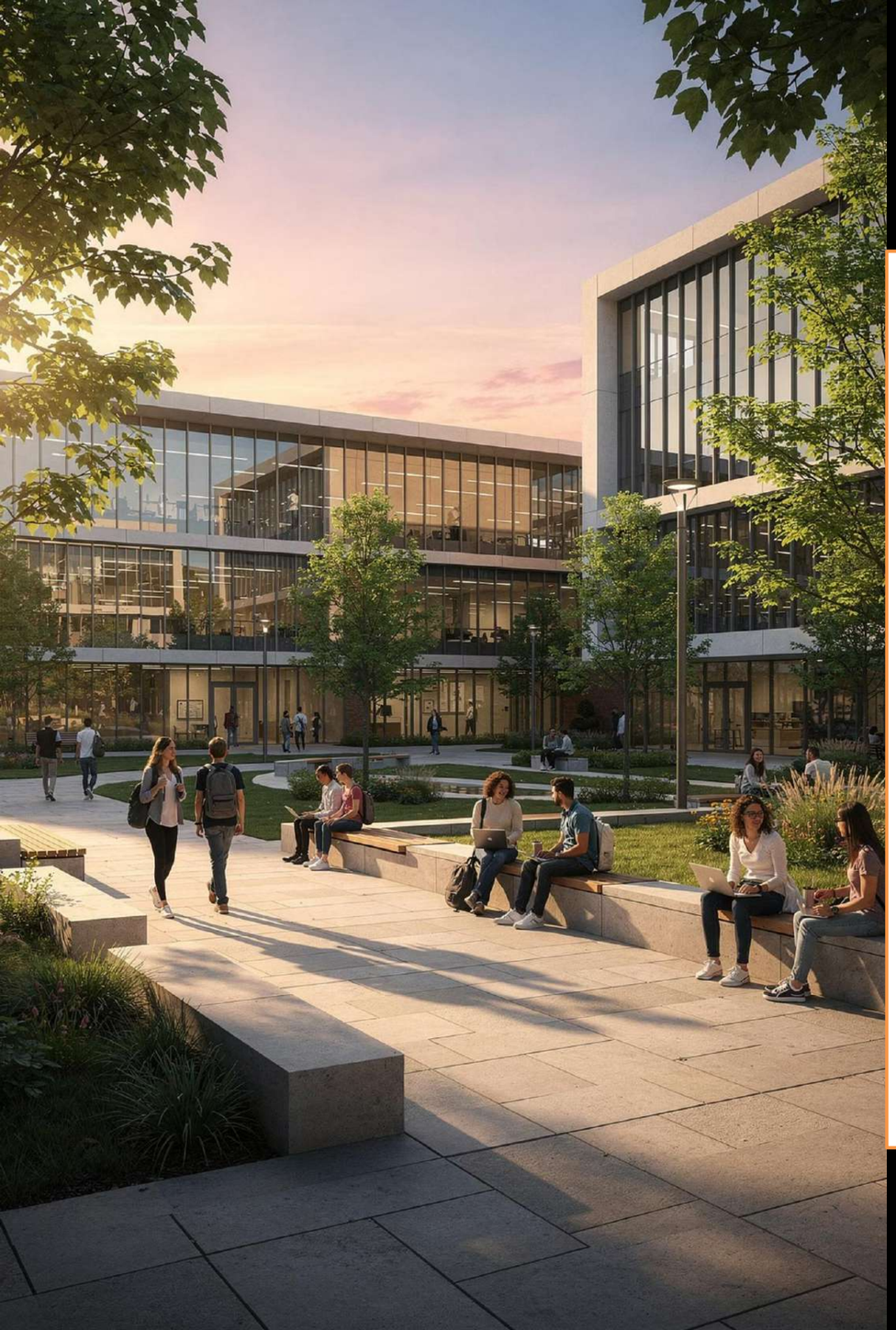
03 Cronograma de la ruta de aprendizaje



¿Para qué se realizan auditorías internas a los SG-SST?

¿Qué beneficios generan auditorías internas a los SG-SST?

Auditor



El Motor de la Seguridad: La Auditoría Interna del SG-SST en las IES

Una ***conversación práctica y cercana*** para fortalecer cómo auditamos, aprendemos y mejoramos nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el entorno universitario.

Objetivo General del Diplomado

Capacitar integralmente para planear, preparar, ejecutar y reportar resultados de auditorías internas al SG-SST en IES, aplicando principios de auditoría y normativa vigente con trato respetuoso, colaborativo y orientado a la mejora continua y generación de valor.

Rigor técnico

ISO 19011, ISO 45001 y marco legal colombiano.

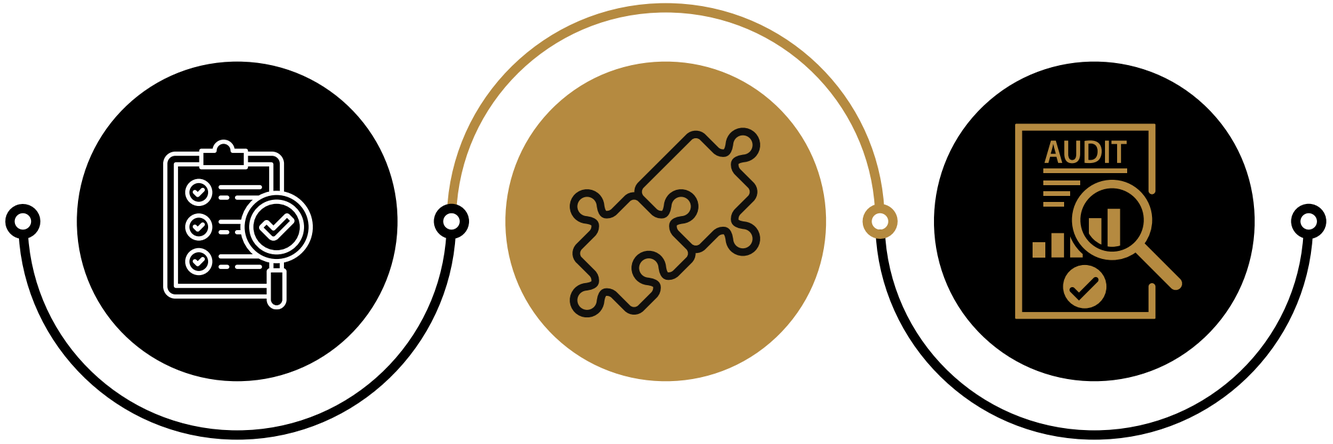
Enfoque humano

Escucha activa, respeto y diálogo.

Valor institucional

Hallazgos útiles y mejora continua.

Módulo 1: Fundamentos y Marco Normativo



Base normativa

Decreto 1072/2015 y Resolución 0312/2019

Integración

Sistemas ISO y guía ISO 45003

Principios de auditoría

ISO 19011: ética, imparcialidad y juicio

Base legal y estándares internacionales aplicables al SG-SST en IES, articulados con principios de auditoría (ética, imparcialidad, juicio profesional) y competencias para gestionar conflictos con serenidad y respeto.

Marco Legal y Estándares Clave

- Decreto 1072/2015 y Resolución 0312/2019: base del SG-SST.
- ISO 45001 integrada con ISO 9001, 21001, 39000, 31000, 14001, EFQM, MIPG.
- ISO 45003: riesgos psicosociales en comunidad académica.
- IES: Decreto 1075/2015, Res. 2646, 4272, prácticas y responsabilidad institucional.

Incluye referencias a PESV (Res. 40595/2022) y lineamientos recientes aplicables al contexto universitario.

Principios del Auditor (ISO 19011)

Ética e imparcialidad

Integridad y objetividad en cada etapa.

Pensamiento crítico

Evidencia suficiente, pertinente y competente.

Comunicación empática

Preguntas claras, escucha activa y respeto.

Gestión de conflictos

Serenidad, mediación y enfoque en soluciones.

Módulo 2: Planificación y Ejecución en IES

Claves de la planificación

- Programa y plan de auditoría adaptados a la dinámica académica.
- Listas de verificación centradas en docencia, investigación y extensión.
- Logística y comunicación para auditar con calidez y orden.

Muestreo y entrevistas

- Muestras representativas de aulas, oficinas y laboratorios.
- Entrevistas sin intimidación: claridad y empatía.
- Respeto a tiempos y cargas del personal académico.

Riesgos Críticos del Campus

La planificación integra control de riesgos por áreas sensibles y fortalece el gobierno corporativo y la cultura preventiva en la universidad.

Módulo 3: Desempeño, Hallazgos y Acciones Correctiva

Indicadores

Ausentismo, incidentes, accidentes y tendencias útiles.

Hallazgos

Fortalezas, conformidades, no conformidades y oportunidades.

Acciones Correctivas

Eficacia, sostenibilidad y seguimiento respetuoso.

Cómo redactar hallazgos útiles

- Claros, objetivos y sustentados en norma y evidencia.
- Clasificación según impacto académico-operacional.
- Lenguaje constructivo que invite a la acción.

Aplicar análisis de causa raíz y priorización para decisiones informadas.

Módulo 4: Informe y Comunicación

Informe final

Redacción técnica, evidencias y recomendaciones aplicables.

Alta dirección

Riesgos estratégicos y oportunidades priorizadas.

Resultados

Ajuste por audiencia: rectoría, jefaturas y comités.

Casos de estudio

Simulaciones con feedback.

Criterios Académicos y administrativos:

Horas del Programa:

120 horas

Modo de Calificación:

Aprobó / No Aprobó

Modalidad:

híbrida/ remota

Cumplimiento por Asistencia:

85% (102) horas

Registro de Asistencia:

Registro zoom en cada Clase

Fecha de inicio:

27 de julio de 2026

Fecha de Finalización:

16 de octubre de 2026

Tiempos de ejecución:

Módulo	Horas	Asincrónicas	Sicrónicas	Semanas
1: Fundamentos de Auditoría y Marco Normativo	30	24	6	3
2: Planificación y Ejecución de Auditorías en Entornos Académicos	30	24	6	3
3: Auditoría del Desempeño y la Mejora Continua	30	24	6	3
4: Habilidades Blandas y Reporte Profesional para las IES	30	24	6	3
Totales	**120**	**96**	**24**	**12**

“Los auditores somos aliados, no verdugos”

Juan Pablo Barrera Vargas
Magister en SG HSEQ