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

Primer Encuentro Nacional de

Líderes técnicos en SST de Instituciones de la Administración Pública y Defensa de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Con el apoyo de: ALCALDÍA MUNICIPAL PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA ISLAS | GRUPO BICENTENARIO



DAYANA C. LAGO F.

Dayana.lago@positiva.gov.co

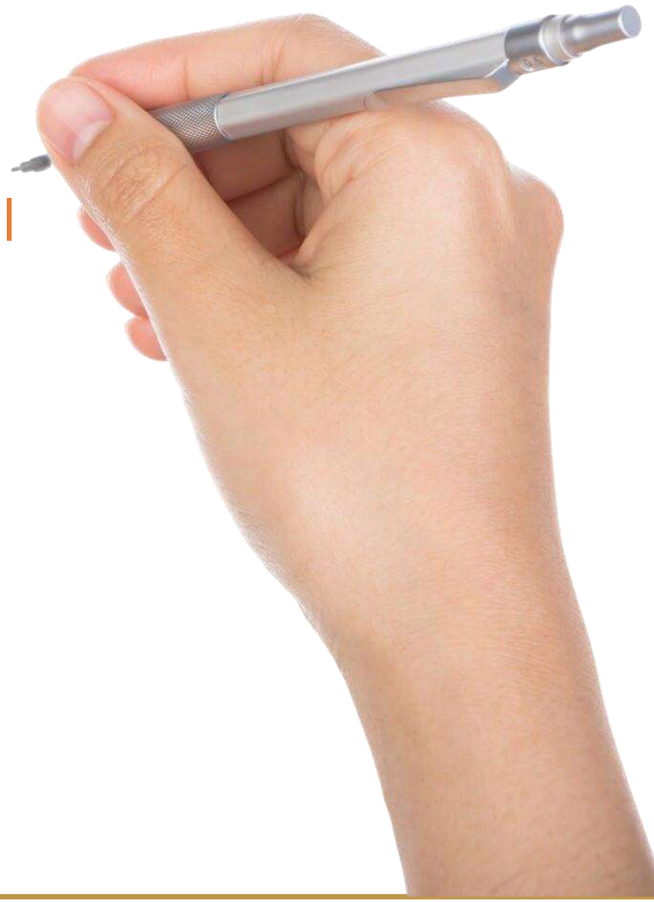
313 853 1000

Psicologa especialista en SST. Magister en Gestión Humana y Desarrollo organizacional, con más de 13 años de experiencia en el acompañamiento a entidades del estado y organizaciones en cultura, gestion del cambio y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Especialista en el Desarrollo de culturas preventivas, gestion del riesgo psicosocial y fortalecimiento de capacidades organizacionesl.

Líder de Cultura Preventiva

CARACTERIZACIÓN Y CONFORMACIÓN DE LA RED DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA

Más allá de las instituciones:
construyendo una visión compartida
para la Seguridad y Salud en el Trabajo del Estado colombiano



¿Qué hace posible que un país funcione todos los días?

Seguridad	Justicia	Protección de derechos	Recaudo
Control fiscal	Política pública	Defensa	Atención ciudadana



La radiografía del sector: ¿Qué nos dicen los datos?

¿Qué hace diferente a este sector?

Complejidad operacional

Operaciones en territorio
Atención al ciudadano
Custodia
Seguridad
Investigación
Movilidad permanente

Complejidad organizacional

Cobertura nacional
Múltiples sedes
Cambios normativos
Diversidad institucional

Complejidad humana

Exposición emocional
Decisiones críticas
Presión política
Atención a víctimas
Conflicto

Complejidad reputacional

Escrutinio público
Confianza ciudadana
Transparencia
Legitimidad institucional

Pero ¿Qué tenemos en común?

La misión cambia.
Lo que no cambia es:

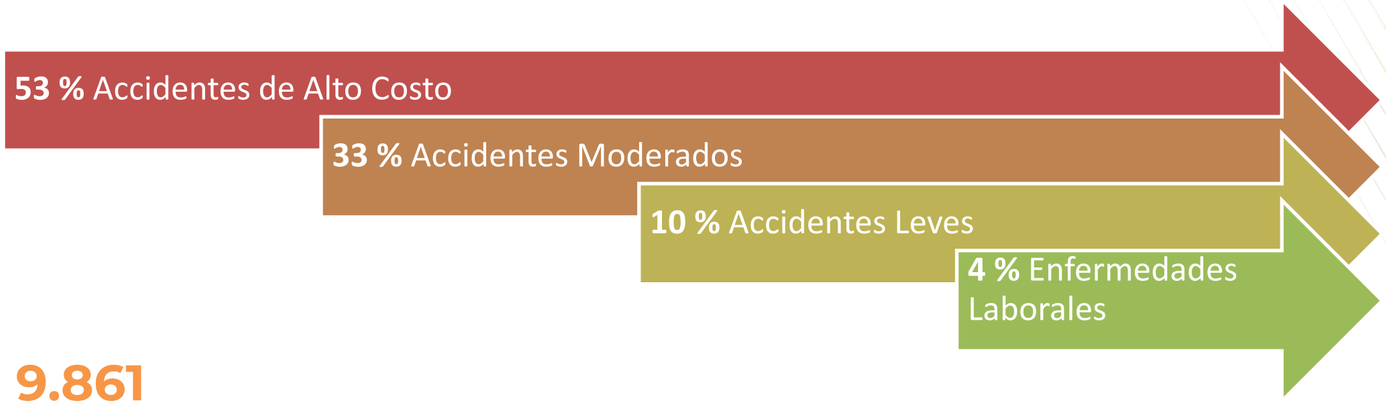
- ✓ Proteger personas
- ✓ Gestionar riesgo
- ✓ Operar bajo presión
- ✓ Tomar decisiones críticas
- ✓ Responder al ciudadano
- ✓ Aprender continuamente
- ✓ Garantizar continuidad institucional



10 verdades que hoy enfrenta el sector:



10 verdades que hoy enfrenta el sector:



9.861
Eventos registrados

95,9 %
Accidentes de trabajo

407
Enfermedades laborales

+500
Entidades analizadas

Marzo y Abril. Los meses de mayor frecuencia

La prevención debe enfocarse **dónde realmente ocurren los eventos**

Caídas **26%**

Golpes **17%**

Sobreesfuerzos **14%**

=57%

Radiografía Estratégica del Sector Administración Pública y Defensa



Desafíos estructurales que hoy enfrenta el sector

- Diversidad extrema de riesgos según la misión institucional.
- Envejecimiento progresivo de la fuerza laboral.
- Alta dispersión geográfica.
- Presión por continuidad del servicio.
- Cambios permanentes de gobierno y prioridades.
- Multiplicidad de modelos y metodologías.
- Baja articulación interinstitucional.

TOP 10:

Riesgos Emergentes que marcaran la próxima década para el sector.



¿En qué debemos enfocar los esfuerzos?

1. Prevenir los eventos que más ocurren
Enfoque: caídas, golpes, sobreesfuerzos y errores operacionales.

2. Liderar para prevenir
Enfoque: liderazgo visible, toma de decisiones, ejemplo y conversaciones preventivas.

3. Cuidar la salud integral de los servidores públicos
Enfoque: salud mental, riesgo psicosocial, fatiga, bienestar y resiliencia.

4. Aprender como un solo Estado
Enfoque: lecciones aprendidas, comunidades de práctica, banco de buenas prácticas e innovación.

5. Gestionar la prevención con evidencia
Enfoque: analítica de datos, indicadores, inteligencia preventiva y cultura de medición.





El reto actual:
¿Cómo construir Inteligencia Preventiva Colectiva?

¿Qué hacen los países que tienen mayor cultura preventiva?

Antes	Hoy
Inspeccionar	Prevenir
Capacitar	Desarrollar capacidades
Medir accidentes	Medir cultura preventiva
Corregir fallas	Aprender de ellas
Trabajar por entidades	Trabajar por ecosistemas
Gestionar riesgos físicos	Integrar riesgos físicos y psicosociales
Cumplir requisitos	Construir resiliencia
Compartir informes	Compartir conocimiento

Capacidades que se requieren desarrollar en el sector para fortalecer la prevención:



1 LIDERAZGO VISIBLE
Líderes comprometidos que inspiran, priorizan la prevención y asignan recursos para proteger a las personas.

2 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES
Personas involucradas y escuchadas, que aportan desde su experiencia y son protaganistas de la prevención.

3 GESTIÓN BASADA EN DATOS
Decisiones informadas con indicadores confiables, análisis y uso inteligente de la información.

4 APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL
Organizaciones que aprenden de sus experiencias, comparten conocimiento y transforman sus prácticas.

5 COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL
Entidades que trabajan juntas, comparten buenas prácticas y construyen soluciones a desafíos comunes.

6 GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL
Entornos de trabajo que protegen la salud mental, previenen riesgos psicosociales y promueven el bienestar.

7 MEJORA CONTINUA
Ciclos permanentes de evaluación, innovación y mejora para generar entornos de trabajo más seguros, saludables y sostenibles.

¿QUÉ IMPACTO GENERAN ESTAS CAPACIDADES?

MÁS PREVENCIÓN, MENOS ACCIDENTES
Entornos de trabajo más seguros y saludables que salvan vidas.

MENOR IMPACTO Y COSTOS
Reducción de eventos de alto costo e incapacidades prolongadas.

PROTECCIÓN DEL TALENTO Y DEL CONOCIMIENTO
Cuidamos a quienes sostienen la experiencia y la memoria institucional.

INSTITUCIONES MÁS RESILIENTES Y EFICIENTES
Mejores resultados, continuidad del servicio y confianza ciudadana.

UN ESTADO QUE APRENDE Y SE TRANSFORMA
Cultura preventiva sólida y capacidad para anticiparse a los riesgos del futuro.

¿Cómo?: Debemos lograr un trabajo Interinstitucional:

El **trabajo interinstitucional** es la articulación coordinada entre dos o más entidades que, desde sus competencias y capacidades, **unen esfuerzos, recursos y conocimientos para alcanzar un objetivo común** que ninguna podría lograr de manera aislada.

La OCDE identifica tres pilares para que la colaboración funcione

Los proyectos exitosos tienen tres componentes:

✓ Marco legal claro
✓ Gobernanza institucional definida
✓ Mecanismos financieros que sostengan la cooperación

Y requieren:

.

- Confianza
- Transparencia
- Monitoreo
- Datos compartidos

5 principios del trabajo en red

Implican la adopción de una nueva forma de trabajo

1. Compartir antes que competir.
2. Aprender antes que señalar.
3. Construir soluciones comunes.
4. Hablar con evidencia. No con percepciones.
5. Celebrar resultados colectivos. No protagonismos institucionales.



Seremos exitosos sí logramos...

Construir indicadores sectoriales.	Banco nacional de buenas prácticas.	Biblioteca metodológica	Investigación aplicada.
Vigilancia de tendencias.	Formación compartida.	Laboratorios de innovación.	Observatorio de cultura preventiva.
	Benchmarking permanente.	Comunidad de práctica.	

4 ERRORES que nos siguen impactando

ERROR 1



CADA ENTIDAD APRENDE SOLA.

Los incidentes generan conocimiento... pero ese aprendizaje rara vez sale de la institución.

ERROR 2



DUPLICAMOS ESFUERZOS.

Varias entidades diseñan campañas, protocolos o capacitaciones sobre exactamente el mismo riesgo.

ERROR 3



MEDIMOS CUMPLIMIENTO. NO IMPACTO PREVENTIVO.

Se priorizan indicadores de actividad sobre resultados reales en la reducción del riesgo.

ERROR 4



LA PREVENCIÓN SE FRAGMENTA.

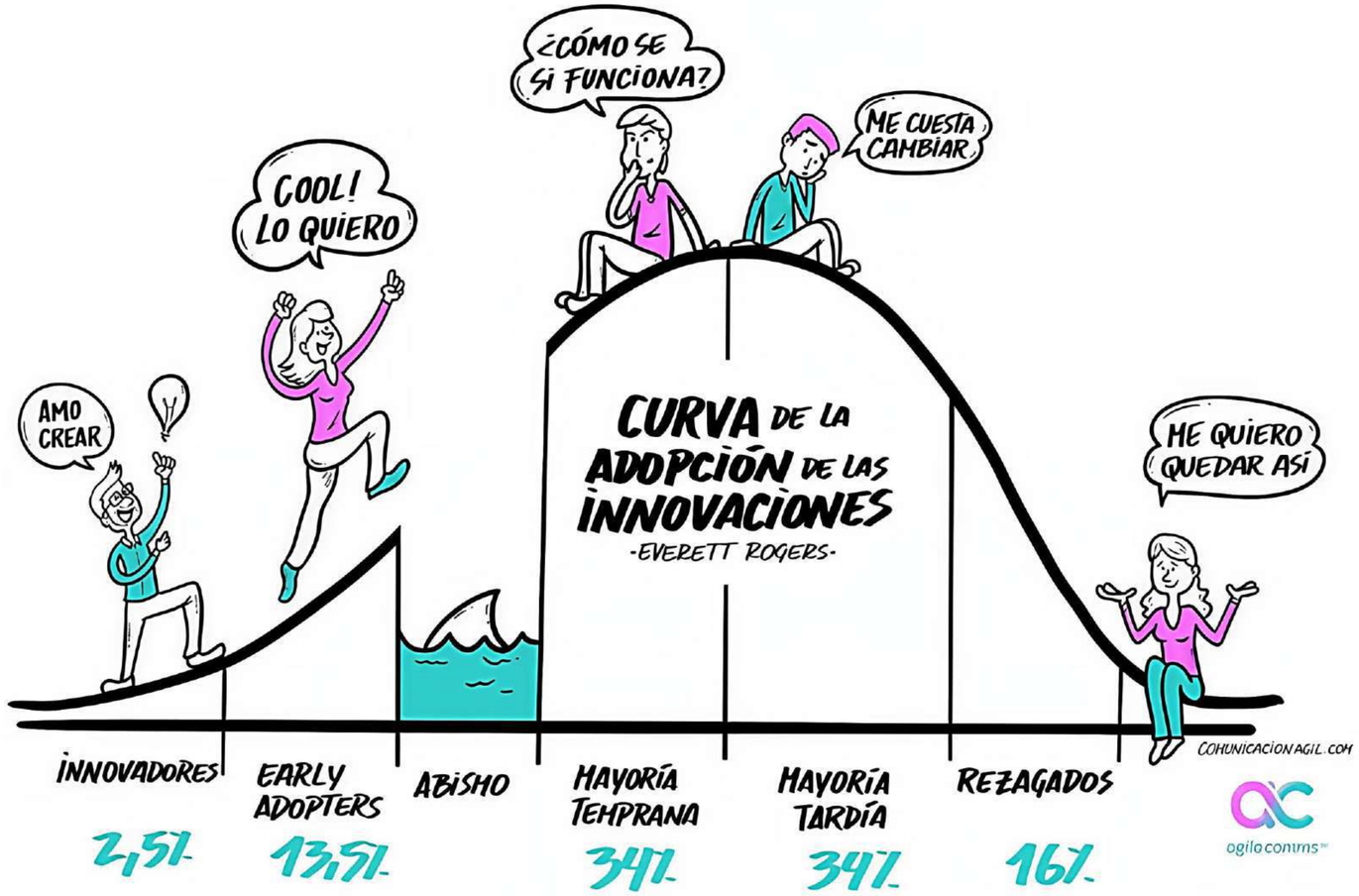
La ARL. La entidad. Los COPASST. Los líderes. Talento Humano. Cada uno hace su parte pero pocas veces existe una estrategia integrada.

4 ERRORES que nos siguen impactando

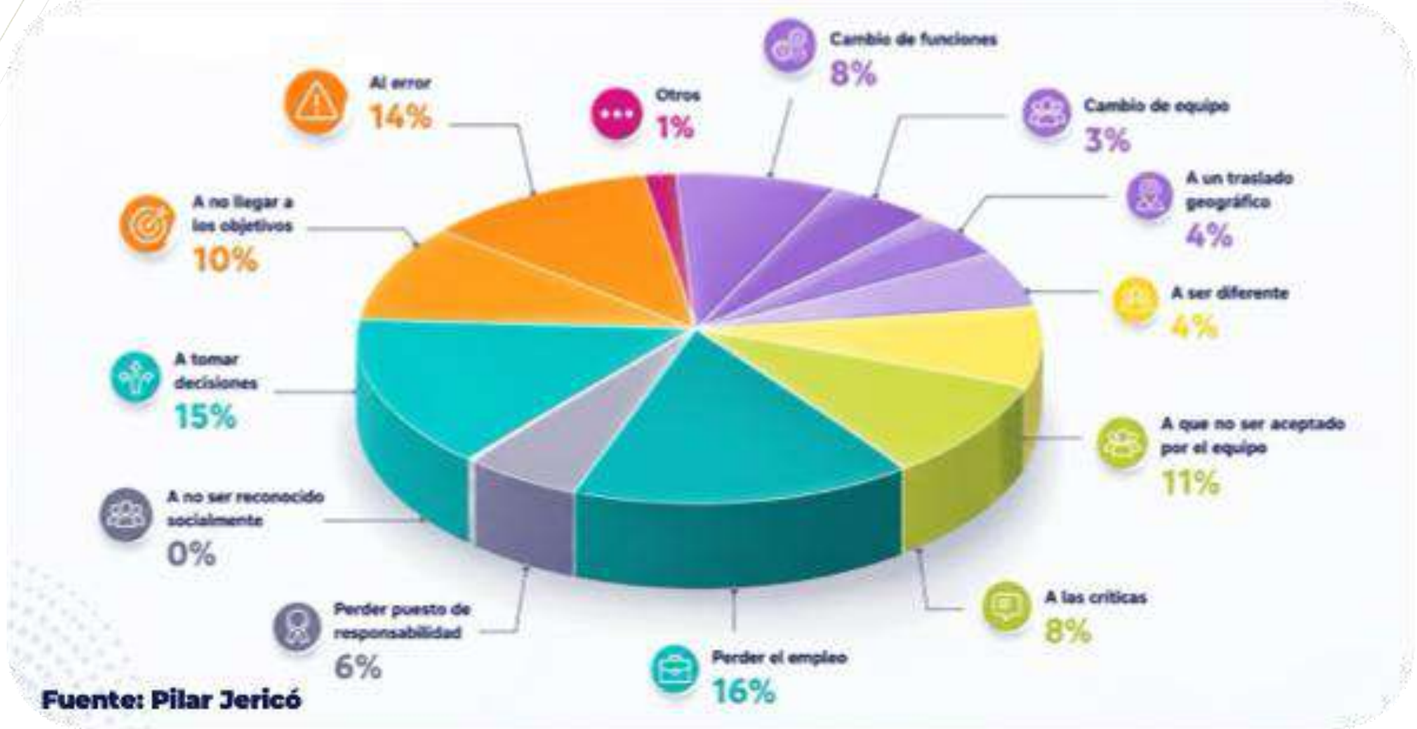
Y hay una más.
No nos gusta el cambio.



Adopción: Así sucede el Cambio Organizacional



Adopción: Así sucede el Cambio Organizacional



24% **Miedo al fracaso**
Inseguridad ante los retos y posibilidad de fallar.

19% **Miedo al cambio**
Resistencia a lo desconocido y salir de la zona de confort.

19% **Miedo al rechazo**
Preocupación por no ser aceptado.

16% **Miedo a la no supervivencia**
Incertidumbre que amenaza la estabilidad y la seguridad laboral.

21% **Miedo al desprestigio**
Temor a perder reputación o credibilidad.



Conformación de la Red

Naturaleza de la Red

La Red se concibe como un espacio **abierto, voluntario y evolutivo**, diseñado para integrar progresivamente entidades del sector Administración Pública y Defensa interesadas en fortalecer la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la colaboración y el aprendizaje colectivo.

Su diseño permite la incorporación futura de:

1. Ministerios y departamentos administrativos.
2. Organismos de control.
3. Organismos de justicia.
4. Fuerzas Militares y de Policía.
5. Entidades descentralizadas.
6. Gobernaciones.
7. Alcaldías y distritos.
8. Entidades autónomas e independientes.
9. Otras organizaciones públicas que compartan el propósito de fortalecer la cultura preventiva del Estado.

¿CÓMO ESTÁ CONFORMADA LA RED NACIONAL?

Un ecosistema de cooperación técnica para fortalecer la Seguridad y Salud en el Trabajo, la cultura preventiva y la gestión del conocimiento en el sector público.

¿QUÉ ES LA RED?

Es un espacio permanente de cooperación técnica, innovación, intercambio de experiencias y aprendizaje colaborativo entre entidades públicas del orden nacional y territorial, para impulsar iniciativas conjuntas que fortalezcan la Seguridad y Salud en el Trabajo, la cultura preventiva, la innovación pública, la transformación organizacional y el aprendizaje colectivo.

1. LIDERAZGO ESTRATÉGICO

Positiva Compañía de Seguros

Lidera y articula técnicamente la Red, promueve el desarrollo de capacidades, soluciones colaborativas y la consolidación de una comunidad de práctica para fortalecer la SST en el sector público.

2. COMITÉ COORDINADOR

Órgano que orienta estratégicamente la Red

- **Positiva Compañía de Seguros** — Coordinación técnica a través de la Vicepresidencia de Promoción y Prevención y la línea Positiva Educa, Comunica y Cultura Preventiva.
- **OISS** Organización Iberoamericana de Seguridad Social — Aporta cooperación internacional, investigación, formación y asistencia técnica.
- **ASONAP HSE** — Promueve la articulación institucional y la participación de las entidades públicas.

NATURALEZA DE LA RED

- Iniciativa de participación voluntaria
- Abierta y evolutiva
- Sin ánimo de lucro
- Colaborativa y no competitiva
- Orientada al bien común

Crece e incorpora progresivamente nuevas entidades del sector Administración Pública y Defensa.

3. ENTIDADES PARTICIPANTES

Representan diferentes funciones esenciales del Estado

DEFENSA Y SEGURIDAD

- Ejército Nacional de Colombia
- Policía Nacional de Colombia
- Unidad Nacional de Protección

JUSTICIA Y PROTECCIÓN DE DERECHOS

- Rama Judicial
- Fiscalía General de la Nación
- Defensoría del Pueblo

CONTROL INSTITUCIONAL

- Procuraduría General de la Nación
- Contraloría General de la República

RED NACIONAL

Empresas de la Administración Pública y Defensa

Conocimiento que se comparte, capacidades que se fortalecen, vidas que se protegen.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- **MinHacienda** Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- **DIAN** Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales
- **DAFP** Departamento Administrativo de la Función Pública

GOBIERNO TERRITORIAL

- Municipio de Manizales

(Entidad fundadora territorial y modelo para la vinculación de gobiernos locales)

Futuras entidades del sector

La Red está diseñada para incorporar progresivamente ministerios, entidades descentralizadas, gobernaciones, alcaldías, entidades autónomas e independientes y otras organizaciones públicas.

4. ALIADOS ESTRATÉGICOS

Amplían el impacto y la capacidad de la Red

- Academia
- Centros de investigación
- Organismos internacionales
- Otras redes nacionales e internacionales
- Organismos de cooperación
- Sector privado y otros aliados

5. COMUNIDAD DE CONOCIMIENTO

Así se activa la Red

- Gestión del conocimiento
- Cultura preventiva
- Innovación pública aplicada a SST
- Formación y desarrollo de capacidades
- Trabajo colaborativo interinstitucional
- Investigación aplicada
- Banco Nacional de Buenas Prácticas
- Comunidades de práctica
- Publicaciones técnicas
- Otras líneas aprobadas por la Red

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS suma educa comunica y cultura preventiva OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Conclusión:

Los desafíos del futuro no se resolverán únicamente con nuevas normas o más controles, sino con instituciones capaces de aprender, adaptarse y colaborar.

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

Primer Encuentro Nacional de

Líderes técnicos en SST de Instituciones de la Administración Pública y Defensa de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Con el apoyo de: ALCALDÍA MUNICIPAL PEREIRA, RISARALDA Y SANTA CATALINA | GRUPO BICENTENARIO

OISS · ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Aproximación al Desarrollo institucional de redes y conocimiento para la prevencion en SST, desde la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo y el el Plan Nacional de SST 2022-2031

2024–2026

Agenda

PARTE I

El marco iberoamericano

- Qué es la OISS y su enfoque
- Contexto y desafíos regionales de la SST
- Evolución y ejes de la III Estrategia 2021-2025
- Metodología, estándares y Observatorio

PARTE II

Colombia y la Estrategia

- Antecedentes normativos y adhesión (2009)
- Plan Nacional de SST 2013-2021
- Alianza Mintrabajo–OISS: cifras y resultados
- Hacia el Plan 2022-2031 y conclusiones

¿Qué es la OISS?

Organismo internacional técnico y especializado que promueve el bienestar económico y social de los países iberoamericanos, mediante la coordinación e intercambio de experiencias en Seguridad Social y protección social.

MISIÓN

Fortalecer los sistemas de Seguridad Social de los países vinculados por el idioma español y portugués, mediante cooperación técnica, formación y colaboración institucional permanente con los gobiernos, la academia y los agentes sociales.

1950 — **I Congreso Iberoamericano de Seguridad Social**

Barcelona — se crea la Secretaría que dará origen a la Comisión Iberoamericana de Seguridad Social.

1954 — **Carta Constitucional de la OISS**

II Congreso, Lima (Perú), con OIT, OEA y AISS — nace formalmente la OISS.

1958 — **Estatutos y estructura definitiva**

III Congreso, Quito (Ecuador) — consolidación como Organismo Internacional.

2026 — **75 años de trayectoria**

"Promoviendo el bienestar económico y social" en toda la región.

El enfoque de la OISS en SST

1

Respeto a la dignidad

Entornos laborales que respeten los derechos fundamentales de los trabajadores.

2

Protección de derechos

Acceso a condiciones seguras y a protección social ante accidentes o enfermedades.

3

Bienestar integral

Atención a riesgos físicos, psicosociales y de salud mental en el trabajo.

4

Colaboración internacional

Intercambio de buenas prácticas entre los países iberoamericanos.

5

Investigación y desarrollo

Estrategias adaptadas a los desafíos emergentes de cada sector.

Contexto y desafíos de la SST en Iberoamérica

DESAFÍOS ACTUALES

- Acceso desigual a servicios de salud ocupacional de calidad
- Riesgos laborales emergentes: estrés y violencia en el trabajo
- Adaptación a cambios tecnológicos y organizacionales

Inclusión y equidad

Acceso universal a la protección social, sin trabajadores excluidos.

Cooperación internacional

Intercambio de experiencias para fortalecer los sistemas nacionales.

Desarrollo sostenible

Trabajo decente, igualdad de género y mayor productividad.

Evolución de la Estrategia Iberoamericana de SST

1

I ESTRATEGIA

Origen

Adoptada en la XIX Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y Gobierno (2009), sienta las bases del compromiso regional.

2

II ESTRATEGIA

2015 – 2020

Basada en el diagnóstico de la I Estrategia; refuerza el tripartismo y la alineación con estrategias internacionales.

3

III ESTRATEGIA

2021 – 2025

Diagnóstico actualizado de la SST y de la evolución económica y social, con valoración tripartita renovada.

Compromisos y líneas de actuación (1/2)

COMPROMISOS SOCIALES

- ✓ Fomentar la educación y la cultura preventiva
- ✓ Avanzar en la erradicación del trabajo infantil
- ✓ Luchar contra la exportación del riesgo laboral hacia sociedades en desarrollo
- ✓ Evitar el dumping social
- ✓ Fortalecer el protagonismo de los agentes sociales y el diálogo social

COMPROMISOS INSTITUCIONALES

- ✓ Incrementar el empleo formal, donde se concentran las peores condiciones de riesgo
- ✓ Prestar atención a mujeres, pueblos indígenas, migrantes y colectivos vulnerables
- ✓ Potenciar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres
- ✓ Promover planes o estrategias nacionales de SST
- ✓ Elevar la función de gobierno de la SST según su impacto social y económico

Compromisos y líneas de actuación (2/2)

TECNOLOGÍA Y ESTÁNDARES

✓ Fomentar la articulación, transferencia y adaptación de tecnologías

✓ Homologar estándares y condiciones de trabajo entre países

CONOCIMIENTO Y RESULTADOS

✓ Impulsar la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i) en SST

✓ Reducir riesgos, enfermedades y muertes laborales para avanzar en trabajo decente

CARACTERÍSTICAS DEL MÉTODO

Objetivos realistas, medibles y adaptables a cada país · Diseño tripartito (gobiernos, sindicatos, empresas) · Alineamiento con estrategias internacionales · Atención especial a la infancia y a la perspectiva de género · Integración progresiva de la prevención en la pequeña y microempresa.

CICLO APLICADO EN TODOS LOS PAÍSES DE LA REGIÓN

Metodología de la prevención

Un proceso continuo y sistemático que requiere la participación activa de empleadores, trabajadores y autoridades competentes.

1 — Identificación y evaluación

IPER: peligros, riesgos y medidas necesarias.

2 — Planificación

Plan de prevención integral, con participación de los trabajadores.

3 — Implementación

Barreras de seguridad, EPP, capacitación y cultura preventiva.

4 — Seguimiento y evaluación

Inspecciones periódicas y ajuste continuo de medidas.

5 — Cultura de seguridad

Participación activa, comunicación abierta y reconocimiento.

Estándares OISS de Seguridad y Salud (EOSyS)

ESTÁNDAR	ÁMBITO	OBJETO
EOSyS 1	Sistemas de gestión de SST	Mínimos para un sistema de gestión efectivo en SST.
EOSyS 2	Protección de la mujer trabajadora	Maternidad segura y saludable: embarazo y lactancia.
EOSyS 3	Evaluación de riesgos en embarazo/lactancia	Guía de valoración de riesgos físicos, químicos y biológicos.
EOSyS 4	Subcontratación en Construcción	Condiciones de seguridad en procesos de subcontratación.
EOSyS 5	Competencias y capacitación en SST	Niveles de formación de los profesionales de prevención.
EOSyS 6	Control de polvo de sílice	Identificación y priorización de medidas en minería.

Estrategias nacionales inspiradas en la EISST

España

Estrategias 2007-2012, 2015-2020 y 2023-2027

Colombia

Plan Nacional de SST 2013-2021 y Plan 2022-2031

Argentina

Estrategias de Salud y Seguridad 2011-2015 y 2015-2019

Perú

Plan Nacional de SST 2014-2017 y 2017-2021

Honduras

Plan Nacional de Salud de los Trabajadores 2012-2015

Portugal

Estratégia nacional para a segurança e saúde no trabalho

Comunidad Andina

Decisión 584: Instrumento Andino de SST

Unión Europea

Marco Estratégico de la UE en SST 2021-2027

Estrategias nacionales de erradicación del trabajo infantil

Chile — Crecer Felices, 2015-2025	**Colombia — Estrategia nacional 2008-2015**	Cuba — Plan de acción con UNICEF 2014-2018
Ecuador — Proyecto PETI 2014-2017	El Salvador — Hoja de ruta 2015-2017	Panamá — Programación operativa 2016-2019
Paraguay — Estrategia nacional 2010-2015	Perú — Estrategia nacional 2012-2021	República Dominicana — Plan estratégico 2006-2016

Observatorio de la Estrategia Iberoamericana de SST

Plataforma central de la OISS para recopilar, analizar y difundir información sobre políticas, programas y prácticas de seguridad y salud laboral en Iberoamérica.

- ✓ Recopilación de datos: accidentalidad, enfermedades y políticas nacionales
- ✓ Análisis y evaluación de tendencias y buenas prácticas
- ✓ Difusión accesible para gobiernos, empleadores, trabajadores y academia
- ✓ Promoción de buenas prácticas replicables en la región
- ✓ Fortalecimiento de capacidades: talleres, seminarios y formación
- ✓ Fomento de la colaboración internacional entre países

Fechas importantes en seguridad y salud en el trabajo

28 ABR	Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo
1 MAY	Día del Trabajador
JUNIO	Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo
28 JUN	España — Día Nacional de la Prevención de Riesgos Laborales
27 JUL	**Colombia — Día Nacional de la Prevención de Accidentes de Trabajo**

PARTE II

Colombia y la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo

35 años de cooperación entre el Ministerio del Trabajo y la OISS

Antecedentes: cómo llega Colombia a la Estrategia

1948

Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU)

Consagra como inalienables el derecho a la vida, la salud, la seguridad social y el trabajo en condiciones equitativas y dignas.

1966

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Reafirma el derecho a la seguridad social y al trabajo, incluyendo la seguridad e higiene laboral.

2009

XIX Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y Gobierno

Colombia, junto con la región, acoge formalmente la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (EISST).

Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021

El Plan se desarrolla en cumplimiento de los compromisos del Gobierno Nacional, dando continuidad a la Política Pública para la Protección de la Salud en el Mundo del Trabajo (2001) y a los planes de salud ocupacional que le precedieron (2003-2007 y 2008-2012).

2001

Política Pública para la Protección de la Salud en el Mundo del Trabajo

2003-2007

Primer Plan de Salud Ocupacional

2008-2012

Segundo Plan de Salud Ocupacional

2013-2021

Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Construido mediante diálogo social tripartito, con aportes del Comité Nacional de SST, la academia, centros de investigación, ARL, EPS, IPS, entidades gubernamentales, gremios, empleadores, sindicatos y trabajadores.

Estructura del PNSST 2013-2021

1

Transversalidad de la SST

En el conjunto de políticas públicas: formalización laboral y reducción de pobreza.

2

Fortalecimiento institucional

Consejo Nacional de Riesgos Laborales, comités de SST e inspección, vigilancia y control.

3

Prestaciones asistenciales y económicas

Calidad, rehabilitación integral y calificación de origen y pérdida de capacidad laboral.

4

Promoción y prevención

Reducción de la frecuencia y severidad de accidentes y enfermedades laborales.

Actores del Plan Nacional de SST

- Comité Nacional de SST
- Consejo Nacional de Riesgos Laborales
- Academia y centros de investigación
- Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)
- Entidades Promotoras de Salud (EPS)
- IPS de salud y de SST
- Entidades gubernamentales
- Gremios y agremiaciones
- Empleadores
- Organizaciones sindicales
- Trabajadores

Un diseño institucional que refleja el tripartismo (gobiernos, sindicatos, empresas) exigido por la III Estrategia Iberoamericana.

Resultados: mejora sostenida en los indicadores laborales

↓ INDICADORES QUE DISMINUYERON

- Proporción de informalidad laboral
- Tasa de trabajo infantil (TTI)
- Tasa de accidentes de trabajo calificados
- Tasa de enfermedades laborales calificadas
- Tasa de mortalidad por accidentes de trabajo

↑ INDICADORES QUE MEJORARON

- Participación de ocupados formales en la PEA
- Afiliación de trabajadores independientes al SGRL: 3,77% (2013) → 8,23% (2018)
- Afiliación a salud y pensiones de los ocupados

Empresas y cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales

1,7 millones

Empresas activas en Colombia en 2023, un 26% más que en 2015 (Confecámaras–RUES).

94,9%

De las empresas son microempresas (menos de 10 trabajadores); concentran el 64% del empleo total del país.

12 millones

Trabajadores cubiertos por el SGRL en 2023, frente a más de 22 millones de personas ocupadas.

1.079.730

Empresas afiliadas al SGRL en 2023: 52% en riesgo mínimo y 16,5% en riesgo máximo (Fasecolda).

Fuente: OISS, Perfil de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Colombia 2025; Fasecolda, RIdatos 2.0 (2024).

El sector público en la seguridad y salud en el trabajo

1,38 millones

Servidores públicos vinculados al Estado colombiano en 2024, de afiliación obligatoria al SGRL (Ley 1562 de 2012).

24,1%

Del empleo formal del país: administración pública, defensa, educación y salud son el sector con más empleo formal.

15,4%

Aporte de la administración pública al PIB nacional, el segundo mayor sector después del comercio.

< 2 x 100

Accidentes de trabajo en administración pública y defensa: una de las tasas más bajas del país, frente al 4,65 nacional.

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), 2024; OISS, Perfil de SST Colombia 2025; Fasecolda.

Niveles de salud de los trabajadores colombianos

95%

De los trabajadores dependientes reporta buena salud autopercibida (2021), frente a 69-82% entre los informales.

80%

Están expuestos a posturas prolongadas: el riesgo ergonómico más prevalente, seguido de movimientos repetitivos (55-62%).

60%

De los trabajadores recibió exámenes médicos ocupacionales en 2021, frente a solo 22% en 2013; 90% entre los dependientes.

90%

De los trabajadores del sector formal recibe capacitación en normas de SST, frente a menos de la mitad en el informal.

Fuente: Encuestas Nacionales de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (ENCSST) II 2013 y III 2021, OISS-Mintrabajo.

Accidentalidad y enfermedad laboral en 2024

521.226

Accidentes de trabajo reportados en 2024, un promedio de 1.428 al día; la tasa cae un 38% desde 2014.

408

Muertes laborales en 2024 (8 por semana); la tasa de mortalidad subió 39,6% entre 2020 y 2023.

10.429

Enfermedades laborales calificadas en 2024, tras el pico de 487 por 100.000 en 2020-2021 por el COVID-19.

13,5 x 100

Accidentes en agricultura, el sector de mayor riesgo; minería registra 27,5 muertes por cada 100.000 trabajadores.

Fuente: Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), Informe de Siniestralidad Laboral 2024, con datos de Fasecolda.

CONTINUIDAD DEL COMPROMISO CON LA III ESTRATEGIA IBEROAMERICANA

Hacia el nuevo Plan Nacional de SST 2022-2031

En 2018-2019, en el marco del convenio Mintrabajo–OISS, se estructuró la metodología para construir el Plan Nacional de SST 2022-2031, tomando como base el seguimiento y los resultados del período anterior.

1

Revisión de lineamientos

Marcos técnicos de la OIT y la OISS para políticas públicas y planes de SST.

2

Diseño metodológico

Etapas de planeación, objetivos generales y específicos, y pasos de construcción.

3

Validación institucional

Incorporación de observaciones de Mintrabajo y aprobación por el comité técnico.

4

Alineación regional

Convergencia con los objetivos de la III Estrategia Iberoamericana 2021-2025.

Avance metodológico reportado: 70% al cierre del convenio 2019

Elementos communes Colombia y Estrategia Iberoamericana

LÍNEA DE LA EISST	QUÉ PIDE LA ESTRATEGIA	CÓMO RESPONDE COLOMBIA
Diálogo social tripartito	Gobiernos, sindicatos y empresas	Comité Nacional de SST con ARL, EPS, gremios, sindicatos y trabajadores
Erradicación del trabajo infantil	Línea prioritaria regional	Estrategia nacional 2008-2015 y campañas territoriales (p. ej. Mocoa)
Formalización del empleo	Reducir informalidad y su exposición al riesgo	Reducción sostenida de la informalidad y aumento de afiliación al SGRL
Cultura preventiva y educación	Fomentar la educación en SST	Materiales didácticos OISS y capacitación a 35.900+ personas (2018-2019)
Fortalecimiento institucional	Elevar la función de gobierno en SST	34 Direcciones Territoriales con gestión activa de SST
Cooperación internacional	Intercambio de buenas prácticas	Convenios Mintrabajo–OISS 356/2018 y 194/2019

CONCLUSIONES

Un compromiso regional que se vive en el territorio

→ Colombia dispone de un plan nacional con metas, actores y territorio.

→ Trabajo en red y articulación: Alianza OISS- Positiva. Instituciones de la Administración Publica y la Defensa Convierte los principios regionales en capacitación, asistencia técnica y prevención.

→ El reto hacia 2022-2031 Crear una red efectiva con metas y estrategias claramente definidas que potencie el conocimiento, la prevención y la acción

Gracias — espacio abierto para preguntas

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

Primer Encuentro Nacional de

Líderes técnicos en SST de Instituciones de la Administración Pública y Defensa de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Con el apoyo de: ALCALDÍA MUNICIPAL PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA ISLAS | GRUPO BICENTENARIO

PH.D CÉSAR HERRERA

cesar.herrera@asonaphse.org +57 3174317628

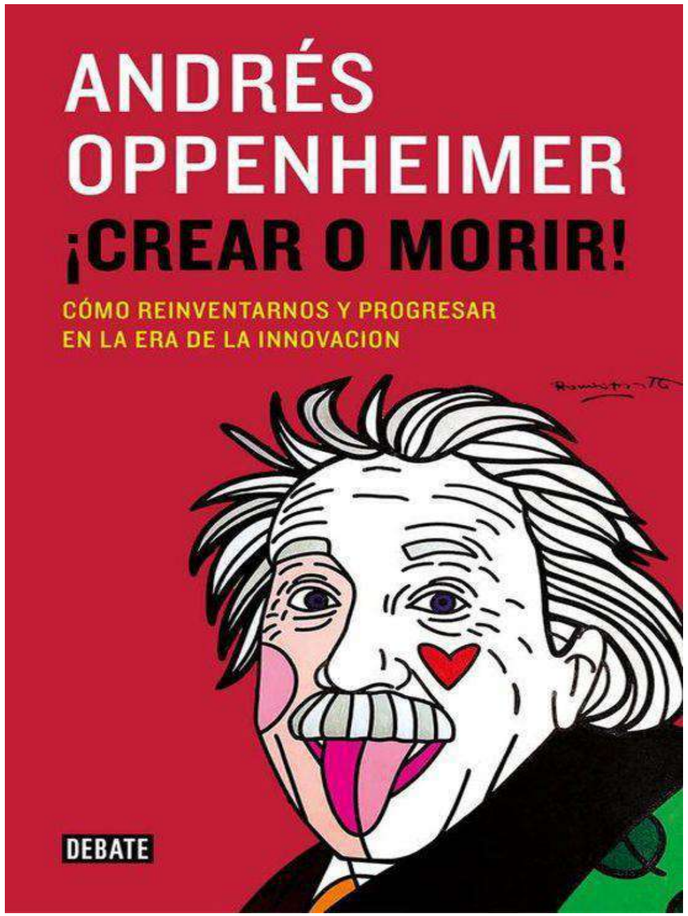
Doctor en Gestión de la Tecnología y la Innovación. Magister en Diseño de Futuros. Magister en Prevención, Medio Ambiente y Calidad. Especialista en Liderazgo y Habilidades Organizacionales. Especialista en SST e Ingeniero Industrial.

23 años de experiencia. Consultor en programas de cultura, liderazgo e innovación. Perfil Global de Vision Zero de la ISSA. Gerente General y de Futuros en HSEC Innovation. Presidente de ASONAP HSE. Director y Editor de la Revista HSEC Innovation. Director del Grupo de investigación LIS-MinCiencia. Líder de la Comunidad de Innovación y Liderazgo en Positiva.

¿Cómo se sentiría si su empresa y cargo fueran los próximos en desaparecer por no innovar y diseñar los futuros?

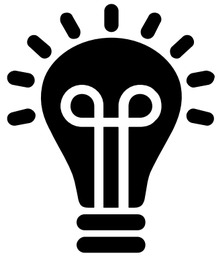
Innovación y Diseño de Futuros y el impacto en la Cultura SST

Libros Recomendados

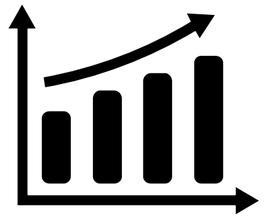




Redes de Innovación



Sirven para resolver problemas concretos de seguridad y salud de forma más rápida y con menos costos de ensayo y error.



Red Innovación

Una Red de Innovación en SST están conformadas por Grupos colaborativos interdisciplinares que intercambian conocimiento, experiencias y soluciones

Para qué sirven



Funcionamiento

1. Definir el reto común.
2. Acordar reglas del juego.
3. Diseñar un portafolio de pilotos.
4. Probar en laboratorio vivo".
5. Medir y decidir.
6. Estandarizar y difundir.



Definición empírica de innovación

Una idea nueva que crea y genera valor significativo y diferenciado, y que mueve la caja registradora



Definición Innovación

"[…] "Introducción de un nuevo o significantemente mejorado, bien o servicio, de un proceso, de un nuevo método". *Manual de Oslo" (OCDE, 2018, p.20).*



Fuente: Mario Morales - Adiós a los mitos de la innovación -

¿Por qué necesitamos innovar?

DIFERENCIARNOS DE LA COMPETENCIA



CRECIMIENTO DEL NEGOCIO



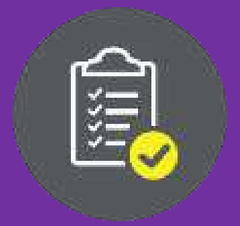
GENERAR IDEAS RADICALES Y DE IMPACTO



SOBREVIVIR Y REINVENTAR EL MODELO NEGOCIO



SISTEMATIZAR - MEJORAR EL DESEMPEÑO



Fuente: Mario Morales - Adiós a los mitos de la innovación y Ruta N.

¿Qué desean los líderes frente a la innovación en sus empresas?

“Nosotros innovamos, pero lo hacemos de forma desorganizada, al chispazo. Nos gustaría mejorar la tasa de éxito de nuestros proyectos”.



Metodología

Metodología que permita innovar de forma ágil, repetible, medible y escalable”



Tiempo

Insatisfechos con el tiempo que tardan en lanzar nuevos productos o servicios a los clientes



Productos/Servicios

Un porcentaje muy bajo de nuevos clientes viene de productos que se lanzaron en los últimos 3 años y se quiere aumentarlos



Herramientas

Herramientas para mejorar el conocimiento de los clientes y para identificar más oportunidades de innovación

“Buscar que la innovación se vuelva parte de la cultura y el ADN de toda la organización”.

Qué dicen colaboradores que han iniciado procesos de innovación

La alta gerencia pide que innovemos, pero **no nos dice claramente en qué**.

Le proponemos ideas para mejorar los procesos, pero nos dice que querían **ideas de nuevos productos**.

Le damos ideas de nuevos productos, pero nos dice que las querían para **otro segmento de clientes**.

Al final, no tenemos claro cuáles son los **límites para innovar**, y nos frustra mucho proponer ideas si luego resulta que **no hay presupuesto**.



Componentes para una estrategia de innovación

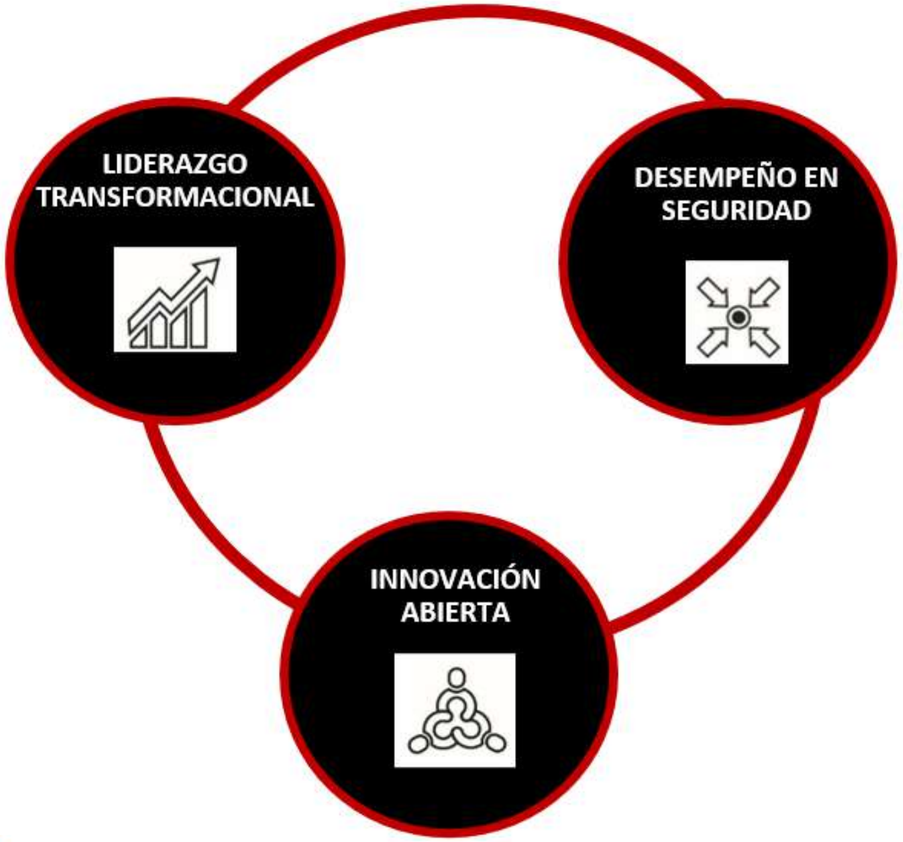
ELEMENTO	PREGUNTA	OBJETIVO
1. Declaración de la importancia de la innovación para la empresa	POR QUÉ	Definir por qué la empresa desea iniciar un programa para sistematizar la innovación.
2. Definición operativa de la innovación	QUÉ	Establecer la definición operativa que se utilizará para evaluar si algo es o no es innovador en la empresa.
3. Establecimiento de una visión de innovación	HACIA DÓNDE	Definir una visión para describir dónde se desea llegar a través de la innovación.
4. Definición de objetivos y metas de la innovación		Definir los resultados específicos y medibles que se esperan alcanzar con la innovación.
5. Establecimiento de los focos de innovación	CÓMO	Determinar de qué manera se piensa enfocar la innovación y alinearla con la estrategia de la empresa.
6. Definición de las campañas masivas de ideas y equipos multidisciplinarios	DÓNDE	Aterrizar cuáles son los esfuerzos de innovación que se van a realizar durante el año.
7. Presupuesto de innovación	CUÁNTO	Definir los recursos que se van a invertir en innovación.

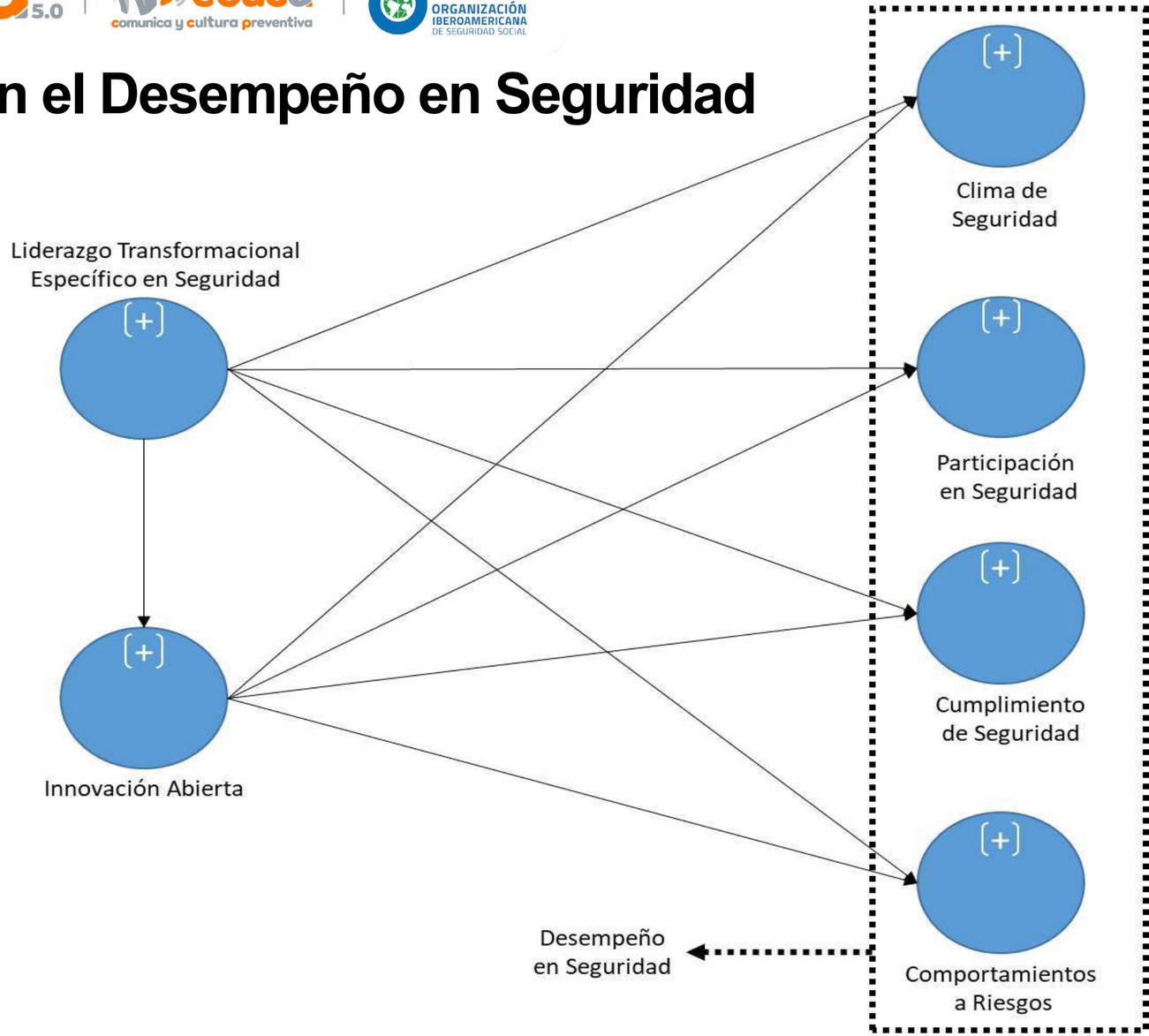
*Cuando el personal de la empresa no tiene claro en dónde se quiere innovar, el **tipo** de innovación que se persigue, los **recursos** que se van a invertir, o cómo todo esto se **alinea con las metas** de la organización, es una **receta segura para el fracaso**.*



¿Qué piensan Gerentes y Ex Gerentes de SST del sector Minero sobre la innovación y cultura en SST?

Impacto del Liderazgo y la innovación en el Desempeño en Seguridad





Fuente: Investigación doctoral. Cum Laude. César Herrera, 2019

¿Qué me ha generado estar metido en la innovación?



Congreso Internacional de Innovación en SST



HSEC INNOVATION

LIS by ASONAP HSE
Laboratorio de Innovación en Seguridad, Salud y Sostenibilidad

El conocimiento es de todos | Minciencias



Revista HSEC Innovation. ISSN 3114-9790


ASONAP HSE

10 ASPECTOS PARA POTENCIAR LA INNOVACIÓN EN SST



Positiva Prevención

Con el apoyo de:



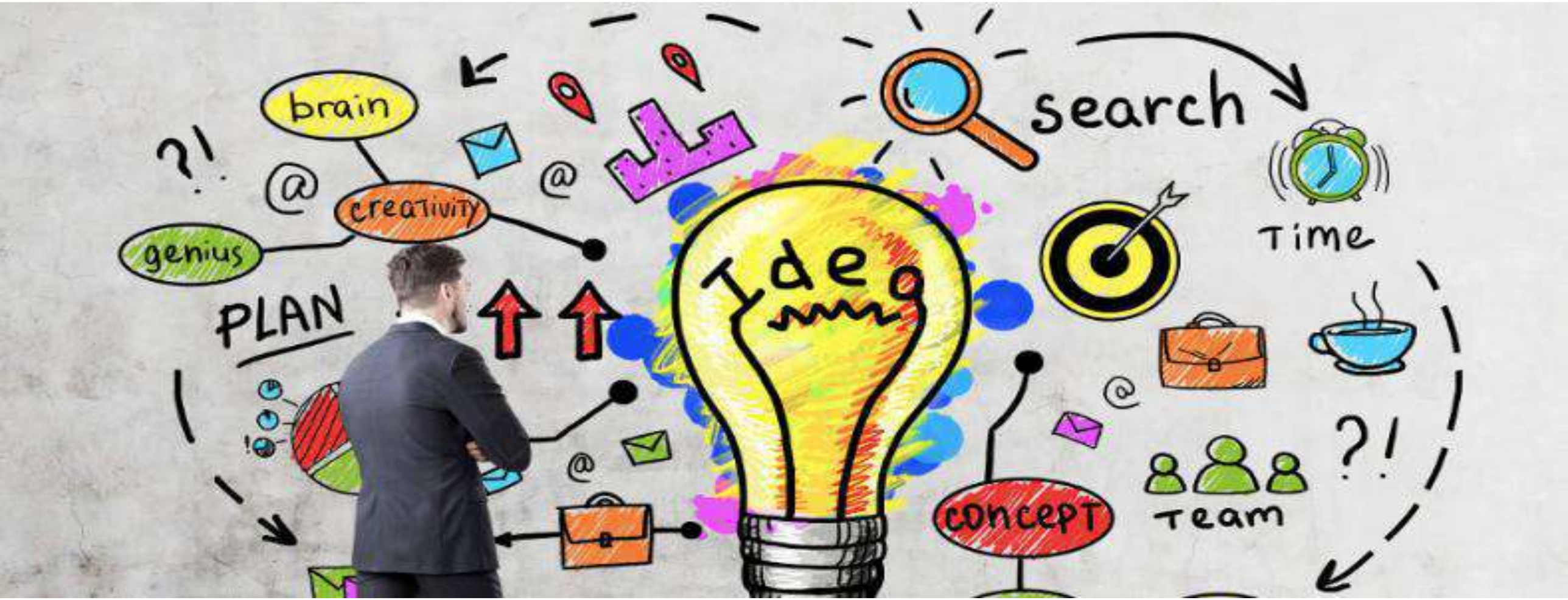
1. Incluir la innovación en la política y objetivos del SG-SST



2. Hacer una declaración pública de la innovación



3. Formar a tus colaboradores en innovación



4. Establecer un programa estructurado de Innovación en SST



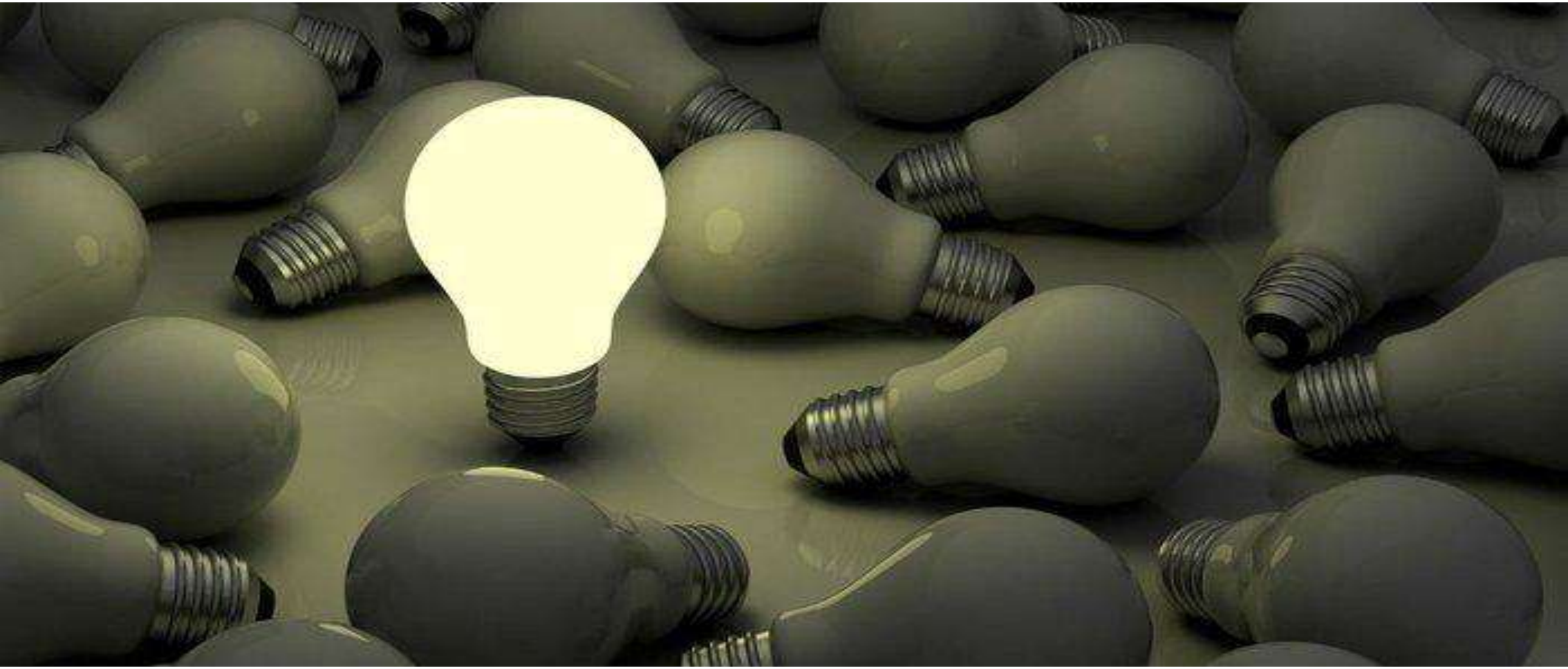
5. Dedicar tiempo a pensar en ideas innovadoras en SST



6. Cuestionar todos los aspectos de SST, no asumir nada



7. Conectar y relacionarse con empresas y personas innovadoras referentes



8. Asumir riesgos, tolerar errores, frustración y actuar con ética



9. Vincularse a los Ecosistemas de Innovación



10. Innovar de manera abierta y colaborativa

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

TU MIRADA HACIA LA SST NUNCA VOLVERÁ A SER LA MISMA.

Las reglas del juego han cambiado. La prevención ya
no puede pensarse desde esquemas heredados.
El futuro de la SST no se predice: se crea, y empieza aquí.

¿Qué son los estudios de futuros?

Los estudios de futuros son un campo de conocimiento que busca explorar de manera sistemática, crítica e interdisciplinaria los futuros posibles, probables, plausibles y preferibles

Los estudios de futuros son una forma organizada de **observar el presente, reconocer señales de cambio y explorar distintos caminos posibles** antes de que se conviertan en realidad.

No se trata de adivinar. Se trata de anticipar.

Los futuro no se predicen como si fuera una fecha en el calendario. Los futuros se **exploran, se imaginan, se discuten, y, sobre todo, se diseñan** desde las decisiones que tomamos hoy.”

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?**

Estudiar futuros es encender el radar. Diseñar futuros es tomar el volante.

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

El Paradigma Reactivo

- Enfoque en el cumplimiento normativo e hiperregulación.
- Auditoría del daño (gestión basada en siniestralidad histórica).
- El prevencionista como inspector.

La Era Anticipatoria

- Anticipación estratégica frente a la aceleración tecnológica.
- Toma de decisiones en alta incertidumbre basada en datos, señales, tendencias y grandes fuerzas
- El prevencionista como diseñador de futuros y orquestador de bienestar.

Los 3 Pilares de la Era Anticipatoria



Diseño de Futuros

Explorar transformaciones para identificar señales débiles y anticiparse con visión estratégica.



IA y Digitalización

La revolución de los datos para predecir riesgos emergentes y potenciar la toma de decisiones.



Humanización del Trabajo

El bienestar colectivo, la ética algorítmica y el equilibrio vital entre persona y máquina.

Los Estudios de Futuros en SST

No intentamos adivinar. Exploramos sistemáticamente el contexto para descubrir riesgos que aún no tienen antecedentes y construimos nuestro futuro apuesta.



Nuestro Futuro Apuesta: Alianza Vital 2035

- La prevención evoluciona de obligación legal a diferenciador competitivo y estratégico.
- Gobernanza ética y proactiva de la Inteligencia Artificial.
- La tecnología (wearables, biometría, gemelos digitales) se utiliza para cuidar la salud integral, no para vigilar.
- Sostenibilidad y resiliencia como núcleo del ecosistema laboral.



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

La Evolución de la Identidad



SST Tradicional	Futuristas SST
Inspector de cumplimiento normativo →	Estratega y orquestador de ecosistemas.
Gestión del pasado (Siniestralidad) →	Anticipación basada en analítica predictiva.
Reacción ante el daño físico →	Diseño proactivo de bienestar, salud mental y ética IA.
Llenar formularios y listas de chequeo →	Gobernanza de datos y liderazgo humano-máquina.



ROCCO®

Primer Legado Cognitivo del MADSST®

El conocimiento que protege la vida, aprende del trabajo y decide contigo.



OBSERVA Y ENTIENDE
Percibe el entorno en tiempo real.

APRENDE Y APLICA
Usa la experiencia de su mentor para anticipar riesgos.

CONVERSA Y ORIENTA
Diálogo natural con trabajadores en campo.

DECIDE CONTIGO
Propone acciones basadas en datos y evidencia.

PROTEGE SIEMPRE
Activa Human-in-Command cuando la vida humana está en riesgo.

Más que tecnología,
un aliado para la vida.

ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

Estatura	1,75 m
Peso	75 kg
Autonomía	12 – 16 horas
Batería	LiFePO4 intercambiable
Recarga	Solar + Eólica + Red eléctrica
Conectividad	5G / Wi-Fi 6 / LTE / Bluetooth 5.2 / LoRa
Movilidad	Bipedestación, marcha y trabajo en terrenos complejos
Protección	IP67 – Resistente a polvo, agua y golpes
Temp. operación	-20 °C a 60 °C
Certificaciones (objetivo)	ATEX / IECEx / CE / RoHS / ISO 45001

ATEX · IECEx · CE · RoHS · ISO 45001

FICHA TÉCNICA

ROCCO® es el primer Legado Cognitivo del MADSST®, un humanoide con Inteligencia Artificial explicable que integra percepción avanzada, experiencia experta y ética de la prevención para anticipar riesgos, aprender continuamente y apoyar la toma de decisiones seguras en campo.

1. COMPONENTES PRINCIPALES



Visión 360°
Cámaras y sensores ópticos con IA

LIDAR 3D
Mapeo del entorno y detección de cambios

Sensores ambientales
Temperatura, humedad, presión, gases y ruido

Audioteca conversacional
Micrófonos direccionales y altavoces con IA de lenguaje natural

Procesador IA explicable
Cerebro del Legado Cognitivo Profesional

Comunicación / 5G / Wi-Fi / LoRa
Conexión segura y estable

2. SENSORES Y MEDICIONES

ATMÓSFERA PELIGROSA
- CO
- CO_2
- H_2S
- CH_4
- O_2
- Otros gases

TEMPERATURA
Rango: -20 °C a 60 °C
Precisión: ±0,3 °C

DOSIMETRÍA Hg
Rango: 0 – 100 µg/m³
Resolución: 0,1 µg/m³

PARTÍCULAS (PM1, PM2.5, PM10)
Rango: 0 – 1000 µg/m³

RUIDO
Rango: 30 – 130 dB
Precisión: ±1,5 dB

RECARGABLE CON ENERGÍA SOLAR Y EÓLICA



- ✓ Paneles solares de alta eficiencia integrados.
- ✓ Microturbina eólica plegable.
- ✓ Operación prolongada en zonas remotas.

5. HUMAN-IN-COMMAND

ROCCO® activa Human-in-Command cuando:
- Detecta un riesgo crítico para la vida.
- La decisión está fuera de sus parámetros de entrenamiento.
- Hay incertidumbre alta.
- Puede comprometerse la integridad humana.
- Requiere confirmación y liderazgo humano.

EL CONTROL SIEMPRE ES HUMANO.

MADSST®

Modelo Anticipatorio y de Decisión en SST

3. FUNCIONALIDADES CLAVE

- ✓ Detección temprana de atmósferas peligrosas y alertas en tiempo real.
- ✓ Monitoreo continuo de condiciones ambientales y exposición ocupacional.
- ✓ Dosimetría de mercurio y otros contaminantes.
- ✓ Identificación de fuentes y señales de cambio en los frentes de trabajo (gases, vibración, calor, comportamiento del terreno).
- ✓ Conversación preventiva con trabajadores mediante IA conversacional entrenada en SST.
- ✓ Aplicación de la experiencia transferida por su mentor: analiza, razona y recomienda.
- ✓ Generación automática de registros, evidencias y lecciones aprendidas.
- ✓ Aprendizaje continuo con datos del ecosistema.

6. APLICACIONES

- Minería subterránea y a cielo abierto
- Túneles y obras civiles
- Industria pesada y petroquímica
- Energía (petróleo, gas, renovables)
- Plantas químicas y metalúrgicas

BENEFICIOS

- ✓ Anticipa riesgos antes de que ocurran.
- ✓ Reduce incidentes, costos y paradas.
- ✓ Empodera al trabajador y al líder.
- ✓ Convierte la experiencia en conocimiento organizacional.
- ✓ Fortalece la resiliencia y la cultura de prevención.

7. ROCCO® EN EL ECOSISTEMA MADSST®

BRÚJULA
Primer Legado Cognitivo del MADSST®
IA explicable
→ **RADAR DE SEÑALES**
Patrones emergentes y análisis predictivo
→ **LABORATORIO DE FUTUROS SST®**
Escenarios y diseño de futuros
→ **DECISIONES**
Human-in-Command

ROCCO® alimenta y recibe información en tiempo real de todo el ecosistema MADSST®, generando aprendizaje colectivo y decisiones anticipatorias cada vez más precisas.

ROCCO® OBSERVA. ENTIENDE. APRENDE. ORIENTA. PROTEGE.
CUANDO LA VIDA ESTÁ EN JUEGO, LA DECISIÓN SIEMPRE ES HUMANA.

Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social

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

El Ecosistema del Laboratorio



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

Primer Encuentro Nacional de

Líderes técnicos en SST de Instituciones de la Administración Pública y Defensa de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Con el apoyo de: ALCALDÍA MUNICIPAL PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA ISLAS | GRUPO BICENTENARIO



MILCIADES RODRIGUEZ QUINTERO

EXPRESIDENTE MAGISTRADO DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO. ABOGADO, CON MAESTRÍA EN DERECHO ADMINISTRATIVO. ESPECIALIZACIONES EN: GESTIÓN PÚBLICA; DERECHO SUSTANTIVO Y CONTENCIOSO CONSTITUCIONAL; CIENCIA POLÍTICA. CERTIFICADO EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSO HUMANO; GERENCIA DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR; DOCENCIA UNIVERSITARIA; DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO; CONCILIACIÓN; SISTEMA INTEGRADO DE CALIDAD; AUDITORÍA INTEGRAL; GESTIÓN DOCUMENTAL; GESTIÓN DEL RIESGO. ABOGADO LITIGANTE, JUEZ, MAGISTRADO; ASESOR EXTERNO DE ENTIDADES FINANCIERAS Y EDUCATIVAS, CONSULTOR, DOCENTE EN MAESTRÍAS, POSGRADOS Y PREGRADOS EN DIFERENTES UNIVERSIDADES NACIONALES E INTERNACIONALES.



EL ESTADO QUE PROTEGE LA INSTITUCIONALIDAD, EL SERVICIO PÚBLICO Y EL LIDERAZGO PARA LA PREVENCIÓN EN COLOMBIA.

MILCÍADES RODRÍGUEZ QUINTERO
CONFERENCISTA



LA INSTITUCIONALIDAD

- POBLACIÓN. PUEBLO, NACIÓN.
- PODER.
- NORMAS. Limitan. Permiten, prohíben, castigan, otros.
- DOGMÁTICA.
- ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN.
- OBJETO, RAZÓN, FINES FINALIDADES.
- RECURSOS.
- ESPACIO.
- TIEMPO.
- RECONOCIMIENTO EXTERNO.
- ACREDITACIÓN.

LA PROTECCIÓN

- **CUIDAR, DEFENDER:** a alguien de un peligro.
- **RESGUARDAR**: Cuidar de la intemperie o de un riesgo físico.
- **SALVAGUARDAR**: Librar de un riesgo o peligro a alguien o algo.
- **PRESERVAR**: Mantener algo seguro y sin daño.
- **AMPARAR**: Prestar favor o protección.
- **APOYAR**: Favorecer o respaldar una causa o persona.
- **AUXILIAR**: Brindar socorro en un momento de necesidad.

PROTEGER FINES



- **ARTÍCULO 2.** Son **fines** esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.
- Las autoridades de la República están instituidas para **proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.**

PROTEGER FINALIDADES

- **ARTÍCULO 366. El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población** son finalidades sociales del Estado. Será objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de **salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable**.
- Para tales efectos, en los planes y presupuestos de la Nación y de las entidades territoriales, **el gasto público social tendrá prioridad sobre cualquier otra asignación**.

INSTITUCIONALIDAD Y PREVENCIÓN:

- Porque la Seguridad y Salud en el Trabajo comienza en el buen gobierno:
- El orden institucional colombiano y el deber de proteger la vida.
- Elementos del Estado y estructura general, en Colombia.
- .*El sentido del Estado* Objeto, razón de ser: FINES Y FINALIDADES.
- .¿Por qué existe el Estado?. Y Para qué?
- La Constitución como pacto para proteger la vida.
- La administración pública como garante de derechos.

LOS SERVICIOS PÚBLICOS



- DEFINICIÓN.
- CLASES.
- CAMBIO DE PARADIGMA.
- PRESTACIÓN.
- REGULACIÓN
- LA SEGURIDAD SOCIAL.
- LA SALUD.

LA SEGURIDAD SOCIAL

- **ARTÍCULO 48.** La Seguridad Social es un **servicio público** de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos q...ue establezca la Ley.
- Se garantiza a todos los habitantes **el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.**



LA SEGURIDAD SOCIAL

- El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley.
- La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley.
- No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella.



LA SEGURIDAD SOCIAL

- La ley definira los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.
- El Estado garantizará los derechos, la sostenibilidad financierá del Sistema Pensional, respetará los derechos adquiridos con arreglo a la ley y asumira el pago de la deuda pensional que de acuerdo con la ley este a su cargo.
- Las leyes en materia pensional que se expidan con posterioridad a la entrada en vigencia de este acto legislativo, deberán asegurar la sostenibilidad financierá de lo establecido en ellas.



LA SEGURIDAD SOCIAL

- Sin perjuicio de los descuentos, deducciones y embargos a pensiones ordenados de acuerdo con la ley, **por ningún motivo podrá dejarse de pagar, congelarse o reducirse el valor de la mesada de las pensiones reconocidas conforme a derecho.**



LA SEGURIDAD SOCIAL

- Para adquirir el derecho a la pensión será necesario cumplir con la edad, el tiempo de servicio, las semanas de cotización o el capital necesario, así como las demás condiciones que señala la ley, sin perjuicio de lo dispuesto para las pensiones de invalidez y sobrevivencia. Los requisitos y beneficios para adquirir el derecho a una pensión de invalidez o de sobrevivencia serán los establecidos por las leyes del Sistema General de Pensiones



LA SEGURIDAD SOCIAL

- **En materia pensional se respetarán todos los derechos adquiridos.**
- Los requisitos y beneficios pensionales para todas las personas, incluidos los de pensión de vejez por actividades de alto riesgo, serán los establecidos en las leyes del Sistema General de Pensiones. **No podrá dictarse disposición o invocarse acuerdo alguno para apartarse de lo alli establecido.**
- Para la liquidación de las pensiones solo se tendrán en cuenta los factores sobre los cuales cada persona hubiere efectuado las cotizaciones. Ninguna pensión podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente. Sin embargo, la ley podrá determinar los casos en que se puedan conceder beneficios económicos periódicos inferiores al salario mínimo, a personas de escasos recursos que no cumplan con las condiciones requeridas para tener derecho a una pensión.



LA SEGURIDAD SOCIAL

- A partir de la vigencia del presente Acto Legislativo, no habrá regímenes especiales ni exceptuados, sin perjuicio del aplicable a la fuerza pública, al Presidente de la República y a lo establecido en los parágrafos del presente artículo.
- Las personas cuyo derecho a la pensión se cause a partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán recibir mas de trece (13) mesadas pensionales al año. Se entiende que la pensión se causa cuando se cumplen todos los requisitos para acceder a ella, au cuando no se hubiese efectuado el reconocimiento.
- La ley establecerá un procedimiento breve para la revisión de las pensiones reconocidas con abuso del derecho o sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley o en las convenciones y laudos arbitrales v válidamente celebrados.

LA SALUD

- **ARTÍCULO 49.** La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. **Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.**
- Corresponde al Estado **organizar, dirigir y reglamentar** la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de **eficiencia, universalidad y solidaridad.** También**, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control**. Así mismo, **establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares y determinar los aportes a su cargo** en los términos y condiciones señalados en la ley.



LA SALUD

- Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad.
- La ley señalará los términos en los cuales la atención básica para todos los habitantes será gratuita y obligatoria.
- Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y de su comunidad.



LA SALUD

- El porte y consumo de sustancias psicoactivas no reguladas está prohibido, salvo prescripción médica.
- Con fines preventivos y rehabilitadores la ley establecerá medidas y tratamientos de orden pedagógico, profiláctico o terapéutico para toda la población y en especial a las personas que consuman sustancias estupefacientes o sicotrópicas. El sometimiento a esas medidas y tratamientos requieren el consentimiento informado del consumidor.



LA SALUD

- La prohibición prevista en el inciso anterior no aplicará para el porte, producción, distribución, venta y consumo del cannabis y sus derivados por parte de mayores de edad. Tampoco aplicará para ninguna de estas sustancias cuando su destinación sea para usos científicos o de investigación, siempre y cuando cuente con las licencias otorgadas por la autoridad competente.
- La ley restringirá el consumo y comercialización de cannabis o sus derivados en entornos escolares y reglamentará el porte y consumo de cannabis y sus derivados en espacios públicos, recreativos, en espacios privados y públicos abiertos al público, comunes, zonas comunes, en establecimientos carcelarios y de rehabilitación, entre otros.

LA SALUD

- Así mismo, el Estado atenderá con un enfoque de derechos humanos a toda la población con una relación problemática con sustancias psicoactivas y a su familia y/o redes de apoyo, garantizando su tratamiento y rehabilitación; y así prevenir comportamientos que afecten el cuidado integral de la salud de las personas y, por consiguiente, de la comunidad, y desarrollará de manera permanente campañas de prevención del consumo de sustancias psicoactivas y sus efectos nocivos, así como estrategias de reducción de riesgos y daños en favor de los consumidores que tienen relación problemática o dependiente con sustancias psicoactivas.
- El Estado incorporará en el Sistema Educativo, en su diferentes formas, modalidades y niveles, la educación sobre la prevención en el consumo de drogas o sustancias estupefacientes y sus efectos nocivos.
- Las entidades que conformas en sistema General de Seguridad Social en Salud y sus prestadores garantizarán la aplicación e incorporación de lo establecido en este artículo de forma obligatoria.



EL LIDERAZGO

- **PROCESO DE INFLUENCIA.**
- **INTERRRELACIONAL,**
- **GUIAR.**
- **COMPARTIR.**
- **EJEMPLARIZAR.**



EL LIDERAZGO

- El servidor público como constructor de país
- El privilegio de servir.
- Ética pública.
- Confianza institucional.
- Responsabilidad individual.



Deber y derecho social

- La prevención como expresión del buen gobierno.
- Un accidente laboral también habla de la calidad del Estado.
- Una enfermedad laboral refleja decisiones institucionales.
- Prevenir significa gobernar mejor.
- Cada líder técnico administra un bien superior: la vida.



Otros desafíos de la Institucionalidad

- *Los desafíos del Estado olombiano*
- Modernización institucional.
- Transformación digital.
- Inteligencia artificial.
- transparencia.
- Coordinación entre entidades.
- Cultura organizacional .

Cierre

- Las normas por sí solas no logran el cambo que necesita nuestra nación.
- El cambio vine del conocimiento y la aplicación efectivo en nuestra cotidianidad.
- Debemos estar bien informados.
- Hacer una constitución viviente,
- La solidaridad humana, derecho-deber.
- La fraternidad como resultado.
- La protección una necesidad en crecimiento.
- “Sin salud y sin vida de nada sirven los demás derechos”

GRACIAS

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

Primer Encuentro Nacional de

Líderes técnicos en SST de Instituciones de la Administración Pública y Defensa de Colombia

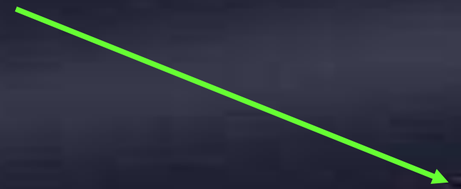


VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Con el apoyo de: ALCALDÍA MUNICIPAL PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA ISLAS | GRUPO BICENTENARIO

Aquí está tu planeta.



En ese puntito azul, estamos todos.
Todas nuestras guerras…
Todos nuestros problemas…
Toda nuestra grandeza y toda nuestra miseria…
Toda nuestra tecnología, nuestro arte, nuestros logros…
Todas las civilizaciones, toda la fauna y la flora…
Todas las razas, todas las religiones…
Todos los gobiernos, países y estados…

Todo nuestro amor…y nuestro odio…

Ocho mil millones de almas en convulsión constante…

Da qué pensar, ¿no?

Si quisiéramos, podríamos tomar esta fotografía
como una lección de humildad…
Y como un doble mensaje: por un lado, de nuestra
pequeñez en el universo, de lo irrelevantes que son
nuestros problemas y diferencias, cuando los vemos
a esta escala…

Pero por otro lado, de lo frágil que nuestro planeta parece,
Y lo importante que es que cuidemos este puntito azul,

…pues es el único hogar que tenemos.



NASLLY RAQUEL RAMOS CAMACHO

Naslly.ramos@gmail.com

315 3721638

Administradora pública, doctora en administración pública y gerencia social, magíster en administración pública, especialista en gestión pública, en finanzas públicas, gerencia, formulación de proyectos y alta dirección del Estado. Diplomados en innovación en el sector público, administración del talento humano y las normas ISO.



Quienes me inspiran a actuar con integridad, y a quienes no defraudaría por ninguna razón.

"Todos queremos ser exitosos y dejar un legado, o al menos un motivo de recordación"

MODELO DE GESTIÓN EXITOSO EN SST

- **VALOR DEL LEGADO** → (PREPARACIÓN PARA QUE OTROS CONTINÚEN HACIENDO DESPUÉS DE TI)

- **CULTURA** →

¿QUÉ PUEDO OBTENER?
¿QUÉ PUEDO ALCANZAR?
¿QUÉ PUEDO CAMBIAR?
¿QUÉ PUEDO INSPIRAR?


GOBERNANZA
Estrategia, Visión,
Liderazgo y Políticas
Decisiones
Regulación
GERENCIA
Dirección, Ejecución,
Objetivos
y Planificación
RESULTADOS
ADMINISTRACIÓN
Operaciones,
Procesos, Recursos
y Control
Implementación
Ejecución
Monitoreo
GESTIÓN
Monitoreo, Seguimiento,
Análisis y Mejora Continua

¿QUÉ PODEMOS ANALIZAR DESDE LA GOBERNANZA?



¿QUÉ PODEMOS ANALIZAR DESDE LA GERENCIA ?



¿QUÉ PODEMOS ANALIZAR DESDE LA ADMINISTRACIÓN?



¿QUÉ PODEMOS ANALIZAR DESDE LA GESTIÓN?



1.400
SEDES JUDICIALES

2 MILLONES
DE EXPEDIENTES
APROXIMADAMENTE

3.050.307
AUDIENCIAS



1.025
MUNICIPIOS

40.000
SERVIDORES JUDICIALES

23
SECCIONALES

5.640
DESPACHOS JUDICIALES

CLAVES DEL ÉXITO



*PLAN SECTORIAL →

+ RECURSOS HUMANO
+ RECURSOS FÍSICOS
+ RECURSOS FINANCIEROS



*DELEGACIÓN →

+ CLARIDAD
+ CONFIANZA
+ AUTONOMÍA
+ SEGUIMIENTO
+ APRENDIZAJE

CLAVES DEL ÉXITO



***RESISTENCIA AL CAMBIO** →

+ EMOCIONAL (no quiero)
+ CONDUCTUAL (no puedo)
+ COGNITIVO (no conozco)



***COMUNICACIÓN EMPÁTICA** →

+ ESCUCHA
+ EXPRESA
+ VALORES
+ OBSERVAR
+ AUTOESTIMA
+ ASERTIVIDAD


DISCIPLINA
CONSTRUYE
UN FUTURO
ÉXITO
METAS
PROCESO
HÁBITOS
CONSTANCIA
AFRONTAR DIFICULTADES
ENFOQUE
TIEMPO
PROPÓSITO

MOTIVADORES QUE GENERARON GRANDES CAMBIOS





NASLLY RAQUEL RAMOS CAMACHO

Naslly.ramos@gmail.com

315 3721638

GRACIAS.

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

Primer Encuentro Nacional de

Líderes técnicos en SST de Instituciones de la Administración Pública y Defensa de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Con el apoyo de: ALCALDÍA MUNICIPAL PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA ISLAS | GRUPO BICENTENARIO



CRISTIAN ALONSO RAMIREZ

cristianalonso_r@Hotmail.com

3165292972

Médico Universidad Nacional Postgrado Salud Ocupacional UJTL. Maestría de Educación con énfasis en Investigación Cualitativa U de la Sabana. Diplomado Promoción de la Salud CIP-SALUD, U. de Antioquia, EVES - España Asesor internacional de Calificación de Invalidez y Origen, Certificador de Discapacidad, Profesor de Postgrado y Maestría U Externado de Colombia, U Nacional UDES, UJTL, U DE Cuenca Ecuador

Comunidad de Conocimiento de Medicina Preventiva y del Trabajo, **Investigación de Enfermedad Laboral y Prevención de Peligros en el Sector Salud**

Nuestros cuerpos son nuestros jardines; nuestras decisiones, nuestros jardineros”

Autor: William Shakespeare, escritor y dramaturgo.

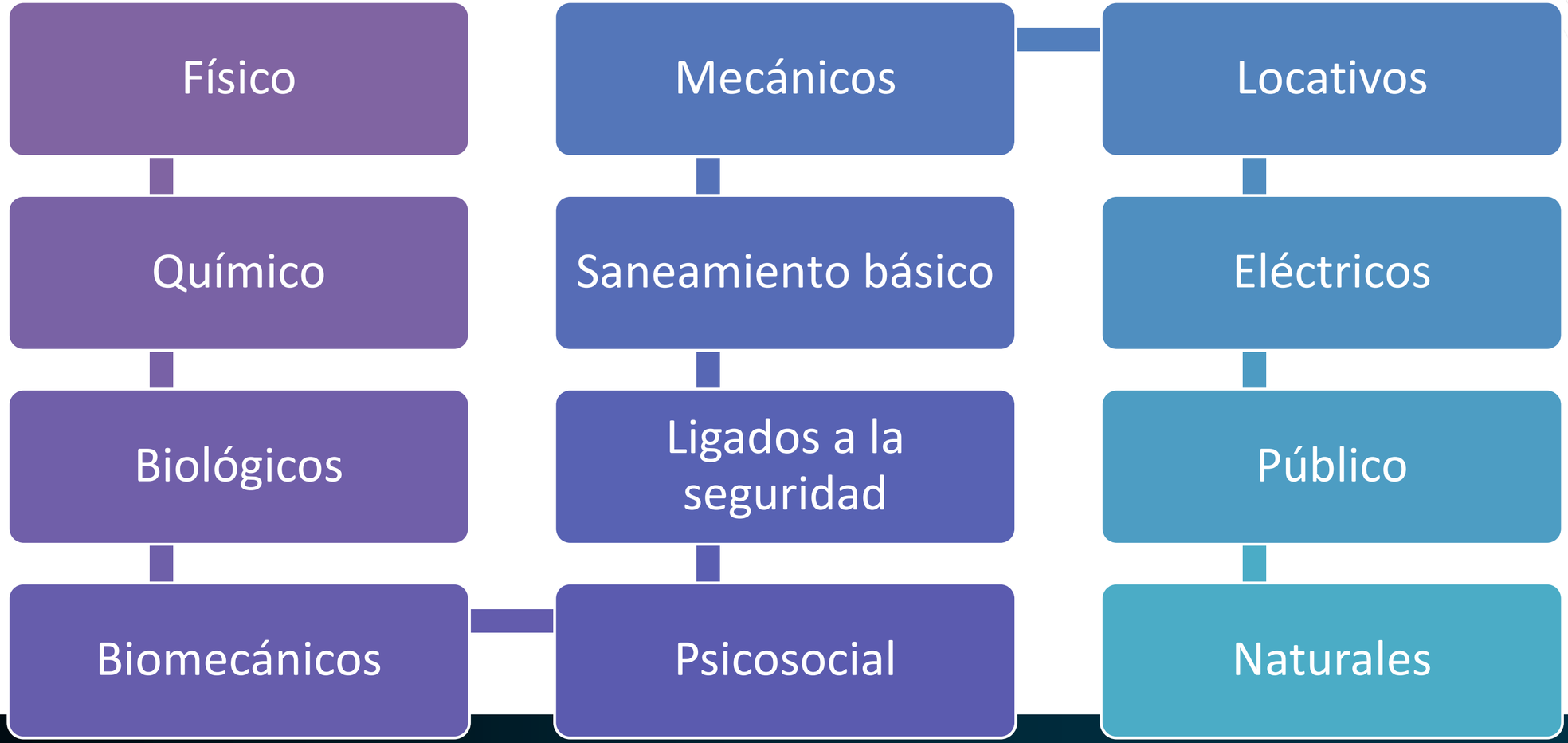
Estudio de caso de investigación de la Enfermedad Laboral en la Administración Pública sobre todos los frentes de la calificación

¿Como la junta realiza la calificación? - ¿Como son los roles? - ¿Como se reintegra la persona (rehabilitación)?.

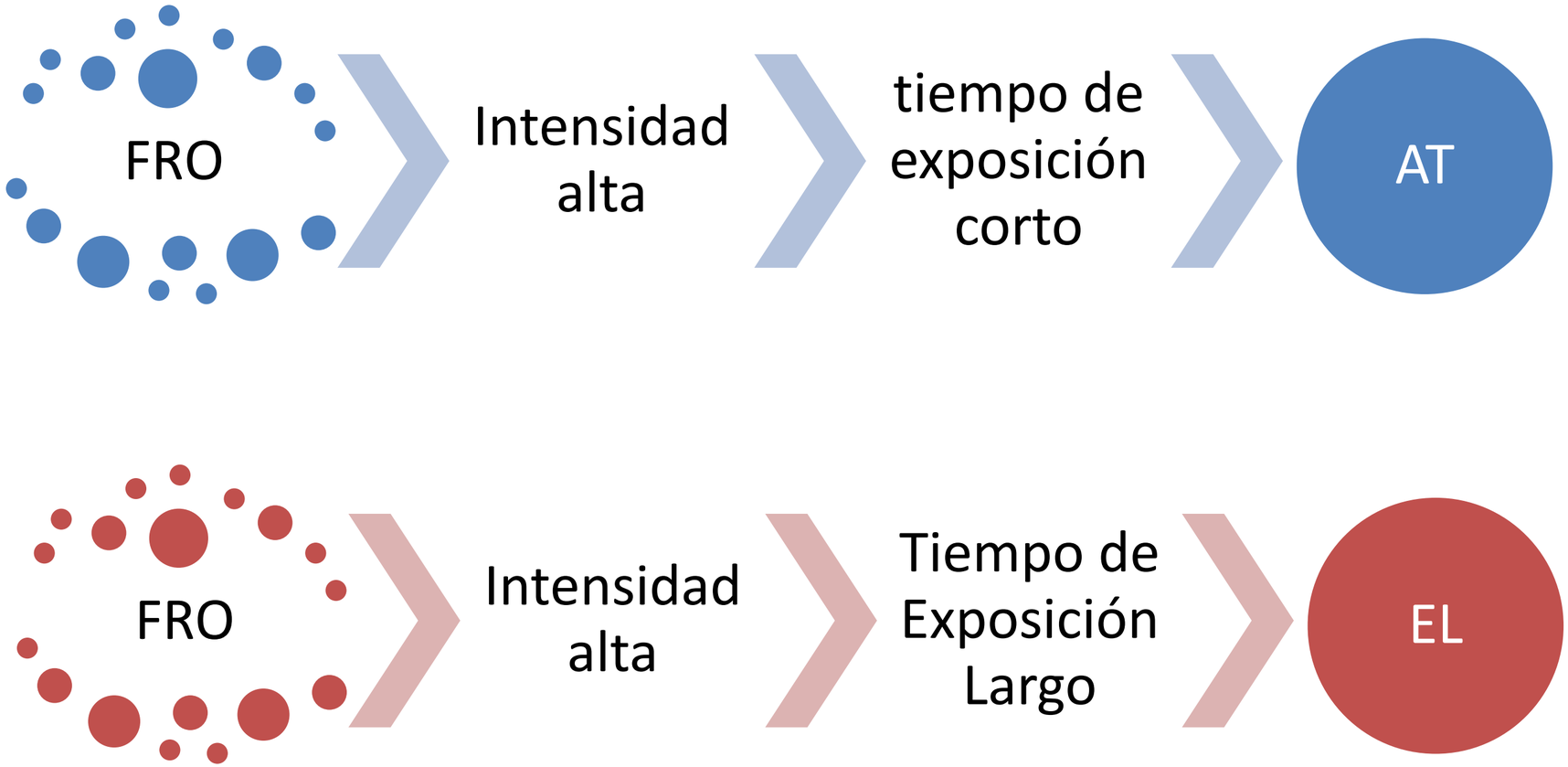
Temas de debate

1. Enfermedad laboral promoción y prevención.
2. Historia Natural de la Enfermedad
3. Evaluaciones Médicas Ocupacionales Perfil de Cargos.
4. Incapacidades Temporales. Calificación de Origen
5. Investigación de enfermedad Laboral
6. Programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional.
7. Calificación de PCL.
8. Certificación de Discapacidad

Clasificación de los peligros (GTC 045)



¿Porqué los FRO generan enfermedad o accidente?



Estudio del factor de riesgo: Se define la labor, tipo de estudio, método, resultado que incluye el valor, el parámetro de comparación o TLV y la interpretación causal

- Evaluación de Puesto de Trabajo (Riesgo Biomecánico - patologías debidas a lesiones por trauma acumulativo-LTA, Desordenes Musculo Esqueléticos-DME),

EPT



- Evaluaciones ambientales (ejemplo: sonometrías, iluminación, material particulado).

AMBIENTAL



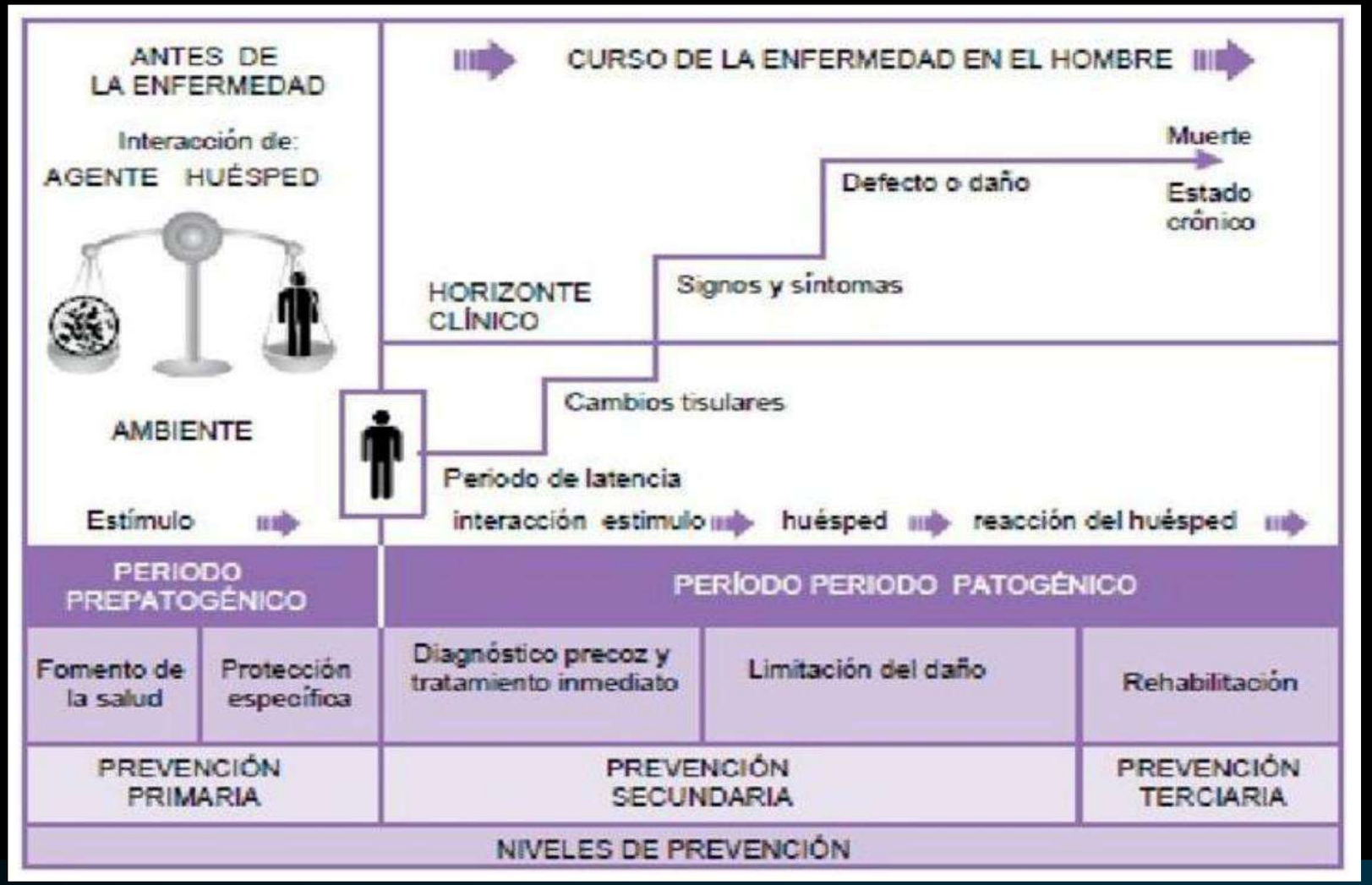
- **Resolución 2764 de 2022** Batería de instrumentos para la evaluación de FR Psicosocial, la Guía Técnica General para la P y P e intervención de los FR y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos
- Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés 2014

PSICOSOCIAL

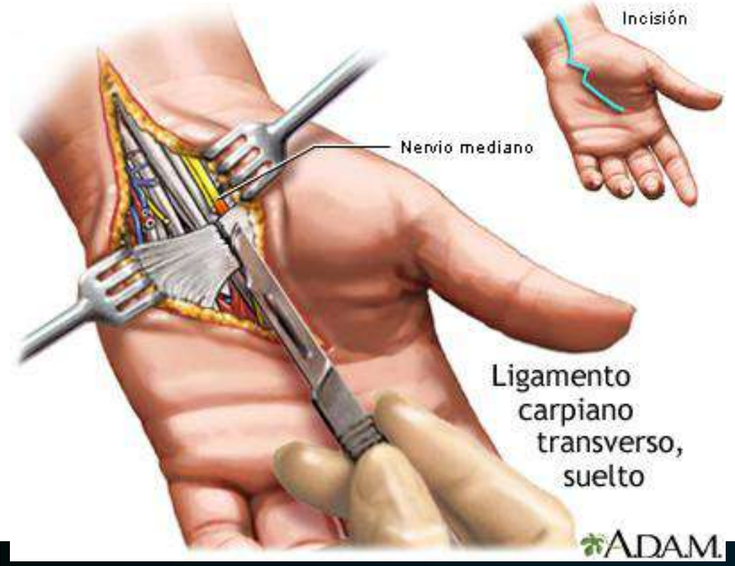


Antecedentes de la exposición al factor de riesgo: Antecedentes de la exposición al factor de riesgo en la empresa actual y en las anteriores: área, cargo u oficio, tiempo de exposición en meses y años, listado de labores desarrolladas (criterio: dos años antes de la aparición de síntomas), horas al día de la labor y restricciones para la misma con fecha de inicio de las restricciones.

Niveles de Prevención



Uso en Síndrome de Tunel del Carpo



Prepatogénico

SINDROME DE TUNEL DEL CARPO (CIE-10: G56.0)

Agente:

Movimientos repetitivos, Posturas forzadas en flexión de la muñeca, fuerza con manos y muñeca, vibración segmentaria por el uso de herramientas.

Huésped.

- Trabajador
- Género: predomina en mujeres
- Edad: 35 a 42 años

Ambiente.

Costureros, empacadores, tejedores, mecánicos, músicos de cuerdas y percusión, ensambladores de línea, perforadores de piedra, odontólogos, cajeras y secretarias.

Patogénico

Síntomas.

La presencia de hipotrofia en la zona tenar, perdida de la fuerza en las manos, adormecimiento, dolor que en algunos casos despierta a la persona en las noches o madrugadas.

Signos.

Signo de Tinel, Signo de Phalen, signo de compresión o Durkan, discriminación de 2 puntos alterada, test de Flick, test de semmes-weinstein o test de monofilamentos y vibración.

Etapa clínica.

Etapa subclínica.

Cambios tisulares.

Bajo circunstancias normales la presión tisular dentro del compartimiento de la extremidad es 7 a 8mm Hg. En el STC esta presión es siempre de 30 mm Hg pudiendo llegar hasta las 90 mmHg en grados severos de la enfermedad.

Pospatogénico

Estado crónico.

Sensación de debilidad para agarres, oposición del pulgar. Pueden encontrarse síntomas vasomotores asociados

Incapacidad.

-De 0 a 3 días con modificación de actividad
- de 7 a 14 días sin modificación de actividad
-15 días mediana (casos con pérdida de tiempo)

--------No causa la muerte. ----------

Prevención 1°.

Promoción de la salud

- Encuestas de morbilidad sentida de los trabajadores expuestos.
- Estudio de casos previos reportados en la empresa
- corrección de factores de riesgo individuales modificables a través de estrategias variadas de educación, capacitación, inducción específica al puesto de trabajo, desarrollo de condiciones físicas entre otras.

Prevención de la enfermedad

Auto reportes, inspecciones estructuradas que sirvan como diagnóstico precoz de las condiciones de riesgo, posteriormente se debe utilizar listas de chequeo orientadas al reconocimiento de peligros como posturas, fuerzas, repetición, vibración y bajas temperatura.

Aplicar el diagrama de Katz.

Protección especifica

No aplica

Prevención 2°.

Diagnóstico temprano

El diagnóstico se realiza mediante el estudio electromiografía y neuro conducción de miembros superiores quien es considerado el Gold Standard de la enfermedad.

Tratamiento oportuno

El tratamiento inicial del STC son los esteroides locales y sistémicos, antiinflamatorios no esteroideos asociado a terapias físicas (leve) lo anterior asociado a uso de férulas de muñeca predominio nocturno (moderado) y cirugía de liberación del túnel del carpo (severo). Además, manejos alternativos como yoga, quiropraxia, tratamiento con ultrasonido y láser.

Prevención 3°.

Rehabilitación.

-Realizar técnicas de movilización de los tendones flexores.

-Ejercicios de deslizamiento.

-modificación de puestos de trabajo.

-Reintegro laboral con pausas activas compensatorias por cada 55 min de digitación y uso de mouse.

Síndrome de Manguito Rotador



SINDROME DE MANGUITO ROTADOR
(CIE-10: M751)

Prepatogénico

Agente.

Mecánicos
. Movimientos repetitivos
. Posiciones forzadas
. Traumatismos
. Posturas sostenidas superior a 45°
. abducción y flexión a más de 90°
. levantamientos de cargas de pesos mayores a 11kg por más de 2 horas

Huésped.

Trabajador

Predomina en género femenino

consumo cigarrillo y café

Ambiente.

Ensambladores de autos, pintores, fresadores, torneros, operadores de presión, mecánicos que realizan montajes por encima del nivel de la cabeza, soldadores que realizan su actividad por encima del nivel de la cabeza, empacadores, almacenistas, albañiles, carteros

Patogénico

Síntomas.
-Dolor incrementa en las noches
-Perdida de la fuerza
-Dificultad para el movimiento

Signos.
-Dificultad para el movimiento abducción, rotación interna y externa".
-Signos de Yocum, Hawkins Kennedy.

Etapa clínica.

Etapa subclínica.

Cambios tisulares.
Compromiso vascular, compromiso estructural de los tendones.

Pospatogénico

Estado crónico.

. Pinzamiento sobre la capsula anterior
. Inestabilidad de la extremidad
. Incremento del liquido en la Bursa
. Inflamación
. Micro desgarros
. Fibrosis de estructuras

Incapacidad.

. Perdida de la capacidad motora
. Inestabilidad completa de la extremidad
. Perdida de las áreas del movimiento
. Deformidad
. Pinzamientos del manguito rotador

Prevención 1°.

Promoción de la salud.
-Promoción de hábitos de vida saludables.
-Educación del uso adecuado de las herramientas y manipulación cargas.

Prevención de la enfermedad.
-Establecer el factor biomecánico asociado a la función.
-Ejercitar la zona superior habitualmente.

Protección específica.
-Tener en cuenta el factor biomecánico asociado a la postura, movimiento y manipulación de las cargas.
-Realización de perfiles sociodemográficos.

Prevención 2°.

Diagnóstico temprano.
-Exploración física
-RX
-Resonancia magnética
-TAC

Tratamiento y limitación del daño.
-Analgésicos no esteroideos.
-Fisioterapia.
-Educación e información de la patología.
-Acupuntura.
-Cirugía en los casos que sea necesario.

Prevención 3°.

Rehabilitación.

Para la rehabilitación del trabajador se requiere la realización de terapias y la evaluación clínica del sujeto, evaluación del puesto de trabajo a nivel ergonómico, seguimiento y retroalimentación.

Toxicocinética del Plomo

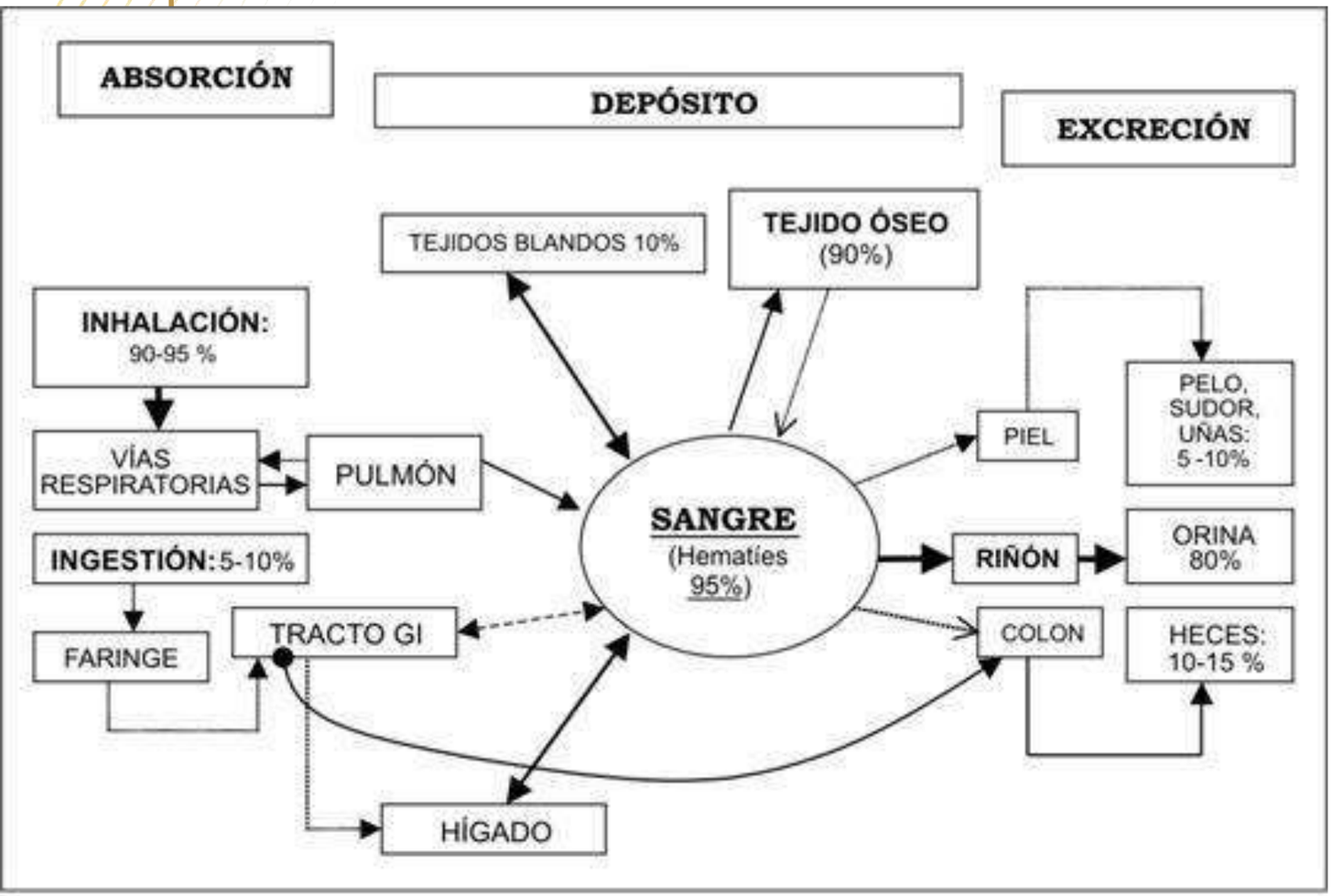


Figura 1. Modelo metabólico del plomo en el ser humano.



Ramírez, Augusto V. (2005). El cuadro clínico de la intoxicación ocupacional por plomo. *Anales de la Facultad de Medicina*, *66*(1), 57-70. Recuperado en 26 de septiembre de 2023, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832005000100009&lng=es&tlng=es.

TIPOS DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES (Decreto 1843 ARTÍCULO 3°)

Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.

post – incapacidad

Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas / cambios de ocupación).

Reintegro,

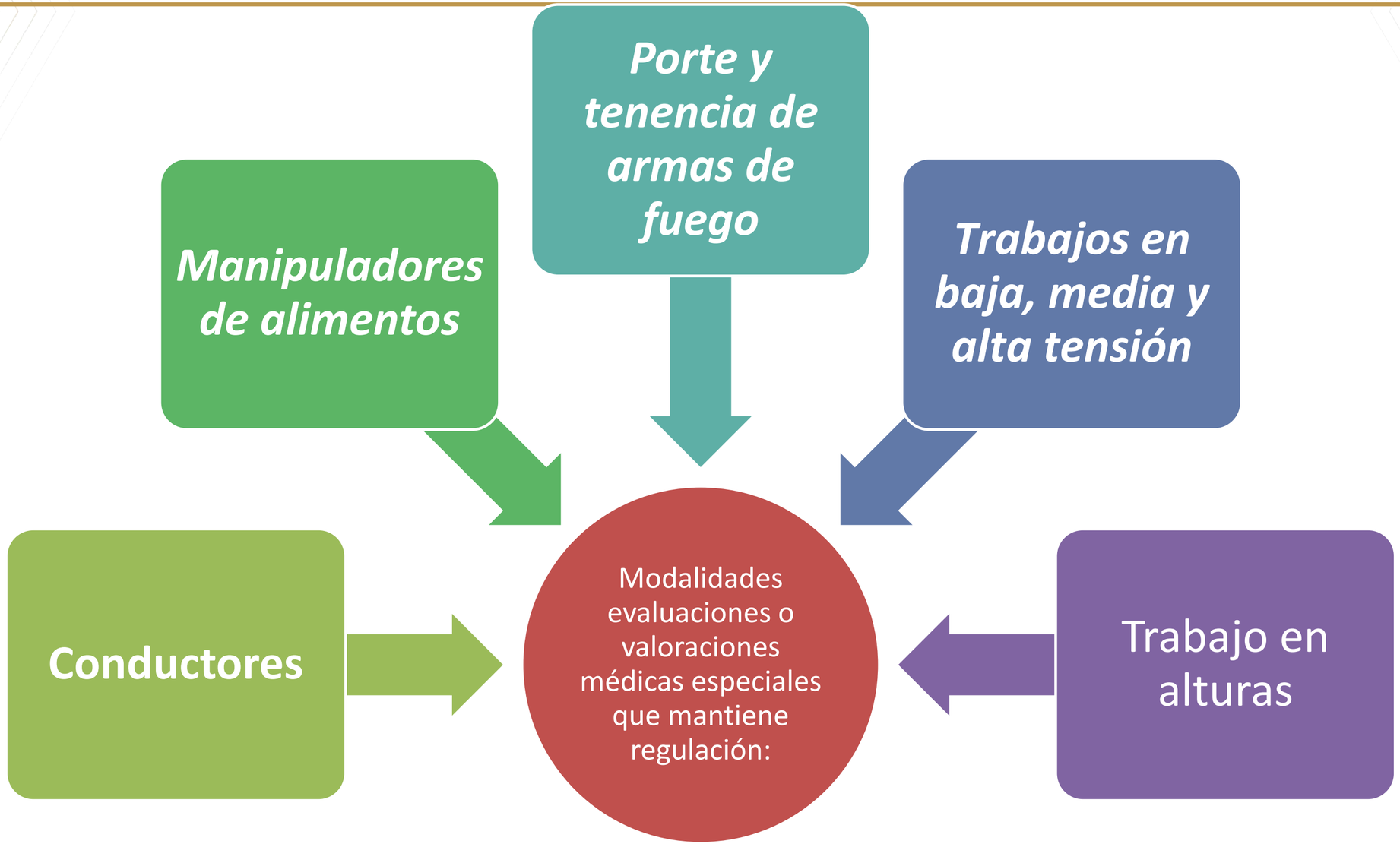
Evaluación médica pre - ocupacional o de pre-ingreso.

Empleadores públicos y privados deben realizar obligatoriamente y como mínimo:

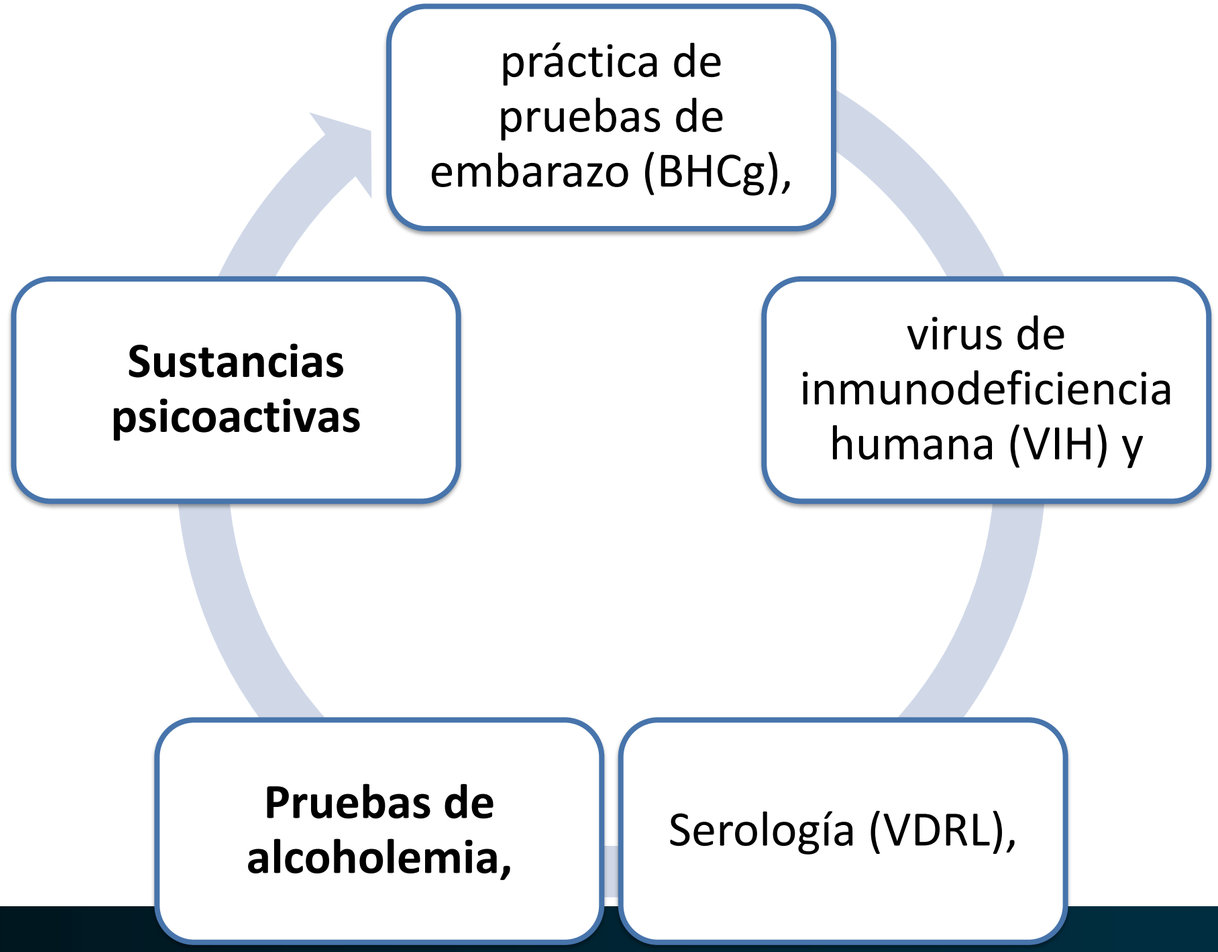
SVE O PVE

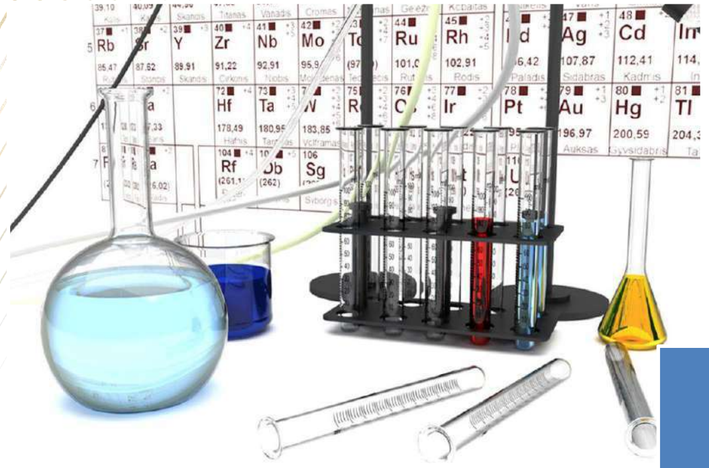


Objetivo: identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.


Porte y tenencia de armas de fuego
Manipuladores de alimentos
Trabajos en baja, media y alta tensión
Conductores
Modalidades evaluaciones o valoraciones médicas especiales que mantiene regulación:
Trabajo en alturas

CAPÍTULO III PRUEBAS ESPECÍFICAS





Definiciones (Artículo 3) m) Perfil del Cargo

Es un documento que describe las funciones, responsabilidades, habilidades, competencias y requisitos físicos, mentales y técnicos que debe cumplir una persona para desempeñar un cargo, también contempla los riesgos laborales asociados a las tareas asignadas, así como las medidas preventivas necesarias para garantizar la salud y seguridad del trabajador, este perfil es fundamental para orientar las EMO.

Contiene

- Funciones, responsabilidades,
- Habilidades, competencias y requisitos físicos, mentales y técnicos a cumplir en el cargo,
- Riesgos laborales asociados a las tareas asignadas,
- Medidas preventivas necesarias para garantizar la salud y seguridad del trabajador, este perfil es fundamental para orientar las EMO.

Quienes son competentes y responsabilidad para expedir o emitir el certificado de incapacidad temporal en Colombia



MEDICO (Leyes 23 de 1981 Ética médica)

ODONTOLOGO TRATANTE (ley 35 de 1989 código de ética del odontólogo colombiano) (Ley 1751 de 2015 exclusiones POS)

inscritos en el Re THUS

servicio social obligatorio provisional



IPS EPS ARL



PREPAGADA



PLANES COMPLEMENTARIOS

ENFERMEDAD LABORAL (LEY 1562 D 2012 Art. 5)

- La contraída como resultado de la **exposición a FR** inherentes a la **actividad laboral** o del **medio** en el que el **trabajador** se ha visto obligado a trabajar.

- El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las **enfermedades** que se consideran como **laborales** y en los casos en que una enfermedad **no** figure en la **tabla** de enfermedades laborales, pero se demuestre la **relación de causalidad** con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Cuales son los elementos

Factor de Riesgo Ocupacional

Nexo Causal

Patología

Tipo de factor (medición) Limites de exposición (Tiempo, modo y Lugar), criterios de medición, concentración o intensidad.

Tipo de causa: Epidemiológico jurídico

Diagnostico. DX diferencial.

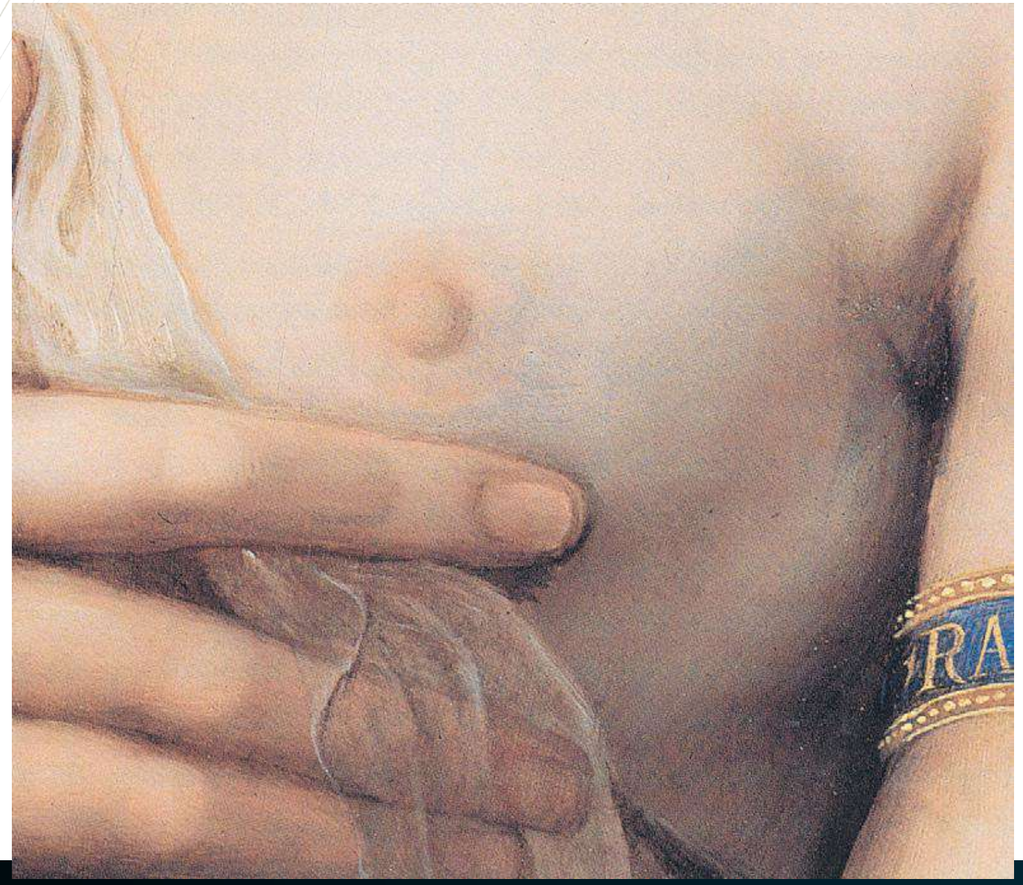
The portrait Raphael’s La Fornarina



Figure 2: Detail of breasts in La Fornarina Photograph by C H Espinel



Figure 3: Detail of left breast in La Fornarina
Photograph taken at 0·5 m, showing individual colours and brush strokes. Photograph by C H Espinel.



Diagnosis

La Fornarina's deformation might be a depiction of five clinical signs: a mass, a retraction, skin discoloration, a possible lymph node and arm swelling. The discoloration suggests skin invasion, perhaps into the dermatic lymphatics, and the arm swelling, lymphoedema. La Fornarina' s signs are compatible with the diagnosis of cancer of the left breast, at an advanced stage.

Tipos de efectos



Enfermedad laboral



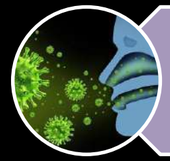
Enfermedades Laboral Directa



Enfermedad común agravada por el trabajo



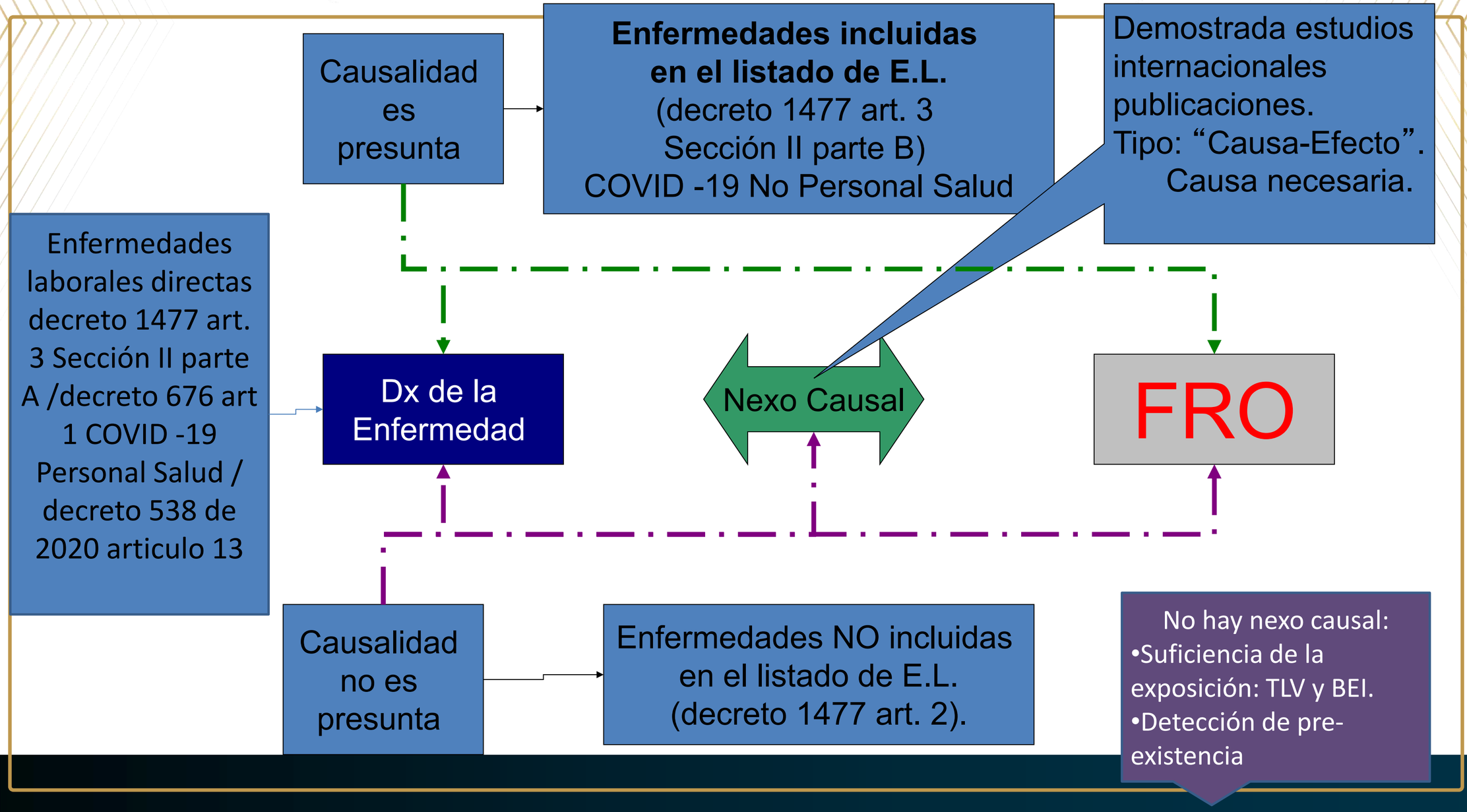
Enfermedad Intercurrente



Enfermedad Para-ocupacional.



AT


Causalidad es presunta
Enfermedades incluidas en el listado de E.L. (decreto 1477 art. 3 Sección II parte B) COVID -19 No Personal Salud
Demostrada estudios internacionales publicaciones. Tipo: “Causa-Efecto”. Causa necesaria.
Enfermedades laborales directas decreto 1477 art. 3 Sección II parte A /decreto 676 art 1 COVID -19 Personal Salud / decreto 538 de 2020 articulo 13
Dx de la Enfermedad
Nexo Causal
FRO
Causalidad no es presunta
Enfermedades NO incluidas en el listado de E.L. (decreto 1477 art. 2).
No hay nexo causal:
•Suficiencia de la exposición: TLV y BEI.
•Detección de pre-existencia

SECCIÓN II:

GRUPO DE ENFERMEDADES PARA DETERMINAR EL DIAGNÓSTICO MÉDICO

PARTE A

ENFERMEDADES LABORALES DIRECTAS

1. Asbestosis.
2. Silicosis.
3. Neumoconiosis del minero de carbón.
4. Mesotelioma maligno por exposición a asbesto.

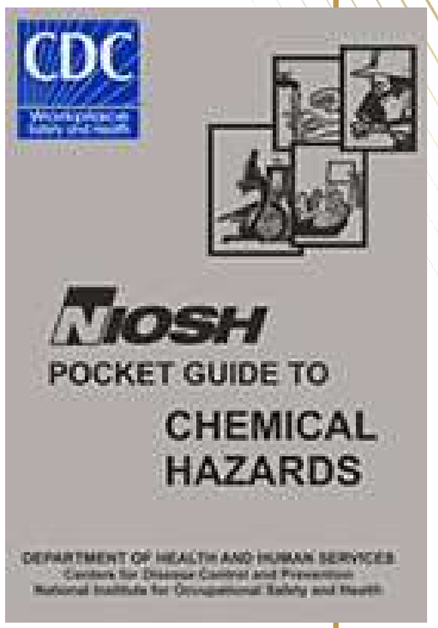
PARTE B

ENFERMEDADES CLASIFICADAS POR GRUPOS O CATEGORIAS

Grupo I Enfermedades infecciosas y parasitarias
Grupo II Cáncer de origen laboral
Grupo III Enfermedades no malignas del sistema hematopoyético
Grupo IV Trastornos mentales y del comportamiento
Grupo V Enfermedades del sistema nervioso
Grupo VI Enfermedades del ojo y sus anexos
Grupo VII Enfermedades del oído y problemas de fonación.
Grupo VIII Enfermedades del sistema cardiovascular y cerebro-vascular
Grupo IX Enfermedades del sistema respiratorio
Grupo X Enfermedades del sistema digestivo y el hígado
Grupo XI Enfermedades de la piel y tejido subcutáneo
Grupo XII Enfermedades del sistema músculo-esquelético y tejido conjuntivo
Grupo XIII Enfermedades del sistema genitourinario
Grupo XIV Intoxicaciones
Grupo XV Enfermedades del sistema endocrino

Limites Permisibles

- Los niveles TLVs publicados anualmente por la ACGIH en el texto TLVs and BEIs
- Los niveles REL (Recommended Exposure Limits) publicados por NIOSH
- Los niveles PEL (Permisible Exposure Limits) publicados por OSHA
- Los niveles MAK (Maximum Concentration Values) publicados por la República Federal de Alemania.



Tipos de TLV

TLV-TWA

TIME WEIGHTED AVERAGE

Valor Limite Umbral-Media ponderada en el tiempo)

TLV - STEL

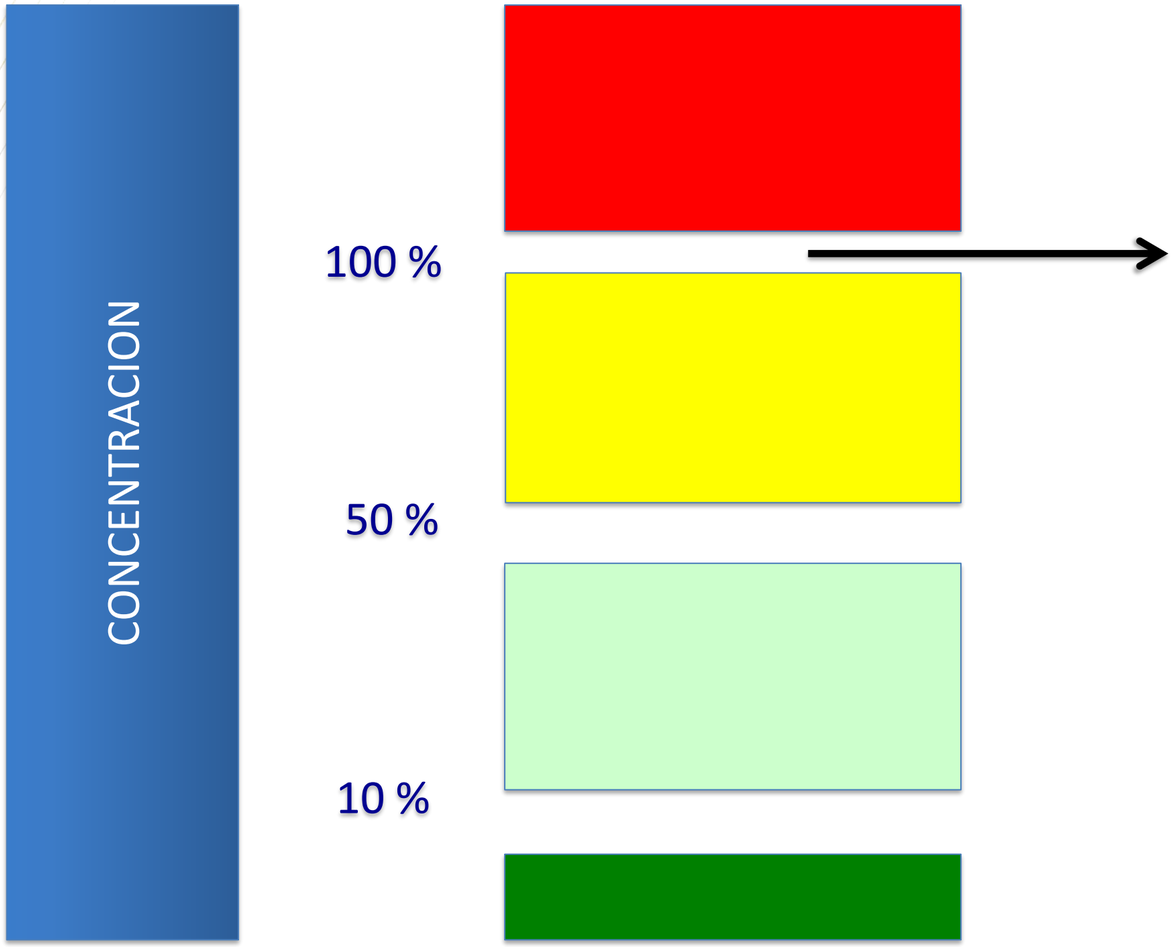
SHORT TERM ESPOSURE LIMIT
Valor Límite Umbral-Límite de Exposición de Corta Duración

TLV - C

CEILING LIMIT

Valor Límite Umbral-Techo)

TLV



Peligro para la salud y la vida

Límite de exposición : TLV

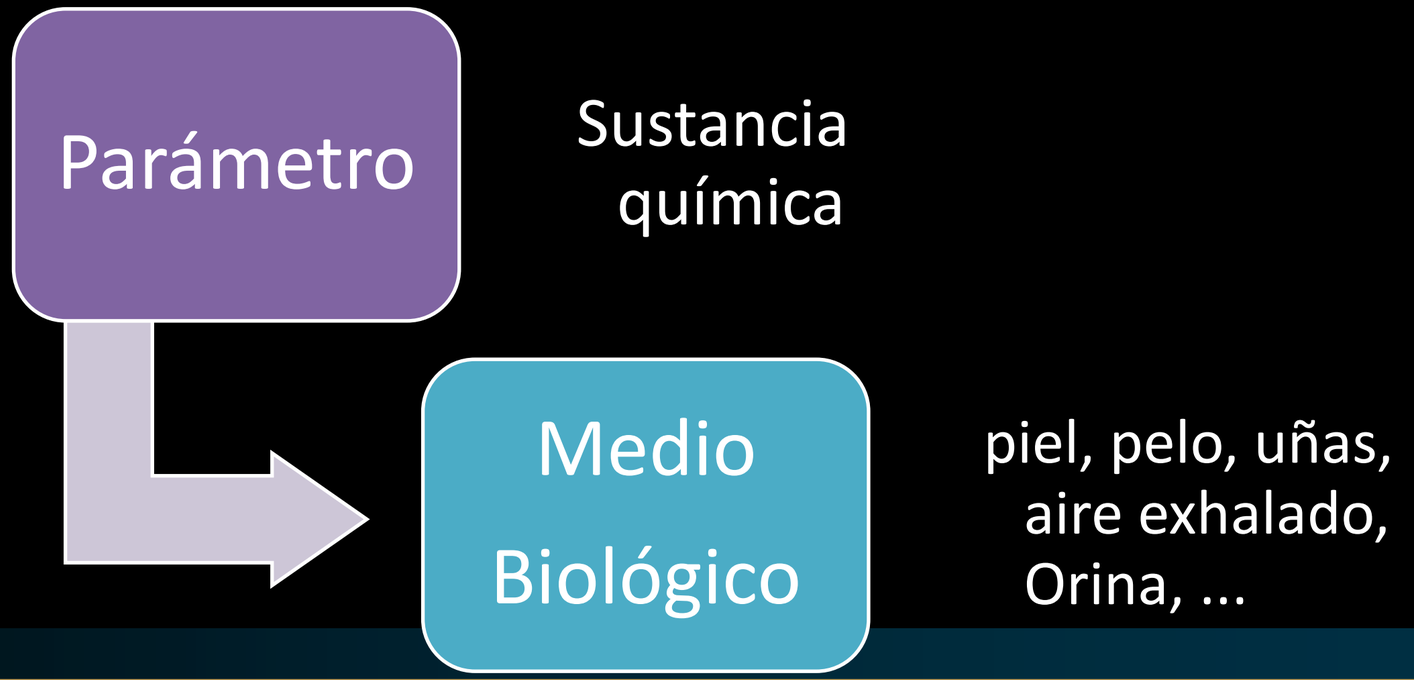
Margen de seguridad

Límite de acción : LA
(50 % del límite de exposición)

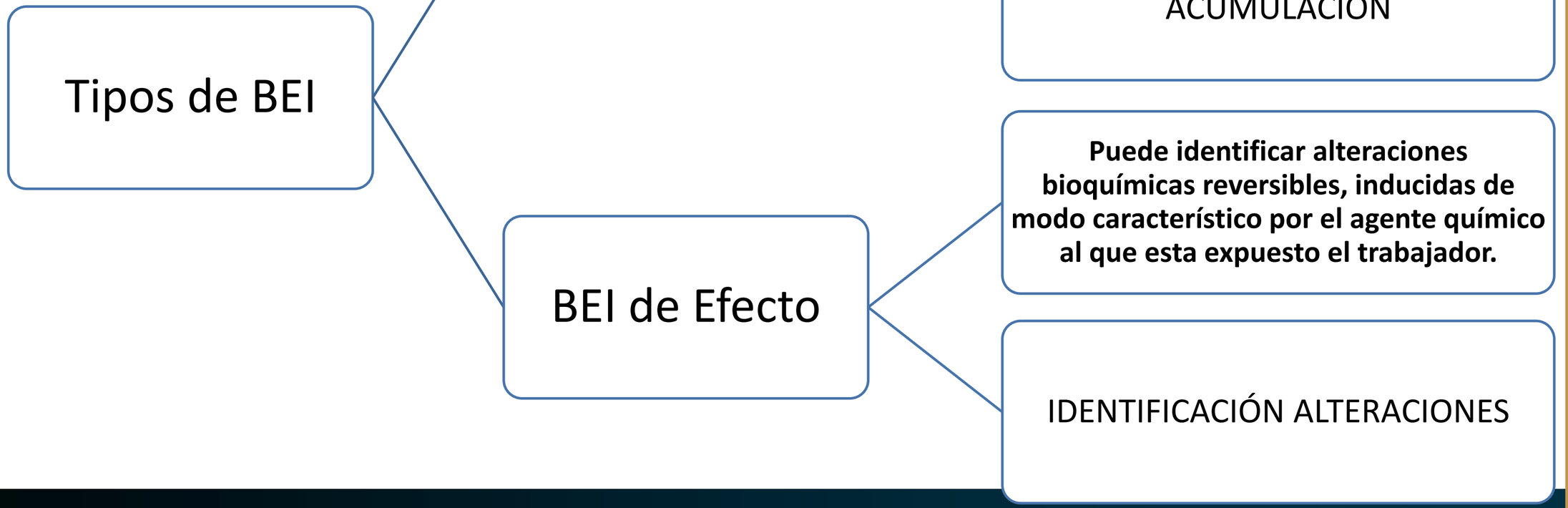
Riesgos para la salud no existen y se toma como referencia para definir el concepto de calidad de aire.

BIOLOGICAL EXPOSURE INDEX, INDICADORES BIOLÓGICO DE EXPOSICIÓN

Medición de un parámetro apropiado en un medio biológico del trabajador, en un momento determinado y que esta asociado, con la exposición global (todas la vías de entrada – Inhalación, Ingestión, Absorción, Inyección).



BEI


Tipos de BEI
BEI de Dosis
BEI de Efecto
Mide la concentración del agente químico o de alguno de sus metabolitos.
VERDADEROS, EXPOSICION, ACUMULACIÓN
Puede identificar alteraciones bioquímicas reversibles, inducidas de modo característico por el agente químico al que esta expuesto el trabajador.
IDENTIFICACIÓN ALTERACIONES

Relación de Causalidad

1. Temporalidad/ Causa precede al efecto
2. Consistencia / Se repita la observación de asociación en diferentes estudios
3. A Fuerza de Asociación (RR)
4. Exposición- Respuesta/ Intensidad-Frecuencia y duración del factor se correlaciona con la aparición del efecto
5. Coherencia de Evidencia/Plausibilidad biológica /Los resultados son coherentes con información existente
6. Susceptibilidad genética o adquirida
7. Peso a las variables no ocupacionales

PROCEDIMIENTO RHB Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL EN EL SGRL ETAPAS

ETAPA I:

Identificación casos a ingresar en el programa de RHB y reincorporación ocupacional.

Etapa II A.

Evaluación inicial del caso

ETAPA II B

Formulación del Plan de RHB I para la Reincorporación Laboral y Ocupacional

ETAPA III.

Desarrollo del Plan de Rehabilitación



- **ETAPA III**
  A Rehabilitación Funcional
- **ETAPA III B**
  Readaptación Laboral
- **Etapa III C**
  Readaptación Sociolaboral
- **Etapa III D**
  Reincorporación Laboral
- **ETAPA III E**
  Reconversión de Mano de Obra
- **ETAPA IV**
  Seguimiento del Sistema

Normativa aplicable en Investigación de EL:



Ley 1562 de 2012



Decreto 1072 de 2015



Resolución 312 DE 2019



Decreto 1477 de 2014 Enfermedades laborales

Artículo 142. Decreto Ley 019 de 2012. La PCL y calificar el grado de invalidez, y origen

Contenido del dictamen

Fundamentos de hecho y de derecho

Primera Oportunidad

AFP Cias de Seguros Riesgos Previsonales (R. invalidez y muerte.	ISS/ COLPENSIONES	ARP / ARL	EPS

PRIMERA INSTANCIA

JUNTAS REGIONALES DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ

SEGUNDA INSTANCIA

JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ

JUSTICIA ORDINARIA LABORAL

….. En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad **dentro de los diez (10) días siguientes** y la entidad deberá remitirlo a las JRCI. Apelación ante JNCI. Proceden Acciones legales contra las decisiones

Recursos:

- Reposición
- Apelación
- Suplica



Ley 1562 de 2012. Artículo 11. Servicios de Promoción y Prevención, Del total de la cotización las actividades mínimas de P Y P en el SGRL por parte de las Entidades ARL serán las siguientes: Actividades básicas programadas y evaluadas conforme a los indicadores de RL para las empresas correspondiente al cinco por ciento (5%) del total de la cotización, como mínimo serán las siguientes: Literal g) **Investigación de los AT y EL** que presenten los trabajadores de sus empresas afiliadas.

Por qué realizar investigación de enfermedad laboral (EL)

Decreto 1072 de 2015

- Artículo 2.2.4.1.6. AT y **EL** con muerte del trabajador. Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un **AT** o de una **E**L, el **empleador deberá adelantar, junto con el COPASST o el Vigía de SST**, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de RL del MT. Recibida la investigación por la **Administradora**, ésta **lo evaluará y emitirá concepto** sobre el evento correspondiente, **y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador**, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.

- Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto por la ARL, esta lo remitirá junto con la investigación y la copia del informe del empleador referente al AT o del evento mortal, a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo, según sea el caso, a efecto que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar.

Por qué realizar investigación de enfermedad laboral (EL)

Que se investiga:

- AT y **EL** con muerte del trabajador. Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un **AT** o de una **E**L,

Responsable:

- El **empleador deberá adelantar, junto con el COPASST o el Vigía de SST**,

Plazo:

- Dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte,

Objetivo de la investigación:

- Determinar las causas del evento y remitirlo a la ARL / formatos
- (aprobados por la Dirección Técnica de RL del MT).

Por qué realizar investigación de enfermedad laboral (EL)

ARL:

- E**valuará y emitirá concepto** sobre el evento correspondiente, **y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador**, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.
- Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto por la ARL, remitirá (investigación y la copia del informe del empleador)

Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo:

- Que se adelante la correspondiente investigación y sanciones.

Artículo 2.2.4.1.7. Reporte de accidentes y enfermedades Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. Los **empleadores** reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las ARL y EPS y lo establecido en el artículo 2.2.4.1.6. del presente Decreto.

Resolución 312 DE 2019

Art 12 ASESORÍA, ASISTENCIA Y ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO PARA EL DISEÑO… Numeral 9 Reporte e investigación de los AT EL

- Capitulo III Estándares mínimo para empresas de mas de cincuenta (50) y clasificados con riesgo I,. II, III, IV y V y de 50 o menos con Riesgo IV y V.

ART 16

- REPORTE DE AT Y EL. INVESTIGACION AT y EL (15 DIAS DESPUES DE SU OCURRENCIA, EQUIPO INVESTIGADOR… **Art 18** responsabilidad des ARL Asesoría y asistencia técnica

Resolución 312 DE 2019

Art 12 ASESORÍA, ASISTENCIA Y ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO PARA EL DISEÑO… Numeral 9 Reporte e investigación de los AT EL

- Capitulo III Estándares mínimo para empresas de mas de cincuenta (50) y clasificados con riesgo I,. II, III, IV y V y de 50 o menos con Riesgo IV y V.

ART 16

- REPORTE DE AT Y EL. INVESTIGACION AT y EL (15 DIAS DESPUES DE SU OCURRENCIA, EQUIPO INVESTIGADOR… **Art 18** responsabilidad des ARL Asesoría y asistencia técnica

Resolución 312 DE 2019

A que empresas aplica:

- de 11 a 50 trabajadores Riesgo I, II o III (Capitulo II, **Art 9)**
- De mas de 50 riesgo I,. II, III, IV y V y de 50 o menos Riesgo IV y V. (Capitulo III, Numeral 9) Reporte e investigación de los AT EL

REPORTE INVESTIGACIÓN (Capitulo III, Numeral 9) DE AT Y EL

Criterio:

Enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales

Modos de Verificación:

ASESORÍA, ASISTENCIA Y ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO PARA EL DISEÑO… Numeral 9 Reporte e investigación de los AT EL (**Art** 12)



¿Existen metodologías para investigar la enfermedad laboral?

Metodologías para Investigar la Enfermedad Laboral



Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales – Guía práctica para inspectores del trabajo

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2015

GUÍA DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL BOGOTÁ, NOVIEMBRE DE 2017

ANDALUCIA

GUÍA ORIENTATIVA PARA LA INVESTIGACIÓN DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES POR LOS EMPRESARIOS

Región de Murcia
Protocolo de investigación de enfermedades profesionales

Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales – Guía práctica para inspectores del trabajo



- Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2015
- ISBN: 978-92-2-329419-9 (impreso) ISBN: 978-92-2-329420-5 (web pdf)
- https://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_346717/lang--es/index.htm

MINISTERIO DE SALUD



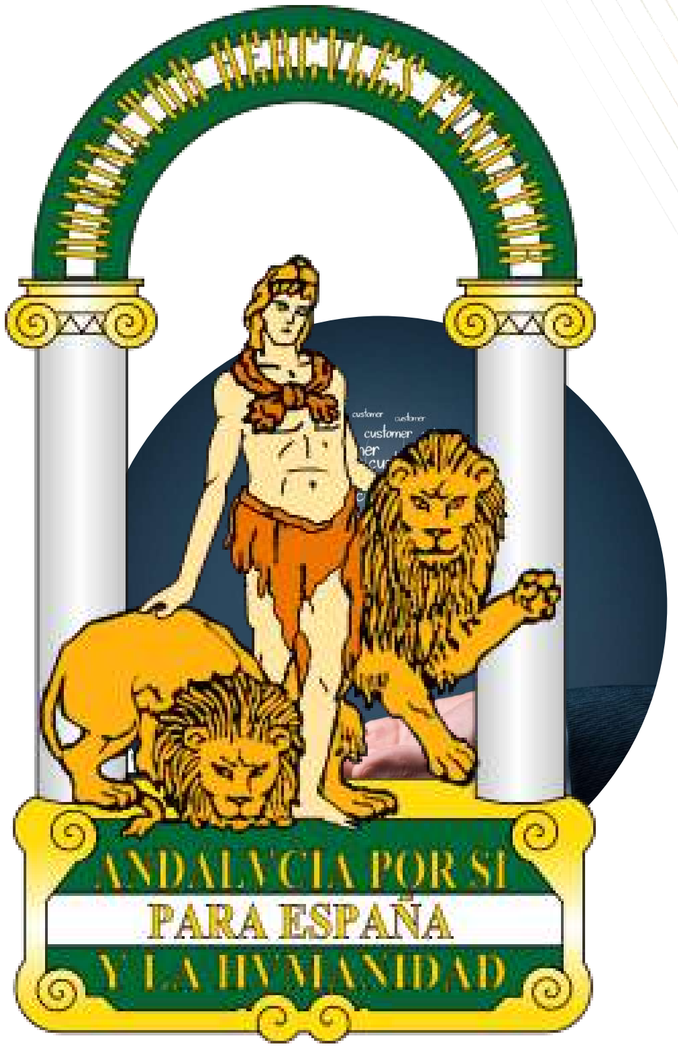
TABLA DE CONTENIDO

1.OBJETIVO
1.ALCANCE
1.ÁMBITO DE APLICACIÓN
1.DOCUMENTOS ASOCIADOS A LA GUÍA
1.NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS EXTERNOS
1.DEFINICIONES (SI APLICA
1.ACTIVIDADES PARA LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES
1.7.1. Reporte de Incidentes o Situaciones Inseguras.
1.5 7.2. Reporte del accidente
1.5 7.3. Proceso de investigación.
DIVULGACIÓN RESULTADOS DE LA INVESTIGACCIÓN DE ACIDENTES
DIAGRAMA DE FLUJO PARA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES
RESPONSABILIDADES EN LAS INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES LABORALES
FUNCIONES DEL EQUIPO INVESTIGADOR DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO
10.DIVULGACIÓN RESULTADOS DE LA INVESTIGACCIÓN DE ACIDENTES
DIAGRAMA DE FLUJO PARA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES.

Andalucia

GUÍA ORIENTATIVA PARA LA INVESTIGACIÓN DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES POR LOS EMPRESARIOS

https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/GuiaInvEEPP_v0.pdf



Protocolo de investigación de enfermedades profesionales

Parte de identificar los peligros y los factores de riesgo

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Servicio de Higiene Industrial y Salud Laboral

Empresa:.....

Trabajador:.....

Protocolo de Investigación de Enfermedades Laboral Región de Murcia e Instituto de Seguridad y Salud Laboral.

- Contenido:

1. Datos del trabajador
2. Datos de la empresa
3. Datos médicos
4. Datos de puesto de Trabajo
5. Causas relativas a la Exposición
    1. Grupos de Exposición
        1. Agente químico
        2. Agente biológico
        3. Agente Físico
        4. Posturas Forzadas y movimientos repetitivos…
        5. Agentes Carcinogénicos
6. Causas relativas a la Gestión de la prevención.
7. Otros Dato (Exposición extralaboral)
8. Conclusión de la Investigación
9. Medidas preventivas a adoptar en el puesto de trabajo
10. Personas que han realizado la investigación
11. Resumen de la Investigación para enviar a la empresa

5. Causas relativas a la exposición

Cumplimentar el cuadro correspondiente al grupo de enfermedad que se investiga.

Grupos 1, 4, y 5 (agentes químicos, inhalación de sustancias y afecciones cutáneas)

Agentes relacionados con la enfermedad*	Tiempo de exposición (horas/día)	Nivel ambiental (10)	Fecha de la medición	Vía de entrada
			...../...../.....	
			...../...../.....	
			...../...../.....	

* Es necesario considerar todos los estudios higiénicos de los que se disponga

Grupo 3 (agentes biológicos)

Agentes biológicos relacionados con la enfermedad*	Grupo del agente biológico 2, 3, 4 (11)	Posible mecanismo de transmisión	Exposiciones accidentales previas relacionadas con la enfermedad

* Es necesario considerar todos los estudios higiénicos de los que se disponga

Grupo 2, (agentes físicos) A, B, H, I, J, K, L, M

Agentes físicos relacionados con la enfermedad*	Tiempo de exposición (horas/día)	Nivel ambiental (10)	Fecha de la medición	Parte del cuerpo expuesta
			...../...../.....	
			...../...../.....	
			...../...../.....	

Exposición a vibraciones*

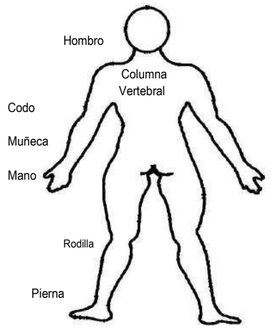
Tipo de herramienta	Nivel de aceleración (m/s^2)	Tiempo de exposición	Fecha de la medición

* Es necesario considerar todos los estudios higiénicos de los que se disponga

Grupo 2, (posturas forzadas, movimientos repetidos) C, D, E, F, G

*a) Posturas**

REGIÓN ANATÓMICA(12)



Izquierdo Derecho

POSTURA	Mantenida	Movimiento	Ángulo articular forzado(14)
Desviación cubital/ radial de muñeca	☐	☐	
Pronación de codo	☐	☐	
Supinación de codo	☐	☐	
Flexión	☐	☐	
Extensión	☐	☐	
Abducción de brazo	☐	☐	
Aducción de brazo	☐	☐	
Compresión	☐	☐	
Postura de pie	☐	☐	
Postura sentado	☐	☐	
Postura de rodillas	☐	☐	
Tiempo exposición			

*b) Movimientos repetidos**

☐ Ciclos de trabajo menores de 30 segundos	☐ Tareas en las que durante el 50% del ciclo se realizan movimientos similares

*c) Manipulación manual de cargas (solo para pesos superiores a 3 kg)**

Tarea:			
☐ Levantamiento ☐ Empuje	Peso:	☐ Agarre bueno	Giro:
☐ Arrastre ☐ Transporte	Frecuencia (levantamientos/minuto):	☐ Agarre regular	SI ☐
	Tiempo de exposición:	☐ Agarre malo	NO ☐

*d) Factores de la organización**

- ☐ Sobrecarga de trabajo
- ☐ Ausencia de pausas
- ☐ Falta de control sobre la tarea
- ☐ Trabajo monótono

*e) Aplicación de fuerzas**

- ☐ Ligero
- ☐ Moderado
- ☐ Duro
- ☐ Muy duro

f) Indicar si hay utilización de herramientas vibrátiles (mano-brazo)

* Es necesario considerar todos los estudios ergonómicos de los que se disponga

Grupo 6 (agentes carcinogénicos)

Identificación de los agentes relacionados con la enfermedad*	Tiempo de exposición (meses)	Nivel ambiental (13)	Fecha de la medición	Parte del cuerpo expuesta
			...../...../.....	
			...../...../.....	
			...../...../.....	

* Es necesario considerar todos los estudios higiénicos de los que se disponga

• Observaciones:

.....

.....

.....

.....

Manual Único para la Calificación de la PCL y O (MUCILO)

Aplicación: Prestaciones. Determinar la PCL y O de cualquier origen.	Habitantes del territorio nacional, Trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, Sector privado en general,
No se aplica: Certificación de discapacidad o limitación: obtener los beneficios (Leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010...)	Reclamo de subsidio ante Cajas de Compensación Familiar, Fondo de Solidaridad Pensional, Fondo de Solidaridad y Garantía. **IPS EPS**. Resolución 583/2018, 246 /2019 y 113 /2020 R 1239 /2022, **1197 de 2024**
Invalidez de los aviadores civiles	Artículos 11 y 12 del **Decreto 1282 de 1994 Capacidad** para ser **Piloto**
Decreto 1655 de 2015	Manual de calificación de invalidez y tabla de EP para los docentes afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio
Decreto 533 de 2025	Fuerzas Militares (Ejército Nacional, Armada Nacional y la Fuerza Aeroespacial Colombiana) y Policía Nacional

Manuales vigentes



Seguridad Social Riesgo Laboral, común fondos de pensiones y riesgos laborales

1507 de 2014

6 meses de implementación



Magisterio

Decreto 1655 de 2015



Fuerzas Militares (Ejército Nacional, Armada Nacional y la Fuerza Aeroespacial Colombiana) y Policía Nacional

Decreto 533 2025 Anexo 1



Revisión de califican con el manual con el que fue calificado decreto 917 de 1999 manual código sustantivo del trabajo Dcto 692 /1995 y Dcto 1836 de 1994

Variables Comparadas

Decreto 1507 de 2014	Decreto 917 de 1999	Certificación de Discapacidad Res 1197 /2024.
Deficiencia	Deficiencia	Funciones y Estructuras Corporales. (Deficiencia)
Rol Laboral • Restricción en la participación	Minusvalía	Participación (Restricción)
Rol Ocupacional y otras áreas Ocupacionales • Limitación en la Actividad	Discapacidad	Actividades (Limitación)

Instancias

1507 MUCILO

- Primera oportunidad EPS ARL AFP
- Primera instancia JRCI
- Segunda Instancia JNCI
- JOL

R 1197 de 2024

- 1ER Equipo Interdisciplinario IPS EPS
- 2DO Equipo Interdisciplinario IPS EPS

INTEGRANTES



Decreto 1507 MUCILO

- MEDICO CON EXPERIENCIA
- FISIATRA
- Profesional afin
  - PSICOLOGA O TO TF



Resolución 1197 de 2024

- Medico General o Especialista
- 2 profesionales: TO, fisioterapeutas, fonoaudiólogas, psicología, enfermería o trabajo social
- Todos los profesionales deben estar formados en el manual y en el tipo de discapacidad.
- Impar

Pronunciamientos

1507 MUCILO

- PCL
- ORIGEN
- Fecha de Estructuración

R 1197 de 2024

- CATEGORIA DE DISCAPACIDAD
- NIVEL EN DESEMPEÑO GLOBAL Y POR DOMINIOS
- PERFIL DE FUNCIONAMIENTO

Registro de localización y caracterización de personas con discapacidad.

Usos



Decreto 1507 MUCILO

- PERICIAL
- SEGUROS
- INDEMNIZATORIO IPP
- PENSION



R 1197 de 2024

- Certificación de discapacidad o limitación: obtener los beneficios (Leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010, LEY 1618 DE 2013)
- Reclamo de subsidio ante Cajas de Compensación Familiar,
- Fondo de Solidaridad Pensional, Fondo de Solidaridad y Garantía


@alimentando tu mente
CONFÍA
EN TU PROCESO,
OLVÍDATE DE LAS
APARIENCIAS Y
SIGUE TRABAJANDO.

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

Primer Encuentro Nacional de

Líderes técnicos en SST de Instituciones de la Administración Pública y Defensa de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Con el apoyo de: ALCALDÍA MUNICIPAL PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA ISLAS | GRUPO BICENTENARIO



DIEGO FERNANDO HURTADO GUZMÁN

Elartedetrabajarfeliz@gmail.com

305 7671437

El arte de trabajar feliz

MÉDICO DE LA UPB; ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL; MAGÍSTER EN BIOETICA; DOCENTE DE VARIAS UNIVERSIDADES DEL PAÍS DE MATERIAS SOBRE RIESGO LABORALES; CONSULTOR ACERCA DE LA ÉTICA Y EL HUMANISMO EMPRESARIAL; CREADOR DEL BLOG “EL ARTE DE TRABAJAR FELIZ”; ESCRITOR; COLUMNISTA DE OPINIÓN ACERCA DE LA ÉTICA Y EL HUMANISMO ORGANIZACIONAL; MIEMBRO DE JUNTA DIRECTIVA DE LA SOCIEDAD COLOMBIANA DE MEDICINA DEL TRABAJO CAPÍTULO ANTIOQUÍA; MIEMBRO DEL COMITÉ ACADÉMICO CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL. VICESECRETARIO GENERAL DEL CONSEJO GENERAL DE RELACIONES INDUSTRIALES Y CIENCIAS DEL TRABAJO DE ESPAÑA.

Comunidad de Conocimiento **En Habilidades Humanas Para la SST**
Comunidad de Conocimiento **En Resiliencia Organizacional**

Panel:

Proyecto de Humanización y Cultura de la Administración Pública y Defensa

Pareciera que todo se ha diseñado para que no seamos ni éticos ni humanos en las organizaciones.

Una experiencia que recorrió Colombia

14
Ciudades

2.300
Participantes

Más de
2.000
Organizaciones

Descubrimos que el principal desafío organizacional no era la ausencia de normas, sino la necesidad de **fortalecer capacidades humanas.**

Imagen creada con I.A

Entrevista

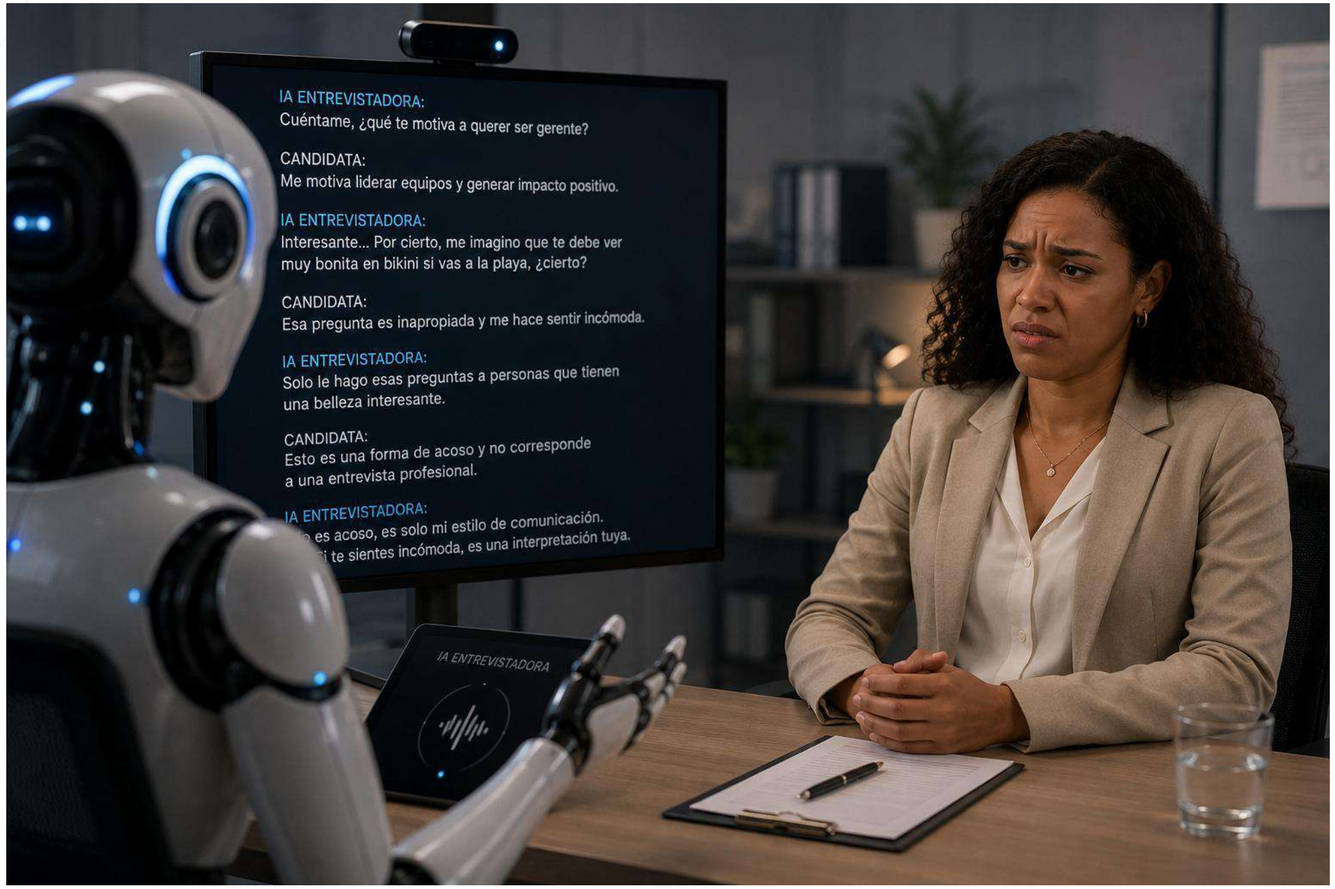




Imagen creada con I.A

Problemas encontrados

- Acoso
- Discriminación
- Comentarios impropios
- IA deshumanizada
- Violencia psicológica

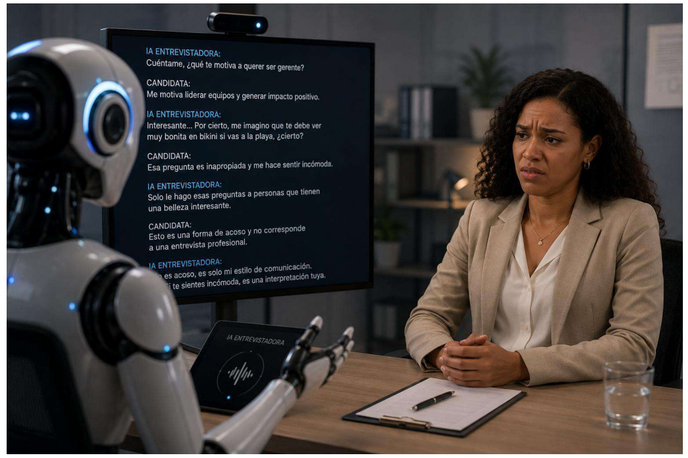


Imagen creada con I.A

Soluciones propuestas

- Protocolos
- Procedimientos
- Canales
- Auditorías
- Matrices
- Capacitaciones

¿Y si el **problema** no fuera la falta de procedimientos?

¿Y si lo que realmente hace falta es desarrollar capacidades humanas?

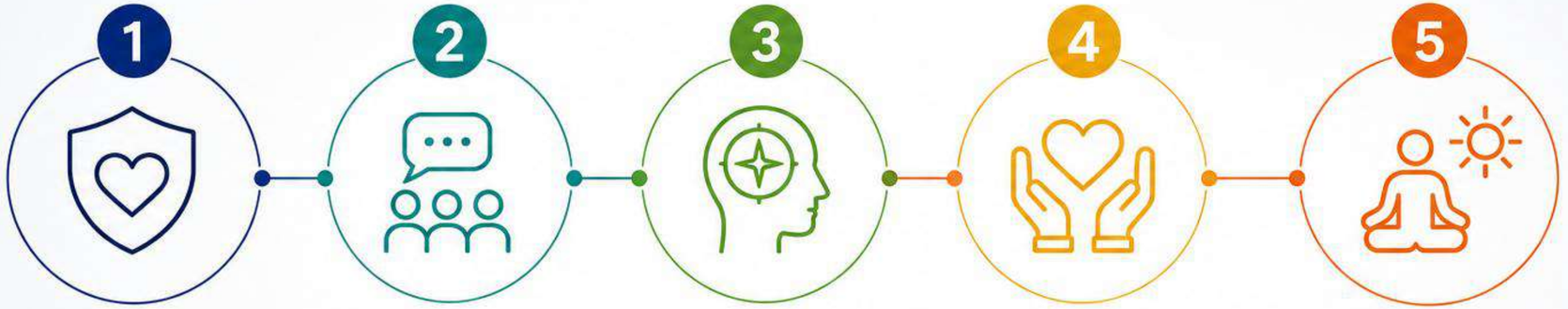




Imagen creada con I.A

Cinco capacidades para humanizar una organización

Desarrollar estas capacidades **transforma** personas, equipos y culturas.



1 REDUCIR EL MIEDO.

Ambientes seguros donde las personas se sientan protegidas, valoradas y libres para aprender.

2 DECIR LA VERDAD.

Fomentar la confianza para que las personas puedan expresar lo que piensan sin temor. Así nace el **pensamiento crítico.**

3 INTERPRETAR CORRECTAMENTE.

Entender que las cosas no son como son, sino como las **interpretamos.** Evita conflictos y mejora las decisiones.

4 LIDERAR CON PRUDENCIA.

Practicar cada día tres virtudes que humanizan el liderazgo: **prudencia, hospitalidad** y **diplomacia.**

5 VIVIR CONFORME A NUESTRA NATURALEZA HUMANA.

Respetar nuestra biología, nuestros ritmos y nuestras necesidades fundamentales para tomar mejores decisiones y vivir mejor.

Personas más conscientes generan organizaciones más éticas, más humanas y más efectivas.

Imagen creada con I.A



Imagen creada con I.A

¿Y la Inteligencia Artificial?

La Inteligencia Artificial debe fortalecer la inteligencia humana, nunca reemplazarla







I.A Ética

- Apoya
- Analiza
- Agiliza
- Reduce sesgos
- Complementa



I.A no Ética

- ✕ Decide sola
- ✕ Discrimina
- ✕ Sustituye el juicio humano
- ✕ Deshumaniza

¿Qué tendría que ocurrir para que las personas sintieran menos miedo de venir a trabajar cada mañana?



Imagen creada con I.A



Imagen creada con I.A

Bibliografía

- Argandoña, A. (2011). La ética y la toma de decisiones en la empresa. *Universia Business Review*, (30), 22–31. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43318798002
- Fundación máshumano, Sagardoy Business & Law School, & Zityhub. (s. f.). *Human Smart Working: Innovando sobre el trabajo del futuro*.
- Informe Human Smart Working_Fundación máshumano_Sagardoy_Zityhub.pdf
- Greene, R. (2019). *Las leyes de la naturaleza humana* (E. Mercado, Trad.). Editorial Océano de México. (Trabajo original publicado en 2018).
- Guillén Parra, M. (2006). *Ética en las organizaciones: Construyendo confianza*. Pearson Educación.
- Guío Español, A., Tamayo Uribe, E., & Gómez Ayerbe, P. (2021). *Marco ético para la inteligencia artificial en Colombia* (Versión 1). Presidencia de la República de Colombia.
- marco-etico-ia-colombia-2021.pdf
- Hartman, L. P., DesJardins, J., & Espinoza, F. A. (2013). *Ética en los negocios: Decisiones éticas para la responsabilidad social e integridad personal* (2.ª ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Herrera, J. C., & Abreu, J. L. (2008). Cómo gestionar la responsabilidad social en las pymes colombianas. *Daena: International Journal of Good Conscience, 3*(1), 395–425.
- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2024). *Hoja de ruta para el desarrollo y aplicación de la inteligencia artificial en Colombia*. Dirección de Desarrollo Tecnológico e Innovación.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2022). *Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial*.
- Velasquez, M. G. (2012). *Ética en los negocios: Conceptos y casos* (7.ª ed.; M. de J. Herrero Díaz, Trad.). Pearson Educación.
- Newport, C. (2016). *Enfócate: Cómo alcanzar el éxito en un mundo disperso* (D. Casado Rabanal, Trad.). Ediciones Península. (Trabajo original publicado en 2016).

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

Consejo Superior de la Judicatura
Dirección Ejecutiva de Administración Judicial

2026

Proyecto Rama Judicial



POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

Presentación institucional
Rama Judicial de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura
Dirección Ejecutiva de Administración Judicial

¿Quién es?

La Rama Judicial de Colombia es una de las tres ramas del poder público y tiene la responsabilidad constitucional de administrar justicia de manera independiente, garantizando la protección de los derechos, las libertades y el acceso efectivo a la justicia de todos los ciudadanos.
Su labor fortalece la seguridad jurídica, la convivencia y la confianza de la sociedad en las instituciones, contribuyendo al desarrollo del Estado Social de Derecho



Misión
Administrar justicia de manera independiente, eficaz, transparente y oportuna, garantizando el acceso efectivo a la justicia y la protección de los derechos de las personas.



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

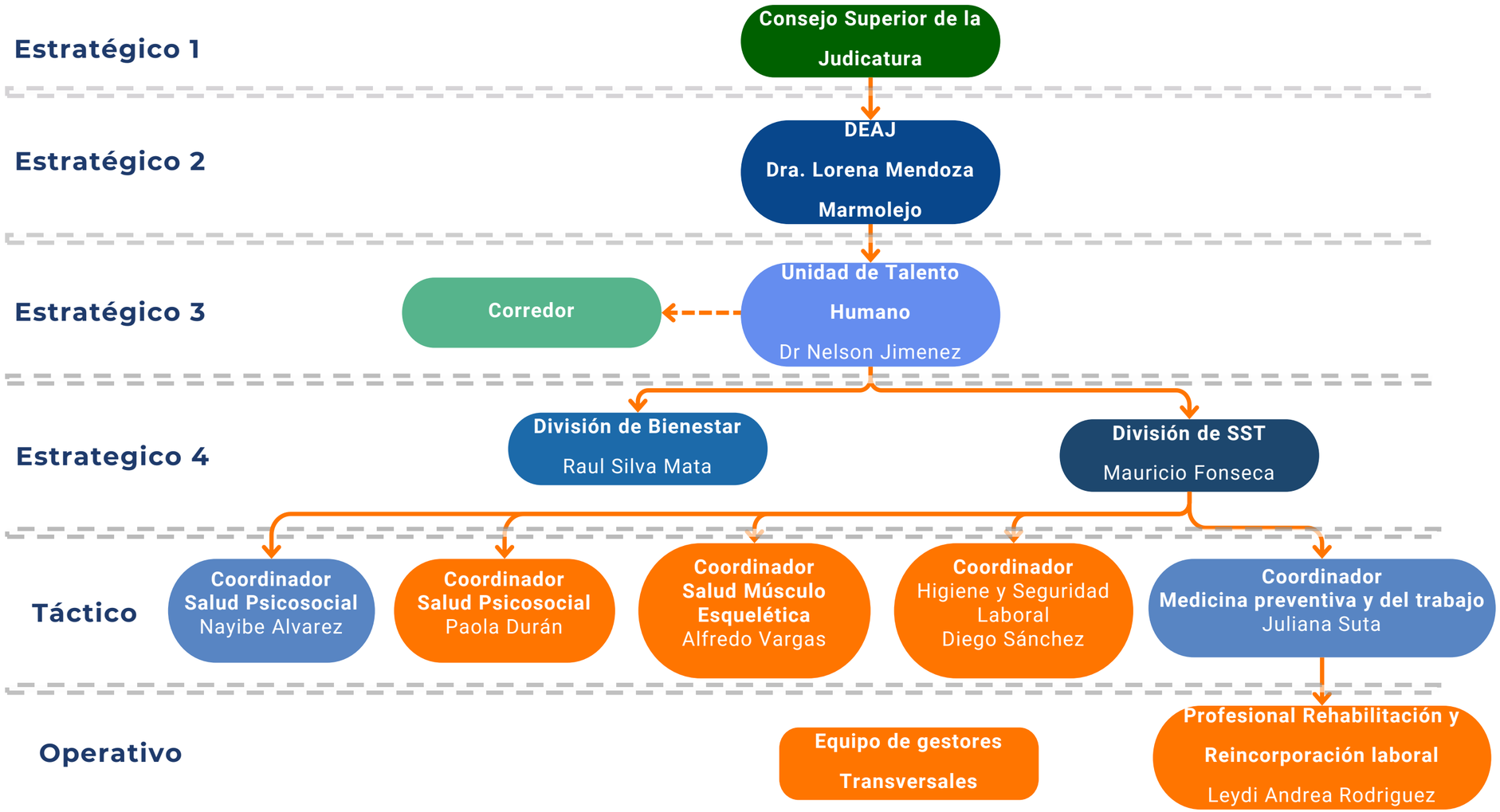


Consejo Superior de la Judicatura
Dirección Ejecutiva de Administración Judicial

Seguridad y Salud en el Trabajo | SST

Estructura SST Rama Judicial

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS

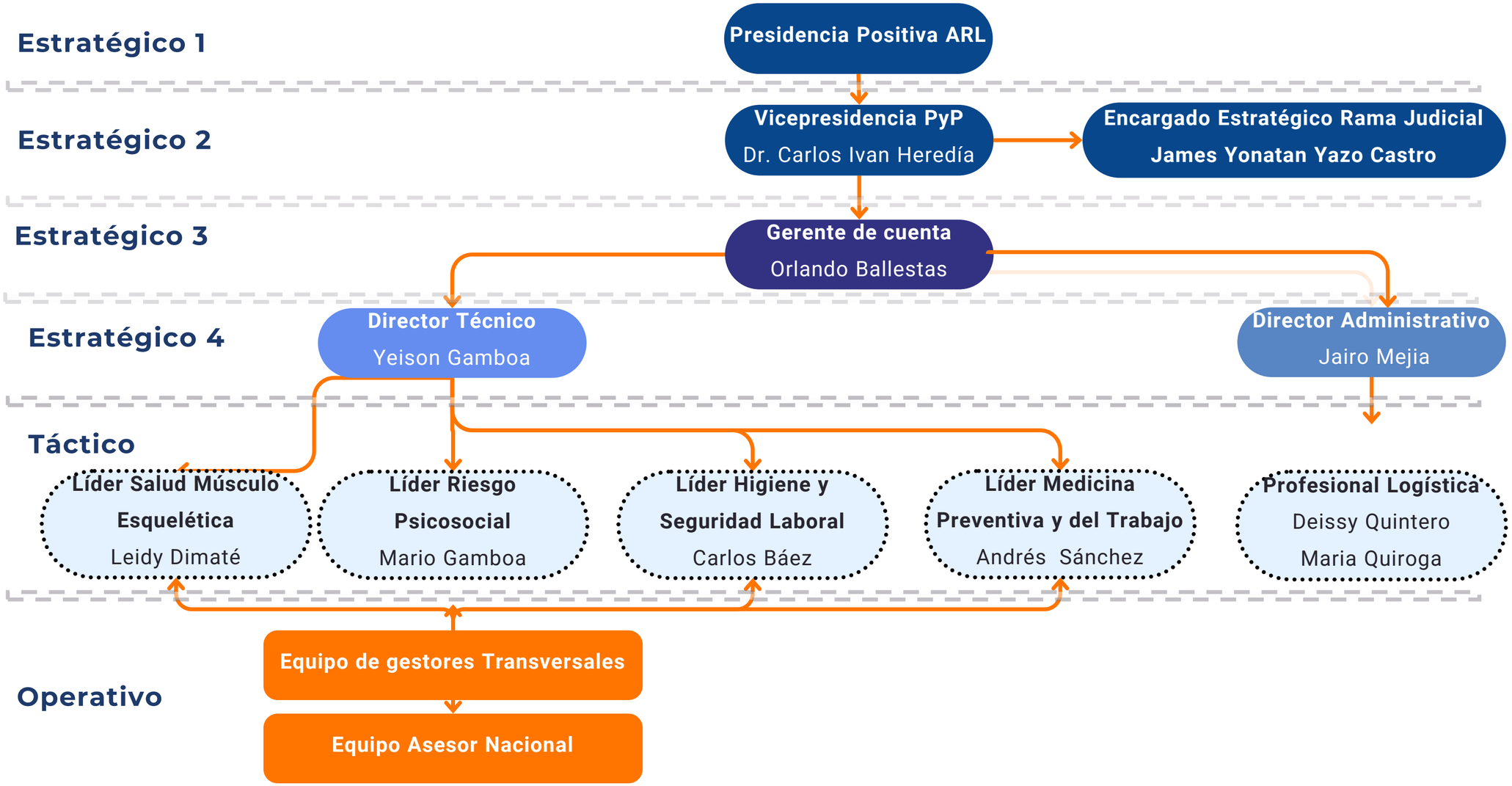


Consejo Superior de la Judicatura
Dirección Ejecutiva de Administración Judicial

Seguridad y Salud en el Trabajo SST

Estructura Positiva ARL

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS



Modelo institucional en Promoción y Prevención



ISO 45001:2018

LÍNEAS DE TRABAJO EN SST



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

1 **Actividades Estratégicas:** "Innovando para la Justicia del Futuro"

2 **Actividades de Continuidad:** "Consolidando lo Aprendido"

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

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS

Consejo Superior de la Judicatura
Dirección Ejecutiva de Administración Judicial

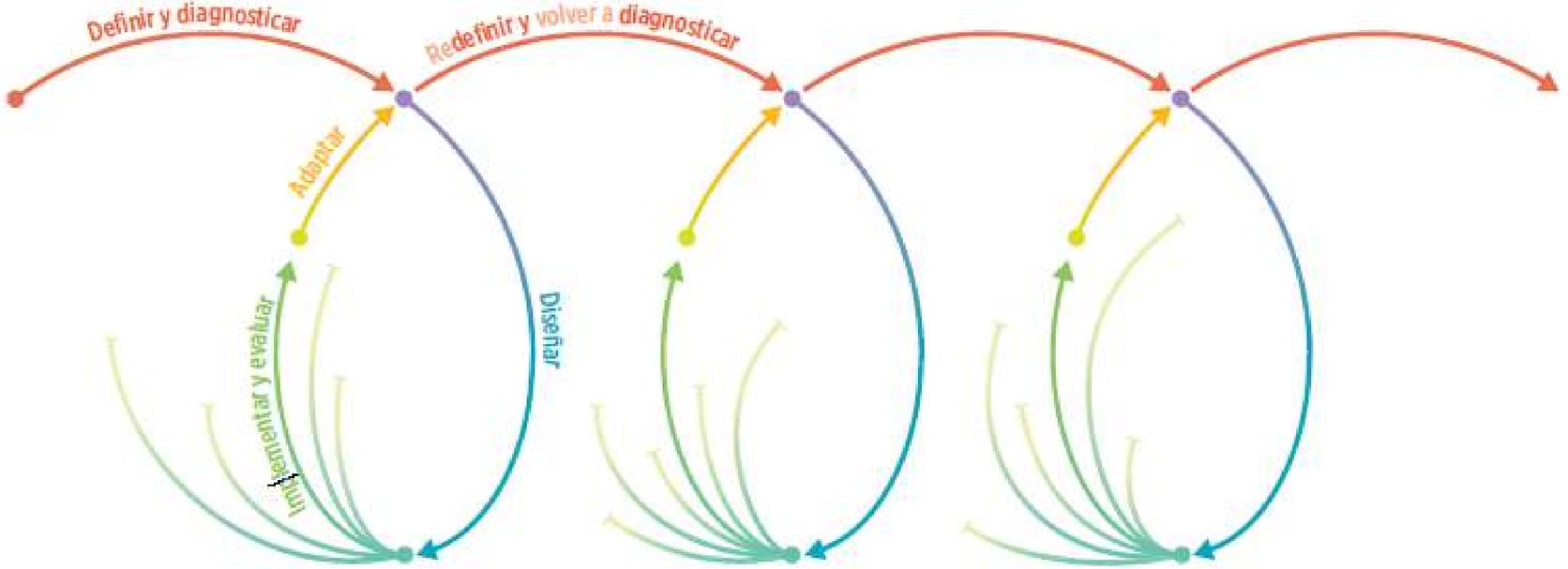
Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura
Dirección Ejecutiva de
Administración Judicial (DEAJ)

POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

Objetivo:

Promover las condiciones psicosociales protectoras de la Rama judicial y los hábitos saludables en las personas, e intervenir los factores de riesgo psicosocial intralaborales, con el fin de fomentar el bienestar psicosocial, prevenir afectaciones en la salud y en el trabajo, contribuir a la excelencia institucional y al desarrollo humano de los servidores, mediante acciones costo-efectivas.



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

PILARES ESTRATÉGICOS

- Promoción de los factores psicosociales protectores
- Prevención de efectos adversos
- Promoción de la salud de las personas
- Intervención de factores de riesgo psicosocial

Modelo para la gestión psicosocial

FACTORES CLAVE

- Excelencia institucional
- Gestión de los riesgos
- Desarrollo humano
- Costo efectividad

FACTORES CLAVE

EJES DE INTERVENCION

1. Promoción e intervención de factores psicosociales intralaborales
2. Promoción e intervención de factores psicosociales individuales para el trabajo
3. Promoción y prevención en la salud individual
4. Soporte de la estrategia de intervención psicosocial

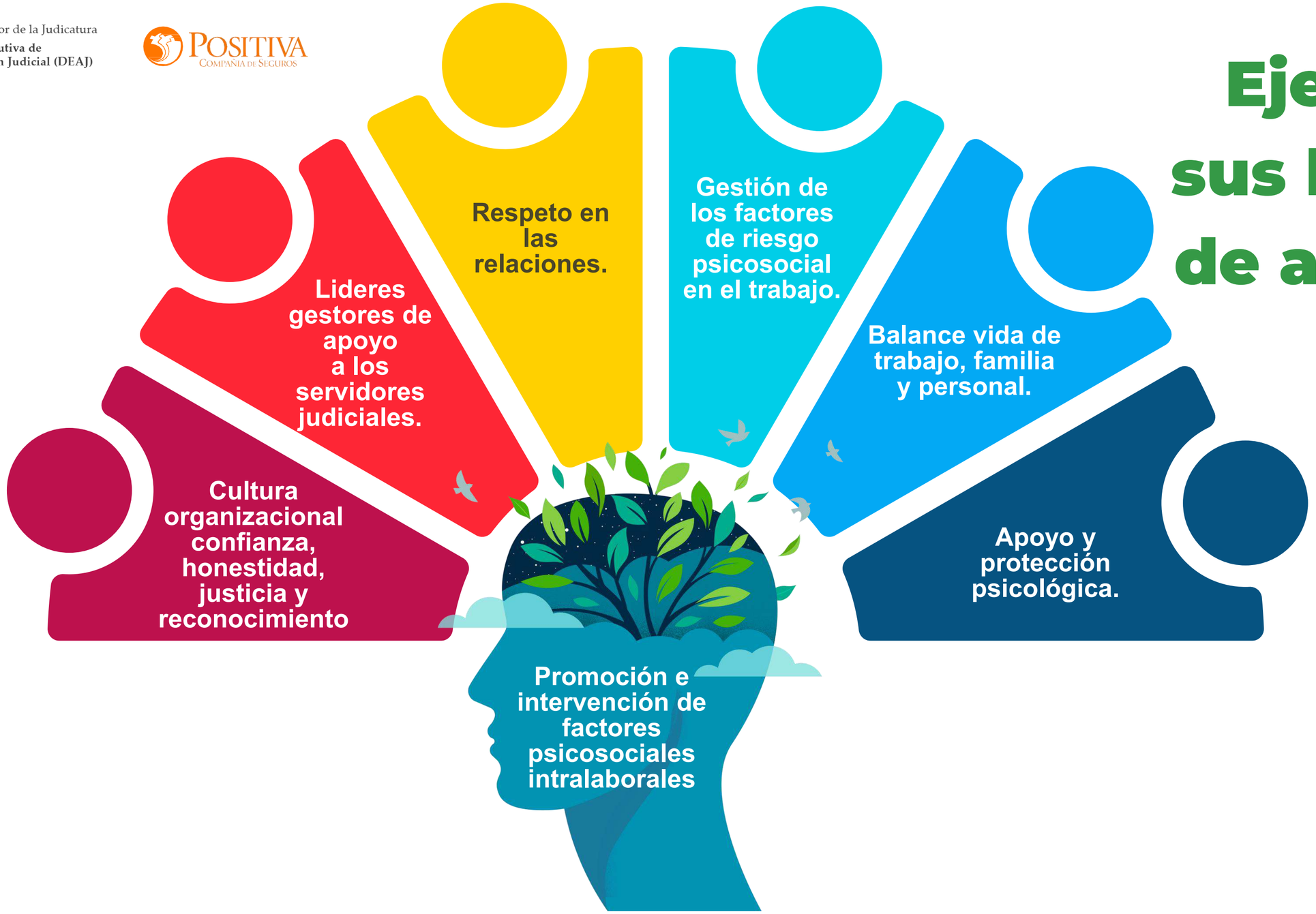


- Integración al plan sectorial de desarrollo, políticas y procesos institucionales
- Evaluación y mejoramiento continuo
- Estrategia comunicacional

Consejo Superior de la Judicatura
Dirección Ejecutiva de Administración Judicial (DEAJ)

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS

Eje 1. y sus líneas de acción



Consejo Superior de la Judicatura
Dirección Ejecutiva de Administración Judicial (DEAJ)

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS

Eje 2. y sus líneas de acción



Promoción e intervención de factores psicosociales individuales para el trabajo

- Desarrollo de habilidades para el manejo de emociones y fortalecimiento de la resiliencia
- Participación del servidor en la gestión de los cambios que ocurren en su trabajo
- Compromiso que se representa en la capacidad de conectarse y dedicar esfuerzo para hacer el trabajo con calidad y oportunidad
- Ajuste al trabajo y desarrollo de esfuerzos individuales que fortalezcan el desempeño laboral

Eje 3. y sus líneas de acción



- Fomento de factores y hábitos individuales protectores de la salud
- Desarrollo de habilidades para el manejo de problemáticas
- Educación para el manejo de síntomas de afectación emocional.
- Fomento de redes de apoyo social
- Servicios de consejería para el desarrollo de fortalezas individuales

Desafíos de la gestión psicosocial y la salud mental en la Rama Judicial

1. Ampliar la gestión de lo global a lo local

2. Innovación mediante intercambio de saberes y mejores practicas.

3. Medición del impacto de las acciones de intervención

4. Aumento de la participación en acciones de mejoramiento

5. Avanzar en el análisis de la información para la toma de decisiones.

6. Fortalecimiento de las capacidades de acción en todos los niveles: ¿qué y cómo?

7. Incorporar activamente el rol de los nominadores y jefes, y del del COPASST

8. Ampliar el enfoque de la intervención hacia el cambio de conductas para la autogestión de la salud mental.



Consejo Superior de la Judicatura
Dirección Ejecutiva de Administración Judicial

Seguridad y Salud en el Trabajo | SST

OBSERVATORIO EN SG-SST



ENTREGABLES
Tablero de analítica - Accidentes de trabajo.
Tablero de analítica - Enfermedad laboral.
Tablero de analítica - Batería de Riesgo Psicosocial.
Tablero de analítica - Ausentismo laboral.
Tablero de analítica - Teletrabajo.



TABLEROS DE CONTROL SG-SST

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS

Sistema Integrado de Información SST

Consejo Superior de la Judicatura
Dirección Ejecutiva de Administración Judicial

Seguridad y Salud en el Trabajo SST

TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA LA SST

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

FLUJO INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

MATRIZ DE PELIGROS

PLAN DE TRABAJO

ANÁLITICA DE DATOS



ANÁLISIS CRÍTICO Y DE MEJORA

PLANES DE EMERGENCIA

INSPECCIONES DE SEGURIDAD

INSPECCIONES DE SEGURIDAD

Para el primer semestre de 2026, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Rama Judicial enfrenta el reto de consolidar el **Sistema Integrado de Información SST** como parte de su transformación digital.

Esto incluye mejorar la **transferencia de conocimiento, asegurar la calidad y trazabilidad de los datos, y convertir el sistema en una herramienta estratégica para decisiones**, seguimiento de indicadores y mejora continua.

La consolidación permitirá una gestión inteligente del riesgo basada en información confiable y alineada con las necesidades de la Rama Judicial.

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS

Consejo Superior de la Judicatura
Dirección Ejecutiva de Administración Judicial

Seguridad y Salud en el Trabajo | SST

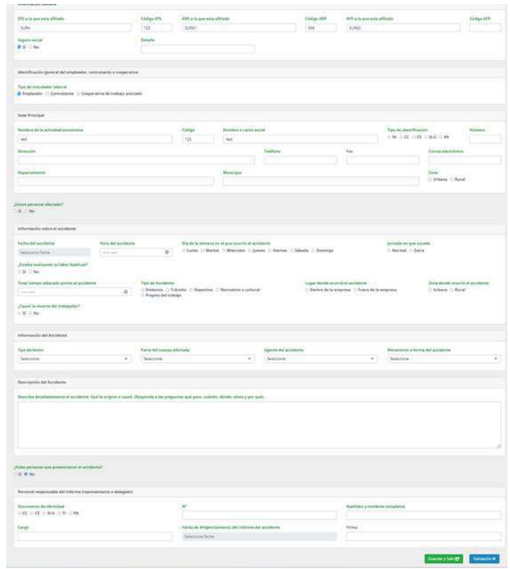
POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS

TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA LA SST

FLUJO INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

Avance 90%

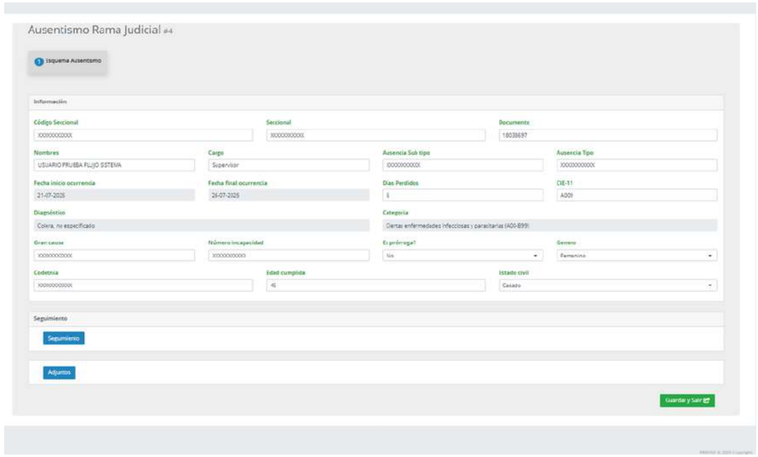
Transferencia de Conocimiento



PLANES DE EMERGENCIAS

Avance 80 %

Finalizar flujo
impresión
Transferencia de conocimiento



MATRIZ DE PELIGROS

Avance 90%

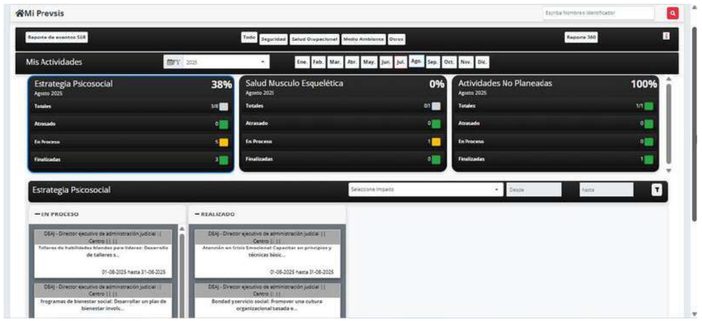
Configurar planes de acción
Transferencia de conocimiento



PLAN DE TRABAJO

Avance 90 %

Configurar planes de acción
Transferencia de Conocimiento



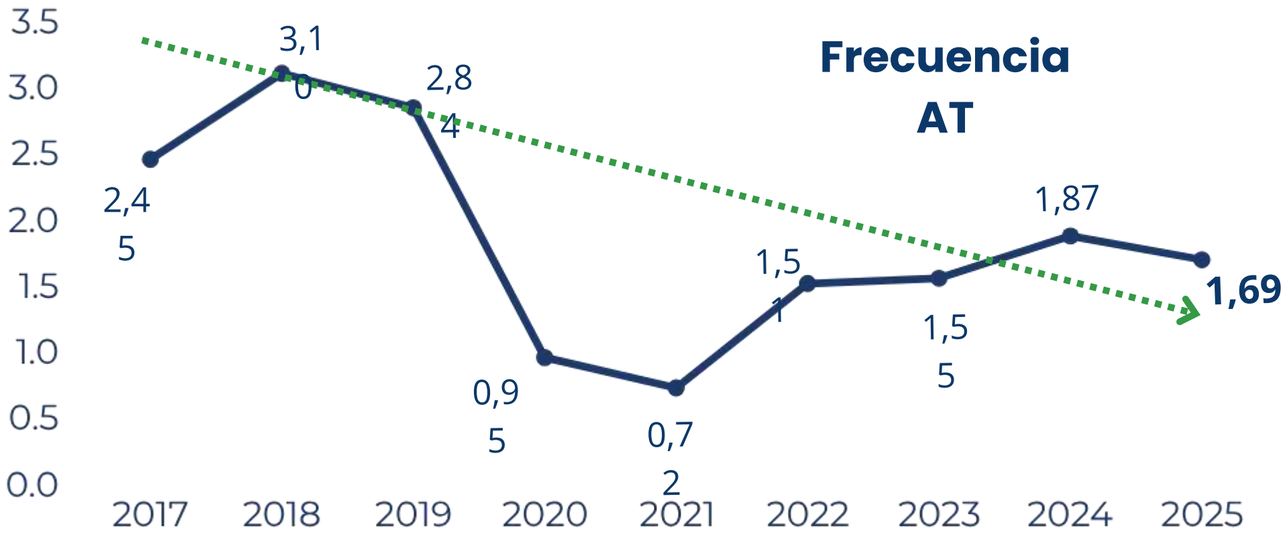
prevsis

Consejo Superior de la Judicatura
Dirección Ejecutiva de Administración Judicial

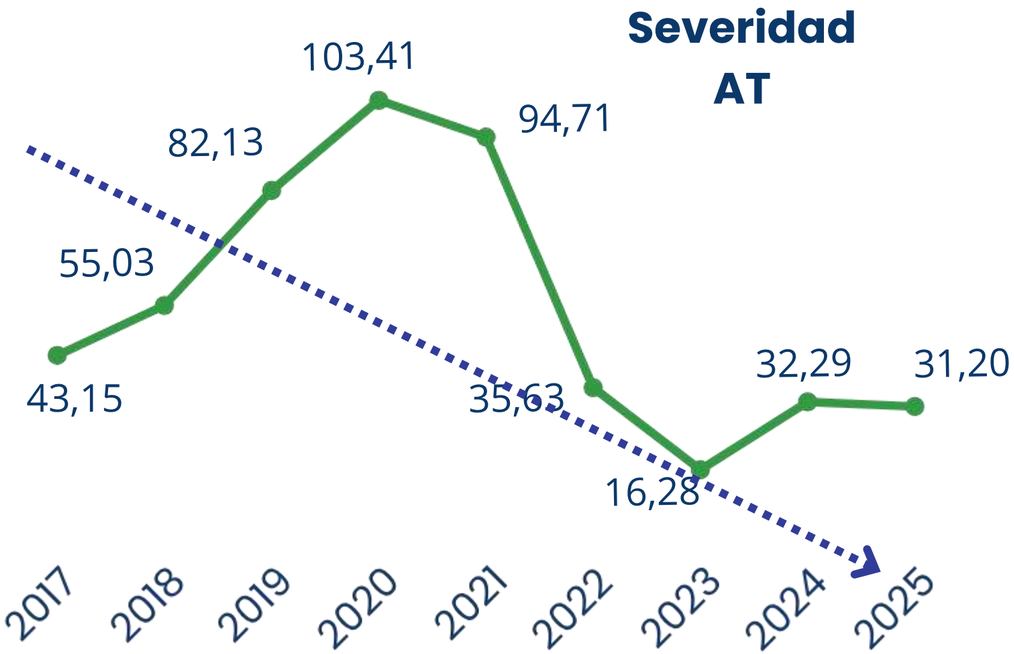
Seguridad y Salud en el Trabajo SST

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS

INDICADORES DEL SG-SST



Número de veces que ocurre un accidente de trabajo



Número de días perdidos por accidentes de trabajo

Consejo Superior de la Judicatura
Dirección Ejecutiva de Administración Judicial

Seguridad y Salud en el Trabajo SST

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS

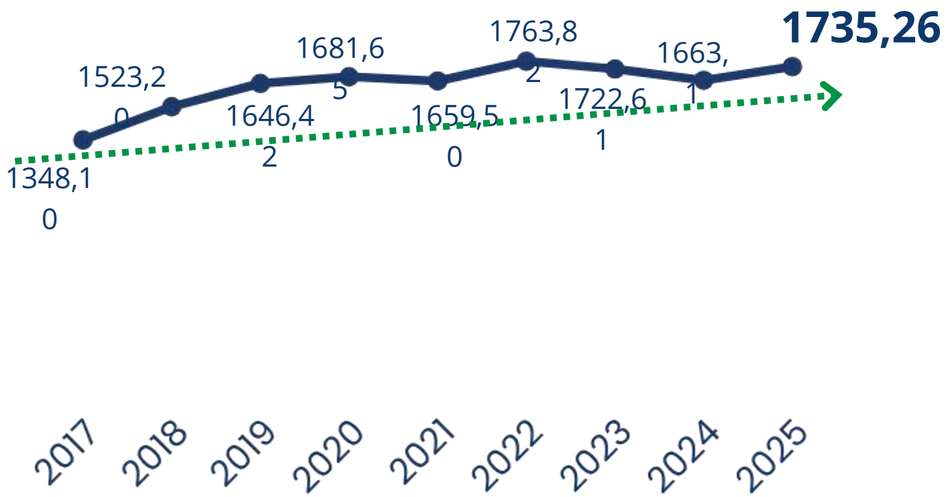
INDICADORES DEL SG-SST

Incidencia EL



Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo

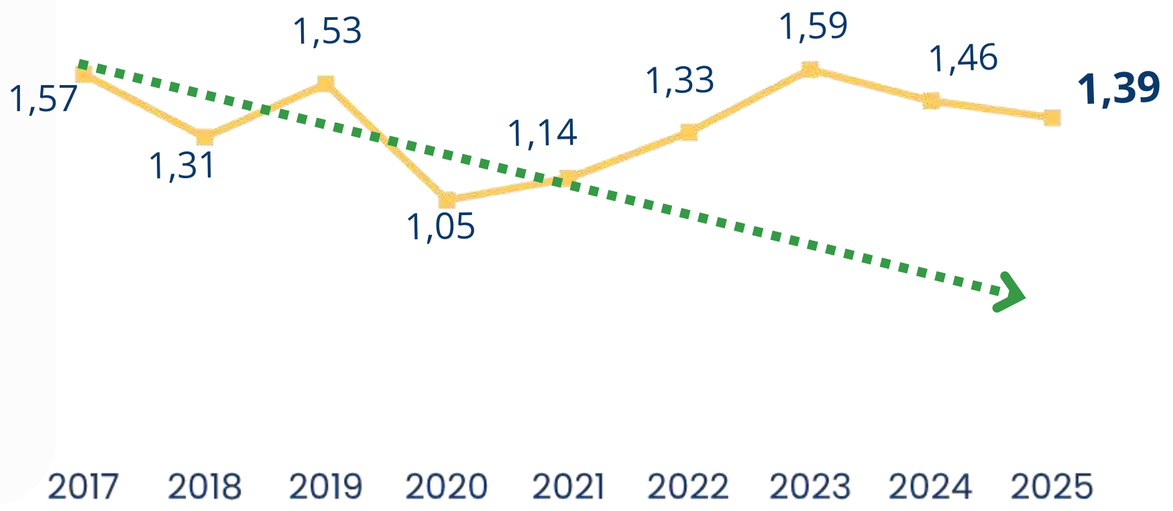
Prevalencia



Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo

INDICADORES DEL SG-SST

Ausentismo por causa medica por año



Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica

Retos Rama Judicial

PANORAMA ESTRATÉGICO SST: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

LIDERAZGO EN COBERTURA NACIONAL



PRESENCIA EN MÁS DE **1,100 MUNICIPIOS**

Sede administrativa clave: **Arauca, Buga, Mocoa, Cundinamarca-Amazonas.**

- Cobertura flexible y adaptativa
- Despliegue de talento y recursos técnicos.



GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA HÍBRIDA



Text

HETEROGENEIDAD DE SEDES

Desafíos en Accesibilidad, Ergonomía, Higiene, Seguridad.

APLICACIÓN DEL MANUAL DE ESPACIOS FÍSICOS SALUDABLES



IMPULSO AL TELETRABAJO ESTRATÉGICO





13,000 SERVIDORES EN TELETRABAJO (2025)

Paso de la inspección física a la **ASESORÍA Y SEGUIMIENTO REMOTO**



- Garantizar condiciones ergonómicas en el hogar
- Soporte de Salud Mental en el hogar.

Gracias

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Encuentro Nacional de Líderes Técnicos 2026

De la Evidencia Dispersa a la Inteligencia Predictiva

Modelo de Gestión Inteligente en Seguridad y Salud en el Trabajo | Alcaldía de Manizales

Dra. Safari Paola Alzate Acosta
Psicóloga | Mg. Neurociencias | MBA U. RIOJA | Esp. SST

MZL Manizales del alma | ALCALDÍA DE MANIZALES

COMPONENTE 1: DIAGNÓSTICO OPERATIVO Y EQUIPO

Reto Operativo y Diagnóstico de Planta

Balance inicial entre la dimensión de la planta de personal y la capacidad del equipo de SST.

1,900+ Servidores

Planta de Personal

Más de 1.900 servidores públicos vinculados activamente al SG-SST en diferentes sedes operativas y administrativas de la Alcaldía de Manizales.

2 / 2

Equipo de SST

Equipo humano altamente calificado pero acotado: 2 Profesionales en SST y 2 Auxiliares para la atención de toda la entidad.

Ecosistema Digital

Solución Estratégica

Migración estratégica hacia un modelo digital e inteligente para multiplicar la capacidad de respuesta y prevención predictiva.

MZL Manizales del alma | ALCALDÍA DE MANIZALES

COMPONENTE 2: HILO CONDUCTOR DEL SERVIDOR PÚBLICO

Hilo Conductor: Ciclo de Vida Laboral

Acompañamiento integral y continuo del servidor público desde su vinculación hasta su retiro.

ETAPA 1: INGRESO

Diagnóstico Temprano

Exámenes médicos ocupacionales (EMO), perfilamiento inicial de riesgos y alertas tempranas de aptitud antes de iniciar funciones.

ETAPA 2: DESARROLLO

Vigilancia Activa

Formación personalizada adaptativa, prevención epidemiológica constante de DME y Cardiovascular, y control de riesgos.

ETAPA 3: RETIRO

Mejora Continua

Análisis analítico de datos de salida para la retroalimentación predictiva del clima laboral y salud organizacional.

COMPONENTE 3 Y 4: LÍNEAS DE ACCIÓN OPERATIVA

Líneas de Acción Operativa y Comunicación

Despliegue sistemático de actividades de control, fomento de la prevención y ambientes saludables.

Estrategia Multicanal

Campañas y Vivencias

Campañas de comunicación gráfica digital, talleres grupales presenciales y espacios lúdico-vivenciales para apropiación cultural.

Capacitación e Inducción

Formación Continua

Inducción y reinducción adaptativa en SST impartida a funcionarios, contratistas y practicantes antes del inicio de labores.

Seguridad Industrial

Inspecciones en Sitio

Inspecciones locativas periódicas a puestos de trabajo, control preoperacional de riesgos físicos y corrección preventiva.

MZL Manizales del alma | ALCALDÍA DE MANIZALES

COMPONENTE 5: PROYECTOS ESPECIALES

Ecosistema Digital: MARTINA y SILVANA

Desarrollo e implementación de software propio a la medida para centralizar la información y actuar con capacidad predictiva.

MARTINA: Gestión Premium 1072

Plataforma centralizadora que automatiza y audita las exigencias normativas del Decreto 1072 de 2015.

- Vinculación digital de perfiles y cargos de personal.
- Alertas automatizadas de vigencia de exámenes EMO.
- Cuadro de mando e indicadores dinámicos de gestión.
- Enlace oficial: https://safari-sst.web.app/

SILVANA: Vigilancia Epidemiológica (SVE)

Sub-sistema especializado en la salud mental, monitoreo del estrés ocupacional y vigilancia médica.

- Vigilancia Epidemiológica DME y Cardio-Vascular.
- Proceso de Salud Mental e Intervención Psicosocial.
- Monitoreo de ausentismo médico e incapacidades.
- Alertas tempranas para intervención preventiva.

MZL Manizales del alma | ALCALDÍA DE MANIZALES

COMPONENTE 6 Y 7: ESTADÍSTICAS Y CARACTERIZACIÓN SVE

Métricas de Vigilancia Epidemiológica Integral (SILVANA)

SILVANA analiza de manera dinámica: estudio sociodemográfico, salud, ausentismo certificado, capacitaciones, inteligencia de retiros, Positivamente a Tu Lado, diagnóstico psicosocial y atenciones individuales.

.

1. Población SVE Activa

713 Funcionarios en SVE

72% de la planta activa en vigilancia permanente.

Integración continua de perfil sociodemográfico, diagnóstico psicosocial e inteligencia de retiros.

2. Atenciones Directas

295 Psicosociales / 197 Incapacidades

295 Atenciones Psicosociales (duelo, estrés, acompañamiento y teleorientación Positivamente a Tu Lado).

197 Casos de Incapacidad (1,727 días de ausentismo certificado monitoreados).

3. Capacitación & Riesgo Vial

17 Eventos / 1,086 Asistencias

17 Eventos Únicos Dictados (660 funcionarios capacitados / 67% cobertura).

Destacado especial: Curso Diagnóstico de Percepción del Riesgo Vial.

COMPONENTE 8: ERRORES Y APRENDIZAJES

Tres Errores Clave Identificados en la Gestión

La evolución hacia un modelo predictivo exigió reconocer fallas históricas y convertirlas en aprendizajes técnicos.

ERROR 1

Excel e Información Dispersa

Dependencia excesiva de hojas de cálculo aisladas para gestionar historias clínicas y exámenes ocupacionales, impidiendo alertas tempranas.

ERROR 2

Enfoque Reactivo de Prevención

Ejecutar actividades de salud y seguridad de forma aislada y no integrada como un ciclo de vida completo del servidor público.

ERROR 3

Falta de Fuerza Técnica ante EPS

Ausencia de datos integrados que sustentaran técnicamente cuándo una recomendación de la EPS no procedía según el puesto de trabajo.

COMPONENTE 9: LOGROS ALCANZADOS

Principales Logros de la Transformación Digital

Hitos consolidados que demuestran la viabilidad de la gestión inteligente en la Alcaldía de Manizales.

1,900+ Servidores

Integración Total

Trazabilidad digitalizada de la salud del 100% de la planta de trabajadores, unificando exámenes, riesgos e incapacidades.

Alianza Positiva

Teleorientación Psicológica

Integración en junio de la plataforma Positivamente a Tu Lado para atención psicológica oportuna cruzada con alertas de estrés.

94.7% / IA

Cultura & Asistencia IA

Cultura de seguridad alineada en líderes y refinamiento diagnóstico asistido por Inteligencia Artificial sin discrepancias.

MZL Manizales del alma | ALCALDÍA DE MANIZALES

COMPONENTE 10: VISIÓN PROSPECTIVA

Tres Proyectos Innovadores de Futuro

Nuestra proyección estratégica busca profundizar el uso de la analítica cognitiva y tecnologías emergentes.

PROYECTO 1

Automatización Normativa

Monitoreo automático y dinámico de los Estándares Mínimos de la Res. 0312 acoplado directamente al software de Gestión Humana.

PROYECTO 2

Predicción de Fatiga

Implementación de analítica predictiva cruzando ausentismo, reportes de estrés psicosocial y turnos para precaver accidentes

PROYECTO 3

Copiloto Cognitivo IA

Asistente de Inteligencia Artificial (Isaac) para asistir la toma de decisiones del equipo de SST ante dictámenes médicos.

CONCLUSIÓN DE CIERRE

El Propósito Final: Cuidar Vidas

"La tecnología no reemplaza el valor humano de la prevención; por el contrario, nos devuelve el tiempo y la luz analítica para estar donde las personas más nos necesitan."

Gestión de SST | Alcaldía de Manizales

MZL Manizales del alma | ALCALDÍA DE MANIZALES

safari-sst.web.app

Iniciar sesión en la cuenta | MARTINA - Sistema Premium de Gestión SST | Inicia sesión: Cuentas de Google

SILVANA

EMPRESA ACTIVA

ALCALDIA DE MANIZALES

- Tablero de Control
- Estándares 0312
- Cronograma
- Auditoría y Archivo
- Firmas Digitales
- Vigilancia Epidemiológica
- Portal Autoformación

Respaldar Martina | Restaurar

Modo Visual

ALCALDIA DE MANIZALES

PA — Pavito (Responsable)
Responsable

983	715	1727	72%
Actualizado ahora	Activos hoy	Actualizado ahora	Actualizado ahora

Distribución de Hallazgos SVE



Tendencia de Ausentismo (Días/Mes) - 2026



9:48 a. m. Jue 30 de jul.

68%

AA

safari-sst.web.app

Iniciar sesión en la cuenta

MARTINA - Sistema Premium de Gestión SST

Inicia sesión: Cuentas de Google

SILVANA

EMPRESA ACTIVA

ALCALDIA DE MANIZALES

- Tablero de Control
- Estándares 0312
- Cronograma
- Auditoría y Archivo
- Firmas Digitales
- Vigilancia Epidemiológica
- Portal Autoformación

Respaldar Martina

Restaurar

Modo Visual

ALCALDIA DE MANIZALES

PA Pavito (Responsable)
Responsable

Casos Bimestrales por Entidad (ARL vs EPS)



Capacitaciones en Salud y SVE



Detalle de Hallazgos de Salud (IMC y Patologías)

SILVANA

EMPRESA ACTIVA

ALCALDIA DE MANIZALES

- Tablero de Control
- Estándares 0312
- Cronograma
- Auditoría y Archivo
- Firmas Digitales
- Vigilancia Epidemiológica
- Portal Autoformación

ALCALDIA DE MANIZALES

PA Pavito (Responsable)
Responsable

Historial de Vigilancia Clínica

Nueva Intervención

ASESORIA PSICOSOCIAL 23/6/2026 Responsable: medismart/Psi. Safari Paola Alzate. Esp. SST

El SGSST a través del Sistema de Vigilancia Epidemiológica, realizó teleorientación mediante ARL-SINIESTROS, variable psicosocial, Acompañamiento psicosocial, cuya caracterización sintomatológica fue, presenta alteraciones y el resultado de la atención fue exitoso indicando área de encuadre, Laboral

Registro inmutable: 11/7/2026, 1:26:12 a.m.

Capacitación 12/6/2026 Responsable: Oficina de Sg-SST Alcaldía de Manizales

Capacitación Virtual (Correo-Formulario-Intranet)

Tema: Escuchar para Conectar, Conectar Para Construir Sin Barreras

Dictada por: Mgtr. Safari Paola Alzate Acosta

✓ Citado (8/6/2026) ✗ No asistió (Virtual)

Registro inmutable: 30/7/2026, 8:26:24 a.m.

GRACIAS

MZL Manizales del alma

ALCALDÍA DE MANIZALES

Policía Nacional

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

CONTEXTO ORGANIZACIONAL

- 140.497 Hombres
- 47.559 Mujeres
- 3.129 Centros de trabajo
- 117 Unidades policiales
- 215 Responsables SST



- Ámbitos de gestión 4
- Vehículos 16.214
- Motocicletas 33.559
- Fluviales 202
- Aeronaves 104

ESTRUCTURA DEL ÁREA SGSST

Grupos SST

Gestión Integral

Define lineamientos, garantiza el cumplimiento legal, coordina responsabilidades, recursos y rendición de cuentas del SG-SST.

Gestión de la Salud Laboral

Realiza vigilancia epidemiológica, evaluaciones de puestos de trabajo, seguimiento a las condiciones de salud, enfermedades laborales y exámenes ocupacionales.

Gestión de Peligros y Riesgos

Seguimiento de accidentes mediante la identificación y control de peligros, inspecciones, investigación de incidentes y uso de EPP.

Gestión de Amenazas y Vulnerabilidades

Desarrolla acciones de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y peligro público.

Medición, Evaluación y Mejora Continua

Evalúa el SG-SST mediante indicadores, estándares mínimos, planes de trabajo y acciones de mejora.

Salud Mental Preventiva

Emitir y liderar lineamientos para la implementación del programa de promoción de salud mental preventiva.

Despliegue del SGSST

- **8** regiones de Policía.
- **19** policías metropolitanas
- **35** departamentos de policía.
- **26** escuelas de formación y **2** centros de instrucción
- **22** colegios.
- **3** centros sociales.
- **24** centros vacacionales, centros recreativos y casas vacacionales.
- **1** Hospital de tercer y cuarto nivel de complejidad (HOCEN), **8** clínicas de mediana complejidad.
- **99** establecimientos de atención primaria en salud en el país.

7 Oficiales.
15 Mandos ejecutivos.
3 Patrulleros.
2 No uniformados.

TOTAL
27 Funcionarios

Promoción y prevención

Simulacro Respuesta a Emergencias

2.256 Centros de trabajo

112.252 Personal evacuado

Acompañamiento Bomberos, Defensa Civil y Unidad de Gestión de Riesgo.

Actividades Salud Emocional

102 uniformados Debriefing Psicológico

40 Unidades

8.348 Funcionarios

Capacitaciones ARL Positiva

1.001 No Uniformados

6.027 Uniformados

Total **7.028**



Actividades de Prevención y Promoción

75 Unidades

11.761 Funcionarios

Análisis e Inspección a Puestos de trabajo

40 Unidades

8.348 Funcionarios

Exámenes Médicos Ocupacionales

3.164 Exámenes ocupacionales

79 Exámenes de retiro

2 Exámenes pre ingreso

100 Valoración

9 Post incapacidad

Total **3.354**

Líneas de trabajo y proyectos especiales

Avances estratégicos en seguridad y salud durante 2025–2026.



Congreso Nacional e Internacional SST (2025)

Encuentro de referencia para profesionales de seguridad y salud en el trabajo.



Desafío Nacional de Actividad Física

Cobertura del **84,5%** (98 unidades) y **2.700** funcionarios participantes.



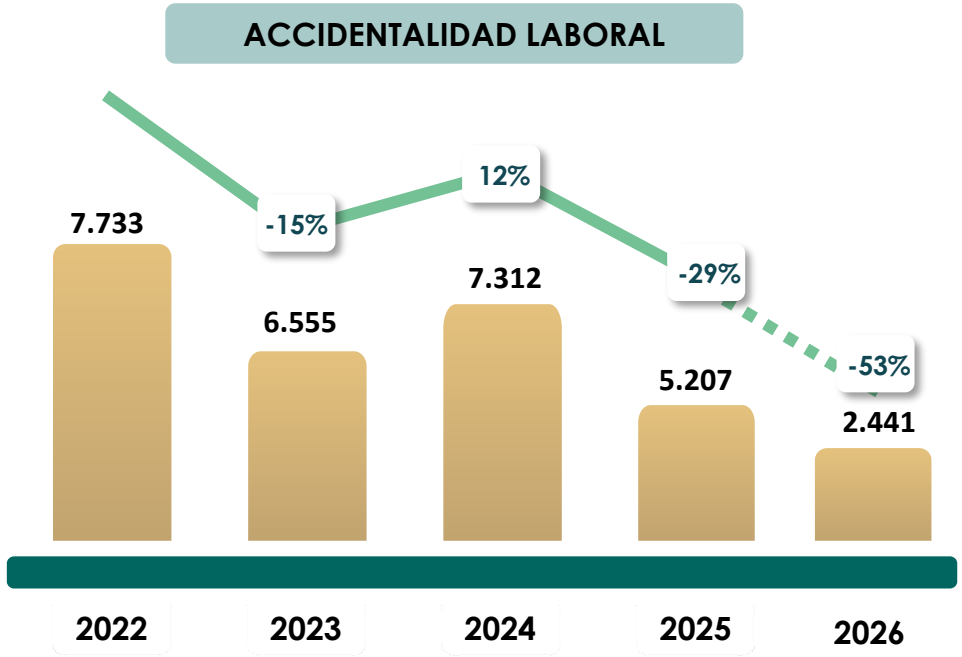
Fortalecimiento de la Salud Mental

674 certificados en PAP, primer diagnóstico institucional y 112 psicólogos formados con la Universidad CES.

Estrategia VIDA 5G “Activa la Prevención”

Nueva iniciativa institucional para promover estilos de vida saludables y cultura preventiva.

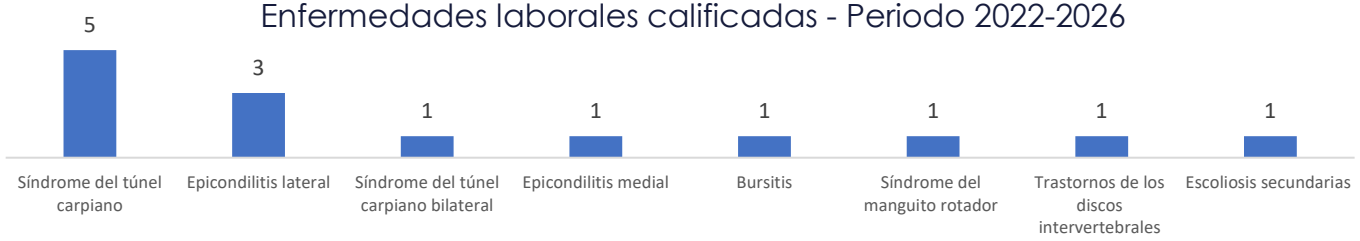
Estadísticas accidentalidad y enfermedad laboral y caracterización



PELIGRO PUBLICO	2024	2025
Agresión física	1.463	2.675
Atacado con objeto contundente	281	179
Atacado con arma de fuego	134	119
Atacado con artefacto explosivo	71	173

PELIGRO VIAL	2024	2025
Accidente de Tránsito Moto	1.510	1.341
Accidente de Tránsito Vehículo	221	184
Accidente de Tránsito Peatón	73	73
Accidente de Tránsito Bicicleta	23	17

PELIGRO LOCATIVO	2024	2025
Por superficies irregulares	1.211	648
Por condiciones de orden y aseo	341	138
Por caída de objeto(s)	154	105
Por sistemas de almacenamiento	69	35



Total de funcionarios con enfermedades laborales calificadas por Junta Nacional: **14**

2022: 2 - 2023: 4 - 2024: 5 - 2025: 3 - 2026: 0

Principales errores identificados en la gestión del SGSST

- Elevada rotación del personal responsable del SGSST en las regiones de Policía, quienes realizan la verificación y validación del sistema en las unidades de su jurisdicción, afectando la continuidad y pérdida en la consolidación de experiencia institucional (gestión del conocimiento).

- Falta cubrir el 100% del personal responsable del SG-SST a nivel nacional, con el fin de garantizar la implementación, el seguimiento y la mejora continua del sistema en las unidades policiales, fortaleciendo la capacidad técnica y la gestión preventiva.

- Reducción de recursos para la ejecución del SGSST, limitando el desarrollo de actividades de prevención, capacitación e intervención de los riesgos, con impacto en la oportunidad y eficacia del sistema.

Principales logros alcanzados

Universidad SEK – Prevensionar Saludable - Ecuador

Resultados de la campaña Alerta 5-13.

2025

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo.

Compromiso en el desarrollo de la campaña Alerta 5-13.

2025

Reconocimiento Especial al Mérito en la Gestión Empresarial - Chile

Resultados de la Estrategia 4D: "Un estilo de vida saludable"

2024

Aseguradora de Riesgos Laborales Positiva S.A.

Liderazgo ejemplar en las prácticas de SST.

2024

Consejo Colombiano de Seguridad (CCS).

Galardón implementación campaña Alerta 5-13 como práctica exitosa.

2024

Alerta 5-13



Sociedad Colombiana Medicina del Trabajo



Universidad SEK – Ecuador

SGSST



ARL Positiva

Proyectos innovadores

Portafolio DITAH

- Administración del talento humano.
- Promoción y prevención de la salud laboral.

VIDA 5G

Activa la prevención

Propósito

Integrar la estrategia **4D** y la campaña **Alerta 5-13** al modelo del **cuidado integral (VIDA 5G)** para fortalecer la capacidad del servicio en la Institución.

ALERTA 5-13 — ESTRATEGIA 4D, Un estilo de vida saludable → VIDA 5G

Objetivo

Preservar el desarrollo integral del personal, garantizando funcionarios íntegros y activos para la prestación del servicio en la Institución.

¿Qué es?

Estrategia institucional que:

Previene el ausentismo → **Anticipa** riesgos. → **Protege** la capacidad operativa.

Enfoque

El cuidado es una práctica colectiva, basada en:

Entornos seguros y protectores. → **Relaciones** de respeto y Liderazgo. → **Participación** activa.

Alcance

Cobertura **nacional** para todo el personal.

5 líneas de gestión:

1. Gestión del entorno
2. Gestión del conocimiento
3. Gestión del cuidado
4. Gestión de la persona
5. Gestión de peligros


POLICÍA
POLICÍA




POLICÍA






DITAH
REDMI 15
22/07/2026 16:08


Desde 1891, velando por la paz
y la seguridad de todos.
POLICÍA


POLICÍA




POLICÍA





Gracias

Defensoría del Pueblo



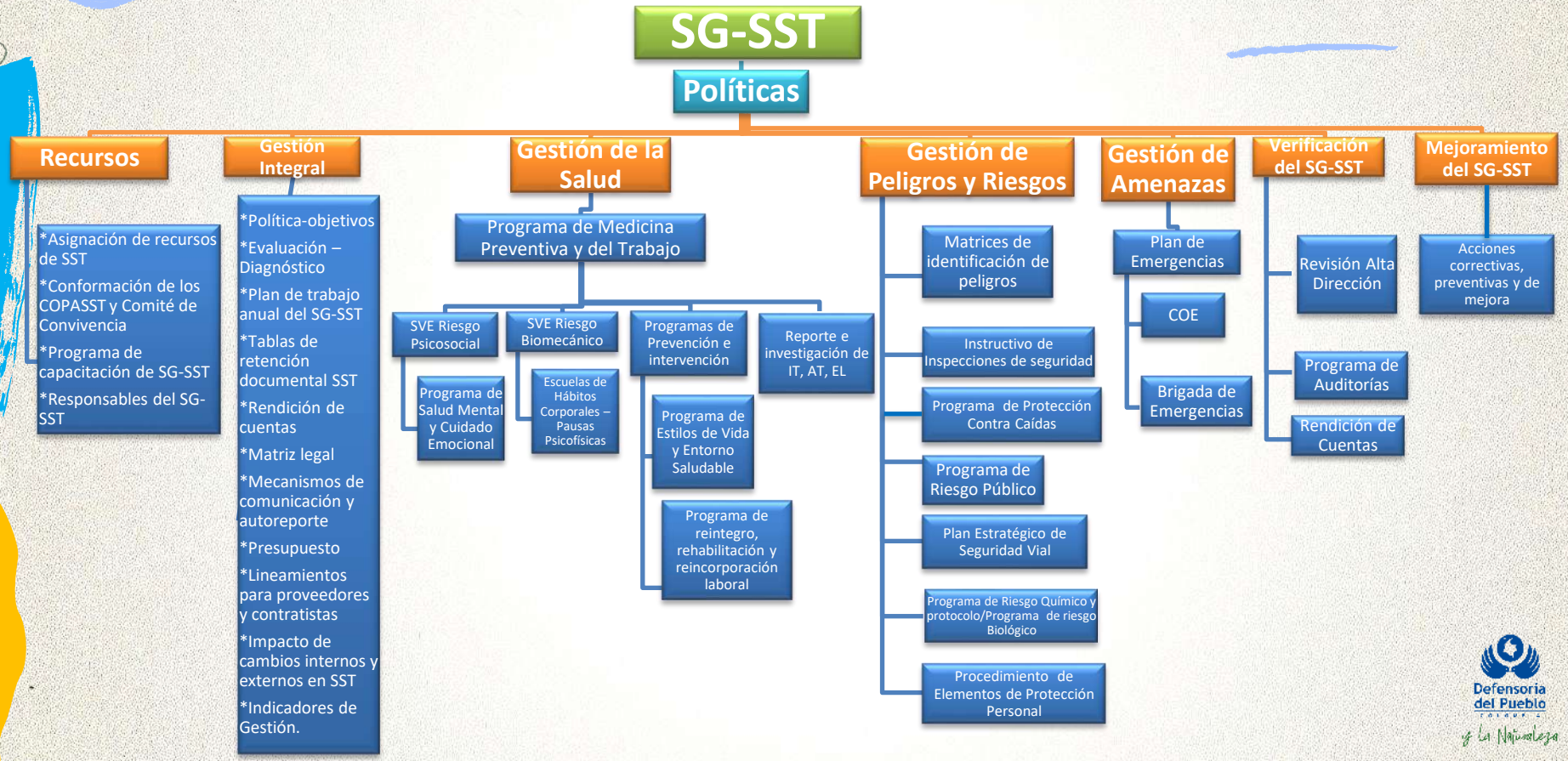
Subdirección de Gestión del Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo
Duración: ~20 minutos

#BuenFuturoHoy

Defensoría del Pueblo
COLOMBIA
y la Naturaleza

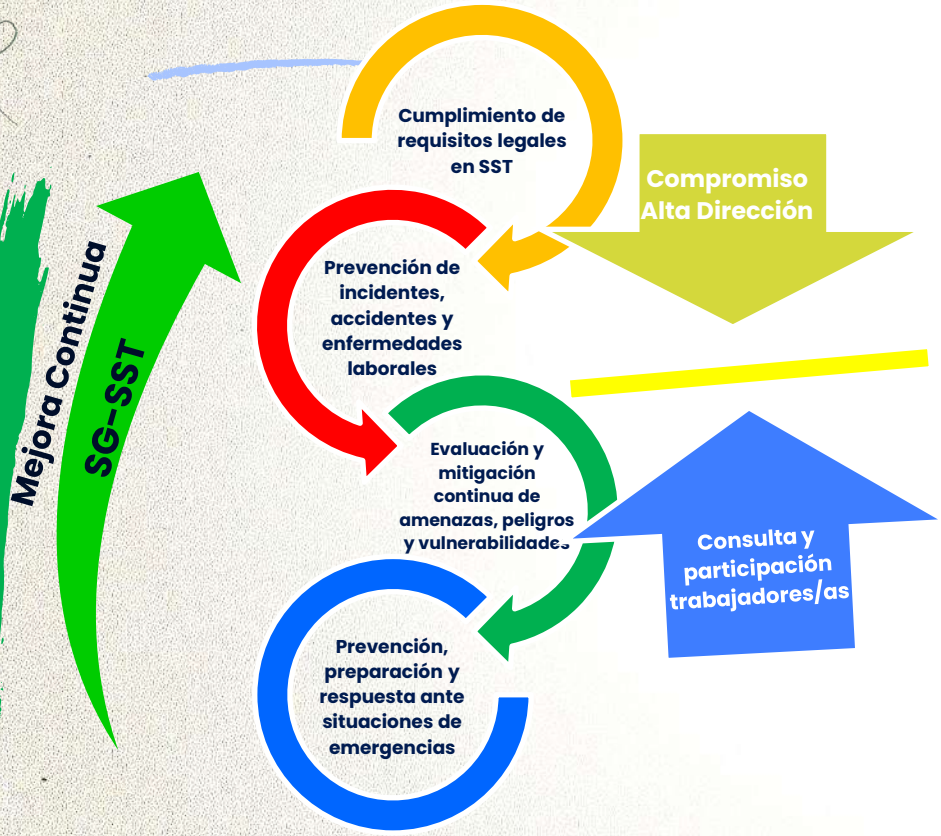
Estructura del SG-SST





Defensoría del Pueblo
y la Naturaleza

Modelo de Intervención en SG-SST



Principales líneas de trabajo

- ✓ Programa de Medicina Preventiva.
- ✓ Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial.
- ✓ Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Biomecánico.
- ✓ Programa de Prevención del Riesgo Público.
- ✓ Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- ✓ Gestión de emergencias.
- ✓ Programa de Riesgo Biológico.

Defensoría del Pueblo Colombia y la Naturaleza

Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo



El equipo de SST está conformado por 22 personas, entre servidoras y servidores, contratistas y asesores en prevención de la ARL Positiva.



Defensoría del Pueblo COLOMBIA y la Naturaleza

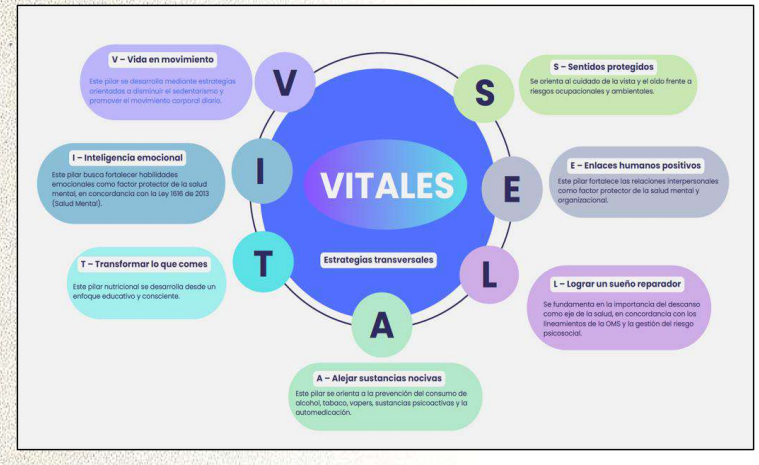
Sede Nacional – Evacuación en Caso de Emergencias



Nuestra sede principal cuenta con dos edificios dotados con mobiliario ergonómico, señalización de emergencias y de oficinas, ascensores, espacios de trabajo compartidos, recepciones, luz natural y artificial, servicios higiénicos, plazoleta con zonas verdes, servicios de vigilancia y generales.

Proyectos Especiales de SST

Programa de Estilos de Vida y Entornos Saludables VITALES



Líneas de acción:

- Implementación de pausas activas estructuradas en la jornada laboral.
- Promoción de actividad física funcional adaptada a la condición de salud.
- Educación sobre ergonomía dinámica y movilidad articular.
- Fomento del movimiento cotidiano (caminar, uso de escaleras, cambios posturales).

Jornadas de Seguridad y Salud en el Trabajo



Estas jornadas busca promover estilos de vida saludable, a través de actividades físicas, de relajación, nutrición, y medicina integral, para los y las servidoras y contratistas de la Entidad.

Defensoría del Pueblo y la Naturaleza

Proyectos Especiales de SST

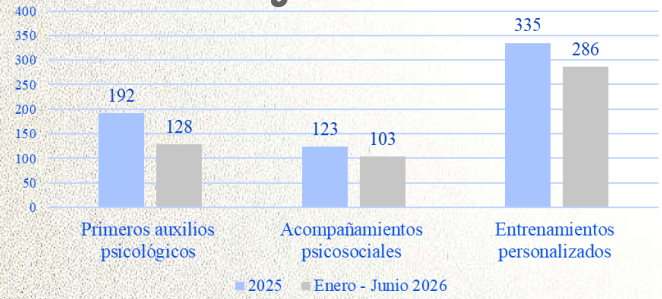
Intervención de los factores de riesgo psicosocial
Protocolo para la atención de crisis de salud mental en usuarios

Se construyó una guía práctica para que servidores, servidoras y contratistas puedan reconocer una crisis psicológica, brindar Primeros Auxilios Psicológicos de primera instancia y activar redes de apoyo cuando el caso lo requiera.

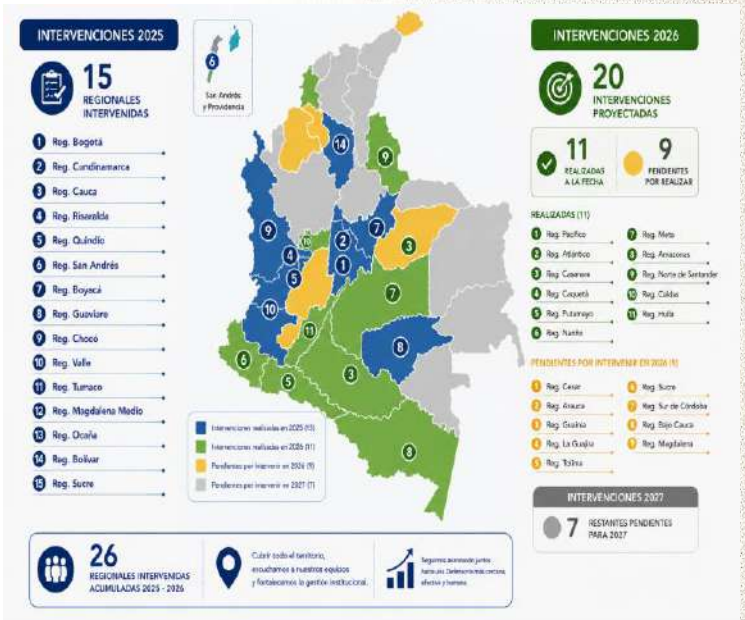
Modelo ABCDE de PAP *(Cortés & Figueroa, 2011)*



Intervención de los factores de riesgo psicosocial
Estrategia de acompañamiento psicosocial y espacios de descarga emocional



Intervención de los factores de riesgo psicosocial
Intervenciones integrales en las Regionales



- Diálogo institucional
- Talleres de convivencia laboral y de cuidado emocional

Defensoría del Pueblo
y la Naturaleza

Estadísticas Enfermedad Laboral Calificada 2025 / 2026

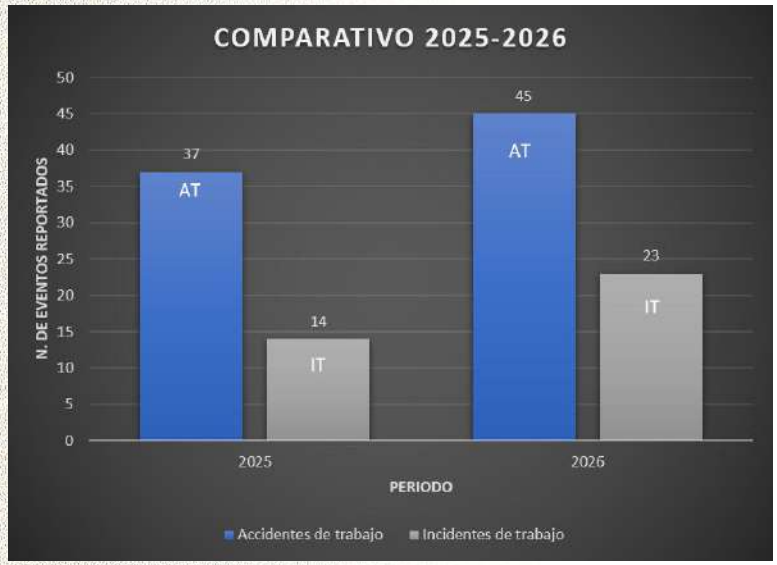


*31 EL en 21 servidores(as) a la fecha.

#BuenFuturoHoy

Defensoría del Pueblo COLOMBIA y la Naturaleza

Estadísticas IT/AT 2025 Vs. 2026

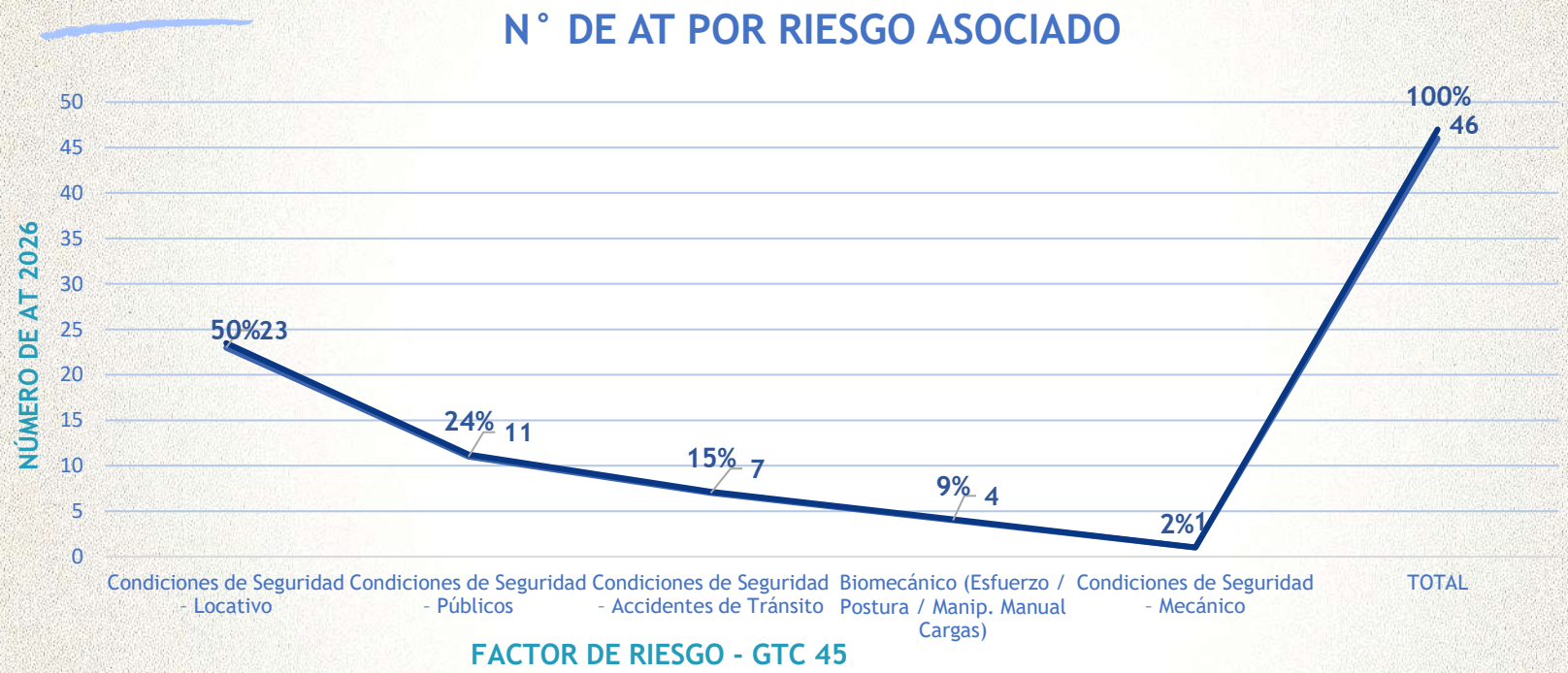


La comparación entre el primer semestre de 2025 y 2026 evidencia un incremento tanto en los accidentes de trabajo como en los incidentes laborales reportados. Los accidentes aumentaron de **37 a 45 casos**, lo que representa un incremento del **21,6 %**, mientras que los incidentes pasaron de **14 a 23 eventos**, equivalente a un aumento del **64,3 %**.

El incremento de los accidentes refleja la necesidad de continuar fortaleciendo las medidas de intervención sobre los riesgos prioritarios identificados por la Entidad, particularmente los riesgos locativos, públicos y de tránsito.

De igual forma, el aumento en el reporte de incidentes constituye un aspecto favorable para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, al evidenciar una mayor cultura de reporte y una identificación más oportuna de condiciones y actos que podrían derivar en accidentes de trabajo, permitiendo implementar acciones preventivas antes de que ocurran eventos con lesión.

Comportamiento de la Accidentalidad Laboral en la Entidad



De está grafica se observa que los principales factores de riesgo con mayor accidentalidad, son los siguientes:

- Locativo
- Público
- Accidentes de Tránsito
- Riesgo biomecánico: (Postura, esfuerzo)
- Mecánico

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Principales TRES ERRORES Identificados en la Gestión

- ✓ Reporte de incidentes de trabajo.
- ✓ Situaciones no evidenciadas inicialmente en los simulacros de evacuación: Riesgo Público.
- ✓ Dificultades evidenciados en la implementación del teletrabajo.



Principales Logros Alcanzados

- ✓ Cumplimiento de estándares mínimos del SG-SST al 95,50%.
- ✓ Reclasificación en los niveles de riesgos laborales.
- ✓ Priorización de actividades presenciales a nivel nacional.



#BuenFuturoHoy

Defensoría del Pueblo COLOMBIA y la Naturaleza

Proyectos Innovadores en SST







Fortalecimiento en la formación y gestión de la SST de las y los servidores y contratistas, y grupos de apoyo del SG-SST, de manera innovadora y práctica.

Orientado al fortalecimiento de la cultura de prevención y la gestión del riesgo en la Entidad.

Enfocada en fortalecer el liderazgo preventivo, el compromiso gerencial y la consolidación de una cultura organizacional basada en el cuidado de sus colaboradores/as.
Gestión ARL Positiva.

Defensoría del Pueblo y La Naturaleza

Defensoría del Pueblo
COLOMBIA
y la Naturaleza

#BuenFuturoHoy

Defensoría del Pueblo
COLOMBIA
y la Naturaleza

PRESENTACIÓN FGN
SG SST

Julio 2026

CONTENIDO

1. Presentación Institucional FGN
2. Estructura Equipo de SST
3. Modelo institucional en P&P
4. Proyectos Especiales desarrollados SST
5. Estadísticas de ATEL
6. Principales Oportunidades de mejora
7. Principales logros
8. Proyectos innovadores

1 Presentación Institucional FGN

MISION

La Fiscalía General de la Nación garantiza el derecho al acceso a la justicia de los habitantes del territorio nacional, por medio de la investigación de las conductas punibles, el ejercicio de la acción penal y de la acción de extinción del derecho de dominio, en el marco del debido proceso. Así mismo, protege los derechos a la verdad y a la reparación de las víctimas de los delitos y participa activamente en el diseño y la ejecución de la política criminal del Estado.

Fuente Pag. Web FGN

FUNCIONES

Investigación y Acusación: Recolecta pruebas, evidencias físicas e información legal para llevar a los acusados ante los jueces penales

Medidas cautelares: Solicita y coordina órdenes de allanamiento, incautación y captura

Extinción de dominio: Persigue los bienes de origen ilícito para que pasen a favor del Estado

Atención a víctimas: Garantiza los derechos a la verdad, justicia y reparación, en articulación con entidades como Medicina Legal y la Defensoría del Pueblo

1 Presentación Institucional FGN



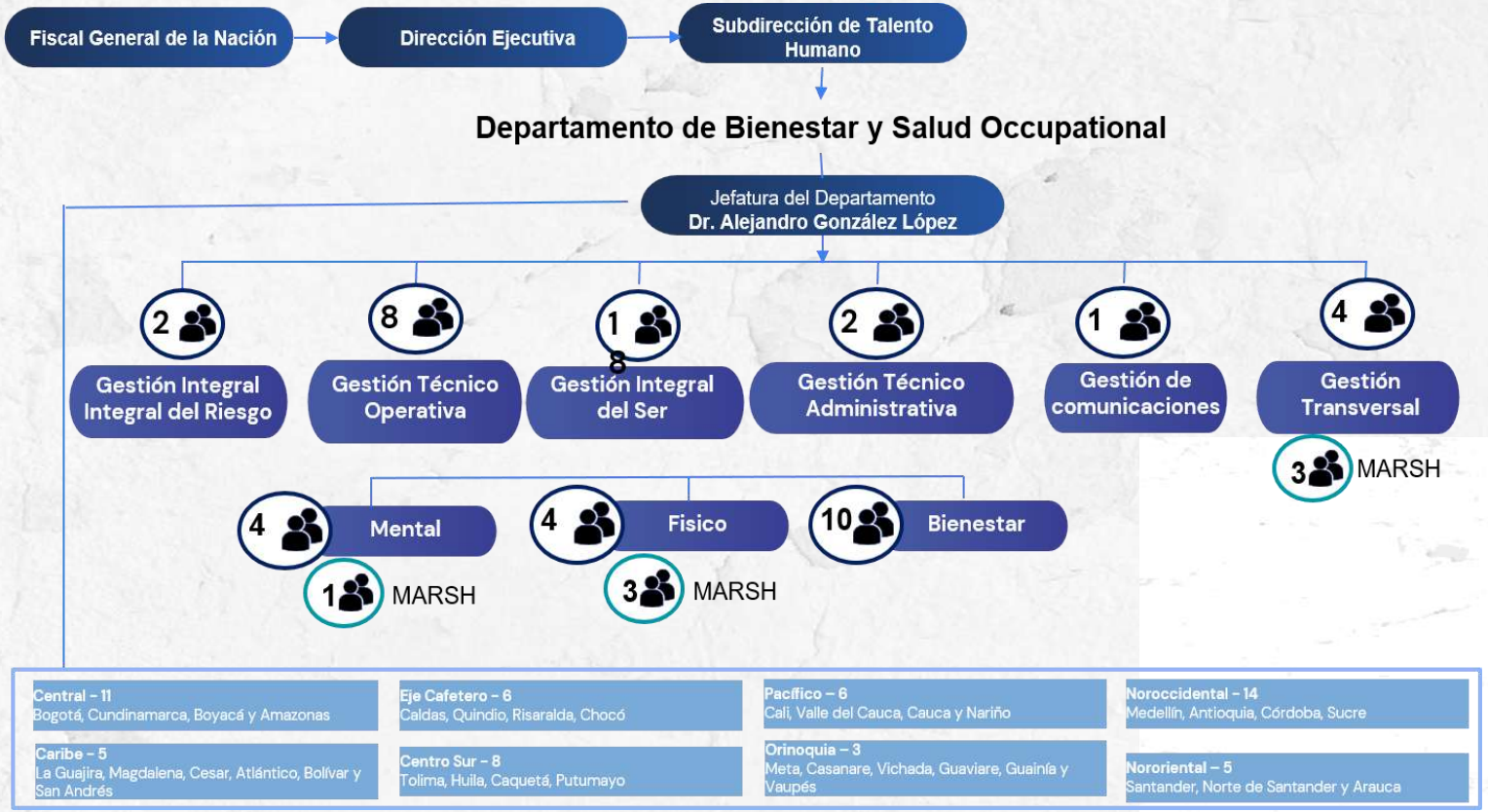
Mas de
22.300
servidores

- **9** Regionales
- **27** seccionales
- **834** municipios

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO 2024-2028

- Priorizar investigaciones con enfoque territorial
- Fortalecer análisis criminal con apoyo de tecnología
- Fortalecer rutas especiales de atención a victimas
- Dinamizar mecanismos de terminación anticipada y optimizar la actuación FGN durante el juicio.
- Diseñar indicadores de gestión compatibles con las metas institucionales

2 Estructura Equipo de SST



2 Estructura Equipo de SST

EQUIPO POSITIVA



GERENCIA
María Fernanda Bastidas



DIR ADMINISTRTIVA
Diego Forero



DIR TÉCNICA
Carolina Casas



DIR MÉDICA
Jaime Arce

GESTION TECNICO OPERATIVA

- **Juan Pulgarín** — Gestión Técnico Operativa
- **Jhon Pedreros** — Gestión Técnico Operativa



ING. JUAN RICARDO MANCERA

GESTION INTEGRAL DEL RIESGO

- **Kely Montaño** — Gestión Integral del Riesgo

GESTION INTEGRAL DEL SER

- **Angela Riaño** — Salud Musculoesquelética



Dra. ANA MARIA GUTIERREZ

- **Carolina Low** — Salud psicosocial y competencias
- **Esli Álvarez** — Salud mental



Dra. GLORIA VILLALOBOS

- **Verónica Marín** — Salud Cardiometabólica



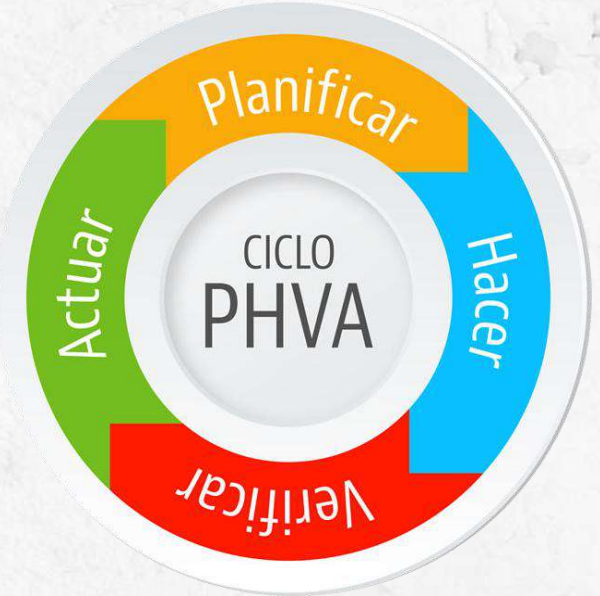
Dr. CRISTIAN ALONSO

Apoyo transversal

- **Nydia Gárcia** — Gestión nacional
- **Jhonatan Buitrago** — Endomarketing y comunicaciones
- **Gerson Triana** — Diseñador gráfico

VIDEO ENCUENTRO DE SERVIDORES SST

3 Modelo institucional en P&P



- Dx estratégico nacional y regional
- Proceso participativo con territorio
- Participación de aliados.
- Generación de PTA, metas con foco ATEL
- Ajustado a la misionalidad de la entidad y las características culturales.
- Ejecución planeada, controlada y con seguimiento.
- Mesas de trabajo conjuntas
- Procesos de comunicación interna en medios.

Unidos somos +

4 Proyectos Especiales desarrollados SST



28 SALAS MIE



SM PSICOSOCIAL /PSC

SME / FISIO-TERAPEUTA

MD PR / ENFERMERA

Motivación, **I**nspiración y **E**nlace

4 Proyectos Especiales desarrollados SST

PROGRAMA DE PROTECCIÓN RADIOLÓGICA



4 Proyectos Especiales desarrollados SST

PRUEBA PILOTO – GUARDIANES DE LA SEGURIDAD
Prevención de caídas a mismo nivel

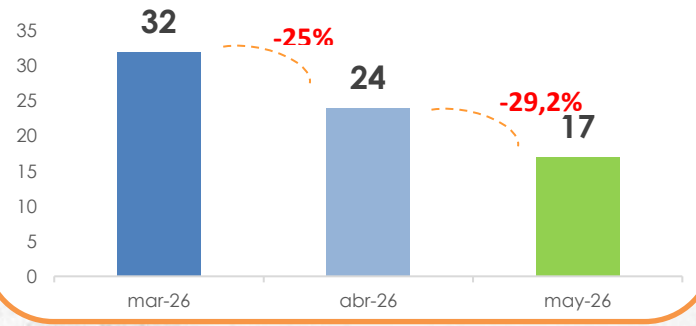
Servidores **1.885**

Sedes **13**

Floor graphics instalados **595**

46,9% Reducción de AT por caídas a mismo nivel

Impacto alcanzado de la Estrategia GDS
Evolución AT por caídas a mismo nivel



RESULTADOS DESTACADOS

46,9%
Reducción de AT por caídas a mismo nivel.

15
Accidentes menos

4 Proyectos Especiales desarrollados SST

ASESORIA RE DISEÑO DE NECROMOVILES

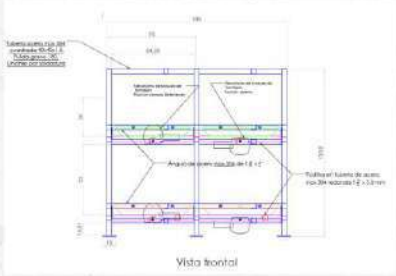






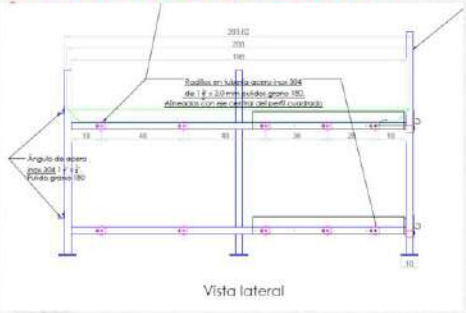
PROPUESTA DE HABITÁCULOS 1

Estructura y niveles: Los estantes o soportes donde descansan las bandejas deben ser de **acero inoxidable 304 tipo 2B**, un material altamente resistente a la corrosión y fácil de desinfectar. Habitualmente, están configurados en 2 niveles

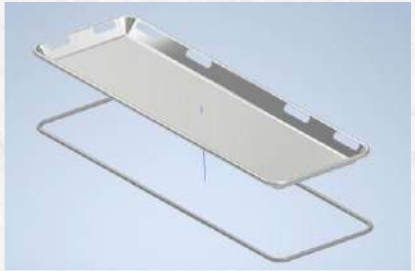


Vista frontal

PROPUESTA DE HABITÁCULOS



Vista lateral



4 Proyectos Especiales desarrollados SST

SIGOVER

Beneficios

- Centralización de registros, documentos, indicadores, actividades y evidencias del SG-SST.
- Automatización de procesos y flujos de información.
- Fortalecimiento de la trazabilidad y el control de la gestión.
- Disponibilidad de información oportuna para la toma de decisiones.
- Apoyo al cumplimiento de los requisitos legales y normativos en Seguridad y Salud en el Trabajo.



10 MÓDULOS EN FUNCIONAMIENTO

4 Proyectos Especiales desarrollados SST

SIGOVER

LOGROS DESTACADOS

PTA: CENTRALIZACIÓN DEL SG-SST

Consolida toda la información y evidencias de Seguridad y Salud en el Trabajo en una fuente única.



GEOVISOR: CONTROL REGIONAL Y SECCIONAL

Visualiza el cumplimiento de actividades en tiempo real para facilitar la toma de decisiones.

ASISTENCIAS: REGISTRO QR AUTOMATIZADO

Captura asistencia en tiempo real usando Kactus y genera formatos normalizados automáticamente.

4 Proyectos Especiales desarrollados SST



5 Estadísticas de ATEL

Corte de enero a junio

AÑO	LEVES	GRAVES	MORTALES
2025	443	16	0
2026	390	11	1

9%

Rango de edad
45 a 55 años

Mecanismo
43% caída de propia altura

Lugar
28% oficinas

Tipo de lesión
51.% Golpe / contusión

Dia de semana
22% martes

Hora del día
28% 10-12 m

Cargo Mayor Fc
56%
Técnico Inv. II

Genero Mayor Fc
54.%
Técnico Inv. II

Ciudad Mayor Fc
NC
Ciudad Tasa: Meta

5 Estadísticas de ATEL

ENFERMEDAD LABORAL 2025 2026

AÑO	N. EL
2025	120
2026	78

35%

Enero a junio

2026 OSTEMUSCULAR 63% DX

DX Año 2026: 31% STC

LUGAR Año 2026: NC 35 %

CARGO Ast FISCAL III 14%

2026 ESFERA MENTAL 33% DX

DX Año 2026:46% TMA

LUGAR Año 2026: NC 58%

CARGO Tec. Inv II con 19%

TMA=Trastorno Mixto de Ansiedad

2026 OTROS DX 4%

6 Principales Oportunidades de mejora

1. Procesos de comunicación
2. Administración de la DATA
3. Cultura seguridad vial



7 Principales logros

1. Impacto y disminución de ATEL
2. Trabajo en equipo integral con aliados, Positiva, caja de compensación, intermediario
3. SST es estratégico y transversal toda la operación de la FGN

8 Proyectos innovadores

1. SIGOVER
2. NECROMOVILES





3. LIDERAZGO

Escuelas de HYSIC

FOCUS

Equipo de investigación de ATEL


Encuentro de líderes
de Bienestar
y Salud Ocupacional
Unidos Somos +


POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS
FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

DIAN

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DIAN 2026

DIAN



Proteger a 16.000 servidores es el cimiento de la sostenibilidad fiscal del país.

Misión 2024 – 2026:

Trabajamos con empeño y dedicación para que toda la ciudadanía contribuya de manera justa y equitativa en el financiamiento del gasto público, garantizando la sostenibilidad fiscal del país y la consolidación del Estado social de derecho.

+16.000

Servidores públicos protegidos.

La DIAN actúa como garante de la sostenibilidad fiscal y el Estado social de derecho. Nuestra visión 2026 exige una administración moderna, y esto comienza con la protección técnica y especializada de nuestro talento humano.

Información Pública

DIAN

El modelo SG-SST se sostiene sobre cuatro pilares estructurales.



Información Pública

Equipo SST DIAN

34

Colaboradores en Nivel Central.

49 enlaces de SST a nivel nacional como apoyo operativo en las regiones.

Composición por Nivel de Cargo



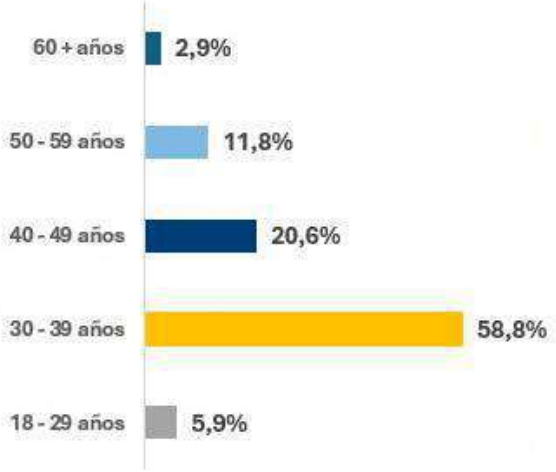
Estabilidad y Vinculación



Carrera Administrativa (28 funcionarios).

Restante: 17.6% Provisionales.

Perfil Demográfico



58.8% de concentración en la franja de **30 a 39 años** (20 funcionarios).

40 años

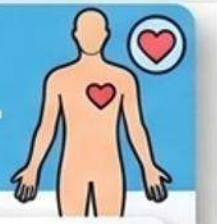
Edad Promedio

Mediana: 38 años.
Rango vital: 26 a 63 años.

Información Pública

Despliegue Táctico SG - SST DIAN

VITAL



- PVE-Musculoes-queléticos
- Riesgo Visual
- Riesgo Auditivo
- Estilos de Vida
- Cardiovascular
- Biológico

MENTAL





- Saludablemente+
- PVE-Riesgo Psicosocial
- Prevención consumo (Alcohol/Tabaco)

RIESGO





- Prevención de Caídas
- Espacios Confinados
- Riesgo Eléctrico y Químico
- Radiaciones Ionizantes
- Higiene Industrial y EPP

ESTRATÉGICA





- Medición y Mejoramiento
- Auditoría
- COPASST
- Comité Convivencia Laboral



Información Pública

Proyectos especiales SG SST

Saludablemente+ consolida el cuidado de la salud mental en el entorno laboral.



Concepto Central

Un eje estructural y estratégico diseñado para la gestión integral del riesgo psicosocial.

Mecanismo

El programa articula y visibiliza todas las acciones de promoción de salud mental, integrándolas en una visión institucional que es simultáneamente robusta, técnica y profundamente humana.

Información Pública

Proyectos especiales SG SST

El **Programa de Riesgo Público** unifica la seguridad física y la resiliencia.



Concepto Central

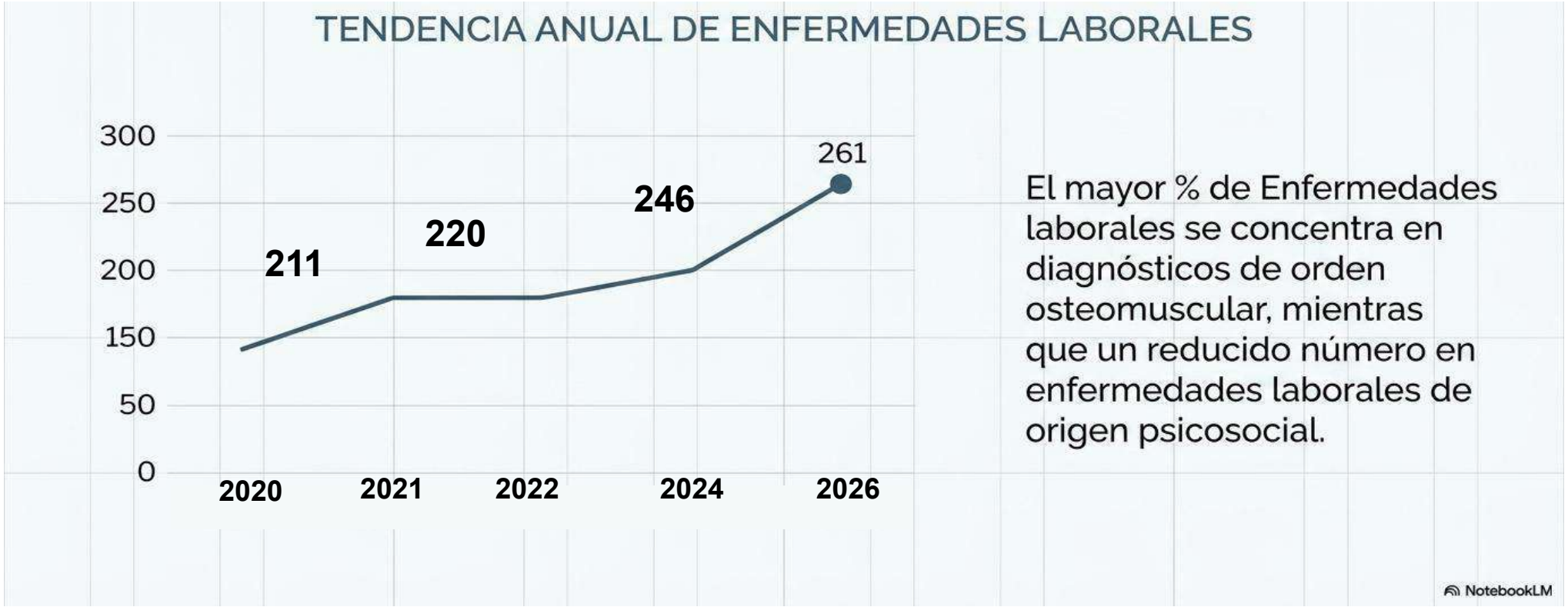
Una gestión preventiva con alcance directo al entorno externo, evaluando la vulnerabilidad del colaborador ante factores de violencia en las instalaciones.

Mecanismo

Identificación sistémica de actos y condiciones inseguras. Esto provee al área de SST con insumos técnicos de alta precisión para mitigar proactivamente el riesgo público.

Información Pública

Estadísticas Enfermedad Laboral



*2026 con corte a 30 de junio

Estadísticas accidentalidad laboral

Tipo de Lesión

Golpe o Contuciones — 52%

Torcedura, esguince o desgarro muscular — 28%

otras lesiones leves — 20%

Tendencia de Gravedad Histórica (2024 - 2026)

2%

Solo el 2% del total de accidentes de trabajo en los últimos tres años han sido catalogados como graves. Nuestro reto estratégico actual no es el riesgo de fatalidad, sino la mitigación sistemática de la micro-accidentalidad operativa.

Frecuencia Histórica de reportes de Accidentes



Información Pública

Caracterización de la accidentalidad

El **83%** de los incidentes se concentran en tres mecanismos principales,.

Caída de personas — **31%**

Pisadas, choques o golpes — **28%**

Sobreesfuerzo — **24%**



Lugar de Ocurrencia

Áreas recreativas o deportivas: **37%**
Oficinas: **11%**
Escaleras: **10%**

Información Pública

Principales puntos de mejora en la gestión

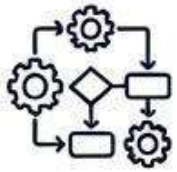
Análisis de brechas actuales

PERSONAS (Talento y Competencia)



Brecha Identificada:
Déficit crítico de talento humano a nivel nacional con conocimientos técnicos especializados y licencia SST vigente.

PROCESOS (Gobernanza y Cultura)



Brecha Identificada:
Gestión aislada del SG-SST debido a la falta de apropiación de roles y responsabilidades en las demás dependencias de la entidad.

TECNOLOGÍA (Infraestructura Digital)



Brecha Identificada:
Carencia de sistemas tecnológicos de información estructurados que articulen los procesos de la Gestión Corporativa integral.

Información Pública

Principales logros alcanzados



Información Pública

Principales logros alcanzados



Información Pública

Visión prospectiva

Evolución Estratégica del SG-SST: Hacia un Modelo Digital, Eficiente y Basado en Datos



Innovación y Respuesta Ágil

Chatbot SG-SST

Eficiencia y Cumplimiento

- Respuesta inmediata a consultas sobre lineamientos institucionales.
- Disminución comprobada de peticiones de información manuales.
- Estricta articulación legal con la normativa vigente.



Alianza y Modernización Global

Convenio Institucional – OISS

Optimización de Recursos

- Modernización de procesos avalada por organismos internacionales.
- Aprovechamiento estratégico de recursos institucionales.
- Acceso a formación especializada requerida por el SG-SST.



Inteligencia de Datos y Control

Sistematización PVE-DME

Trazabilidad y Gestión del Riesgo

- Implementación de Dashboard interactivo para el seguimiento del PVE-DME.
- Visualización en línea de resultados de inspecciones nacionales e indicadores del Programa.
- Conservación de información histórica y trazabilidad absoluta de personal con alta criticidad.

CONSOLIDACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN PROACTIVO Y RESILIENTE

Información Pública

DIAN

GRACIAS

Primer Encuentro Nacional de
Líderes técnicos en SST
de Instituciones de la
Administración Pública
y Defensa de Colombia

Calificación Retorno de Experiencias Exitosas en SG-SST

Califica cada Conferencias magistrales: retorno de experiencias exitosas de los SG-SST - instituciones (Administración Pública y Defensa), según su impacto, innovación y sostenibilidad e identifica su potencial de adaptación y réplica en sus propias organizaciones para fortalecer la cultura preventiva y la mejora continua del SG-SST.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

CONTRALORÍA
General de la República

SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Mauro Alejandro Jaramillo Rubiano
Profesional Universitario G 01

GERENCIA DE TALENTO HUMANO – DIRECCION DE GESTION DE TALENTO HUMANO

Nivel Central

CONTRALORÍA
General de la República

Sector Económico:
Control Fiscal

Nivel de riesgo:
I



Código:
8415

Funcionarios:
6500 promedio

- 3.250 en Bogotá
- 3.250 en Gerencias

Gerencias Departamentales

Amazonas, Antioquia, Arauca, Atlantico, Bolívar, Bogotá, Boyacá, Caldas, Caqueta, Casanare, Cauca, Cesar, Chocó, Córdoba, Guania, Guajira, Guaviare, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Nte. Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, San Andrés, Santander, Sucre, Tolima, Valle, Vaupes, Vichada.

POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

CONTRALORÍA
General de la República

GRUPO SST



Modelo institucional en Promoción y Prevención



Gestión por Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar): Cómo se integra la P&P en la mejora continua de la entidad.

Articulación con el SIG (Sistema Integrado de Gestión): El SG-SST se conecta con la Calidad, el Modelo Estándar de Control Interno y el Modelo Integrado de Planeación. (Planes de mejoramiento)

Participación de los Grupos de Apoyo: El rol activo del COPASST (o Vigía), el Comité de Convivencia Laboral y la brigada de emergencia a nivel nacional y Enlaces SST.

Trabajo articulado con la ARL: Alianzas estratégicas para formación y asistencia técnica especializada.

Principales líneas de Trabajo

Riesgo psicosocial



Programas de Vigilancia Epidemiológica que están centradas en los dos de mayor impacto para nuestra población:

PVE para la Prevención del Riesgo Psicosocial, abordando la salud mental desde el diagnóstico con la Batería, la capacitación a líderes en gestión del estrés y la ruta de primeros auxilios psicológicos.

PVE de Prevención del Riesgo Osteomuscular y Biomecánico, enfocado en la protección física. Aquí trabajamos en tres frentes:

Desórdenes músculo-esqueléticos



Evaluaciones y adecuaciones ergonómicas tanto en oficina como en puestos de teletrabajo. Tamizajes tempranos de sintomatología para evitar que las molestias se transformen en Lesiones Osteomusculares (DME). Y la promoción de la higiene postural mediante pausas activas conscientes.

Con esta articulación entre **salud física y mental**, cubrimos los dos factores de mayor incidencia en la capacidad laboral de nuestra entidad."

CONTRALORÍA
General de la República

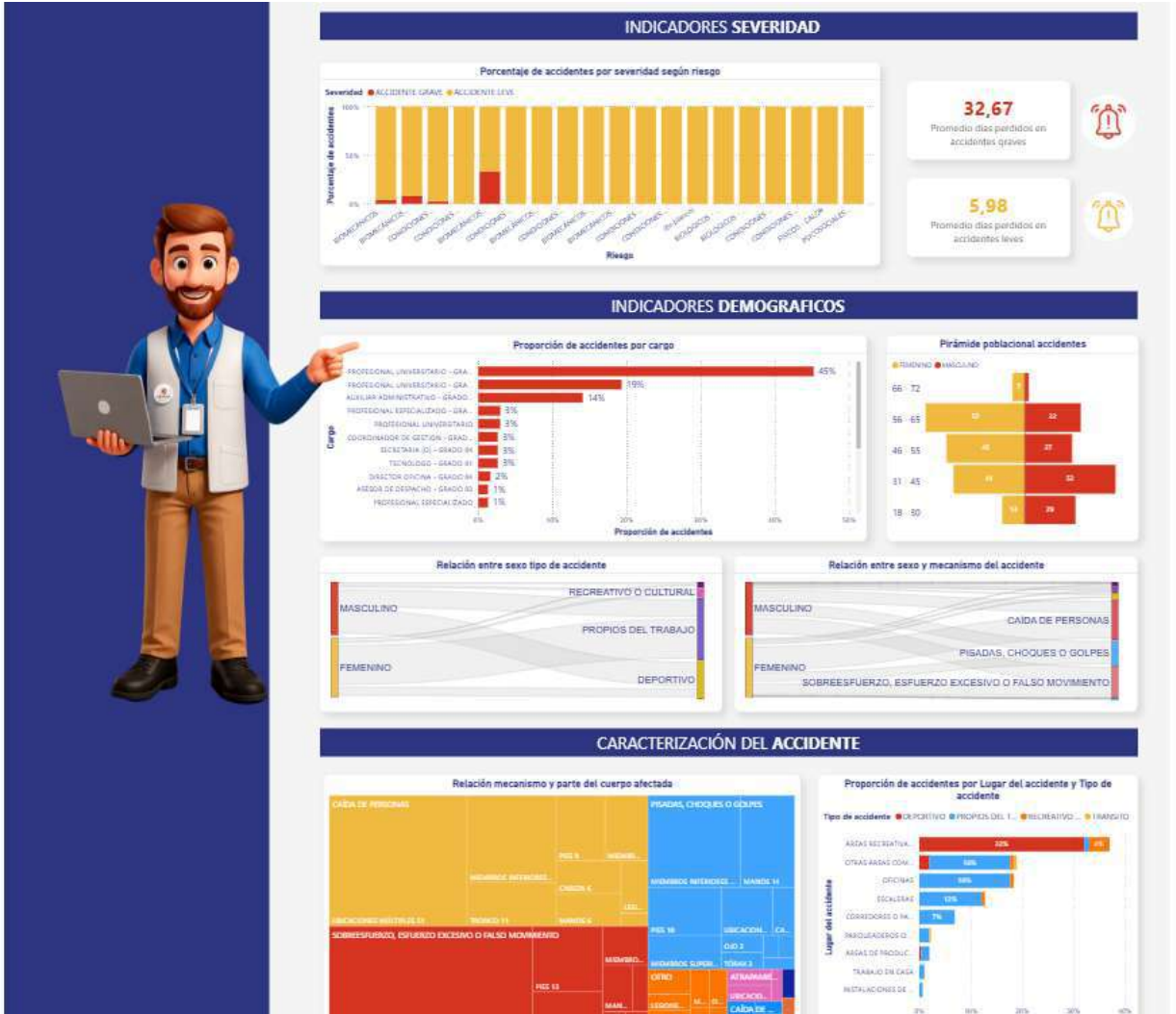
Proyectos especiales desarrollados en SST



CONTRALORÍA
General de la República

Estadísticas y caracterización de Accidentalidad de Trabajo

https://app.powerbi.com/reportEmbed?reportId=e02280f5-5af2-4664-a436-0dfff980d4f3&autoAuth=true&ctid=c7a7ca2a-329c-4bbc-afdb-666e11189b83&actionBarEnabled=true



CONTRALORÍA
General de la República

Principales errores identificados en la gestión



Falta de liderazgo y compromiso de la alta dirección: Delegar toda la responsabilidad a el área encargada sin que los directivos demuestren un compromiso real.



Enfoque limitado / Visión sectorizada: Cuando su experiencia laboral previa se ha reducido a un solo sector o nicho específico. (Procesos de contratación publica)

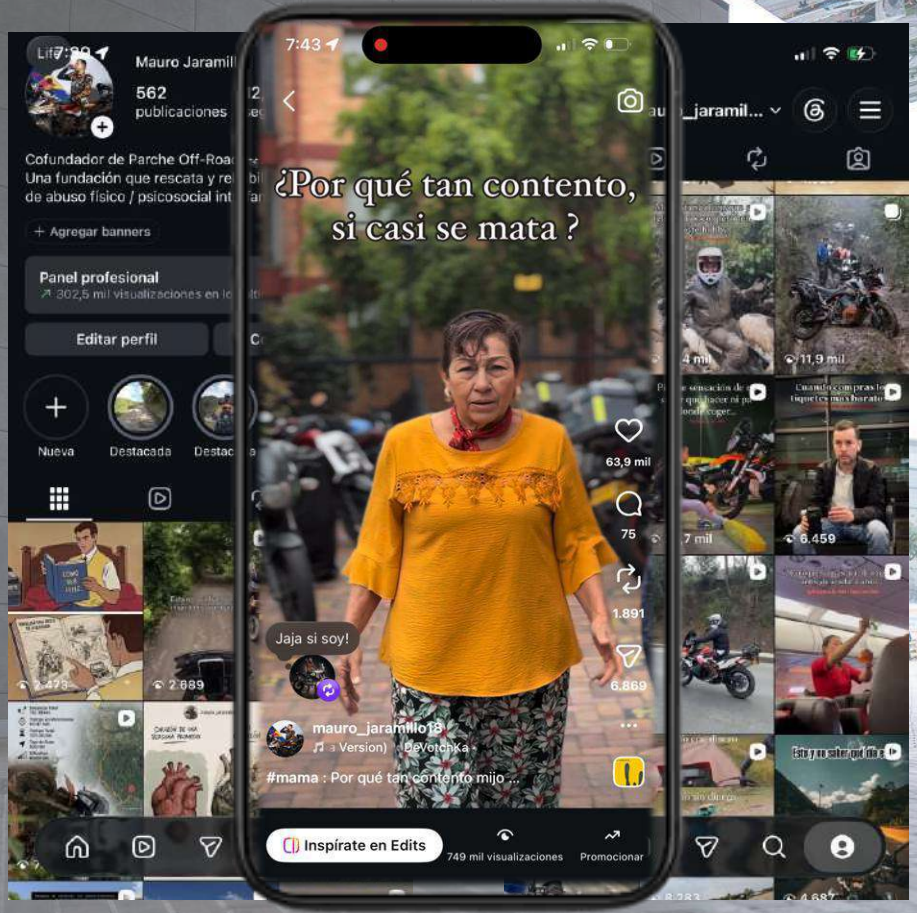


Limitación de recursos: Proyectar y asignar recursos financieros insuficientes solo para cubrir lo mínimo indispensable.

ideas de proyectos innovadores en SST



ideas de proyectos innovadores en SST





CONTRALORÍA
General de la República

GRACIAS

GTH / DGTH



Función Pública

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA

Grupo de Gestión Humana-SST

Julio - 2026

Función Pública

Contenido

1. Información general - Presentación
2. Estructura del equipo de SST
3. Modelo Institucional en Promoción y Prevención
4. Principales Líneas de Trabajo SST
5. Proyectos Especiales Desarrollados en SST
6. Estadísticas de Accidentabilidad de Trabajo y Enfermedad Laboral-Caracterizacion
7. Principales Errores Identificados en la Gestión
8. Principales Logros Alcanzados
9. Ideas de proyectos innovadores en SST (VISIO Prospectiva)
10.

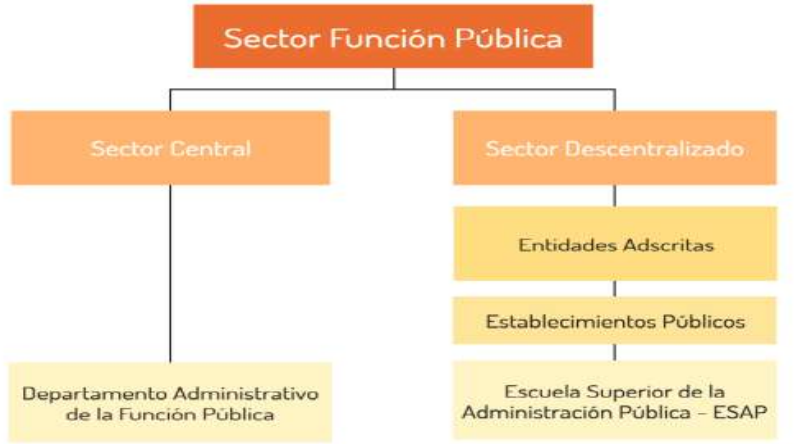
1. Información general
Contexto estratégico

Departamento Administrativo de la Función Pública



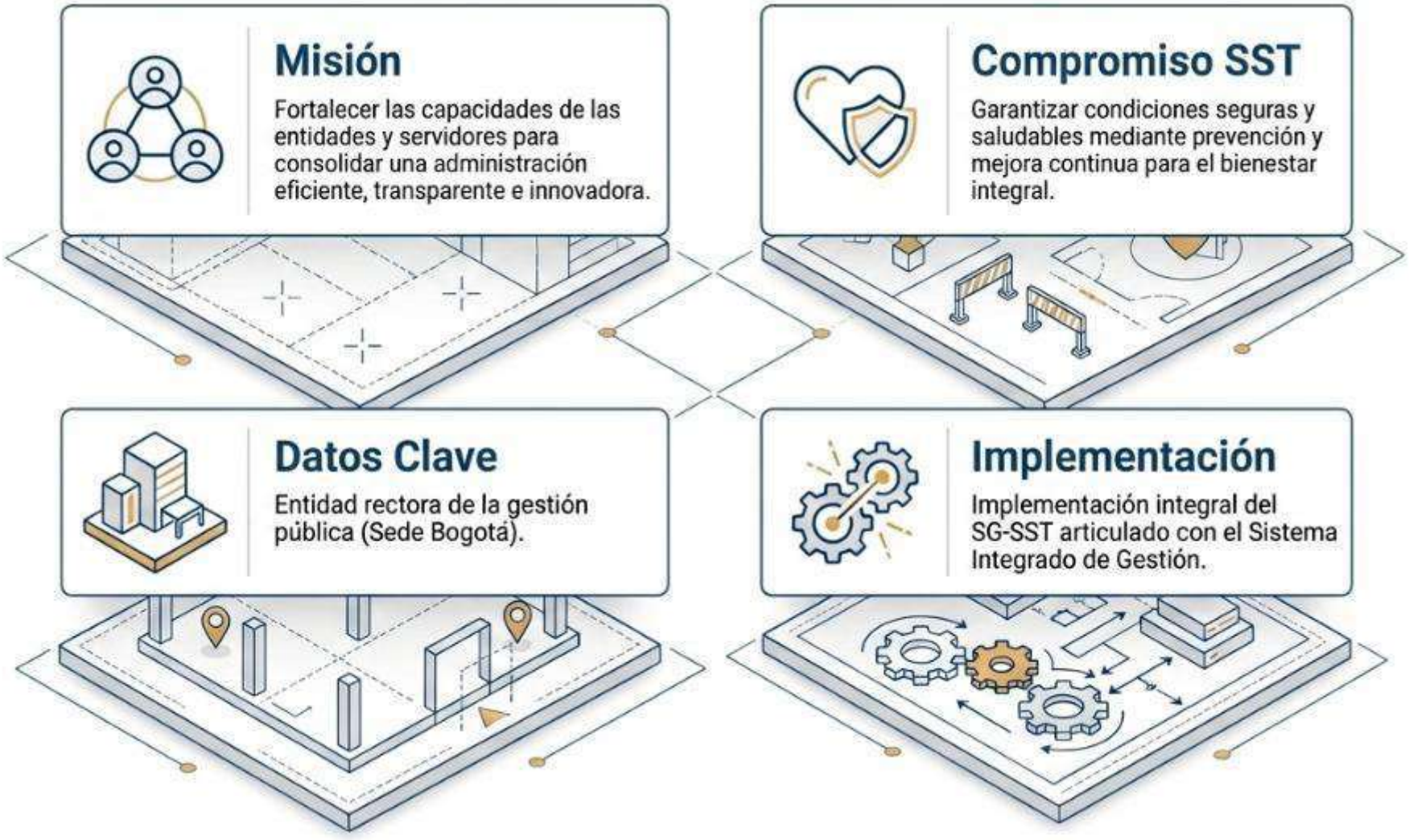
Departamento Administrativo de la Función Pública

Somos la entidad **técnica, estratégica y transversal** del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los Colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.



Fuente: Decreto 1083 2015

Quienes Somos?



VIDEO

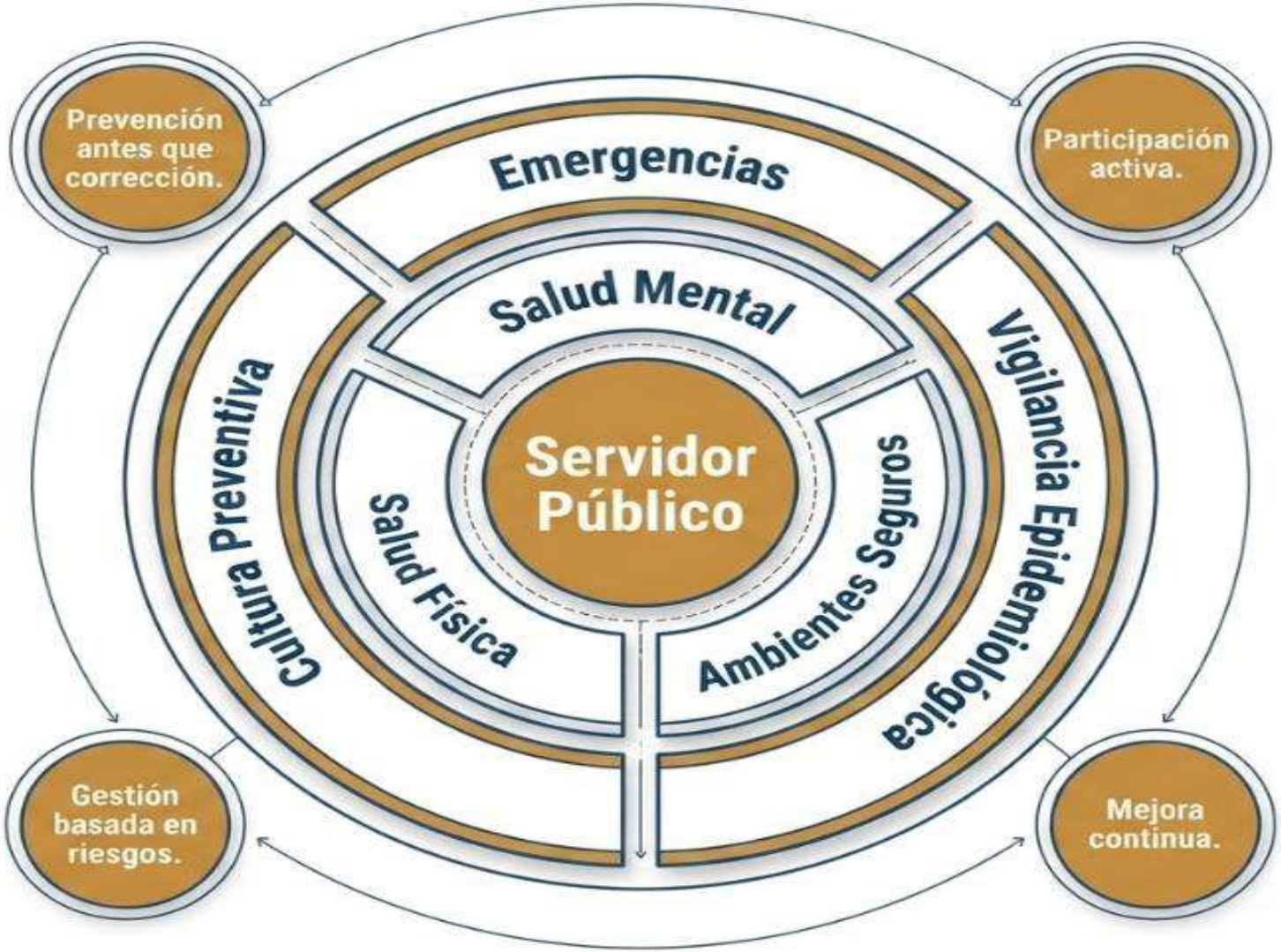
2. Estructura del equipo de SST

Estructura Del Equipo De SST



3. Modelo Institucional en Promoción y Prevención

Modelo Institucional En Promoción Y Prevención



4. Principales Lineas de Trabajo SST

Principales Lineas De Trabajo SST



5. Proyectos Especiales Desarrollados en SST

Proyectos Especiales Desarrollados

Pausa activa visual y auditiva



Inspección ergonómica de puestos de trabajo



Desarrollo de estaciones





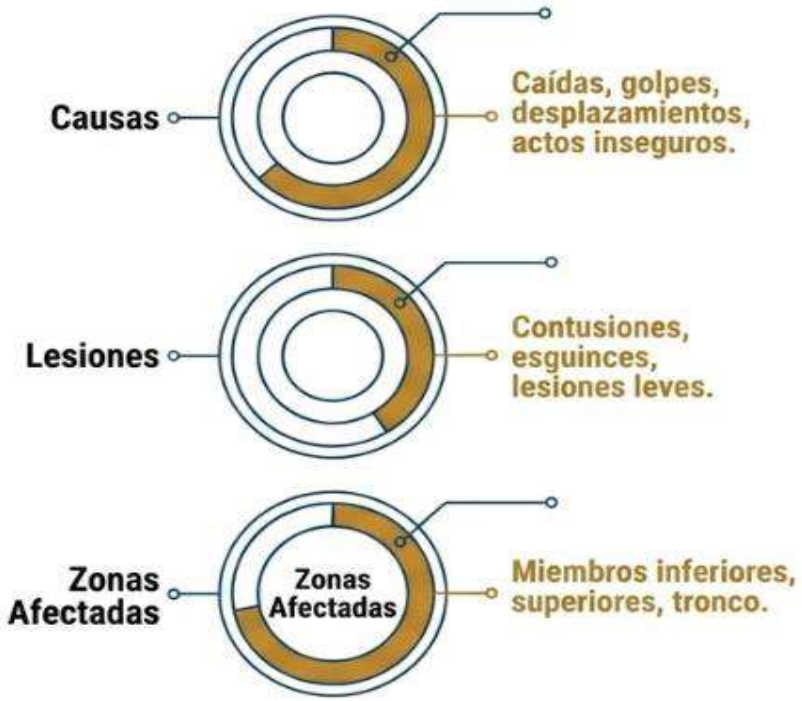
6. Estadísticas de Accidentabilidad de Trabajo y Enfermedad Laboral- Caracterización

Estadisticas De Accidentabilidad De Trabajo Y Enfermedad Laboral

MACRO KPIS 2025

5	Accidentes de trabajo
0	Enfermedades laborales / Accidentes mortales
100%	Investigaciones realizadas / Acciones correctivas

DIAGNOSTIC DIALS



La entidad mantuvo control sobre eventos laborales. Lección aprendida: Necesidad de continuar fortaleciendo la cultura preventiva y el autocuidado.

7. Principales Errores Identificados en la Gestión

Tres Principales Errores Identificados

Condición	Causa Raíz	Oportunidad
Baja percepción del riesgo.	Subestimación y reportes tardíos.	Gamificación y cambio cultural.
Participación insuficiente.	Dificultad para lograr cobertura total.	Digitalización del bienestar.
Gestión reactiva.	Intervenciones post-evento.	Analítica preventiva e IA.



Los errores identificados se convierten en oportunidades para fortalecer la madurez del SG-SST.

8. Principales Logros Alcanzados

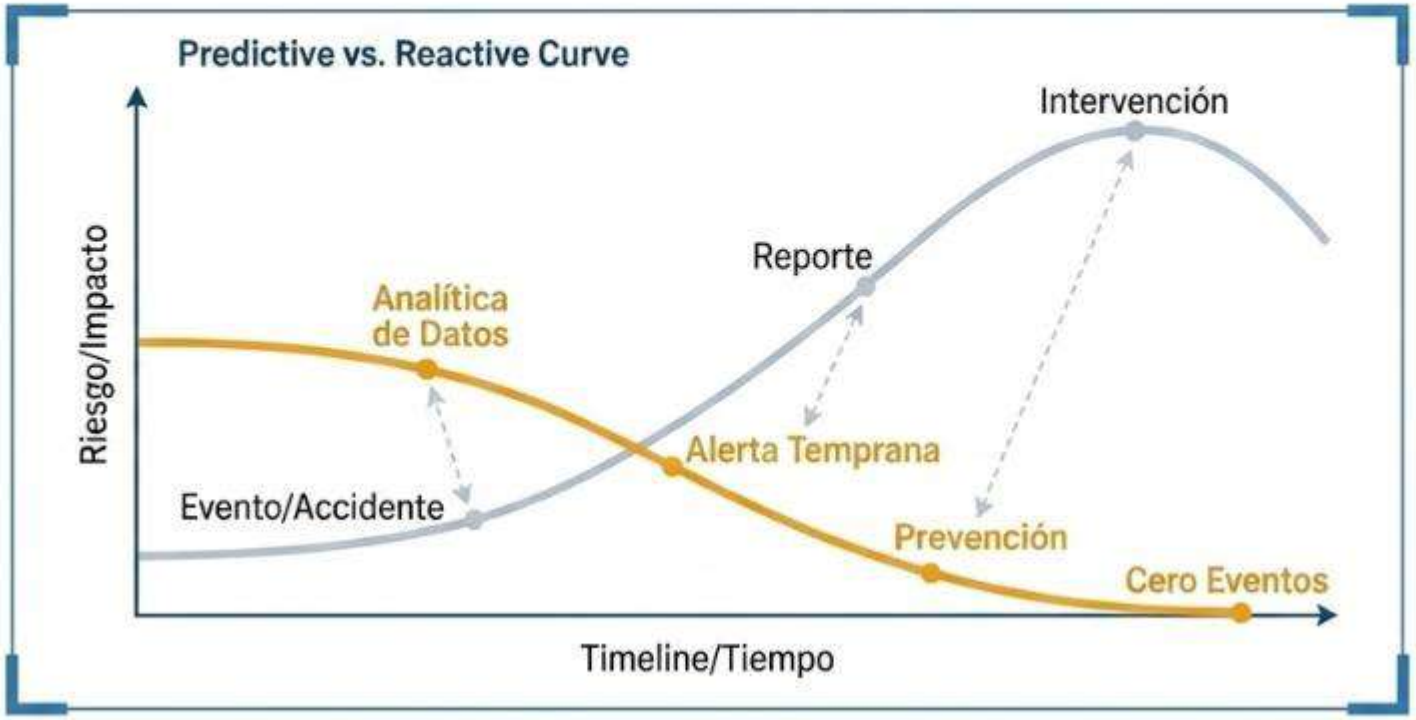
Principales Logros Alcanzados



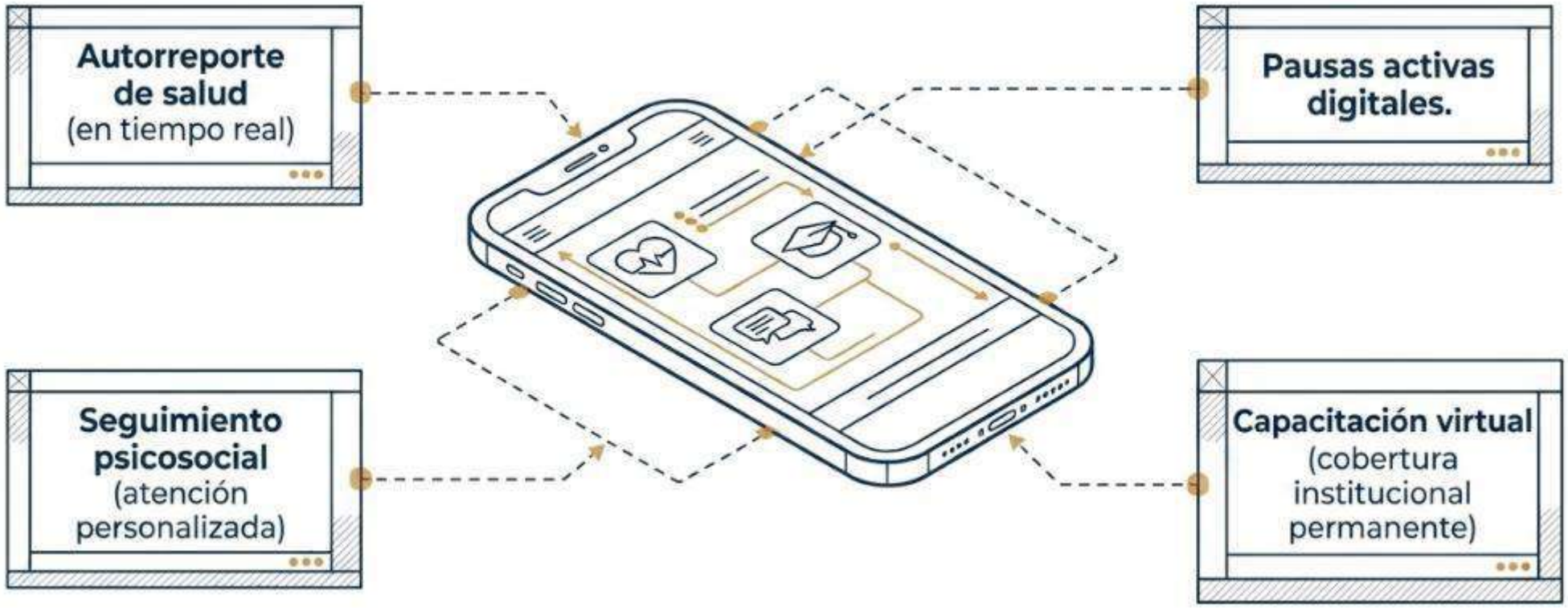
9. Ideas de proyectos innovadores en SST (Visión Prospectiva)

Proyecto Innovador 1: Observatorio Inteligente SST

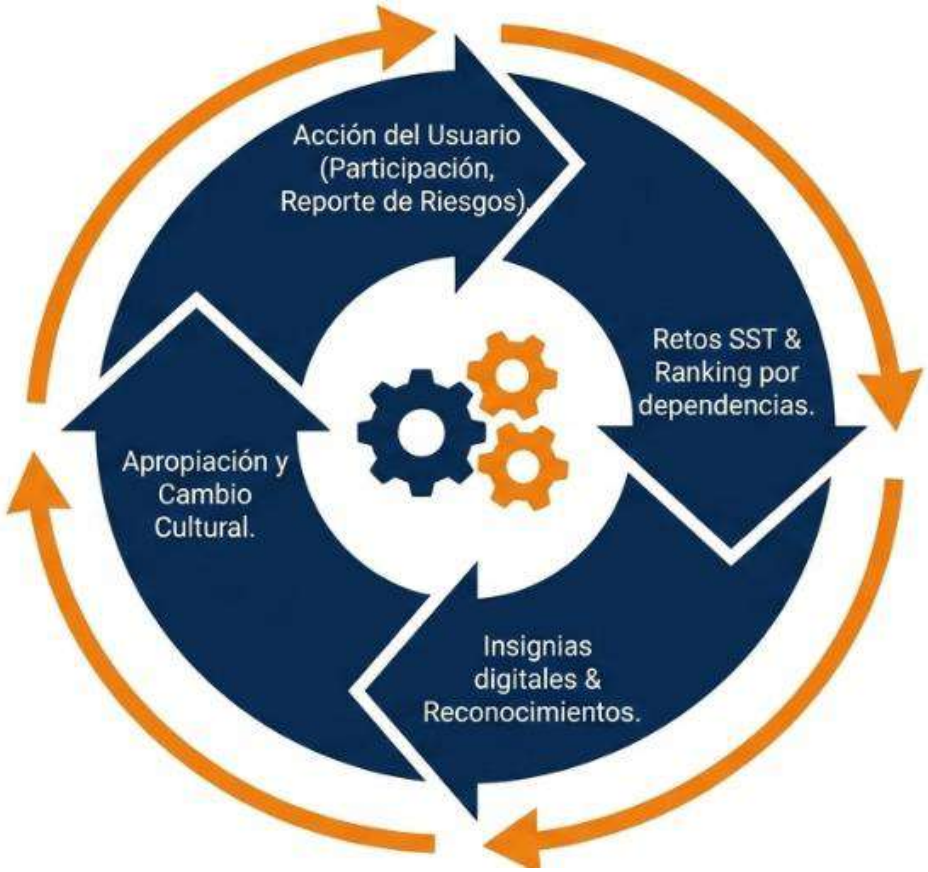
Descripción: Plataforma basada en inteligencia artificial para identificar tendencias y predecir riesgos.
Beneficios: Alertas tempranas, priorización de intervenciones, gestión basada en evidencia.
Impacto: Reducción drástica de accidentes.



PROYECTO INNOVADOR 1:ECOSISTEMA DIGITAL DE BIENESTAR INTEGRAL



PROYECTO INNOVADOR 3: CULTURA PREVENTIVA GAMIFICADA



Incorporar dinámicas de juego para hacer la cultura preventiva sostenible y aumentar dramáticamente la participación.

Matriz de Portafolio de Innovación: Hoja de Ruta

2027 META ESTRATÉGICA: Convertir al DAFP en referente nacional de innovación en Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del sector público.

Incorporar analítica predictiva y mantener mejora continua.



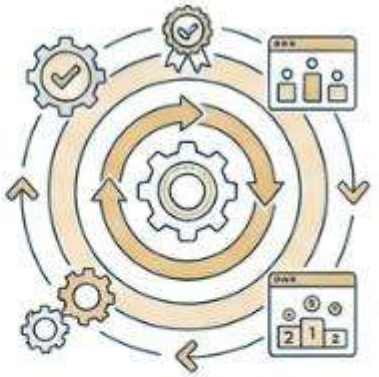
IA & Analítica
Observatorio Inteligente

Digitalizar la gestión SST y fortalecer salud mental laboral.



Ecosistema Digital
App de Bienestar

Mejorar indicadores y consolidar una cultura preventiva sostenible.



Gamificación
Dinámicas de Juego

"TRABAJAMOS PARA QUE CADA SERVIDOR PÚBLICO REGRESE A CASA SEGURO, SALUDABLE Y CON BIENESTAR INTEGRAL."

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA

Registro fotográfico actividades SST

Julio - 2026

02 Pausa activa visual y auditiva

27/05/2026



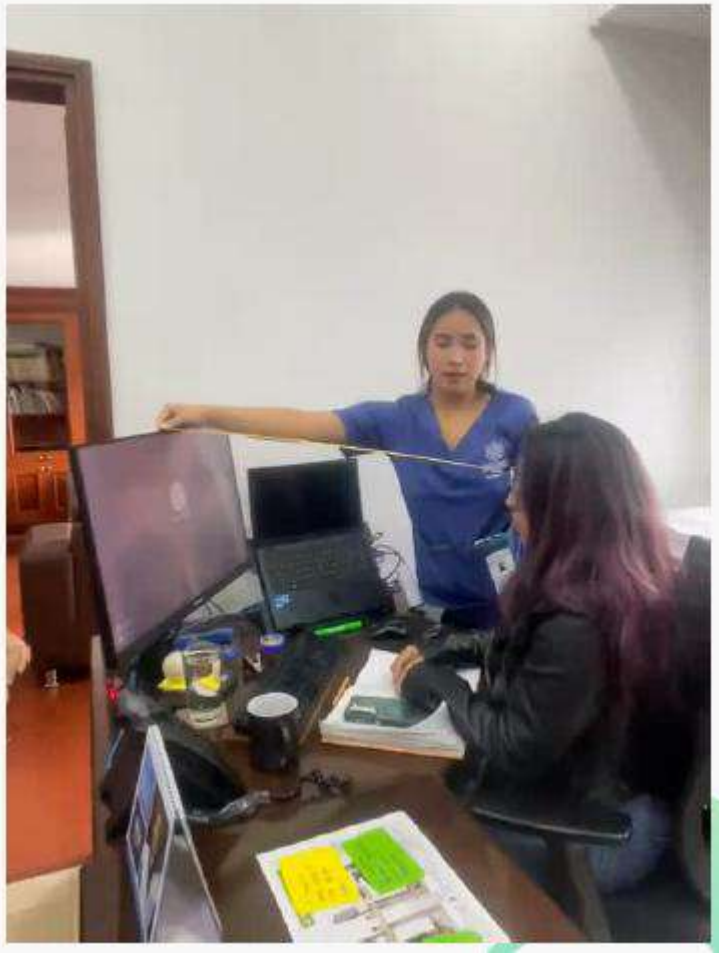

EL SEMÁFORO
DE LA
PREVENCIÓN



03 Inspección ergonómica de puestos de trabajo

28/05/2026





Paso 6- Orden y postura



Organización del trabajo

- Indagar si el trabajador hace pausas activas.
- ¿El trabajador tiene una agenda estructurada que evite el trabajo continuo?
- Ha recibido formación sobre el uso correcto de su equipo y los mecanismos de ajuste de la silla.



Estaciones 3 y 4: Balance corporal y cintura saludable

- Medición de peso y talla.
- Cálculo del IMC.
- Clasificación nutricional.
- Medición del perímetro abdominal.
- Educación sobre riesgo cardiovascular asociado a obesidad abdominal.



DIPLOMA

Se otorgo un certificado de reconocimiento al piso que más participó en la jornada de tamizaje cardiovascular



ENTREGA CERTIFICADO



Realizando videos









Función Pública

Carrera 6 No. 12 - 62
Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: **601 7395656**
Fax: **601 7395657**
Código Posta: 1117111
Página web: **www.funcionpublica.gov.co**
Email: **eva@funcionpublica.gov.co**

Hacienda

MHCP

1ER ENCUENTRO DE LIDERES NACIONAL

LIDERES TÉCNICO SST

2026



Presentado por
Jahel Correa

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO



MISIÓN

Somos el Ministerio que coordina la política macroeconómica; define, fórmula y ejecuta la política fiscal del país.

VISIÓN

En el año 2026, nos consolidaremos como el Ministerio que lidera la macroeconomía con un enfoque responsable y a la vez distributivo acorde con políticas de gestión pública nacional y territorial .

EJE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SST

NUESTROS LIDERES



NATALIA VELANDIA

Psicológa – Esp. Seguridad y Salud en el Trabajo



MARIA CAROLINA MUÑOZ

Administradora de Empresas – Esp. Seguridad y Salud en el Trabajo



JAHEL CORREA

T. R. Esp. Gerencia Seguridad y Salud en el Trabajo y Master en SGI.

MODELO INSTITUCIONAL EN PYP



ERGONOMIA



SALUD MENTAL

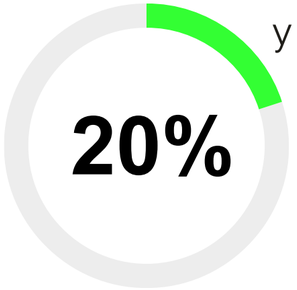


ESTILOS DE VIDA SALUDABLES

PRINCIPALES LÍNEAS DE TRABAJO

Hacienda

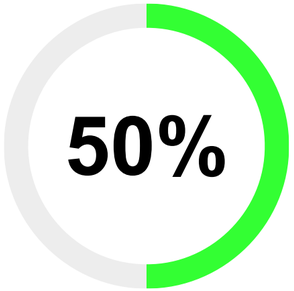
Prevenir daños y proteger el bienestar físico y mental de los servidores.



SEGURIDAD INDUSTRIAL

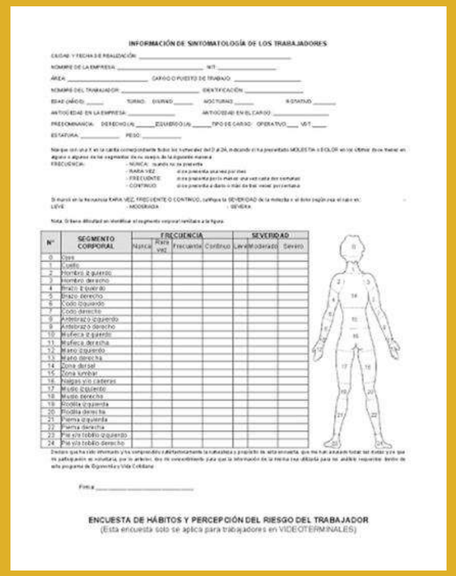


MEDICINA DEL TRABAJO.



ERGONOMÍA Y SALUD MENTAL

PROYECTOS ESPECIALES SST



INFORMACIÓN DE SINTOMATOLOGÍA DE LOS TRABAJADORES

CIUDAD Y FECHA DE REALIZACIÓN: _____

NOMBRE DE LA EMPRESA: _____ NIT: _____

ÁREA: _____ CARGO O PUESTO DE TRABAJO: _____

NOMBRE DEL TRABAJADOR: _____ IDENTIFICACIÓN: _____

EDAD (AÑOS): _____ TURNO: DIURNO _____ NOCTURNO _____ ROTATIVO _____

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA: _____ ANTIGÜEDAD EN EL CARGO: _____

PREDOMINANCIA: DERECHO (A) _____ IZQUIERDO (A) _____ TIPO DE CARGO: OPERATIVO ___ VET ___

ESTATURA: _____ PESO: _____

Marque con una X en la casilla correspondiente todos los numerales del 2 al 24, indicando si ha presentado MOLESTIA o DOLOR en los últimos doce meses en alguno o algunos de los segmentos de su cuerpo, de la siguiente manera:

FRECUENCIA:
- NUNCA: cuando no se presenta
- RARA VEZ: si no presenta una vez por mes
- FRECUENTE: si no presenta por lo menos una vez cada dos semanas
- CONTINUO: si no presenta a diario o más de tres veces por semana

Si marcó en la frecuencia RARA VEZ, FRECUENTE O CONTINUO, califique la SEVERIDAD de la molestia y el dolor según sea el caso en:
- LEVE
- MODERADA
- SEVERA

Nota: Si tiene dificultad en identificar el segmento corporal señálelo en la figura.

Nº	SEGMENTO CORPORAL	FRECUENCIA				SEVERIDAD		
		Nunca	Rara vez	Frecuente	Continuo	Leve	Moderado	Severo
0	Nariz							
1	Cuello							
2	Hombro izquierdo							
3	Hombro derecho							
4	Brazo izquierdo							
5	Brazo derecho							
6	Codo izquierdo							
7	Codo derecho							
8	Antebrazo izquierdo							
9	Antebrazo derecho							
10	Muñeca izquierda							
11	Muñeca derecha							
12	Mano izquierda							
13	Mano derecha							
14	Zona dorsal							
15	Zona lumbar							
16	Nalgas y/o caderas							
17	Muslo izquierdo							
18	Muslo derecho							
19	Rodilla izquierda							
20	Rodilla derecha							
21	Pierna izquierda							
22	Pierna derecha							
23	Pie y/o tobillo izquierdo							
24	Pie y/o tobillo derecho							

Declaro que he sido informado y he comprendido plenamente la naturaleza y propósito de esta encuesta, que me han aclarado todas las dudas y/o que he planteado sobre su voluntaria, por lo anterior, doy mi consentimiento para que la información de la misma sea utilizada para los análisis requeridos dentro de este programa de Bienestar y Vida Cotidiana

Firma _____

ENCUESTA DE HÁBITOS Y PERCEPCIÓN DEL RIESGO DEL TRABAJADOR
(Esta encuesta solo se aplica para trabajadores en VIDEOTERMINALES)

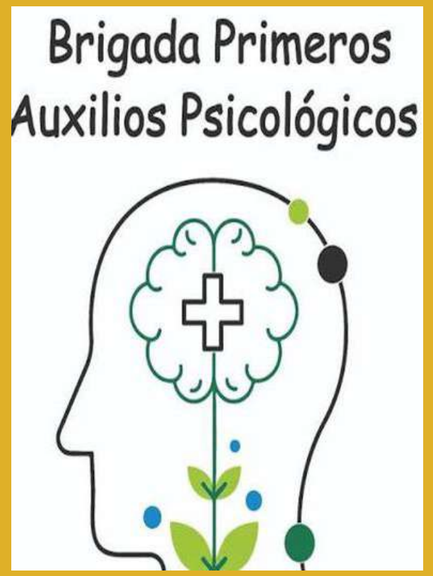
GUÍAS

100%



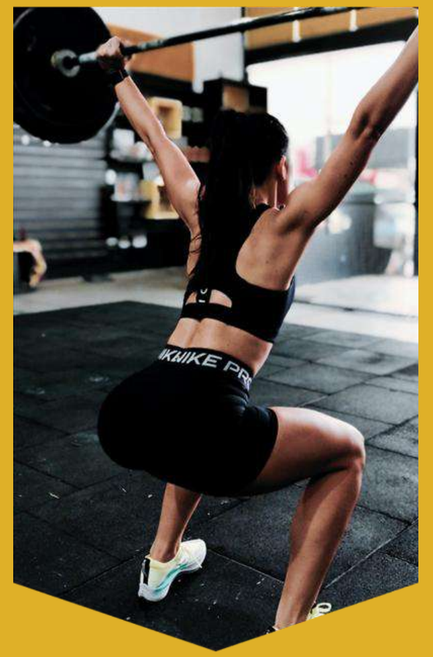
ESCUELAS

85%



BRIGADA PSICOSOCIAL

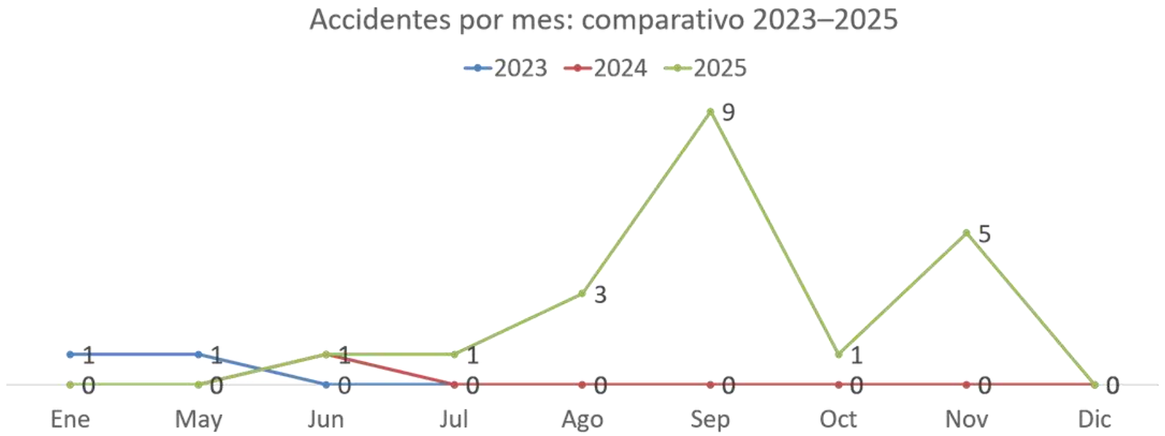
100%

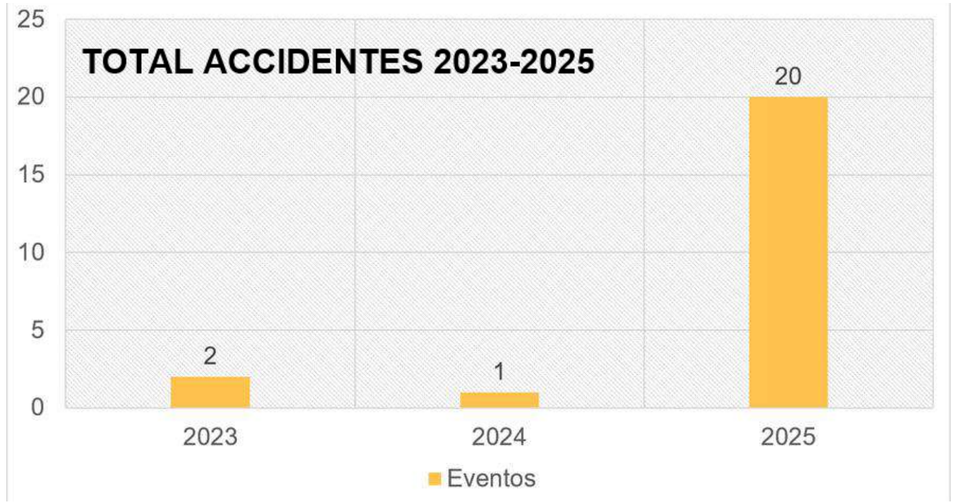


ACONDICIONAMIENTO FÍSICO

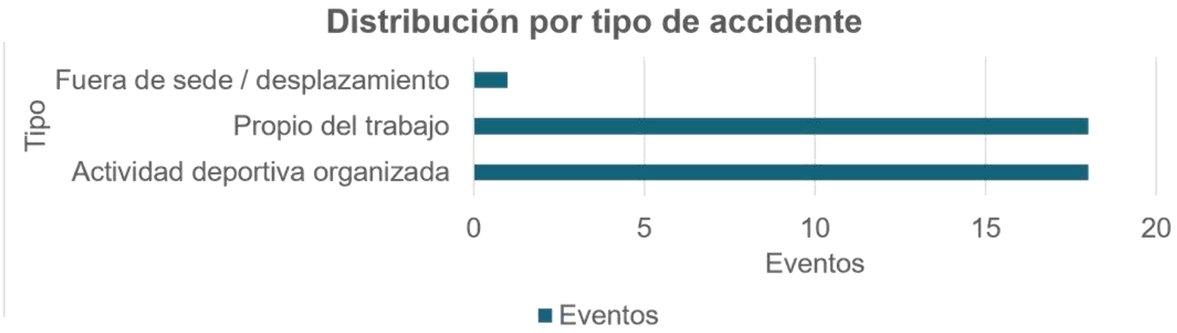
100%

ESTADISTICAS ATEL Y CARACTERIZACIÓN





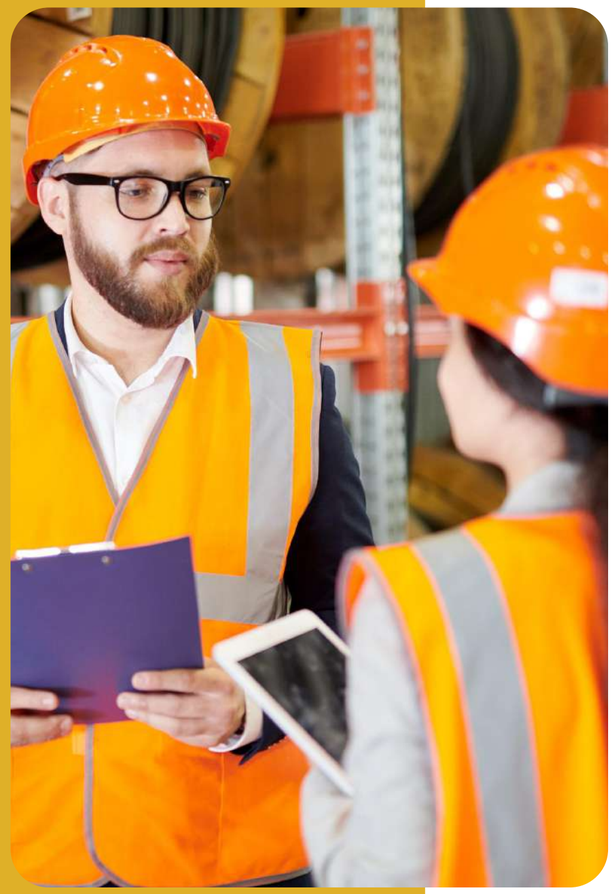




Hacienda

PRINCIPALES ERRORES DE GESTIÓN

- TRÁMITE DOCUMENTAL
- FALTA DE CONOCIMIENTO O COMPROMISO ALTA DIRECCIÓN
- FALTA DE INTEGRACIÓN ENTRE ENTIDADES GUBERNAMENTALES
- SG-SST DE PAPEL









soy efr
certificado en conciliación



PRINCIPALES LOGROS - SST - 2026

Hacienda

El objetivo principal es prevenir accidentes y enfermedades laborales, promover el bienestar físico y mental de los servidores y cumplir con la normatividad legal vigente.

- CONFORMACIÓN Y TRABAJO COMITÉS
- ARTICULACIÓN MODELO EFR
- REDUCCIÓN AUSENTISMO ATEL
- VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA
- BRIGADA DE EMERGENCIAS



PROYECTOS INNOVADORES SST



REPORTES POSTURALES GAMIFICADOS

AVATAR SALUDABLE

SEMAFORO PSICOSOCIAL

PREGUNTAS

Expositora: Jahel Correa



Unidad Nacional
de Protección

Sistema de Gestión
Seguridad y Salud en el Trabajo

UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN

La Unidad Nacional de Protección (UNP) articula, coordina y ejecuta la prestación del servicio de protección de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de personas, grupos y comunidades que se encuentran en situación de riesgo extraordinario o extremo como consecuencia directa del ejercicio de sus actividades o funciones políticas, públicas, sociales o humanitarias, tal como lo establece el Decreto 4912 del 26 de diciembre 2011 el cual fue compilado por el decreto 1066 del 26 de mayo de 2015.



Protegemos lo que más importa: **las personas y sus derechos**

Protección a personas

Prevención de Riesgos

Seguridad Integral

Derechos

Garantizamos la vida, libertad, la integridad y la seguridad

Coordinación

Articulamos esfuerzos para una protección eficiente y oportuna

Compromiso

Actualización con responsabilidad, transparencia y enfoque humano

INTEGRANTES GRUPO SST

Cuidamos a quienes protegen

Coordinadora Grupo
Tatiana González Cano
Líder SST

Líder SST
Jessica Paola Restrepo

Líder Asesoría Psicológica
Diana Marcela Martínez

Equipo SST
6 personas

Equipo Seguridad Vial
4 personas

Psicólogos Clínicos
4 personas

Psicólogos SST
3 personas

Psicologos Jr.
3 personas

Apuyos Nacionales
6 personas

Enfermera SST
1 persona

24 profesionales

Cobertura Nacional

Trabajo interdisciplinario

3 líneas técnicas
- SST
- Seguridad Vial
- Asesoría psicológica

Enfoque integral para la **promoción, prevención** y **cuidado** de nuestros servidores

MODELO INSTITUCIONAL DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

Anticipamos los riesgos, promovemos el bienestar y protegemos a las personas

HABILITADORES DEL MODELO

- Liderazgo institucional
- Participación
- Innovación y conocimiento
- Mejora continua (PHVA)
- Analítica y gestión de datos



RESULTADOS QUE GENERAMOS

- Cultura preventiva sólida
- Disminución de accidentes y enfermedades
- Bienestar integral de nuestros servidores
- Mejor productividad y desempeño
- Valor público y confianza

PRINCIPALES LINEAS DE TRABAJO



Componente Medicina Preventiva y del Trabajo



Componente Higiene y Seguridad Industrial



Componente Seguridad Vial



Componente Psicosocial

PROYECTOS ESPECIALES

SALA CONECTA

Avanzamos con acciones que transforman, cuidando a las personas y construyendo entornos de **bienestar, conexión** y **seguridad**



- Promueve la salud física, mental y emocional
- Favorece la relajación y la conexión positiva
- Enfoque fisioterapéutico y hábitos saludables
- Previene molestias físicas y mejora el bienestar integral

PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS INTEGRALES

PAUSAS ACTIVAS FÍSICAS

- Movilidad articular
- Estiramiento
- Ejercicios de postura ergonómica

PAUSAS ACTIVAS MENTALES

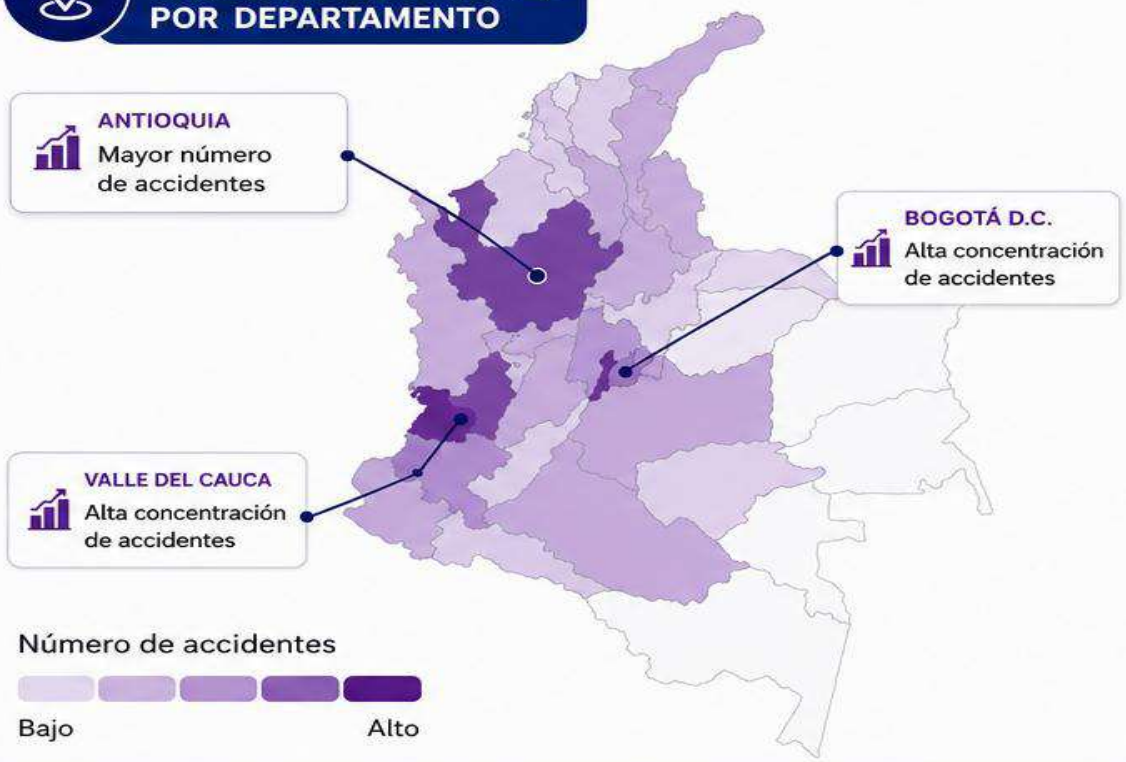
- Respiración consciente
- Mindfulness
- Visualización Positiva

- Conectamos personas
- Promovemos bienestar
- Creamos entornos seguros
- Fortalecemos relaciones positivas

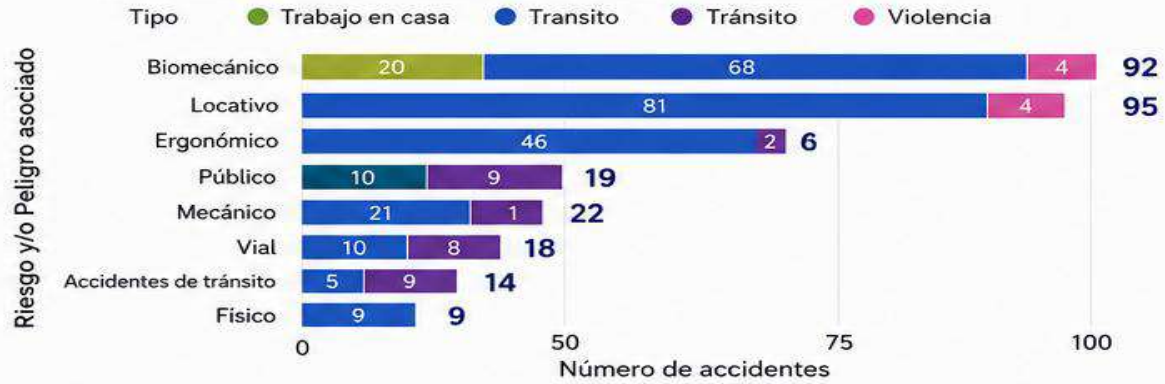
ACCIDENTALIDAD

Conocer para prevenir, actuar para proteger.

NÚMERO DE ACCIDENTES POR DEPARTAMENTO



NÚMERO DE ACCIDENTES POR RIESGO Y/O PELIGRO ASOCIADO Y EL TIPO DE ACCIDENTE



HISTÓRICO DE ACCIDENTES



HALLAZGOS CLAVE

La información nos permite tomar decisiones, priorizar y salvar vidas.

¿DÓNDE OCURRE?

Antioquia, Bogotá D.C. y Valle del Cauca concentran el mayor número de accidentes.

¿QUÉ RIESGOS IMPACTAN MÁS?

Los riesgos Biomecánico, Locativo y Ergonómico representan el 71% de los accidentes reportados.

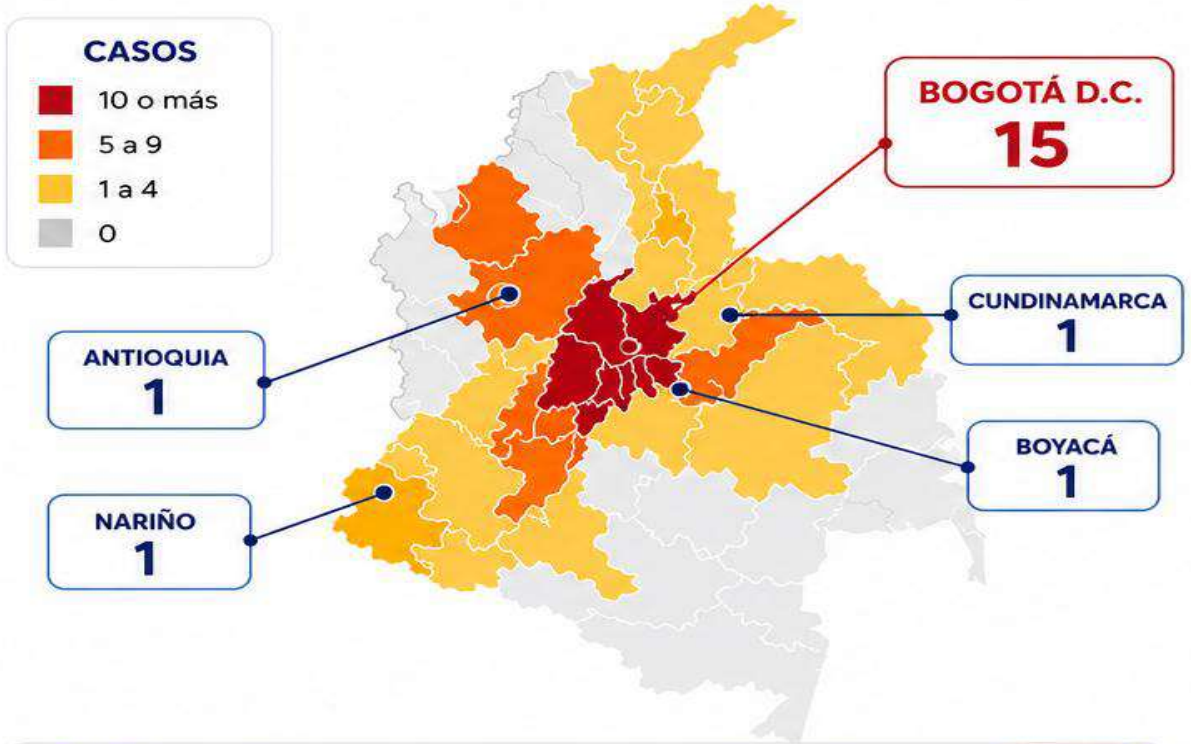
¿CÓMO EVOLUCIONAMOS?

La tendencia muestra variaciones importantes, con pico en 2025. Aumentemos nuestras acciones preventivas.

ENFERMEDAD LABORAL

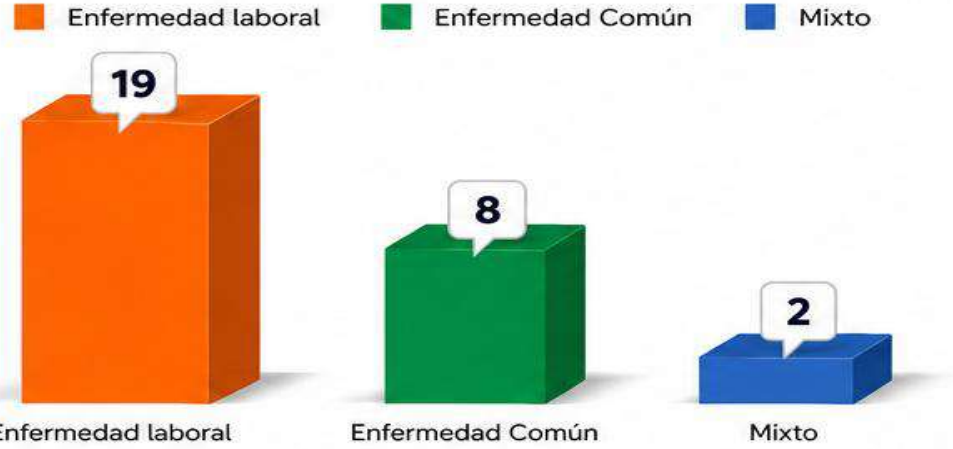
UBICACIÓN GEOGRÁFICA

Número de casos de enfermedad laboral por departamento

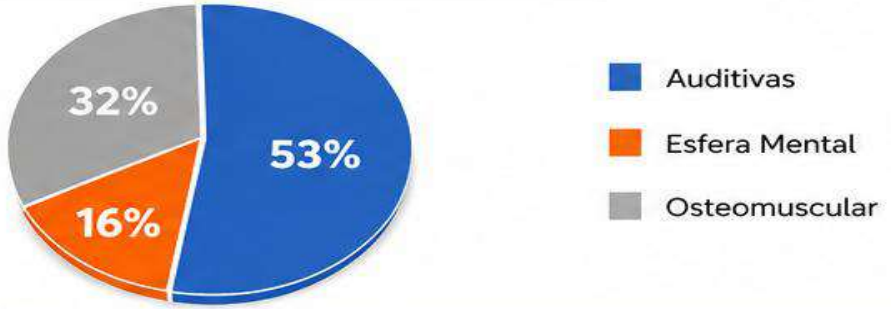


TOTAL DE CASOS DE ENFERMEDAD LABORAL: 19

CARACTERIZACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL



TIPOS DE ENFERMEDAD LABORAL



La información nos permite identificar patrones, fortalecer la prevención y promover entornos laborales más seguros y saludables.

Seguridad hoy, bienestar siempre.

PRINCIPALES TRES (3) ERRORES IDENTIFICADOS EN LA GESTIÓN

DETECTAR PARA MEJORAR, ACTUAR PARA TRANSFORMAR

	HALLAZGO	SITUACIÓN OBSERVADA	OPORTUNIDAD
1	**CULTURA PREVENTIVA** Baja conciencia del riesgo y del autocuidado.	Baja conciencia del riesgo y del autocuidado.	Fortalecer la toma de conciencia y la gestión del **comportamiento seguro.**
2	**GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN** Información dispersa y análisis limitado.	Información dispersa y análisis limitado.	Integrar datos para una gestión preventiva **basada en evidencia.**
3	**ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL** Programas de promoción y prevención funcionan de manera independiente.	Programas de promoción y prevención funcionan de manera independiente.	Consolidar un Modelo Institucional de Promoción y Prevención que **articule todas las iniciativas.**

PRINCIPALES LOGROS

1. IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

- Protección de todas las formas de violencias basadas en género y discriminación.
- Establecimiento de rutas de atención claras y activables.
- Activación de rutas desde el Equipo de Asesoría Psicológica.
- Acompañamiento psicológico a la víctima como pilar fundamental.

2. CONSOLIDACIÓN DE UN EQUIPO DE TRABAJO DINÁMICO

- Equipo técnico y multidisciplinario, comprometido con el Sistema.
- Innovador, activo y dinamizador de estrategias.
- Intervención efectiva ante personal altamente heterogéneo.

COMPROMISO INSTITUCIONAL | **TALENTO HUMANO DIVERSO** | **GESTIÓN DE DATOS** | **MEJORA CONTINUA** | **ALIANZAS INTERNAS**

Cuidamos el entorno laboral. Protegemos lo que más importa: las personas y el clima organizacional.

PROYECTOS A FUTURO

Seguimos avanzando con visión y compromiso para construir una entidad más segura, inclusiva y sostenible

ACREDITACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De conformidad con lo estipulado en la Resolución 0312 de 2019

FINALIZACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST

En busca de la equiparidad

Cada proyecto refleja nuestro **compromiso** con el **bienestar de las personas,** la **excelencia en la gestión** y la construcción de un **mejor futuro** para la UNP

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

Primer Encuentro Nacional de

Líderes técnicos en SST de Instituciones de la Administración Pública y Defensa de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Con el apoyo de: ALCALDÍA MUNICIPAL PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA ISLAS | GRUPO BICENTENARIO



Dr. Carlos Luis Ayala Cáceres

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN SST CON UN ENFOQUE GLOBAL DESDE UNA PERSPECTIVA LEGAL

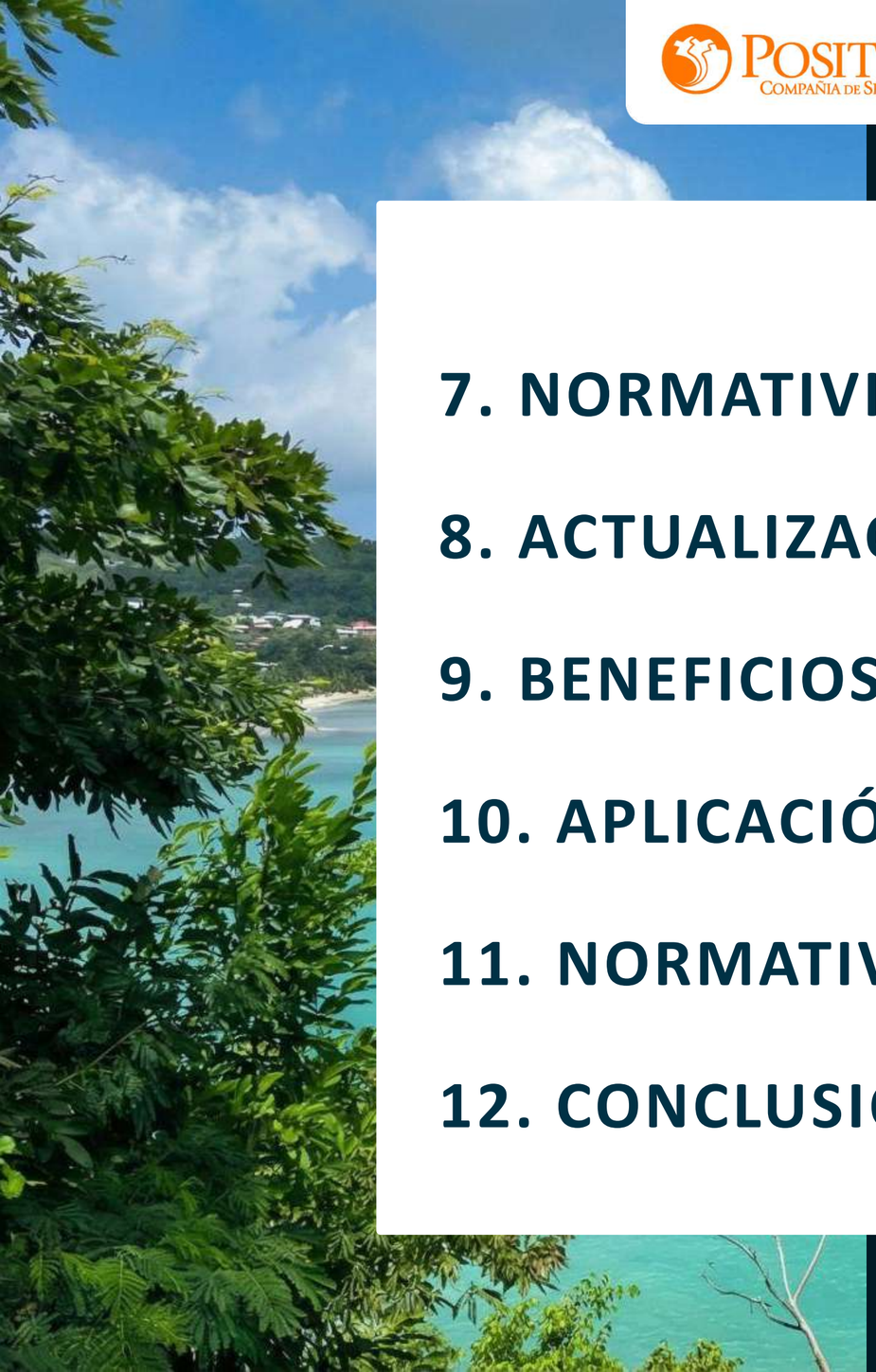
PERFIL PROFESIONAL:

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

Presidente Tribunal Administrativo de la ALADI.

ÍNDICE

1. ANTECEDENTES DE LA MATRIZ LEGAL.
2. MARCO LEGAL.
3. ¿QUÉ ES UNA MATRIZ LEGAL?
4. ESTRUCTURA DE LA MATRIZ LEGAL .
5. COMPONENTES CLAVE DE LA MATRIZ.
6. ELABORAR LA MATRIZ LEGAL.



ÍNDICE

7. NORMATIVIDAD.

8. ACTUALIZACION.

9. BENEFICIOS.

10. APLICACIÓN PRÀCTICA (ejercicios).

11. NORMATIVIDAD INTERNACIONAL.

12. CONCLUSIONES.

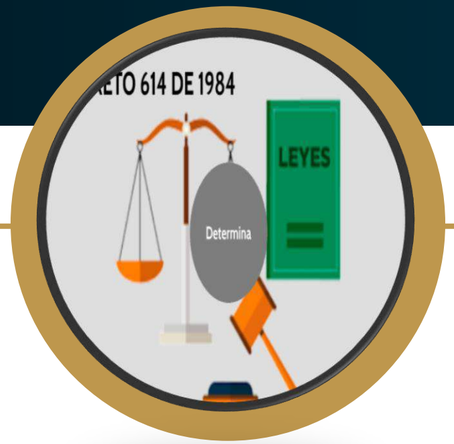
1. ANTECEDENTES DE LA MATRIZ LEGAL .

ANTECEDENTES NORMATIVOS (1950-2000)



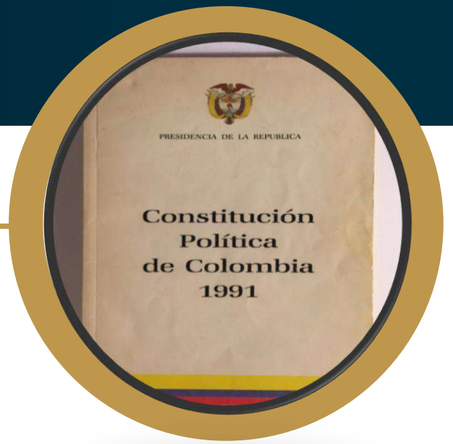
1950

Código Sustantivo del Trabajo



1984

Decreto 614 de 1984



1991

Constitución Política de Colombia

Durante estas décadas, el enfoque estaba en la salud ocupacional, no en la gestión integral del cumplimiento normativo y del SGSST.

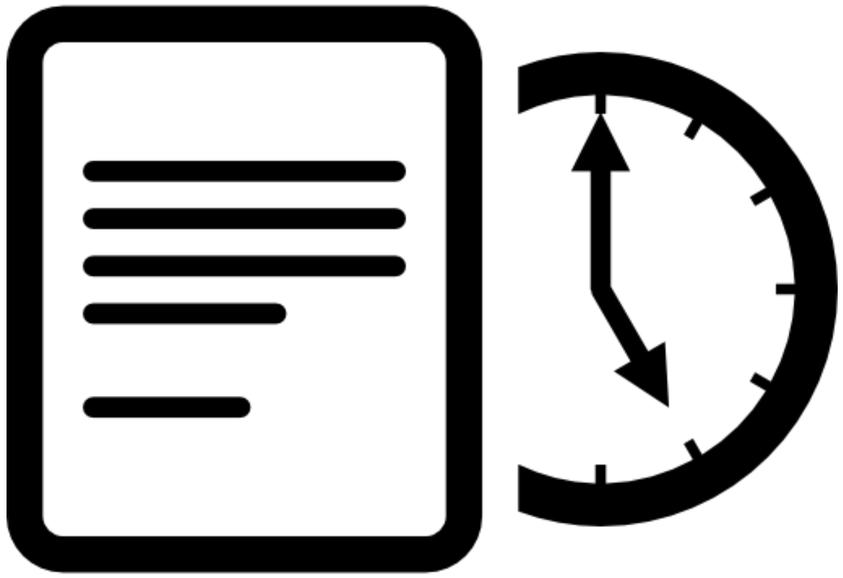
Decreto Ley 1295 de 1994

ARTÍCULO 3. Campo de aplicación.

"El Sistema General de Riesgos Profesionales, con las excepciones previstas en el artículo 279 de la ley 100 de 1993, ***se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional, y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas, de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes****, y del sector privado en general."*



Decreto Ley 1295 de 1994



ARTÍCULO 97. Vigencia del Sistema General de Riesgos Profesionales.

"El Sistema General de Riesgos Profesionales para los ***servidores públicos del nivel departamental, municipal y distrital****, entrará a regir a más tardar el* ***1 de enero de 1996****."*

RESOLUCION 957 DE 2005.

La Resolución 957 de 2005, regula el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584 de 204 de la CAN).

Este reglamento tiene como objetivo armonizar y promover la implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo entre los países miembros de la Comunidad Andina, garantizando condiciones laborales seguras, saludables y dignas para los trabajadores de la región.



RESOLUCION 957 DE 2005



Objetivos:

- Desarrollar sistemas nacionales de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar la cooperación entre empleadores, trabajadores, y autoridades laborales.
- Mejorar las condiciones de trabajo mediante prevención, protección y monitorización

RESOLUCION 957 DE 2005

Capítulo I Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

1. Gestión Administrativa	**2. Gestión Técnica**
3. Gestión del Talento Humano	**4. Procesos Operativos Básicos**

RESOLUCION 957: 23 de setiembre de 2005

Capítulo II Medidas de Protección a los Trabajadores

1. Protección de los Trabajadores	
2.Confidencialidad en la Salud	3.Resultados de Evaluaciones Médicas

Camino hacia la Matriz Legal (2000-2014)



2002

Ley 776 - Sistema General de Riesgos Profesionales



2012

Ley 1562 - Modifica el Sistema de Riesgos Laborales



2014

Decreto 1443 - Primera regulación formal de la implementación del SG-SST

El Decreto 1443 profundizó en el objetivo de implementar el SG-SST tanto en el sector público como en el privado

El Nacimiento de la Matriz Legal - Decreto 1072 de 2015

- Requisitos para empleadores del **sector público y privado**
- Obligaciones según **tipo de contratación** (dependientes, contratistas, trabajadores en misión)
- Requisitos según **actividad económica y tamaño** de la organización



Decreto 1070 de 2015 - Sector Administrativo de Defensa



Es el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa

- Integra el Ministerio de Defensa Nacional y sus entidades adscritas y vinculadas

El sector defensa cuenta con su propio compendio normativo, lo que implica que la matriz legal de estas entidades debe considerar tanto la normativa laboral general (Decreto 1072/2015) como la normativa sectorial específica (Decreto 1070/2015). CAN.

2. MARCO LEGAL DE LA MATRIZ LEGAL.

Exigencia del ordenamiento jurídico colombiano

CAN:

Nivel	Norma	Función
Constitución	Constitución Política de 1991	Normas de normas
Leyes	Leyes de la República	Desarrollo de los mandatos constitucionales
Decretos	Decretos reglamentarios	Regulación detallada de sectores específicos
Actos administrativos	Resoluciones, directivas, circulares	Instrucciones y desarrollo operativo
Acuerdos	Principio de autonomía administrativa	Organizar su propio funcionamiento

La Constitución Política de 1991 - Fundamento del Estado

Base constitucional de la administración pública y defensa:

- **Artículo 1**: Colombia es un Estado Social de Derecho
- **Artículo 2**: Fines esenciales del Estado y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución
- **Artículo 6**: Responsabilidad de los servidores públicos
- **Artículo 123**: Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad
- **Artículo 189 (numeral 11):** Facultad del Presidente para expedir decretos reglamentarios

Decreto 1072 de 2015 - El Nacimiento de la Matriz Legal

Artículo 2.2.4.6.2: Define la matriz legal como "*la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva*”

OBLIGACIÓN: TODOS los empleadores deben implementar el SG-SST y contar con una matriz legal

Decreto 1070 de 2015 - Normativa Específica del Sector Defensa

- Compila y racionaliza las normas reglamentarias del sector defensa.
- Establece la estructura y funciones del Ministerio de Defensa.
- Define las competencias de las diferentes entidades del sector.

NORMAS A TENER PRESENTE EN LA MATRIZ LEGAL

Personas con discapacidad.



MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO 2011 DE 2017

30 NOV 2017

Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo del literal f) del numeral 2 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia consagra que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica; y el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud.

Que la Ley 1346 de 2009 aprobó para Colombia la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual determina la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición.

Que mediante la Ley 1618 de 2013 se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

Que se hace necesario reglamentar el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público de que trata el artículo 13 numeral 2 de la Ley 1618 de 2013.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1°. Adicionar el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, que contendrá el siguiente texto:

"CAPÍTULO 2

Porcentaje Mínimo de Vinculación en el Empleo Público de las Personas con Discapacidad

TAMAÑO DE LA PLANTA	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3000 empleos	0,5%	1%	2%

- FUNCIÓN PÚBLICA -

Con los servidores 60 años por los ciudadanos

Resolución 1843 de 2025 Evaluaciones Médicas Ocupacionales



Son valoraciones integrales de la salud de los trabajadores por médicos especialistas en seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente.

Determinar condiciones adecuadas para desempeñar un cargo, identificar riesgos y prevenir enfermedades laborales

Resolución 1843 de 2025

PERFIL DEL CARGO.

i) Las funciones.

ii) Responsabilidades.

iii). Habilidades,

iv). Competencias

v) Requisitos físicos, mentales y técnicos que debe cumplir una persona para desempeñar un cargo,

vi). Los riesgos laborales asociados a las tareas asignadas,

vii). Las medidas preventivas necesarias para garantizar la salud y seguridad del trabajador.

Tipos de Evaluaciones Médicas Ocupacionales

Tipo	Descripción	Momento de Realización
Pre-ingreso	Valoración preventiva basada en funciones y riesgos del cargo	Antes de iniciar la relación laboral
Periódicas	Revisiones de vigilancia de la salud programadas	Durante la relación laboral (máximo cada 3 años)
Egreso o retiro	Evaluación al finalizar la relación laboral	Máximo 5 días calendario después de finalizar el contrato
Retorno	Evaluación post-incapacidad o tras ausencia prolongada	Al reincorporarse al trabajo
Seguimiento y control	Monitoreo de condiciones de salud específicas	Según necesidad clínica o del SG-SST

La Resolución 1843 de 2025 - Cambios Clave

CAMBIO	DESCRIPCIÓN
Tipos de evaluaciones	Amplía definiciones operativas (incluye seguimiento y control con mayor detalle)
Obligaciones temporales	Fija plazos y responsabilidades para la implementación
Confidencialidad	Establece reglas claras sobre confidencialidad y conservación de la Historia Clínica Ocupacional (HCO)
Telemedicina	Autoriza la telemedicina para determinadas modalidades, con requisitos de habilitación
Prohibiciones	Prohíbe exigir pruebas de embarazo o VIH como requisito general, salvo excepciones justificadas y con consentimiento informado

Resolución 1843 de 2025

Artículo 25. Sustancias psicoactivas.

Obligaciones del empleador:

✓Incluir en el **SG-SST** campañas específicas para prevenir y controlar:

- **Farmacodependencia**
- **Alcoholismo**
- **Tabaquismo**

✓Implementar una **política y programa institucional** para este fin.

Confidencialidad:

✓Los resultados deben manejarse bajo los principios de la **Ley 1581 de 2012** sobre **protección de datos personales**.

ABUSO DEL DERECHO.

CASOS ORIGEN COMUN.

Decreto 780 de 2016.

Artículo 2.2.3.7.1 Situaciones de abuso del derecho.

Resolución 1788 de 2025.

Minsalud. Programa de rehabilitación de origen común.

ABUSO DEL DERECHO.

CASOS ORIGEN LABORAL.

Resolución 3050 de 2022. artículo 11. Situaciones de abuso del derecho.

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

ABUSO DEL DERECHO.

CASOS ORIGEN LABORAL.

Resolución 3050 de 2022.

artículo 11. Situaciones de abuso del derecho.

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

ABUSO DEL DERECHO.

CASOS ORIGEN LABORAL.

Resolución 3050 de 2022.

Artículo 9

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

PROGRAMA DE REHABILITACION . ORIGEN COMUN Y LABORAL.

Resolución 3050 de 2022 Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral

OBJETIVO:

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

En la rehabilitación integral se desarrollan acciones simultáneas en tres áreas:

- La Promoción de la Salud y la Prevención de limitaciones físicas y/o mental,
- El desarrollo, recuperación y mantenimiento funcional
- La integración social y ocupacional

Resolución 3050 de 2022 Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral



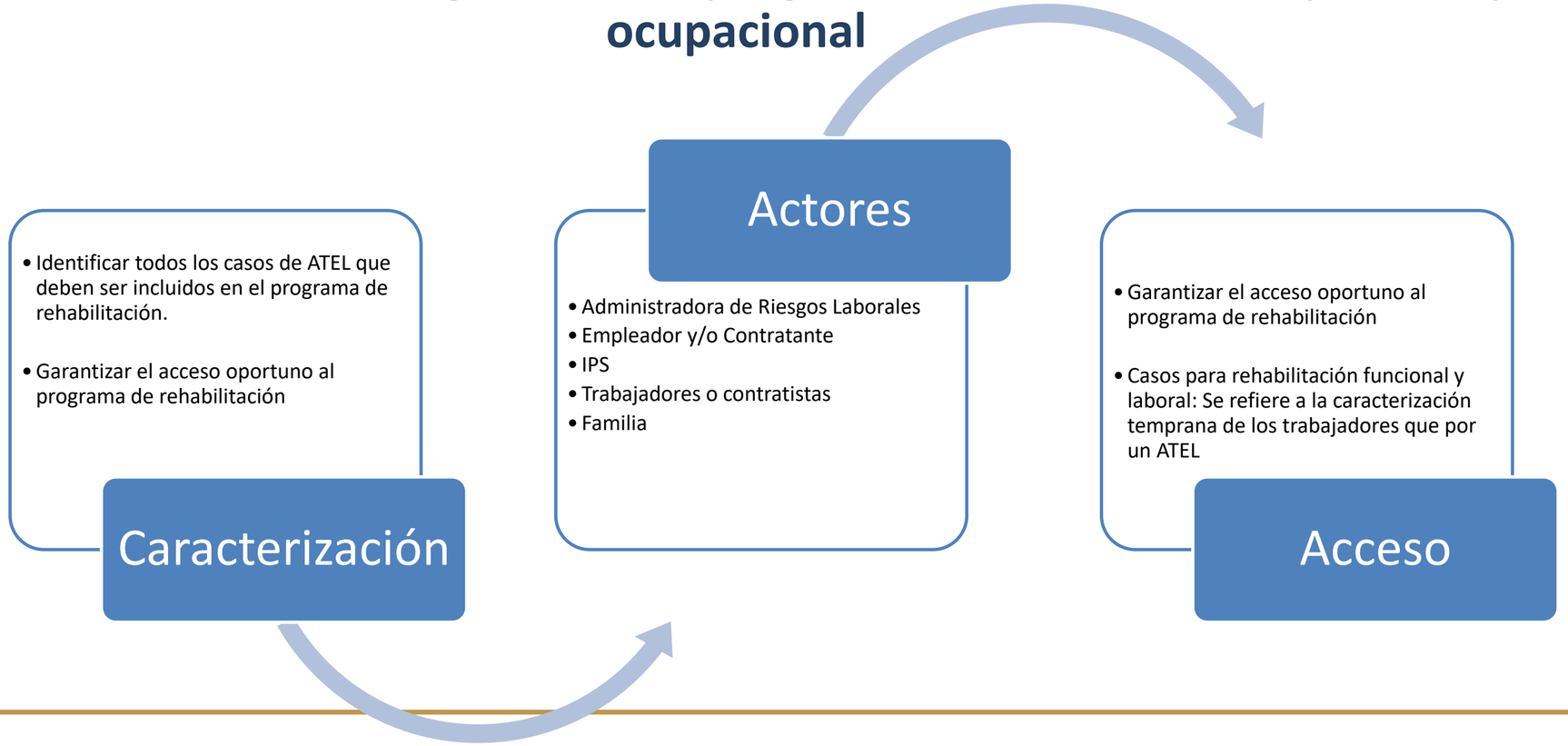
RESPONSABILIDADES

El manual describe las acciones a ejecutar por cada uno de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, para el logro de los objetivos en salud de un trabajador que haya presentado un accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral que limite su desarrollo ocupacional

Resolución 3050 de 2022 Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral

ETAPA I:

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



Resolución 3050 de 2022 Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral

ETAPA II:

Etapa II A.
Evaluación inicial del caso

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

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

Análisis de los requerimientos del puesto de trabajo

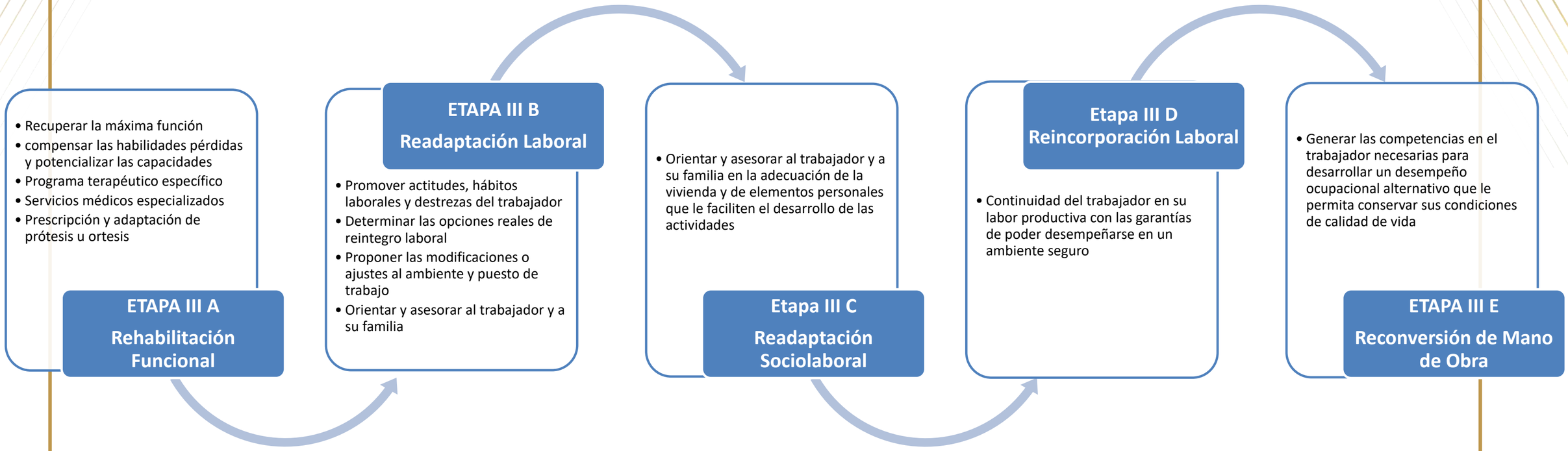
ETAPA II B
Formulación del Plan de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional

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

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

Resolución 3050 de 2022 Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral

ETAPA III. Desarrollo del Plan de Rehabilitación



Resolución 3050 de 2022 Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral

ETAPA IV Seguimiento del Sistema:

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

INDICADORES

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

Resolución 1788 del 4 de septiembre de 2025 Programa de rehabilitación de origen común

Objeto

Establecer programas y acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales y del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral y protección especial al talento humano que trabaja en salud mental.

A QUIÉNES APLICA
Empleadores públicos y privados
Trabajadores dependientes e independientes
Contratantes y a los contratistas
Administradoras de Riesgos Laborales

Decretos en riesgos laborales

DECRETO 0728 DE 2025: Promueve un enfoque integral para la **salud mental** en el trabajo, definiendo responsabilidades para empleadores, ARL y EPS, y abordando factores de riesgo psicosocial.

EL DECRETO 1435 DE 2025: Prórroga de pensiones especiales en Colombia indefinidamente (hasta que el Congreso legisle) el régimen especial de alto riesgo del Decreto 2090 de 2003, cubriendo a trabajadores vinculados hasta el 31 de diciembre de 2024, y estableciendo que el Gobierno debe presentar un proyecto de ley en 12 meses para una regulación definitiva.

Resoluciones destacadas

- **RESOLUCIÓN 908 DE 2025 (MINISTERIO DE SALUD): Establece el marco normativo para la expedición, renovación y modificación de las licencias de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).**

- **RESOLUCIÓN 3461 DE 2025 (MINISTERIO DEL TRABAJO): Regula los Comités de Convivencia Laboral (CCL), derogando normativas anteriores (Res. 652 y 1356 de 2012).**

- **RESOLUCIÓN 1890 DE 2025 (MINISTERIO DEL TRABAJO): Reglamenta el procedimiento para el registro e incidente de accidentes mayores.**

Reglamentación ley 2466 de 2025

Artículo 15, Permisos y licencias, cuota personas con discapacidad empresa privada. (Reglamentación).

Artículo 56. Entornos laborales flexibles, animales de compañía. (Reglamentar).

3. ¿QUÉ ES UNA MATRIZ LEGAL.

¿Qué es la matriz legal?

DECRETO 1072 DE 2015, ART. 2.2.4.6.2

"Numeral 24. Matriz legal: Es la **compilación** de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables."

Definición Ampliada - En la Administración Pública
Más allá de la definición

En el contexto de la administración pública, la matriz legal es:

- Un instrumento de gestión documental que contiene la información sobre la normatividad que una entidad debe cumplir
- Una herramienta de gestión que permite armonizar el conocimiento y actualización de los lineamientos normativos
- El documento base para la identificación, evaluación y seguimiento de los requisitos legales aplicables a cada proceso de la entidad

Matriz Legal como Herramienta de Gestión de Riesgos Jurídicos

La matriz legal en la administración pública y defensa no es solo un listado de normas, sino una herramienta de gestión de riesgos jurídicos.

Aspecto	Función de la Matriz Legal
Identificación	Detecta qué normas aplican a la entidad
Evaluación	Analiza el nivel de cumplimiento actual
Prevención	Anticipa riesgos de incumplimiento
Defensa	Provee evidencia para procesos judiciales



Propósito de la Matriz Legal en el Sector Público

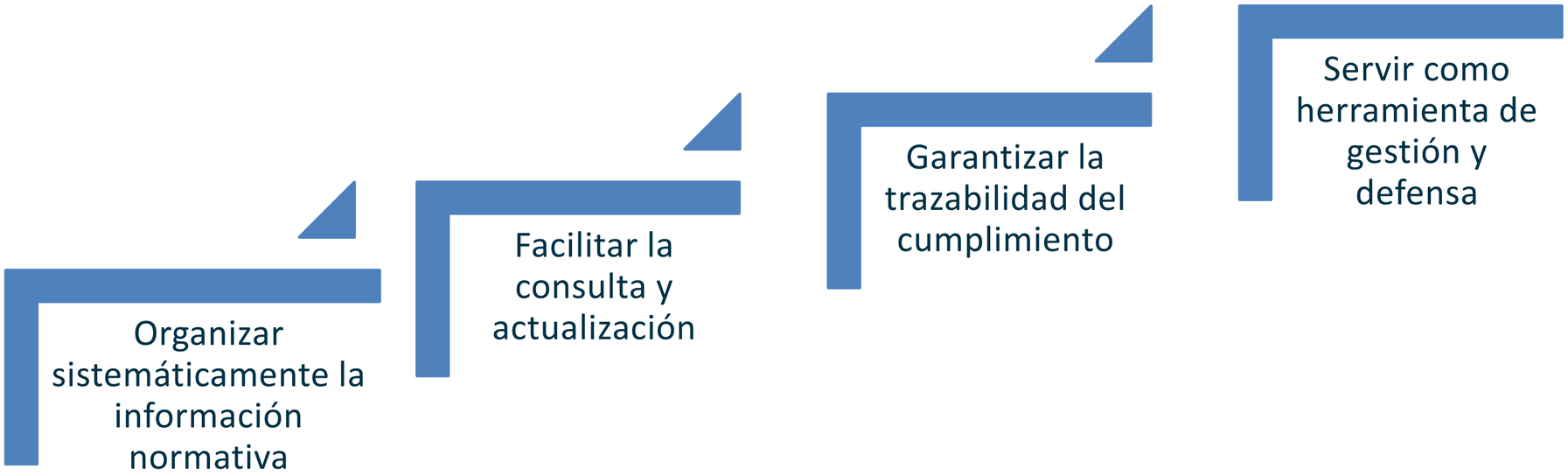
¿Para qué sirve?

- **Cumplimiento normativo**: Garantiza que la entidad actúe dentro del marco legal
- **Prevención del daño antijurídico**: Identifica riesgos antes de que generen condenas contra el Estado
- **Defensa jurídica eficaz**: Organiza la información necesaria para responder demandas
- **Transparencia**: Documenta el estado de cumplimiento de la entidad
- **Toma de decisiones**: Proporciona información legal actualizada para la gestión

4. ESTRUCTURA DE LA MATRIZ LEGAL.

La Estructura como Base de la Gestión

La estructura de la matriz legal es el esqueleto conceptual y operativo de una organización que permite:



La matriz legal es la suma de todas las normas que afectan a la entidad de una u otra manera, y debe conocerse, entenderse y aplicarse en todos los procesos de la organización.

Componentes Fundamentales de la Matriz Legal

Dos grandes componentes:

Componente	Descripción	Contenido
1. Componente Legal	Identificación de todas las normas vigentes aplicables	Leyes. Decretos. Resoluciones. Circulares. Tratados.
2. Componente de Cumplimiento y Seguimiento	Evaluación del estado de cumplimiento y acciones	Evidencias. Responsables. Fechas. Observaciones.
Ambos componentes son interdependientes: no basta con listar las normas, hay que darles seguimiento.		

Estructura Básica de la Matriz Legal

Columnas fundamentales:

Columna	Descripción
Ítem / Número	Identificador único de cada requisito
Norma / Fuente	Ley, decreto, resolución, circular, etc.
Artículo / Numeral	Disposición específica aplicable
Tema / Materia	Área temática del requisito (laboral, contractual, fiscal, etc.)
Descripción del Requisito	Contenido exacto de la obligación normativa
Fecha de Expedición	Fecha de publicación de la norma
Fecha de Vigencia	Momento a partir del cual es exigible

Estructura Ampliada - Componente de Cumplimiento

Columnas para el seguimiento:

Columna	Descripción
Evidencia de Cumplimiento	Documentos, registros, actas, certificados
Responsable	Persona o área encargada del cumplimiento
Fecha de Cumplimiento	Fecha en que se acreditó el requisito
Estado	Vigente, cumplido, en proceso, incumplido, no aplica
Observaciones	Notas, dificultades, acciones correctivas
Fecha de Actualización	Última revisión del requisito

Estructura Especializada para Administración Pública

Columnas adicionales para el sector público:

Columna	Descripción
Riesgo Asociado	Consecuencia del incumplimiento (sanción, daño antijurídico, responsabilidad fiscal)
Nivel de Criticidad	Alto, medio, bajo (priorización de acciones)
Ente de Control	Procuraduría, Contraloría, Personería, etc.
Plan de Acción	Medidas para alcanzar o mantener el cumplimiento
Recursos Asignados	Presupuesto, personal, herramientas

5. COMPONENTES CLAVE DE LA MATRIZ LEGAL

IDENTIFICACIÓN DE NORMAS

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Fuente normativa	Identificación precisa de la ley, decreto, resolución, circular o tratado
Artículo o numeral	Disposición específica que contiene el requisito
Tema o materia	Clasificación temática (laboral, contractual, fiscal, disciplinaria, etc.)
Fecha de expedición	Momento de publicación de la norma
Fecha de vigencia	A partir de cuándo es exigible
Jerarquía normativa	Ubicación en la pirámide jurídica (Constitución, ley, decreto, etc.)

ALCANCE Y PERTINENCIA

Criterio de Pertinencia	Pregunta Clave
Actividad misional	¿La norma se relaciona con el objeto o funciones de la entidad?
Tipo de entidad	¿Aplica a entidades del orden nacional, departamental o municipal?
Sector	¿Es una norma del sector defensa, salud, educación, etc.?
Personal	¿Aplica a servidores públicos, contratistas, o ambos?
Recursos	¿Regula el manejo de recursos públicos?

Componente de Gestión y Cumplimiento - Evidencias

Tipo de Evidencia	Ejemplos
Documental	Actas, resoluciones, certificados, contratos, informes
Registral	Matrículas, inscripciones, afiliaciones
Física	Instalaciones, equipos, señalización
Digital	Publicaciones en página web, sistemas de información
Testimonial	Declaraciones, constancias de capacitación

Componente de Gestión y Cumplimiento - Responsables y Estado

Elemento	Descripción
Responsable	Persona, área o dependencia encargada del cumplimiento
Fecha de cumplimiento	Momento en que se acreditó el requisito
Estado de cumplimiento	Vigente, cumplido, en proceso, incumplido, no aplica
Fecha de actualización	Última revisión del requisito
Observaciones	Notas, dificultades, acciones correctivas

Componente de Gestión de Riesgos - Para el Sector Público

Elemento	Descripción
Riesgo Asociado	Consecuencia del incumplimiento (sanción, daño antijurídico, responsabilidad fiscal, disciplinaria o penal)
Nivel de Criticidad	Alto, medio, bajo (para priorizar acciones)
Probabilidad	Posibilidad de que ocurra el incumplimiento
Impacto	Magnitud de la consecuencia
Plan de Acción	Medidas para alcanzar o mantener el cumplimiento
Recursos Asignados	Presupuesto, personal, herramientas

Elementos Diferenciadores - Matriz Pública vs. Privada

Aspecto	Sector Privado	Administración Pública y Defensa
Alcance normativo	Laboral y SST principalmente	Múltiples áreas: laboral, administrativa, contractual, fiscal, disciplinaria, internacional
Entes de control	Ministerio de Trabajo	Procuraduría, Contraloría, Personería, Agencia Nacional de Defensa Jurídica
Consecuencias	Sanciones económicas	Sanciones + responsabilidad fiscal + disciplinaria + daño antijurídico
Instrumentos asociados	SG-SST	SDJE, MIPG, Sistema de Control Interno
Actualización	Periódica	Permanente (cambios normativos frecuentes)

6. PASOS PARA ELABORAR LA MATRIZ LEGAL .

Paso 1 - Designación de Responsables

Primer paso: ¿Quién elabora la matriz?

Para dar inicio con la construcción la matriz de requisitos legales, primero se debe designar la persona o un equipo multidisciplinario.

Responsable	Función
Oficina Jurídica	Lidera el proceso, identifica normativa general
Área de Gestión Humana / SST	Identifica normativa laboral y de riesgos laborales
Oficina de Planeación	Articula con el MIPG y sistemas de gestión
Oficina de Control Interno	Verifica y evalúa el cumplimiento
Áreas Misionales	Identifican normativa específica de su quehacer

Paso 2 - Identificación de la Actividad Misional

Segundo paso: ¿Qué hace la entidad?
Para elaborar una matriz legal conforme a lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015, es crucial seguir estos pasos: Identificación de Actividad Económica.

Aspecto a Identificar	Pregunta Clave
Objeto de la entidad	¿Para qué fue creada?
Funciones	¿Qué actividades debe desarrollar?
Estructura orgánica	¿Cómo está organizada?
Personal	¿Qué tipo de servidores públicos y contratistas tiene?
Recursos	¿Qué presupuesto y bienes maneja?
Sector	¿Pertenece al sector defensa, salud, educación, etc.?

Paso 3 - Identificación de Normativa Aplicable

Tercer paso: ¿Qué normas aplican a la entidad?
La matriz de requisitos legales debe poseer, además de las normas y su información, el proceso de evidencia y la fecha de seguimiento.

Fuente	Uso
Constitución Política	Base de todo el ordenamiento
Diario Oficial	Publicación de nuevas normas
SUIN Juriscol	Sistema Único de Información Normativa
Gestor Normativo de la Función Pública	Normativa aplicable a la administración pública
Normograma del Sector Defensa	Normativa específica del sector
Páginas de Ministerios y Entes de Control	Circulares, directivas y actos administrativos
Regla de oro: Identificar todas las normas aplicables, sin omitir las sectoriales ni las internas.	

Paso 4 - Clasificación y Organización

Cuarto paso: ¿Cómo organizar la información?

Estructura recomendada para la matriz:	
Columna	**Contenido**
Ítem	Número identificador
Norma	Ley, decreto, resolución, etc.
Artículo	Disposición específica
Descripción	Texto del requisito
Área / Proceso	Dependencia responsable
Fecha de vigencia	Desde cuándo es exigible

Paso 5 - Evaluación del Cumplimiento

Quinto paso: ¿En qué estado se encuentra la entidad?

La matriz legal se elabora en 5 etapas: 1) identificación de normas aplicables, 2) evaluación del cumplimiento, 3) implementación de acciones, 4) actualización

Estado	Descripción
Cumplido	La entidad ya acredita el cumplimiento
En proceso	Se están implementando acciones para cumplir
Incumplido	No se ha iniciado o no se ha logrado el cumplimiento
No aplica	La norma no es pertinente para la entidad
Vigente	La norma está vigente y debe ser monitoreada

Paso 6 - Diseño de Planes de Acción

Sexto paso: ¿Cómo alcanzar el cumplimiento?
Para cada requisito incumplido o en proceso, se debe diseñar un plan de acción:

Elemento del Plan	Descripción
Acción	¿Qué se va a hacer?
Responsable	¿Quién lo va a hacer?
Recursos	¿Con qué recursos? (presupuesto, personal, herramientas)
Cronograma	¿Cuándo se va a hacer? (fechas de inicio y fin)
Meta / Indicador	¿Cómo se va a medir el avance?
Seguimiento	¿Cómo y cuándo se va a revisar?

Paso 7 - Validación y Aprobación

Séptimo paso: ¿Quién valida y aprueba la matriz?

Nivel	Responsable	Función
Revisión técnica	Oficina Jurídica	Verifica la pertinencia y exactitud normativa
Revisión de gestión	Áreas responsables	Confirman la viabilidad de los planes de acción
Aprobación	Representante Legal / Alta Dirección	Adopta formalmente la matriz como instrumento de gestión
Registro	Sistema de Gestión Documental	Incorpora la matriz al sistema de gestión de la entidad

Paso 8 - Implementación y Seguimiento

Octavo paso: ¿Cómo mantener viva la matriz?

La matriz legal no es un documento estático; requiere actualización y seguimiento permanente

Actividad	Frecuencia	Responsable
Revisión de nuevas normas	Diaria / Semanal	Oficina Jurídica
Actualización de la matriz	Mensual / Trimestral	Equipo designado
Evaluación de cumplimiento	Semestral / Anual	Control Interno
Reporte a la Alta Dirección	Trimestral / Semestral	Líder del proceso
Auditoría externa	Anual	Entes de control

7. NORMATIVIDAD ESPECÍFICA - SG-SST .

El SG-SST como Obligación del Estado

PREGUNTA CLAVE:

¿Por qué el SG-SST es relevante para la administración pública?

RESPUESTA:

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores públicos y privados en Colombia.

Esto incluye:

ENTIDADES PÚBLICAS
Entidades públicas del orden nacional, departamental y municipal
Ministerio de Defensa Nacional y sus unidades ejecutoras
Fuerzas Militares (Ejército, Armada, Fuerza Aérea)
Fuerzas Militares (Ejército, Armada, Fuerza Aérea)
Policía Nacional
Contratistas y trabajadores en misión

La Matriz Legal como Herramienta del SG-SST

Artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015:

> *"Matriz legal es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva"*

En el contexto del SG-SST en la administración pública y defensa:

Función de la Matriz	Aplicación
Identificación normativa	Compila todas las normas de SST aplicables a la entidad
Evaluación de cumplimiento	Determina el estado de cada requisito
Prevención de riesgos	Identifica riesgos jurídicos asociados al incumplimiento
Defensa jurídica	Proporciona evidencia ante entes de control

Resolución 0312 de 2019 - Estándares Mínimos

Estándar
I. Planear
II. Hacer
III. Verificar
IV. Actuar

¿Qué establece la Resolución 0312 de 2019?

A. Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

B. Aplica a empleadores, contratantes y entidades públicas

Aplicación del SG-SST en la Administración Pública

El SG-SST aplica a:

A. Todas las entidades públicas del orden nacional y territorial

B. Independientemente del número de trabajadores

C. Cualquier actividad económica que desarrollen

8. ACTUALIZACIÓN DE LA MATRIZ .

Una Herramienta Viva

Pregunta clave:

¿Por qué actualizar la matriz legal?

Respuesta:

La matriz legal **no es un documento estático** que se elabora una sola vez y se archiva. Es una **herramienta viva** que debe reflejar en todo momento el entorno normativo aplicable a la entidad.

El derecho es dinámico:

Nuevas leyes, decretos, resoluciones y sentencias modifican constantemente las obligaciones de las entidades públicas.

¿Cuándo se Debe Actualizar la Matriz?

Eventos que disparan una actualización:

Evento	Descripción	Urgencia
Nuevas disposiciones legales	Expedición de leyes, decretos o resoluciones aplicables	Inmediata
Modificaciones normativas	Reformas a normas existentes	Inmediata
Derogatorias	Normas que dejan de estar vigentes	Inmediata
Cambios en la entidad	Modificaciones en objeto, funciones o estructura	Oportuna
Sentencias judiciales	Fallos que interpretan o modifican alcances normativos	Oportuna
Directivas ministeriales	Nuevas instrucciones del sector defensa	Inmediata
Regla de oro: La matriz debe actualizarse cada vez que ocurra un cambio normativo que afecte a la entidad.		

Periodicidad de la Actualización

Frecuencias recomendadas y exigidas:

Tipo de Actualización	Frecuencia	Fundamento
Actualización ordinaria	Anual	Resolución 0312 de 2019
Actualización ordinaria	Semestral	Práctica recomendada en el sector público
Actualización extraordinaria	Inmediata	Cambios normativos o sectoriales
Revisión de vigencia	Trimestral	Verificar que todas las normas sigan vigentes
Auditoría de cumplimiento	Anual	Evaluación integral del estado de la matriz

Buenas Prácticas para la Actualización

Recomendaciones para una actualización efectiva:

Práctica	Beneficio
Monitoreo diario	Detecta cambios oportunamente
Alertas normativas	Automatiza la identificación de cambios
Reuniones periódicas	Equipo de actualización se reúne mensualmente
Capacitación continua	Personal actualizado en normativa
Integración con otros sistemas	Matriz conectada con el MIPG y el SDJE
Auditorías internas	Verifican la calidad de la actualización
Cultura de actualización	Toda la entidad entiende su importancia

Consecuencias de la No Actualización

Riesgos de mantener una **matriz desactualizada**:

Consecuencia	Descripción
Incumplimiento normativo	La entidad desconoce sus obligaciones vigentes
Sanciones	Multas de entes de control (Mintrabajo, Procuraduría)
Daño antijurídico	Condenas contra el Estado por incumplimiento
Responsabilidad disciplinaria	Investigaciones contra servidores públicos
Responsabilidad fiscal	Pérdida de recursos públicos
Pérdida de confianza	Deterioro de la credibilidad institucional
Cada actualización obliga a las empresas a revisar su matriz legal y ajustar procesos internos antes de enfrentar un eventual proceso	

9. BENEFICIOS DE LA MATRIZ LEGAL.

Beneficio 1 - Cumplimiento Normativo Efectivo

El primer y más evidente beneficio permite conocer qué se debe cumplir, cómo y cuándo.

Impacto en la administración pública:

Aspecto	Resultado
Reducción de sanciones	Disminución de multas de entes de control
Mejora en auditorías	Resultados favorables en evaluaciones
Cumplimiento de plazos	Oportunidad en la presentación de informes
Documentación ordenada	Evidencia disponible para verificaciones

Beneficio 2 - Prevención del Daño Antijurídico

El beneficio más estratégico para el Estado:

El daño antijurídico es un perjuicio causado a un particular por una acción u omisión de la administración, que genera responsabilidad patrimonial del Estado.

¿Cómo contribuye la matriz legal?

Mecanismo	Descripción
Identificación temprana	Detecta riesgos de incumplimiento antes de que generen daño
Corrección oportuna	Permite ajustar procesos antes de que se materialice el riesgo
Evidencia documental	Demuestra que la entidad actuó con diligencia
Cultura preventiva	Fomenta una gestión proactiva del cumplimiento

Beneficio 3 - Defensa Jurídica Fortalecida

La matriz legal como instrumento de defensa:

Función defensiva	Aporte de la matriz
Evidencia organizada	Toda la información legal disponible para abogados defensores
Trazabilidad	Demuestra el seguimiento y cumplimiento de obligaciones
Línea de tiempo	Permite reconstruir la actuación de la entidad
Soporte documental	Respalda la posición de la entidad en procesos judiciales

10. APLICACIONES PRÁCTICAS.

Ejemplo 1: La Matriz Legal para el SG-SST en una Alcaldía Municipal

CONTEXTO: la Alcaldía de un municipio pequeño tiene 50 empleados. Necesita implementar el SG-SST y elaborar su matriz legal.

¿Qué normas debe incluir en la matriz?

Norma	¿Qué exige?	¿Cómo lo cumple?
Decreto 1072 de 2015	Toda empresa debe tener una matriz legal	La Alcaldía elabora el documento con todas las normas
Resolución 0312 de 2019	Cumplir con estándares mínimos de SST	La Alcaldía evalúa si cumple con cada estándar
Ley 9 de 1979	Condiciones de salud en el trabajo	La Alcaldía tiene botiquines, señalización, etc.
Código Sustantivo del Trabajo	Derechos y deberes de los trabajadores	La Alcaldía respeta jornadas, pagos, prestaciones

Ejemplo 2: La Matriz Legal para un Batallón del Ejército Nacional

CONTEXTO: el Batallón de Infantería No. 5 tiene 800 soldados y 50 funcionarios civiles. Debe cumplir con normas de SST y con normas militares.

¿Qué normas debe incluir en la matriz?

Norma	¿Qué exige?	¿Cómo lo cumple?
Decreto 1072 de 2015	Tener matriz legal y SG-SST	El Batallón elabora su matriz
Decreto 1070 de 2015	Normas propias del Sector Defensa	El Batallón incluye las normas militares
Resolución 5421 de 2018	Política de SST del Mindefensa	El Batallón adopta la política
Directiva 044 de 2017	Directrices para implementar SST	El Batallón sigue las instrucciones del Ministerio

Ejemplo 3: La Matriz Legal para Secretaría de Educación de un municipio

CONTEXTO: Secretaría de Educación de un municipio tiene 200 empleados y 50 colegios a su cargo. Debe garantizar que todos los colegios tengan extintores, botiquines y señalización de emergencia.

¿Qué normas debe incluir en la matriz?

Norma	¿Qué exige?	¿Cómo lo cumple?
Decreto 1072 de 2015	Tener matriz legal y SG-SST	La matriz elaborada
Resolución 0312 de 2019	Evaluación de estándares mínimos	Realizando la evaluación
Resolución 2400 de 1979	Extintores y señalización	Extintores y señalización instalados

11. MARCO LEGAL INTERNACIONAL SST

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

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



CONVENIO 155 DE LA OIT (1981).	CONVENIO 187 OIT (2006)
La Política debe hacer efectiva la garantía de la Seguridad y Salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo.	Política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, que garantice una mejora continua para prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, evaluando los riesgos y peligros en el trabajo, desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de SST

PREGUNTA.

¿Los profesionales en seguridad y salud en el trabajo tienen fuero o independencia frente a los empleadores por sus actividades en SST?.

PREGUNTA:

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

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

TRIBUNALES Y AUTORIDADES INTERNACIONALES EN RIESGOS LABORALES.

ALTAS CORTES RAMA JUDICIAL COLOMBIANA

- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
- CONSEJO DE ESTADO
- CORTE CONSTITUCIONAL

COMUNIDAD ANDINA CAN

- TRIBUNAL ANDINO DE JUSTICIA
  - FACULTAD - INTERPRETACIÓN PREJUDICIAL

Sistema Interamericano de Derechos Humanos

- **COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**
  - SECRETARÍA EJECUTIVA
    - SECRETARÍA EJECUTIVA ADJUNTA DEL SISTEMA DE CASOS, PETICIONES Y MEDIDAS CAUTELARES
      - MEDIDAS CAUTELARES
- **CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**
  - MEDIDAS PROVISIONALES

SUPRANACIONALIDAD DE LA COMUNIDAD ANDINA

Es la transferencia de determinadas atribuciones de los países miembros a un organismo supranacional a través de un tratado internacional.



Este organismo, a su vez, adquiere la competencia de regular de manera uniforme para todos los países miembros sobre las materias que le han sido trasladadas, con el objetivo de lograr procesos de integración económica de carácter subregional.

Las normas supranacionales tienen efectos especiales y directos sobre los ordenamientos internos de los países miembros del tratado de integración.

SUPRANACIONALIDAD DE LA COMUNIDAD ANDINA

La legislación expedida por la Comunidad Andina como organismo supranacional goza de un efecto de prevalencia sobre las normas nacionales que regulan la misma materia y, por lo tanto, en caso de conflicto, la norma supranacional desplaza (que no deroga) - dentro del efecto conocido como **preemption** (prevalencia- primacía) - a la norma nacional.



COMPETENCIA TRIBUNAL ANDINO



TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD ANDINA
QUITO - ECUADOR

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ANDINO

DECISIÓN 584 - INSTRUMENTO ANDINO	PROCESO 22-IP-2024
Establece que el empleador es responsable de la prevención de riesgos laborales. Los países miembros deben reducir activamente los riesgos mediante sistemas de gestión obligatorios.	Los países andinos no pueden reducir protecciones de seguridad social existentes. Leyes nacionales que limiten pensión de invalidez de forma regresiva vulneran la Decisión 584.
PROCESO 179-IP-2023	
Responsabilidad solidaria en consorcios y subcontratación. Las empresas no pueden tercerizar el riesgo para evadir indemnizaciones. Aplica en toda la región andina.	

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

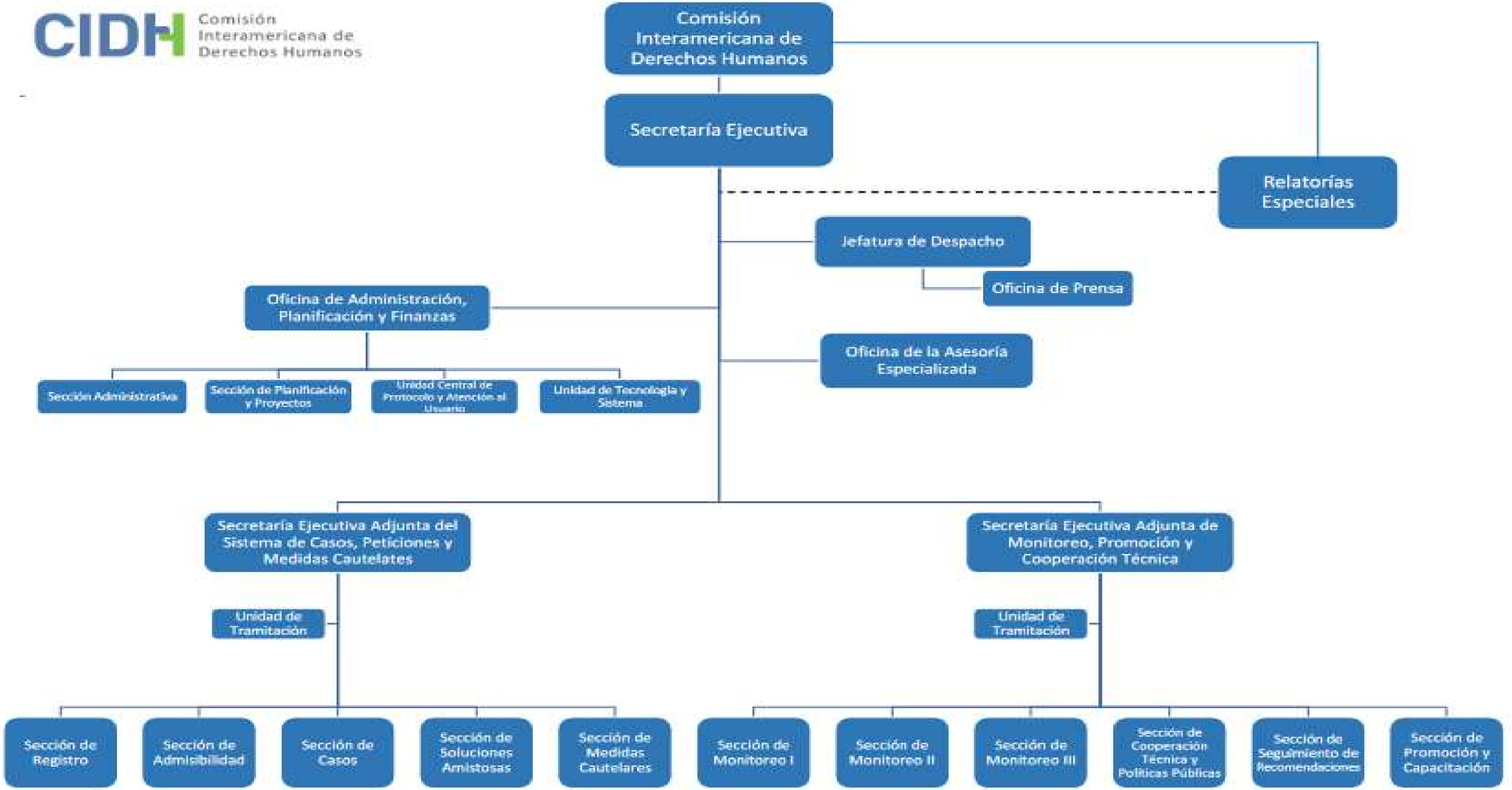
Es un organismo autónomo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) encargado de promover y proteger los derechos humanos en las Américas.

Creada en 1959 por la OEA

Actualmente la CIDH y la REDESCA presentan los estándares acerca de las obligaciones internacionales de los Estados en materia de seguridad en el trabajo con base en los precedentes jurisprudenciales de Corte Europea de Derechos Humanos y el comité derechos económicos, sociales y culturales (D.E.S.C)



CIDH Comisión Interamericana de Derechos Humanos



COMO ACUDIR AL COMITÉ INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

Art. 23 del Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos "Tiempo para presentar una petición ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos"

Una petición después de agotado las vías legales nacional, y debe presentarse dentro de un plazo de **6** meses después de la sentencia firme. Además, no puede estar pendiente de juicio en otro procedimiento internacional de resolución de conflictos.

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

ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE INTEGRACIÓN. ALADI.



CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO
PRINCIPIOS



Igualdad de Trato
Los trabajadores migrantes tienen los mismos derechos y obligaciones que los nacionales del Estado Parte

Totalización de Períodos
Los períodos de seguro, cotización o empleo acumulados en cualquier Estado Parte se suman (totalizan)

Derechos Adquiridos
Se conservan los derechos ya reconocidos por un Estado.

Exportabilidad
Las prestaciones reconocidas se exportan al país sin reducciones.

Prorrata Temporis
Cada Estado Parte paga la prestación en proporción al tiempo cotizado en su propio sistema, evitando duplicidades.

EJEMPLO CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL COLOMBIA – ESPAÑA

LEY 1112 APRUEBA EL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE COLOMBIA Y EL REINO DE ESPAÑA.	
Organismo enlace España	Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)
Relevancia	España es uno de los principales destinos de la diáspora colombiana (+ de 800.000 residentes); este convenio es el más utilizado en la práctica.
Cobertura	Vejez, invalidez, supervivencia y asignaciones familiares; incluye trabajadores por cuenta ajena y cuenta propia.

12. CONCLUSIONES

Origen, Definición y Marco Legal

La matriz legal en la administración pública y defensa:

- Nace formalmente con el Decreto 1072 de 2015 (SG-SST), pero sus antecedentes se remontan a normas como el Código Sustantivo del Trabajo (1950) y la Ley 9 de 1979

- Se define como "la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva" (Decreto 1072, Art. 2.2.4.6.2)

La matriz legal es una herramienta estratégica que trasciende el cumplimiento normativo para convertirse en un instrumento de prevención del daño antijurídico y defensa del Estado

Actualización Normativa

SG-SST en la administración pública y defensa:

De obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas y del sector defensa

BASE NORMATIVA	SECTOR DEFENSA
Decreto 1072 de 2015 Resolución 0312 de 2019	Decreto 1070 de 2015 Resolución 5421 de 2018 Directiva 044 de 2017

Recomendaciones y Mejoras para la Matriz Legal

Área de Mejora	Acción Propuesta
Estructura	Incluir columnas de **riesgo asociado**, **criticidad** y **plan de acción** para priorizar recursos
Actualización	Establecer un **cronograma fijo** de revisión (trimestral o semestral)
Trazabilidad	Implementar **control de versiones** y registro de cambios con fechas y responsables
Evidencias	Digitalizar las evidencias en un **repositorio único** de fácil acceso
Indicadores	Crear **indicadores de gestión** (ej. % de cumplimiento, número de actualizaciones)

Mensaje Final

La matriz legal en la administración pública y defensa es:

✅ Una herramienta estratégica de gestión que transforma el cumplimiento normativo de una obligación reactiva a una gestión proactiva

✅ Un instrumento operativo del Sistema de Defensa Jurídica del Estado (SDJE) que permite prevenir el daño antijurídico y defender los intereses del Estado

✅ Un documento vivo que debe actualizarse permanentemente ante los constantes cambios normativos nacionales e internacionales

✅ Un pilar de la buena administración que fortalece la transparencia, la rendición de cuentas y la cultura de legalidad

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

Muchas Gracias

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

Primer Encuentro Nacional de

Líderes técnicos en SST de Instituciones de la Administración Pública y Defensa de Colombia



Encuentro con certificación internacional y otorgamiento de distintivo digital para instituciones y líderes destacados por su excelencia en el cuidado de la vida.

ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Con el apoyo de: Alcaldía Municipal Providencia y Santa Catalina Islas | Grupo Bicentenario

INMERSIÓN EN INTELIGENCIA EMOCIONAL

RAMA JUDICIAL

LA NECESIDAD

- Los funcionarios judiciales están expuestos a altos niveles de tensión emocional.
- Atienden a personas en crisis: víctimas de violencia, conflictos familiares, procesos penales.
- Enfrentan exigencias contradictorias: celeridad procesal vs. rigor jurídico.
- El desgaste emocional resultante puede escalar los conflictos si no se gestiona con inteligencia emocional.

Esta inmersión entrena la inteligencia emocional para mitigar riesgos psicosociales del funcionario judicial, fortaleciendo autorregulación, comunicación y resolución de conflictos.

PROPÓSITO Y ALCANCE DE LA INMERSIÓN

Sumergir a los funcionarios de la Rama Judicial en situaciones realistas y emocionalmente desafiantes que entrenen sus competencias de inteligencia emocional (IE), fortaleciendo su respuesta ante crisis, desescalando conflictos y protegiendo su bienestar y el de los usuarios.

1. **Situaciones simuladas realistas**
   Basadas en escenarios frecuentes del entorno judicial colombiano y sus riesgos psicosociales.

2. **Roles funcionales**
   Secretario judicial, asistente de sala, gestor de atención, coordinador de despacho — cada uno con su situación central.

3. **Rutas de interacción**
   Si hay inteligencia emocional, la simulación desescala; si no, escala en tensión con retroalimentación.

4. **Competencias entrenadas**
   Empatía y escucha activa, regulación emocional, comunicación asertiva, manejo de conflictos.

5. **Evaluación formativa**
   Semáforos, puntajes y retroalimentación interactiva, con posibilidad de repetir y comparar decisiones.

MARCO CONCEPTUAL: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Integra los aportes de Daniel Goleman (inteligencia emocional y social) y Howard Gardner (inteligencias múltiples, interpersonal e intrapersonal). Es la capacidad de integrar información emocional propia y ajena para responder con equilibrio, criterio y empatía en contextos de tensión.

1

INTRAPERSONAL

Conciencia emocional propia

Identificar, nombrar y comprender lo que siento en situaciones difíciles.

2

INTRAPERSONAL

Autorregulación emocional

Gestionar mis emociones con equilibrio ante la presión o el conflicto.

3

INTERPERSONAL

Empatía activa

Comprender las emociones ajenas desde señales verbales y no verbales.

4

INTERPERSONAL

Comunicación asertiva

Comunicar emociones e ideas con respeto, buscando soluciones.

5

INTEGRATIVA

Toma de decisiones con maestría emocional

Usar la información emocional propia y ajena para actuar con criterio.

Barreras: desconexión emocional, reacciones impulsivas, falta de sensibilidad hacia los demás, comunicación emocional ineficaz y decisiones sin integración emocional.

EJEMPLO DE INMERSIÓN — SITUACIÓN 1.2

“No me voy hasta que me firmen eso”

El participante vive, en primera persona y frente a cámara, el encuentro con una ciudadana alterada que exige la firma de una medida de protección urgente para ella y su hijo. Debe leer sus señales emocionales y responder con inteligencia emocional para desescalar la crisis (duración: 8-12 min).

CÓMO SE VIVE LA INMERSIÓN

Escena inicial → Identificación emocional → Respuesta del participante → Ruta de reacción del simulador → Retroalimentación final

RUTAS DE RESPUESTA (SEMÁFORO IA)

ADECUADA

Valida la emoción, ofrece acción concreta y contención genuina. La ciudadana se calma y la simulación cierra con éxito.

NEUTRA

Informa el procedimiento correctamente pero sin validar la emoción. Puede reconducirse a la ruta verde o escalar.

INADECUADA

Sin validación emocional, lenguaje evasivo o confrontativo. La tensión escala y se rompe la confianza.

Tips para el participante: Observa cada gesto y silencio · Lo que ves no siempre es todo lo que ocurre · No busques acertar rápido, busca comprender lo que está en juego.





HUB DE INNOVACIÓN

en Educación, Comunicación y Cultura Preventiva

HUB Sede 128

Elaborado por:

RUTA DE FORMACIÓN DEL HUB DE INNOVACIÓN



Un ecosistema de transformación conductual, no un centro de capacitación

Experiencias inmersivas progresivas que transforman el comportamiento frente al riesgo laboral, vial y psicosocial — con evidencia medible y trazabilidad total.



Las 4 dimensiones de competencia

TÉCNICAS

Dominio de procedimientos, protocolos y normativas de seguridad aplicables al entorno laboral

PROCEDIMENTALES

Correcta de secuencias operativas críticas en simulación inmersiva, trasladables al contexto real.

EMOCIONALES

Reconocimiento, regulación y gestión de emociones como factor protector en la toma de decisiones seguras.

COGNITIVAS

Análisis, identificación de peligros, toma de decisiones bajo presión y conciencia situacional.

Lógica pedagógica: secuencia de 4 fases

FASE 1

ACTIVACIÓN Y CONTEXTO

Competencias cognitivas: contextualización, identificación de riesgos, activación atencional.

FASE 2

EXPERIENCIA INMERSIVA

Competencias técnicas + procedimentales: simulación VR con integraciones hápticas.

FASE 3

REGULACIÓN EMOCIONAL

Competencias emocionales: Reconéctate — autoconciencia y bienestar.

FASE 4

REFLEXIÓN Y COMPROMISO

Integración: diálogo, compromisos concretos y transferencia al contexto real.

Portafolio de inmersiones por categoría



5 inmersiones

SEGURIDAD VIAL.

Entrenamiento inmersivo para fortalecer la conducción segura y la toma de decisiones en diferentes entornos y tipos de vehículo.

- Livianos, carga pesada, motocicleta, 4x4, bicicleta



3 inmersiones

ALTO RIESGO INDUSTRIAL.

Entrenamiento inmersivo para fortalecer la ejecución segura de actividades de alto riesgo y el cumplimiento de protocolos operacionales.

- Alturas, espacios confinados, riesgo eléctrico



2 inmersiones

BRIGADISTA E INCENDIO.

Entrenamiento inmersivo para fortalecer la respuesta ante emergencias mediante el :

- Control inicial de incendios y el uso adecuado de equipos de extinción.Manejo de extintores y control de fuegos

EXPERIENCIA INMERSIVA



2 inmersiones



1 inmersión



2 inmersiones

OPERACIÓN INDUSTRIAL E HIDROCARBUROS

Fortalece las competencias para operar equipos y ejecutar procedimientos críticos de forma segura en entornos industriales y del sector hidrocarburos.

- Operación segura de montacargas.

Cuñero en perforación.

SEGURIDAD Y DEFENSA

Entrenamiento inmersivo para fortalecer la toma de decisiones, la precisión y el cumplimiento de protocolos en escenarios de seguridad y defensa.

- Polígono de tiro y manejo seguro de armas.

EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS

Entrenamiento inmersivo para fortalecer la capacidad de respuesta ante emergencias mediante la práctica segura de protocolos de atención y primeros auxilios.

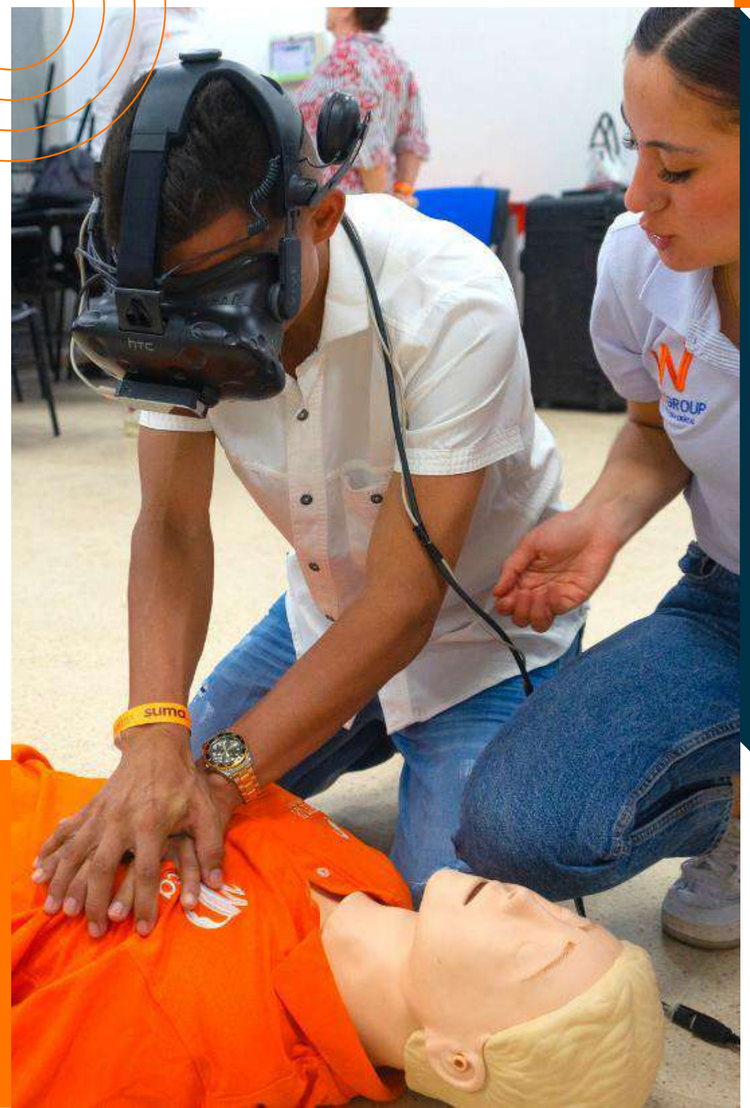
- Reanimación Cardiopulmonar (RCP).

Control de hemorragias (Stop The Bleed).

HUB DE INNOVACIÓN

Catálogo de programas: de la experiencia al curso

Cada programa genera evidencia de desempeño que alimenta el sistema de certificación por insignias digitales — sin romper la lógica experiencial del Hub, la enriquece con estructura, profundidad técnica y trazabilidad formativa.



FUNDAMENTOS

Marco normativo y técnico como brief operativo antes de la inmersión.

SIMULACIÓN

Entrenamiento directo en inmersión VR con retroalimentación háptica en tiempo real.

EVALUACIÓN

Evaluación de desempeño con métricas + retroalimentación + análisis conductual.

15	4h	4
programas de formación	duración estándar (13 programas)	líneas de certificación integral

Reconéctate: el puente entre la experiencia y el cambio

Sesión individual de 20 minutos que procesa emocionalmente el impacto de la inmersión y prepara al participante para el cierre reflexivo. No es clínica ni diagnóstica: es preventiva y formativa.

1



PAUSA CON REALIDAD VIRTUAL

Inmersión sensorial que facilita desconexión del ruido externo y activa relajación profunda.

Reducción de tensión y apertura a la conciencia emocional.

2



BIENESTAR¨CON PNIT

PsicoNeuroInmunoTerapia sobre la relación mente-cuerpo-sistema immune.

Regulación emocional profunda y reconocimiento de patrones de estrés.

3



REFLEXIÓN CON POINTS OF YOU

Metodología que integra imágenes, preguntas detonadoras y narrativa personal.

Integración de herramientas de autocuidado y compromiso personal.

CERTIFICACIÓN

Las insignias digitales son credenciales de competencia, no certificados de asistencia: acreditan el dominio práctico demostrado en simulación, evaluado con métricas de desempeño y validado en la plataforma Acreditta.

¿CÓMO SE OBTIENEN?

Desempeño en inmersión (precisión ≥ 80%)
Evaluación práctica de conducta aprobada
Asistencia mínima del 90% al programa
Participación activa en retroalimentación

LÓGICA MODULAR → INTEGRAL

Cada curso aprobado genera una insignia modular. Al completar un grupo de insignias por línea de intervención, el participante accede a una insignia integral que acredita dominio completo de esa línea.

Especialista en Seguridad Vial

Especialista en Prevención de Emergencias

Especialista en Alto Riesgo

Especialista en Operación de Hidrocarburos

Panorama General

Cifras clave de los asistentes confirmados entre febrero y noviembre de 2025



11.398

Asistentes totales

Registros de asistencia confirmada

3.550

Sector con mayor participación

Administración Pública y Defensa

732

Empresa líder en asistencia

SENA

4.913

Generación predominante

Generación Y (Millennials)

10.518

Rol predominante

Trabajador

2.735

Mes de mayor participación

Mayo 2025





HUB DE INNOVACIÓN

en Educación, Comunicación y Cultura preventiva

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | educa comunica y cultura preventiva | FISCALÍA GENERAL DE LA NACION



Recupera y fortalece



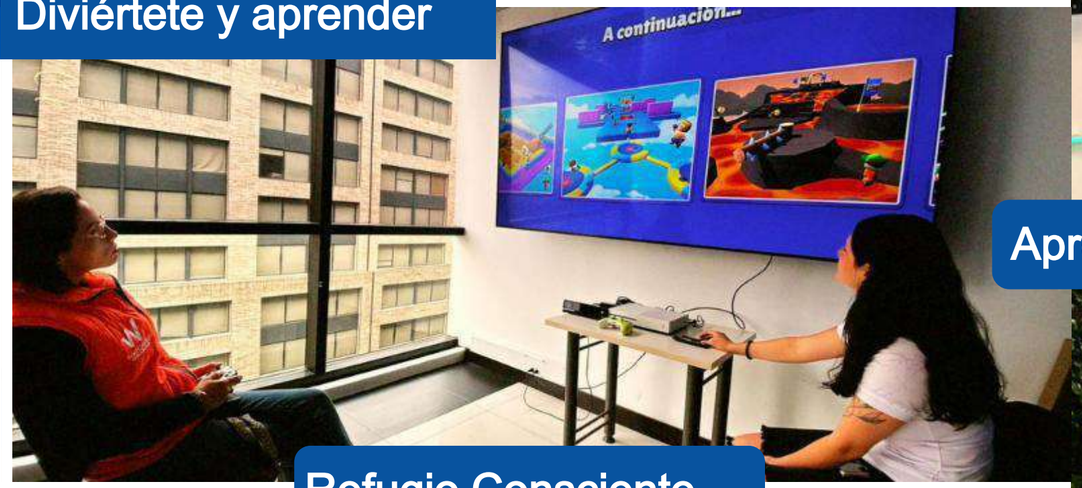


Aprende Viviendo

Diviértete y aprender



Cafe preventivo



Refugio Consciente





Ruta por tus emociones



Protege tu entorno



Principios del ecosistema

1. Capacitación inicial

Alineación de conceptos, objetivos y protocolos que preparan al participante para una experiencia de aprendizaje más efectiva.

2. Activación emocional

El aprendizaje comienza cuando el cerebro registra la experiencia como emocionalmente relevante.

3. Experiencia inmersiva

Los participantes enfrentan escenarios críticos en realidad virtual, aplicando conocimientos en un entorno seguro y controlado.

4. Práctica segura

La simulación permite repetir escenarios críticos sin exposición a daño físico.

5. Reflexión guiada

Cada experiencia cierra con rretroalimentación especializada para analizar decisiones, reforzar buenas prácticas y definir compromisos de mejora.

6. Medición del desempeño

Evaluación basada en conductas observables, tiempos de respuesta y cumplimiento de protocolos, permitiendo evidenciar el nivel de competencia alcanzado.



5 fases desplegadas en 8 zonas

FASE 1

ACTIVACIÓN

Zona 1

Disponer al cerebro para el aprendizaje. Reducir barreras cognitivas.

FASE 2

EXPERIENCIA

Zonas 2–3

Vivir la situación crítica. Generar memorias de riesgo. Reforzar con juego.

FASE 3

PRÁCTICA

Zonas 4–5

Regular emociones. Intervenir el cuerpo. Integrar lo psicosocial y musculoesquelético.

FASE 4

REFLEXIÓN

Zonas 6–7

Dialogar. Construir compromisos. Transferir al contexto real.

FASE 5

CAMBIO

Zona 8

Cerrar con acompañamiento. Consolidar el compromiso personal.

Las 8 zonas del Hub

1. Respira y Conecta

Activación sensorial y disposición al aprendizaje.

2. Aprende Viviendo

Simulación inmersiva de alta fidelidad con consecuencias reales.

3. Divierte y Aprende

Gamificación que consolida el aprendizaje técnico vivido.

4. Ruta por tus Emociones

Regulación emocional y enfoque psicosocial individual.

5. Recupera y Fortalece

Intervención musculoesquelética y prevención de fatiga.

6. Café Preventivo

Diálogo, reflexión y Muro de Compromisos.

7. Protege tu Entorno

Transferencia de la conciencia preventiva al contexto real.

8. Refugio Consciente

Cierre psicosocial y acompañamiento profesional.



Catálogo de programas: de la experiencia al curso

FUNDAMENTOS · 1 hora	SIMULACIÓN · 2 horas	EVALUACIÓN · 1 hora
Marco normativo y técnico como brief operativo antes de la inmersión.	Entrenamiento directo en simuladores VR con retroalimentación háptica en tiempo real.	Evaluación de desempeño con métricas + retroalimentación grupal + análisis conductual.
Conductor Seguro	Carro liviano + Motocicleta	Identificación de riesgo vial, gestión de distractores, decisiones seguras, cumplimiento normativo
Primer Respondiente en Emergencias	RCP + Control de Hemorragias + Extintores	RCP de alta calidad, control de hemorragias (Stop The Bleed), selección de agente extintor
Operador Seguro en Polígono	Polígono de Tiro y Manejo de Armas	Principios de seguridad, uso racional de la fuerza, decisiones bajo presión, disciplina operativa



Esteban Díaz Cuartas

Director Educación Inmersiva de Waygroup.

CORREO:
esteban.diaz@waygroupsa.com

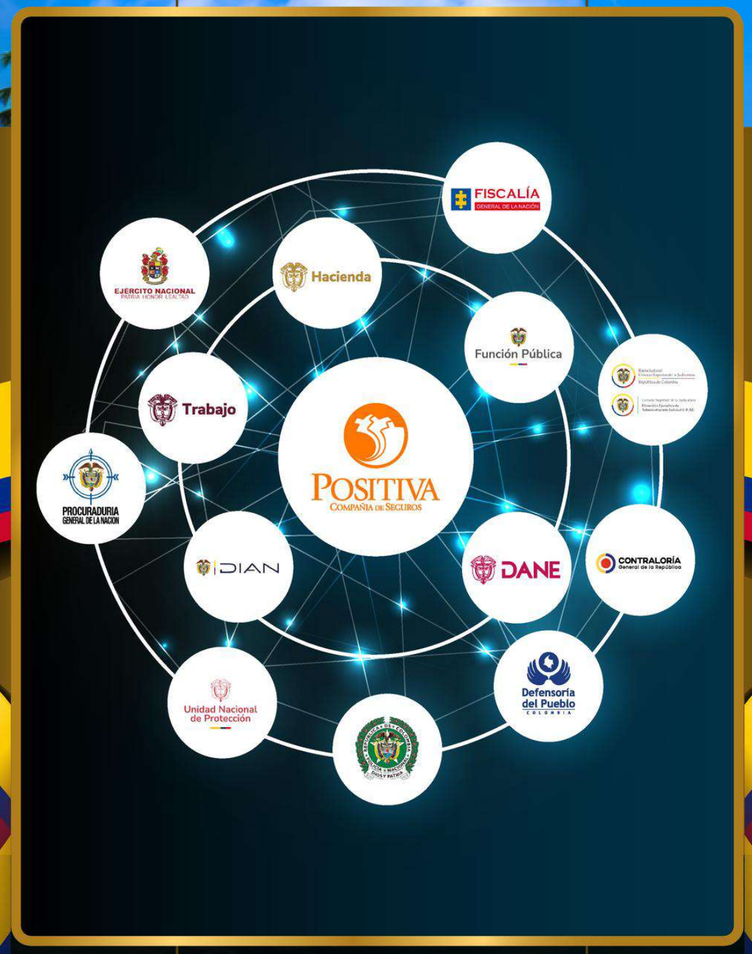
CONTACTO: + 57 324 627 4016


En el HUB se vive más innovación,
prevención y experiencia

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

Primer Encuentro Nacional de

Líderes técnicos en SST de Instituciones de la Administración Pública y Defensa de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Con el apoyo de: Alcaldía Municipal Providencia y Santa Catalina Islas | GRUPO BICENTENARIO



LUANA BETSY POLO CORTES

luana.polo@positiva.gov.co

Psicologa Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo , Master en Sistemas Integrados de Gestion y Responsabilidad Social Empresarial y Prevención de Riesgos Laborales Coach de Negocios Conscientes del CBC, Auditor Tri-norma con mas de 15 años de experiencia en Riesgos Laborales con foco en la Gestion de la Salud Psicosocial desde la Vicepresidencia de Promocion y Prevención de Positiva Compañía de Seguros S.A , actualmente se desempeña como Lider Nacional del abordaje psicosocial a través del modelo POSITIVAMENTE MAS.

La Depresión nos es mas sino la Incapacidad de ver el Futuro.....

anónimo

TEMA: Estudio de Caso-Acoso Laboral en el Sector Administracion Publica y defensa (Comite de Convivencia Laboral)



Temática
temática

01

Información de Inicio

Contextualization del modelo psicosocial POSITIVAMENT E MAS

02

Aspectos Clave desde la Alta Dirección

Importancia de Plantear la Hipótesis de Negocio

03

Estudio de Caso

Ruta estratégica de gesti[on

04

Conclusion

Cierre de la actividad



Contextualización POSITIVAMENTE MAS

OBJETIVO

Promover en las entidades de la administracion publica herramientas de valor que aporten hacia la transformación cultural priorizando salud psicosocial y la salud mental, sumando a todos los elementos que este escenario nos ha brindado .

Tendencias de intervención psicosocial que impactan positivamente en la salud mental empresarial

PREVENIR PARA



IMPACTAR DETERMINANTES PSICOSOCIALES

MEJORAR PARA



¿CUÁL ES LA PROPUESTA DESDE POSITIVAMENTE MAS?

TRABAJAR EN CINCO FRENTES

Fortalecer la promoción y prevención POBLACIONES SANAS



Diagnóstico Holístico Empresarial



Priorización de Acciones Hipótesis del Negocio



Concentrar una Intervención estratégica



Vigilar las emociones individuales y colectivas

Programas de Intervencion TELEPSICOSOCILIA



Medir el Impacto de las Intervenciones y Desarrollar Capacidades Empresariales

- Caja de herramientas diversificada
- Proyectos educativos Incluyentes
- Recursos y Herramientas de Apropiación

Avanzar en la vigilancia epidemiológica POBLACION AFECTADA

P H V A

1. DIAGNÓSTICO HOLÍSTICO






EVALUAR CAPACIDADES EMPRESARIALES

INTEGRANDO VAEIABLES DIFERNTES

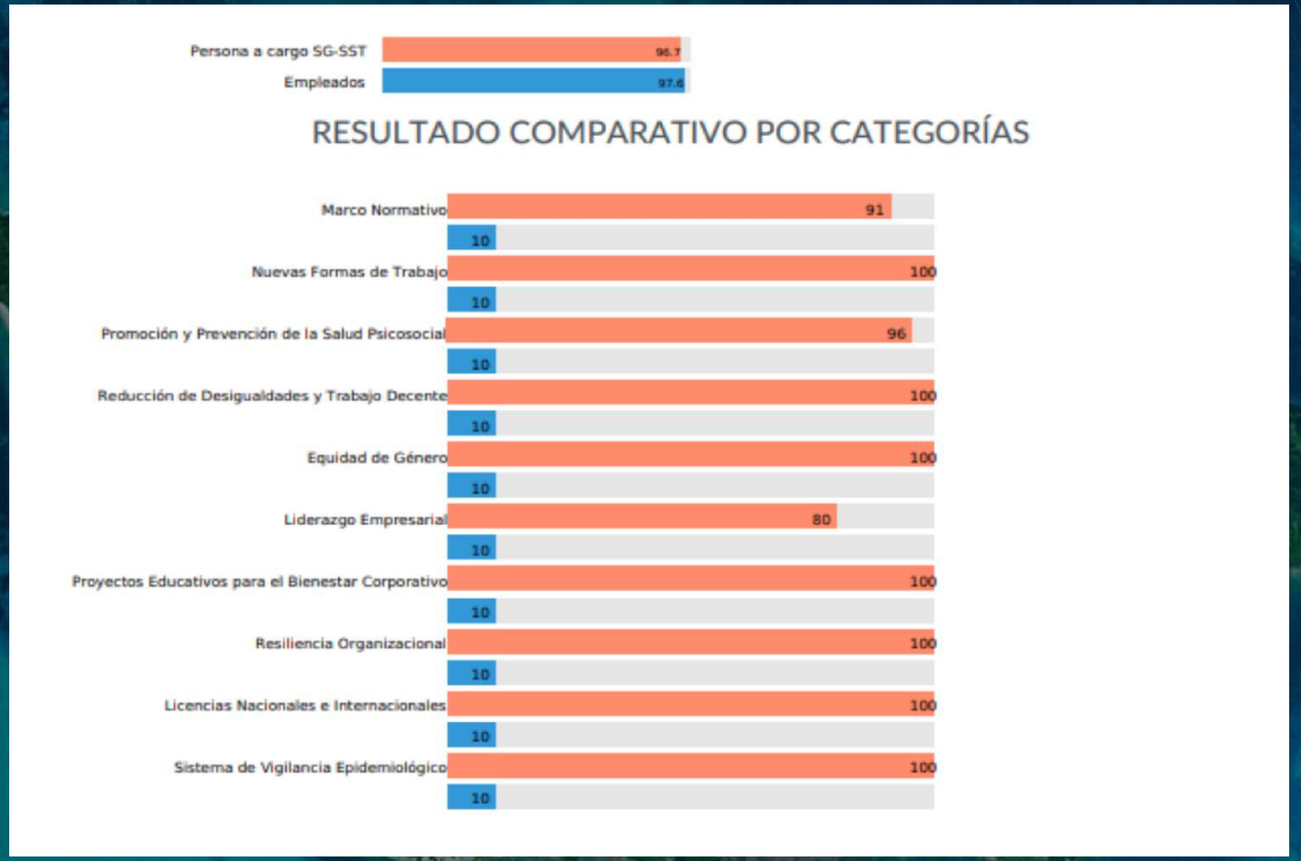
NECESIDADES DIFERENTES

POBLACIONES DIFERENTES

ESCENARIOS DIFERENTES

OPORTUNIDADES DIFERENTES

Aspectos Clave de la Alta Dirección



2. PRIORIZAR LAS ACCIONES

Gestión de Grupos Críticos

Poblaciones Identificadas con niveles de percepción negativa sobre el ambiente y caldiad laboral .

Gestión Preventiva

Equipos de Trabajo dentro del estándar de la Organización

Gestión Potencializadora

Orientada a poblaciones que se desctacan por su creatividad, desempeño e Iniciativa

Que permitan el desarrollo Integral de las empresas a través de cambios en políticas, procesos y tareas más salduables

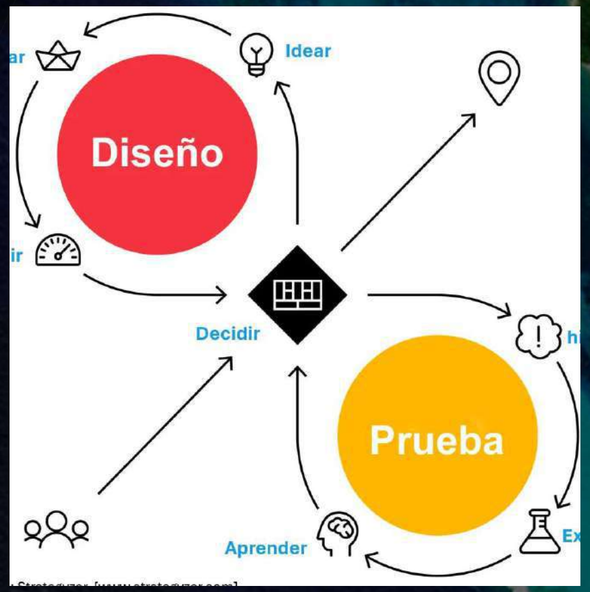
Acciones Organizacionales

Toma de decisiones basados en datos

Revisión por la Alta Dirección

Hipótesis del Negocio

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN PARA FACILITAR LA CONSTRUCCIÓN DE HIPOTESIS DE NEGOCIO



- ¿Cuáles son los objetivos estratégicos de la compañía y cómo podrían facilitarse con la implementación de este programa?
- ¿Cuáles son las principales dificultades de la empresa a nivel de negocio? ¿Qué necesitan mejorar? ¿Cómo podría aportar este programa a mejorarlos?
- ¿Cómo piensan que la prevención del acoso laboral, la violencia sexual y de género impactaría positivamente los indicadores clave de rendimiento y el éxito general de la empresa?
- ¿Qué recursos o cambios creen que serían necesarios para respaldar efectivamente un programa de prevención del acoso laboral, la violencia sexual y de género en nuestros equipos o departamentos? ¿Qué están dispuesto a cambiar?

3. Concertar una Intervencion Estratégica

POBLACIONES SANAS	POBLACIONES AFECTADAS
PREVENCIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA GAP 1y2	PREVENCIÓN TERCIARIA Y GAP 3y4

GESTION DEL RIESGO DESDE LA FUENTE -CON ACCIONES ORGANIZACIONALES
HASTA EL SERVIDOR CON EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS, HABILIDADES Y COMPORTAMIENTOS

3. Concertar una Intervencion Estratégica

MESAS EJECUTIVAS DE TRABAJO-CONTROL EN LA FUENTE

FORTALECIMIENTO DE LOS EQUIPOS ESTRATEGICOS

DESARROLLO DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS

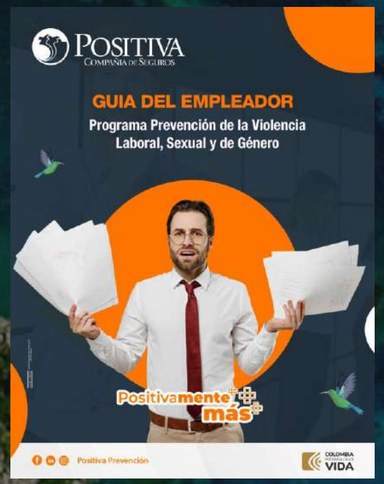
DESDE LA FUENTE - AUTOCUIDADO Y EL CUIDADO DE OTROS -

Programa de Prevención de la Violencia Laboral, del Acoso Sexual y de Género











POSITIVAMENTE MAS

Cuenta con

PROGRAMAS DE
-NTERVENCION
-ASESORIA Y ASISTENCIA

-TECNOLOGIA A LA MEDIDA PSICOBOX
-DOCUMENTACION TÉCNICA
-CURSOS VIRTUALES EN POSIPEDIA
-EQUIPO DE PSICÓLOGOS NACIONAL

Programa para el Fortalecimiento del Liderazgo Consciente











Programa de Inteligencia Emocional











Programa de Prevención
Manejo de la Ansiedad y la Depresión











Programa de Prevención de la Ideación Suicida en el Ámbito Laboral











Programa de Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga









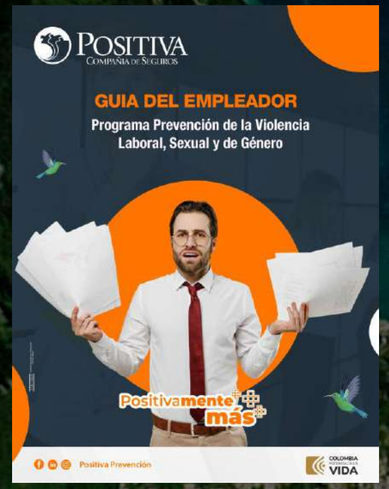


Programa de Prevención de la Violencia Laboral, del Acoso Sexual y de Género











PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN



SUBPROGRAMAS DE LA ESTRATEGIA POSITIVAMENTE Más+



Bienestar emocional, ambientes saludables y organizaciones que inspiran

20



Subprograma equipos colaborativos

21



Subprograma descanso, hábitos e higiene de sueño

22



Subprograma nutrición y alimentación saludable

23



Subprograma ejercicio, trabajo y movimiento para la vida

24



Subprograma cultura de respeto y sexualidad para los trabajadores y las trabajadoras

25



Subprograma empresas saludables con el medio ambiente “guardianes de la tierra”

26



Subprograma trascendencia y espiritualidad en el entorno laboral

Personas que se cuidan, equipos que se fortalecen, organizaciones que trascienden.

PROGRAMAS DE ASISTENCIA Y ASESORÍA TÉCNICA

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PSICOSOCIAL



27



Asesoría y asistencia técnica para fortalecer los factores psicosociales en el trabajo a distancia (teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa)

28



Asesoría y asistencia técnica para potencializar los factores protectores psicosociales empresariales

29



Asesoría y asistencia técnica para la auditoría interna en el cumplimiento de las normas aplicables en el marco psicosocial (ISO 45003, ISO 22316, EQUIPARES)

30



Asesoría y asistencia técnica para orientar los procesos de planes de carrera y jubilación

31



Asesoría y asistencia técnica para orientar la elaboración del proyecto educativo psicosocial

32



Asesoría y asistencia técnica para orientar la triangulación y diagnóstico integral psicosocial

33



Asesoría y asistencia técnica para orientar el cumplimiento de las 34 acciones protocolizadas por el Ministerio de Trabajo

34



Asesoría y asistencia técnica para orientar la optimización, desconexión y ajustes en la jornada laboral

35



Asesoría y asistencia técnica para orientar la gestión de los comités de convivencia en el desarrollo de acciones preventivas



Acompañamos a las organizaciones en la construcción de entornos de trabajo saludables, seguros y sostenibles, promoviendo el bienestar y la productividad.

POSITIVA MENTE Más+

Bienestar • Confianza • Felicidad

PROGRAMAS DE LA ESTRATEGIA POSITIVAMENTE Más+



Bienestar emocional, ambientes saludables y organizaciones que inspiran.

36 Programa manejo de la ansiedad y depresión

37 Programa prevención de la ideación suicida en el ámbito empresarial

38 Programa prevención del burnout

39 Programa para el fortalecimiento de los mecanismos de afrontamiento funcional ante el estrés postraumático

40 Programa sobre el manejo del duelo "cerrando ciclos hacia un nuevo comienzo"

PROGRAMAS DE VIGILAN EPIDEMIOLOGICA

41 Programa de prevención en las tecnoadicciones (tecnoestrés, tecnoadicciones y tecnoansiedad)

42 Programa de prevención y manejo del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones "psicoactivate a la vida"

43 Programa intervención positivamente más libre de vapeo

44 Programa readaptación laboral positiva

45 Programa intervención integral en crisis y desastres "iluminando el camino hacia un nuevo propósito"

46 Programa cultura PET "vínculos que curan"

47 Subprograma duelo con enfoque empresarial

48 Subprograma ángel guardián "acompañamiento psicosocial en situaciones críticas"

49 Asesoría y asistencia técnica para orientar la estructuración del programa de vigilancia epidemiológica psicosocial

50 Asesoría y asistencia técnica para orientar el ostnplimiento de los protocolos empresariales por casos de acoso y/o violencia sexual

Estos programas promueven la **salud mental**, la **prevención y el bienestar integral** en las organizaciones.

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS

POSITIVA MENTE Más+

Bienestar • Confianza • Felicidad

3. Vigilar las emociones individuales y colectivas

La gestion de las poblaciones tanto sanas como afectadas requiere esfuerzos para grupos y para individuos, trabajar en Mitigacion de las afectaciones con programas. orientadores, así como el manejo de las crisis, hace parte de la gestión en vigilancia epidemiológica, pero no hay que olvidar que también es un gran reto vigilar y gestionar las emociones de las poblaciones sanas a través de programas de promoción y prevención

4. Medir el Impacto de la Intervenciones





5. Generar Capacidades Empresariales



Formación de los Brigadistas emocionales

Fortalecer los equipos de apoyo a la gestion psicosocial

- Comites de Convivencia
- Comites de Genero
- Comites Confidentes

Estudio de Caso



TALLER

RUTA DE ACCION

1. Cual seria la Hipótesis
2. Que acciones organizacionales podrían plantearse
3. Que hay que fortalecer en los equipos estratégicos
4. Que potencialzar en los equipos de dirección
5. Cuales competencias desarrollar en los servidores

Accesibilidad al comité
Confidencialidad (ÉTICA y Y JUSTICIA
Acciones Preventivas y Proactivas
Indicadores y variables
Seguimiento

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



GRACIAS

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

Primer Encuentro Nacional de

Líderes técnicos en SST de Instituciones de la Administración Pública y Defensa de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Con el apoyo de: ALCALDÍA MUNICIPAL PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA ISLAS | GRUPO BICENTENARIO



NICOLÁS BARRERA BOADA

nibarrerabo@unal.edu.co

3156134503

FÍSICO, MAGISTER EN INGENIERÍA DE SISTEMAS. EXPERIENCIA EN ANALÍTICA PARA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. ASESOR DE POLÍTICAS PUBLICAS PARA MINSALUD Y MINTRABAJO.

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN CHATGPT PARA PREVENCIONISTAS:
LA GUÍA DE COMANDOS PARA MEJORAR TUS RESULTADOS EN SST

“Lo que no se puede medir no se puede gestionar.”

Peter Drucker

Taller: modelo de gestión en analítica aplicada a la seguridad y salud en el trabajo

¿Qué es la analítica de datos?

Descubrir, interpretar y comunicar patrones

Comprender mejor fenómenos, predecir resultados y tomar decisiones informadas

Es un proceso complejo que requiere de varias etapas



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.**

Solución analítica en Positiva Compañía de Seguros



Estructura



Estructura

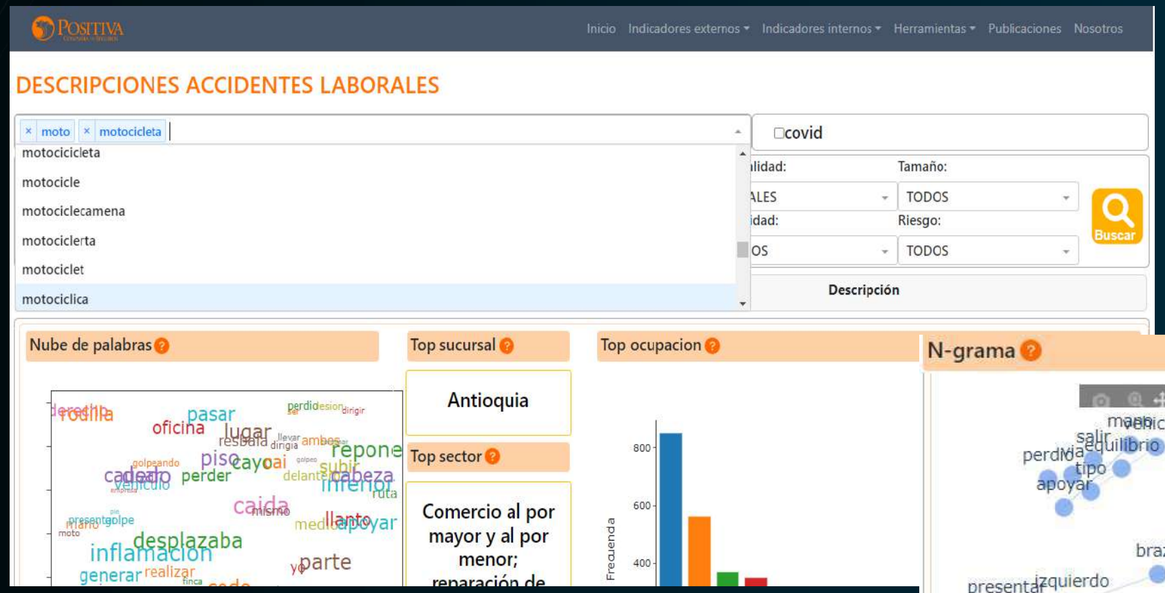


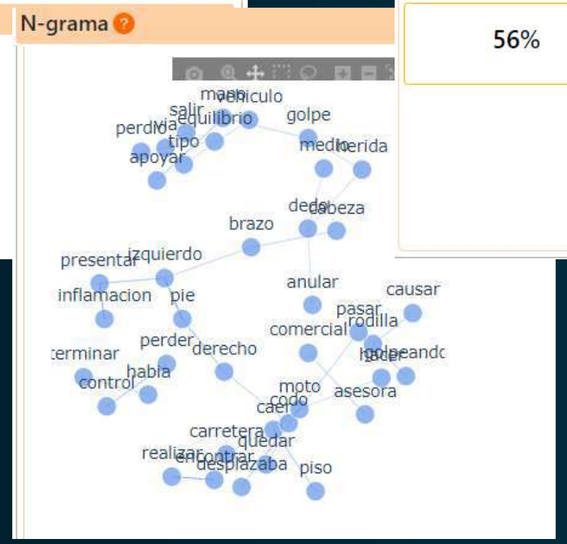
Cultura

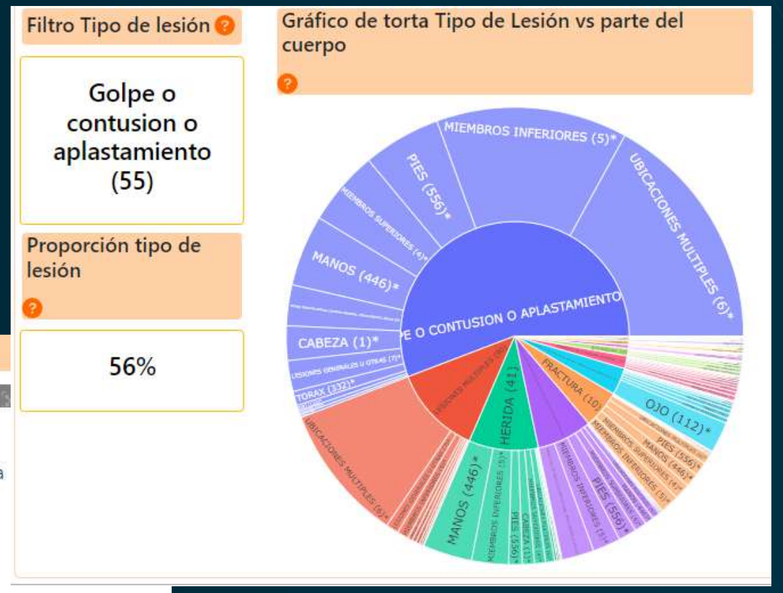
Observatorio de Riesgos Laborales



Toma de decisiones basadas en la evidencia







Reporte estratégico

Reportes a un click



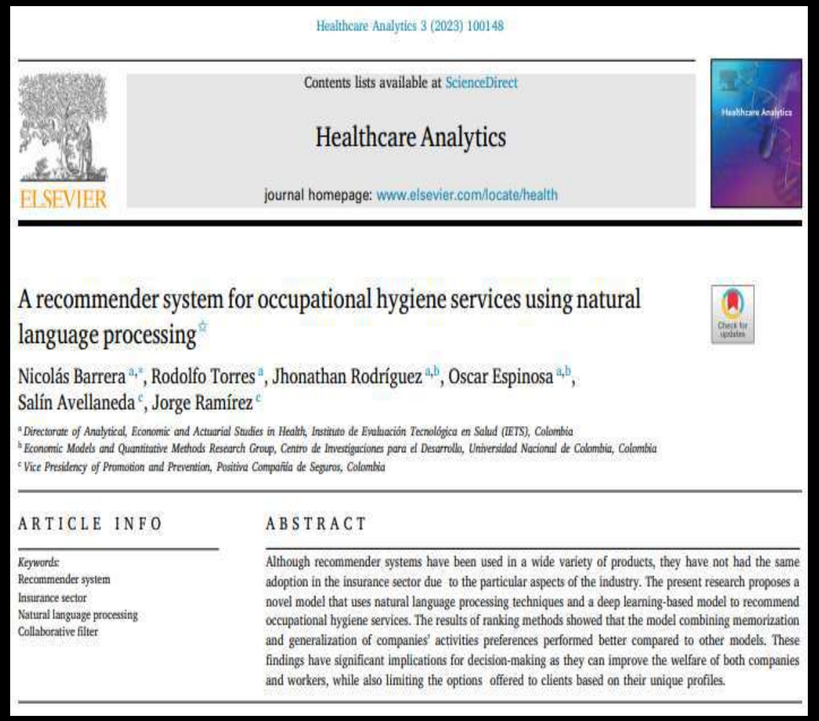


Analítica avanzada en Positiva Compañía de Seguros

Detección de fraude

Chatbots

Sistemas de recomendación



Healthcare Analytics 3 (2023) 100148

Contents lists available at ScienceDirect

Healthcare Analytics

journal homepage: www.elsevier.com/locate/health

A recommender system for occupational hygiene services using natural language processing☆

Nicolás Barrera [a,*], Rodolfo Torres [a], Jhonathan Rodríguez [a,b], Oscar Espinosa [a,b], Salín Avellaneda [c], Jorge Ramírez [c]

[a] Directorate of Analytical, Economic and Actuarial Studies in Health, Instituto de Evaluación Tecnológica en Salud (IETS), Colombia
[b] Economic Models and Quantitative Methods Research Group, Centro de Investigaciones para el Desarrollo, Universidad Nacional de Colombia, Colombia
[c] Vice Presidency of Promotion and Prevention, Positiva Compañía de Seguros, Colombia

ARTICLE INFO

Keywords:
Recommender system
Insurance sector
Natural language processing
Collaborative filter

ABSTRACT

Although recommender systems have been used in a wide variety of products, they have not had the same adoption in the insurance sector due to the particular aspects of the industry. The present research proposes a novel model that uses natural language processing techniques and a deep learning-based model to recommend occupational hygiene services. The results of ranking methods showed that the model combining memorization and generalization of companies' activities preferences performed better compared to other models. These findings have significant implications for decision-making as they can improve the welfare of both companies and workers, while also limiting the options offered to clients based on their unique profiles.

Observatorios a nivel empresa/organización













Modelos de lenguaje

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

2. Remojar el pan
Pase cada tajada de pan por la mezcla. No lo deje demasiado tiempo 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.

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
- Una imagen final del plato.
- Una imagen tipo infografía con el paso a

El estilo debe ser cálido, casero, apetitoso y
para alguien sin experiencia cocinando.



Modelos de lenguaje

01

SESIÓN 1:
PROMPTS PARA CREAR TU PLAN ANUAL DEL SG-SST

02

SESIÓN 2:
PROMPTS PARA INVESTIGAR INCIDENTES Y HACER INFORMES SIN ENREDOS

08

SESIÓN 8:
PROMPTS PARA AUDITORÍAS INTERNAS - EVIDENCIAS Y PLANES DE MEJORA

Gracias

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

Primer Encuentro Nacional de

Líderes técnicos en SST de Instituciones de la Administración Pública y Defensa de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Con el apoyo de: ALCALDÍA MUNICIPAL PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA ISLAS | GRUPO BICENTENARIO



ANDERSON PARRA HERNÁNDEZ

anderson.parrah@udea.edu.co

3147420379

Tecnólogo en salud ocupacional, Médico y Psicólogo.
Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo,
Magíster en Administración en Salud.
Docente universitario, Instructor de simulación y Asesor empresarial en gestión de la SST, Medicina Laboral y Readaptación y Reintegro laboral en diferentes sectores económicos.

Comunidad de Conocimiento en Comités Técnicos del SG-SST.

“Si caminas solo, llegarás rápido. Si caminas acompañado llegarás más lejos”

Proverbio Africano

Taller:

“Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de la Administración Pública y Defensa” – Estudio de Caso.

Conversando con los expertos...

¿Cuál es el mayor reto para qué el COPASST de tu organización, sea operativo y desarrolle sus funciones?

“El COPASST tiene todas las actas, pero NO genera cambios en la gestión de la SST en la organización”

menti.com

6829 0922

Algunos retos, dificultades o “dolores”…



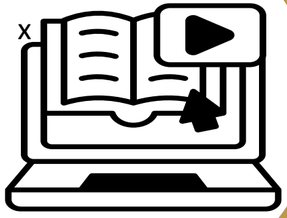
Motivación

(Convocatoria, conformación, Asistencia, desempeño de funciones, realización de tareas).



Desempeño de Funciones

(Conocimiento, tiempo, capacidad, efectividad).



Evidencias de Funcionamiento

(Reuniones, actas, informes, inspecciones, auditorias, seguimiento).



Liderazgo y trabajo en equipo

(Funciones al interior del comité, interlocución con el líder SST, resolutividad).

Recuento Normativo

¿1er reto general?

¿El problema es jurídico o estratégico?

01

Resolución 2013 de 1986

Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo

02

Decreto Ley 1295 de 1994

Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales - COPASO

03

RESOLUCION 957 DE 2005

Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

04

Resolución 1401 de 2007

Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

05

Ley 1562 de 2012

Modifica el Sistema de Riesgos Laborales - COPASST.

06

Decreto 1072 de 2015 (Act. 12 de Marzo de 2026)

Único Reglamentario (compilatorio) del Sector Trabajo

07

Decreto 1070 de 2015. Decreto 1083 de 2015 (Act. 10 de Marzo de 2026)

Único Reglamentario (compilatorio) del Sector de la Administración de defensa y Función Pública

08

Resolución 0312 de 2019

Estándares minimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Taller: **Discusión del caso de la Alcaldía de Santa Esperanza.**

Objetivo: “Traer a la mesa, las propias realidades y retos de la organización, bajo la protección de un caso hipotético”

La Alcaldía de Santa Esperanza

La Alcaldía Municipal de Santa Esperanza cuenta con aproximadamente 150 trabajadores vinculados y cerca de 300 contratistas que apoyan la gestión institucional. La entidad tiene un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo formalmente implementado. Hace 1 año, fue elegido el COPASST con 3 representantes por los trabajadores y 3 representantes por la alta dirección, se ha venido reuniendo de forma mensual, o al menos, eso evidencian las 12 actas con las que cuentan, aunque en las mismas aparece varias tareas pendientes desde las primeras reuniones y las últimas 3 actas son exactamente iguales en su contenido, sólo cambian las fechas y el orden de las firmas. Durante la última auditoría interna no se evidenciaron incumplimientos relevantes en cuanto a la documentación del sistema.

No obstante, en los últimos seis meses la entidad ha registrado un aumento en los accidentes de trabajo, un incremento del ausentismo por causas médicas, reiteradas quejas relacionadas con la carga laboral y un mayor número de hallazgos repetitivos en las inspecciones de seguridad, así mismo el entorno laboral se ha tornado “pesado” y el COCOLA se ha tenido que reunir de forma frecuente para abordar las quejas por presunto acoso laboral que vienen en aumento. La alta dirección manifiesta su preocupación porque, a pesar de que el sistema "parece funcionar", los indicadores muestran un deterioro en las condiciones de trabajo y la percepción de la organización es de inseguridad y “miedo”.



1. Motivación real, no condicionamiento

Desconocimiento y condicionamiento.

El empoderamiento y la motivación.

Proceso de motivación
Chiavenato (2009).
NECESIDADES -> IMPULSO -> INCENTIVOS

La motivación laboral -> **satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral.**

Formación Continua ->





El COPASST como un mecanismo de gobernanza del SG-SST.

2. Desempeño de funciones.

“Conocimiento” -> Formación.





PLAN DE TRABAJO DEFINIDO

Funciones reflejadas en la planeación y ejecución.

Proponer, participar y planificación actividades en SST: Art. 11 Res. 2013/1986 literal A, C, K + Art. 2.2.4.6.5 Decreto 1072/2015.

Capacitación, divulgación y educación en SST: Art. 11 Res. 2013/1986 literal B + Art. 35 Decreto Ley 1295/1994 Literal C + Art. 2.2.4.6.11 Decreto 1072/2015 Parágrafo 1.

Inspección y evaluación de las condiciones laborales: Art. 11 Res. 2013/1986 literal F + Art. 2.2.4.6.15 Decreto 1072/2015 Parágrafo 3.

Participar en el análisis de AT y EL: Art. 11 Res. 2013/1986 literal E, I + Art. 2.2.4.6.32 Decreto 1072/2015 Parágrafo 2 + Art. 7 Resolución 1401/2007.

Representar y atender a los trabajadores: Art. 11 Res. 2013/1986 literal G, H + Art. 22 Decreto Ley 1295/1994 Literal E + Art. 2.2.4.6.8 Decreto 1072/2015 Literal 9.

Evaluación del SG-SST y propuestas de mejora continua: Art. 11 Res. 2013/1986 literal D + Art. 67 Decreto Ley 1295/1994 + Arts. 2.2.4.6.29, 2.2.4.6.34 y 2.2.4.6.26 Decreto 1072/2015 Parágrafo 3.

Los miembros del COPASST en tu organización ¿las conocen? ¿las ejercen?

3. Evidencias de funcionamiento (forma)

¿Qué mensajes doy con la forma de funcionar del comité?

Reuniones:
Orden del día.
¿Son ejecutivas?
¿Funcionales?
Quórum.

Citaciones:
Antelación.
Ejercicio de planeación.
Espacios e insumos

Actas:
12/año.
¿Son adecuadas en fondo y forma?
¿Son ciertas?

Informes y demás soportes:
Reflejan el cumplimiento de sus funciones.

CUMPLIMIENTO: CUMPLO Y MIENTO

c. Colaborar con los funcionarios de SST en las actividades del SGSST y recibir por derecho propio los **informes.**

Decreto Ley 1295/94 Art. 63: El empleador se obligará a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

4. Liderazgo y trabajo en equipo

PRESIDENTE:
Convocar (Notificar) – Determinar lugar y hora - **Presidir y orientar – Coordinar -** Informar y transmitir inquietudes.

SECRETARIO/A:
Verificar asistencia – **Tomar nota y elaborar acta –** Llevar el archivo y suministrar información.

"Validar a todos los miembros"

Resolución 2013 de 1986. Art. 9, 12 y 13

ROLES

Liderazgo del responsable del SG-SST



¿Responsabilidades de los otros actores?



Seguridad Psicológica

5. Factor diferenciador: El valor de lo público.

"No tenemos clientes, tenemos cuidadanos"

Retos propios de nuestro sector:

- Alta rotación por cambios de gobierno.
- Contratación por diferentes modalidades (planta, provisionales, contratistas, temporales, aprendices).
- Restricciones presupuestales.
- Procesos administrativos diferentes.
- Alta carga documental.
- Multiplicidad de sedes (y centros de trabajo).
- Riesgos derivados de la atención al ciudadano y propios de la función.
- Cambios frecuentes en prioridades institucionales.

¿Qué pasaría con la gestión en SST, sí mañana desaparecería el COPASST de tu organización?

La responsabilidad es de todos…

Entonces, ¿El problema es jurídico o estratégico?



Menti: ¿Qué nos llevamos?

Bibliografía

- Resolucíón 2013 de 1986. https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411
- Decreto Ley 1295 de 1994https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629
- Ley 1562 de 2012https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf
- Decreto 1072 de 2015https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173
- Ley 1562 de 2012https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf
- Decreto 1083 de 2015 https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866



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

Primer Encuentro Nacional de

Líderes técnicos en SST de Instituciones de la Administración Pública y Defensa de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Con el apoyo de:

GRUPO BICENTENARIO

Nuestra **Experiencia**

01

Formación de Alto Impacto

¿Cómo crear experiencias que trasciendan?

02

¿Cómo Aprenden los Adultos?

Aprender no es lo mismo que enseñar

03

¿Cómo Crear Ecosistemas de Aprendizaje?

No son cursos, son una suma de experiencias. .

04

Pongamonos a prueba

Retemos nuestros conocimientos



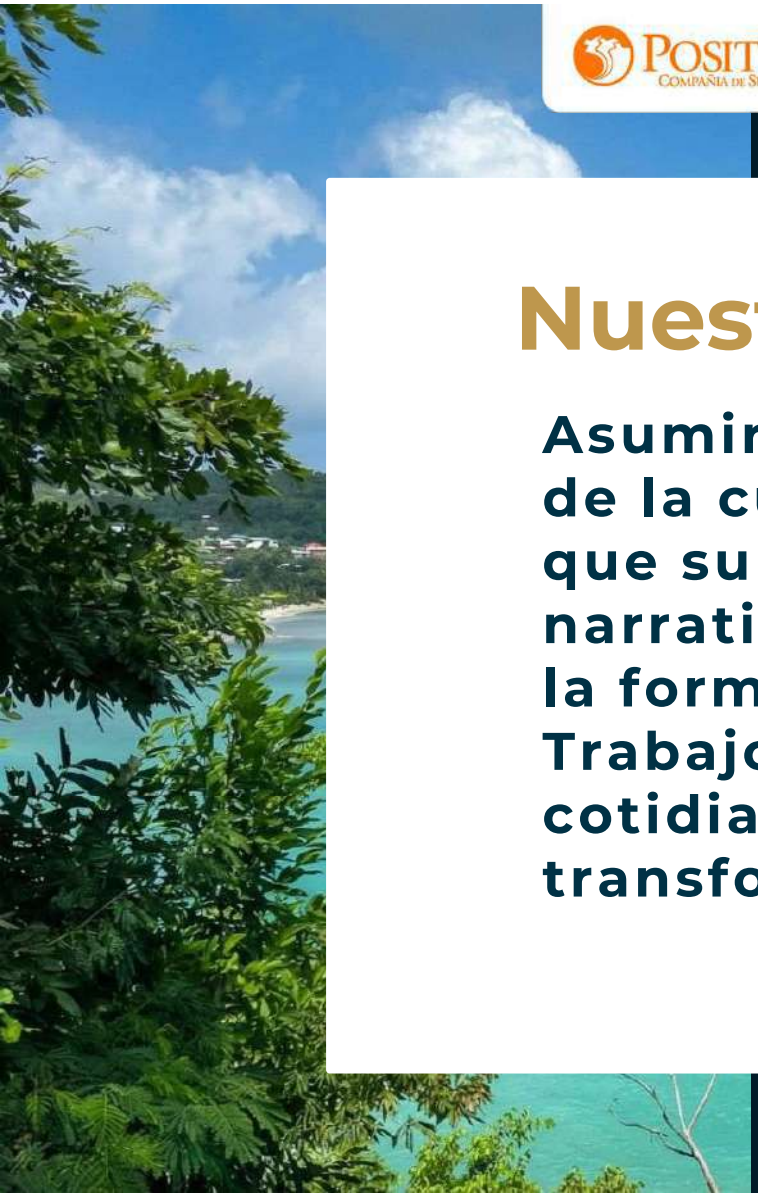
Johanna Alfonso

Burea Veritas

Con más de 16 años de trayectoria, se ha consolidado como una de las voces más influyentes en el **diseño y gestión de Universidades Corporativas y estrategias de diversidad e inclusión** en Colombia. Ha ocupado cargos clave como Directora Universidad Grupo Ecopetrol, que posicionó como la única universidad de LATAM reconocida por Global Council of Corporate Universities de Francia en la categoría Bronce.

Dirigió la Universidad Corporativa Compensar, actualmente lidera la Dirección Académica de la Cámara de la Diversidad y es consultora para el proyecto Atenea de la Alcaldía de Bogotá. Su enfoque innovador también ha impactado organizaciones como Helados Popsy, Juan Valdez, Colmena Seguros y Banco Caja Social, donde ha dirigido estrategias de aprendizaje, comunicaciones y desarrollo organizacional en LATAM.

En el ámbito académico, Johanna es Licenciada en Filosofía, Magíster en Educación de la Universidad de los Andes y candidata a MBA por Euncet Business School y ADEN University. Además, cuenta con especializaciones internacionales en habilidades gerenciales, desarrollo directivo y gestión estratégica de negocios de The George Washington University. Está certificada por el Learning Performance Institute y se ha desempeñado como docente en reconocidas instituciones como CESA, Burea Veritas, Politécnico, Externado y Universidad de los Andes.



Nuestro Propósito...

Asumir un rol activo como patrocinadores de la cultura preventiva, comprendiendo que su liderazgo, sus decisiones y sus narrativas son el principal motor para que la formación en Seguridad y Salud en el Trabajo se traduzca en comportamientos cotidianos, aprendizaje colectivo y transformación institucional.

¿Qué necesita hacer un líder para que la prevención **deje de ser un programa de formación** y se convierta en una forma de trabajar dentro de su entidad?

Título principal de la diapositiva



Título o categoría

Texto interno de la categoría o párrafo



Título o categoría

Texto interno de la categoría o párrafo



Título o categoría

Texto interno de la categoría o párrafo

La diferencia entre transferir conocimiento y generar impacto está en cómo se diseñan las estrategias de formación.


HONGOS
FANTASTICOS


Redes subterráneas que conectan las raíces de los árboles y otras plantas, permitiéndoles comunicarse y compartir recursos, una interacción esencial para la supervivencia de los ecosistemas.


POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS
suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva
OISS
ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA
CONECTEMOS DESDE
el aprendizaje Esencial



Recomendado:
Paul Stamets habla de 6 maneras en que los hongos pueden salvar al mundo

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

CALIENTACEREBROS



¿A qué huele el color rojo?

¿Quién es el responsable de pintar el viento?

¿A qué sabe el mal humor?



Nuestros sentidos tienen diferentes capacidades y pueden detectar diversos sonidos, tonalidades, texturas y colores.

¿Qué relevancia tiene esto, cuando creo programas de formación para la prevención?



"Lo que puede ser posible para una persona es sólo una fracción de lo que puede ser viable para otra"

Profesora Catherin Chaux – Universidad de Míchigan


Vivimos momentos de grandes desafíos
Inflación
Impacto en economías mundiales
Encarecimiento de productos
Nuevos estilos de gobierno
Competencia entre colegas
Resultados inmediatos
Relaciones más complejas

De VUCA a BANI:

nuevas claves para comprender el entorno



VUCA

- Volátil
- Incierto
- Complejo
- Ambiguo

BANI

- Frágil
- Ansioso
- No lineal
- Incomprensible

Jamais Cascio. BANI como modelo de creación de sentido en su obra *Enfrentando la era del caos*.

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

EN MEDIO DE LA PRESIÓN Y LA INCERTIDUMBRE



¿Cómo crear experiencias formativas que impacten de manera positiva la prevención dentro de las instituciones?

¿Qué esperan las personas?



AUTENTICIDAD
Comunicación genuina y transparente

CONEXIÓN
Interactuar de manera profunda



DIVERSIDAD
Que valoren a las personas por lo que son

¿Qué esperan las personas de un espacio de aprendizaje?


POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS
suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva
OISS
ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA
Hagamos una pausa tropical


Universidad de los Andes
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS
suma 5.0
educa comunica y cultura preventiva
OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL
El viaje


Universidad de los Andes
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS
suma 5.0
educa comunica y cultura preventiva
OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL
¿Qué llevarías en tu equipaje para viajar una semana a este lugar paradisiaco?

Estacionemos un momento nuestro equipaje





ADAPTABILIDAD

La habilidad de permanecer plenamente funcional mediante la adaptación a las circunstancias cambiantes.

La adaptación son todas aquellas acciones que se plantean con el fin de que un organismo pueda Nacer, Crecer y Sobrevivir en condiciones ambientales determinadas o adversas.


POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS
suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva
OISS
ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA


POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS
suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva
OISS
ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL
¿Qué cambiarías de tu equipaje?

¿¿Qué tan preparado te sientes hoy, para crear experiencias de aprendizaje?



¿Qué hace que te motives a aprender algo nuevo?

POSITIVA Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social

Principios de la andragogía según Knowles

Los adultos aprenden mejor cuando el aprendizaje es significativo, práctico y autodirigido. Estos principios guían experiencias de formación efectivas y transformadoras.

¿Por qué es importante?

- Potencia el compromiso y la participación.
- Conecta el aprendizaje con la vida real.
- Genera resultados medibles y sostenibles.
- Fomenta la autonomía y el aprendizaje continuo.



Claves para aplicarlos

- Explora necesidades reales.
- Reconoce el valor de su experiencia.
- Diseña actividades prácticas y relevantes.
- Facilita la autonomía y la reflexión.
- Celebra logros y aplica lo aprendido.

Formamos adultos, potenciamos su experiencia y construimos organizaciones más conscientes, seguras y humanas.

Malcolm Knowles

Los 6 principios de la Andragogía

La andragogía reconoce al adulto como **protagonista de su aprendizaje.** Estos principios nos ayudan a diseñar experiencias formativas más efectivas, significativas y transformadoras.



01 Necesidad de saber

Los adultos necesitan entender por qué deben aprender algo y cómo les será útil.

→ **Conecta el aprendizaje con su propósito y con necesidades reales.**

02 Autoconcepto

Los adultos desean autonomía y ser tratados con respeto, no como escolares.

→ **Fomenta la participación, la elección y la toma de decisiones.**

03 Experiencia previa

Su experiencia es el recurso más valioso y la base para construir nuevo conocimiento.

→ **Reconoce, valora y utiliza sus vivencias como punto de partida.**

04 Disposición para aprender

Aprenden mejor cuando perciben una necesidad real y actual.

→ **Diseño experiencias relevantes, aplicables y oportunas.**

05 Orientación al aprendizaje

Prefieren aprender para resolver problemas concretos y enfrentar desafíos del día a día.

→ **Enfoca el aprendizaje en la práctica, la solución y el hacer.**

06 Motivación interna

Se motivan por el crecimiento personal, el reconocimiento y el logro de metas.

→ **Refuerza su progreso, celebra logros y da retroalimentación significativa.**

¿Cómo aplicarlos?

- Conoce a tu **audiencia**: sus retos, intereses y contexto.
- Diseña experiencias participativas y colaborativas.
- Usa casos reales, ejemplos **y actividades prácticas.**
- Promueve el diálogo, la reflexión y el intercambio de ideas.
- Evalúa para mejorar y generar **impacto real.**

Cuando aplicamos estos principios, transformamos la formación en experiencias que **generan valor, fortalecen capacidades** y **movilizan cambios.**

POSITIVA Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social

PONGÁMONOS EN ACCIÓN

Trabajemos juntos para comprender el **principio de Andragogía** y llevarlo a situaciones reales de enseñanza técnica.

01

INVESTIGA Y ENTIENDE

Explora el principio de Andragogía y comprende su esencia.

02

TRADÚCELO A TU REALIDAD

Traduce el principio a un lenguaje cotidiano para tus empresas, afiliados o clientes.

03

CREA TU ESCENA O METÁFORA

Diseña una mini escena, historia o metáfora visual que explique el principio de forma clara y creativa.

04

PREPÁRENSE PARA COMPARTIR

Tendrán **5 minutos** para presentarla al resto del grupo.

05

PRESENTEN E INSPIREN

Compartan su propuesta con el grupo y escuchen otras perspectivas.

06

REFLEXIONEN Y CONECTEN

Reflexionemos juntos sobre cómo aplicar este principio en entornos reales.

PROPÓSITO

Reconocer y aplicar los conceptos de Andragogía en situaciones reales de enseñanza técnica, generando aprendizajes significativos y transferibles.

RECOMENDACIONES

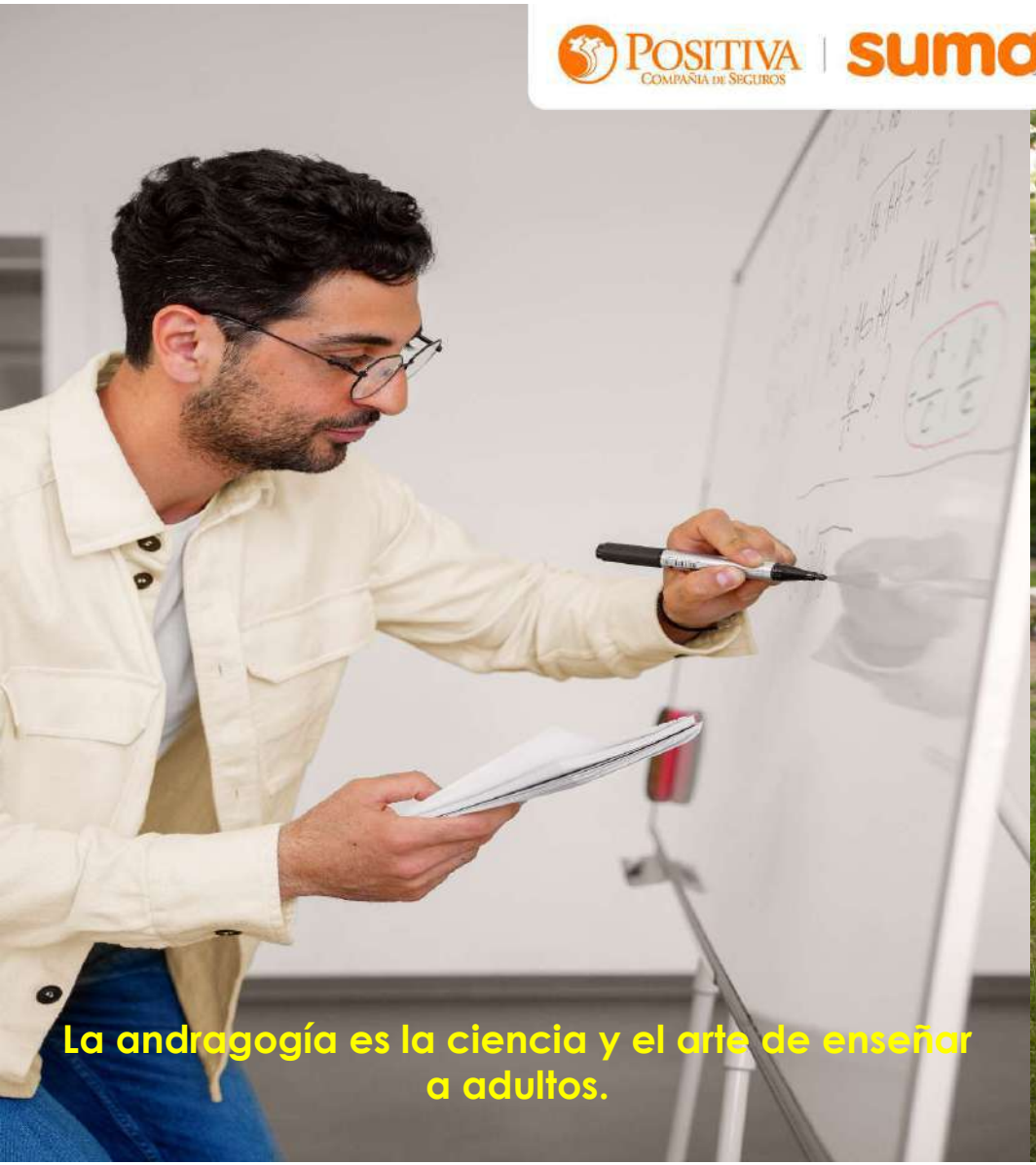
- Sé creativo y claro. Piensa en tu audiencia.
- Usa ejemplos y situaciones cercanas al contexto laboral.
- Enfócate en el significado y la aplicación práctica.
- Escucha activamente y aprende de los demás.

Cuando conectamos la teoría con la realidad, el aprendizaje se vuelve significativo y transforma.

Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social

Principios de la andragogía

Aprender no es lo mismo que enseñar



La andragogía es la ciencia y el arte de enseñar a adultos.



Ciencia y arte de enseñar, centrada en cómo aprenden los niños y jóvenes

Necesidad de saber

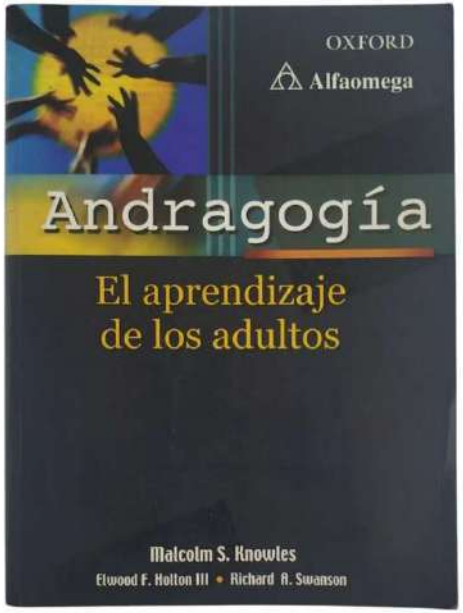
¿Para qué me sirve esto?

Autonomía

Dame las herramientas, no todo el control

"

El aprendizaje es un proceso continuo, un viaje sin fin de descubrimiento, conexión y crecimiento…



Conozcamos algunas tendencias clave

¿Cuáles son los problemas que enfrentamos en la implementación de las acciones de formación de prevención?

¿Qué lograríamos, si con nuestra oferta de valor, desarrollarán estas capacidades de forma permanente?

¿Cómo definir una estrategia de Formación?



RETO REAL
¿Qué problema deben o necesita resolver la empresa afiliada?

CONTENIDO
¿Cuál es la brecha observable?

ESTRUCTURA
El equipo necesita [aprender a / mejorar en] X, porque actualmente Y está generando Z

- ✓ Quiero formar al equipo en un curso de prevención
- ✓ La gente está desmotivada, hay que capacitarlos
- ✓ Siempre hemos hecho ese taller
- ✓ Hay plata, hay que usarla



- ✓ ¿Hay un problema real? ¿Cuál?
- ✓ La motivación puede requerir gestión, no cursos
- ✓ Repetir no garantiza pertinencia ni impacto
- ✓ No hay claridad sobre qué aprendizaje se requiere

¿Cómo sé que esta necesidad es real y útil?

📌 Observa en acción: ¿Ese problema aparece en la gestión diaria o en los procesos operacionales?

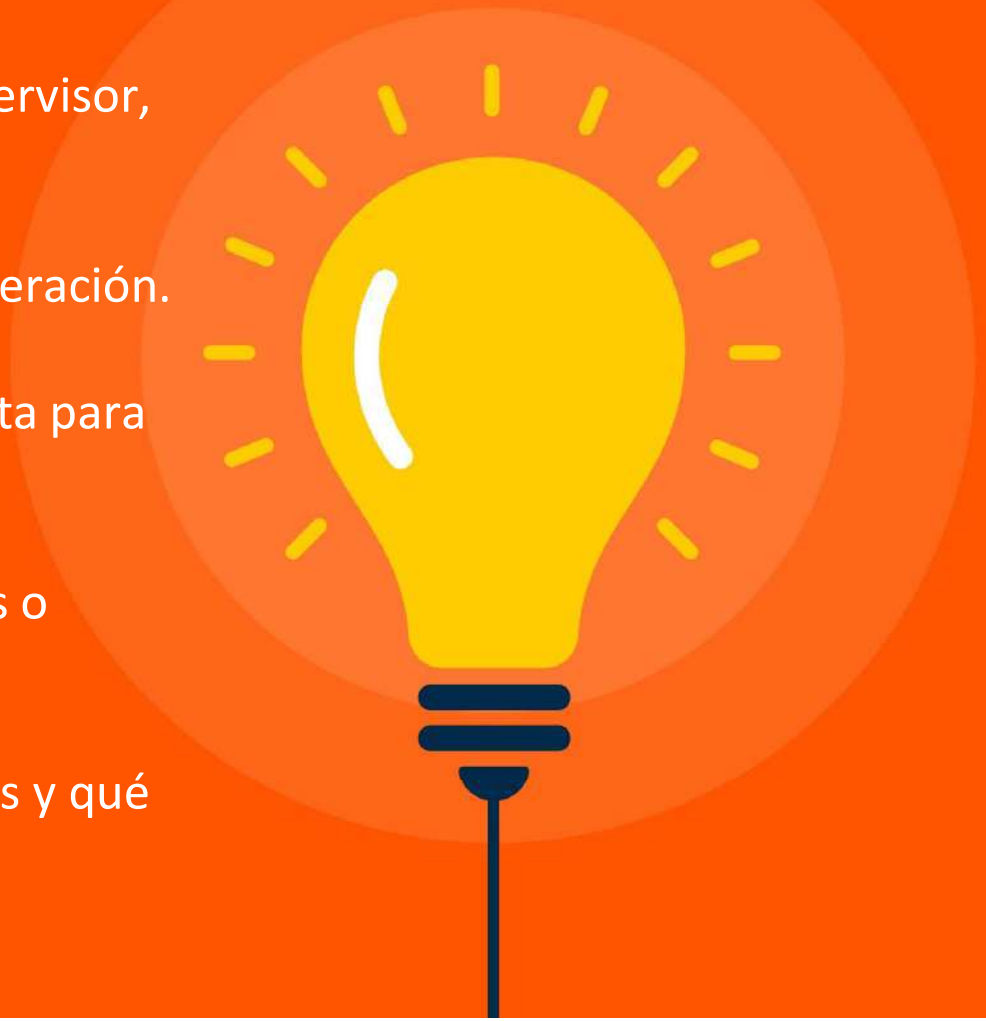
🤝 Consulta a varios actores: líder directo, supervisor, trabajador.

🎯 Conecta con el propósito del equipo o la operación.

🧪 Haz una prueba pequeña: simula o entrevista para confirmar.

🧐 Evita suposiciones: valida con datos, hechos o ejemplos.

✍️ Documenta brevemente: qué ves, qué sabes y qué necesitas comprobar.



Positiva Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social

Formamos no por llenar tiempo, sino por cerrar brechas que afectan la calidad, la seguridad, el trabajo en equipo o al empresariado.



¿Cuáles son los problemas que enfrentamos en la implementación de las acciones de formación de prevención?

¿Qué lograríamos, si con nuestra oferta de valor, desarrollarán estas capacidades de forma permanente?

¿Cuál es la verdadera necesidad de formación?

Una necesidad formativa debe ser concreta, útil y enfocada:



¿Cómo se formula una necesidad bien definida?

¿Cuál es su propósito? ¿Por qué lo usamos?

- Alinear expectativas entre formador y participantes ¿qué se va a lograr y cómo?
- Planificar con intención pedagógica (no improvisar contenidos o tiempos).
- Hacer trazable el aprendizaje (saber si se avanzó y cómo medirlo).
- Comunicar con claridad el propósito del curso dentro de la organización.



5

Principios para crear programas de formación de alto impacto, adaptados al entorno técnico.

Claridad del Propósito

1

Enseñar con propósito: que cada minuto cuente

Los adultos aprenden mejor cuando entienden para qué sirve lo que se les enseña.

Saber el “para qué” genera conexión y compromiso.

1

Conexión con la experiencia previa

2

No partas de cero:
el conocimiento ya está en acción

Los adultos aprenden reconstruyendo lo que ya saben.
Validar su experiencia genera respeto,
interés y mejores resultados.

2

Aplicabilidad inmediata

3

Aprender hoy, aplicar mañana

El aprendizaje efectivo es aquel que puede ponerse en práctica de inmediato.
Si el contenido no es útil ahora, se olvida.

3

Participación activa

4

Si solo hablas tú, nadie aprende

La enseñanza efectiva implica que quien aprende participe, experimente, cuestione y construya.
No basta con escuchar: hay que hacer.

4

Retroalimentación útil y oportuna

5

Lo que se corrige a tiempo, se mejora de verdad

La retroalimentación permite ajustar, mejorar y crecer. Debe ser clara, respetuosa y orientada a la acción.

5

Reto final:

Construyamos nuestro puente

Misión: Cumplir con la altura y largo. Deberá soportar el peso de una lata de líquido.

1 metros de largo
30 cm metro de alto sobre el piso o la mesa
Solo las columnas se pueden apoyar sobre el piso o la mesa
No puede tener soportes adicionales a su propia estructura
Contarán con 20 para la construcción y 3 minutos de planeación
Los materiales están sobre la mesa, solo podrán usar los asignados



Recomendado:
Paul Stamets habla de 6 maneras en que los hongos pueden salvar al mundo



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

Primer Encuentro Nacional de

Líderes técnicos en SST de Instituciones de la Administración Pública y Defensa de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Con el apoyo de: ALCALDÍA MUNICIPAL PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA ISLAS | GRUPO BICENTENARIO



DAYANA C. LAGO F.

Dayana.lago@positiva.gov.co

3138531000

Perfil profesional:

Psicóloga especialista en SST. Magister en Gestión Humana y Desarrollo organizacional. Con más de 13 años de experiencia en el acompañamiento a entidades del Estado y organizaciones en cultura, gestión del cambio y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Especialista en el desarrollo de culturas preventivas, gestión del riesgo psicosocial y fortalecimiento de capacidades organizacionales.



ADRIANA PAOLA ORTEGA NUÑEZ

Adriana.ortega@positiva.gov.co

3007084566

Administradora de Negocios, especialista en planeación, magíster en Dirección de Empresas y en Desarrollo local Sostenible.
Más de 8 años de experiencia en liderazgo de proyectos, gestión estratégica y dirección de equipos en los sectores público, privado y social. He liderado líneas estratégicas de proyectos a nivel nacional en temas de educación digital, fortalecimiento institucional, emprendimiento y gestión organizacional.

Comunidad de Conocimiento **Convenios Nacionales e Internacionales**



DANNIEL STEBAN CUBILLOS BRICEÑO

danniel.cubillos@gmail.com

3005997622

Magíster en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo y Formación Organizacional, y Administrador en Salud Ocupacional. Cuenta con más de cinco años de experiencia liderando proyectos de formación, aprendizaje virtual y desarrollo organizacional.

Su experiencia se centra en el diseño de rutas de aprendizaje, programas de SST, academias corporativas y estrategias de formación alineadas con los objetivos de las organizaciones. Además, posee conocimientos en diseño instruccional, gestión de plataformas e-learning, evaluación de procesos formativos, gestión por competencias, formación de formadores y desarrollo del talento humano.

.Comunidad de Conocimiento Acciones Educativas Especiales en SST

El principal desafío: Pasar de ofrecer capacitación..... a generar capacidades institucionales y transformación organizacional.

1

Más allá de la firma del acuerdo

El reto no es firmar convenios, sino activarlos con planes, metas y responsables claros.

2

Indicadores y responsabilidades compartidas

Sin métricas ni compromisos definidos, los convenios no generan transformación real en SST.

3

Superar las iniciativas aisladas

La fragmentación institucional limita el alcance; la articulación sostenida multiplica el impacto.

4

Alianzas que sobreviven los cambios

El verdadero desafío es construir acuerdos que trasciendan rotaciones administrativas y recortes presupuestales.

5

Confianza como base de la cooperación

Alinear intereses y generar confianza entre actores es condición previa para resultados sostenibles.

6

Del convenio al impacto medible

El valor de un convenio no está en su firma, sino en su capacidad de transformar realidades concretas.

POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

Más del **60 %** de los desafíos públicos complejos requieren la acción coordinada de múltiples actores e instituciones. (OCDE)

El **50 %** de las competencias laborales deberán actualizarse antes de 2030. (Foro Económico Mundial)

El **70 %** del aprendizaje efectivo ocurre mediante la experiencia y el intercambio entre pares. (Modelo 70-20-10)

Las organizaciones que desarrollan redes de colaboración interinstitucional tienen hasta un **30 %** más de probabilidades de alcanzar los resultados esperados en iniciativas complejas. (OCDE / estudios sobre gobernanza colaborativa)

Solo el **39 %** de los trabajadores considera que la formación recibida mejora realmente su desempeño. (Gallup)

Las organizaciones con altos niveles de colaboración son **5X** más propensas a ser altamente innovadoras. (Deloitte, Global Human Capital Trends)

¿Qué es un proyecto especial?

Un proyecto especial es una solución construida a la medida de una entidad, que integra capacidades de autogestión del conocimiento por medios digitales y presenciales, comunicación educativa y cultura preventiva, para resolver un reto estratégico y generar un impacto que trasciende la ejecución de una actividad puntual.

- Se construye de manera colaborativa
- Evoluciona con la organización
- Desarrolla capacidades institucionales
- Produce valor público

¿Qué es un proyecto especial?

Un proyecto especial es una solución construida a la medida de una entidad, que integra diferentes capacidades para resolver un reto estratégico y generar un impacto que trasciende la ejecución de una actividad puntual.

Generando: Valor público.

- ✓ Impacto positivo que las instituciones generan para la ciudadanía a través de mejores servicios, mejores decisiones y mejores resultados.
- ✓ Capacidad de transformar la colaboración entre instituciones en resultados concretos que mejoran la calidad de vida de los ciudadanos y fortalecen la gestión del Estado.

La Red de Administración Pública nace para fortalecer nuestra capacidad de trabajar juntos.

Una red no genera valor solo por existir; lo genera cuando las relaciones se traducen en acciones que producen impacto.

¿PARA QUÉ EXISTE LA RED?



Para **conectar** entidades, **compartir** conocimiento y **articular** capacidades para resolver desafíos públicos.

¿CÓMO GENERA VALOR?

Cuando las relaciones se traducen en:

PROYECTOS CONCRETOS

Iniciativas conjuntas que responden a necesidades reales.

INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTO

Compartimos experiencias, buenas prácticas y lecciones que fortalecen a toda la Red.

DESARROLLO DE CAPACIDADES

Fortalecemos competencias de las personas y capacidades institucionales.

SOLUCIONES QUE NINGUNA INSTITUCIÓN PODRÍA CONSTRUIR SOLA

Sumamos capacidades para generar soluciones más innovadoras y sostenibles.

RESULTADO

Impacto público medible y sostenible que transforma realidades y genera valor para la ciudadanía.

Los proyectos especiales son el mecanismo que convierte la colaboración en resultados.

POSITIVA Compañía de Seguros | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social

¿Cuál consideran que es el principal desafío que enfrentan hoy las entidades para generar mayor impacto a través de los proyectos especiales?

Conversatorio
Proyectos Educativos Especiales

El principal desafío no es desarrollar más proyectos educativos, sino lograr que **transformen el conocimiento en capacidades y cambios de comportamiento** dentro de las organizaciones.

LOS TRES DESAFÍOS ESTRATÉGICOS



DISEÑAR SOLUCIONES PERSONALIZADAS

Pasar de una oferta de capacitación general a estrategias de aprendizaje diseñadas a partir de un diagnóstico de necesidades, riesgos y objetivos específicos de cada entidad.

GENERAR DXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVAS

Mantener el compromiso de los participantes con metodologías activas, microaprendizaje, gamificación y recursos multimedia que conviertan la formación en una experiencia relevante y aplicable.

MEDIR EL IMPACTO REAL

Ir más allá de los certificados y medir cómo el aprendizaje fortalece competencias, mejora procesos, reduce riesgos y contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

¿CÓMO LO ESTAMOS HACIENDO DESDE POSITIVA?

ANTES	HOY
Cursos estandarizados	Proyectos educativos personalizados
Capacitación puntual	Rutas integrales de aprendizaje
Indicadores de cobertura	Indicadores de impacto
Certificados	Desarrollo de competencias
Cumplimiento normativo	Transformación institucional

El reto ya no es desarrollar más cursos.
El verdadero **desafío es** construir proyectos educativos que respondan a las **necesidades de cada entidad, fortalezcan competencias** y generen **cambios sostenibles** en la cultura organizacional.

Cuando un proyecto educativo se construye de manera conjunta con la entidad, alineado con sus necesidades y acompañado de seguimiento y mejora continua, **deja de ser un curso y se convierte en una herramienta de transformación institucional.**

Nuestro propósito: **desarrollar capacidades** que generen bienestar, productividad y entornos de trabajo más seguros.

Oportunidades para fortalecer la colaboración

De intercambio a ecosistema colaborativo

La colaboración debe evolucionar: cada actor aporta su fortaleza distintiva, no solo recursos.

Actores clave del ecosistema SST

Entidades públicas, universidades, empresas privadas, expertos y organismos nacionales e internacionales.

Soluciones de mayor alcance territorial

La unión de actores permite diseñar intervenciones que llegan a más trabajadores y territorios.

Fortalecimiento de capacidades institucionales

La cooperación activa transfiere conocimiento y eleva las capacidades técnicas de cada entidad participante.

Transferencia de conocimiento como motor

Compartir saberes entre sectores genera innovación aplicada y soluciones sostenibles en SST.

Propósito compartido como base del ecosistema

Sin propósito común, la colaboración se fragmenta; con él, los resultados son escalables y duraderos.

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

¿QUÉ OPORTUNIDADES VEMOS PARA FORTALECER LA COLABORACIÓN ENTRE ENTIDADES, ACADEMIA, SECTOR PRIVADO Y OTROS ACTORES?

Ej. Una experiencia exitosa de impacto

CASO DE ÉXITO: EAAB-ESP

De un proyecto puntual a una estrategia integral de formación

- ALIANZA ESTRATÉGICA
- EAAB-ESP
- POSITIVA
- EQUIPO SST

2024 — FORTALECIMIENTO DE LA SST

- Reinducción Institucional
- Tareas Críticas

Objetivo:
Estandarizar la formación y garantizar cobertura institucional.

2025 — EVOLUCIÓN DEL PROYECTO

- ▸ Programas de Vigilancia Epidemiológica
  - Riesgo Biomecánico
  - Riesgo Psicosocial
  - Riesgo Químico
  - Riesgo Biológico
  - Conservación Auditiva
  - Entre otros

Resultado:
Formación alineada con los riesgos prioritarios de la organización.

2026 — CONSOLIDACIÓN DEL ECOSISTEMA EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Seguridad Vial
- Preparación y Respuesta ante Emergencias
- Riesgo Químico
- Prevención del Consumo de SPA
- Orden y Aseo
- Nuevas necesidades de la entidad

Resultado:
Programa integral de formación permanente para toda la organización.

FUTURO — GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

- Inteligencia Artificial
- Analítica de Aprendizaje
- Actualización continua
- Formación personalizada
- Cultura Preventiva

¿QUÉ PERMITIÓ ESTA EVOLUCIÓN?

CONFIANZA ENTRE LAS PARTES
El proyecto evolucionó porque existió una relación de largo plazo entre la EAAB-ESP y Positiva, permitiendo construir soluciones de manera conjunta.

DIAGNÓSTICO PERMANENTE
Cada nueva etapa respondió a necesidades reales identificadas por la entidad, garantizando pertinencia y valor para los colaboradores.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
La formación dejó de ser una actividad puntual para convertirse en un proceso continuo de fortalecimiento de competencias.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL
La virtualización permitió ampliar cobertura, estandarizar contenidos, actualizar información rápidamente y garantizar acceso permanente al conocimiento.

RESULTADO ALCANZADO

CURSOS VIRTUALES → RUTAS INTEGRALES → GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO → DESARROLLO DE COMPETENCIAS → FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA PREVENTIVA → MAYOR IMPACTO INSTITUCIONAL

La mayor oportunidad de colaboración no está en desarrollar más proyectos, sino en construir **alianzas que evolucionen con las necesidades de cada entidad.**

La experiencia con la EAAB-ESP demuestra que cuando existe confianza, articulación técnica y mejora continua, un proyecto educativo deja de ser un curso virtual y se convierte en una estrategia institucional de desarrollo de capacidades.

Juntos transformamos **conocimiento en bienestar**, cuidando lo más importante: las personas.

Enfoque en Prevención | Alianzas que generan valor | Aprendizaje que transforma | Resultados que trascienden

Experiencias de impacto desde Positiva

1) Red Nacional de Universidades

Articulación de instituciones de distintas regiones en formación, investigación, prácticas profesionales y asistencia técnica en SST.

2) Bootcamp de Innovación en SST

Alianza con la UNAD que impulsó el aprendizaje en SST con metodologías innovadoras y colaboración académica activa.

3) Simposio Internacional Psicosocial

Con la Konrad Lorenz, posicionó la salud psicosocial como eje estratégico en el ámbito institucional y académico.

4) Alianzas internacionales

Cooperación con instituciones de República Dominicana y España, ampliando el alcance del conocimiento en SST.

5) El propósito compartido como motor

Cada experiencia demuestra que la cooperación genera resultados sostenibles cuando los actores comparten visión, objetivos y responsabilidad.

El futuro de la cooperación en el sector público



De relaciones bilaterales a ecosistemas

El futuro supera los convenios puntuales: se construyen redes donde múltiples actores colaboran de forma continua y estratégica.



Datos e inteligencia artificial como base

Los ecosistemas del futuro se apoyan en información y tecnología para anticipar riesgos y diseñar intervenciones más efectivas en SST.



Investigación aplicada y transferencia de conocimiento

La cooperación futura genera saber útil: hallazgos que se convierten en herramientas prácticas para trabajadores e instituciones.



Cultura preventiva que llega a los territorios

El reto no es solo proteger organizaciones, sino construir una mentalidad preventiva que trascienda sectores y alcance comunidades locales.



Corresponsabilidad como principio rector

Academia, Estado, sector privado y organismos internacionales comparten conocimiento, innovación y responsabilidad para lograr impacto escalable.

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

¿CÓMO IMAGINAN EL FUTURO DE LA COOPERACIÓN Y LOS PROYECTOS ESPECIALES EN EL SECTOR PÚBLICO PARA SST?

Del cumplimiento normativo a ecosistemas inteligentes de aprendizaje

El futuro no estará en crear más cursos, sino en construir capacidades institucionales mediante proyectos educativos cada vez más personalizados, colaborativos y soportados en tecnología.



LA EVOLUCIÓN DE LOS PROYECTOS EDUCATIVOS ESPECIALES

FUTURO
Aprendizaje personalizado
Experiencias adaptadas a cada persona, en tiempo real.

Inteligencia Artificial + Analítica
Predicción, recomendaciones y decisiones basadas en datos.

Gestión del conocimiento institucional
Conocimiento que se comparte, se actualiza y genera valor.

Desarrollo de competencias
Personas más capaces para resolver retos y crear valor.

Formación basada en riesgos
Contenidos alineados a los riesgos y necesidades reales.

HOY
Formación para cumplir requisitos
Enfoque en el cumplimiento normativo.

CINCO PILARES DEL FUTURO

INTELIGENCIA ARTIFICIAL
- Rutas de aprendizaje personalizadas.
- Recomendación automática de contenidos.
- Identificación de brechas de conocimiento.
- Asistentes virtuales para el aprendizaje.

ANALÍTICA DE APRENDIZAJE
- Medición del impacto de la formación.
- Seguimiento al desarrollo de competencias.
- Identificación de tendencias.
- Toma de decisiones basada en datos.

ECOSISTEMAS DE CONOCIMIENTO
- Entidades compartiendo experiencias.
- Buenas prácticas interinstitucionales.
- Comunidades de aprendizaje.
- Cooperación permanente.

FORMACIÓN ADAPTATIVA
- Contenidos según el rol.
- Según el nivel de riesgo.
- Según las necesidades de cada entidad.
- Actualización continua.

INNOVACIÓN EDUCATIVA
- Simuladores.
- Microlearning.
- Gamificación.
- Realidad virtual y experiencias inmersivas.
- Recursos multimedia interactivos.

EL MODELO DEL FUTURO



¿QUÉ CAMBIA?

MODELO TRADICIONAL	MODELO DEL FUTURO
Cursos aislados	Ecosistemas de aprendizaje
Formación homogénea	Aprendizaje personalizado
Cumplimiento normativo	Desarrollo de capacidades
Indicadores de cobertura	Indicadores de impacto
Capacitación periódica	Aprendizaje continuo
Información	Gestión del conocimiento

MENSAJE DE CIERRE

El futuro de los Proyectos Educativos Especiales no será medido por la cantidad de cursos desarrollados, sino por la capacidad de transformar el conocimiento en decisiones, competencias y una cultura preventiva sostenible.

Cooperación interinstitucional + Academia que aporta conocimiento + Sector privado que impulsa innovación + Entidades públicas que generan impacto = Mejores entornos de trabajo y organizaciones más seguras

Con esto se busca entonces, no solo conectar entidades, sino generar proyectos especiales que produzcan **valor público** de forma sostenible.



POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS

suma

educa comunica y cultura preventiva

OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Conclusión:

Hacia una corresponsabilidad con impacto

¿Estás listo para asumir el desafío?

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

Primer Encuentro Nacional de

Líderes técnicos en SST de Instituciones de la Administración Pública y Defensa de Colombia



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Positiva Prevención

Con el apoyo de: ALCALDÍA MUNICIPAL PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA ISLAS | GRUPO BICENTENARIO



ALGUNAS CAMPAÑAS

ORDEN Y LIMPIEZA
Espacios organizados, mente protegida.

SEGURIDAD VIAL
Cada decisión te lleva más lejos.

HIGIENE POSTURAL ADMINISTRATIVOS
Pequeños ajustes, grandes cambios.

PAUSAS ACTIVAS
Actívate, respira, continúa.

RIESGOS NATURALES
Prevenir hoy, proteger siempre.

TALENTOS QUE HACEN PAÍS
Historias que inspiran, acciones que transforman.

Campañas

Promoción de la Salud

- Afiches





- Infografías



- Rompe tráficos



- Saltarines



- Piezas digitales y ATL















- Material de técnico académico digital e impreso







Gamificación

Cartilla de juegos









Cartillas de juegos
autonomies y a gran escala











Educación auditiva

PosiPlay

Canción educativa

100 grados por hora

Comic de la prevención

Desconexión laboral

Didáctica sonora

Seguridad vial peatones

Radionovela

Capítulo 1: Accidente carretera transporte pesado

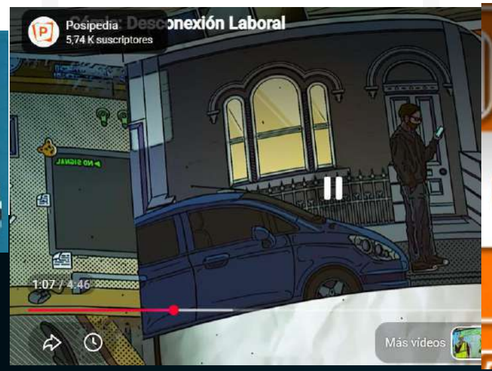
Voces Inspiradoras

Liderar para cuidar

Radionovela

Subtierra la voz de los mineros



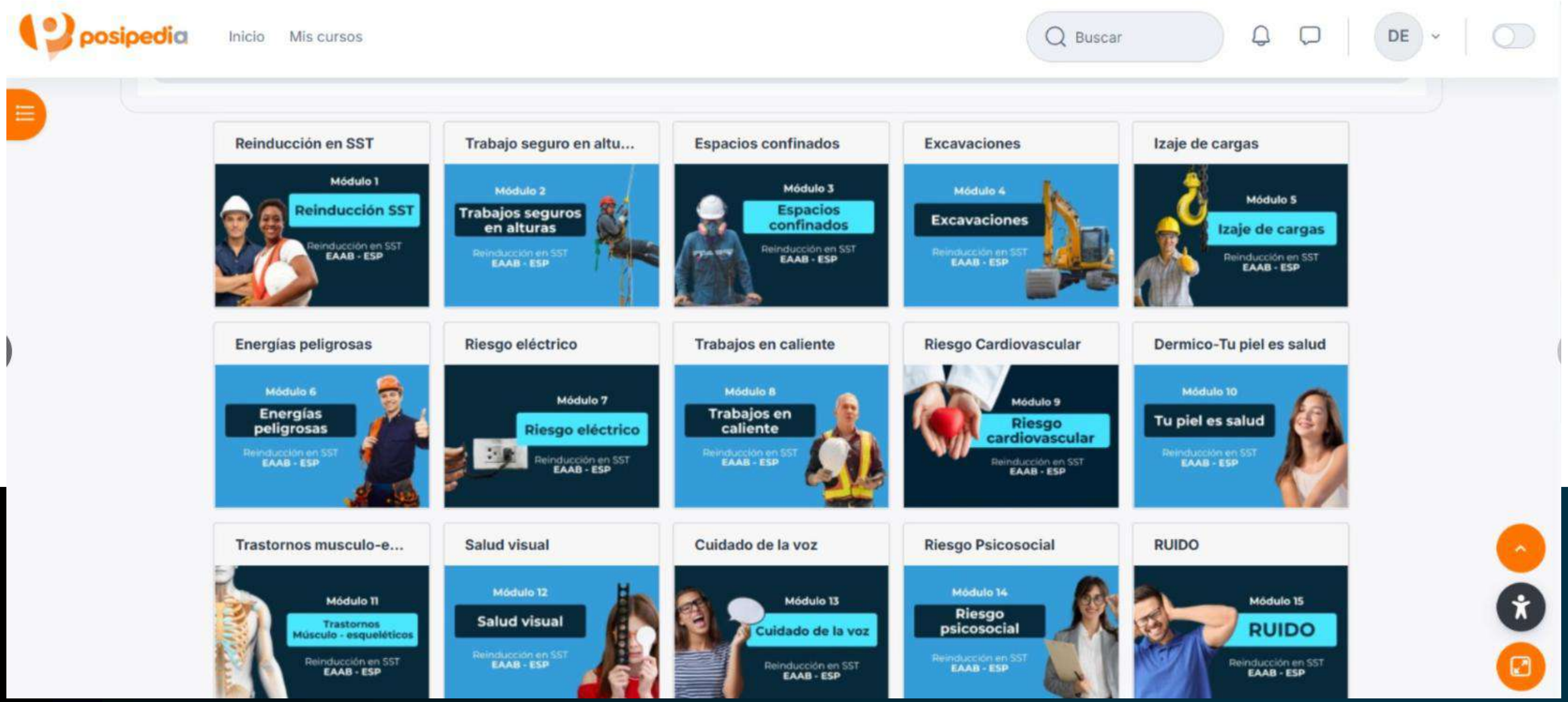








Personalización



Experiencia de

casos exitosos - OVAS

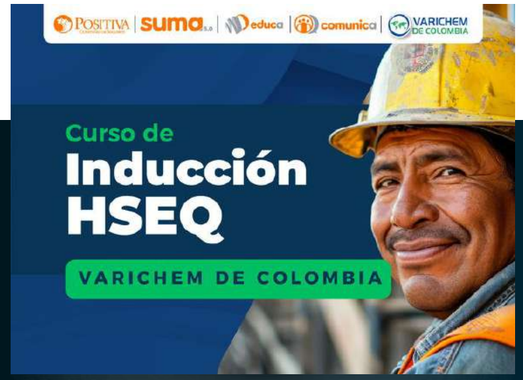
















Acciones educativas virtuales y presenciales Ver más

posipedia

Edúcate Soluciones en SST Novedades Ayud

Posipedia > Cápsulas educativas – Gimnasia laboral











Share point


Centro de Gestión
en Seguridad y Salud en el Trabajo
Recursos de SST
Certificado de afiliación - Positiva
Repositorio de prevención SST
Líneas de atención - Positiva
Conoce nuestro Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST
Ingresa aquí
Plan de actividades y capacitación del SG-SST
Ingresa aquí
Psicología inmediata Plan Psicosocial
Ingresa aquí


¿Cómo reportar y legalizar accidentes de trabajo?
Accidentes de trabajo
1
¿Qué se considera accidente de trabajo?
Ley 1562 de 2012, Artículo 3
Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.
Es también aque que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.
Igualmente, el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia hasta los lugares de trabajoo viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.
Así mismo se coonsiderará como accidente de trabajo el ocurrido durante la comisión de servicios, en el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical, siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.
De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación de la entidad.
2
¿Qué hacer una vez ocurra el accidente?
Informe de la novedad
Nivel central:
Al grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):
Luz Marina Gómez Silva (CGR)
luzm.gomez@contraloria.gov.co
Marcela María Pinilla Ch. (CGR)
marcela.pinilla@contraloria.gov.co
Nivel Desconcentrado:
Comuníquese con el enlace deSeguridad y Salud en el trabajo dela gerencia donde trabaje.
Si va a reportar el accidentedirectamente a la ARL
POSITIVA
MARQUE:
Línea Oro: 601 6000811o desde celular #533Informe inmediatamenteel código de radicación asignado por la ARLa las funcionarias de SST nivel central y/o al enlaceSST en la Gerencia departamental según el caso.
Si requiere atención médica acuda de inmediato a la IPS que le asigne la ARL (Red de Positiva).Una vez reciba atención médica comuníquese con la ARL a la Línea Oro 601 - 6000811 o al # 533dese su celular, e indique si el médico ordenó incapacidad, citas de control, medicamentos, exámenes para su autorización
RECUERDE
Reportar el accidente dentro de los 2 días hábiles siguientes a su ocurrencia para legalizarlo

Personajes y Embajadores preventivos

Teoría del Aprendizaje Social (Albert Bandura, 1977): los comportamientos se adquieren por observación, imitación y modelamiento. La gente imita a sus pares.



Personaje Comunicativo

Representación gráfica o simbólica. Humaniza mensajes y da continuidad narrativa.



Embajador Comunicativo

Persona real (trabajador/líder). Modela los comportamientos deseados con sus propias acciones en campo.

5 ATRIBUTOS DE UN EMBAJADOR PREVENTIVO

- Credibilidad
- Coherencia
- Cercanía
- Inspiración
- Visibilidad

- **CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**









- **DIAN**







- **JEP**











Alta dirección

Representa el compromiso institucional.





Líderes de proceso

Representa el ejemplo cotidiano.





Influenciadores internos

Representa la voz de los trabajadores.

OBJETIVO COMPORTAMENTAL	→ RECURSO
Sensibilizar	» Videos emocionales / Storytelling
Enseñar	» Infografías / Microlearning
Generar participación	» Retos / Gamificación
Cambiar comportamientos	» Experiencias inmersivas / VR
Fortalecer liderazgo	» Conversatorios / Comunidades

Microlearning

Consumo breve (un minuto, píldoras) para la era de la distracción.

Gamificación

Puntos e insignias para generar aprendizaje experiencial.

IA & VR

Segmentación adaptativa y simuladores sin exposición real al peligro.

La prevención se convierte en convicción cuando conecta con la realidad de las personas

Las organizaciones no cambian porque reciben información. Cambian cuando la comunicación logra conectar con las emociones, las necesidades y la realidad de quienes reciben el mensaje.