



El empleo
es de todos

Mintrabajo

IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES PARA LA **FORMULACIÓN DEL PLAN NACIONAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** **2022-2031**



CONSULTA CON LOS ACTORES DEL SISTEMA GENERAL
DE RIESGOS LABORES DE COLOMBIA

BOGOTÁ, OCTUBRE
2021

ÁNGEL CUSTODIO CABRERA PÁEZ
Ministro del Trabajo

ANDRÉS FELIPE URIBE MEDINA
Viceministro de Empleo y Pensiones

ISIS ANDREA MUÑOZ ESPINOSA
Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

EFVANNI PAOLA PALMARINY PEÑARANDA
Secretaria General

LETTY ROSMIRA LEAL MALDONADO
Directora de Riesgos Laborales





GINA MAGNOLIA RIAÑO BARON
Secretaria General

GUSTAVO RIVEROS APONTE
Director del Centro Regional para Colombia y el Área Andina

CONRADO ADOLFO GÓMEZ VÉLEZ
Director del Centro de Investigación y Formación de Recurso Humano para Colombia y el Área Andina

AUTOR INSTITUCIONAL

MINISTERIO DEL TRABAJO

JORGE FERNÁNDEZ VARGAS

Coordinador Grupo de Promoción y Prevención
Dirección de Riesgos Laborales

MARCELA SOLER GUÍO

Profesional especializada
Dirección de Riesgos Laborales

EQUIPO TÉCNICO OISS

ANA MARÍA GUTIÉRREZ STRAUSS

M.D. PhD. Sc. MSO. Especialista en Ergonomía.
Directora
Convenio 416 de 2021

FRANCY YANIRA PINEDA GRANADOS

Bacterióloga. M. Sc. Infecciones y Salud en el Trópico. Especialista en Epidemiología.
Asesora Metodológica
Convenio 416 de 2021

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

OISS

ISBN 978-958-52378-8-9

ACTORES DEL SGRL PARTICIPANTES EN LA CONSULTA

Los resultados consolidados en el presente documento reflejan opiniones dadas por representantes delegados de instituciones y por participantes particulares que se desempeñan en instituciones, organizaciones o entidades. Las opiniones expresadas en este documento no necesariamente representan la posición oficial del Ministerio del Trabajo y de la OISS.

NIVEL NORMATIVO Y DE DIRECCIÓN

MINISTERIO DEL TRABAJO

- INTEGRANTE - VICEMINISTERIO DE RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN DE GENERACIÓN Y PROTECCIÓN DE EMPLEO Y SUBSIDIOFAMILIAR.
- INTEGRANTE - SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA-GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO.
- INTEGRANTE - OFICINA DE COOPERACIÓN Y RELACIONES INTERNACIONALES.
- OFICINA ASESORA JURÍDICA.

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

- INTEGRANTE - SUBDIRECCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

- INTEGRANTE - SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y TALENTO HUMANO.

DIRECCIÓN DE SANIDAD-POLICÍA NACIONAL

- INTEGRANTE - EJÉRCITO NACIONAL.

NIVEL NACIONAL DE EJECUCIÓN GUBERNAMENTAL

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD-SUPERSALUD

- INTEGRANTE - GRUPO DE TALENTO HUMANO.

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA-SUPERFINANCIERA

- INTEGRANTE - SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA

- INTEGRANTE - GRUPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ

- INTEGRANTE – ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE JUNTAS DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ -COLJUNTAS-

NIVEL SECCIONAL Y LOCAL DE EJECUCIÓN GUBERNAMENTAL

DIRECCIONES TERRITORIALES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE AMAZONAS.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ARAUCA.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ATLÁNTICO.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOLÍVAR.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOYACÁ.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CAQUETÁ.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CESAR.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CÓRDOBA.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE LA GUAJIRA.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE GUAVIARE.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUILA.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE MAGDALENA.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL META.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NARIÑO.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NORTE DE SANTANDER.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE PUTUMAYO.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE QUINDÍO.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE RISARALDA.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SUCRE.
- INTEGRANTE - DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA.

INSPECTORES TERRITORIALES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

- INTEGRANTE - INSPECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS/RIO SUCIO.
- INTEGRANTE - INSPECCIÓN TERRITORIAL DE RISARALDA/PEREIRA.
- INTEGRANTE - INSPECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS/LA DORADA.
- INTEGRANTE - INSPECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA/BOGOTÁ D.C.
- INTEGRANTE - INSPECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA/SANTA BÁRBARA.
- INTEGRANTE - INSPECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS/SALAMINA.
- INTEGRANTE - INSPECCIÓN TERRITORIAL DE META/VILLAVICENCIO.
- INTEGRANTE - INSPECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER/BARRANCABERMEJA.
- INTEGRANTE - INSPECCIÓN TERRITORIAL DE TOLIMA/IBAGUÉ.
- INTEGRANTE - INSPECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA/FACATATIVA.
- INTEGRANTE - INSPECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER/PUERTO WILCHES.
- INTEGRANTE - INSPECCIÓN TERRITORIAL DE RISARALDA/DOS QUEBRADAS.

COMITÉS SECCIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- INTEGRANTE - COMITÉ SECCIONAL DE NORTE DE SANTANDER.
- INTEGRANTE - COMITÉ SECCIONAL DE BOYACÁ.
- INTEGRANTE - COMITÉ SECCIONAL DE CAUCA.
- INTEGRANTE - COMITÉ SECCIONAL DE PUTUMAYO.
- INTEGRANTE - COMITÉ SECCIONAL DE CESAR.

- INTEGRANTE - COMITÉ SECCIONAL DEL VALLE DEL CAUCA.
- INTEGRANTE - COMITÉ SECCIONAL DE VAUPÉS.
- INTEGRANTE - COMITÉ SECCIONAL DE CAQUETÁ.
- INTEGRANTE - COMITÉ SECCIONAL DE HUILA.
- INTEGRANTE - COMITÉ SECCIONAL DE NARIÑO.
- INTEGRANTE - COMITÉ SECCIONAL DE URABÁ – APARTADÓ.

COMITÉS LOCALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE SANTA ROSA CABAL.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE FLORENCIA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE RIONEGRO.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE CONCORDIA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE GIRÓN.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE BUCARAMANGA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE PIE DE CUESTA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE FLORIDABLANCA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE LEBRIJA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE BARBOSA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE SOCORRO.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE MÁLAGA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE LA GUAJIRA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE MANIZALES.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE ANSERMA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE SALAMINA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE MANZANARES.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE PALESTINA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE LA VICTORIA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE PENNSILVANIA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE ARÁNZAZU.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE PACORA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE AGUADAS.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE VILLAMARÍA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE FILADELFIA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE MARQUETALIA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE ARAUCA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE BOSCONIA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE ASTREA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DEL COPEY.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE CHIMICHAGUA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE GAMARRA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE AGUACHICA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE PAILITAS.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE ROBLES - LA PAZ.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DEL PASO.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DEL PUEBLO BELLO.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE RÍO DE ORO.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE PELAYA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE SAN ALBERTO.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE SAN DIEGO.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE SAN MARTÍN.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE CURUMANÍ.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE BECERRIL.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE AGUSTÍN CODAZZI.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE POPAYÁN.

- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE PATIA BORDO.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE PASTO.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE IPIALES.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE CÚCUTA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE CHINACOTA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE TULUÁ- COLOSESAT.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE PALMIRA.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE CARTAGO.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST YUMBO.
- INTEGRANTE - COMITÉ LOCAL DE SST DE MONTERÍA.

JUNTAS REGIONALES DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ

- INTEGRANTE - JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUÍA.
- INTEGRANTE - JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ATLÁNTICO.
- INTEGRANTE - JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ.
- INTEGRANTE - JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOLÍVAR.
- INTEGRANTE - JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE CALDAS.
- INTEGRANTE - JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE MAGDALENA.
- INTEGRANTE - JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE META.
- INTEGRANTE - JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE NARIÑO.
- INTEGRANTE - JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE NORTE DE SANTANDER.
- INTEGRANTE - JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE SANTANDER.
- INTEGRANTE - JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE QUINDÍO.
- INTEGRANTE - JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE TOLIMA.
- INTEGRANTE - JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍAS DE SALUD

- INTEGRANTE - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE SALUD DE CARTAGENA.
- INTEGRANTE - INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DESANTANDER.
- INTEGRANTE - INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE BOYACÁ.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD DE CASANARE.
- INTEGRANTE - UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SALUD DE ARAUCA.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD DE CUNDINAMARCA.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD DE MEDELLÍN.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD DE RISARALDA.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD DE SAN ANDRÉS.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD DE SANTANDER.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD DE VAUPÉS.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD DE CAUCA.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD DEL CESAR.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD DEL META.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD DEL TOLIMA.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD DEL VALLE DEL CAUCA.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD DEPARTAMENTAL DE MAGDALENA.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD GUAINÍA.
- INTEGRANTE - INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NARIÑO.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD DE PASTO.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD PUTUMAYO.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DEL DESARROLLO DE LA SALUD DE CÓRDOBA.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DEPARTAMENTAL DE SALUD DEL ATLÁNTICO.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA SECCIONAL DE SALUD DE ANTIOQUIA.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE SALUD DE BARRANCABERMEJA.
- INTEGRANTE - INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE CÚCUTA.

SECRETARÍAS DE EDUCACIÓN

- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE ANTIOQUÍA.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE GUAINÍA.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL HUILA.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE SAN ANDRÉS Y PROVIDENCIA.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE SANTANDER.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE SUCRE.
- INTEGRANTE - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE VICHADA.

ALCALDÍAS/GOBERNACIONES

- INTEGRANTE - GOBERNACIÓN DEL VALLE.
- INTEGRANTE - ALCALDÍA DE NEIRA CALDAS.
- INTEGRANTE - ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ.
- INTEGRANTE - ALCALDÍA MUNICIPAL DE CABRERA.
- INTEGRANTE - ALCALDÍA MUNICIPAL DE SOATA.
- INTEGRANTE - ALCALDÍA MUNICIPAL DE YUMBO.
- INTEGRANTE - ALCALDÍA LOCAL DE KENNEDY.

NIVEL PRIVADO DE EJECUCIÓN

ARL

- INTEGRANTE - ARL - POSITIVA.
- INTEGRANTE - ARL - SURA.
- INTEGRANTE - ARL - CIA DE SEGUROS DE VIDA AURORA.
- INTEGRANTE - ARL - SEGUROS DE VIDA ALFA.
- INTEGRANTE - ARL - SEGUROS BOLÍVAR.
- INTEGRANTE - ARL - SEGUROS DE VIDA LA EQUIDAD.
- INTEGRANTE - ARL - COLMENA SEGUROS.
- INTEGRANTE - ARL - AXA COLPATRIA ARL.

EPS

- INTEGRANTE - SALUD TOTAL EPS.

IPS

- INTEGRANTE - UNIMEDICALT.
- INTEGRANTE - DIANOSTICA IPS.
- INTEGRANTE - INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA.
- INTEGRANTE - DELTA A SALUD.
- INTEGRANTE - CLINISUR IPS.
- INTEGRANTE - SERVISALUD OCUPACIONAL IPS.
- INTEGRANTE - UNIMSALUD.
- INTEGRANTE - SYSO IPS SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- INTEGRANTE - MEDYSCOL.
- INTEGRANTE - GUÍAR SALUD IPS.
- INTEGRANTE - IPS ANMEDIPREV LTDA.
- INTEGRANTE - MEDILABORAL.
- INTEGRANTE - SANIT CO.
- INTEGRANTE - IPS MUNDO SALUD MÉDICAL GROUP.

- INTEGRANTE - CARLOS BERNAL SIERRA.
- INTEGRANTE - IPS OMAR RIVERA MENJURA.
- INTEGRANTE - JUAN BAUTISTA SALUD OCUPACIONAL SAS.
- INTEGRANTE - ESTRATEGO IPS SAS.
- INTEGRANTE - SALUD OCUPACIONAL DE LA SABANA.
- INTEGRANTE - HUMANOS SERVICIOS MÉDICOS.
- INTEGRANTE - BIO QUIALITY SALUD.
- INTEGRANTE - SALUD REAL.
- INTEGRANTE - IPS COMYLAB CENETR SALUD S.A.S.
- INTEGRANTE - IPS SALINTEF S.A.S.
- INTEGRANTE - LAB CLÍNICO MARTÍNEZ S.A.S.
- INTEGRANTE - HIGEA IPS.
- INTEGRANTE - LABORALMED.
- INTEGRANTE - RVO IPS.
- INTEGRANTE - MILENH IPS S.A.S.
- INTEGRANTE - BIO LABORAL IPS.
- INTEGRANTE - IPS ESPECIALISTAS DEL CHOCÓ.
- INTEGRANTE - EQUIVIDA SALUD OCUPACIONAL.
- INTEGRANTE - EMPROSALUD VIDA.
- INTEGRANTE - SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL UNIMSALUD S.A.S.
- INTEGRANTE - PROTEGER IPS.
- INTEGRANTE - DIAGNÓSTICO OFTALMOLÓGICO- PEREIRA.
- INTEGRANTE - CRUZ ROJA COLOMBIANA SECCIONAL MAGDALENA.
- INTEGRANTE - CENTRO MÉDICO MEDICINA ALTERNATIVA.

CAJAS DE COMPENSACIÓN

- INTEGRANTE - CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO SANTANDER.
- INTEGRANTE - CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BOYACÁ COMFABOY.
- INTEGRANTE - CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CALDAS COMFAMILIARES.
- INTEGRANTE - CAJA DE COMPENSACIÓN DE FENALCO COMFENALCO QUINDÍO.
- INTEGRANTE - CAJA DE COMPENSACIÓN DE FENALCO DEL TOLIMA – COMFENALCO.
- INTEGRANTE - CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL AMAZONAS CAFAMAZ.
- INTEGRANTE - CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CAQUETÁ – COMFACA.
- INTEGRANTE - CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR.
- INTEGRANTE - CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL PUTUMAYO - COMFAMILIAR PUTUMAYO.
- INTEGRANTE - CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL TOLIMA -COMFATOLIMA.
- INTEGRANTE - CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA CAFASUR.
- INTEGRANTE - CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE SAN ANDRÉS Y PROVIDENCIA ISLAS CAJASAI.

CÁMARAS DE COMERCIO

- INTEGRANTE - CONFEDERACIÓN COLOMBIANA DE CÁMARAS DE COMERCIO – CONFECÁMARAS.
- INTEGRANTE - CÁMARA COLOMBIANA DE LA INFRAESTRUCTURA.
- INTEGRANTE - CÁMARA DE COMERCIO DE BARRANQUILLA.
- INTEGRANTE - CÁMARA DE COMERCIO DE BUENAVENTURA.
- INTEGRANTE - CÁMARA DE COMERCIO DE BUGA.
- INTEGRANTE - CÁMARA DE COMERCIO DE CARTAGO.
- INTEGRANTE - CÁMARA DE COMERCIO DEL CAUCA.
- INTEGRANTE - CÁMARA DE COMERCIO DE ORIENTE ANTIOQUEÑO.
- INTEGRANTE - CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO.
- INTEGRANTE - CÁMARA DE COMERCIO DE PIEDEMONTE ARAUCANO.
- INTEGRANTE - CÁMARA DE COMERCIO DE PUTUMAYO.

- INTEGRANTE - CÁMARA DE COMERCIO DE SAN JOSÉ.
- INTEGRANTE - CÁMARA DE COMERCIO DE VALLEDUPAR PARA EL VALLE DEL RIO CESAR.
- INTEGRANTE - CÁMARA DE COMERCIO DE CHINCHINÁ.

GRUPOS DE INVESTIGACIÓN EN SST

- CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS EMPRESARIALES, EDUCACIÓN Y SALUD - CORSALUD.
- CORPORACIÓN EDUCATIVA DEL LÍTORAL-TÉCNICO SALUD OCUPACIONAL.
- CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ DE SUCRE.
- INSTITUTO SÚPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL-ISER.
- FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AGRARIA DE COLOMBIA.
- FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO - ESPECIALIZACIÓN SALUD OCUPACIONAL.
- CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO – UDI.
- FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ.
- FUNDACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICO COMFENALCO – CARTAGENA.
- INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ CAMACHO.
- INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA – ITSA.
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA ESPECIALIZACIÓN SST.
- UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES.
- UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA – MEDELLÍN.
- UNIVERSIDAD DE NARIÑO.
- UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA – CALI.
- UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA – CARTAGENA.
- UNIVERSIDAD DE SUCRE.
- UNIVERSIDAD DEL NORTE-BARRANQUILLA.
- UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.
- INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO.
- UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA.
- UNIVERSIDAD MARIANA.
- UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA – SOGAMOSO.
- UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA.

SOCIEDADES CIENTÍFICAS

- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES.
- INTEGRANTE - SOCIEDAD COLOMBIANA DE HIGIENISTAS OCUPACIONALES.
- INTEGRANTE - SOCIEDAD COLOMBIANA DE ERGONOMÍA.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN NACIONAL DE PROFESIONALES EN SALUD, SEGURIDAD Y AMBIENTE.
- INTEGRANTE - SOCIEDAD COLOMBIANA DE ANESTESIOLOGÍA Y REANIMACIÓN.

REPRESENTANTES DE TRABAJADORES

SINDICATOS

- INTEGRANTE - CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CUT.
- INTEGRANTE - SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA - SINTRAINAGRO SAN MARTÍN CÉSAR.
- INTEGRANTE - SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.
- INTEGRANTE - UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO – USO.

- INTEGRANTE - SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO DESANTANDER COMITÉ DE SALUD – SES.
- INTEGRANTE - SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CERRO MATOSO S.A. – SINTRACERROMATOSO.
- INTEGRANTE - SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA CONSTRUCCIÓN SUTIMAC - SUBDIRECTIVAS BOG/CALI/BAQ.
- INTEGRANTE - SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CULTIVO Y PROCESAMIENTO DE ACEITES VEGETALES – SINTRAPROACEITES.
- INTEGRANTE - SINTRAUNICOL SUBDIRECTIVA CALI.
- INTEGRANTE - SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CERRO MATOSO S.A.
- INTEGRANTE - SINTRAINAGRO SECCIONAL SAN ALBERTO.
- INTEGRANTE - SINDICATO NACIONAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL – SINDESS.

ASOCIACIONES

- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE FABRICANTES DE AUTOPARTES – ACOLFA.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN GREMIAL COLOMBIANA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN DE ANDAMIERO DE PUERTO GAITÁN.
- INTEGRANTE - EMPRESA ASOCIATIVA DE TRABAJO LA CIENCIA DEL JARDÍN.
- INTEGRANTE - FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE ASEGURADORES – FASECOLDA.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO Y HOSPITALES PÚBLICOS – ACESI.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENFERMERAS DE COLOMBIA – ANEC.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN BANCARIA – ASOBANCARIA.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES – ACOSSET.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN HOTELERA Y TURÍSTICA DE COLOMBIA – COTELCO.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN NACIONAL DE CULTIVADORES DE CAÑA – ASOCAÑA.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS Y ENFERMOS POR LA INDUSTRIA MINERO-ENERGÉTICA – ASOTRADEIMENE.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN NACIONAL DE USUARIOS DEL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES, AFILIADOS Y BENEFICIARIOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL - ASORIEGOS SOCIAL.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS DEL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA – ASOTRADISCUNDINAMARCA.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES ENFERMOS DE LA FLORICULTURA.
- INTEGRANTE - FUNDACIÓN ESTAMOS UNIDOS "TREXV" – FUNESUNT.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN NACIONAL DE BOMBEROS - ASDEBER NEIVA.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES – ACDAC.

TRABAJADORES DEPENDIENTES, INDEPENDIENTES, CUENTA PROPIA, INFORMALES

- YENIFER BENAVIDES.
- FANNY CARDONA CARDONA.
- JOHN JAIRO YEPES OCAMPO.
- HEYDI CUELLAR RODRIGUEZ.
- GENY CRISTINA MUÑETON MARTÍNEZ.
- ÁNGELA RAMÍREZ PUENTES.
- ALEJANDRA GONZÁLEZ TRIVIÑO.
- JUAN CARLOS ANGEL HENAO.
- WILDER HUMBERTO TORIJANO.



- MARTHA LUCÍA IZQUIERDO.
- ANGELICA HOWER.
- KATHERINE JULIET HURTADO REINEL.
- LUCY YOLANDA RODRÍGUEZ HERAZO.
- KAROLD STEFI TORO GARCIA.
- ESTEFANIA CUERVO DIAZ.
- JEFFERSON GUTIÉRREZ PALACIO.
- CHRISTIAN AMAYA.
- ALEXANDER BORGES.
- LUISA FERNANDA ROJAS PEÑA.
- PAOLA ANDREA AGUIRRE RODRÍGUEZ.
- NELSON HUMBERTO ROMERO JARAMILLO.
- YESICA MAESTRE BARRIOS.
- JUAN QUEGNEDY PINCHAO ASCUE.
- LINDA FERNANDA BERNAL RÍOS.
- JENNIFER CUESTA MARTÍNEZ.
- CLAUDIA YANETH FERNANDEZ VASQUEZ.
- MARTHA LUCIA PIRACOCA RÍOS.
- MARIO MONSALVE.
- PABLO ANDRÉS JIMÉNEZ MONSALVE.
- LUIS FRANCISCO DÍAZ GÓMEZ.
- KAREN AUXILIADORA LEZAMA DE LA HOZ.
- LUIS EDUARDO BELTRÁN CALDERÓN.
- YOLANDA CÁCERES.

REPRESENTANTES DE EMPLEADORES GREMIOS, FEDERACIONES

FEDERACIONES/GREMIOS

- INTEGRANTE - FEDERACIÓN COLOMBIANA DE PRODUCTORES DE PAPA – FEDEPAPA.
- INTEGRANTE - FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL TRANSPORTE DE CARGA – FEDETRANSCARGA.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS – ASOFONDOS.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN HORTOFRUTICOLA DE COLOMBIA – ASOHOFRUCOL.
- INTEGRANTE - FEDEUSCTRAB DEL EJE CAFETERO.
- INTEGRANTE - FEDERACIÓN NACIONAL DE PRODUCTORES DE PANELA – FEDEPANELA.
- INTEGRANTE - FEDEPALMA Y CENIPALMA.
- INTEGRANTE - FEDERACIÓN COLOMBIANA DE EMPRESAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA – FEDESEGURIDAD.
- INTEGRANTE – ACOSSET.

EMPRESAS

- INTEGRANTE - CIRCLE INVERSIONES S.A.S – ARAUCA.
- INTEGRANTE - MOTO JOES – APARTADÓ.
- INTEGRANTE - ARMENIA HOTEL S.A.S – ARMENIA.
- INTEGRANTE - CENTRO COMERCIAL SAN ANDRESITO – ARMENIA.
- INTEGRANTE - CENTRO LAURA VICUÑA – ARMENIA.
- INTEGRANTE - CARDIOLOGOS DEL CAFÉ S.A.S – ARMENIA.
- INTEGRANTE - CRUZ ROJA SECCIONAL QUINDÍO – ARMENIA.
- INTEGRANTE - OINSAMED – BARRANQUILLA.
- INTEGRANTE - ORGANIZACIÓN DEL MAR LTDA – BARRANQUILLA.

- INTEGRANTE - PRODTEL S.A.S – BARRANQUILLA.
- INTEGRANTE - CJ PROACTIVE INTEGRAL S.A.S – BOGOTÁ.
- INTEGRANTE - MACONDO DMC S.A.S – BOGOTÁ.
- INTEGRANTE - GT GROUP S.A.S – BOGOTÁ.
- INTEGRANTE - INVESTIGACIONES CREDITICIAS PARA ARRENDAMIENTOS LTDA.
- INTEGRANTE - ADINAS GROUP S.A.S – CALI.
- INTEGRANTE - AVALQUIMICO S.A.S – CALI.
- INTEGRANTE - AGENCIA DE ADUANS ASCOINTER S.A.S. – CARTAGENA.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN DE FAMILIAS BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA SOCIAL DE HOGARES DE BIENESTAR POZON OASIS.
- INTEGRANTE - BABAR S.A.S – CARTAGENA.
- INTEGRANTE - BOYDORR NUTRITION – COTA.
- INTEGRANTE - AGRIFRESH SA CI – COTA.
- INTEGRANTE - IMPERSA SAS – COTA.
- INTEGRANTE - INVERSIONES BIOPENTA SAS – CÚCUTA.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN DE PADRES DE HOGARES COMUNITARIOS DE BIENESTARFAMILIAR SECTOR 1 – CÚCUTA.
- INTEGRANTE - GUILLERMO PULGARIN S.A (KOSTA AZUL).
- INTEGRANTE - INSERBOY S.A.S – DUITAMA.
- INTEGRANTE - METALMECANICA JG S.A.S.
- INTEGRANTE - PARROQUIA SAN MIGUEL ARCANGEL.
- INTEGRANTE - ESTIBAMOS DE OCCIDENTE S.A.S – FACATATIVA.
- INTEGRANTE - JUNNY STEFANY JIMENEZ – FUSAGASUGA.
- INTEGRANTE - GÓMEZ IMPORTACIONES – IBAGUÉ.
- INTEGRANTE - LA ESTACIÓN CENTRO COMERCIAL – IBAGUÉ.
- INTEGRANTE - PEREZ PARRA CARNES LA HACIENDA – IBAGUÉ.
- INTEGRANTE - ARTE Y DISEÑO COLOMBIANO SAS – IBAGUÉ.
- INTEGRANTE - ELMER OSWALDO PROAÑOS SOUZA LA GRAN CEIBA – LETICIA.
- INTEGRANTE - SALVADOR GIRALDO LOPEZ – MANIZALES.
- INTEGRANTE - GÓMEZ RIVERA AGROPECUARIA – MANIZALES.
- INTEGRANTE - CERPALMAS S.A.S – MANIZALES.
- INTEGRANTE - HILDA VAN DEN ENDEN MEDINA – MANIZALES.
- INTEGRANTE - ROWEL S.A.S – MANIZALES.
- INTEGRANTE - ALKAMEDICA S.A.S MANIZALES.
- INTEGRANTE - GTI ALBERTO ALVAREZ LOPEZ SAS.
- INTEGRANTE - PODANDO S.A.S – MANIZALES.
- INTEGRANTE - UNIVIAJES S.A.S – MEDELLÍN.
- INTEGRANTE - SUPPLIES Y SOLUTIONS S.A.S – MEDELLÍN.
- INTEGRANTE - SAMARIA COLOMBIA S.A.S – MEDELLÍN.
- INTEGRANTE - TRUVE SAS – MEDELLÍN.
- INTEGRANTE - 2 HEART S.A.S – MEDELLÍN.
- INTEGRANTE - 36 GRADOS S.A.S – MEDELLÍN.
- INTEGRANTE - ABAKOS S.A. – MEDELLÍN.
- INTEGRANTE - ACHIRAS DEL HUILA – NEIVA.
- INTEGRANTE - PARMENIO CUBILLOS IBATA- NEIVA.
- INTEGRANTE - CREDIFUTURO – NEIVA.
- INTEGRANTE - INGENIERÍA JOULES – NEIVA.
- INTEGRANTE - EFIC SERVICES S.A.S – NEIVA.
- INTEGRANTE - DSURTIENDO S.A.S – NEIVA.
- INTEGRANTE - ROJAS REYES HENRY – PASTO.
- INTEGRANTE - DISPROPAN – PASTO.
- INTEGRANTE - DROGUERIA SALUD Y ECONOMIA - FELIPE DANIEL PORTILLA.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN CENTRO COMUNITARIO LA ROSA – PASTO.
- INTEGRANTE - FUNDACIÓN JARDÍN DE ESPERANZA.
- INTEGRANTE - MUEBLES Y COCINAS INTEGRALES – PASTO.
- INTEGRANTE - LABORATORIO ALISCA S.A.S – PEREIRA.



- INTEGRANTE - BELLEZA Y COLOR DISTRIBUCIONES S.A.S – PEREIRA.
- INTEGRANTE - EL PUNTO DE LABELLEZA MJ S.A.S – PEREIRA.
- INTEGRANTE - GRUPO KALIDO – PEREIRA.
- INTEGRANTE - LICEO INFANTIL KABOD - SAN JOSE DEL GUAVIARE.
- INTEGRANTE - ALMACÉN VERACRUZ - SAN JOSE DEL GUAVIARE.
- INTEGRANTE - INVERSIONES DISCARIBBEAN S.A.S - SAN ANDRÉS Y PROVIDENCIA.
- INTEGRANTE - MAS VIDA DE LA COSTA S.A.S – SINCELEJO.
- INTEGRANTE - METROINMUEBLES S.A.S – SINCELEJO.
- INTEGRANTE - AGENCIA DE SEGUROS CEN SUROCCIDENTE CIA LTDA – TULÚA.
- INTEGRANTE - UNITIENDAS DEL VALLE.
- INTEGRANTE - FUNDACIÓN FORMANDO JUVENTUDES - FORJU – TULÚA.
- INTEGRANTE - TRACTO REPUESTOS S.A.S – TULÚA.
- INTEGRANTE - INVERSIONES VILLAZON GUTIERREZ Y CIA. S.C.A.
- INTEGRANTE - ASOCIACIÓN FLORESTA – VILLAVICENCIO.
- INTEGRANTE - CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL DE VILLAVICENCIO.
- INTEGRANTE - ASOGESTORES – VILLAVICENCIO.
- INTEGRANTE - INVERSIONES SANTA MARIA – VILLAVICENCIO.
- INTEGRANTE - INVERSORA SAN RAFAEL S.A.S – YOPAL.
- INTEGRANTE - SERVISARA SEGURIDAD Y EXCELENCIA SAS – YOPAL.
- INTEGRANTE - AGROPECUARIA LA CORUÑA S.A.S.- APARTADÓ.
- INTEGRANTE - ACCESAR SAS- BARRANQUILLA.
- INTEGRANTE - ALQUIEXPRESS S.A.S. – BARRANQUILLA.
- INTEGRANTE - CONSULTORES LTDA – BOGOTÁ.
- INTEGRANTE - ACONTIS – BOLÍVAR.
- INTEGRANTE - ALTURAS Y RIESGOS CORPORACIÓN TRAINING – BOLÍVAR.
- INTEGRANTE - INVERSIONES CORREA LOPEZ RAMIREZ – BOYACÁ.
- INTEGRANTE - CLÍNICA ESPECIALIZADA EN ADICCIONES LUIS AMIGO FERRER LA FE.
- INTEGRANTE - ACADEMIA NACIONAL DE SISTEMAS – CAQUETÁ.
- INTEGRANTE - DISTRIBUIDORA FRIOS DEL SAN JUAN S.A.S – CHOCÓ.
- INTEGRANTE - ESTACIÓN DE SERVICIOS LOS MINEROS S.A.S – CHOCÓ.
- INTEGRANTE - INALREDES S.A.S – HUILA.
- INTEGRANTE - INVERSIONES OSVIEL S.A.S – LA GUAJIRA.
- INTEGRANTE - IPSI AYUULEEPALA WAYUU – LA GUAJIRA.
- INTEGRANTE - JACKQUELINE CASTELLANOS IPS S.A.S - LA GUAJIRA.
- INTEGRANTE - AYD ESTRUCTURAS.
- INTEGRANTE - GESTIÓN SST.
- INTEGRANTE - SANHER SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL.
- INTEGRANTE - INVERSIONES CORDELCA S.A.S.
- INTEGRANTE - JCP SOLUCIONES INTEGRALES.
- INTEGRANTE - COMESTIBLES DAN.
- INTEGRANTE - HUMAN CONSULTING GROUP.
- INTEGRANTE - TOSTADITOS SUSANITA S.A.S.
- INTEGRANTE - JC ASESORIAS S.A.S.
- INTEGRANTE - QUIRON PREVENCIÓN.
- INTEGRANTE - ASESORÍAS INTEGRALES ORTÍZ Y ASOCIADOS AIOA.
- INTEGRANTE - MMP PROCESOS DE CALIDAD EN SALUD.
- INTEGRANTE - PALERMO SOCIEDAD PORTUARIA.
- INTEGRANTE - MINUTRICIÓN S.A.S.
- INTEGRANTE - CÉSAR AUGUSTO JEREZ BERRIO-SOLUCIONES INTEGRALES DE COLOMBIA – SIC.
- INTEGRANTE - CONSULTORÍA Y ASESORÍA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO S.A.S.
- INTEGRANTE – LEGIS.
- INTEGRANTE - LA DEHESA S.A.S.
- INTEGRANTE - MAS BANDEJAS.
- INTEGRANTE - INFLUMAX S.A.S.
- INTEGRANTE - MQS CONSULTORES S.A.S.

- INTEGRANTE - WT ASESORÍAS SGSST.
- INTEGRANTE - MARTIDOLL S.A.S.
- INTEGRANTE - SIEM CONSULTORES S.A.S.
- INTEGRANTE - KM ASESORÍA CONSULTORÍA E INGENIERÍA S.A.S.
- INTEGRANTE - MIRASSHQ S.A.S 360.
- INTEGRANTE - PROFESIONAL SERVICE SIG.
- INTEGRANTE - APLICAR S.A.S.
- INTEGRANTE - GESSALCOL S.A.S.
- INTEGRANTE - OXITRANS.
- INTEGRANTE - INERCO CONSULTORÍA COLOMBIA.
- INTEGRANTE - STANDARD PAPELERÍA & DISTRIBUIDORA.
- INTEGRANTE - SPIM S.A.S.
- INTEGRANTE - VENEGAS Y CÍA LTDA.
- INTEGRANTE - COTRANAL LTDA.
- INTEGRANTE - SIEM S.A.S.
- INTEGRANTE - HENKEL COLOMBIANA S.A.S.
- INTEGRANTE - ECOFERTIL S.A.
- INTEGRANTE - RAMSER GP S.A.S.
- INTEGRANTE - COOTRAIM.
- INTEGRANTE - TRANSCARGA RG S.A.S.
- INTEGRANTE - INDUSTRIAS BISONTE S.A.
- INTEGRANTE - BUREAU VERITAS COLOMBIA LTDA.
- INTEGRANTE - ADEMINCOL S.A.
- INTEGRANTE - DIDASKO RETOS Y SOLUCIONES EMPRESARIALES.
- INTEGRANTE - GRUPO EMPRESARIAL HERNÁNDEZ MARTÍNEZ S.A.S.
- INTEGRANTE - NATIONAL OIWELL VARCO DE COLOMBIA.
- INTEGRANTE - EN OBRA INGENIEROS S.A.S.
- INTEGRANTE - DINÁMICA OCUPACIONAL.
- INTEGRANTE - GRACOL S.A.S.
- INTEGRANTE - SERVICIOS GENERALES DEL VALLE DEL CAUCA.
- INTEGRANTE - ASESORÍAS SST.
- INTEGRANTE - AYLIN CARRERO CORREDOR.
- INTEGRANTE - SIA SALUD LTDA.
- INTEGRANTE - MEGAMARKET.
- INTEGRANTE - SALAMANCA OLEAGINOSAS S.A.
- INTEGRANTE - RÍO FÉRTIL DEL PACÍFICO S.A.S.
- INTEGRANTE - ITC SOLUCIONES TECNOLÓGICAS.
- INTEGRANTE - CEDEC.
- INTEGRANTE - BAÑOMOVIL.
- INTEGRANTE - SIRCÓN SEGUROS LTDA.
- INTEGRANTE - ULLOQ.
- INTEGRANTE - HEANKA.
- INTEGRANTE - SOLUCIONES INTEGRALES A LA VANGUARDÍA.
- INTEGRANTE - IVC COMUNICACIONES.
- INTEGRANTE - INVERSIONES DYM S.A.S.
- INTEGRANTE - CDA P900 H&C TERMINAL S.A.S.
- INTEGRANTE - SERVICENTRO EL AMPARO LTDA.
- INTEGRANTE - INGENIERÍA Y MONTAJES INGENIAR S.A.S.
- INTEGRANTE - GEPRELAB S.A.S.
- INTEGRANTE - GESTIÓN EMPRESARIAL EN RIESGOS LABORALES.
- INTEGRANTE - INGEOCONSULTORES.
- INTEGRANTE - ASCENDERE S.A.S.
- INTEGRANTE - VICARIATO APOSTÓLICO DE INIRÍDA.
- INTEGRANTE - SOPORTICA S.A.S.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL NORTE Y ORIENTE AMAZÓNICO.



- INTEGRANTE - DIVERSA SGI S.A.S.
- INTEGRANTE - ALI SST.
- INTEGRANTE - C&O SOLUCIONES.
- INTEGRANTE - SM INDUSTRIAL LTDA.
- INTEGRANTE - SERVICIOS E IMPORTACIONES S.A.S.
- INTEGRANTE - VICTORIA EUGENIA BEJARANO VILLÁN.
- INTEGRANTE - CONEXIÓN LEGAL AAA S.A.S.
- INTEGRANTE - CONSTRUSAR S.A.S.
- INTEGRANTE - LIVIT S.A.S.
- INTEGRANTE - CONCÍVIL.
- INTEGRANTE - UNIÓN TEMPORAL ALUMBRADO PÚBLICO RIOFRÍO.
- INTEGRANTE - SELECTING PROYECTOS S.A.S.
- INTEGRANTE - GALPONES HANGAR LTDA.
- INTEGRANTE - EYA INGENIERÍA S.A.S.
- INTEGRANTE - CABLE DONCELLO EU.
- INTEGRANTE - TIA COMPANY.
- INTEGRANTE - ASESORÍAS DE SEGURIDAD SG SST.
- INTEGRANTE - ECOPETROL.
- INTEGRANTE - ALMAGRARIO S.A.
- INTEGRANTE - SUPER DE ALIMENTOS.
- INTEGRANTE - MAG INGENIEROS.
- INTEGRANTE - CONSORCIO PILAMO.
- INTEGRANTE - ALIGERANDO S.A.S.
- INTEGRANTE - EMPRESA DE ENERGÍA DEL ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS EEDAS S.A. ESP.
- INTEGRANTE - RED DE SALUD CENTRO ORIENTE.
- INTEGRANTE - MEGAPROYECTOS.
- INTEGRANTE - CAPACITACIONES Y SOLUCIONES LOS ESPECIALISTAS.
- INTEGRANTE - REPRESENTANTE DE COPERSO y COLPSIC.
- INTEGRANTE - 36 GRADOS S.A.S – MEDELLÍN.
- INTEGRANTE - HOTEL SICARARE LTDA.
- INTEGRANTE - CIUDADELA SORRENTO.
- INTEGRANTE - JOSÉ IGNACIO LONDOÑO G. S.A.S.

ACADEMIA

UNIVERSIDADES/INSTITUCIONES CON PROGRAMAS DE SST

- INTEGRANTE - CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS EMPRESARIALES, EDUCACIÓN Y SALUD – CORSALUD - ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SALUD OCUPACIONAL BARRANQUILLA.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN EDUCATIVA DEL LITORAL-TÉCNICO SALUD OCUPACIONAL.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE DE SUCRE.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO.
- INTEGRANTE - FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AGRARIA DE COLOMBIA.
- INTEGRANTE - FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO - ESPECIALIZACIÓN SALUD OCUPACIONAL.
- INTEGRANTE - FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA – ESPECIALIZACIÓN GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- INTEGRANTE - FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA.
- INTEGRANTE - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL META – UNIMETA.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN POLITÉCNICO DE LA COSTA ATLANTICA.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO EDUCATIVO – CIDE.



- INTEGRANTE - FUNDACIÓN TECNOLÓGICA AUTÓNOMA DEL PACIFICO.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA – CUL.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RÉMINGTON.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC.
- INTEGRANTE - ESCUELA DE TECNOLOGÍAS DE ANTIOQUIA – ETA.
- INTEGRANTE - FUNDACIÓN TECNOLÓGICA AUTÓNOMA DE BOGOTÁ – FABA.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO – BOGOTÁ.
- INTEGRANTE - FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA – PEREIRA.
- INTEGRANTE - FUNDACIÓN UNIVERSITARIA HORIZONTE - TÉCNICO PROFESIONAL SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL.
- INTEGRANTE - FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO HUMANO – INPAHU.
- INTEGRANTE - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MARCO FIDEL SUAREZ.
- INTEGRANTE - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA – ITSA.
- INTEGRANTE - INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA.
- INTEGRANTE - INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ.
- INTEGRANTE - PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA.
- INTEGRANTE - SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE.
- INTEGRANTE - SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - TÉCNICO SEGURIDAD INDUSTRIAL, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE EN CONSTRUCCIÓN – GUAJIRA.
- INTEGRANTE - UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DE CALDAS.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA ESPECIALIZACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO MEDELLÍN.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA ESPECIALIZACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TABAJO.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DE BOYACÁ.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES – UDCA.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD - COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA – MEDELLÍN.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DE NARIÑO.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DEL TOLIMA.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DE SANTANDER – UDES.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DEL SINU - ELÍAS BECHARA ZAINUM – UNISINU.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DEL VALLE.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD EAN – BOGOTÁ.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD EL BOSQUE.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DEL VALLE.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER.
- INTEGRANTE - COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA.
- INTEGRANTE - POLITÉCNICO INTERNACIONAL INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD MARIANA.
- INTEGRANTE - ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERIA JULIO GARAVITO.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR – CÚCUTA.
- INTEGRANTE - FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CAFAM – UNICAFAM.
- INTEGRANTE - FUNDACIÓN ESCUELA TECNOLÓGICA DE NEIVA - JESÚS OVIEDO PÉREZ – FET.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN UNIVERSITARIA SANTA ROSA DE CABAL – UNISARC.

- INTEGRANTE - CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS UNIMINUTO.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES.

- INTEGRANTE - FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MATEO.
- INTEGRANTE - FUNDACIÓN ACADEMIA VIRTUAL JP.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN ESCUELA TECNOLÓGICA DEL ORIENTE.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REPUBLICANA.
- INTEGRANTE - SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DE SANTANDER.
- INTEGRANTE - INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACION RURAL – ISER.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR.
- INTEGRANTE - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO.
- INTEGRANTE - COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL PILAR.

ESTUDIANTES/ PROFESORES

- INTEGRANTE - FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA.
- INTEGRANTE - CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA.
- INTEGRANTE - UNINPAHU.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD NACIONAL.
- INTEGRANTE - SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA – UNAB.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DEL VALLE.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DEL DEL QUINDÍO.
- INTEGRANTE - SEMINARIO BUENAVENTURA.
- INTEGRANTE - UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	22
2. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	25
2.1 Objetivo General.....	25
2.2 Objetivos Específicos	25
3. METODOLOGÍA.....	25
3.1 Población objetivo.....	25
3.2 Convocatoria y criterios de selección	28
3.3 Recolección de información	29
3.4 Diseño del cuestionario para identificación de necesidades	33
4. RESULTADOS.....	43
4.1 Actores participantes del SGRL en la identificación y priorización de necesidades para el PNSST 2022-2031.....	43
4.2 Percepción de los actores del SGRL con respecto al cumplimiento y lecciones aprendidas del PNSST 2013-2021	46
4.2.1 Percepción de los actores del SGRL con respecto al cumplimiento del propósito de PNSST 2013-2021	46
4.2.2 Percepción de los actores del SGRL con respecto al cumplimiento de la línea 1 meta 1: Fomento de la transversalidad de la SST en el conjunto de las políticas públicas.....	47
4.2.3 Percepción de los actores del SGRL con respecto al cumplimiento de la línea 2 meta 2: Fortalecimiento institucional de la SST	48
4.2.4 Percepción de los actores del SGRL con respecto al cumplimiento de la Línea 3 meta 3: Fortalecimiento de la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales	49
4.2.5 Percepción de los actores del SGRL con respecto al cumplimiento de la Línea 4 meta 4: Optimización del reconocimiento de prestaciones al trabajador en el SGRL	50
4.2.6 Percepción de los actores del SGRL con respecto a la reforma y continuidad del PNSST 2013-2021.....	51
4.2.7 Percepción de los actores del SGRL con respecto a las principales dificultades que se presentaron para alcanzar una implementación efectiva del PNSST 2013-2021.....	54

4.3 Identificación de necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto al propósito, líneas y temas para el PNSST 2022-2031	67
4.3.1 Identificación de necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto al propósito del PNSST 2022-2031	67
4.3.2 Identificación de necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto a las líneas y temas del PNSST 2022-2031	87
4.3.3 Propuestas de los actores del SGRL con respecto a la población a priorizar, sustento teórico, visión, principios, enfoques del PNSST 2022-2031.	92
4.4 Identificación de necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto a la implementación, seguimiento, evaluación y monitoreo para el nuevo PNSST 2022-2031	95
4.4.1 Identificación de necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto a los aspectos y temas que se deben considerar para la implementación del PNSST 2022-2031	95
4.4.2 Identificación de necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto a los aspectos que se deben considerar para el seguimiento, monitoreo y evaluación del PNSST 2022-2031.....	116
5. CONCLUSIONES	130
6. BIBLIOGRAFÍA.....	142

1. INTRODUCCIÓN

Con el fin de fortalecer la promoción y prevención en materia de SST, el Ministerio del Trabajo se propuso el objetivo de construir de manera participativa y consensuada, con los actores del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) correspondiente al período 2022-2031.

Se realizó una convocatoria y campaña de comunicaciones dirigida a los cinco (5) niveles de organización y administración del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) establecidos por el Decreto 1072 de 2015, los cuales son: nivel normativo y de dirección, nivel nacional de coordinación, nivel nacional de ejecución gubernamental, nivel seccional y local de ejecución gubernamental y el nivel privado de ejecución. Entre los meses de junio a septiembre de 2021 se inscribieron en total **1.194** actores del SGRL interesados en participar en la construcción consensuada del PNSST 2022-2031.

Según lo promulgado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su labor de lograr un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores, las políticas, planes y programas nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) deberían mejorarse de manera continua. Los convenios OIT C-155 de 1981 y C-187 de 2006 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo y su correspondiente recomendación número 197, se constituyen como los lineamientos base para la construcción de las políticas públicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT, 1981; OIT, 2006; OIT, 2019; OIT, 2010).

De acuerdo con los convenios y directrices citadas, la construcción de las políticas públicas y planes nacionales de SST deberían fomentar el diálogo social tripartito en el proceso de diseño, elaboración e implementación.

Con respecto a este precepto, los artículos 4, 5 y 15 del Convenio OIT 155 de 1981, definieron que ***“Todo miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar***

periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo” (art. 4 y 5); “A fin de asegurar la coherencia de la política, todo miembro deberá tomar previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando sea apropiado, con otros organismos, disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de dar efecto al Convenio” (art. 15).

De igual manera, el Convenio 187 de 2006 y su recomendación 197, sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, estableció que ***“Todo Miembro deberá elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores”*** (OIT, 2006, art. 5).

En el mismo sentido, los lineamientos de la decisión 584 de 2006, del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Construcción de Políticas Públicas, Planes y Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, definió que ***“El desarrollo de las políticas nacionales gubernamentales de prevención de riesgos laborales estará a cargo de los organismos competentes en cada país miembro (...) dichos organismos deberán propiciar la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a través de la consulta con sus organizaciones más representativas”*** (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006, art. 6).

De la misma forma, la III Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo período 2021-2025, propuso como uno de sus objetivos el de promover la formulación de Políticas y Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la base del *tripartismo*, pretendiendo diseñar un marco común, compartiendo las acciones en materia de prevención de riesgos laborales y fomentando la participación de los agentes sociales en el desarrollo e implementación de programas relacionados con la seguridad y salud laboral (OISS, 2021).

Acogiendo lo dispuesto por las directrices y lineamientos de la OIT, y demás organismos internacionales, y con el fin de fortalecer la promoción y prevención en materia de SST, el Ministerio del Trabajo en conjunto con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) mediante el convenio de cooperación 416 de 2021, propusieron el objetivo de construir de manera participativa y consensuada, con los actores del SGRL, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) correspondiente al período 2022-2031.

El propósito final fue el de consensuar con los actores del SGRL, las prioridades de líneas de acción y componentes del marco estratégico del Plan. Lo anterior en concordancia con la recomendación 197 de la OIT, que estableció que *“El programa nacional debe identificar las prioridades de acción, que deberían reexaminarse y actualizarse periódicamente”* (OIT, 2006).

Adicionalmente el establecimiento de las prioridades para el PNSST incluyó el análisis de situación y perfil nacional sobre la magnitud y tendencia de la afiliación y los eventos en SST, el análisis legislativo nacional e internacional en SST, una revisión sistemática sobre experiencias, estrategias e intervenciones con alto impacto en SST y los resultados del seguimiento en la gestión de la política pública anterior al PNSST 2013-2021.

La metodología de consenso permitirá adoptar decisiones de común acuerdo entre las partes, al incluir las opiniones de los actores del SGRL, mediante la aplicación de técnicas de retroalimentación e iteración controladas, junto con métodos de calificación de las opiniones que permitirán reducir los sesgos (Sánchez & Jaramillo, 2009).

Este documento describe la metodología y resultados de la consulta realizada a los actores del SGRL para la identificación y priorización de necesidades con respecto a la formulación, implementación y seguimiento del PNSST 2022-2031, así como expectativas y propuestas de mejora.

2. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

2.1 Objetivo General

Realizar una consulta a los actores del SGRL, para identificar las necesidades percibidas y propuestas de priorización con respecto a la formulación, implementación y seguimiento del PNSST 2022-2031, así como la percepción del cumplimiento y lecciones aprendidas del PNSST 2013-2021.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Conocer la percepción que tienen los actores del SGRL con respecto al cumplimiento de los propósitos, líneas, metas y lecciones aprendidas del PNSST 2013-2021.
- b) Establecer las necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto al propósito, líneas y temas que debería incluir el nuevo PNSST 2022-2031.
- c) Establecer las necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto a la implementación, seguimiento, evaluación y monitoreo para el nuevo PNSST 2022-2031.

3. METODOLOGÍA

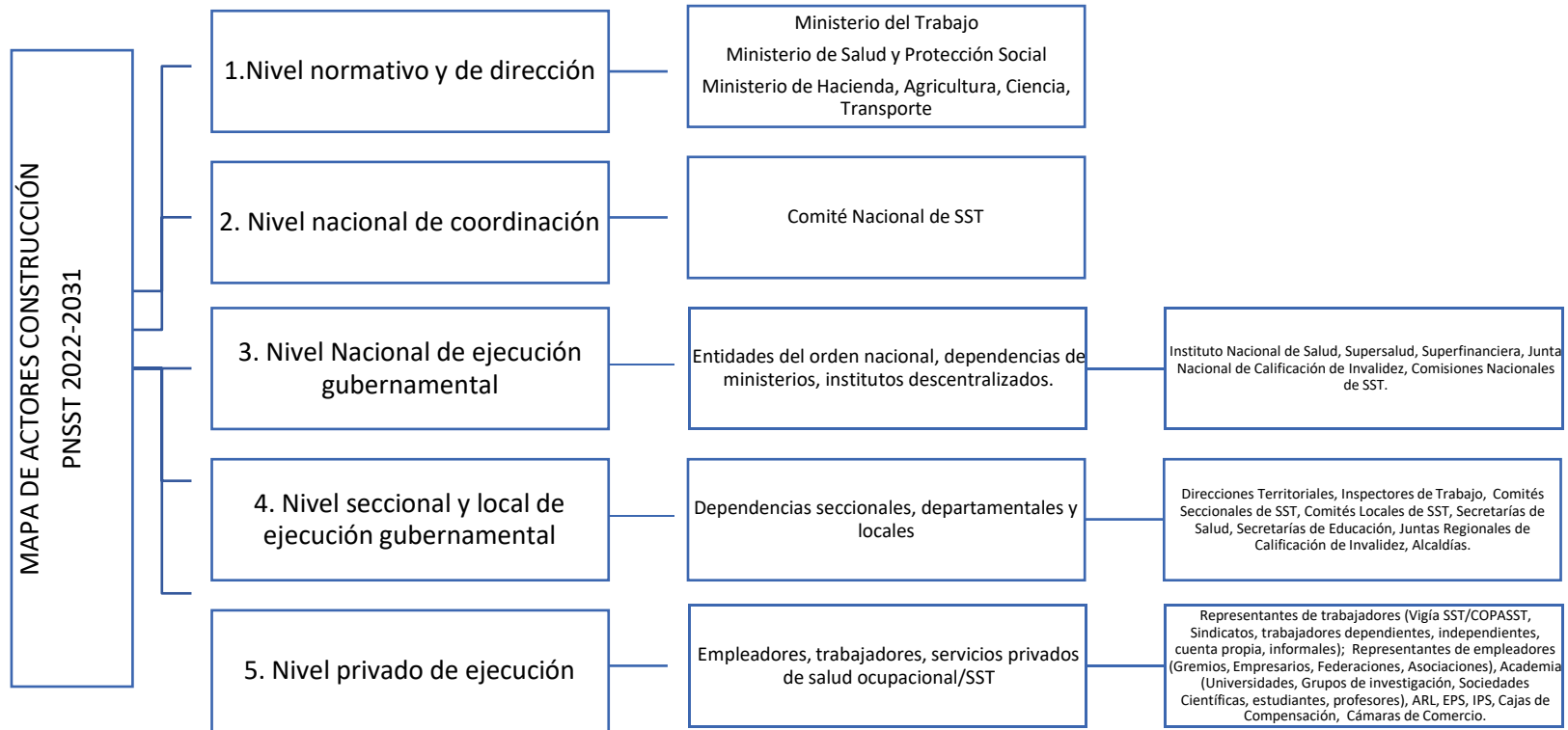
3.1 Población objetivo

La población objetivo a convocar para la construcción del PNSST 2022-2031, estuvo conformada por los actores del SGRL.

Se realizó una convocatoria dirigida a los cinco (5) niveles de organización y administración del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) establecidos por el Decreto 1072 de 2015 (artículo 2.2.4.6.38), los cuales fueron: el primer nivel normativo y de dirección estuvo conformado por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social; el segundo nivel, hizo referencia al nivel nacional de coordinación,

del cual hace parte el Comité Nacional de SST; el tercer nivel, comprendió el nivel nacional de ejecución gubernamental, conformado por las entidades del orden nacional, dependencias de ministerios e institutos descentralizados; el cuarto nivel, conformado por las dependencias seccionales, departamentales y locales; y el quinto nivel privado de ejecución, incluyó a los empleadores, trabajadores y servicios de salud ocupacional/SST (Decreto 1072, 2015).

Adicionalmente, se convocaron a los actores definidos en la Resolución 6045 de 2014 que adoptó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST 2013-2021), como responsables en los resultados del plan, los cuales son: el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, las ARL, los Empleadores, las Agremiaciones, las Organizaciones Sindicales, la Academia, las Sociedades Científicas, los Centros de Investigación, las EPS, las IPS, las Secretarías de Salud, el Comité Nacional de SST, los Comités Seccionales y Locales de SST (Resolución 6045, 2014). También se convocó a las Comisiones Nacionales Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se establecieron mediante la Resolución 3710 de 2019: Sector Minero, Eléctrico, Construcción, Hidrocarburos, Sector Público, De la Pequeña y Mediana Empresa MiPymes, Agropecuario, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Sector Salud, Agentes neumoconióticos y Transporte (Resolución 3710, 2019). A partir de la normatividad expuesta, se conformó el siguiente mapa de actores del SGRL, que fueron convocados en la construcción consensuada del PNSST 2022-2031 y en la definición de las necesidades, prioridades y líneas de política del PNSST 2022-2031.



Fuente: Elaboración propia a partir de lo establecido en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 (artículo 2.2.4.6.38) y Resolución 6045 de 2014.

3.2 Convocatoria y criterios de selección

Se realizó una convocatoria y campaña de comunicaciones telefónica y en redes sociales para la inscripción de los actores del SGRL en la construcción consensuada del PNSST 2022-2031. La campaña de difusión incluyó a los actores del SGRL participantes en el seguimiento al PNSST 2013-2021, tales como las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, los Comités Seccionales y Locales de SST, las Secretarías de Salud, las Secretarías de Educación, las ARL, las Juntas Nacionales y Regionales de Calificación de Invalidez, Academia, Grupos de Investigación, Sociedades Científicas, Gremios, entre otras instituciones, las cuales designaron e inscribieron un representante para participar en las actividades dispuestas para la construcción consensuada del PNSST 2022-2031.

La campaña de difusión incluyó adicionalmente **1.187** comunicaciones oficiales de la Dirección de Riesgos Laborales de Mintrabajo con la invitación a participar a los diferentes actores del SGRL, el envío de **3.159** correos, **1.212** llamadas telefónicas, difusión en redes sociales mediante fan page, Facebook con **845** seguidores, Twitter con **1.288** seguidores. Producto de esta gestión, entre los meses de junio a septiembre de 2021, se inscribieron en total **1.194** actores del SGRL interesados en participar en la construcción consensuada del PNSST 2022-2031.

Todos los actores del SGRL que manifestaron interés en participar de manera voluntaria, se inscribieron sin ningún tipo de restricción, estos actores cumplieron con criterios de inclusión como pertenecer al mapa de actores, contar con la disponibilidad de tiempo para las actividades propuestas (diligenciamiento de cuestionarios online y reuniones/mesas virtuales) y contar con la experiencia y conocimiento en SST, SGRL y PNSST.

Criterios de inclusión de los participantes para la construcción consensuada del PNSST 2022-2031

- Pertenecer al grupo del mapa de actores del SGRL.
- Tener el interés de participar en la construcción y consenso del nuevo PNSST 2022-2031.
- Contar con disponibilidad de tiempo para participar en las actividades (diligenciamiento de formularios vía web, asistir entre 1-2 reuniones virtuales).
- Participar de manera voluntaria.

Determinación del «coeficiente de conocimiento» (kc) del experto

Cada uno de los actores del SGRL, inscritos para la construcción del PNSST 2022-2031, realizó un ejercicio de autoevaluación para establecer el conocimiento y experiencia en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cada uno de los participantes asignó una calificación, en escala creciente de 1 al 10, teniendo como resultado general un promedio de ocho (8).

Escala de valores para calcular el coeficiente de conocimiento (kc)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Promedio Kc participantes en la construcción del PNSST 2022-2031= 8,0

kc: coeficiente de conocimiento y experiencia que tiene el experto acerca del problema, calculado sobre la valoración del propio experto en una escala del 0 al 10 y multiplicado por 0,1; de esta forma, la evaluación "0" indica que el experto no tiene absolutamente ningún conocimiento de la problemática correspondiente, mientras que la evaluación "10" significa que el experto tiene pleno conocimiento de la problemática tratada. (Martínez & Socarrás, 2013).

El ejercicio de autoevaluación realizado por cada actor participante no restringió en ningún momento la inscripción del actor en el proceso de participación. Los resultados permitieron establecer el coeficiente de conocimiento (Kc) de los actores participantes.

3.3 Recolección de información

Se realizó una consulta mediante un formulario vía electrónica a los actores del SGRL. La recolección de los datos se realizó entre los meses de julio y agosto. El proceso de recolección de los datos comenzó con la llamada de invitación para participar en la construcción del nuevo plan, envío de la convocatoria oficial por parte de la Dirección de Riesgo Laborales y envío del link de acceso para el diligenciamiento del cuestionario para identificación y priorización de necesidades con respecto a la formulación del PNSST 2022-2031 y percepción del cumplimiento del PNSST 2013-2021.

Figura 1. Proceso de recolección de los datos del cuestionario para la identificación y priorización de necesidades con respecto a la formulación del PNSST 2022-2031 y percepción de cumplimiento del PNSST 2013-2021.



Fuente: elaboración propia.



INVITACIÓN OFICIAL CONSTRUCCIÓN PNSST 2022-2031- IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y PROPUESTAS PARA LA FORMULACIÓN

Respetado Dra. Maria Camila Aguirre
Representante Legal
CIUADELA SORRENTO
Armenia - Quindio

En nombre del Ministerio del Trabajo, queremos agradecer la inscripción realizada con el fin de participar en las actividades encaminadas para la construcción consensuada del nuevo Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031. Mediante este comunicado hacemos llegar la carta oficial de convocatoria por parte de la Dra. Letty Leal Maldonado, directora de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo y damos comienzo con las actividades dispuestas para la construcción del plan.

De acuerdo con la fase inicial de actividades programadas, el Ministerio del trabajo tiene el objetivo de Identificar las necesidades percibidas y propuestas por parte de los actores que hacen parte del SGRL con respecto a la formulación, implementación y seguimiento del PNSST 2022-2031, así como la percepción del cumplimiento y lecciones aprendidas del PNSST 2013-2021.

Por lo anterior, agradecemos diligenciar y enviar el siguiente cuestionario antes del 02 de agosto de 2021.





Construyamos juntos el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031.



EL MINISTERIO DEL TRABAJO LO INVITA A DAR CLICK AL LINK QUE ENCONTRARÁ EN EL CORREO, EL CUAL LO LLEVARÁ AL
CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DEL PNSST 2022-2031

Formulario para identificación de necesidades

- a) Conocer la percepción que tienen los actores del SGRL con respecto al cumplimiento de los propósitos, líneas y metas establecidas en el PNSST 2013-2021.
- b) Establecer las propuestas de los actores del SGRL con respecto al propósito, líneas y metas que se deberían incluir en el nuevo PNSST 2022-2031.
- c) Identificar las recomendaciones de los actores del SGRL con respecto a la implementación, seguimiento, evaluación y monitoreo para el nuevo PNSST 2022-2031

Datos de contacto:

031 - 742 90 35

311 556 68 43

311 556 68 27

Correo electrónico:

construccionpnsst2022@oissandino.org

3.4 Diseño del cuestionario para identificación de necesidades

Con el propósito de cumplir con los objetivos propuestos para la consulta a los actores del SGRL, se diseñó un cuestionario con un total de 24 preguntas, distribuidas en 3 secciones:

- I. Datos de identificación: Tipo de institución, nombre de la institución, dependencia, departamento/Distrito.

- II. Percepción de cumplimiento y lecciones aprendidas del PNSST 2013-2021 (identificación de necesidades): Percepción de los actores del SGRL con respecto al cumplimiento del propósito, línea 1 meta 1 - Fomento de la transversalidad de la SST en el conjunto de las políticas públicas; cumplimiento de la línea 2 meta 2 - Fortalecimiento institucional de la SST; cumplimiento de la línea 3 meta 3 - Fortalecimiento de la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores y laprevención de los riesgos laborales; cumplimiento de la línea 4 meta 4 - Optimización del reconocimiento de prestaciones al trabajador en el SGRL; continuidad de las líneas de política y dificultades para una implementación efectiva del PNSST 2013-2021.

- III. Propuestas para priorizar en el PNSST 2022-2031: Temas, propósitos, líneas de política, aspectos a considerar para la implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación.



CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES PERCIBIDAS Y PROPUESTAS POR PARTE DE LOS ACTORES DEL SGRL CON RESPECTO A LA FORMULACIÓN PNSST 2022-2031 Y PERCEPCIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PNSST 2013-2021	
INTRODUCCIÓN	Con el fin de fortalecer la promoción y prevención en materia de SST en Colombia, el Ministerio de Trabajo se encuentra en el proceso de elaboración del nuevo Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) correspondiente al período 2022-2031. En línea con lo dispuesto por la OIT y organismos internacionales, la construcción de la política pública debe fomentar el diálogo social tripartito en el proceso de diseño, elaboración e implementación de los Planes Nacionales de SST, fomentando la participación de los actores sociales en su planificación y desarrollo. Teniendo en cuenta su papel como un actor fundamental en la Política Pública de SST, el Ministerio del Trabajo lo invita a participar en el diligenciamiento del presente cuestionario.
OBJETIVO GENERAL	Identificar las necesidades percibidas y propuestas por parte de los actores que hacen parte del SGRL con respecto a la formulación, implementación y seguimiento del PNSST 2022-2031, así como la percepción del cumplimiento y lecciones aprendidas del PNSST 2013-2021.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>a) Conocer la percepción que tienen los actores del SGRL con respecto al cumplimiento de los propósitos, líneas y metas establecidas en el PNSST 2013-2021.</p> <p>b) Establecer las propuestas de los actores del SGRL con respecto al propósito, líneas y metas que se deberían incluir en el nuevo PNSST 2022-2031.</p> <p>c) Identificar las recomendaciones de los actores del SGRL con respecto a la implementación, seguimiento, evaluación y monitoreo para el nuevo PNSST 2022-2031.</p>

I. Datos de identificación		
VARIABLE	TIPO DE DATO	VALORES
1. TIPO DE INSTITUCIÓN	Lista desplegable (selección única)	1. Organismo internacional
		2. Ministerio del Trabajo Nivel Central Bogotá
		3. Direcciones Territoriales Mintrabajo
		4. Inspecciones Territoriales Mintrabajo
		5. Ministerio de Salud y Protección Social
		6. Otro Ministerio
		7. Comité Nacional de SST
		8. Superintendencia Nacional de Salud
		9. Instituto Nacional de Salud
		10. Dirección de Sanidad-Policía Nacional
		11. Comités Seccionales de SST
		12. Comités Locales de SST
		13. Secretarías de Salud
		14. Secretarías de Educación



		15. Comisiones Nacionales de SST
		16. Juntas de Calificación de Invalidez
		17. ARL
		18. EPS
		19. IPS-SST
		20. Academia (Universidades, Institutos, Corporaciones, Fundaciones)
		21. Observatorios SST
		22. Sociedades Científicas SST
		23. Centros/Grupos de Investigación SST
		24. Representantes de empleadores (Gremios, Empresarios)
		25. Sindicatos
		26. Vigía SST
		27. COPASST
		28. Representantes trabajadores (Independientes, Dependientes, Cuenta Propia, Informales)
		29. Federaciones de departamentos (FND)
		30. Federaciones de municipios (Conoldo)
		31. DIMAR
		32. Cajas de compensación
		33. Cámaras de comercio
		34. Superintendencia financiera
		35. Alcaldías
		36. Estudiantes
		37. Empresas
		38. Asociaciones
		39. Otra institución

2.NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Texto	
3.DEPENDENCIA	Texto	
4.DEPARTAMENTO /DISTRITO	Lista desplegable (selección única)	1. Amazonas
		2. Antioquia
		3. Arauca
		4. Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina
		5. Atlántico
		6. Barranquilla
		7. Bogotá, D.C.
		8. Bolívar
		9. Boyacá



		10. Buenaventura
		11. Caldas
		12. Caquetá
		13. Cartagena
		14. Casanare
		15. Cauca
		16. Cesar
		17. Chocó
		18. Córdoba
		19. Cundinamarca
		20. Guainía
		21. Guaviare
		22. Huila
		23. La Guajira
		24. Magdalena
		25. Meta
		26. Nariño
		27. Norte de Santander
		28. Putumayo
		29. Quindío
		30. Risaralda
		31. Santander
		32. Santa Marta
		33. Sucre
		34. Tolima
		35. Valle del Cauca
		36. Vaupés
		37. Vichada
5.MUNICIPIO	Texto	
6.NOMBRES Y APELLIDOS DE LA PERSONA QUE DILIGENCIA	Texto	
7.CORREO ELECTRÓNICO	Texto	
8.NÚMERO TELEFÓNICO DE CONTACTO	Número entero, sin espacios, puntos, comas o letras	
9. DESEA INSCRIBIRSE DE MANERA VOLUNTARIA	Lista desplegable (selección única)	1. SI
		2. NO



10. CUENTA CON TIEMPO PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS	Lista desplegable (selección única)	1. SI
		2. NO

II. Percepción del cumplimiento y lecciones aprendidas del PNSST 2013-2021.

11. ¿Considera que la implementación del PNSST 2013-2021 contribuyó con la reducción de la siniestralidad y el fomento de la salud y calidad de vida de los trabajadores en Colombia?	Lista desplegable (selección única)	1. SI
		2. PARCIALMENTE
		3. NO
		4. NO SABE
12. ¿Desde su perspectiva, la implementación del PNSST 2013-2021 permitió avanzar en la protección social de los trabajadores, en el marco de una cultura preventiva, articulada con las políticas públicas de SST?	Lista desplegable (selección única)	1. SI
		2. PARCIALMENTE
		3. NO
		4. NO SABE
13. ¿Considera que se fortaleció el SGRL a través del diálogo tripartito y de acciones de IVC fomentado por el PNSST 2013-2021?	Lista desplegable (selección única)	1. SI
		2. PARCIALMENTE
		3. NO
		4. NO SABE



14. ¿En su opinión se logró la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas, en busca de la promoción de la seguridad y la salud y mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales, propendiendo por un trabajo decente, de acuerdo con lo propuesto por el PNSST 2013-2021?	Lista desplegable (selección única)	1. SI
		2. PARCIALMENTE
		3. NO
		4. NO SABE
15. ¿Conoce si a partir del PNSST 2013-2021 se fortalecieron las acciones tendientes a la oportunidad de obtener las prestaciones asistenciales y económicas por el SGRL?	Lista desplegable (selección única)	1. SI
		2. PARCIALMENTE
		3. NO
		4. NO SABE
16. ¿Desde su punto de vista, el PNSST 2013-2021 debería reformarse totalmente?		1. SI
		2. PARCIALMENTE
		3. NO
		4. NO SABE
17. ¿Desde su perspectiva, el PNSST 2013-2021 debería tener continuidad?		1. SI
		2. PARCIALMENTE
		3. NO
		4. NO SABE
18. ¿Cuáles líneas se deberían conservar en el PNSST 2013-2021?	Lista desplegable (selección múltiple)	1. Fomento de la transversalidad de la SST en el conjunto de las políticas públicas
		2. Fortalecimiento institucional de la SST
		3. Fortalecimiento de la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales
		4. Optimización del reconocimiento de prestaciones al trabajador en el SGRL



		5. Todas las líneas
		6. Ninguna línea
19. Desde su vivencia como actor del SGRL, ¿Cuáles fueron las principales dificultades que se presentaron para alcanzar una implementación efectiva del PNSST 2013-2021?	Texto	(abierta)

III. PROPUESTAS PARA INCLUIR EN EL NUEVO PNSST 2022-2031		
20. ¿Cuáles temas considera que deberían incluirse en la formulación del nuevo PNSST 2022-2031?	Texto	(abierta)
21. ¿Qué propósito debería perseguir el nuevo PNSST 2022-2031?	Texto	(abierta)
22. ¿Cuáles líneas propone incluir el nuevo PNSST 2022-2031?	Texto	(abierta)
23. ¿Qué aspectos deben considerarse para la implementación del nuevo PNSST 2022-2031?	Texto	(abierta)
24. ¿Qué aspectos considera debe contemplar el seguimiento, monitoreo y evaluación al nuevo PNSST 2022-2031?	Texto	(abierta)

Análisis de la información cuantitativa

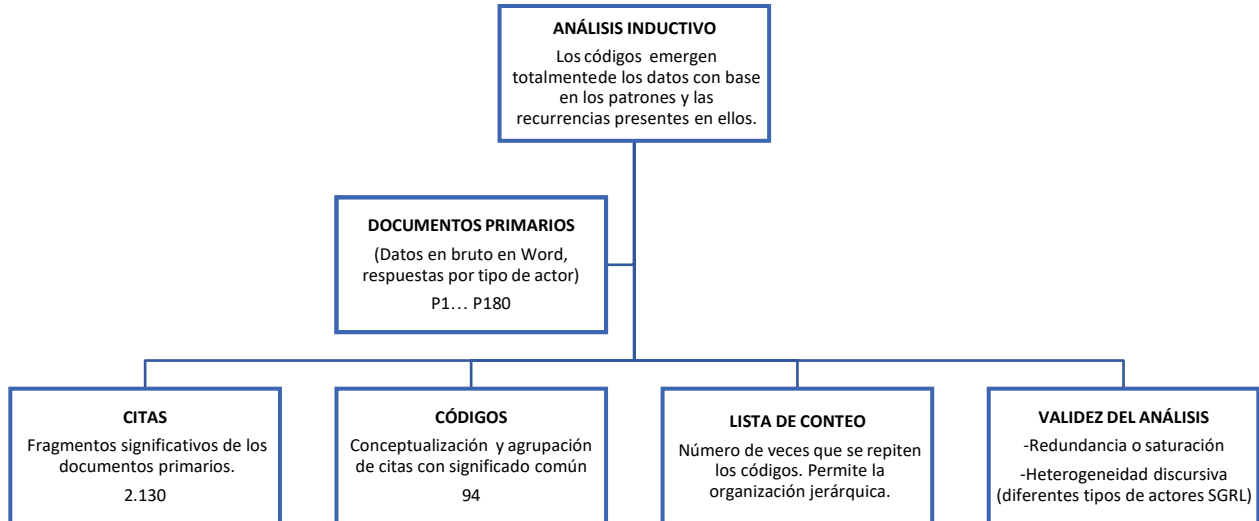
Para todas las preguntas cuantitativas (preguntas 11 a 18) que conformaron el cuestionario, se implementó una estadística descriptiva mediante distribución de frecuencias absolutas y porcentuales y se realizaron tablas y gráficos mediante Excel.

Análisis de la información cualitativa

Las preguntas abiertas (preguntas 19 a 24) se analizaron con la herramienta informática específica para análisis de datos cualitativos ATLAS.ti versión 7, con el objetivo de facilitar el análisis de los grandes volúmenes de datos textuales obtenidos en el estudio (Muñoz, 2005). Los datos de las preguntas abiertas que fueron recolectados a partir del cuestionario se pasaron a formato Word y, posteriormente, fueron almacenados en una base de datos de documentos primarios para ser codificados (Strauss & Corin, 2012).

A continuación, se describen algunos conceptos implementados en el análisis de datos cualitativos (Morse, 1994):

Figura 2. Definiciones de análisis cualitativo de las preguntas abiertas para identificación de necesidades



Fuente: Unidad hermenéutica análisis de datos cualitativos ATLAS.ti versión 7.

Análisis inductivo: En este caso las categorías y códigos emergieron totalmente de los datos con base en los patrones y las recurrencias presentes en ellos, teniendo como fin el marco de referencia del grupo de participantes.

Los **Documentos Primarios**, constituyeron la base del análisis, es decir, los “datos Brutos” o “datos textuales”. En síntesis, hicieron parte de estos cada uno de los archivos Word con las respuestas por pregunta y por tipo de actor (Identificados como P1... P180).

Las **Citas**, se definieron como los fragmentos de los documentos primarios que presentaron algún significado, es decir, los segmentos significativos de los documentos primarios. (Se pueden entender como una primera selección del material de base o una primera reducción de los datos brutos).

Los **Códigos** se definieron como la unidad básica de análisis y se pueden entender como conceptualizaciones, resúmenes o agrupaciones de las citas, lo que implica un segundo nivel de reducción de datos.

La **codificación** se constituyó como un modo sistemático de desarrollar y refinar las interpretaciones de los datos. Incluyó la reunión y análisis de todos los datos, temas, ideas, conceptos, interpretaciones y proposiciones.

El proceso analítico para codificar datos consistió en:

- Identificar los elementos comunes entre los datos.
- Crear un subconjunto de datos de tal modo que los elementos de uno no pertenezcan a otro.
- Construir un elemento que designe lo más fielmente posible su pertenencia a esa categoría.

Las **anotaciones o memos** se definieron como los comentarios de un nivel cualitativamente superior, porque son todas aquellas anotaciones que se realizaron durante el proceso de análisis y que pueden abarcar notas recordatorias, hipótesis,

explicaciones de las relaciones encontradas, conclusiones, etc.,

Las **familias o categorías** permitieron agrupar los componentes principales (Documentos, Códigos y Anotaciones). Estas agrupaciones constituyeron un primer paso en el análisis conceptual.

Las **Redes conceptuales o Networks**, permitieron representar información compleja mediante representaciones gráficas de los diferentes componentes y de las relaciones que se hayan establecido entre ellos.

Los datos cualitativos se presentaron mediante:

Listas de conteo: Seleccionando todas las respuestas dadas a un tema y contando el número de veces que se repitan (frecuencia); esta técnica permite organizar las respuestas jerárquicamente. (Número de veces que se repitan los códigos)

Redes causales: Es un recurso gráfico para describir relaciones entre conjuntos de respuestas y para detectar la racionalidad de la dinámica de comportamientos.

Validez del análisis cualitativo

- Heterogeneidad o diversidad discursiva: El objetivo fue encontrar una representatividad en el discurso de los actores del SGRL, cada tipo de actor representó una variante discursiva (en total participaron 33 tipos diferentes de actores del SGRL), los cuales expresaron posiciones divergentes o convergentes. Se logró un balance en la información desde todas las perspectivas diferentes de los actores, proceso necesario para poder conseguir una perspectiva representativa del objeto en estudio.
- El análisis consiguió la saturación o redundancia de la información, hasta cuando no se produjeron códigos nuevos.

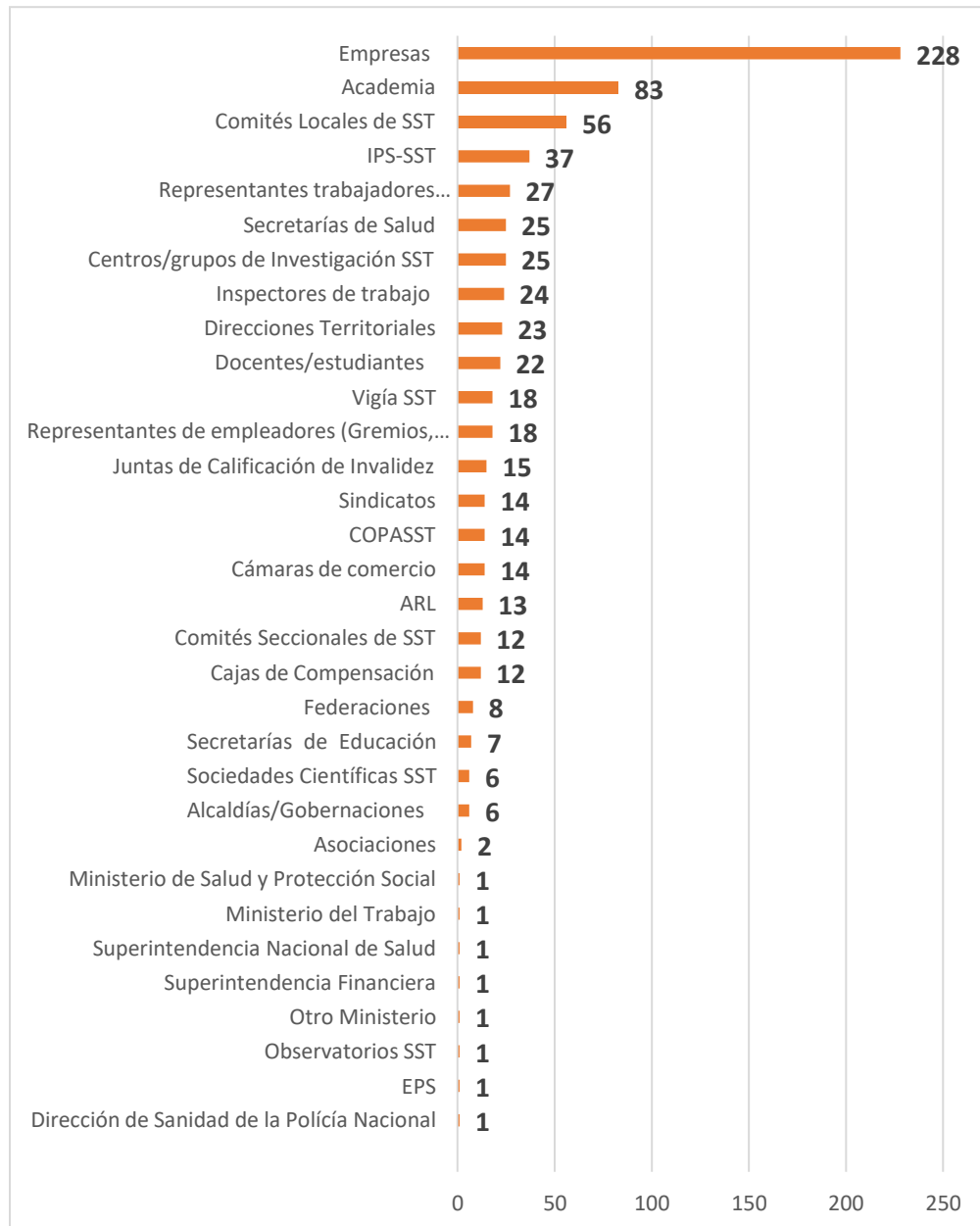
4. RESULTADOS

4.1 Actores participantes del SGRL en la identificación y priorización de necesidades para el PNSST 2022-2031

Del total de **1.194** actores del SGRL inscritos para participar en la Construcción del PNSST 2022-2031, **718** actores de SGRL diligenciaron el formulario para identificación de necesidades. Entre estos participaron representantes de **228** empresas, **83** representantes de instituciones universitarias, técnicas y tecnológicas, con formación en SST, **56** Comités Locales de SST, **37** integrantes de IPS-SST, **27** representantes de trabajadores, **25** integrantes de Secretarías de Salud, **25** integrantes de Grupos de Investigación, **24** Inspectores de Trabajo, **23** integrantes de Direcciones Territoriales, **22** estudiantes/docentes, **18** Vigías de SST, **18** representantes de empleadores (gremios), **15** integrantes de Juntas de Calificación de Invalidez, **14** integrantes de Sindicatos, **14** integrantes de COPASST, **14** integrantes de Cámaras de Comercio, **13** integrantes de ARL, **12** integrantes de Comités Seccionales de SST, **12** integrantes de Cajas de Compensación, **8** integrantes de Federaciones, **7** integrantes de Secretarías de Educación, **6** integrantes de Sociedades Científicas, **6** integrantes de Alcaldías o Gobernaciones, **2** integrantes de Asociaciones, integrantes del Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, la Superintendencia Nacional de Salud, Superfinanciera, Observatorio de SST, Dirección de Sanidad de la Policía Nacional, y EPS.

Gráfica 1. Total de actores del SGRL participantes en el diligenciamiento del cuestionario para la identificación y priorización de necesidades con respecto a la formulación del PNSST 2022-2031 y percepción de cumplimiento del

PNSST 2013-2021. n=718

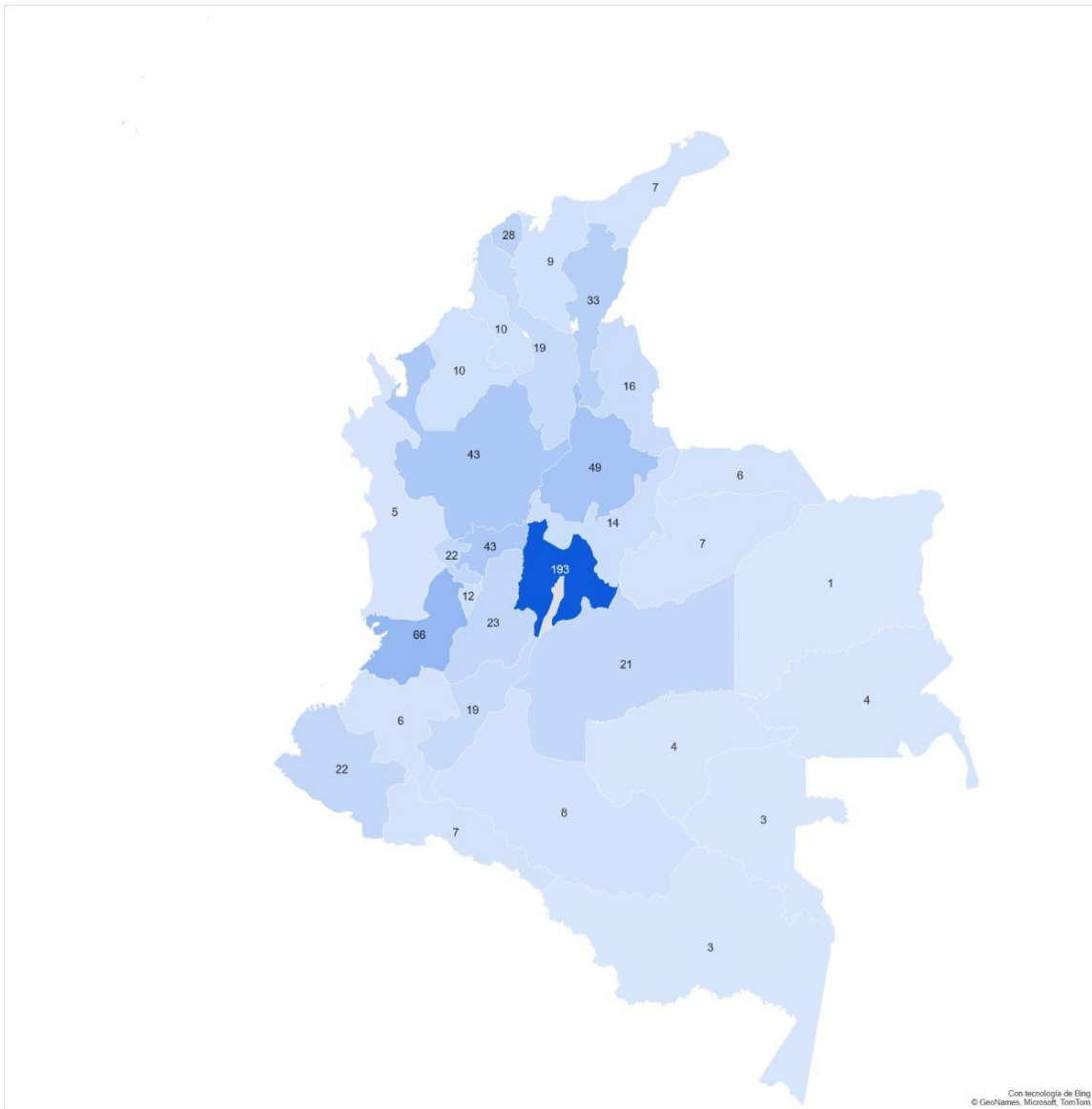


Fuente: Base de datos recepción del cuestionario de identificación de necesidades con respecto a la formulación del PNSST 2022-2031 y percepción de cumplimiento del PNSST 2013-2021. Corte 23 de agosto 2021.

Participantes por departamentos en la identificación de necesidades para el PNSST 2022-2031

En total participaron todos los departamentos del territorio nacional en la identificación de necesidades para la construcción del PNSST 2022-2031.

Figura 3. Total de participantes por departamento en el diligenciamiento del cuestionario para la identificación y priorización de necesidades con respecto a la formulación del PNSST 2022-2031 y percepción de cumplimiento del PNSST 2013-2021. n=718



Fuente: Base de datos recepción del cuestionario de identificación de necesidades con respecto a la formulación del PNSST 2022-2031 y percepción de cumplimiento del PNSST 2013-2021. Corte 23 de agosto 2021.

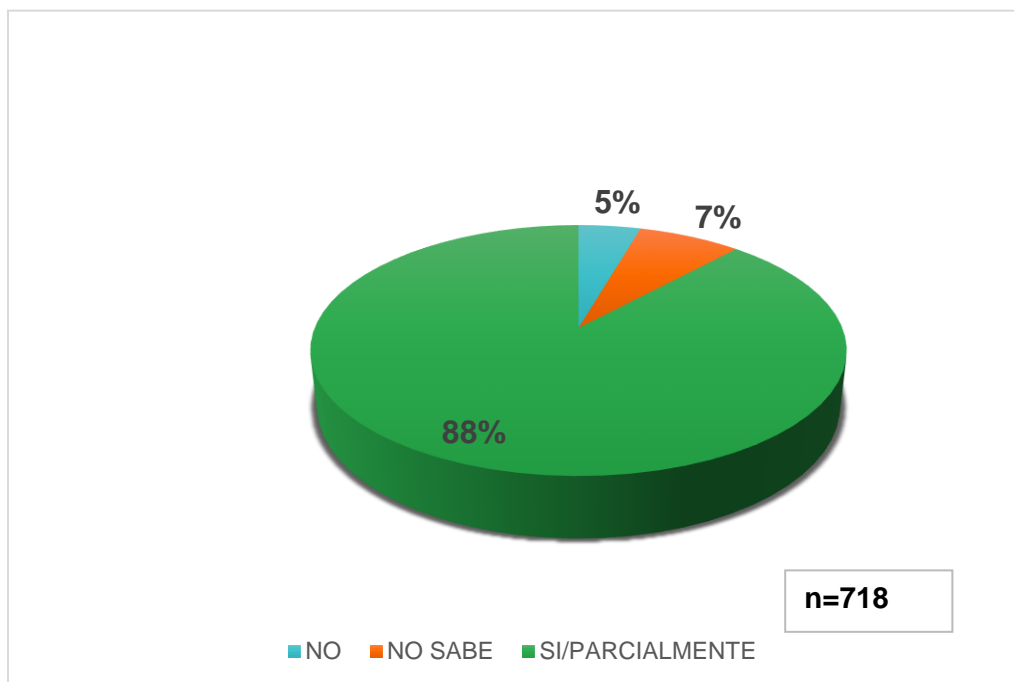
4.2 Percepción de los actores del SGRL con respecto al cumplimiento y lecciones aprendidas del PNSST 2013-2021

4.2.1 Percepción de los actores del SGRL con respecto al cumplimiento del propósito de PNSST 2013-2021

El **88%** de los participantes consideró que el PNSST 2013-2021, contribuyó (total o parcialmente) con la reducción de la siniestralidad y fomento de la salud y calidad de vida de los trabajadores en Colombia. Mientras que el **5%** de los participantes consideró que el PNSST no contribuyó con este propósito.

¿Considera que la implementación del PNSST 2013-2021 contribuyó con la reducción de la siniestralidad y el fomento de la salud y calidad de vida de los trabajadores en Colombia?	Total de respuestas
NO	32
NO SABE	53
SI/PARCIALMENTE	633
Total general	718

Gráfica 2. Percepción de los actores del SGRL con respecto a la contribución del PNSST 2013-2021 en la reducción de la siniestralidad y el fomento de la salud y calidad de vida de los trabajadores en Colombia (Propósito) (n=718)



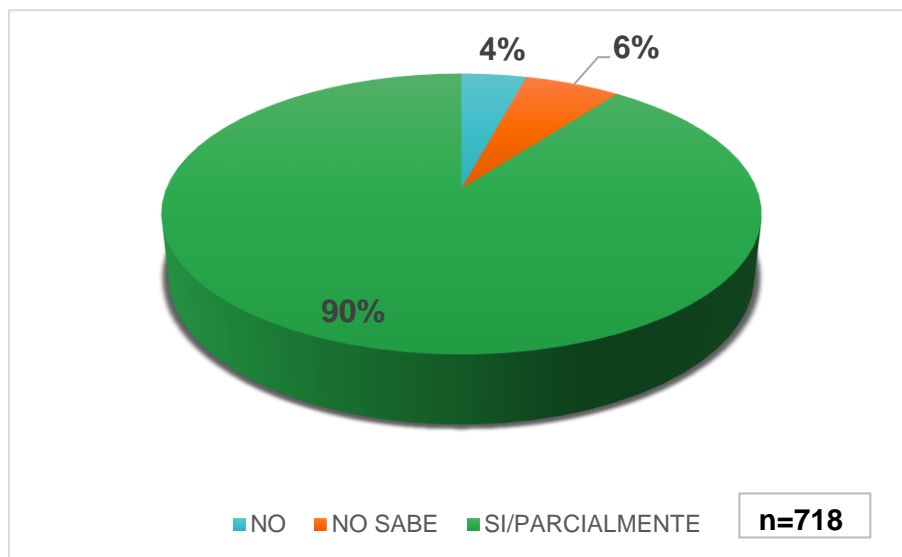
Fuente: Respuestas recibidas cuestionario Identificación de necesidades percibidas y propuestas por parte de los actores del SGRL con respecto a la formulación del nuevo PNSST 2022-2031 y percepción del cumplimiento del PNSST 2013-2021.

4.2.2 Percepción de los actores del SGRL con respecto al cumplimiento de la línea 1 meta 1 - Fomento de la transversalidad de la SST en el conjunto de las políticas públicas.

El **90%** de los participantes consideró que la implementación del PNSST 2013-2021, permitió (total o parcialmente) avanzar en la protección social de los trabajadores, en el marco de la cultura preventiva, articulada con las políticas de SST. Mientras que el **4%** de los participantes consideró que el PNSST no permitió avanzar en este sentido.

¿Desde su perspectiva, la implementación del PNSST 2013-2021 permitió avanzar en la protección social de los trabajadores, en el marco de una cultura preventiva, articulada con las políticas públicas de SST?	Total de respuestas
NO	30
NO SABE	44
SI/PARCIALMENTE	644
Total general	718

Gráfica 3. Percepción de los actores del SGRL con respecto al avance en la protección social de los trabajadores, en el marco de una cultura preventiva, articulada con las políticas públicas de SST (línea 1 - meta 1 del PNSST 201-2021) (n=718)



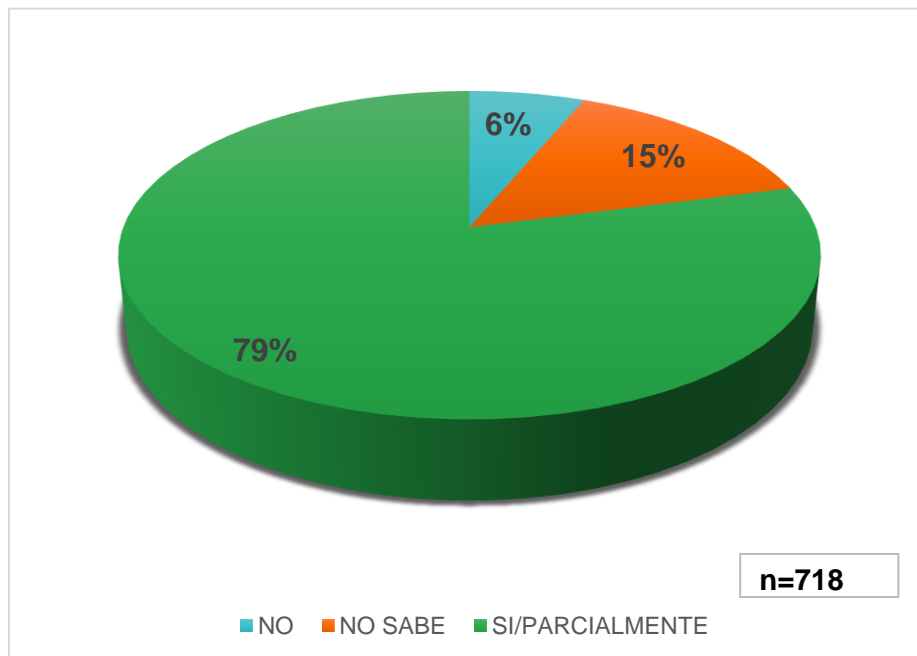
Fuente: Respuestas recibidas cuestionario Identificación de necesidades percibidas y propuestas por parte de los actores del SGRL con respecto a la formulación del nuevo PNSST 2022-2031 y percepción del cumplimiento del PNSST 2013-2021.

4.2.3 Percepción de los actores del SGRL con respecto al cumplimiento de la línea 2 meta 2 - Fortalecimiento institucional de la SST

El **79%** de los participantes consideró que la implementación del PNSST 2013-2021, fortaleció (total o parcialmente) el diálogo tripartito y de acciones de IVC. Mientras que el **6%** de los participantes expresó que el PNSST no fortaleció este aspecto.

¿Considera que se fortaleció el SGRL a través del diálogo tripartito y de acciones de IVC fomentado por el PNSST 2013-2021?	Total de respuestas
NO	45
NO SABE	105
SI/PARCIALMENTE	568
Total general	718

Gráfica 4. Percepción de los actores del SGRL con respecto al fortalecimiento del diálogo tripartito y de acciones de IVC (Línea 2 - meta 2 del PNSST 2013-2021) (n=718)



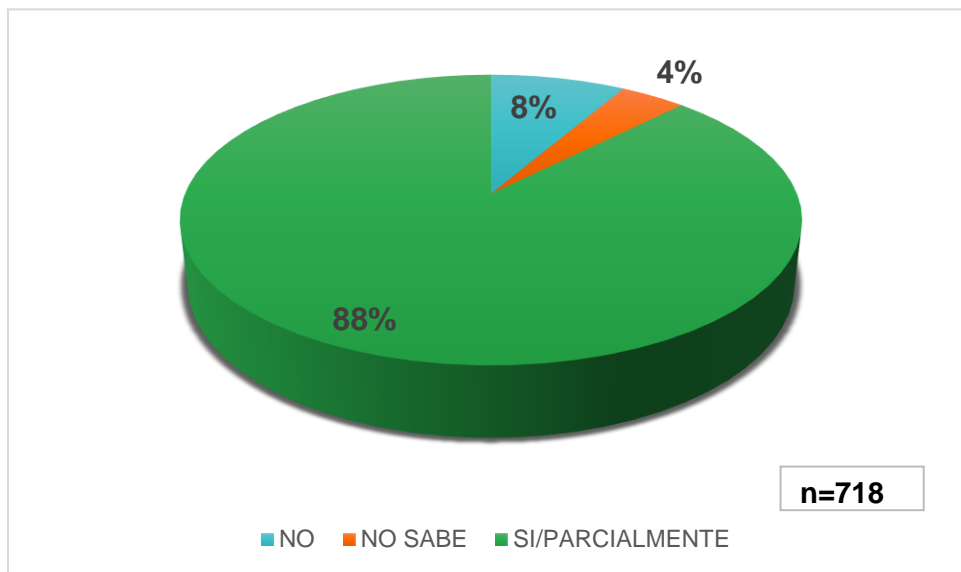
Fuente: Respuestas recibidas cuestionario Identificación de necesidades percibidas y propuestas por parte de los actores del SGRL con respecto a la formulación del nuevo PNSST 2022-2031 y percepción del cumplimiento del PNSST 2013-2021.

4.2.4 Percepción de los actores del SGRL con respecto al cumplimiento de la Línea 3 meta 3 - Fortalecimiento de la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales.

El **88%** de los participantes consideró que se logró la implementación del SG-SST (total o parcialmente) en las empresas, en busca de la promoción de la SST y mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales propendiendo por un trabajo decente. Mientras que el **8%** de los participantes expresó que no se logró la implementación del SG-SST en las empresas.

14. ¿En su opinión se logró la implementación del SG-SST en las empresas, en busca de la promoción de la seguridad y la salud y mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales, propendiendo por un trabajo decente, de acuerdo con lo propuesto por el PNSST 2013-2021?	Total de respuestas
NO	60
NO SABE	29
SI/PARCIALMENTE	629
Total general	718

Gráfica 5. Percepción de los actores del SGRL con respecto a la implementación del SG-SST en las empresas en busca de la promoción de la SST y mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales (Línea 3 - meta 3 del PNSST 2013-2021) (n=718)



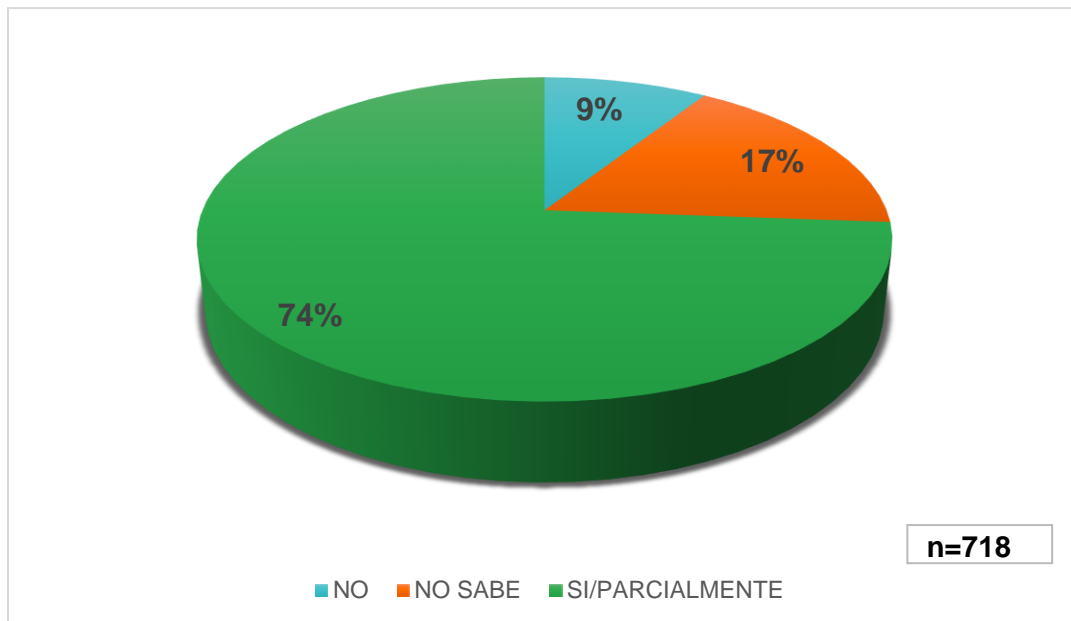
Fuente: Respuestas recibidas cuestionario Identificación de necesidades percibidas y propuestas por parte de los actores del SGRL con respecto a la formulación del nuevo PNSST 2022-2031 y percepción del cumplimiento del PNSST 2013-2021.

4.2.5 Percepción de los actores del SGRL con respecto al cumplimiento de la Línea 4 meta 4 - Optimización del reconocimiento de prestaciones al trabajador en el SGRL

El **74%** de los participantes consideró que se fortalecieron (total o parcialmente) las acciones tendientes a la oportunidad de obtener prestaciones asistenciales y económicas. Mientras que el **9%** de los participantes expresó que no se fortalecieron.

15. ¿Conoce si a partir del PNSST 2013-2021 se fortalecieron las acciones tendientes a la oportunidad de obtener las prestaciones asistenciales y económicas por el SGRL?	Total de respuestas
NO	65
NO SABE	123
SI/PARCIALMENTE	530
Total general	718

Gráfica 6. Percepción de los actores del SGRL con respecto al fortalecimiento de las acciones tendientes a la oportunidad de obtener prestaciones asistenciales y económicas (Línea 4 - meta 4 del PNSST 2013-2021) (n=718)



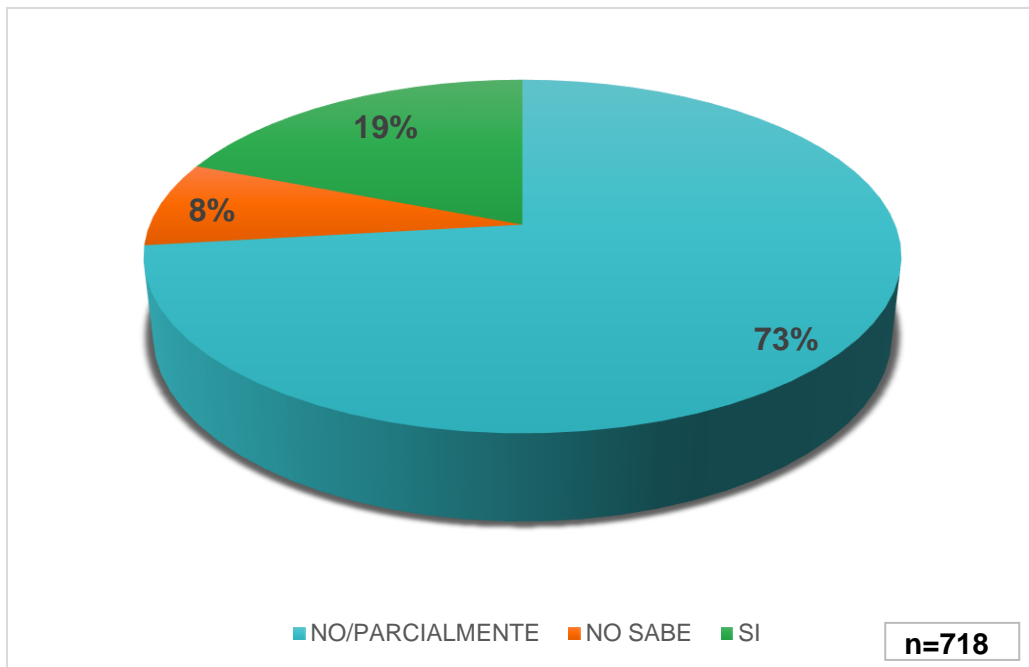
Fuente: Respuestas recibidas cuestionario Identificación de necesidades percibidas y propuestas por parte de los actores del SGRL con respecto a la formulación del nuevo PNSST 2022-2031 y percepción del cumplimiento del PNSST 2013-2021.

4.2.6 Percepción de los actores del SGRL con respecto a la reforma y continuidad del PNSST 2013-2021

El **73%** de los participantes consideró que, desde su punto de vista, no se debería reformar (total o parcialmente) el PNSST 2013-2021. Mientras que el **19%** de los participantes expresaron que sí debería reformarse.

¿Desde su punto de vista, el PNSST 2013-2021 debería reformarse totalmente?	Total de respuestas
NO/PARCIALMENTE	525
NO SABE	56
SI	137
Total general	718

Gráfica 7. Percepción de los actores del SGRL con respecto a la reforma del PNSST 2013-2021

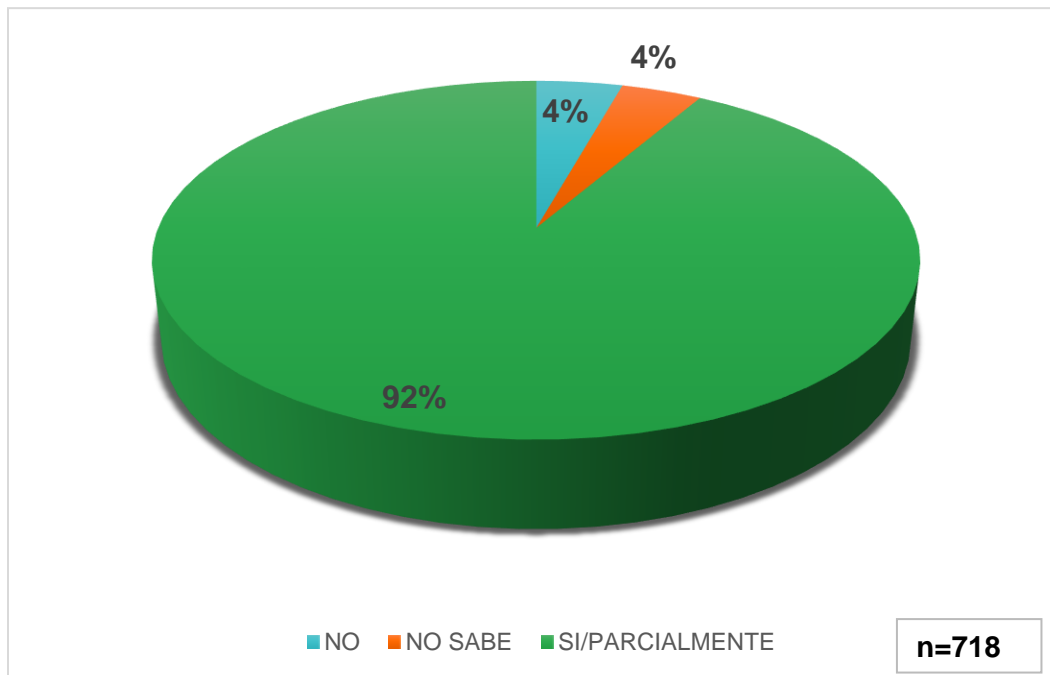


Fuente: Respuestas recibidas cuestionario Identificación de necesidades percibidas y propuestas por parte de los actores del SGRL con respecto a la formulación del nuevo PNSST 2022-2031 y percepción del cumplimiento del PNSST 2013-2021.

El **92%** de los participantes consideró que, desde su punto de vista, el PNSST 2013-2021 debería tener continuidad (total o parcialmente). Mientras que el **4%** de los participantes consideró que el PNSST 2013-2021 no debería tener continuidad.

17. ¿Desde su perspectiva, el PNSST 2013-2021 debería tener continuidad?	Total de respuestas
NO	31
NO SABE	29
SI/PARCIALMENTE	658
Total general	718

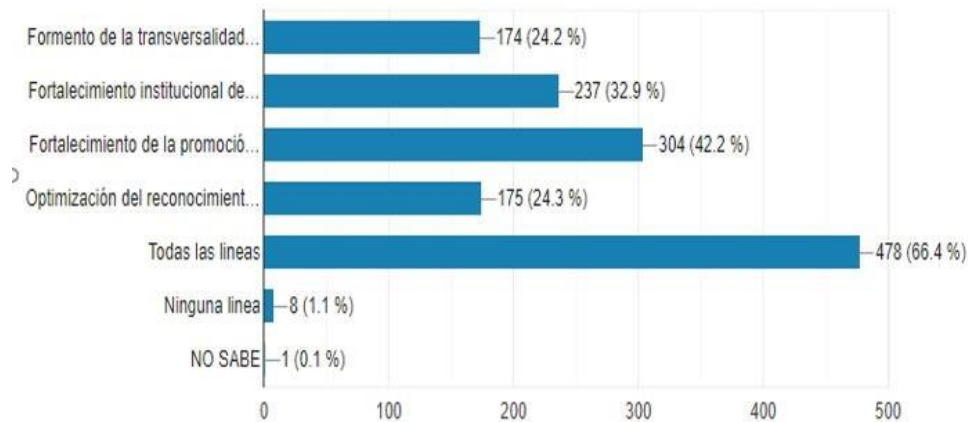
Gráfica 8. Percepción de los actores del SGRL con respecto a la continuidad del PNSST 2013-2021



Fuente: Respuestas recibidas cuestionario Identificación de necesidades percibidas y propuestas por parte de los actores del SGRL con respecto a la formulación del nuevo PNSST 2022-2031 y percepción del cumplimiento del PNSST 2013-2021.

El **66,4%** de los participantes considera que el PNSST 2022-2031 debería conservar todas las líneas actuales.

Gráfica 9. Percepción de los actores del SGRL con respecto a las Líneas de Política que se deberían conservar en el PNSST 2013-2021



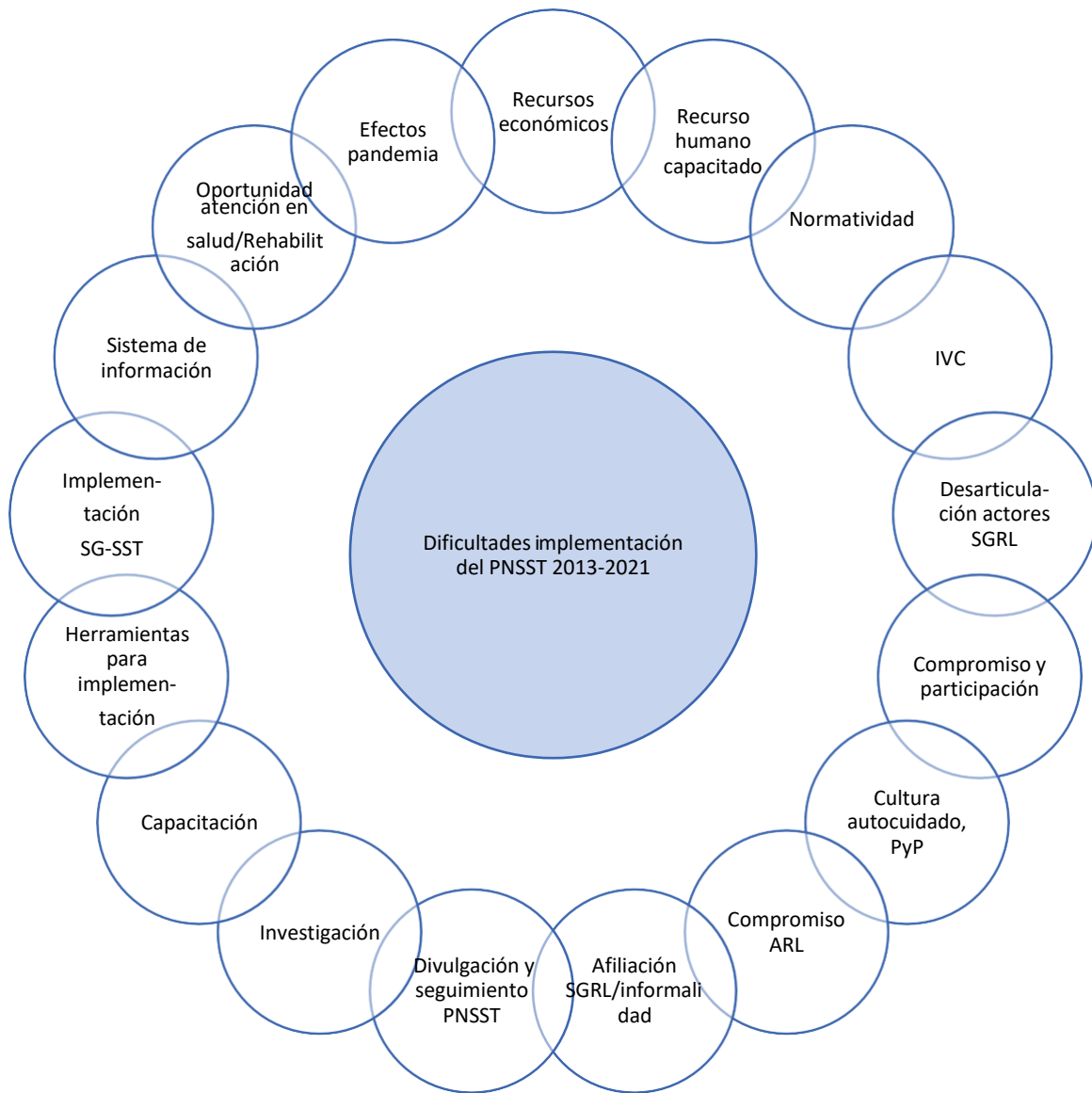
Fuente: Respuestas recibidas cuestionario Identificación de necesidades percibidas y propuestas por parte de los actores del SGRL con respecto a la formulación del nuevo PNSST 2022-2031 y percepción del cumplimiento del PNSST 2013-2021.

4.2.7 Percepción de los actores del SGRL con respecto a las principales dificultades que se presentaron para alcanzar una implementación efectiva del PNSST 2013-2021

Ante la pregunta “Desde su vivencia como actor del SGRL ¿Cuáles fueron las principales dificultades que se presentaron para alcanzar una implementación efectiva del PNSST 2013-2021?”, se encontraron los siguientes resultados, al realizar un análisis cualitativo de los datos:

Los aspectos frecuentemente mencionados por los participantes con respecto a las dificultades para la implementación del PNSST 2013-2021, se relacionaron con la escasez de recursos económicos, logísticos y recurso humano calificado para implementar las actividades contempladas en el plan; adicionalmente refirieron dificultades con respecto al cumplimiento normativo, vacíos y desconocimiento de la normatividad en SST, por lo que se recomendó una mayor Inspección, Vigilancia y Control (IVC) al PNSST; se mencionó una falta de articulación entre los diferentes actores del SGRL responsables de la implementación, así como el desconocimiento de las responsabilidades. Por lo anterior, propusieron la necesidad de incrementar la capacitación y difusión del PNSST, de igual forma, una mayor investigación en SST y la generación de herramientas y metodologías que permitan una mejor implementación.

Figura 4. Percepción de los actores del SGRL con respecto a las principales dificultades que se presentaron para alcanzar una implementación efectiva del PNSST 2013-2021



Fuente: Respuestas recibidas cuestionario Identificación de necesidades percibidas y propuestas por parte de los actores del SGRL con respecto a la formulación del nuevo PNSST 2022-2031 y percepción del cumplimiento del PNSST 2013-2021.

A continuación, se describe de forma detallada cada una de las dificultades mencionadas:

RECURSOS

Una dificultad reportada reiteradamente por parte de los actores del SGRL, se relacionó especialmente con la falta de recursos económicos, logísticos y de recurso humano para implementar las actividades contempladas en el PNSST 2013-2021.

En especial, se hizo alusión a los siguientes aspectos:

Requerimientos de recursos económicos para:

- Implementación del PNSST.
- Implementación del SG-SST.
- Gestión de la Dirección Territorial.
- Gestión de los Comités Seccionales y Locales de SST.
- Gestión en las empresas.
- Logística que incluye materiales, salones y otros insumos.

Recurso humano en SST:

- Considerado con vacíos en la formación en SST y en diseño e implementación del SG-SST.
- Falta de competencias requeridas para cumplir con los estándares de la Resolución 312 de 2019.
- Falta de personal profesional que lidere el trabajo en SST y altos costos.
- Faltan Inspectores de trabajo de IVC con formación en SST.
- Ausencia de Inspectores de trabajo de IVC en regiones de difícil acceso.

Gestión del recurso humano

- Sobrecarga laboral.
- Falta de apoyo a los profesionales de SST.
- Desmotivación de algunos integrantes de los Comités de SST.

- Alta rotación del recurso humano de las Direcciones Territoriales

NORMATIVIDAD

De igual manera, los actores del SGRL, expresaron de forma reiterada experimentar dificultades con la normatividad existente lo cual limitó la implementación efectiva del PNSST2013-2021.

Dentro de los principales aspectos normativos, se mencionaron los siguientes:

- Desconocimiento de la normatividad.
- Contradicciones en la normatividad.
- Falta de claridad normativa.
- Cambios frecuentes en la normatividad.
- Falta de continuidad.
- Exceso de normatividad.
- Normatividad desactualizada.
- Falta de normatividad para algunos sectores.
- Imprecisión en el alcance de la norma sobre licencias en SST.
- Falta de cumplimiento de la normatividad en afiliación.
- Aplazamiento o laxitud de términos para el cumplimiento normativo sobre SG-SST.
- Interpretación acomodada de la normatividad.
- Ausencia de normas técnicas.
- Falta de actualización de la tabla de actividades económicas, versión 2002.
- Falta de actualización del Decreto 016 de 1997.
- Expedición de normas para medir el riesgo psicosocial ocasionado por la pandemia.

INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL (IVC)

Articulado con las dificultades normativas, los actores del SGRL hicieron referencia constantemente a la falta de Inspección, Vigilancia y Control como un punto crítico que dificultó la implementación del PNSST 2013-2021. Se mencionaron los siguientes aspectos, sobre los cuales se debería mejorar la IVC:

- En el cumplimiento a la normatividad en general de SST.
- En el cumplimiento de la normatividad para la protección social y modalidades de contratación.
- En el cumplimiento de la normatividad para la afiliación al SGRL.
- En el cumplimiento de la normatividad para el sector formal.
- En el cumplimiento de la normatividad de afiliación en la población ocupada informal.
- En el cumplimiento de la normatividad para sectores específicos, como el de la construcción.
- En el cumplimiento de la normatividad para la ejecución y seguimiento de la política pública.
- En el cumplimiento de la normatividad para las empresas y los estándares de calidad del SG-SST.
- En el cumplimiento de la normatividad para el reconocimiento de ATEL.
- Falta de continuidad con la estrategia de acompañamiento y seguimiento por parte de los Inspectores de trabajo a las empresas.
- A las ARL.
- Falta de sanciones a infractores de la normativa en SST.
- Mayor divulgación de los resultados de IVC.

ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PNSST

Los participantes refirieron frecuentemente la desarticulación entre los diferentes actores del SGRL para la implementación del PNSST 2013-2021, en contravía de lo establecido por la Resolución 6045 de 2014 que adoptó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el que la implementación, ejecución y desarrollo de las actividades se constituyó como responsabilidad de cada uno de los actores que hacen parte del SGRL, siendo los responsables de sus resultados.

Se mencionó especialmente un trabajo desarticulado entre los siguientes actores:

- Mintrabajo y Minsalud.
- Comité Nacional, Comités Seccionales y Comités Locales de SST.
- Comités Locales y Seccionales de SST.
- Autoridades locales y regionales.
- Con Juntas de Calificación de Invalidez.
- Secretarías de Salud e Inspectores de trabajo e IVC.
- Empresarios, empleadores y trabajadores.
- Actores del SGRL con la población trabajadora.
- Secretarías de Salud y las ARL.
- Secretarías de Salud y el COPASST.
- Academia y la empresa.
- Academia y las ARL.
- Ministerio del Trabajo y las Universidades/Grupos de investigación.
- Academia (especialmente para generar procesos de investigación)
- Gremios, sindicatos y universidades.

Se mencionó, desarticulación en los siguientes aspectos:

- El Plan de Acción Territorial y el PNSST.
- IVC y la vigilancia epidemiológica.
- De la política pública con otras políticas nacionales.
- De la política pública con lineamientos internacionales (ratificación y firma de convenios).

Causas relacionadas con la desarticulación entre actores del SGRL:

- Asimetría de poder entre entidades.
- Desconocimiento de competencias y responsabilidades de cada actor.
- Desconocimiento de las necesidades de los actores para la implementación de la política pública.

COMPROMISO Y PARTICIPACIÓN DE LOS ACTORES

Los actores del SGRL, mencionaron frecuentemente la falta de compromiso y de participación, como un obstáculo que limitó la implementación del PNSST 2013-2021. Se mencionó constantemente la falta de compromiso y participación de los siguientes actores:

- De las empresas.
- De los funcionarios de las Alcaldías.
- De los trabajadores.
- De los empleadores.
- De las ARL.

CULTURA DEL AUTOCUIDADO, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

Se destaca por parte de los actores del SGRL, la clara necesidad de mejorar y fomentar la cultura del autocuidado, la promoción de la salud, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral. Se mencionaron los siguientes aspectos que dificultaron la implementación del PNSST:

- Falta de autocuidado/promoción de la salud.
- Desconocimiento de la cultura en SST.
- Desconocimiento de los riesgos/peligros en los lugares de trabajo.
- Falta de prevención de ATEL.

DIFICULTADES CON LAS ARL

Con respecto a las dificultades relacionadas con las ARL, se mencionaron las siguientes:

- Falta de operatividad/apoyo/acompañamiento a las MiPymes.
- Falta de acompañamiento a las IPS-SST.
- Falta de seguimiento a las empresas.
- Falta de reconocimiento de ATEL de origen laboral.

- Ausencia de oficina de las ARL para la afiliación de los trabajadores en territorios de difícil acceso.

DIFICULTADES EN LA PROTECCIÓN SOCIAL A LOS TRABAJADORES

La falta de protección social a los trabajadores se mencionó de manera reiterada, por parte de los actores del SGRL, como un aspecto importante que dificulta la implementación del PNSST. Se destacaron los siguientes aspectos:

- Falta de cobertura en la afiliación al SGRL.
- Informalidad laboral.
- En ocasiones, falta de garantía para los derechos laborales.

DIVULGACIÓN DEL PNSST

Algunos actores del SGRL, mencionaron la necesidad de una mayor divulgación del PNSST, algunos de ellos refirieron:

- A las micro y pequeñas empresas.
- Universidades, estudiantes y profesionales de SST.
- Empleadores.
- Trabajadores.
- Mayor divulgación del seguimiento y acciones tomadas frente a los resultados en el seguimiento al PNSST.

CAPACITACIÓN/FORMACIÓN

En el mismo sentido, los actores del SGRL, se mencionó frecuentemente la falta de capacitación y de formación del recurso humano en Seguridad y Salud en el Trabajo como un elemento importante que limitó la implementación del PNSST 2013-2021.

Específicamente mencionaron a los siguientes actores que perciben requerir mayor capacitación:

- Estudiantes y profesionales en SST.
- Empleadores.
- Trabajadores.
- Funcionarios de SST.
- Comités Seccionales y Locales de SST.
- De las ARL a las micro y pequeñas empresas.
- IPS-SST.
- En los municipios.

Algunas temáticas para capacitación, mencionadas por los actores del SGRL, fueron:

- En la implementación del PNSST.
- En la implementación y ejecución del SG-SST.
- Afiliación a riesgos laborales.
- En normatividad.
- Fundamentación teórica que sustenten las líneas, acciones y actividades propuestas en el PNSST.
- Se mencionó reiteradamente, por parte de la academia, en cuanto a la formación de los estudiantes en Seguridad y Salud en el Trabajo y la inclusión del PNSST en los proyectos educativos de los programas académicos en SST.
- Capacitación a los médicos generales y ocupacionales para diagnosticar enfermedades laborales y superar el subregistro.

INVESTIGACIÓN EN SST

La falta de investigación, fue mencionada por parte de los actores del SGRL, como una dificultad en la implementación del PNSST 2013-2021, específicamente hicieron referencia a las dificultades relacionadas con los siguientes puntos:

- Falta de claridad de las líneas de investigación de SST y Riesgos Laborales en MinCiencias.
- Falta de difusión para la financiación de proyectos de investigación en SST.
- Falta de investigación en SST en las regiones.

GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PNSST

En cuanto a las dificultades de gestión en la implementación del PNSST, algunos actores del SGRL, se mencionó:

- Mayor claridad en los tiempos para el cumplimiento de actividades.
- Incumplimiento en los plazos para la implementación del PNSST.
- No se tiene en cuenta la realidad de las empresas.
- Falta de fortalecimiento institucional.
- Falta de inclusión de actividades económicas en el PNSST.
- Falta de inclusión de las regiones en el PNSST.

SEGUIMIENTO AL PNSST

Se mencionaron algunos aspectos para mejorar el seguimiento al PNSST, tales como:

- Mayor seguimiento a la implementación del PNSST.
- Mayor claridad en los indicadores de seguimiento al PNSST.
- Mayor tiempo para el diligenciamiento del seguimiento al PNSST.
- Mayor tiempo para el cumplimiento de actividades.

HERRAMIENTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PNSST

Adicionalmente, se mencionó la ausencia de algunas herramientas que facilitarían la implementación del PNSST, tales como:

- Herramientas para la evaluación y gestión de la SST.
- Herramientas para la evaluación y gestión de la ergonomía.
- Herramientas tecnológicas.
- Protocolos y lineamientos.
- Planes anuales de trabajo para las empresas.
- Guías técnicas para SST.
- Estrategias para la población rural.

- Estrategias para la población migrante.
- Estrategias para las empresas.

IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST

De manera reiterada, mencionaron las dificultades relacionadas con la implementación del SG-SST, tales como:

- Falta de continuidad en la implementación del SG-SST.
- Cumplimiento insuficiente de requisitos para la implementación del SG-SST.
- Trámites de requerimiento de información dispendiosos para el SG-SST.
- Tiempos laxos para la implementación del SG-SST.
- Poca claridad en los estándares del SG-SST.
- Falta de una plataforma o sistema de información integrado y de seguimiento para el SG-SST.
- Falta de compromiso de las ARL para la implementación y ejecución del SG-SST.

Algunos actores participantes, propusieron algunas mejoras al SG-SST tales como:

- Mayor fortalecimiento del SG-SST.
- Establecer el curso de 20 horas del SG-SST como obligatorio para directivos, financieros y cargos de poder decisorio de las empresas.
- Incrementar campañas de sensibilización para mostrar la importancia en la aplicación del SG-SST para prevenir ATEL.
- Campañas de sensibilización para que el SG-SST sea entendido como una responsabilidad de la empresa y no solamente del área de SST.

SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SGRL

La ausencia de un sistema de información del SGRL se mencionó, de manera reiterada, como un elemento fundamental que limita la implementación del PNSST, se destacaron los siguientes aspectos:

- Falta de un sistema de información en el SGRL que brinde datos actualizados.
- Falta de un sistema de vigilancia de riesgos laborales.

- Falta de un sistema de información de rehabilitación en SST.
- Falta de reporte de ATEL por parte de las empresas.

REHABILITACIÓN

Con respecto a la rehabilitación de los trabajadores, las dificultades mencionadas por los actores del SGRL en cuanto a la línea 4 del PNSST, fueron:

- Ausencia de un modelo de rehabilitación integral.
- Falta de seguimiento en la rehabilitación.
- Procesos deficientes de reintegro del trabajador con incapacidad permanente parcial.
- Falta de inversión económica para programas de rehabilitación.

OPORTUNIDAD EN LA ATENCIÓN EN SALUD A LOS TRABAJADORES

En algunas ocasiones se mencionó, por parte de los participantes, la falta de oportunidad en la atención en salud a los trabajadores como un aspecto limitante para la implementación del PNSST, de la cual se destacaron los siguientes aspectos:

- Demora de algunas EPS/IPS para la atención de los trabajadores en consultas con especialistas.
- Demora en el pago de incapacidades temporales.
- Demora en el dictamen de algunas juntas de calificación.

SITUACIÓN ACTUAL EN EL PAÍS ASOCIADO A LA PANDEMIA DEL VÍRUS SARS CoV-2

En el último año, la situación económica y social ha contribuido con la precariedad laboral, factores que fueron mencionados como limitantes para la implementación del PNSST. Especialmente se mencionaron los siguientes aspectos:

- Malas condiciones sociales y económicas del país.
- Efectos de la pandemia por el virus SARS CoV-2.

- Dificultades con el teletrabajo/trabajo en casa.
- Deterioro de la salud mental de los trabajadores.
- Falta de voluntad política para la continuidad de estrategias en SST y riesgos laborales.

4.3 Identificación de necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto al propósito, líneas y temas para el PNSST 2022-2031

4.3.1 Identificación de necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto al propósito del PNSST 2022-2031

Ante la pregunta ¿Qué propósito debería perseguir PNSST 2022-2031?, se encontraron los siguientes resultados al realizar un análisis cualitativo de los datos:

Los propósitos hicieron referencia en orden de priorización a los siguientes:

- 1) Fomentar la cultura del autocuidado, la promoción de la SST y prevención de los ATELe identificación y gestión de riesgos y peligros, lo anterior, con 183 citas referidas a estas temáticas.
- 2) Reducir la siniestralidad con 92 citas.
- 3) Fortalecer el SG-SST con 91 citas.
- 4) Incrementar la cobertura del SGRL y la protección social a todos los trabajadores, incluyendo la reducción de la informalidad, este con 67 citas.
- 5) Fomentar la participación y la articulación de los actores del SGRL con 67 citas.
- 6) Fomentar la promoción del bienestar y calidad de vida de los trabajadores con 64 citas.
- 7) Proteger los derechos laborales y el trabajo seguro con 51 citas.

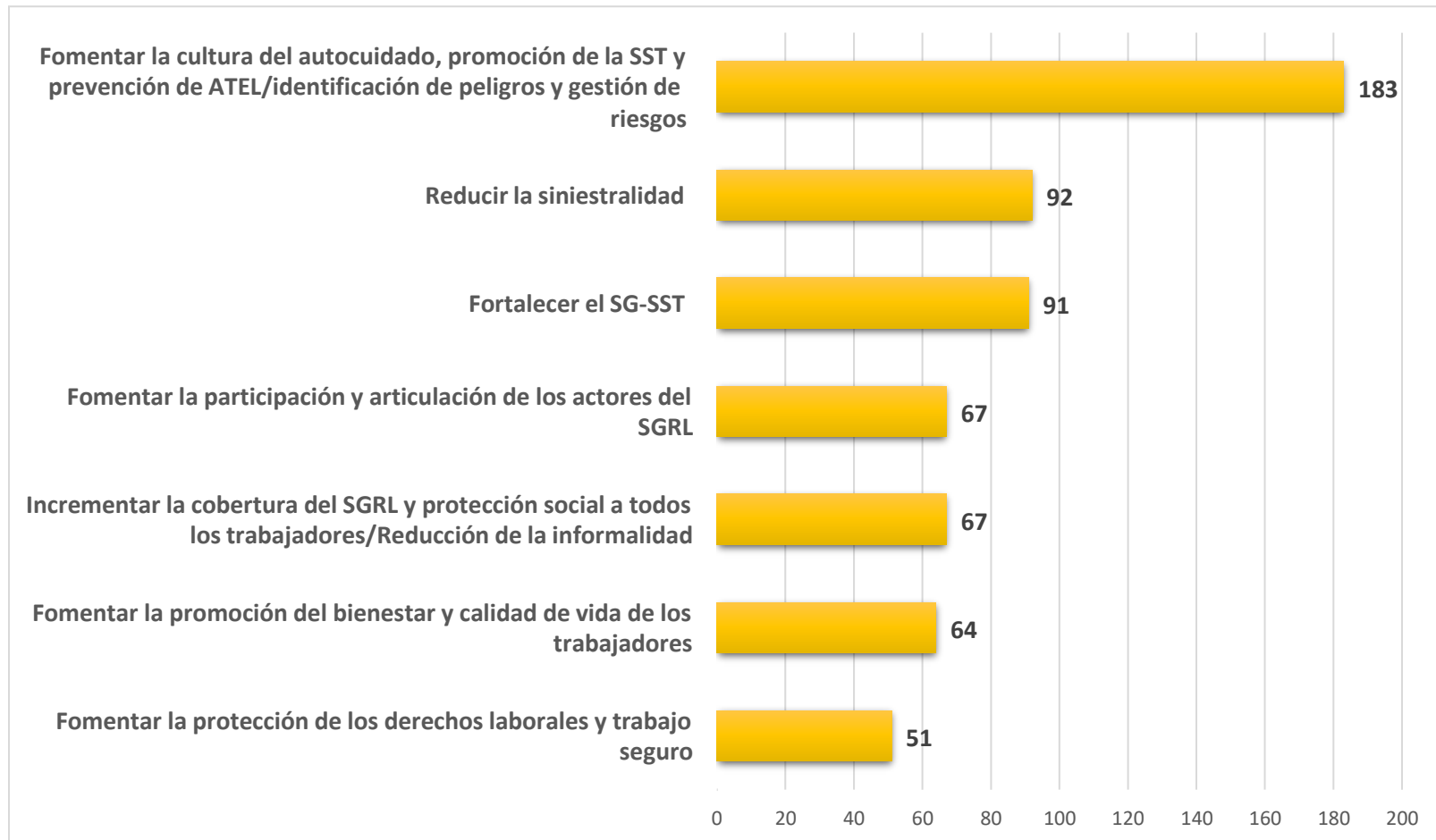
En la siguiente tabla, se presenta el total de códigos identificados en el análisis con respecto al propósito y su respectiva priorización de acuerdo con la frecuencia de citas relacionadas.

Tabla 1. Propósitos priorizados para el PNSST 2022-2031 por parte de los actores participantes en la construcción del PNSST 2022-2031

Propósito	Número de citas (frecuencia) relacionadas con el código
Fomentar la cultura del autocuidado, promoción de la SST y prevención de ATEL/identificación de peligros y gestión de riesgos.	183
Reducir la siniestralidad.	92
Fortalecer el SG-SST.	91
Incrementar la cobertura del SGRL y protección social a todos los trabajadores/Reducción de la informalidad.	67
Fomentar la participación y articulación de los actores del SGRL.	67
Fomentar la promoción del bienestar y calidad de vida de los trabajadores.	64
Fomentar la protección de los derechos laborales y trabajo seguro.	51
Garantizar el cumplimiento y difusión del PNSST 2022-2031.	33
Garantizar el cumplimiento de la normatividad.	25
Fortalecer la Inspección, vigilancia y control.	24
Fortalecer y acompañar a las MIPYMES.	19
Brindar capacitación.	17
Establecer la SST para las nuevas formas de trabajo (teletrabajo/trabajo en casa).	14
Promover el acceso y oportunidad de las prestaciones económicas derivadas de los ATEL.	13
Fortalecer la SST por sectores económicos.	13
Apoyar la recuperación postpandemia.	12
Fortalecer el recurso humano en SST.	12
Fortalecer la salud mental de los trabajadores.	9
Fortalecer la rehabilitación.	8
Fortalecer el sistema de información del SGRL.	5
Mejorar el proceso de calificación de origen y PCL.	4

Fuente: Actores participantes en la construcción del PNSST 2022-2031. Formulario de identificación de necesidades y prioridades.

Gráfica 10. Propósitos priorizados para el PNSST 2022-2031 por parte de los actores participantes en la construcción del PNSST2022-2031 (número de citas)



Fuente: Actores participantes en la construcción del PNSST 2022-2031. Formulario de identificación de necesidades y prioridades.

Se encontraron las siguientes relaciones entre los códigos:

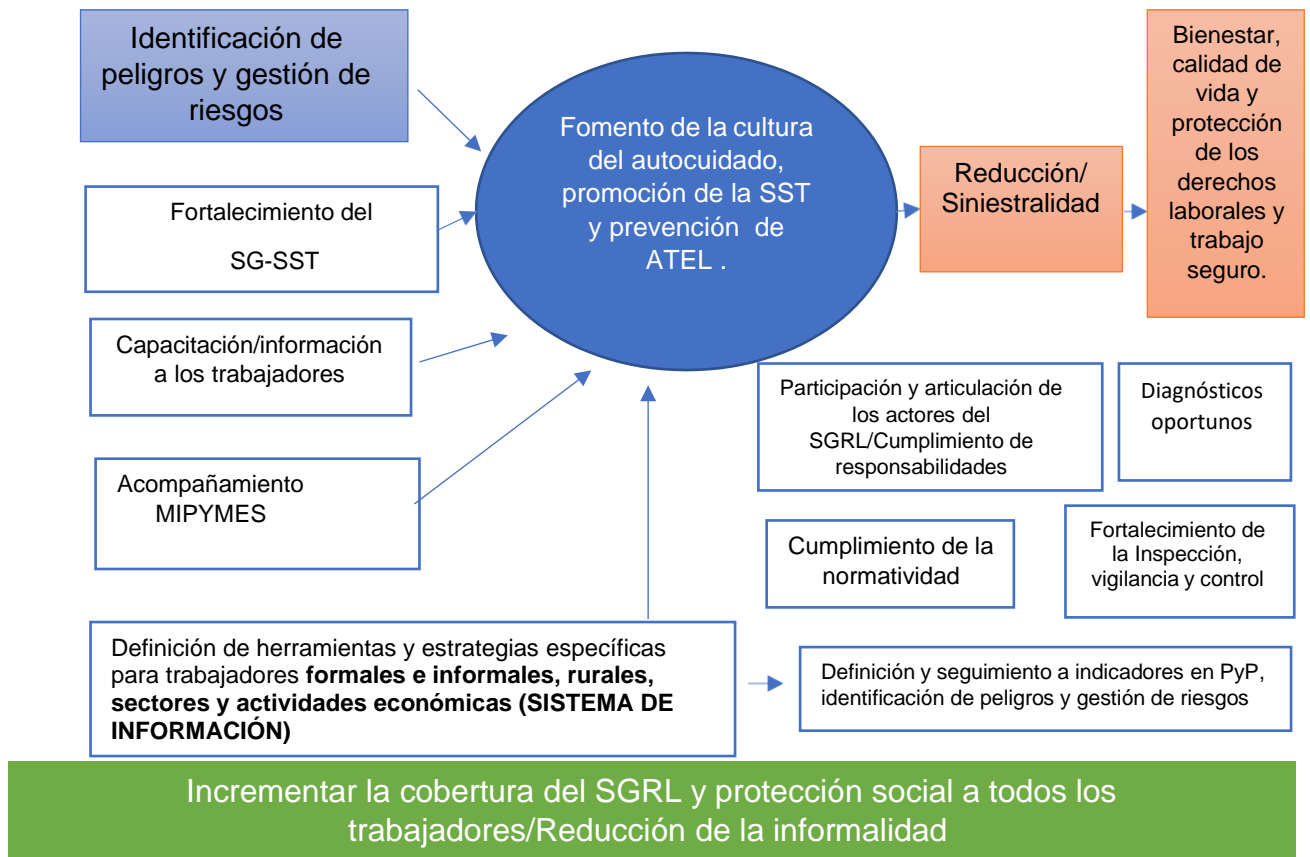
- Cultura del autocuidado, promoción y prevención y SST / identificación de peligros y gestión de riesgos / Reducción de la siniestralidad / Fortalecimiento del SG-SST/ Inspección, vigilancia y control/Capacitación/ Participación y articulación de los actores del SGRL/ Conocimiento y cumplimiento de responsabilidades.
- Cumplimiento de la normatividad / Inspección, vigilancia y control.
- Incremento de la cobertura del SGRL y protección social a todos los trabajadores / Reducción de la informalidad.

El principal propósito priorizado por los actores del SGRL, fue el fomento de la cultura del autocuidado, la promoción de la SST y la prevención de ATEL, que a su vez depende de otros propósitos mencionados como: la identificación de los peligros y la gestión de los riesgos, el fortalecimiento del SG-SST, la capacitación, educación e información impartida a los trabajadores, el acompañamiento a las MiPymes y la definición de herramientas y estrategias específicas para los trabajadores formales e informales, por sectores o actividades económicas, que articulados a un sistema de información permitiría la definición y el seguimiento de indicadores.

Adicionalmente, aspectos como la participación y la articulación de los actores del SGRL, el cumplimiento de sus responsabilidades, diagnósticos oportunos, el cumplimiento a la normatividad y el fortalecimiento de la IVC, incidirían en el fomento a la cultura del autocuidado, promoción de la SST y prevención de ATEL para lograr la reducción de la siniestralidad y finalmente el bienestar y calidad de vida, protección de los derechos laborales y el trabajo seguro.

Lo anterior, fundamentado en otro propósito mencionado reiteradamente por los actores del SGRL, el cual es el incremento en la cobertura del SGRL y la protección social a todos los trabajadores, especialmente la reducción de la informalidad.

Figura 4. Propósitos priorizados por los actores del SGRL para el PNSST 2022-2031



Fuente: Actores participantes en la construcción del PNSST 2022-2031. Formulario de identificación de necesidades y prioridades.

CITAS POR TIPO DE ACTOR Y CÓDIGOS RELEVANTES PROPUESTOS CON RESPECTO AL PROPÓSITO DEL PNSST 2022-2031

CULTURA DEL AUTOCUIDADO. PROMOCIÓN DE LA SST. PREVENCIÓN DE ATEL E IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y GESTIÓN DE RIESGOS

En general, los actores del SGRL, se propuso el fomento de la cultura del autocuidado, la promoción de la SST y prevención de ATEL y riesgos laborales como propósito fundamental para ser incluido dentro del PNSST 2022-2031. Para lograr este propósito, mencionaron la

articulación entre los actores del SGRL, así como la definición de responsabilidades concretas para cada uno de ellos.

Resaltaron como importante la definición de actividades, estrategias eficaces y herramientas definidas a partir de la evidencia científica para los diferentes grupos poblacionales y de trabajadores, empresas, trabajadores dependientes, independientes e informales, según sectores económicos. De igual manera, se destacó la importancia de la capacitación y las medidas de inspección, vigilancia y control frente a las estrategias de promoción y prevención implementadas.

Se presentan a continuación algunas citas de los diferentes actores del SGRL, en referencia a la propuesta de incluir la cultura del autocuidado, promoción de la SST y prevención de ATEL:

“El propósito es promover y apoyar a las organizaciones colombianas en la construcción de cultura saludable y segura para la población trabajadora y sus familias” (Academia).

“El propósito final es el mejoramiento en las condiciones de trabajo, la prevención y promoción, que mejoren las condiciones de salud y de trabajo para los empleados y el personal vinculado con la empresa y, de tal manera, incluir al trabajador informal” (Academia).

“Generar estrategias de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales por medio de procesos de vigilancia efectivos para que exista una real aplicación y cultura de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas” (Academia).

“Crear cultura de autocuidado y hábitos saludables” (Academia).

“Cuidar la vida y apalancar la competitividad del país mediante acciones de promoción y prevención” (ARL).

“Actividades de promoción y prevención” (Cajas de Compensación).

“La obligatoriedad de velar por mi autocuidado, para así lograr ambientes de trabajo con cero accidentalidades” (Cajas de Compensación).

“Prevención, promoción y autocuidado a través de la creación de una cultura preventiva en el marco de la seguridad” (Cámaras de Comercio).

“El cuidado de la salud a las personas en temas de prevención para trabajadores” (Comité Nacional de SST).

“Que las empresas hagan gestión efectiva de los riesgos, prevención de accidentes y enfermedades, además de la participación de los trabajadores en los programas” (Comités Locales de SST).

“El PNSST de tener como propósito fundamental la prevención y promoción en los sectores económicos que tienen tareas de alto riesgo” (Comités Locales de SST).

“Promoción y prevención de los riesgos ocupacionales desde el diálogo social, haciendo partícipes a los trabajadores como responsables de promoción y prevención de los mismos” (Comités Seccionales de SST).

“Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales” (Comités Seccionales de SST).

“Crear la verdadera cultura de la ejecución de actividades preventivas en SST al interior de las empresas” (Direcciones Territoriales).

“Promover la cultura de prevención y autocuidado desde la formación educativa” (Direcciones Territoriales).

“Conducir y generar una cultura de autocuidado y seguridad frente al riesgo, disminuyendo la brecha de inequidad y desigualdad en todos los sectores de la economía, entre el trabajador formal e informal frente a la exposición de riesgo al cual está enfrentado” (Direcciones Territoriales).

“Disminución de accidentalidad, cultura de autocuidado, obtención de información, reasignación de responsabilidades entre actores” (Inspecciones de Trabajo).

“Mejorar la capacidad del área SST en la promoción y prevención dentro de las empresas” (IPS).

“Garantizar el seguimiento de medidas preventivas” (IPS).

“Fortalecer la promoción y prevención con el fin de disminuir la accidentalidad y la morbilidad en los trabajadores” (Juntas de Calificación de Invalidez).

“Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales” (Ministerio del Trabajo).

“Incluir estrategias de desarrollo técnico, tecnológico, científico y metodológico para la promoción de la SST, la prevención y reducción de la siniestralidad laboral” (Ministerio del Trabajo).

“Conciencia de autocuidado” (Representantes de empleadores).

“El autocuidado, como se educa al trabajar para que sea él, el que tome la decisión más correcta” (Representantes de empleadores).

“Generar una cultura de la seguridad y la prevención en todas las empresas, empresarios y emprendedores del país, en el sector privado como en el sector público e institucional, que fomente una responsabilidad compartida de todos los actores empleadores, ARL empleados, contratistas, entes de control” (Representantes trabajadores).

“Contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud y ambientes de trabajo seguros y saludables, mediante el fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales y ocupacionales que puedan afectar el nivel de vida del trabajador” (Secretarías de Salud).

“Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales” (Secretarías de Salud).

“Lograr implementar mecanismos de autocuidado” (Sindicatos).

“Cobertura a través de diferentes acciones para la promoción y prevención” (Sociedades Científicas).

“Garantizar las mejores condiciones en los lugares de trabajo, promoviendo una cultura de prevención y autocuidado” (Vigía SST).

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y GESTIÓN DE RIESGOS

Articulado con el fomento del autocuidado y la promoción de la SST, se propuso como propósito para el PNSST 2022-2031 la prevención mediante la identificación, gestión de los riesgos y mitigación de los peligros laborales, incluyendo tanto la población formal como informal, en los diferentes sectores y actividades económicas. De igual forma, se resaltó por parte de los actores del SGRL la necesidad del cumplimiento de la normatividad dispuesta en esta materia y la apropiada IVC, a su cumplimiento.

Se presentan algunas citas referidas al tema:

“Identificar y prevenir riesgos y peligros laborales” (Academia).

“Continuar con el fortalecimiento de políticas públicas enfocadas hacia el control de los riesgos laborales” (Academia).

“Que las empresas hagan gestión efectiva de los riesgos, prevención de accidentes y enfermedades, y participación de los trabajadores en los programas” (Comités Locales de SST).

“Atención y mitigación de los nuevos riesgos ocupacionales, sin perder de vista los riesgos que ya se conocen” (Comités Seccionales de SST).

“Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales” (COPASST).

“Bienestar y mitigación de riesgos desde la perspectiva de la efectividad de procesos” (Direcciones Territoriales).

“Avanzar en el marco de protección y prevención del riesgo” (Inspecciones de Trabajo).

“Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales” (Ministerio del Trabajo).

“Sensibilización del trabajador formal e informal hacia los riesgos existente en cada una de sus laborales” (Empresas).

“Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales” (Secretarías de Salud).

“Garantizar un efectivo cubrimiento en la prevención e intervención de los riesgos laborales en todas las actividades económicas, incluyendo a la población laboral informal” (Sindicatos).

REDUCCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD

La reducción de la siniestralidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se propuso, por parte de los actores del SGRL, como un elemento fundamental para tener en cuenta en el propósito del PNSST 2022-2031. La reducción de la siniestralidad permitiría el incremento de la productividad y de la calidad de vida de los trabajadores colombianos.

Mencionaron adicionalmente, la necesidad del diagnóstico oportuno de las enfermedades laborales y la reducción de la discapacidad por ATEL, así como la necesidad de procesos de rehabilitación oportunos y efectivos. Propusieron el establecimiento de metas e indicadores de seguimiento para ATEL en los diferentes sectores económicos, que permita el establecimiento del cumplimiento y seguimiento a la política pública, mediante una apropiada IVC y cumplimiento a la normatividad; siendo necesaria la definición de responsabilidades de los diferentes actores y el establecimiento de estrategias o herramientas para un mejor seguimiento a la siniestralidad como el sistema de información y la garantía de cumplimiento del SG-SST.

Se presenta a continuación, algunas citas relacionadas:

“El principal propósito es la prevención de accidentes y enfermedades” (Academia).

“Reducir la accidentalidad y enfermedades laborales, empoderando a los funcionarios de su papel fundamental en este aspecto” (Academia).

“Minimizar la siniestralidad y promover la salud de los trabajadores como pilar” (Academia).

“Fortalecer la promoción de la salud en el trabajo para la prevención de eventos no deseados (enfermedades, accidentes e incidentes), a través de un control más riguroso para garantizar el cumplimiento de la política” (Academia).

“Reducir el índice de enfermedades y accidentes de trabajo, inclusión de todos los sectores económicos” (ARL).

“Reducción de la siniestralidad y el fomento de la calidad de vida y bienestar de los trabajadores” (ARL).

“Promover estrategias innovadoras y lineamientos en SST que le permitan a las empresas cuidar a los trabajadores, crear ambientes de trabajo seguros y minimizar ATEL” (ARL).

*“Prevención a las afectaciones físicas” (**Cajas de Compensación**).*

*“La prevención de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales de los trabajadores” (**Cámaras de Comercio**).*

*“Disminuir el índice de accidentalidad y enfermedades laborales” (**Centros Grupos de Investigación SST**).*

*“La disminución de los accidentes de trabajo que afectan, de forma directa o indirecta, la productividad y, por ende, la generación de empleo” (**Centros Grupos de Investigación SST**).*

*“Eliminar el 100% las enfermedades y accidentes laborales” (**Comités Locales de SST**).*

*“Debe perseguir que, a toda costa, se eviten las muertes por accidentes de trabajo, enfermedades laborales o todo aquello que genere ausentismo con razón a la salud, para ello se debe organizar todo lo dictaminado en el sistema de garantías de la calidad en seguridad y riesgos laborales” (**Comités Locales de SST**).*

*“Disminución de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y prevención” (**Comités Seccionales de SST**).*

*“Disminución de accidentes de trabajo graves y mortales” (**Direcciones Territoriales**).*

*“Reducir el número de accidentes e identificar los factores de riesgo” (**Inspecciones de Trabajo**).*

*“Lograr la estructuración de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en aras a lograr mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales, propendiendo por un trabajo decente” (**IPS-SST**).*

*“Lograr disminuir discapacidad derivada de accidente y enfermedad laboral” (**Juntas de Calificación de Invalidez**).*

*“Disminuir la siniestralidad y reducir el impacto de los eventos laborales en desarrollo personal y laboral del trabajador” (**Juntas de Calificación de Invalidez**).*

*“Cero accidentalidades al interior de las empresas” (**Ministerio del Trabajo**).*

*“Sensibilizar a la población en general sobre la importancia de la SST en todos los ámbitos y la necesidad de participación de cada uno de los actores del SST, con el fin de continuar con la disminución de la accidentalidad, enfermedad laboral e incentivar aún más la formalización laboral” (**Ministerio del Trabajo**).*

*“Disminuir el índice de accidentalidad en cada uno de los sectores económicos del país” (**Ministerio del Trabajo**).*

*“Asegurar que todas las instituciones del país cumplan realmente con la implementación de la SST como herramienta de prevención de AT y EL” (**Representantes de empleadores**).*



“Reducir como mínimo en 50% los indicadores actuales en materia de siniestralidad o accidentes de trabajo y enfermedad laboral para el siguiente periodo de vigencia del PNSST”
(Representantes de empleadores).

“Lograr un impacto favorable en la reducción de la siniestralidad laboral, siendo un marco de referencia y acción en las políticas públicas e instrumento esencial que propenda a dar respuesta a las necesidades reales de la población trabajadora colombiana” **(Secretarías de Salud).**

“Disminuir al mínimo el número de muertes y lesiones por accidentes de trabajo, así como enfermedades físicas y mentales, bajo la premisa de que ninguna actividad laboral es más importante que la vida e integridad del trabajador, de ahí que prima ante todo la protección, seguridad y autocuidado” **(Sindicatos).**

“Soluciones multisectoriales que fomenten una cultura orientada a la eliminación de lesiones permanentes y enfermedades por ocasión del trabajo” **(Sociedades Científicas).**

“Disminuir la siniestralidad” **(Superintendencia Nacional de Salud).**

“Creo que el objetivo primordial es salvar vidas y evitar accidentes laborales, perdidas en el medioambiente y perdidas en procesos y materiales” **(Vigía SST).**

“La promoción, prevención, la rehabilitación y la inclusión rápida del trabajador a la vida laboral, que permitan mantener el equilibrio económico, social y laboral para todas las partes que intervienen en el proceso” **(Juntas de Calificación de Invalidez).**

“Disminución del ausentismo” **(Juntas de Calificación de Invalidez).**

“Disminución en el daño de las personas, eficiencia y productividad. Conservación de la salud”
(Juntas de Calificación de Invalidez).

“Lograr disminuir la discapacidad derivada de accidentes y enfermedades laborales” **(Juntas de Calificación de Invalidez).**

“La atención y recuperación del trabajador en un accidente laboral y sus consecuencias en la enfermedad laboral” **(Sindicatos).**

FORTALECIMIENTO DEL SG-SST

Gran parte de los actores participantes expresaron que el propósito fundamental del nuevo plan debería ser el fortalecimiento, cumplimiento y ampliación de la cobertura del SG-SST a todas las grandes, medianas y pequeñas empresas, garantizar el personal idóneo para la ejecución de las actividades, fomentar el compromiso de los empleadores con la preservación de la vida de sus trabajadores, seguimiento e IVC a las condiciones mínimas, establecimiento y seguimiento real de los indicadores y verificación de resultados para la

mejora continua mediante asesoría integral, además, el acercamiento a todos los trabajadores del común, no solamente a los expertos que manejan el sistema.

Se recomendó la disminución de trámites y simplificación del sistema, la implementación del SG-SST acorde con la actividad económica y tamaño de la empresa, el acompañamiento de la alta gerencia de las empresas en la implementación del sistema de gestión, el acompañamiento y asesoría por parte de MinTrabajo, asignación de recursos y cumplimiento de la normatividad e implementación en el sector informal.

Se presenta a continuación, algunas citas relacionadas:

“Ampliación de la implementación del SG-SST en empresas pequeñas y aumento en la verificación del cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de gestión en SST de todas las empresas” (Academia).

“Garantizar la implementación del SG-SST en todas las empresas del país y el bienestar integral de todos los trabajadores en Colombia” (Academia).

“Que todas las empresas pequeñas, medianas y grandes establezcan sus planes” (Alcaldías y Gobernaciones).

“El cumplimiento para generar conciencia de la implementación y aplicación de los SG-SST” (ARL).

“La obligatoriedad del diseño e implementación del SG-SST en todas las empresas y la garantía de tener personal idóneo para el manejo del sistema y actividades de promoción y prevención” (Cajas de Compensación).

“Comprometer y sensibilizar a empleadores en la implementación del SG-SST no como requisito legal y para evitar sanciones sino como un compromiso de vida, autocuidado y todos los valores agregados que esto conlleva” (Cajas de Compensación).

“Lograr que el 100% de las empresas cuenten con el SG-SST, promoviendo la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores” (Cámaras de Comercio).

“El principal propósito que debe seguir el nuevo PNSST es la implementación del SG-SST por parte de todas las empresas” (Comités Locales de SST).

“Promover la implementación de los SG-SST” (Comités Locales de SST).

“Que se hiciera más seguimiento a las empresas para el cumplimiento con respecto a los SG-SST y que se puedan ejecutar verdaderas sanciones a los empresarios que no quieren cumplir dicho requerimiento” (COPASST).

“Fortalecimiento de la implementación del SG-SST” (Direcciones Territoriales).

“Que todas las empresas cumplan con el SG-SST, fortaleciendo y cumpliendo con las visitas y sanciones correspondientes a quienes incumplan” (IPS-SST).

“Lograr la estructuración de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en aras a lograr mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales, propendiendo por un trabajo decente” (IPS-SST).

“Que se controle efectivamente los SG-SST de todas las entidades” (Juntas de Calificación de Invalidez).

“Garantizar la mejora continua a nivel de la gestión en SST a partir del liderazgo de MinTrabajo y una asesoría más integral” (Empresas).

“El propósito debe ser un SG-SST con integralidad y fácil de cumplir, sin que sea para las empresas un desgaste lleno de documentos incumplibles y un gasto altísimo que solo entiende el personal asignado para la ejecución y administración de este, y que sea entendible por todos y cada uno de los trabajadores para su fácil cumplimiento” (Empresas).

“Generación de reales impactos en los indicadores de seguridad, salud y bienestar para los trabajadores con la implementación y mantenimiento de los SG-SST” (Representantes de empleadores).

“Concientizar a los empresarios de la importancia de asignar recursos para la implementación de este” (Representantes de empleadores).

“Modernizar el SG-SST a la nueva realidad, las tendencias y las realidades que viven las empresas e implementar metodologías y estructuras participativas, sencillas y que sean efectivas, que tengan resultados verificables y faciliten la implementación del SG-SST en todas las empresas y de todos los tamaños. Realizar la divulgación, formación y entrenamiento de estas desde el mismo gobierno” (Representantes de empleadores).

“La importancia del SG-SST en las empresas” (Secretarías de Educación).

“Que los empleadores cumplan con el SG-SST y el fortalecimiento de acciones en el sector informal” (Secretarías de Salud).

“Debe estar enmarcada en la estructuración de Sistemas de Gestión para Seguridad y Salud en el Trabajo con mejores resultados en prevención de eventos laborales hacia un trabajo decente con respeto a las libertades individuales” (Secretarías de Salud).

“Verificar el cumplimiento del SG-SST más allá de la documentación” (Sindicatos).

“Que todas las empresas Pyme, mediana o grande, tengan establecido un Sistema de Gestión de SST” (Vigía SST).

INCREMENTO DE LA COBERTURA DEL SGRL Y PROTECCIÓN SOCIAL A TODOS LOS TRABAJADORES/REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD

Gran parte de los actores del SGRL expresaron que el propósito fundamental del PNSST 2022-2031 debería ser el incremento en la cobertura del SGRL y la garantía de la protección social a todos los trabajadores, alcanzando la reducción de la informalidad. Se enfatizó en la necesidad de ampliar la cobertura del SGRL en todos los sectores

económicos, en áreas rurales y urbanas, así como la inspección, vigilancia y control al cumplimiento de la normatividad en materia de aseguramiento.

A continuación, se presentan algunas citas relacionadas con este tema:

“El nuevo PNSST debería ser más integral e incluyente, ya que en el anterior se refleja un poco el interés por el sector formal, desconociendo que más de la mitad de la población ocupada trabaja en el sector informal” (Ministerio de Salud y Protección Social).

“La universalidad, equidad e igualdad en la protección social de los trabajadores en riesgos laborales” (Academia).

“Ampliación de cobertura de todas las empresas del país, en todos los sectores económicos, a los cuales le permitirán acceder al Sistema General de Riesgos Laborales y Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo” (Academia).

“Mayor cobertura, seguimiento en los sectores rural y urbano” (Academia).

“Extender la cobertura a los trabajadores informales” (Academia).

“Cobertura universal de todos los trabajadores sin importar el sector” (Alcaldías y Gobernaciones).

“Incrementar la cobertura de afiliación del Sistema General de Riesgos Laborales tanto para empleados formales como para trabajadores informales” (Cámaras de Comercio).

“Acceso del sector informal y rural a todo lo relacionado con Seguridad y Salud en el Trabajo” (Centros Grupos de Investigación).

“Búsqueda incansable en la protección de los trabajadores informales y su afiliación al SGRL” (Comités Locales de SST).

“Acceso al Sistema General de Riesgos Laborales por parte de todos los trabajadores para obtener los beneficios que este sistema ofrece” (Comités Locales de SST).

“Avanzar y fortalecer el Sistema General de Riesgos Laborales” (Comités Seccionales de SST).

“Cobertura total en riesgos laborales a todo los trabajadores formales e informales, así como igualdad en los programas de promoción y prevención” (COPASST).

“Promover la afiliación de toda la población informal al SGRL, con mecanismos fáciles” (Direcciones Territoriales).

“Aumentar coberturas de aseguramiento” (Juntas de Calificación de Invalidez).

“Fortalecer el Sistema General de Riesgos Laborales en el país” (Ministerio del Trabajo).

“El propósito fundamental es que todos los colombianos estemos cobijados y amparados por este sistema para poder mejorar las condiciones de salud” (Ministerio del Trabajo).

“Fortalecer y avanzar en la protección de la integridad de cada uno de los integrantes de las empresas” (Empresas).

“Avanzar en la protección social de los trabajadores, en el marco de una cultura preventiva articulada con las políticas públicas de Seguridad y Salud en el Trabajo” (Representantes de empleadores).

“Que todos los trabajadores estén afiliados a la ARL” (Secretarías de Salud).

“La protección total de los trabajadores formales e informales” (Secretarías de Salud).

“Establecer mecanismos normativos efectivos para acercar a la población trabajadora informal al Sistema General de Riesgos Laborales, como, por ejemplo, permitir que los trabajadores informales afiliados al régimen subsidiado del sistema de seguridad social en salud puedan cotizar al SGRL” (Secretarías de Salud).

PARTICIPACIÓN Y ARTICULACIÓN DE LOS ACTORES DEL SGRL

Se mencionó de forma reiterativa la necesidad de incluir como propósito del PNSST 2022-2031 la participación y articulación de todos los actores del SGRL, esto mediante el fortalecimiento de canales de comunicación así como el establecimiento de responsabilidades por actividades en el plan, se mencionó especialmente la participación de los trabajadores y la articulación con las ARL y el establecimiento de acuerdos entre los niveles nacional, departamental y local.

Se presentan algunas citas relacionadas:

“Vincular y comprometer a todos los actores con el conocimiento y divulgación de las acciones dentro de cada uno de los sectores a los cuales pertenecen, adicional a la divulgación que se hace desde el Fondo de Riesgos Laborales” (Academia).

“Fortalecer las responsabilidades de todos los grupos de interés del SGRL” (Academia).

“La articulación de todas la ARL privadas y públicas para garantizar la asistencia de los trabajadores” (Academia).

“Fortalecer la participación ciudadana para la formulación de las políticas públicas y de la expedición de la normatividad en el SGRL” (ARL).

“Lograr el trabajo consciente, responsable y articulado de cada actor del SGRL en pro de la calidad de vida y bienestar de los trabajadores colombianos” (ARL).

“El propósito que debería perseguir el nuevo PNSST es el seguimiento del bienestar de todos los trabajadores, permitiendo una participación más activa de los mismos” (Cámaras de Comercio).

“Mayor divulgación y participación de todos sus actores” (Comités Locales de SST).

“Una mayor sinergia entre los actores que hacen parte del SGRL para el cumplimiento del nuevo plan” (Comités Seccionales de SST).

“Fortalecer canales de comunicación e intensificar la supervisión en las empresas” (COPASST).

“Que todos los intervinientes dentro del SG-SST sean participantes activos de las decisiones y enfoques que se le den al plan nacional de SST” (Direcciones Territoriales).

“Debe establecerse un tipo lista de chequeo y con un solo responsable por actividad” (Direcciones Territoriales).

“Fortalecer el Sistema General de Riesgos Laborales a través del diálogo tripartito y de acciones de inspección, vigilancia y control” (EPS).

“Reasignación de responsabilidades entre actores” (Inspecciones de Trabajo).

“Crear canales de comunicación directa con los entes gubernamentales para mejorar las condiciones laborales y salariales de los profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo” (IPS-SST).

“Fortalecimiento institucional acompañamiento de los entes territoriales” (IPS-SST).

“Regulación e integración” (Juntas de Calificación de Invalidez).

“Actividades concretas que apunten a la gestión que debe realizar cada ente” (Ministerio del Trabajo).

“Incentivar en todos los actores el trabajo colaborativo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, resaltando los beneficios que trae su implementación” (Empresas).

“Unificar criterios en el orden nacional, departamental y local” (Empresas).

“El propósito es incluir la articulación de las ARL como apoyo real y efectivo de la gestión de los riesgos laborales en cada una de las empresas, sin importar el número de trabajadores y el nivel de riesgo” (Empresas).

“Un enfoque más participativo de los profesionales, técnicos y tecnólogos para mejorar la prevención en las empresas” (Representantes trabajadores).

“Generar una cultura de la seguridad y la prevención en todas las empresas, empresarios y emprendedores del país en el sector privado, público e institucional, que fomente una responsabilidad compartida de todos los actores empleadores, ARL, empleados, contratistas y entes de control” (Representantes trabajadores).

“Lograr que se implementen en los diferentes organismos el PNSST” (Secretarías de Educación).

“Articulación de todos los actores del sistema con el fin de garantizar el acceso a la protección por riesgos laborales” (Secretarías de Salud).

PROMOCIÓN DEL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES

La promoción del bienestar y fomento de la calidad de vida de los trabajadores se consideraron, por parte de los actores del SGRL, como elementos fundamentales para la construcción del propósito del PNSST 2022-2031. Se sugirió ampliar el concepto de bienestar humano, no solo en busca de la seguridad en el trabajo sino además en busca de la calidad de vida del trabajador en su entorno laboral y familiar. La salud mental es percibida como un elemento crucial que hace parte del bienestar del trabajador, contemplando la salud integral de los trabajadores y el equilibrio entre salud física y mental.

Se presentan algunas citas relacionadas:

“El aseguramiento de condiciones mínimas para garantizar el bienestar físico y mental de todo trabajador” (Academia).

“Salud integral del ser humano” (Academia).

“Trascender de lo normativo a la apropiación con sentido, privilegiando el bienestar y la calidad de vida de la población trabajadora” (Academia).

“Lograr el trabajo consciente, responsable y articulado de cada actor del SGRL en pro de la calidad de vida y bienestar de los trabajadores colombianos” (ARL).

“Mejorar el bienestar de los trabajadores vinculados al SGRL” (ARL).

“Calidad y bienestar en el trabajo” (Cajas de Compensación).

“El propósito que debería perseguir el nuevo PNSST es el seguimiento del bienestar de todos los trabajadores, permitiendo una participación más activa de los mismos” (Cámaras de Comercio).

“Generar bienestar en los trabajadores” (Comités Locales de SST).

“La seguridad social, laboral y mental del trabajador” (Comités Seccionales de SST).

“Cuidar la salud mental del trabajador” (COPASST).

“Brindar bienestar, salud y seguridad al trabajador” (Direcciones Territoriales).

“El bienestar integral del trabajador, con un beneficio también para el empleador” (Inspecciones de Trabajo).

“Salvaguardar la integridad física y mental de los empleados” (IPS-SST).

“El bienestar del trabajador” (Juntas de Calificación de Invalidez).

“Mejorar la calidad de vida de los trabajadores” (Juntas de Calificación de Invalidez).

“Brindar bienestar, salud y seguridad al trabajador” (Ministerio del Trabajo).

“Mejorar las condiciones de salud integral de los trabajadores” (Ministerio del Trabajo).

“Mejores niveles de salud y el bienestar integral” (Empresas).

“Salud integral del ser humano” (Empresas).

“Calidad de vida laboral, física y mental, pensada en pro de las pequeñas, medianas y grandes empresas” (Representantes de empleadores).

“Ahora, no es solo incluir a todos los trabajadores con el propósito de mantener el bienestar social, mental y físico de cada uno de ellos, sino que un debemos tener en cuenta un eje fundamental desde el mismo núcleo familiar del trabajador” (Representantes de empleadores).

“El cuidado integral del trabajador, la protección y el derecho a la vida digna” (Secretarías de Educación).

“Conjunto de políticas e intervenciones sectoriales y transectoriales que buscan el bienestar y protección de la población trabajadora formal e informal” (Secretarías de Salud).

“Mejores condiciones de bienestar y salud de los trabajadores” (Sindicatos).

“Aumentar y mejorar la calidad de vida laboral” (Superintendencia Nacional de Salud).

“El cuidado integral de los colaboradores, mediante estrategias que permitan la intervención a nivel mental, espiritual y físico, y que estas estrategias propicien en las personas una nueva mirada de la SST, donde lo conciban como ente transformador que ayuda a la construcción de calidad de vida y bienestar en todos los niveles” (Vigía SST).

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y TRABAJO SEGURO

La protección de los derechos laborales y el trabajo seguro fueron mencionados de forma reiterativa, por parte de los actores del SGRL, para ser incluidos en el propósito del PNSST 2022-2031. Se recalcó la necesidad de la protección de los derechos de los trabajadores, el pago de prestaciones de ley y la promoción de entornos laborales seguros, garantizando el trabajo decente.

Se presentan algunas citas relacionadas:

“Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores y las personas con empleos precarios en todos los modelos de contratación vigentes en Colombia” (Academia).

“Proteger la vida de los trabajadores” (Alcaldías y Gobernaciones).

“Promover estrategias innovadoras y lineamientos en SST que le permitan a las empresas cuidar a los trabajadores y así crear ambientes de trabajo seguros y minimizar ATEL” (ARL).

“Mejorar las condiciones de trabajo” (Comités Seccionales de SST).

“Lugares de trabajo seguros y saludables” (COPASST).

“Garantizar el trabajo decente e incluyente, desde todas las modalidades de trabajo, con base en las nuevas tecnologías de la información” (Direcciones Territoriales).

“Protección para el trabajador y para la empresa” (IPS-SST).

“Mantener la salud y seguridad de los empleados a nivel administrativo” (Empresas).

“El principal propósito debería estar dirigido a mejorar las condiciones y ambientes laborales para que la salud del trabajador no se vea perjudicada” (Empresas).

“Velar por la salud y la seguridad de los trabajadores dentro y fuera del punto de trabajo” (Representantes de empleadores).

“El cuidado integral del trabajador y la protección y el derecho a la vida digna” (Secretarías de Educación).

“Garantizar que los derechos de los trabajadores se cumplan, ejercer mayor rigidez y vigilancia a entidades por el bien del trabajador y que se garanticen sus prestaciones de ley en aras de mejorar la economía de nuestro país y el bienestar de los trabajadores” (Secretarías de Salud).

“Priorizar y proteger los derechos de los trabajadores” (Secretarías de Salud).

“El cumplimiento y el respeto por parte de todos los actores involucrados en los casos que se puedan presentar, llámese ARL, Empleadores, EPS y Hospitales” (Sindicatos).

“Fortalecer la seguridad del trabajador” (Sindicatos).

GARANTÍA DEL CUMPLIMIENTO Y DIFUSIÓN DEL PNSST 2022-2031

Se mencionó, por parte de algunos actores del SGRL, que el propósito para tener en cuenta en la construcción del PNSST 2022-2031 debería ser la garantía de su cumplimiento, esto mediante el seguimiento de sus actividades y asignación de responsables, definición de actividades concretas y la IVC al seguimiento de actividades, metas e indicadores, además de la implementación de planes de mejora a partir de los resultados de seguimiento. Se reiteró la importancia de la difusión del nuevo plan.

A continuación, se presentan algunas citas relacionadas:

“Garantizar el cumplimiento del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo” (Academia).

“Que lo conozcan a nivel nacional” (Cámaras de Comercio).

“Debe establecerse un tipo lista de chequeo y con un solo responsable por actividad” (Cámaras de Comercio).

“Ser más claro en la metodología y menos extensa, pero con actividades concretas que apunten a la gestión que debe realizar cada ente” (Direcciones Territoriales).

“Continuidad en el plan, con seguimiento a los planes de acción para lograr mejoramiento continuo, así como exigir el cumplimiento y fortalecimiento hacia la continuidad” (IPS-SST).

“Vigilancia a la implementación del plan, para que se materialice” (Juntas de Calificación de Invalidez).

“Desarrollo de actividades que den cumplimiento a los lineamientos establecidos en la política nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo” (Academia).

“Identificación y priorización de las necesidades en salud y definición de metas regionales y nacionales de forma que sean claras, concisas, procurando equidad y que den buenos resultados para el país” (Ministerio del Trabajo).

“Simplificar para que la implementación sea realmente efectiva” (Empresas).

“Fortalecer las actividades que deberían realizar las empresas para continuar con los programas del PNSST” (Empresas).

“El propósito debe ser la convicción, de parte de todos los actores, de la importancia de hacer cumplir a cabalidad con lo establecido en dichos planes con el fin de disminuir las mutilaciones y pérdidas de vidas en el desarrollo de la actividad laboral” (Empresas).

“Cumplimientos de metas” (Empresas).

“El cumplimiento estricto de lo determinado por el PNSST” (Empresas).

“El fortalecimiento de las líneas trabajadas en el PNSST 2013-2021” (Empresas).

“Continuidad en lo ya establecido, pero con reformas para que sea más fácil su mantenimiento” (Representantes de empleadores).

“Evaluación fidedigna del cumplimiento de indicadores y metas que se planteen” (Secretarías de Salud).

“Verificar el cumplimiento de las medidas ya estipuladas, ya que hay empresas que han tenido varios accidentes graves y nunca han recibido una visita” (Vigía).

PRINCIPIOS

La universalidad, la equidad en la protección social de los trabajadores en riesgos laborales y la articulación con los objetivos de desarrollo sostenible agenda 2030, fueron mencionados, por los actores del SGRL, como principios básicos que deberían guiar el PNSST 2022-2031.

A continuación, se presentan algunas citas relacionadas:

“La universalidad, equidad e igualdad en la protección social de los trabajadores en riesgos laborales” (Academia).

“Bienestar laboral con igualdad” (Alcaldías y Gobernaciones).

“Equidad en salud” (COPASST).

“Conducir y generar una cultura de autocuidado y seguridad frente al riesgo, disminuyendo la brecha de inequidad y desigualdad, en todos los sectores de la economía, entre el trabajador formal e informal y frente a la exposición de riesgos a los cual se están enfrentado” (Direcciones Territoriales).

“Buscar la Igualdad y el equilibrio entre la garantía de las prestaciones sociales de los colaboradores de las empresas en todo tipo de escenario cesante y el fomento / premiación / reconocimiento económico a los empleadores por la generación y conservación de empleos durante épocas de pandemia” (IPS-SST).

“Universalidad” (IPS-SST).

“Universalidad” (Ministerio del Trabajo).

“Identificar y priorizar las necesidades en salud y definición de metas regionales y nacionales, de tal forma que sean claras y concisas, procurando equidad que de buenos resultados para el país” (Ministerio del Trabajo).

“Universalidad” (Empresas).

“Articulación con los objetivos de desarrollo sostenible agenda 2030 para garantizar la inclusión social, reducción de la pobreza, acceso a salud, crecimiento económico y trabajo decente” (Empresas).

“Lograr un sistema efectivo a todo nivel que gestione, de forma equitativa y eficiente, las necesidades reales de los trabajadores en Colombia” (Ministerio de Hacienda y Crédito Público).

“La equidad para toda la población trabajadora” (Secretarías de Salud).

4.3.2 Identificación de necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto a las líneas y temas del PNSST 2022-2031

Ante la pregunta ¿Cuáles líneas propone incluir en el nuevo PNSST 2022-2031?, se encontraron los siguientes resultados al realizar un análisis cualitativo de los datos:

Con respecto a las líneas priorizadas por los actores del SGRL, de forma general propusieron continuar y fortalecer las líneas actuales, se identificaron en total **695** citas que hicieron referencia a temáticas de las líneas actuales del PNSST 2013-2021. La línea actual para el fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los

trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, presentó el mayor número de citas con **367** citas relacionadas con temáticas que hacen parte de la línea; le siguió la línea sobre el fortalecimiento institucional de la seguridad y la salud en el trabajo con **225** citas referidas a temáticas que hacen parte de la línea; para la línea sobre el fomento de la transversalidad de la seguridad y la salud en el trabajo, en el conjunto de políticas públicas, se encontraron **144** citas; y respecto a la línea para la optimización y garantía del reconocimiento de las prestaciones al trabajador en el Sistema General de Riesgos Laborales se encontraron **29** citas.

A continuación, se presentan los datos específicos para cada línea:

Tabla 2. Líneas y temáticas priorizadas para el PNSST 2022-2031 por parte de los actores participantes en la construcción del PNSST 2022-2031

Priorización Líneas actuales	Temáticas priorizadas relacionadas con las líneas actuales	Número de citas (frecuencia) relacionadas con el código
Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales.	Fortalecimiento del autocuidado, promoción de la SST y prevención de riesgos laborales y ATEL	123
	Capacitación/educación (actores del SGRL)	70
	Fortalecimiento SG-SST	51
	Promoción de la salud mental y prevención de los trastornos mentales /manejo del riesgo psicosocial	43
	Identificación de peligros y gestión de riesgos en la población formal e informal	35
	Actividades y programas por Sectores/Actividades económicas	31
	Promoción de la cultura de la SST	14
	Total de citas referentes a la línea	367
Fortalecimiento institucional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.	Capacitación/educación (actores del SGRL)	70
	IVC/auditoría/acciones y planes de mejora	55
	Participación y articulación de los actores del SGRL	38
	Fortalecimiento, acompañamiento a las MiPymes	24
	Fortalecimiento/Compromiso de las ARL	20
	Fortalecimiento institucional en general	18
Total de citas referentes a la línea	225	
Fomento de la transversalidad de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en el conjunto de políticas públicas.	Protección social/Cobertura del SGRL/Reducción informalidad	45
	Sistema de información y seguimiento a indicadores/SVE	41
	Investigación	34
	Cobertura a población vulnerable, rural, informal, inmigrantes	14
	Sistema de Garantía de la Calidad	7
	Derechos y deberes	3

	Total de citas referentes a la línea	144
Optimización y garantía del reconocimiento de las prestaciones al trabajador en el Sistema General de Riesgos Laborales.	Garantía de las prestaciones económicas al trabajador	10
	Rehabilitación/Reincorporación/Discapacidad	8
	Oportunidad en la prestación de servicios asistenciales al trabajador EPS/IPS	6
	Fortalecimiento del proceso de calificación de origen	5
	Total de citas referentes a la línea	29
Continuar líneas	Total citas continuar y fortalecer las líneas actuales	695

Fuente: Actores participantes en la construcción del PNSST 2022-2031. Formulario de identificación de necesidades y prioridades.

Al interior de la línea para el fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, la temática priorizada hizo referencia a: el fortalecimiento del autocuidado, promoción de la SST, identificación y prevención de riesgos laborales y ATEL con **123** citas, seguida de la Capacitación/educación a los actores del SGRL con **70** citas, el fortalecimiento SG-SST con **51** citas, la salud mental/manejo del riesgo psicosocial con **43** citas, la identificación de peligros, gestión de riesgos en población formal e informal con **35** citas, la definición de actividades y programas según sectores o actividades económicas con **31** citas y la promoción de la cultura de la SST con **14** citas.

Con respecto a la línea para el fortalecimiento institucional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo se priorizaron temáticas como: la Capacitación/educación (a los actores del SGRL) con **70** citas, la IVC/auditoría/acciones y planes de mejora con **55** citas, la participación y articulación de los actores del SGRL con **38** citas, el fortalecimiento y acompañamiento a las MiPymes con **24** citas, y el fortalecimiento/compromiso de las ARL con **20** citas.

Para la línea sobre el fomento de la transversalidad de la seguridad y la salud en el trabajo, en el conjunto de políticas públicas, se priorizaron temáticas como: la protección social/cobertura del SGRL/Reducción informalidad con **45** citas, el sistema de información y seguimiento a indicadores/SVE con **41** citas, la investigación con **34** citas, la cobertura a población vulnerable (rural, informal, migrantes) con **14** citas.

Finalmente, para la línea sobre la optimización y garantía del reconocimiento de las

prestaciones al trabajador en el sistema general de riesgos laborales, se mencionaron aspectos como: la garantía de las prestaciones económicas al trabajador con **10** citas, la Rehabilitación/Reincorporación/Discapacidad con **8** citas, la oportunidad en la prestación de servicios asistenciales al trabajador (EPS/IPS) con **6** citas y el fortalecimiento del proceso de calificación de origen con **5** citas.

Se identificaron relaciones entre temáticas de las siguientes líneas:

- Investigación / Prevención de ATEL / Identificación y Gestión de Riesgos / Enfermedad laboral.
- Participación / Capacitación.
- Continuación y fortalecimiento de las líneas actuales / Garantizar IVC / Seguimiento al PNSST / Acciones de mejora.
- Sectores económicos / Promoción y prevención / Identificación de peligros y gestión de riesgos.

Adicionalmente, se identificaron propuestas de temáticas que no se encuentran incluidas en las líneas actuales, destacándose la mitigación de efectos de la pandemia/Bioseguridad/Teletrabajo con **37** citas, prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en los trabajadores del sector informal con **36** citas, nuevas tecnologías e innovación en SST con **14** citas, higiene ocupacional con **8** citas, ergonomía con **6** citas y salud ambiental con **3** citas.

MinSalud mencionó la necesidad de **una línea explícita sobre la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en los trabajadores del sector informal** de la economía, la cual responda a las problemáticas de salud en el trabajo evidenciadas en este sector de la economía. Esta misma temática se mencionó por diferentes actores del SGRL, quienes propusieron la necesidad de la identificación de peligros y la gestión de riesgos en población **informal (36 citas)**, relacionadas con la línea actual sobre el fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales.

Tabla 3. Líneas/temáticas adicionales propuestas para el PNSST 2022-2031 por parte de los actores participantes en la construcción del PNSST 2022-2031

Líneas/Temáticas adicionales propuestas	Número de citas (frecuencia) relacionadas con el código
Mitigación efectos de la pandemia/Bioseguridad/Teletrabajo	37
Prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en los trabajadores del sector informal.	36
Nuevas tecnologías e innovación en SST	14
Higiene ocupacional	8
Ergonomía	6
Salud ambiental	3

Fuente: Actores participantes en la construcción del PNSST 2022-2031. Formulario de identificación de necesidades y prioridades.

Adicionalmente, se mencionaron una serie de temáticas a incluir en el PNSST 2022-2031:

- Psicología organizacional.
- Diagnóstico e intervención en salud mental.
- Riesgo psicosocial.
- Prevención de consumo de sustancias psicoactivas de los trabajadores.
- Acoso laboral.
- Intervención por entornos.
- Recreación, deporte e integración social.
- Seguridad vial.
- Trabajo en alturas para el sector agrícola.
- Prevención de riesgos en ambientes rurales.
- Trabajo en alturas.
- Auditoría.
- Residuos sólidos.
- Manipulación de sustancias químicas para la bioseguridad.
- Seguridad Industrial e higiene Industrial (laboratorios de referencia de higiene ocupacional).
- Atención de emergencias.
- Exámenes médicos para ingreso y seguimiento de riesgos.
- Transporte informal (moto-taxismo por su crecimiento exponencial en los últimos años)
- Riesgo químico y riesgo público.

4.3.3 Propuestas de los actores del SGRL con respecto a la población a priorizar. Sustento teórico, visión, principios y enfoques del PNSST 2022-2031

Los actores del SGRL, mencionaron aspectos adicionales para tener en cuenta en la construcción del plan, los cuales fueron:

Recomendaciones para el sustento teórico

- Fundamentación teórica y evidencia científica que permita sustentar las líneas, acciones y actividades propuestas en el PNSST.
- Partir de los resultados de la tercera encuesta de las condiciones de SST y situación de la SST en Colombia.
- Articular los objetivos del PNSST con los objetivos de desarrollo sostenible.
- Diseñar la política pública enfocada en promoción y prevención de la SST.
- Incluir los referentes teóricos de los determinantes de la salud.

Poblaciones para priorizar en el PNSST 2022-2031

Los actores del SGRL, mencionaron poblaciones prioritarias sobre las cuales el PNSST 2022-2031 debería dirigir sus metas, acciones y actividades, siendo estos:

- Trabajadores informales.
- Trabajadores de alto riesgo.
- Trabajadores independientes o por cuenta propia.
- Personas con discapacidad.
- Población de la tercera edad (envejecimiento saludable y productivo).
- Población joven.
- Trabajo infantil.
- Personal de servicio doméstico.
- Población rural y agrícola.
- Población minera.
- Población migrante.
- Población indígena.

- MiPymes.
- Fortalecimiento de los Comités Seccionales y Locales de SST.
- Fortalecimiento del COPASST.

Visión

- Alcanzar los mejores niveles de salud, bienestar y calidad de vida de los trabajadores, la protección de los derechos laborales y trabajo seguro en Colombia.
- La inclusión de la SST como derecho humano y fundamental (OIT).

Principios

- Seguir lineamientos de la OIT.
- Universalidad e integralidad.
- Equidad como inclusión de toda la población trabajadora sin importar su condición (social, salud, económica).
- Solidaridad.

Enfoques

- Enfoque de promoción y prevención.
- Enfoque territorial.
- Enfoque diferencial.
- Enfoque de determinantes.

Intervenciones, actividades y estrategias efectivas

- Definición de actividades por tipo de actor e indicadores para cada actor.
- Definición de actividades por sectores o actividades económicas.
- Definición de actividades y estrategias de inclusión para trabajadores informales.
- Acciones y actividades medibles que incidan en la reducción de ATEL.

- Acciones concretas para mejorar las condiciones de SST en los trabajadores y que permita la verificación y cumplimiento del PNSST.

Metas e indicadores

- Definición de metas específicas en términos de cobertura y temas claves.
- Definición de metas para la implementación del Sistema de Garantía de Calidad en riesgos laborales.
- Definición de metas en la implementación del SG-SST.
- Reducción de la siniestralidad.
- Fortalecimiento de la política pública en las regiones.
- Definición de indicadores por actividades y tipo de actor.
- Definición de indicadores que muestren impacto del PNSST.

Responsables en la implementación

- Claridad de responsabilidades y competencias para el desarrollo de actividades del PNSST 2022-2031.
- Plataforma digital que incluya las normatividad estructural y legal del PNSST donde se integren todos los actores.

En cuanto a las temáticas de articulación se nombraron las siguientes:

- Articulación transversal con otras políticas públicas, especialmente el Plan Decenal de Salud Pública.
- Articulación con Rutas Integrales de Atención en Salud y la Ruta de la Población Trabajadora, involucrando a las ARL, IPS y entidades territoriales.
- Articulación con otros sistemas de calidad.
- Ejecución de programas de prevención con las EPS y las empresas.

4.4 Identificación de necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto a la implementación, seguimiento, evaluación y monitoreo para el nuevo PNSST 2022-2031

4.4.1 Identificación de necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto a los aspectos y temas que se deben considerar para la implementación del PNSST 2022-2031

Ante las preguntas ¿Qué aspectos se deben considerar para la implementación del nuevo PNSST 2022-2031? y ¿Cuáles temas considera que deberían incluirse en la formulación del nuevo PNSST 2022-2031?, se encontraron los siguientes resultados al realizar un análisis cualitativo de los datos:

Los aspectos priorizados por los actores del SGRL para tener en cuenta en la implementación del PNSST 2022-2031, hicieron referencia en su orden a: la disponibilidad de recurso financiero y fortalecimiento del recurso humano **(65 citas)**; la necesidad de la participación y articulación de los actores del SGRL **(60 citas)**; la planeación, seguimiento y cumplimiento de las actividades del PNSST **(55 citas)**; la capacitación, asistencia técnica y acompañamiento a los actores del SGRL **(51 citas)**; la inspección, vigilancia y control, y la aplicación de sanciones en caso de incumplimientos en el seguimiento al plan, así como la definición de planes de mejora para su seguimiento **(41 citas)**; también se mencionó de forma reiterada la necesidad de un sistema de información y el seguimiento a indicadores que incluya un sistema de vigilancia epidemiológica **(40 citas)**; el fomento de la cultura del autocuidado, la promoción de la SST y la prevención de riesgos laborales y ATEL **(36 citas)**; el fortalecimiento del SG-SST **(36 citas)**; y la protección social de los trabajadores con el incremento a la cobertura del SGRL y la reducción de la informalidad, entre otros aspectos **(36 citas)**.

Algunas relaciones identificadas entre los aspectos a considerar para la implementación del PNSST 2022-203, fueron las siguientes:

- La definición de las responsabilidades de los actores del SGRL en el PNSST 2022-2031 permitirá establecer los parámetros para el seguimiento y la IVC al plan.

- El seguimiento o IVC se recomienda realizarlo prioritariamente a los sectores o actividades económicas, a las empresas con alta siniestralidad ATEL y a las ARL.
- La participación y articulación de los actores del SGRL dependerá de la capacitación para el fortalecimiento del recurso humano y el cumplimiento de las actividades y responsabilidades definidas en el plan.
- La articulación con la academia es importante para generar investigaciones por sectores o actividades económicas y regiones del país.
- Se hace necesario reforzar las actividades de capacitación por parte de las ARL en promoción, prevención e identificación de riesgos y peligros.
- El sistema de información requiere la generación de estadísticas ATEL por empresas según sectores o actividades económicas y regiones o departamentos del país. De igual forma, el sistema de información debería incluir el seguimiento a los estándares mínimos del SG-SST de las empresas.
- Se propone realizar priorización en sectores económicos o actividades de alto riesgo, priorizar las líneas y objetivos que no lograron los resultados esperados y, finalmente, articular el PNSST 2022-2031 con el Plan Decenal de Salud Pública.

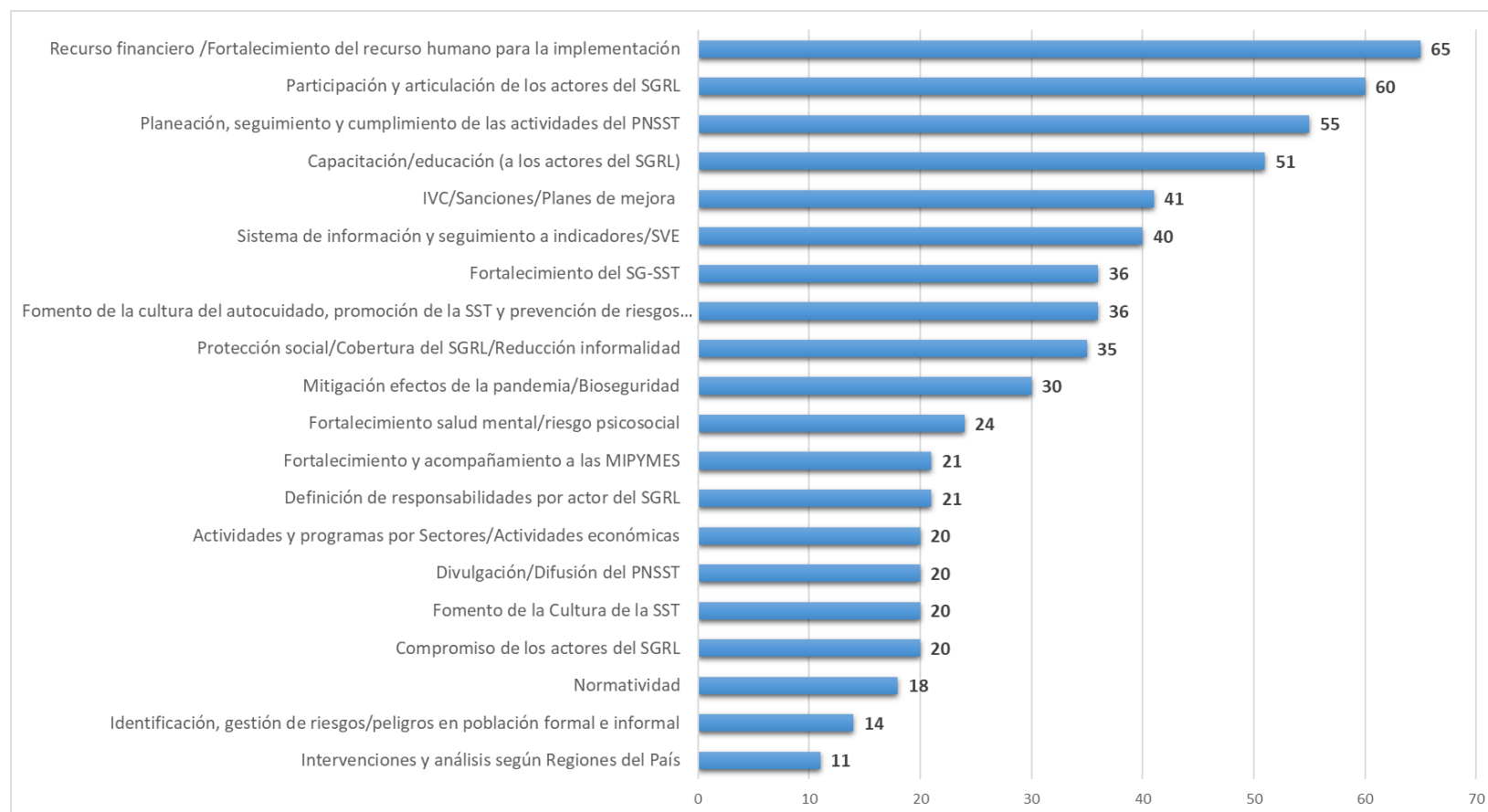
Tabla 4. Aspectos priorizados por los actores del SGRL a considerar para la implementación del PNSST 2022-2031

Aspectos priorizados por los actores del SGRL a considerar para la implementación del PNSST 2022-2031.	Número de citas y frecuencia relacionadas con el código
Recurso financiero /Fortalecimiento del recurso humano para la implementación	65
Participación y articulación de los actores del SGRL	60
Planeación, seguimiento y cumplimiento de las actividades del PNSST	55
Capacitación/educación (a los actores del SGRL)	51
IVC/Sanciones/Planes de mejora	41
Sistema de información y seguimiento a indicadores/SVE	40
Fomento de la cultura del autocuidado, promoción de la SST y prevención de riesgos laborales y ATEL	36
Fortalecimiento del SG-SST	36
Protección social/Cobertura del SGRL/Reducción informalidad	35
Mitigación efectos de la pandemia/Bioseguridad	30
Fortalecimiento salud mental/riesgo psicosocial	24

Definición de responsabilidades por actor del SGRL	21
Fortalecimiento y acompañamiento a las MIPYMES	21
Compromiso de los actores del SGRL	20
Fomento de la Cultura de la SST	20
Divulgación/Difusión del PNSST	20
Actividades y programas por Sectores/Actividades económicas	20
Normatividad	18
Identificación de peligros y gestión de riesgos en la población formal e informal	14
Intervenciones y análisis según regiones del país	11
Reducción de la siniestralidad	10
Articulación con otras políticas públicas	9
Garantía de la calidad/Mejora continua	9
Planes de contingencia para eventos como pandemias o riesgos biológicos	9
Garantía de las prestaciones económicas al trabajador	8
Bienestar del trabajador/Calidad de vida	7
Investigación	7
Rehabilitación/Reincorporación/Discapacidad	7
Nuevas formas de contratación Teletrabajo/Trabajo en casa	6
Nuevas tecnologías e innovación en SST	5
Incremento de la gestión de las ARL	4
Herramientas/Guías/planes para la implementación del PNSST 2022-2031	4
Incentivos	4
Fortalecimiento de los Comités de SST	3
Fortalecimiento del proceso de calificación de origen	3
Investigaciones de AT	2

Fuente: Actores participantes en la construcción del PNSST 2022-2031. Formulario de identificación de necesidades y prioridades.

Tabla 11. Aspectos priorizados por los actores del SGRL a considerar para la implementación del PNSST 2022-2031.



Fuente: Actores participantes en la construcción del PNSST 2022-2031. Formulario de identificación de necesidades y prioridades.

RECURSOS

Los actores del SGRL, participantes en la construcción del PNSST 2022-2031, expresaron que la asignación de recursos se constituye como un tema fundamental para la formulación del nuevo plan. En cuanto a los recursos a considerar, hicieron referencia a recursos económicos y recursos humanos.

Recursos económicos

Se requiere la asignación de recursos para:

- Los Comités Seccionales y Locales de SST.
- Investigación en SST.
- Control de la siniestralidad.
- Rehabilitación de trabajadores.
- Gestión de recursos para las empresas.
- Recursos para proyectos de SST en las instituciones que hacen parte del SGRL.

Recurso humano en SST

El tema del recurso humano en SST requiere especial atención en la construcción del nuevo plan, por lo que se destaca lo siguiente:

a. Formación del recurso humano

- Promover la formación del recurso humano en SST con calidad, pertinencia y oportunidad.
- Mejorar vacíos conceptuales en la formación en SST.
- Establecer los requisitos mínimos de formación de postgrados en SST.
- Promover la creación de doctorados en SST.
- Incluir el PNSST en la formación en pregrados y postgrados.
- Formación de recurso humano especializado según las diferentes actividades económicas, para responder ante la necesidad de las empresas de contar con personal calificado en campos especializados.

b. Gestión del recurso humano

- Reducción de la sobrecarga laboral.
- Reducción de la alta rotación del personal en SST.
- Mejorar las condiciones salariales del recurso humano en SST.
- Fomentar mejores condiciones de vida, trabajo, desarrollo integral y dignificación de las personas y del gremio de SST.
- Revisar periódicamente la constitución y vigencia de los Comités Seccionales y Locales de SST.

ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PNSST

La articulación entre actores del SGRL, se resaltó como un punto fundamental para incluir en la construcción del PNSST 2022-2031. Se recomendó fortalecer el Sistema General de Riesgos Laborales a través del diálogo tripartito.

Mencionaron requerir articulación entre los siguientes actores:

- Ministerio de Educación para fomentar el autocuidado y prevención.
- Academia (colegios, universidades).
- Nivel central y regional.
- Instituciones locales y regionales y entes territoriales.
- EPS.
- PYMES.
- Entidades públicas y empresas privadas.
- Gremios y sectores económicos.

Mencionaron el **desconocimiento de las responsabilidades** de algunos actores del SGRL, por lo que se recomendó establecer una adecuada **comprensión de las competencias y responsabilidades** de cada uno de los actores del SGRL. Especialmente se mencionó el desconocimiento de las responsabilidades de las EPS.

FOMENTO DEL COMPROMISO Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS ACTORES

Se recomendó la sensibilización de los actores del SGRL con respecto al compromiso y participación en el PNSST 2022-2031.

Fundamentalmente, se sugirió:

- Reforzar el compromiso de las ARL, especialmente para la reducción de ATEL.
- Reforzar el compromiso y responsabilidad social de las empresas.
- Incrementar la participación y compromiso de los trabajadores.
- Establecer herramientas y estrategias de participación.

INCREMENTO DE LA GESTIÓN DE LAS ARL

Con especial énfasis se pidió mejorar la gestión de las ARL con respecto a los siguientes puntos:

- Seguimiento a las empresas.
- Apoyo a los pequeños empresarios.
- Capacitación a las empresas.
- Acompañamiento en el mantenimiento adecuado del SG-SST.
- Gestión de las ARL en áreas rurales.
- Garantizar una apropiada calificación de origen de las enfermedades laborales.
- Independencia de las EPS de las ARL con respecto a los tratamientos y seguimientos de secuelas de accidentes y enfermedades laborales.
- Regularizar los traslados a las ARL.

CAPACITACIÓN/FORMACIÓN

Los temas para capacitación y formación que se consideraron que se deberían incluir en la formulación del nuevo PNSST 2022-2031, fueron los siguientes:

- Normatividad vigente.
- Responsabilidades de los actores del SGRL.
- Funciones del Fondo de Riesgos Laborales.

- Derechos y deberes.
- Atención y respuestas a emergencias.
- Implementación del PNSST.
- Cultura SST.
- Prevención de riesgos ocupacionales.

Se recomendaron las siguientes estrategias para fortalecer las capacitaciones a los diferentes actores del SGRL:

- Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo y riesgos laborales desde la educación básica secundaria a jóvenes, para mejorar la difusión de la cultura en SST.
- Formación de la SST transversal a todos los programas académicos.
- Sistema en línea para asesoría de seguridad social para dependientes, independientes, regímenes subsidiados, diferentes salarios, etc.
- Talleres lúdicos pedagógicos en SST para los principales sectores críticos frente a los ATEL.
- Capacitaciones en SST y riesgos laborales según la GTC-45.
- Cursos sobre investigaciones de ATEL mortales.
- Capacitación en el diseño, implementación, control y evaluación del SG-SST.
- Capacitación a los trabajadores informales sobre los beneficios del SGRL.

Específicamente se recomendó reforzar las capacitaciones a:

- Los empleadores.
- Los COPASST.
- Comités Seccionales y Locales de SST.
- Capacitación y acompañamiento práctico de las ARL a las micro y pequeñas empresas.
- Capacitación a las empresas por parte del Ministerio del Trabajo.
- Fortalecimiento de los responsables del manejo de SG-SST.

INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL (IVC)

Otro aspecto reiterativo por los actores del SGRL, que se requiere contemplar en el PNSST 2022-2031, hace referencia a la Inspección, Vigilancia y Control (IVC).

Se mencionaron propuestas relacionadas con el **proceso y la ejecución de la IVC** para mejorar su efectividad, tales como:

- Fortalecimiento de la IVC para riesgos laborales, enfocado en prevención y desarrollo de planes de mejoramiento.
- Impulsar el ciclo PHVA en enfoque de mejora continua.
- Mayor rigurosidad y herramientas de control para los trabajos de alto riesgo.
- Auditoria constante y regulada de las entidades territoriales.
- Permitir a las secretarías locales hacer seguimiento a las ARL.
- Generar una estructura en el Ministerio del Trabajo para la inspección en riesgos laborales y primera y segunda instancia de los expedientes en riesgos laborales.
- Reingeniería de la IVC, independiente de MinTrabajo.
- Mayor cobertura de inspectores de trabajo.
- Establecer sanciones a infractores de la normativa en SST.
- Establecer sanciones a empresas que incumplan con las recomendaciones de SST.

Con respecto a los actores que requieren refuerzo en la IVC se mencionaron:

- IVC a las empresas.
- IVC a las ARL.

Se resaltaron temáticas objeto de IVC, tales como:

- Cumplimiento del SG-SST (por la autoridad competente, los Comités Locales y Seccionales tienen limitada esta competencia).
- Cumplimiento de la normatividad para la afiliación al SGRL.
- Seguimiento de las medidas preventivas en las empresas

NORMATIVIDAD

El desarrollo de la normatividad fue otro tema destacado, por los actores del SGRL, para ser tenido en cuenta en el PNSST 2022-2031. Se propuso específicamente:

- Actualizar la normatividad que lo requiere.
- Difundir la normatividad existente.
- IVC al cumplimiento de la normatividad de los diferentes actores del SGRL, especialmente de empresas.

Se requiere **garantizar**:

- La Protección Social de los trabajadores/piso de protección social.
- Ampliación de cobertura al SGRL (trabajadores informales).
- Cumplimiento de la normatividad para los trabajadores independientes.
- Cumplimiento de la normatividad en todos los sectores económicos.
- Cumplimiento de los planes para la reducción de ATEL en empresas.

Los actores participantes mencionaron algunas temáticas que requieren **nuevos desarrollos normativos**:

- Gestión de riesgos.
- Oficios de alto riesgo.
- Reglamentación técnica en higiene industrial u ocupacional.
- Norma de Ergonomía.
- Marco Normativo - PHVA del SG-SST.
- Regulación del teletrabajo/trabajo en casa.
- Exámenes Médicos Laborales (Preingreso, Periódicos, Egreso) y exámenes complementarios según el tipo de riesgo de cada empresa.

Con respecto a la normatividad que requiere **actualización, ajuste o claridad**, se mencionó:

- Aclarar la elección de los Comités Paritarios.
- Establecer el alcance de las licencias.
- Exámenes médicos a los trabajadores según riesgos laborales.
- Vacíos entre el decreto 1072 y estándares mínimos de la Resolución 0312.
- Modificar la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos laborales (Decreto 1607 del 2002).

SISTEMA DE INFORMACIÓN SGRL

El Sistema de Información del SGRL, fue considerado como un tema fundamental para tener en cuenta en la construcción de PNSST 2022-2031:

“La ausencia de un sistema de información del SGRL impide que se construyan políticas públicas basadas en estadísticas sólidas, permite la duplicidad de prestaciones por el sistema de salud y riesgos laborales, causa imposibilidad de evaluar el éxito en la implementación de los SG-SST y permite el fraude, evasión, elusión y abuso del derecho por parte de algunos actores del sistema” (Junta de Calificación de Invalidez).

Con respecto al sistema de información, los actores del SGRL propusieron lo siguiente:

- Reporte y análisis de ATEL y caracterización por sectores económicos.
- Reportes de ATEL en línea para empresas.
- Reporte y vigilancia de riesgos laborales.
- Programa de vigilancia epidemiológica según los peligros a que están expuestos los trabajadores para minimizar la enfermedad laboral
- Sistema en línea, en tiempo real, para verificar afiliaciones, vigencias y pagos actualizados de todo el sistema de seguridad social.
- Análisis de información con respecto al riesgo psicosocial.
- Vigilancia en salud laboral para trabajadores informales.
- Reporte de los ATEL de los trabajadores informales, como herramienta fundamental para el diseño de las acciones que mitiguen los riesgos en esta población.
- Análisis por regiones y departamentos.

Adicionalmente, con respecto al sistema de información, se propuso tener en cuenta los siguientes elementos:

- Implementar un sistema de Información que permita disponer de datos oficiales y oportunos de la situación de los riesgos laborales en todo el país.
- Reporte de los AT mediante una página online que permita ver reportes en tiempo real.
- Permitir el acceso al sistema de información de la situación de salud laboral de la población trabajadora formal e informal.
- Implementar un observatorio que maneje las estadísticas nacionales y por regiones de los datos estadísticos periódicos o fortalecimiento de observatorios laborales.
- Impulsar y apoyar las medidas de control frente a los peligros que puedan ocasionar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN EN SST

El fomento de la investigación en la SST se mencionó como una temática importante para tener en cuenta en la construcción del PNSST 2022-2031, así como para el desarrollo de líneas de investigación. Los temas que los actores del SGRL recomendaron para diseñar e implementar investigaciones, fueron los siguientes:

- Proyectos de investigación y estudios estadísticos que fortalezcan la prevención de ATEL.
- Estudios sobre la percepción del riesgo.
- Investigación sobre accidentalidad y la enfermedad laboral y su prevención.
- Investigación sobre factores de riesgos y peligros para ATEL.
- Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Investigaciones sobre teletrabajo/trabajo en casa.
- Interrelación entre la productividad y la Seguridad y Salud en el Trabajo para la sostenibilidad y perdurabilidad de la empresa.
- Abordaje integral de las enfermedades de origen ocupacional (cáncer ocupacional).
- Investigaciones por regiones del país.

FOMENTO DE LA CULTURA DEL AUTOCUIDADO, PROMOCIÓN DE LA SST Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ATEL

El fomento de la cultura del autocuidado, la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad se encontró, reiterativamente, como un tema fundamental a ser incluido en la construcción del PNSST 2022-2031.

Los actores del SGRL, propusieron lo siguiente:

Prevención

- Promover acciones preventivas encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral.
- Prevención de ATEL en Pymes y microempresas.
- Prevención de ATEL en poblaciones no afiliadas al SGRL y población vulnerable.
- Prevención de riesgos emergentes.
- Prevención de enfermedades laborales según la GATISST.

Promoción/Autocuidado

- Estrategias para el autocuidado.
- Estrategias para promover comportamientos seguros y saludables.
- Estudios del comportamiento y adopción de medidas preventivas.
- Promoción de los ambientes y estilos de vida saludables en el trabajo.
- Promoción de la actividad física.
- Fortalecimiento la cultura de la SST.

Identificación y manejo de riesgos/peligros

- Identificación de riesgos/peligros propios de la actividad profesional.
- Identificación de riesgos/peligros en los lugares de trabajo.
- Identificación de riesgos laborales para la población informal.
- Manejo de riesgos psicolaborales.
- Gestión del riesgo.

IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST

Se requiere mejorar los siguientes aspectos relacionados con la implementación del SG-SST:

- Fortalecimiento y obligatoriedad del SG-SST.
- Definición de periodicidad para evaluar los estándares mínimos.
- Aclaración indicadores obligatorios del SG-SST.
- Divulgación del SG-SST.
- Acompañamiento de los altos directivos y gerencia de empresas.
- Construcción y reorientación efectiva de los estándares mínimos de la Resolución 0312 del 2019.
- Adecuación a las realidades económicas del país.
- Actualización frecuente de la matriz de peligros en las empresas para establecer las actividades preventivas de ATEL.
- Diseño de planes para reducción de ATEL en empresas.
- Integración del SG-SST con otros sistemas de gestión.
- Complementar con la ISO un Sistema de Gestión de Calidad, y el ciclo PHVA como un lineamiento fundamental de la implementación.
- Fortalecer la inclusión de los independientes al SG-SST.
- Sanciones e incentivos para empresas en cuanto al cumplimiento del SG-SST.
- Acompañamiento a los distintos gremios y sectores económicos en la construcción del SG-SST con estrategias participativas.

PROTECCIÓN SOCIAL A LOS TRABAJADORES INFORMALES

El tema de los trabajadores informales debe tener gran relevancia en el Plan Nacional de SST 2022-2031, ya que, actualmente, es el mayor desafío en cuanto a riesgos laborales en Colombia.

La informalidad laboral fue mencionada reiterativamente, por los actores del SGRL, como una temática a intervenir en el PNSST 2022-2031.

Con respecto a este tema, los actores del SGRL recomendaron:

- Política pública para reducción de la informalidad y fortalecimiento de políticas de economía informal.
- Coberturas de afiliación al SGRL a la población informal.
- Garantizar afiliación a la seguridad social y riesgos laborales para sectores marginados como la minería y el sector agrícola.
- Estrategias para la formalización laboral.
- Acciones efectivas dirigidas a los trabajadores de la economía informal y estrategias que impacten favorablemente la salud y la seguridad de los trabajadores informales.
- Protección de invalidez y pensión para los trabajadores informales.

MANEJO DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN EL PAÍS ASOCIADO A LA PANDEMIA DEL VÍRUS SARS CoV-2

La pandemia ocasionada por el virus SARS CoV-2, trajo consigo importantes secuelas económicas, sociales y laborales, por lo que en la actualidad se requiere el fortalecimiento y la mitigación de sus efectos. Los actores del SGRL propusieron los siguientes temas, relacionados con la pandemia, para ser incluidos dentro del PNSST 2022-2031:

Recuperación postpandemia

- Estrategias para la recuperación laboral post pandemia.
- Mitigación de las consecuencias de la COVID-19.
- Rehabilitación de los trabajadores afectados por la COVID-19.

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES MORTALES LABORALES

Se reiteró la necesidad de fortalecer la investigación de accidentes y enfermedades mortales, así como:

- Generar lineamientos para las investigaciones de los accidentes laborales mortales y enfermedades mortales.

- Establecer que la investigación se realice de manera independiente (que el investigador no sea contratado por el empleador, que sea a cargo de la ARL o de universidades o instituciones avaladas para este fin).
- Establecer que la investigación sea a cargo de una entidad externa, con la participación de un integrante de ética médica.
- Seguimiento e investigación, enfatizando en las medidas correctivas.

HERRAMIENTAS/GUÍAS/PLANES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PNSST 2022-2031

Para la implementación del PNSST 2022-2031, los actores del SGRL, se propuso el diseño e implementación de **protocolos, manuales, lineamientos o guías técnicas** que incluyan las siguientes temáticas:

- Guías técnicas para estructurar los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente en micro y pequeñas empresas por actividad económica.
- Guías técnicas para trabajos de alto riesgo como excavaciones, izajes de carga, riesgo eléctrico.
- Guía de rehabilitación.
- Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia.
- Guías para investigación y prevención de accidentes y enfermedades laborales mortales, además de investigación de subregistros de enfermedad laboral.
- Guías para la identificación y gestión de riesgos.
- Manual de calificación.
- Matrices de identificación de peligros.

Adicionalmente, se propuso la formulación de herramientas tecnológicas y estrategias en los siguientes campos:

- Identificación y control de riesgo psicosocial.
- Intervención de riesgos.

- Promoción de comportamientos seguros y saludables.
- Fomento de la participación.
- Inclusión para trabajadores informales (enfocadas en promoción y prevención).
- Aplicación de la neuro seguridad y salud en el trabajo.
- Campañas en promoción y prevención lúdicas.

Igualmente, se propuso la definición de planes anuales para los diferentes actores del SGRL:

- Planes anuales de trabajo para los actores del SGRL.
- Planes de fortalecimiento de la salud mental de los trabajadores.
- Diseño de planes para reducción de ATEL en empresas.
- Planes y brigadas de emergencia.

REINCORPORACIÓN Y REHABILITACIÓN

Se mencionó la reincorporación y rehabilitación del trabajador, como un tema necesario a contemplar en el PNSST-2022-2031.

Los actores del SGRL solicitaron tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Actualización sobre el abordaje y procesos de la rehabilitación y la reincorporación de acuerdo con las necesidades del país.
- Guía de rehabilitación.
- Programas de rehabilitación integral desde la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- Participación en tiempo real de todos los actores del SG-SST en los programas de rehabilitación e inclusión de los trabajadores con incapacidad parcial.
- Cambiar de un esquema compensatorio a esquema de inclusión y reintegro.
- Apoyo de las ARL para la incorporación laboral.
- Manejo de trabajadores con secuelas de COVID-19.
- Fortalecer la protección integral del trabajador en temas de rehabilitación final.

En la actualidad, por parte de algunas Juntas de Calificación de Invalidez, se describió las siguientes situaciones: por parte del trabajador, una actitud pasiva y no participativa, insatisfacción laboral, incremento o manejo salarial y ganancia secundaria; por parte de las EPS-IPS, solicitudes no fundamentadas, visión sesgada desde el consultorio, no análisis de factibilidad, no especificación de términos, múltiples fuentes de emisión de conceptos; por parte de las ARL, no asesoría a las empresas, no seguimiento de casos, delegación de sus responsabilidades en las EPS-IPS; por parte de las empresas, causal de desvinculación o no continuidad, bajo rendimiento laboral, alto ausentismo y multidiagnósticos, personal mal seleccionado, falta de aplicación de exámenes de ingreso, de retiro y periódicos.

Se propusieron estrategias para mejorar la situación de los trabajadores reincorporados o reubicados laboralmente, tales como:

- Establecer un procedimiento formal que permita a los trabajadores presentar propuestas de alternativas de reincorporación.
- Generar actas a partir de las reuniones para la reincorporación, que contenga los compromisos.
- Participación por parte de las ARL, EPS y AFP, para apoyar al trabajador y empleador durante el proceso de reincorporación.
- Conceptos médicos bien fundamentados y procedimientos administrativos apropiados.
- Conceptos emitidos por el área de salud ocupacional y medicina laboral.
- Identificación de los términos de incapacidad permanente o parcial.
- Seguimiento para la evolución, levantamiento o renovación del concepto médico con acompañamiento de las entidades del sistema.
- Evaluar la pertinencia de incapacidad temporal luego de la reubicación.

OPORTUNIDAD Y GARANTÍA EN LA CALIFICACIÓN DE ORIGEN Y RECONOCIMIENTO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS

La oportunidad y la garantía en la calificación de origen y el reconocimiento de prestaciones económicas a los trabajadores, requiere ser abordado por el PNSST 2022-2031.

Calificación

- Regulación y consolidación de los procesos de calificación de origen.
- Oportunidad en la calificación de origen y dictámenes de las Juntas de Calificación.
- Establecer un procedimiento oportuno y ágil para la calificación en primera oportunidad, a cargo de las entidades del sistema.
- Fortalecer los procesos de calificación de enfermedad laboral en primera instancia, mediante herramientas efectivas.
- Expedición de un decreto de primera oportunidad para establecer claridad en los procedimientos, tiempos de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral por las EPS, ARL, Fondos de Pensiones y Colpensiones, con el propósito de mejorar la oportunidad en las prestaciones.
- Medición de los tiempos de calificación de las aseguradoras y garantizar la expedición de calificaciones por equipos capacitados y perfiles indicados.
- Mejorar el sistema de identificación y calificación de las enfermedades laborales en coordinación con las EPS e IPS, donde se deberían identificar en forma precoz estas patologías.
- Sistema de información que permita la articulación de las Juntas de Calificación de Invalidez de todo el país, apoyando la trazabilidad de los casos, evitando doble calificación y fraudes al proceso de calificación.
- IVC efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores.
- Capacitación a los actores del SGRL para facilitar el acceso de notificación de un evento laboral.
- Calificación de la enfermedad laboral derivada de la COVID-19 para sectores que no son de salud.

Pago de incapacidades y prestaciones económicas

- Reconocimiento y garantía de las prestaciones económicas al trabajador en el SGRL.
- Reducción de las barreras impuestas para el reconocimiento de las prestaciones económicas a los trabajadores por parte de las entidades que reconocen las prestaciones.
- Oportunidad en el pago de incapacidades y prestaciones económicas.
- Garantía al debido proceso y procedimiento.
- IVC a las entidades que reconocen las prestaciones económicas a los trabajadores por parte de MinTrabajo, Supersalud y Superfinanciera.
- IVC para que se cumpla la normatividad contemplada en el reconocimiento de prestaciones económicas, controlando la imposición de trámites, cargas o dilación de procesos no contemplados por la normatividad.
- Establecer referentes para la protección del trabajador en caso de accidentes y/o enfermedades laborales.

Manejo de la discapacidad laboral

- Diseño de una política para el manejo de la discapacidad laboral, la cual permita la reducción de los índices de ausentismo, presentismo y desvinculación laboral de trabajadores con condiciones crónicas de salud.
- Definición de criterios técnicos de incapacidades para las EPS e IPS, con el fin de evitar conflictos entre trabajadores y empleadores o empresarios.

Promoción de la salud mental y prevención de los trastornos mentales

- Implementación de políticas y planes de acción enfocados al manejo del riesgo psicosocial.
- Manejo del deterioro de la salud mental y riesgo psicosocial de los trabajadores a causa de la pandemia.

Manejo del riesgo biológico

- Prevención del contagio de la COVID-19
- Seguimiento al cumplimiento de los protocolos de bioseguridad.
- Políticas para la realización del trabajo seguro.
- Plan de emergencias y contingencias.

Nuevas formas de trabajo: Teletrabajo/trabajo en casa

- Estrategias y lineamientos de SST para el teletrabajo/trabajo en casa y la transformación digital.
- Prevención de ATEL en teletrabajo/trabajo en casa.
- Identificación de peligros asociados al teletrabajo/trabajo en casa, que pueden ser provocados por la innovación técnica o por el cambio social u organizativo.

Nuevas tecnologías de información

Los actores del SGRL, consideraron necesario incluir las nuevas tecnologías de información para el avance del PNSST y la SST, de las siguientes formas:

- Articulación con las nuevas tecnologías.
- Implementar medios digitales de comunicación entre los actores del SGRL.
- Digitalización obligatoria con conectividad para todos los actores del SG-SST.
- Desarrollo de APP para el seguimiento y cumplimiento del SG-SST.
- Implementación de las TICs para reporte, seguimiento y disponibilidad de datos.
- Herramientas para la SST en un sistema digitalizado.
- Fomento a la innovación y transformación digital de la SST.

Integración con sistemas de calidad

Integración de la Seguridad y Salud en el Trabajo, desde el Decreto 1072 de 2015, con el Sistemas de Gestión de Calidad y el Sistema de Gestión ambiental, en interacción con normas internacionales ISO.

4.4.2 Identificación de necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto a los aspectos que se deben considerar para el seguimiento, monitoreo y evaluación del PNSST 2022-2031

Ante la pregunta ¿Qué aspectos considera debe contemplar el seguimiento, monitoreo y evaluación al nuevo PNSST 2022-2031?, se encontraron los siguientes resultados al realizar un análisis cualitativo de los datos:

Los aspectos priorizados por los actores participantes en la construcción del PNSST 2022-2031, para tener en cuenta en el seguimiento, monitoreo y evaluación del plan, hicieron referencia principalmente a: la importancia de elaborar planes de mejora a partir de los resultados del seguimiento **(60 citas)**; a la definición de indicadores propios para el seguimiento de las líneas, metas, objetivos y actividades establecidas para los actores del SGRL **(60 citas)**; recalcaron la necesidad de una IVC al cumplimiento del PNSST **(58 citas)**; se enfatizó especialmente la IVC para las empresas de sectores o actividades económicas de alto riesgo **(51 citas)**; el seguimiento estricto de los estándares mínimos del SG-SST **(51 citas)**; y se estableció como prioritaria la definición de fechas de seguimiento periódico y oportuno **(44 citas)**.

Tras el seguimiento y evaluación se mencionaron aspectos relevantes como: la importancia de la divulgación de resultados **(35 citas)**; la programación de mesas de análisis de resultados de seguimiento al PNSST, así como la retroalimentación en conjunto con los actores del SGRL **(26 citas)**; y la necesidad de capacitaciones, asistencia técnica, acompañamiento o asesorías, se mencionaron de forma reiterada, como actividades necesarias para apoyar el seguimiento al plan **(44 citas)**.

Se propuso la necesidad de una plataforma interactiva o sistema de información de registro y seguimiento a indicadores del PNSST 2022-2031, que permita principalmente el seguimiento y trazabilidad de la siniestralidad de ATEL para las empresas, así como el seguimiento al cumplimiento de las medidas de promoción de la SST y prevención e identificación de riesgos y peligros laborales, y el seguimiento al cumplimiento de las responsabilidades por actor del SGRL, además de un seguimiento regional/departamental.

Se propuso implementar: una evaluación de resultados, impacto y efectividad del PNSST, seguimiento a las líneas, objetivos y metas propuestas **(31 citas)**; IVC al cumplimiento de la normatividad dispuesta en materia de SST **(58 citas)**; el seguimiento a la gestión y servicios prestados por las ARL **(18 citas)**; seguimiento de actividades de promoción y prevención de ATEL en trabajadores informales **(13 citas)**; seguimiento a la oportunidad y calidad de las prestaciones asistenciales y económica de los trabajadores **(9 citas)**. También se mencionaron el seguimiento al cumplimiento de actividades en riesgo psicosocial y salud mental, el seguimiento a incapacidad/ausentismo laboral, el seguimiento a la rehabilitación y reintegro laboral efectivos, el seguimiento al proceso de calificación de origen y el seguimiento a la conformación y funcionamiento de los COPASST, entre otras propuestas.

Como elementos necesarios para el seguimiento al PNSST 2022-2031, se mencionó: la definición de responsabilidades de los actores del SGRL, con respecto al PNSST (objetivos, metas y actividades específicas); la definición de responsabilidades Vs Rubros asignados, teniendo en cuenta la realidad de cada actor; el fortalecimiento del recurso humano para IVC, especialmente de MinTrabajo, Inspectores de Trabajo y Comités de SST; y la participación y articulación entre los actores del SGRL.

Además de la inspección y vigilancia, se mencionó la necesidad de implementar el control mediante sanciones ante el incumplimiento del PNSST, así como herramientas adicionales como la veeduría ciudadana, encuestas de satisfacción, rendición de cuentas y herramientas administrativas de seguimiento.

Se propuso una IVC liderada principalmente por MinTrabajo, sin embargo, se mencionó la inclusión de otras instituciones diferentes y especializadas en IVC, y el apoyo por parte del Comité Nacional y Comités Seccionales y Locales de SST para la IVC.

Se recomendó realizar visitas de inspección para la verificación y el seguimiento de actividades y planes de mejora, el diseño de un tablero de indicadores con las responsabilidades por actores y un sistema de monitoreo y evaluación que permita rastrear el progreso y la toma de decisiones, para trabajadores informales, y la retroalimentación territorial.

Tabla 5. Aspectos priorizados en el seguimiento, monitoreo y evaluación del PNSST 2022-2031 por los actores del SGRL participantes en la Construcción.

Aspectos priorizados en el seguimiento, monitoreo y evaluación del PNSST 2022-2031	Número de citas y frecuencia relacionadas con el código
Establecimiento de Planes de mejora	60
Definición de Indicadores para el seguimiento al PNSST	60
IVC al cumplimiento PNSST	58
IVC a las empresas Sectores/Actividades económicas de alto riesgo	51
Seguimiento de estándares mínimos del SG-SST	51
Seguimiento al cumplimiento de las medidas de promoción de la SST y prevención e identificación peligros laborales	44
Capacitaciones, asistencia técnica, acompañamiento y asesorías al seguimiento	44
Definición de fechas y seguimiento periódico oportuno.	44
Divulgación de resultados de seguimiento al PNSST a todos los actores del SGRL	35
Seguimiento y trazabilidad de la siniestralidad de ATEL empresas	33
Evaluación de resultados, impacto y efectividad	31
Plataforma interactiva de registro y seguimiento a los indicadores/sistema de información	31
IVC al cumplimiento de la normatividad dispuesta en materia de SST	27
Mesas de análisis de resultados de seguimiento al PNSST y retroalimentación en conjunto con los actores	26
Seguimiento al cumplimiento de las responsabilidades por actor del SGRL	22
Participación/articulación	21
Fortalecimiento de recurso humano para IVC (MinTrabajo, inspectores, comités)	19
Seguimiento a la gestión y servicios de las ARL	18
Definición de responsabilidades de los actores del SGRL con respecto al PNSST (objetivos, metas y actividades específicas)	17
Definición de responsabilidades Vs Rubros asignados (acorde con la realidad)	15
Sanciones/Control ante incumplimiento del PNSST	14
Veeduría ciudadana	14
Seguimiento a los objetivos y metas propuestos en el PNSST	13
Seguimiento de actividades de promoción y prevención de ATEL en trabajadores informales	13
IVC por diferentes entes o instituciones de control	12

Continuar el seguimiento actual a indicadores de gestión	10
IVC liderada por MinTrabajo	10
Seguimiento a la oportunidad y calidad de las prestaciones asistenciales y económica de los trabajadores	9
Seguimiento regional/departamental	8
Seguimiento al cumplimiento en riesgo psicosocial/salud mental	7
Herramientas administrativas de seguimiento	5
IVC por parte del Comité Nacional y Comités Seccionales y Locales de SST	5
Encuestas de satisfacción	4
Rendición de cuentas	4
Seguimiento a incapacidad/ausentismo laboral	4
Seguimiento a la rehabilitación y reintegro laboral efectivos	3
Seguimiento al proceso de calificación de origen	3
Seguimiento a la conformación y funcionamiento de los COPASST	2
Seguimiento a los programas de SST	2
Seguimiento o monitoreo de ambientes contaminados	1

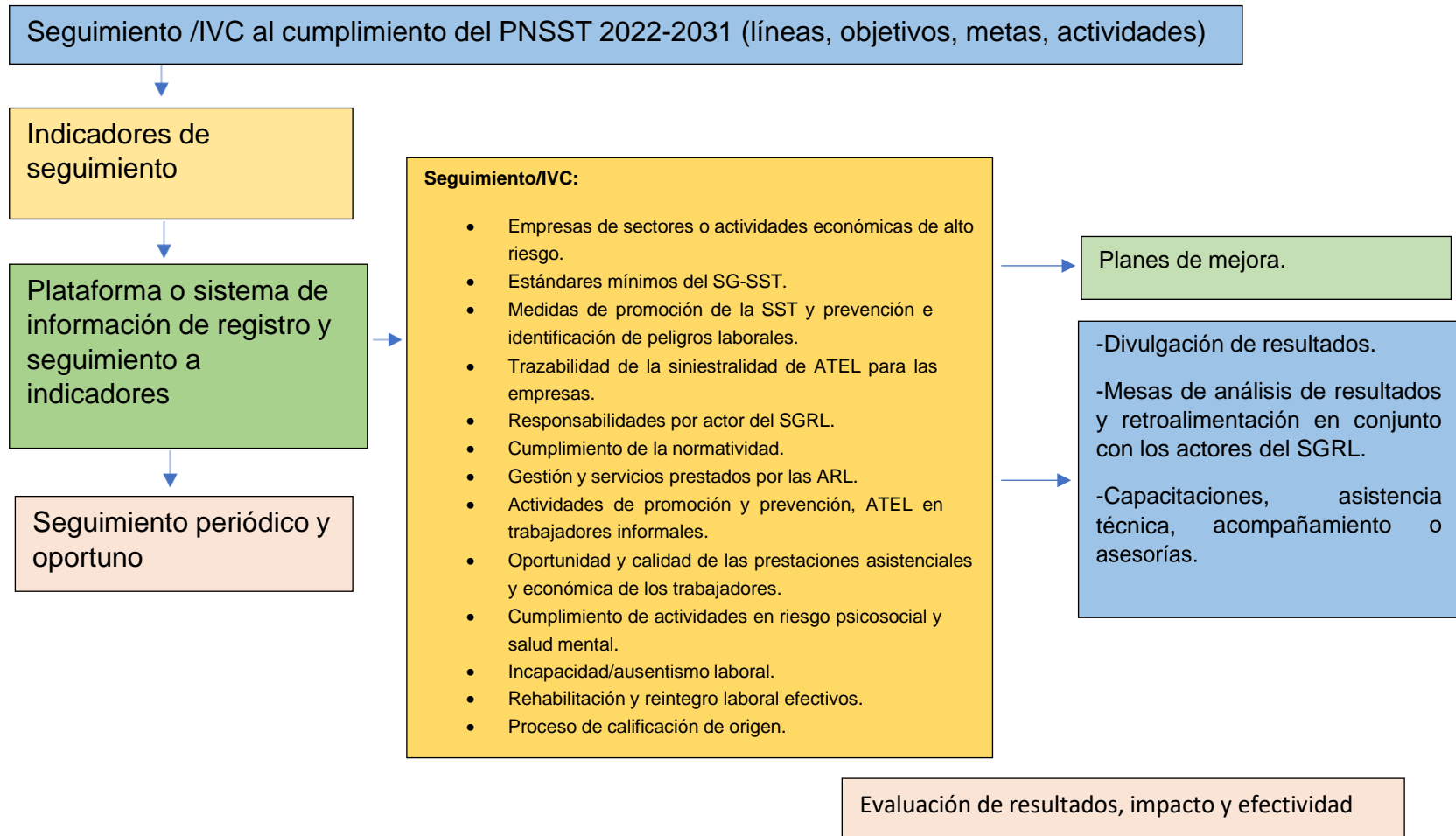
Fuente: Actores participantes en la construcción del PNSST 2022-2031. Formulario de identificación de necesidades y prioridades.

Gráfica 12. Aspectos priorizados para el seguimiento, monitoreo y evaluación del PNSST 2022-2031 por los actores del SGRL participantes en la Construcción.



Fuente: Actores participantes en la construcción del PNSST 2022-2031. Formulario de identificación de necesidades y prioridades.

Figura 5. Aspectos priorizados para el seguimiento, monitoreo y evaluación del PNSST 2022-2031 por los actores del SGRL participantes en la construcción.



Fuente: Actores participantes en la construcción del PNSST 2022-2031. Formulario de identificación de necesidades y prioridades.

Para el seguimiento al PNSST 2022-2031, los actores del SGRL, recomendaron implementar la IVC sobre el cumplimiento a las líneas, objetivos, metas y actividades del plan. De igual forma, recomendaron el diseño de indicadores de seguimiento y una plataforma o sistema de información y registro de seguimiento a los indicadores, el cual debería tener una periodicidad y seguimiento oportuno. Posterior al seguimiento, recomiendan la implementación de planes de mejora, la divulgación de resultados, retroalimentación mediante mesas de análisis y la capacitación y asistencia técnica como medidas de acompañamiento. Enfatizaron en las temáticas de seguimiento al plan:

- Empresas de sectores o actividades económicas de alto riesgo.
- Estándares mínimos del SG-SST.
- Medidas de promoción de la SST y prevención e identificación de peligros laborales.
- Trazabilidad de la siniestralidad de ATEL para las empresas.
- Responsabilidades por actores del SGRL.
- Cumplimiento de la normatividad.
- Gestión y servicios prestados por las ARL.
- Actividades de promoción y prevención de ATEL en trabajadores informales.
- Oportunidad y calidad de las prestaciones asistenciales y económica de los trabajadores.
- Cumplimiento de actividades en riesgo psicosocial y salud mental.
- Incapacidad/ausentismo laboral.
- Rehabilitación y reintegro laboral efectivos.
- Proceso de calificación de origen.

A continuación, se presentan algunas citas relacionadas con elementos priorizados por los actores con respecto al seguimiento del PNSST 2022-2031:

Definición de Indicadores para el seguimiento al PNSST

“Debe crearse un conjunto de indicadores clave por la línea de trabajo, que sean de fácil registro y monitoreo” (Academia).

“Fortalecer el sistema de indicadores” (Academia).

“Definir indicadores pertinentes y claros que sean comunicados a las partes interesadas” (**Academia**).

“Mediciones con indicadores de la gestión preventiva” (**Cajas de Compensación**).

“Indicadores específicos” (**Direcciones Territoriales**).

“Control de indicadores” (**Juntas de Calificación de Invalidez**).

“Definir indicadores de proceso y resultados medibles de forma anual y unificados para sectores económicos, regiones del país o ciudades” (**Representantes de empleadores**).

“Tener un tablero de indicadores que mida las acciones de todos los actores del sistema” (**Secretarías de Salud**).

“Indicadores de planeación, proyección de ventanas de tiempo coherentes para la ejecución de acciones concretas, definición de resultados esperados frente a las necesidades identificadas como prioritarias, validación cualitativa y cuantitativa por pares idóneos” (**Sociedades Científicas**).

“Establecer un sistema de monitoreo y evaluación que permita rastrear el progreso y tomar decisiones bien informadas” (**Sociedades Científicas**).

“Indicadores de calidad y metas” (**Vigía SST**).

Establecimiento de planes de mejora

“Evaluar, analizar los resultados de los informes estadísticos de la gestión y, de acuerdo con eso, proponer las mejoras y seguimientos de las acciones propuestas, que no quede solamente en papel, cual es la realidad en la implementación y cumplimiento de estas” (**Academia**).

“Cumplimiento obligatorio de las acciones de mejora planteadas” (**Academia**).

“Toma de decisiones - Mejoramiento continuo” (**ARL**).

“Generar plan de mejoramiento, y seguimiento periódico a las acciones establecidas al cumplimiento del PNSST” (**Cajas de Compensación**).

“Reuniones al menos semestrales o anuales con todos los actores de la implementación de este nuevo plan, para establecer planes de mejora al mismo” (**Comités Seccionales de SST**).

“Seguimiento a los planes de mejora en los accidentes de trabajo coherente con las acciones implementadas y ejecutadas” (**Direcciones Territoriales de MinTrabajo**).

“Mejora continuada” (**Juntas de Calificación de Invalidez**).

“Proyectar un plan de acción de acuerdo con los hallazgos” (**MinTrabajo**).

“Seguimiento semestral de cumplimiento de planes de mejora y acción para garantizar que se están haciendo” (**Representantes de Trabajadores**).

“Seguimiento real a planes de mejoramiento de auditorías o visitas realizadas” (Representantes de empleadores).

“Implementar planes de trabajo contundentes que permitan hacer retroalimentación y mejoras” (Sindicatos).

“Entregas de informes periódicos a las autoridades” (Supersalud).

“Visitas periódicas a las empresas con alta siniestralidad y verificar cumplimiento de planes de acciones, seguimiento al cumplimiento de los planes de mejoramiento por parte del MT por medio de cargue de soportes por página web en los tiempos establecidos” (Vigía SST).

IVC al cumplimiento PNSST

“IVC fuerte” (MinTrabajo).

“Acciones de inspección, vigilancia y control” (EPS).

“Visitas de verificación de condiciones laborales, ya que desde la revisión documental no se evidencian el alcance real del cumplimiento” (Academia).

“Mas visitas de acompañamiento y vigilancia” (Academia).

“Visitas presenciales, con listas de chequeo” (Cajas de Compensación).

“Seguimiento real a planes de mejoramiento de auditorías o visitas realizadas” (Representantes de trabajadores).

“Fortalecimiento al control y vigilancia” (Grupos de investigación).

“Mayor vigilancia desde los entes pertinentes y acompañamiento a las empresas” (IPS-SST).

“Una entidad que vigile su implementación” (Representantes de empleadores).

IVC a las empresas Sectores/Actividades económicas de alto riesgo

“Evaluación de sectores específicos como construcción o minería” (Comités Seccionales de SST).

“Debería contemplar un modelo de auditoría o evaluación más riguroso para los sectores con niveles de riesgo más alto” (Juntas de Calificación de Invalidez).

“Se deben hacer más seguimientos a las empresas que son frecuentes en reportes de accidentalidad laboral graves” (Alcaldías/Gobernaciones).

“Rigurosidad en empresas de alto riesgo” (Representantes de trabajadores).

“Estricta y efectiva vigilancia a las empresas” (Sindicatos).

“Seguimiento total de las empresas de alto riesgo del país” (Sociedades Científicas).



“Visitas periódicas a las empresas con alta siniestralidad y verificar cumplimiento de planes de acciones, seguimiento al cumplimiento de los planes de mejoramiento por parte del MT por medio de cargue de soportes por página web en los tiempos establecidos” (Vigía).

Seguimiento de estándares mínimos del SG-SST

“Control sobre el cumplimiento de la Resolución 0312” (Academia).

“Visitas de verificación de implementación del SGSST a PYMES” (Academia).

“Cumplimiento, seguimiento y eficacia de las fases de los SG-SST” (ARL).

“Los contemplados en la Resolución 0312, ya que han sido una herramienta fundamental en el cumplimiento de los lineamientos de SST hasta la fecha” (Cámaras de Comercio).

“Unificar el envío de la información en cuanto a los estándares de SG-SST” (Cámaras de Comercio).

“Que exista un plan de mejora continua del SG-SST para fortalecer el mismo” (Comités Locales SST).

“Cumplir a cabalidad lo que se indique en el SG-SST” (COPASST).

“Crear plataforma de registro de los SG-SST con indicadores y seguimiento” (Representante de empleador).

“Sanciones más fuertes a los infractores del SGSST” (Representante de empleadores)

“Cumplimiento de las empresas en SG-SST” (Representantes de trabajadores).

“Los objetivos y metas del SGSST encaminados a una cultura de auto cuidado y prevención” (Representantes de trabajadores).

“Realizar seguimiento periódico a los SG-SST” (Secretarías de Salud).

“Auditorías más rigurosas, evidenciando que lo establecido en los documentos de los sistemas de SG-SST corresponda a la realidad” (Sindicatos).

“Continuar evaluando los estándares mínimos de cumplimiento” (Academia).

Divulgación de resultados de seguimiento al PNSST a todos los actores del SGRL

“Mayor oportunidad en la divulgación de los resultados” (Academia).

“Muy importante, mayor divulgación y visibilidad no sólo del PNSST sino de avances con indicadores y mayor detalle de las acciones y esfuerzos conjuntos” (Academia).

“Reportes periódicos anuales sobre el desarrollo e implementación del plan, que sean de consulta pública y se divulguen a los actores del sistema en espacios formales” (ARL).

“Información masiva sobre el avance en las actividades del PNSST a los diferentes actores del SGRL” (ARL).

“Solicitar avances anuales del cumplimiento de las metas a los actores responsables y que sean de conocimiento público” (Comités Locales de SST).

“Divulgación” (Direcciones Territoriales de MinTrabajo).

“Que los avances en la reglamentación y estructuración del PNSST, para la vigencia 2022 a 2031, sea socializado y comunicado a los empleadores, creándoles compromiso y obligatoriedad en su cumplimiento, ya que de lo contrario incurrirán en las sanciones y multas” (Representantes de Trabajadores).

“Comunicación de los resultados en cuanto a la gestión del plan” (Secretarías de Salud).

Seguimiento al cumplimiento de las medidas de promoción de la SST y prevención e identificación de riesgos y peligros laborales

“Auditorias de seguimiento y sanción a las organizaciones que no garanticen las estrategias de prevención y control de riesgos” (Academia).

“La sistematización de riesgos laborales por ocupación en Colombia como única base de datos para recopilar datos esenciales sobre los diversos riesgos laborales que existen en ocupaciones específicas” (Academia).

“Objetivos para cada actor del SGRL e indicadores para medir su desempeño y el impacto de su accionar en la prevención de lesiones y enfermedades” (Academia).

“Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos” (Alcaldías/Gobernaciones).

“Control y seguimiento a los avances en prevención” (Inspectores MinTrabajo).

“Priorizar las necesidades de los trabajadores, como primera instancia, a los factores de riesgos en los cuales se encuentran expuestos diariamente en sus labores y así poder dar cumplimiento con lo estipulado” (Alcaldías/Gobernaciones).

“Estimulación de la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales” (Cámaras de Comercio).

“La protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica” (Comités Locales de SST).

“Fortalecer el sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los riesgos detectados por la ocurrencia del accidente grave o mortal por parte del Ministerio de Trabajo y ARL” (Inspectores de Trabajo).

“Enfocarse en los riesgos y controles como generadores de protección de los trabajadores” (Representantes de empleadores).

“Teniendo en cuenta nivel de exposición a peligros y riesgos de los trabajadores” (Secretarías de Salud).

“Control eficaz de los riesgos” (Sindicatos).

“Gestión de los riesgos y las actividades implementadas” (Vigía SST).

Capacitaciones, asistencia técnica, acompañamiento y asesorías al seguimiento

“Se debe trabajar en capacitaciones, asesorías de manera continua en el proceso” (Academia).

“Fortalecer la capacitación a los comités” (Comités Seccionales de SST).

“Capacitaciones” (Direcciones Territoriales).

“Un acompañamiento real para la implementación” (Representantes de Trabajadores).

“Asistencias técnicas continuas para el fortalecimiento de las acciones de los comités” (Secretarías de Salud).

Seguimiento y trazabilidad de la siniestralidad de ATEL empresas

“Balances de accidentalidad enfermedad o morbilidad en los trabajadores” (Academia).

“Trazabilidad estadísticas AT y EL” (Academia).

“La radiografía de ATEL que muestra en realidad la gestión y cumplimiento de los resultados individuales de cada sector económico” (Cajas de Compensación)

“Estadísticas de accidentalidad y morbilidad en las empresas” (Cámaras de Comercio).

“Reducción de la accidentalidad” (COPASST).

“Fortalecer el sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los riesgos detectados por la ocurrencia del accidente grave o mortal por parte del Ministerio de Trabajo y ARL” (Inspectores del trabajo).

“Debería iniciar conociendo las estadísticas de la Junta Nacional sobre principales diagnósticos” (Junta Nacional de Calificación).

“Reducción de accidentes anuales por sectores reducción de enfermedades laborales y eventos graves derivados del trabajo” (Representantes de empleadores).

“Mayor rigurosidad y trazabilidad a los indicadores anuales del SGRL, incluyendo las tasas de incidencia, prevalencia y mortalidad por ATEL” (Representantes de empleadores).

“Se amplíen los mecanismos en materia de SST en el país, para que existan estadísticas más reales de las omisiones de afiliaciones a la ARL, accidentes y enfermedades laborales y demás datos que puedan dar información certera y muestren la realidad de lo que acontece en SST” (Representantes de trabajadores).

“Disminución de accidentes y enfermedades laborales” (**Secretarías de Salud**).

“Seguimiento enfermedades laborales” (**Sindicatos**).

Plataforma interactiva de registro y seguimiento a los indicadores/sistema de información

“Se debe establecer una herramienta online que permita llenar la información que se tendrá en los indicadores, dar un usuario a cada actor (ARL, EPS, ALCALDIA, secretaria de Salud, MinTrabajo) para que ingrese su información y que la misma información no sea pedida por diferentes entidades, como ocurre actualmente” (**Direcciones Territoriales**).

“Una plataforma alineada con los compromisos y las acciones del nuevo plan, donde sea más interactiva con los actores” (**MinTrabajo**).

“Aplicación de herramientas informáticas para mediciones de emigración de la información del PNSST” (**Representantes de empleadores**).

“Seguimiento, monitoreo y evaluación virtual, utilizando medios tecnológicos” (**Representantes de trabajadores**).

“Fortalecer la información digital” (**Secretarías de Salud**).

“Sistema de información del SGRL” (**Direcciones Territoriales**).

“Todo lo asociado a un eficiente sistema de información, base para la toma de decisiones” (**Sociedades Científicas**).

Definición de responsabilidades Vs Rubros asignados (acorde con la realidad)

“Que las tareas asignadas si tengan disponibilidad presupuestal para ejecutarlas” (**Direcciones Territoriales MinTrabajo**).

“Se tenga en cuenta la realidad de cada territorio” (**Comités Seccionales de SST**).

“Se programen actividades que se ajusten a las necesidades y realidades de cada departamento y sus características socioeconómicas” (**Comités Locales de SST**).

“Definir si realmente la empresa tiene la capacidad para implementar todo lo que solicita el Ministerio del Trabajo” (**Representantes de empleadores**).

Seguimiento a la gestión y servicios de las ARL

“Seguir las actividades de las ARL establecidas en la 1562” (**Comités Locales SST**).

“Acompañamiento de las entidades territoriales a las pequeñas empresas y seguimiento a las ARL en su proceso de asesoría técnica” (**Representante de empleadores**).

*“Seguimiento y monitoreo a la ARL, para que brinden apoyo a las empresas pequeñas”
(Representante de empleadores).*

*“Medición del desempeño de las ARL, IPS, AFP, etc., respecto a su papel en el SGRL” **(Academia).***

*“Seguimiento a las ARL, más drásticos” **(Sindicatos).***

*“Impacto del plan de capacitaciones de las ARL y empresas” **(Academia).***

*“Compromiso gerencial y acompañamiento de las ARL” **(COPASST).***

5. CONCLUSIONES

- Con el fin de fortalecer la promoción y prevención en materia de SST, el Ministerio del Trabajo se propuso el objetivo de construir de manera participativa y consensuada, con los actores del SGRL, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) correspondiente al período 2022-2031.
- Se realizó una convocatoria y campaña de comunicaciones dirigida a los cinco (5) niveles de organización y administración del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), establecidos por el Decreto 1072 de 2015, los cuales son: el nivel normativo y dedirección, el nivel nacional de coordinación, el nivel nacional de ejecución gubernamental, el nivel seccional y local de ejecución gubernamental y el nivel privado de ejecución. Entre los meses de junio a septiembre de 2021 se inscribieron en total **1.194** actores del SGRL interesados en participar en la construcción consensuada del PNSST 2022-2031.
- Cada uno de los actores del SGRL inscritos para la construcción del PNSST 2022-2031, realizó un ejercicio de autoevaluación para establecer el conocimiento y experiencia en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cada uno de los participantes se asignó una calificación, en escala creciente de 1 al 10, obteniéndose como resultado general un promedio de 8.
- Con el propósito de realizar la consulta a los actores del SGRL para la identificación y priorización de necesidades en la formulación del PNSST 2022-2031 y percepción de cumplimiento del PNSST 2013-2021, se realizó el lanzamiento de un primer cuestionario con 24 preguntas, vía electrónica, a los actores del SGRL. La recolección de la información se realizó durante los meses de julio y agosto de 2021.
- Del total de **1.194** actores del SGRL, inscritos para participar en la construcción del PNSST 2022-2031, **718** actores de SGRL originarios de todos los departamentos del territorio nacional, diligenciaron el cuestionario para la identificación y priorización de necesidades en la formulación del PNSST 2022-2031.

- El análisis de las preguntas cerradas se realizó mediante estadística descriptiva y las preguntas abiertas se analizaron con la herramienta informática específica para análisis de datos cualitativos, ATLAS.ti versión 7.
- La validez del análisis cualitativo fue soportada por la heterogeneidad o diversidad discursiva al contar con 33 tipos diferentes de actores del SGRL, quienes aportaron una representatividad en el discurso para alcanzar la saturación o redundancia de la información.

Percepción de los actores del SGRL con respecto al cumplimiento del propósito, líneas y metas del PNSST 2013-2021

- *Percepción del cumplimiento del propósito del PNSST:* el **88%** de los participantes consideró que el PNSST 2013-2021, contribuyó (total o parcialmente) con la reducción de la siniestralidad y fomento de la salud y calidad de vida de los trabajadores en Colombia.
- *Percepción del cumplimiento de la línea 1 meta 1 - Fomento de la transversalidad de la SST en el conjunto de las políticas públicas:* el **90%** de los participantes consideró que la implementación del PNSST 2013-2021, permitió (total o parcialmente) avanzar en la protección social de los trabajadores, en el marco de la cultura preventiva, articulada con las políticas de SST.
- *Percepción del cumplimiento de la línea 2 meta 2 - Fortalecimiento institucional de la SST:* el **79%** de los participantes consideró que la implementación del PNSST 2013-2021, fortaleció (total o parcialmente) el diálogo tripartito y de acciones de IVC.
- *Percepción del cumplimiento de la línea 3 meta 3 - Fortalecimiento de la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales:* el **88%** de los participantes consideró que se logró la implementación del SG-SST (total o parcialmente) en las empresas, en busca de la promoción de la SST y mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales propendiendo por un trabajo decente.
- *Percepción del cumplimiento de la línea 4 meta 4 - Optimización del reconocimiento de prestaciones al trabajador en el SGRL:* el **74%** de los participantes consideró que

se fortalecieron (total o parcialmente) las acciones tendientes a la oportunidad de obtener prestaciones asistenciales y económicas.

- El **73%** de los participantes consideró que, desde su punto de vista, no se debería reformar (total o parcialmente) el PNSST 2013-2021.
- El **92%** de los participantes consideró que, desde su punto de vista, el PNSST 2013-2021 debería tener continuidad (total o parcialmente).
- El **66,4%** de los participantes consideró que el PNSST 2022-2031, debería conservar todas las líneas actuales.

Percepción de los actores del SGRL con respecto a las principales dificultades que se presentaron para alcanzar una implementación efectiva del PNSST 2013-2021

- Los actores del SGRL, mencionaron dificultades como la escasez de recursos económicos, logísticos y recurso humano calificado para implementar las actividades contempladas en el plan; dificultades con respecto al cumplimiento normativo, vacíos y desconocimiento de la normatividad en SST, por lo que recomendaron una mayor inspección, vigilancia y control (IVC) al PNSST; falta de articulación entre los diferentes actores del SGRL responsables de la implementación, así como el desconocimiento de las responsabilidades. Por lo anterior, propusieron la necesidad de incrementar la capacitación y difusión del PNSST, de igual forma, una mayor investigación en SST y la generación de herramientas y metodologías que permitan una mejor implementación.

Identificación de necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto al propósito del PNSST 2022-2031

- Los propósitos hicieron referencia en orden de priorización a los siguientes: fomentar la cultura del autocuidado, la promoción de la SST y prevención de ATEL e identificación de peligros y gestión de riesgos (183 citas); reducir la siniestralidad (92 citas); fortalecer el SG-SST (91 citas; incrementar la cobertura del SGRL y la

protección social a todos los trabajadores, incluyendo la reducción de la informalidad (67 citas); fomentar la participación y la articulación de los actores del SGRL (67 citas); fomentar la promoción del bienestar y calidad de vida de los trabajadores (64 citas); proteger los derechos laborales y el trabajo seguro (51 citas); entre otros.

- Con respecto al fomento de la cultura del autocuidado, la promoción de la SST y prevención de ATEL y riesgos laborales como propósito fundamental para ser incluido dentro del PNSST 2022-2031, mencionaron la articulación entre los actores del SGRL, así como la definición de responsabilidades concretas en para cada uno de ellos. De igual manera, se destacó la importancia de la capacitación y las medidas de inspección, vigilancia y control frente a las estrategias de promoción y prevención implementadas.
- Articulado con el fomento del autocuidado y la promoción de la SST, se propuso como propósito para el PNSST 2022-2031 la prevención mediante la identificación, gestión de los riesgos y mitigación de los peligros laborales, incluyendo tanto la población formal como informal y los diferentes sectores y actividades económicas. Se resaltó, por parte de los actores del SGRL, la necesidad del cumplimiento de la normatividad dispuesta en esta materia y la apropiada IVC a su cumplimiento.
- La reducción de la siniestralidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se propuso, por parte de los actores del SGRL, como un elemento fundamental para tener en cuenta en el propósito del PNSST 2022-2031. La reducción de la siniestralidad permitiría el incremento de la productividad y de la calidad de vida de los trabajadores colombianos. Mencionaron, adicionalmente, la necesidad del diagnóstico oportuno de las enfermedades laborales y la reducción de la discapacidad por ATEL, así como la necesidad de procesos de rehabilitación oportunos y efectivos, también propusieron el establecimiento de metas e indicadores de seguimiento para ATEL en los diferentes sectores económicos y el establecimiento de estrategias o herramientas para un mejor seguimiento a la siniestralidad como el sistema de información y la garantía de cumplimiento del SG-SST.
- Gran parte de los actores del SGRL, expresaron que el propósito fundamental del PNSST 2022-2031, debería ser el incremento en la cobertura del SGRL y la garantía de la protección social a todos los trabajadores, alcanzando la reducción de la

- informalidad. Se enfatizó en la necesidad de la ampliación de la cobertura del SGRL en todos los sectores económicos, áreas rurales y urbanas, así como la inspección, vigilancia y control al cumplimiento de la normatividad en materia de aseguramiento.
- Se mencionó reiteradamente el fortalecimiento, cumplimiento y ampliación de la cobertura del SG-SST a las grandes, medianas y pequeñas empresas, garantizar el personal idóneo para la ejecución de las actividades y fomentar el compromiso de los empleadores con la preservación de la vida de sus trabajadores, seguimiento e IVC a las condiciones mínimas, establecimiento y seguimiento real de los indicadores y verificación de resultados para la mejora continua mediante asesoría integral.
 - La promoción del bienestar y fomento de la calidad de vida de los trabajadores se consideraron, por parte de los actores del SGRL, como elementos fundamentales para la construcción del propósito del PNSST 2022-2031. Se sugirió ampliar el concepto de bienestar humano, no solo en busca de la seguridad en el trabajo sino además en busca de la calidad de vida del trabajador en su entorno laboral y familiar. La salud mental es percibida como un elemento crucial que hace parte del bienestar del trabajador, contemplando la salud integral de los trabajadores y el equilibrio entre salud física y mental.

Identificación de necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto a las líneas y temas del PNSST 2022-2031

- De forma general propusieron continuar y fortalecer las líneas actuales, se identificaron en total **695** citas que hicieron referencia a temáticas de las líneas actuales del PNSST 2013-2021: la línea actual para el fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, presentó el mayor número de citas (**367**) relacionadas con temáticas que hacen parte de la línea; le sigue la línea sobre el fortalecimiento institucional de la seguridad y la salud en el trabajo con (**225**) citas referidas a temáticas que hacen parte de la línea; para la línea sobre el fomento de la transversalidad de la seguridad y la salud en el trabajo, en el conjunto de políticas públicas se encontraron (**144**) citas; y para la línea para la optimización y garantía del reconocimiento de las prestaciones al trabajador en el Sistema General de

Riesgos Laborales se encontraron **(29)** citas.

- La priorización de la línea actual para el fortalecimiento de la promoción de la seguridad, la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, coincide con la priorización del propósito propuesto por parte de los actores del SGRL, en el cual se propuso fomentar la cultura del autocuidado, la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la prevención de ATEL y la identificación de peligros y gestión de los riesgos, para reducir la siniestralidad de los trabajadores en Colombia.
- Adicionalmente, se identificaron propuestas de temáticas que no se encuentran incluidas en las líneas actuales, destacándose la mitigación de efectos de la pandemia/Bioseguridad/Teletrabajo con **37** citas; prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en los trabajadores del sector informal con **36** citas; nuevas tecnologías e innovación en SST con **14** citas; higiene ocupacional **8** citas; Ergonomía **6** citas; y salud ambiental **3** citas, entre otras.
- Minsalud mencionó la necesidad de **una línea explícita sobre la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en los trabajadores del sector informal** de la economía, la cual responda a las problemáticas de salud en el trabajo evidenciadas en este sector de la economía. Esta misma temática se mencionó por diferentes actores del SGRL, quienes propusieron la necesidad de la identificación de los peligros y gestión de los riesgos en población **informal (36 citas)**, relacionadas con la línea actual sobre el fortalecimiento de la promoción de la seguridad, la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales.

Propuestas de los actores del SGRL con respecto a la población a priorizar. sustento teórico. visión. principios. enfoques del PNSST 2022-2031

- *Población para priorizar:* trabajadores informales, trabajadores de alto riesgo, trabajadores independientes, trabajadores cuenta propia, trabajadores con discapacidad, población tercera edad (envejecimiento saludable y productivo),

población joven, trabajo infantil, personal de servicio doméstico, población rural y agrícola, población minera, población migrante, población indígena y MiPymes.

- *Visión:* alcanzar los mejores niveles de salud, bienestar y calidad de vida de los trabajadores y la protección de los derechos laborales y trabajo seguro en Colombia y la inclusión de la SST como derecho humano y fundamental (OIT).
- *Principios:* seguir los lineamientos de la OIT, universalidad e integralidad, equidad, solidaridad.
- *Enfoques:* Enfoque de promoción y prevención, enfoque territorial, enfoque diferencial, enfoque de determinantes.
- *Intervenciones, actividades y estrategias:* acciones concretas para mejorar las condiciones de SST en los trabajadores y que permita la verificación y cumplimiento del PNSST, definición de actividades por tipo de actor e indicadores para cada actor, definición de actividades por sectores o actividades económicas, definición de actividades y estrategias de inclusión para trabajadores informales, acciones y actividades medibles que incidan en la reducción de ATEL.
- *Metas e indicadores:* definición de metas específicas en términos de cobertura y temas claves, definición de metas para la implementación del Sistema de Garantía de Calidad en riesgos laborales.
- *Responsables en la implementación:* claridad de responsabilidades y competencias para el desarrollo de actividades del PNSST 2022-2031, plataforma digital que incluya las normatividad estructural y legal del PNSST donde se integren todos los actores.
- Articulación entre el PNSST y articulación transversal con otras políticas públicas, especialmente con el Plan Decenal de Salud Pública, las Rutas Integrales de Atención en Salud, la Ruta de la Población Trabajadora, involucrando ARL, IPS y entidades territoriales, así como su articulación con otros sistemas de calidad y ejecución de programas de prevención con las EPS y las empresas.

Identificación de necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto a los aspectos y temas que se deben considerar para la implementación del PNSST 2022-2031

- Los aspectos priorizados por los actores del SGRL, para tener en cuenta en la implementación del PNSST 2022-2031, hicieron referencia en su orden a: la disponibilidad de recurso financiero y fortalecimiento del recurso humano **(65 citas)**; la necesidad de la participación y articulación de los actores del SGRL **(60 citas)**; la planeación, seguimiento y cumplimiento de las actividades del PNSST **(55 citas)**; la capacitación, asistencia técnica, acompañamiento a los actores del SGRL **(51 citas)**; la inspección, vigilancia y control y la aplicación de sanciones en caso de incumplimientos en el seguimiento al plan, así como la definición de planes de mejora para su seguimiento **(41 citas)**; también se mencionó de forma reiterada la necesidad de un sistema de información y el seguimiento a indicadores que incluya un sistema de vigilancia epidemiológica **(40 citas)**; el fomento de la cultura del autocuidado, la promoción de la SST y la prevención de riesgos laborales y ATEL **(36 citas)**; el fortalecimiento del SG-SST **(36 citas)**; la protección social de los trabajadores con el incremento a la cobertura del SGRL y la reducción informalidad; entre otros aspectos **(36 citas)**.
- La definición de las responsabilidades de los actores del SGRL en el PNSST 2022-2031 permitirá establecer los parámetros para el seguimiento y la IVC al plan.
- El seguimiento o IVC se recomienda realizarlo prioritariamente a los sectores o actividades económicas, a las empresas con alta siniestralidad ATEL y a las ARL.
- La participación y articulación de los actores del SGRL dependerá de la capacitación para el fortalecimiento del recurso humano y el cumplimiento de las actividades y responsabilidades definidas en el plan.
- La articulación con la academia es importante para genera investigaciones por sectores o actividades económicas y regiones del país
- Se hace necesario reforzar las actividades de capacitación por parte de las ARL en promoción, prevención e identificación de peligros.
- El sistema de información requiere la generación de estadísticas de ATEL por empresas, según sectores o actividades económicas y regiones o departamentos

del país. De igual forma, el sistema de información debería incluir el seguimiento a los estándares mínimos del SG-SST de las empresas.

- Se propone realizar priorización en sectores económicos o actividades de alto riesgo, priorizar las líneas y objetivos que no lograron los resultados esperados y, finalmente, articular el PNSST 2022-2031 con el Plan Decenal de Salud Pública.
- Guías y actualización sobre el abordaje y procesos de la rehabilitación y la reincorporación de acuerdo con las necesidades del país.
- La oportunidad y la garantía en la calificación de origen y el reconocimiento de prestaciones económicas a los trabajadores, requiere ser abordado por el PNSST 2022-2031.
- Expedición de un decreto de primera oportunidad para establecer claridad en los procedimientos, tiempos de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral por las EPS, ARL, Fondos de Pensiones y Colpensiones, con el propósito de mejorar la oportunidad en las prestaciones.
- Mejorar la oportunidad en la calificación de origen y dictámenes de las Juntas de Calificación y establecer un procedimiento oportuno y ágil para la calificación en primera oportunidad, a cargo de las entidades del sistema.
- Sistema de información que permita la articulación de las Juntas de Calificación de Invalidez de todo el país, que permita la trazabilidad de los casos, evitando doble calificación y fraudes al proceso de calificación.

Identificación de necesidades y propuestas priorizadas por los actores del SGRL con respecto a los aspectos que se deben considerar para el seguimiento, monitoreo y evaluación del PNSST 2022-2031

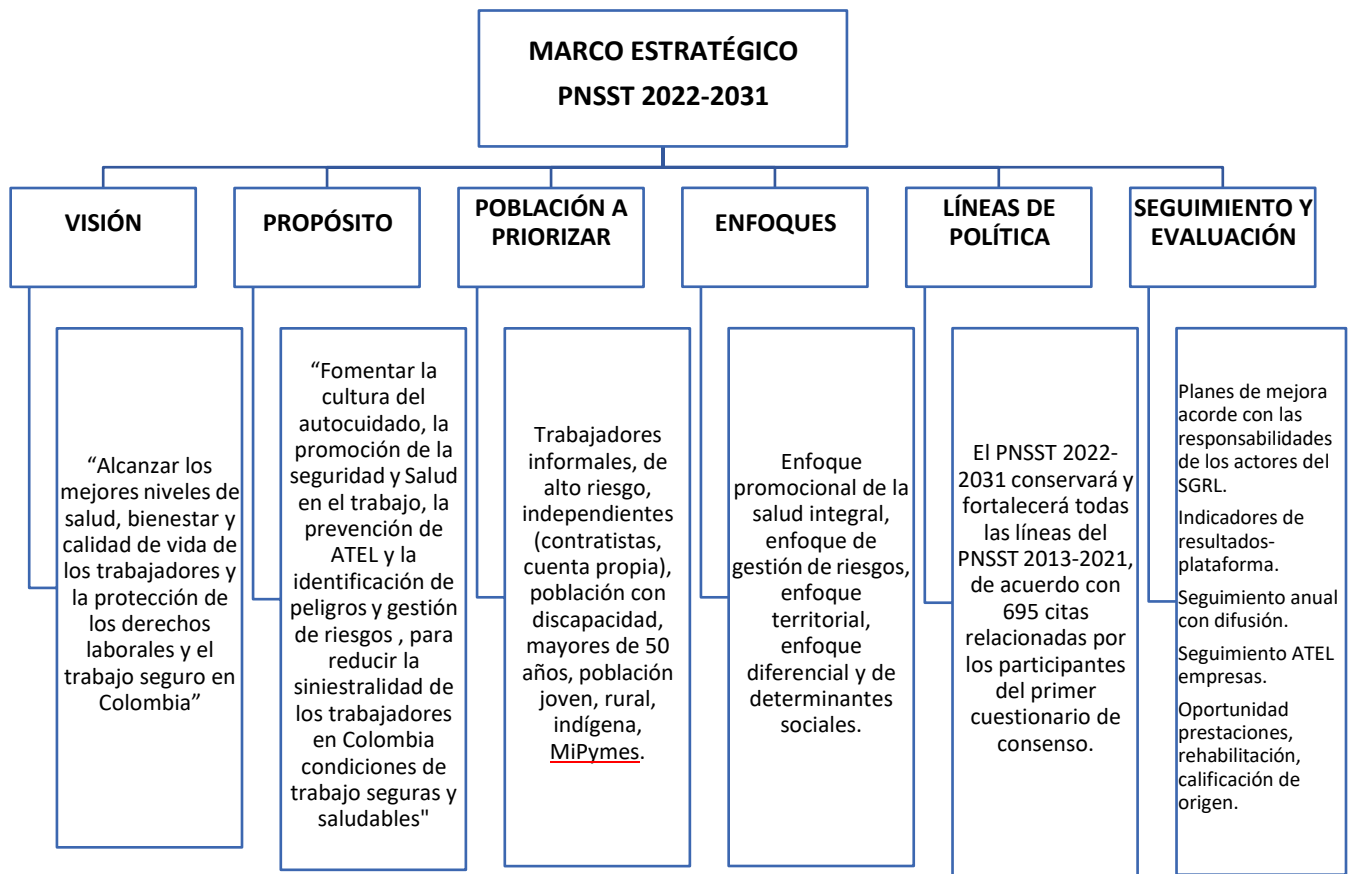
- Mencionaron la importancia de elaborar planes de mejora a partir de los resultados del seguimiento **(60 citas)**; definición de indicadores propios para el seguimiento de las líneas, metas, objetivos y actividades establecidas para los actores del SGRL **(60 citas)**; necesidad de una IVC al cumplimiento del PNSST con **(58 citas)**; enfatizando especialmente en la IVC para las empresas de sectores o actividades económicas de alto riesgo **(51 citas)**; así como el seguimiento estricto de los

- estándares mínimos del SG-SST **(51 citas)**; adicionalmente se estableció como prioritaria la definición de fechas de seguimiento periódico y oportuno **(44 citas)**.
- Tras el seguimiento y evaluación se mencionaron aspectos relevantes como la importancia de la divulgación de resultados **(35 citas)**; la programación de mesas de análisis de resultados de seguimiento al PNSST, así como la retroalimentación en conjunto con los actores del SGRL **(26 citas)**; y la necesidad de capacitaciones, asistencia técnica, acompañamiento o asesorías, se mencionaron de forma reiterada, como actividades necesarias para apoyar el seguimiento al plan **(44 citas)**.
 - Se propuso la necesidad de una plataforma interactiva o sistema de información de registro y seguimiento a indicadores del PNSST 2022-2031 **(31 citas)**, que permita principalmente el seguimiento y trazabilidad de la siniestralidad de ATEL para las empresas, así como el seguimiento al cumplimiento de las medidas de promoción de la SST y prevención e identificación de peligros laborales y el seguimiento al cumplimiento de las responsabilidades por actor del SGRL y seguimiento regional/departamental.
 - Se propuso implementar evaluación de resultados, impacto y efectividad del PNSST, seguimiento a las líneas, objetivos y metas propuestas **(31 citas)**; IVC al cumplimiento de la normatividad dispuesta en materia de SST **(58 citas)**; el seguimiento a la gestión y servicios prestados por las ARL **(18 citas)**; seguimiento de actividades de promoción y prevención, ATEL en trabajadores informales **(13 citas)**; seguimiento a la oportunidad y calidad de las prestaciones asistenciales y económica de los trabajadores **(9 citas)**. También se mencionó el seguimiento al cumplimiento de actividades en riesgo psicosocial y salud mental, seguimiento a incapacidad/ausentismo laboral, seguimiento a la rehabilitación y reintegro laboral efectivos, seguimiento al proceso de calificación de origen, seguimiento a la conformación y funcionamiento de los COPASST, entre otros.
 - Como elementos necesarios para el seguimiento al PNSST 2022-2031, mencionaron la definición de responsabilidades de los actores del SGRL con respecto al PNSST (objetivos, metas y actividades específicas), la definición de responsabilidades Vs Rubros asignados, teniendo en cuenta la realidad de cada actor, el fortalecimiento de recurso humano para IVC, especialmente de

MinTrabajo, Inspectores de Trabajo y Comités de SST y la participación y articulación entre los actores del SGRL.

- Además de la inspección y vigilancia, se mencionó la necesidad de implementar el control mediante sanciones ante el incumplimiento del PNSST, así como herramientas adicionales como la veeduría ciudadana, encuestas de satisfacción, rendición de cuentas y herramientas administrativas de seguimiento.
- Se propuso una IVC liderada principalmente por MinTrabajo, sin embargo, se mencionó la inclusión de otras instituciones diferentes y especializadas en IVC, y el apoyo por parte del Comité Nacional y Comités Seccionales y Locales de SST para la IVC.
- Recomendaron realizar visitas de inspección para la verificación y el seguimiento de actividades y planes de mejora, el diseño de un tablero de indicadores con las responsabilidades por actores, un sistema de monitoreo y evaluación que permita rastrear el progreso y la toma de decisiones para trabajadores informales y la retroalimentación territorial.
- Reconocimiento, garantía al debido proceso y oportunidad de pago de las prestaciones económicas al trabajador en el SGRL.

Figura 6. Síntesis propuesta priorizada marco estratégico del PNSST 2022-2031 por los actores del SGRL participantes en el primer cuestionario 1. Identificación y priorización de necesidades



Fuente: Actores participantes en la construcción del PNSST 2022-2031. Formulario de identificación de necesidades y prioridades.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Decreto 1072, Por medio del cual se expide el Decreto Único Rglamentario del Sector Trabajo (Ministerio del Trabajo 26 de mayo de 2015).
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2006). *Lineamientos de la Decisión 584. 2006 para la Construcción de Políticas Públicas, Planes y Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.*
- Martínez, P. V., & Socarrás, E. B. (2013). Aplicación del método Delphi para la definición de funciones del especialista en medicina intensiva y emergencia. *Universidad de Ciencias Médicas de la Habana. Facultad de Ciencias Médicas. La habana,.*
- Morse, J. (1994). *Asuntos críticos en los métodos de Investigación cualitativa.* Medellín: Universidad de Antioquia . doi:958-655-623-9
- Muñoz, J. (2005). , *Análisis cualitativo de datos textuales con ALAS.ti 5.* Barcelona : Universidad Autónoma de Barcelona .
- OISS. (2021). *III Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (OISS) (2021-2025).* Madrid.
- OIT. (1981). *Convenio 155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores .* Ginebra .
- OIT. (2006). Convenio 187 Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. *Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión.* Ginebra.
- OIT. (2006). *Recomendación 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo .* Ginebra .
- OIT. (2010). *PLAN DE ACCIÓN (2010-2016). para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo (Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002, y Convenio núm. 187).* Ginebra.
- OIT. (29 de Julio de 2019). *OIT.* Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Resolución 3710 , Por la cual se reestructuran las Comisiones Nacionales Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo, se crean otras y se dictan disposiciones generales para su funcionamiento. (Ministerio del Trabajo 25 de Septiembre de 2019).
- Resolución 6045, Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2013-2021. 2014. (Ministerio del Trabajo 30 de diciembre de 2014).

Sánchez, R., & Jaramillo, L. (2009). Metodología de calificación y resumen de las opiniones dentro de los consensos formales. *Rev Col Psiquiat*, 38(4), 777-785.

Strauss, A., & Corin, J. (2012). *Bases de la Investigación Cualitativa*. Medellín: Universidad de Antioquia. doi:978-958-655-624-8



El empleo
es de todos

Mintrabajo

