



ARL prensa

Innovación Colombiana en Tiempos de la COVID-19

ISSN 0124 - 6763

www.axacolpatria.co





**El mejor aliado
en la protección
de sus trabajadores**

Aplican términos, condiciones y exclusiones. La información completa del producto la puedes consultar en www.axacolpatria.co

Carrera 7 No. 24 - 89 Bogotá
Teléfono: 423 5757
Resto del país: 01 8000 512620

www.axacolpatria.co

    AXA COLPATRIA



GAREC

(Grupo de apoyo y respuesta a emergencias y tareas críticas)

- Capacitación.
- Entrenamiento a nivel nacional en actividades críticas.
- Asesorías.
- Modernas instalaciones y equipos certificados bajo las normas ANZI y OSHA.
- Gestión de emergencias y tareas críticas en su empresa.

USEG

(Unidad de Servicios Especializados en Gestión Preventiva)

- Prestación de servicios especializados de asesoría y asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales, enfocados en ergonomía, higiene y seguridad industrial.

Nixus

- Pedagogía lúdica.
- Asesoría jurídica.
- Seguridad vial.
- Medicina del trabajo y ergonomía.
- Formación y desarrollo organizacional.
- Gestión del riesgo psicosocial.
- Sistemas integrados de gestión.

Centro de Rehabilitación

Los usuarios de nuestra ARL cuentan con un centro de atención ambulatoria dispuesto a atender todas sus necesidades.

Nuestros servicios:

- Cirugía de mano
- Fisiatría
- Ortopedia
- Medicina laboral
- Terapia física

Calle 12B No. 71D - 61 / local 215, Bogotá D.C.
Teléfono: 746 0075

DIRECCIÓN

Juan Guillermo Zuloaga

COORDINACIÓN PUBLICACIÓN

Laura Parra Quintero

COMITÉ EDITORIAL

Juan Guillermo Zuloaga / William Germán Barón Santoyo / María García Campa / Libezth Bossa / Diana Carolina Torres Londoño / Laura Parra Quintero / Sofía Rodríguez / Yesenia Paola Peña Meléndez.

DIRECCIÓN GENERAL

Av. 15° No. 104 - 33 • Piso 7
Bogotá / Tel: 653 8300 / 653 8400

ASISTENCIA AXA COLPATRIA Call

Center 01 8000 514045 - 46 / **Bogotá** (1) 423 5757 - 653 8300 fax: 286 9998 / **Calí** (2) 488 1919 fax: 668 4310 / **Medellín** (4) 604 2919 fax: 512 5083 / **Barranquilla** (5) 386 1919 - 368 7236 / **Pereira** (6) 340 1919 fax: 335 5698 / **Cartagena** (5) 660 0381 fax: 660 0381 / **Bucaramanga** (7) 697 1919 fax: 647 1722 / **Manizales** (6) 882 9903 fax: 884 0510 / **Santa Marta** (5) 435 1966 fax: 421 3083 / **Tunja** (8) 745 7014 / **Ibagué** (8) 277 1666 / **Villavicencio** (8) 382 8112 / **Armenia** (6) 741 0648 / **Valledupar** (5) 574 2125.

www.axacolpatria.co

6 / ACTUALIDAD

Innovación Colombiana en Tiempos de la COVID-19.

13 / GERENCIA

Gestión del conocimiento en la seguridad y salud en el trabajo.

17 / SST

Dificultades y oportunidades en el cumplimiento de la normativa sobre la pandemia en Colombia.

24 / NUESTROS SERVICIOS

Conoce nuestros nuevos productos.

26 / HOJA DE VIDA

Ministro de trabajo - Ángel Custodio Cabrera Báez

35 / TALENTO HUMANO

Claves para ser un líder exitoso del teletrabajo.



Revista ARL Prensa es una publicación trimestral de AXA COLPATRIA. Las opiniones expresadas en los artículos reflejan exclusivamente el pensamiento de sus autores y la revista no se hace responsable del contenido de ningún artículo. El hecho de que patrocine su difusión no implica conformidad con los trabajos expuestos en estas páginas.

El contenido de los avisos publicitarios es responsabilidad de los anunciantes incluidos en la revista.

Edita



anzen@anzen.com.co
Tel: (57-1) 702 7928

Fotografía

ARLPrensa - © Purestock -
Photo Disc® - 123RF® - Pixabay -
Ministerio de Trabajo

40 / ERGONOMÍA

La organización, mediador de las transformaciones del trabajo: un estudio de ergonomía organizacional durante el confinamiento.

45 / MEDIO AMBIENTE

Beneficios de la pandemia para el medio ambiente.

50 / NOTICIAS



Generar confianza en la reactivación

Alguien dijo que la confianza es el corazón de las relaciones humanas. Tiene razón, pues, para cosechar frutos en beneficio mutuo, debe mediar toda interacción entre individuos. Esto aplica para las organizaciones, quienes deben cultivarla en cada acción, como prerequisite de la colaboración, tan apreciada en estos tiempos, y por la necesidad de creer en las habilidades e intenciones del otro.

La pandemia producida por el nuevo coronavirus ha tenido un alto impacto en nuestras sociedades, incrementando la incertidumbre en todos los ámbitos de la vida humana, por lo que se hace imperativo recuperar la confianza perdida y reconstruir el tejido social, tarea que involucra no solo a autoridades, Gobiernos y comunidad científica, sino además al sector empresarial.

Durante las crisis, como la generada por la actual emergencia, cada organización está a prueba, siendo fundamental aprovechar la fuente de confianza para contener la enfermedad, mantener la calma y perseverar en la lucha por un futuro mejor. Algunos líderes estarán mejor preparados que otros y para ellos comprender los generadores de confianza es vital. La confianza entonces es un factor diferencial crucial al momento de decidir en manos de quién ponernos.

Pero, ¿cuáles son esas empresas que pasan la prueba generando confianza? Aquellas que impactan dentro de su ecosistema, ofreciendo productos o servicios confiables para el consumidor; en las cuales, su cabeza brinda y visibiliza constantemente respuestas al mercado, su equipo directivo respalda a los empleados y estos a su vez muestran resultados consistentes, y se convierten en talento competitivo. Además, son empáticas para interactuar con los demás grupos de interés, considerando sus necesidades, no solo físicas y emocionales, sino también financieras y hasta digitales. Quizá esta es la única forma de construir un negocio sostenible: la colaboración está en la base y quien lo construye entiende cómo la confianza es clave.

¿Cómo se logra? Con líderes creíbles, que respetan al otro y muestran imparcialidad en la toma de decisiones, basando su estrategia en valores no negociables. Todos sus miembros valen y, no importa el lugar que ocupen, cuentan con las mismas posibilidades de innovar o aportar al negocio, así, todos son escuchados y están en el deber de creer los unos en los otros. Para tal resultado, estas empresas invierten en el más alto nivel de gestión de su talento humano.

Sin duda, valorar la confianza es fundamental hacia el éxito en el actual desafío de la reactivación, mantener la continuidad del negocio y pervivir aún después de la crisis.



Innovación Colombiana en Tiempos de la COVID-19

Por Revista ARLPrensa

En el mundo se despliegan esfuerzos para enfrentar la emergencia causada por la enfermedad global causada por el nuevo coronavirus y apoyar las acciones de los gobiernos a gran velocidad. En tiempo real, observamos cómo científicos colaboran en el desarrollo de una vacuna y tratamientos antivirales, la industria modifica sus procesos de producción para contribuir con la fabricación a gran escala de insumos sanitarios y los innovadores aportan soluciones y tecnología a las problemáticas más urgentes. Se trata de una carrera contrarreloj en busca de salir de esta situación y hallar cierta normalidad, luego de que los períodos de confinamiento impuestos han permitido ganar tiempo valioso para reducir los contagios y hacer frente a la operación inusual de los sistemas de salud.

Aún no se sabe con certeza cómo será el contexto pasada la emergencia, aunque existe consenso sobre que la vuelta a la normalidad tendrá que soportarse en la capacidad para realizar test masivos y monitoreo intensivo de la evolución de contagios, en políticas de seguridad y salud en el trabajo en todos los sectores de la economía, así como en el avance de tratamientos y vacunas. Además, se prevé que las cuarentenas no se levanten indefinidamente, por lo que la digitalización posible de tales sectores se convierte en una prioridad. Estos desafíos subrayan la importancia de la ciencia, la tecnología y la innovación, como determinantes para cualquier escenario de salida de la crisis y la reactivación de la economía.



La innovación permite nuevas respuestas a los problemas sociales por medio de nuevos servicios que mejoren la calidad de vida de individuos y comunidades, nuevos empleos y nuevas formas de participación.

Sin duda, la trascendencia de ciencia-tecnología-innovación para el desarrollo de los países se hizo aún más evidente con la aparición de la COVID-19, que también reveló, en el ámbito nacional, la urgente necesidad de fortalecer este trinomio fundamental y unir los esfuerzos del Estado, la academia y el sector privado orientados a emprender mancomunadamente los proyectos requeridos en estas circunstancias adversas.

El aporte de la ciencia, la tecnología y la innovación frente a la actual emergencia se requiere en tres campos: el primero es el de la investigación, cuando se busca comprender la enfermedad y sus efectos en la población, así como desarrollar vacunas y medicamentos para su tratamiento. El segundo campo lo constituye la gestión de insumos y equipos críticos, como los test de diagnóstico, ventiladores mecánicos y el desarrollo de aplicaciones para el monitoreo y la prevención. El tercero, para aplicar en la recuperación económica y la pospandemia, viene con el desarrollo de plataformas digitales para las áreas de salud, educación y trabajo a distancia, así como la transferencia tecnológica y la reconversión industrial.

Ciencia, tecnología e innovación en Colombia

Durante el año 2018, el porcentaje de inversión del país en ciencia, tecnología e innovación fue del 0,61% sobre el PIB, mientras para el área de investigación y desarrollo fue de tan solo el 0,24%. Sin duda, una de las inversiones más bajas destinadas por un Estado para estos rubros en el mundo, si se tiene en cuenta que incluso una multinacional del tamaño de Google invierte anualmente en ello sumas hasta veinticinco veces mayores.

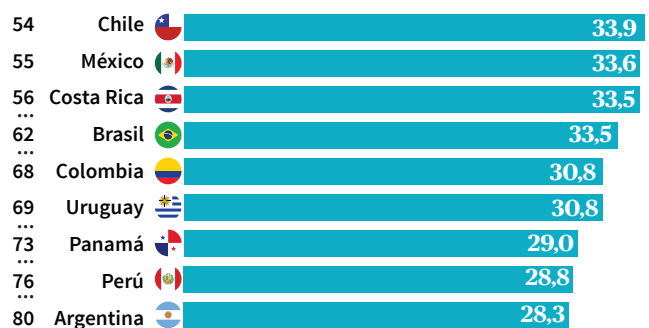
Aunque para 2019 y 2020 crecieron levemente estos recursos en Colombia, el 67% provino del sector privado. De ahí la importancia de inyectar más capital estatal, prestar más atención a estos asuntos y trabajar en conjunto sobre la materia, no solo para enfrentar la actual crisis y durante la recuperación, sino en los tiempos por venir.

Innovación y pandemia en el país

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)¹, la innovación equivale a la introducción de un nuevo o significativamente mejorado producto, sea este un objeto, bien, servicio, un proceso o método de comercialización u organizativo en las prácticas de las empresas, la organización de los lugares de trabajo o en sus relaciones externas.

Los países más innovadores de América Latina

Países latinoamericanos con mayor puntuación en el Índice Mundial de Innovación de 2020*



* Evalúa la infraestructura disponible, el capital humano, la investigación y el ecosistema empresarial y político.

Fuente: Organización Mundial de la Propiedad Intelectual

¹ OCDE. Manual de Oslo de 2005.



Integración regional para superar la crisis y la reactivación

Los cambios económicos después de la pandemia serán significativos. Las cadenas de suministros en diversos sectores y el comercio internacional se verán, por decir lo menos, debilitados, y será necesario desarrollar nuevas formas de producción de bienes y servicios. En este escenario, se hace inminente trascender lo nacional y fortalecer la integración regional, a partir de sistemas de ciencia y tecnología entre los sistemas productivos de los países.

El futuro de la región es la nueva geografía económica. Para depender menos de manufacturas importadas e imaginar cadenas de valor regionales, Colombia requiere políticas industriales y tecnológicas que le permitan fortalecer capacidades productivas y generar nuevos sectores estratégicos. Incidir en la economía global, requiere avanzar hacia una mayor innovación, integración productiva, comercial y tecnológica.

El mundo pospandemia exige la integración. Además, como se dijo al inicio, la humanidad está en la carrera por encontrar una vacuna y los tratamientos adecuados para neutralizar los efectos sanitarios de la COVID-19. En ello, los esfuerzos conjuntos y coordinados se tornan fundamentales.

Inventos colombianos para enfrentar la pandemia

En medio de la emergencia sanitaria y la crisis económica generada por la pandemia del coronavirus, han sido muchos los empresarios colombianos que le han apostado a innovar en sus productos, creando opciones orientadas a mitigar el impacto del virus en el país, al tiempo que contrarrestan la grave situación financiera.

Thalon: un robot desinfectante

Thalon ya está en funcionamiento, a disposición de centros comerciales, hoteles, restaurantes, consultorios médicos, oficinas y call centers, entre otros lugares con considerable volumen de visitantes en algunas ciudades. Se trata de un robot, desarrollado por el grupo Millenium BPO, con movimiento autónomo, que utiliza la luz ultravioleta para mitigar el impacto de la transmisión de virus y bacterias en cualquier superficie contaminada.

El vehículo hace parte de un ecosistema de desinfección y está unido a una caja, denominada UMV Box, que esteriliza todos los objetos que entran en determinado espacio. De acuerdo con sus inventores, en NEIDL (sigla en inglés para Laboratorios Nacionales de Enfermedades Infecciosas Emergentes), de la Universidad de Boston, probaron que ciertas dosis de luz UV-C eliminan casi completamente el SARS-CoV-2, virus que causa la COVID-19, de manera que este robot, cien por ciento colombiano, emite luz ultravioleta para destruirlo.

El robot utiliza un nuevo tipo de sensores 3D que, mediante técnicas de inteligencia artificial y visión de máquina, consiguen fusionarse, lo que le permiten conocer detallada y minuciosamente el entorno donde interviene y, de esta forma, procesar tácticas de movimiento durante el transcurso de desinfección, maximizando la irradiación de UV-C.





TSmart-covid: inteligencia artificial para el diagnóstico del SARS-CoV-2

Una aplicación para realizar la detección temprana de la COVID-19 fue diseñada por especialistas de la Clínica Las Américas de Medellín, con la colaboración de Boston Scientific. En su diseño, se invirtieron un poco más de mil horas.

Después de realizar un TAC o tomografía computarizada del tórax, los médicos podrán subir la imagen a la aplicación y, en pocos minutos, el algoritmo detectará si el paciente está o no infectado por el virus.



Iglú box: antiaerosol para la atención de pacientes con COVID-19

Después de desarrollar, bajo su dirección, el trabajo con un equipo de estudiantes de El Bosque, universidad en donde es profesor, el doctor Enrique Osorio se inspiró en una cápsula utilizada por médicos taiwaneses para atender a los infectados con el nuevo coronavirus, que vio en un noticiero. Con ella, era posible tratar al paciente sin que el galeno esté expuesto directamente a sus estornudos, sudoración o saliva, a través de pequeñas ventanas.

Así, con el arquitecto Hugo Blanco, gerente general de A&P Colombia, a quién presentó su idea, decidió crear una versión criolla, y juntos dieron forma al antiaerosol bautizado como Iglú Box (AAI). Su diseño redondo, fabricado de un derivado del polietileno, permite de forma muy sencilla una desinfección más profunda.

Osorio, jefe de neurocirugía de Los Cobos Medical Center, es uno más de los cientos de médicos colombianos que han contribuido con la atención de los pacientes de COVID-19 en los hospitales del país.

El aporte de ciencia, tecnología e innovación en los tiempos de crisis por la enfermedad del coronavirus (COVID-19) es clave para enfrentar los actuales desafíos de salud, pero también para apoyar los esfuerzos productivos de la recuperación económica tras la pandemia.



La COVID-19 se convirtió en el reto de los científicos por sus consecuencias, no solo en el área de la salud, sino en la política, la economía, la sociología, la tecnología, la innovación y la creatividad.

Máscaras protectoras para médicos

Carlos Mejía y otros emprendedores de la Facultad de Negocios de la Universidad Eafit, fundaron Easy.co, compañía, cuyo producto adapta las caretas de buceo con impresoras 3D para el personal médico que trata a los pacientes con COVID-19.

El emprendimiento, apoyado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), produce una máscara capaz de retener el cien por ciento de los microorganismos del ambiente, contribuyendo a evitar el contagio y la propagación de la enfermedad entre los profesionales de la salud.



Respirador Abka 3D

Carlos Morales, oriundo de Cali y egresado de la carrera de Administración de Empresas de la universidad Icesi, diseñó junto a un equipo de ingenieros un ventilador mecánico de bajo costo con una impresora 3D, para ayudar a los afectados por la COVID-19 que lo requieren.

→ Fuentes

- 1 Innovation Policy Platform <https://www.innovationpolicyplatform.org/content/innovation-definitions-and-fundamentals?topic-filters=11377>
- <http://www.andi.com.co/Home/Noticia/15736-empresarios-y-emprendedores-se-unen-par>, página consultada el 18 de agosto de 2020.
- <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Respuestas-al-COVID-19-desde-la-ciencia-la-innovacion-y-el-desarrollo-productivo.pdf>, página consultada el 19 de agosto de 2020.
- <http://www.colombiacompetitiva.gov.co/snci/indicadores-nacionales/indicadores-nivel-nacional>, página consultada el 18 de agosto de 2020.
- <https://compite.com.co/competitividad-para-la-resiliencia/> página consultada el 19 de agosto de 2020.
- <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Respuestas-al-COVID-19-desde-la-ciencia-la-innovacion-y-el-desarrollo-productivo.pdf> Página consultada el 7 de octubre de 2020.

Proyectos financiados por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación para mitigar la crisis

Con el fin de atender las problemáticas ocasionadas por el SARS-CoV-2 y otras infecciones respiratorias agudas (IRA), el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación financiará cinco investigaciones de la Universidad Javeriana, sedes Bogotá y Cali. Su propósito: mitigar los efectos de la actual crisis sanitaria:

Desarrollo y evaluación de modelos matemáticos y epidemiológicos que apoyen la toma de decisiones en atención a la emergencia por SARS-CoV-2 y otros agentes causales de IRA en Colombia utilizando

data analytics y machine learning. Se usarán estrategias avanzadas de análisis de datos, como machine learning, para generar modelos que describan, en tiempo real, la dinámica de la epidemia de la COVID-19 en el país, cuáles son las necesidades que se han generado y con qué recursos cuenta Colombia para responder eficazmente a la misma.

Sistema de monitoreo remoto de pacientes con COVID-19.

Este proyecto propone el desarrollo de un sistema de monitoreo remoto de los signos vitales de pacientes con la COVID-19 en tiempo real, 24/7. Para esto se usarán tecnologías emergentes basadas en el internet de las cosas (IoT, por su sigla en inglés).

Eficacia y seguridad del extracto P2Et en el tratamiento coadyuvante en pacientes con COVID-19.

Estudio clínico en pacientes diagnosticados con enfermedad respiratoria que tengan sospecha o diagnóstico comprobado de la COVID-19. Serán tratados con la terapia convencional establecida en las guías de tratamiento y, además, suplementados con un fitomedicamento, denominado P2Et, desarrollado por el grupo de investigación. El P2Et podría modular la respuesta inmune de los pacientes, disminuyendo la inflamación generada por la infección, así como la carga viral, al incrementar los mecanismos de autofagia (limpieza intracelular) y, por ende, la replicación viral.

Efectividad del uso de elementos de protección personal más hidroxiquina para la prevención de SARS-CoV-2 aabajadores de la salud.

Los trabajadores de la salud son la primera línea de atención de pacientes con la COVID-19. Se busca disminuir su riesgo de infección a través del medicamento hidroxiquina, que parece tener un efecto de inhibición sobre el virus. Se evaluará si este sirve como estrategia farmacológica de prevención para la infección, sumado al uso de elementos de protección personal.

Desarrollo y evaluación de un bionosensor portable, ultrasensitivo y de respuesta rápida para el diagnóstico y seguimiento del SARS-CoV-2.

Permitirá diagnosticar de manera temprana la COVID-19 en una persona, aún en fase asintomática, a partir de la detección y medición directa, rápida y en concentraciones ultrabajas del virus en ella, mediante una nueva tecnología molecular no invasiva, portable y de bajo costo.

Uno de los mejores ejemplos de la misión de las universidades al servicio de la sociedad se ha vivido en estos tiempos de pandemia por el SARS-CoV2, que ronda en el ambiente planetario y amenaza la salud humana.



APORTE DE UNIANDES EN PANDEMIA

La pandemia de la covid-19 que enfrenta el mundo entero, es quizá también el mayor desafío para Colombia por generaciones. Como parte de su compromiso con las soluciones a esta situación, la Universidad de los Andes ha liderado algunos proyectos en el país, como los siguientes:

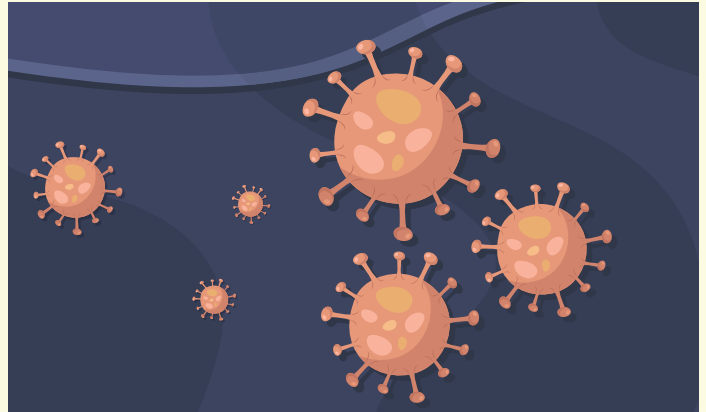
PersoCO un respirador para el personal médico

Se trata de un modelo de respirador creado en la Universidad de Southampton, con el que cuenta hoy Colombia, gracias a un trabajo multidisciplinario entre la Facultad de Ingeniería y el Departamento de Diseño de Los Andes.

El dispositivo está compuesto por un ventilador, que filtra el aire del exterior, una careta traslúcida, una manguera flexible y una batería, entre otros elementos y se usa como un chaleco en la espalda, garantizando el movimiento. Su función es similar a la del tapabocas N95, pero protege, además de las fosas nasales, los ojos y la cara, filtrando las partículas originadas en la exhalación, así como las que pueden ser inhaladas.



Su diseño es funcional, ergonómico y cómodo, creado para las seis u ocho horas de trabajo médico, en el cual participaron también terapeutas respiratorios. “Es un diseño pensado en el usuario: un respirador lavable, reutilizable y atractivo”, resalta Camilo Ayala, profesor del Departamento de Diseño. La inspiración se basó en equipos de buceo, desarrollos militares e incluso en la manufactura automatizada. De acuerdo con Ayala, “uno de los aspectos que han destacado los médicos tiene que ver con la movilidad de brazos y cabeza, que permite mejor desempeño para sus procedimientos”.



Visualizador Fenómeno Covid-19

Un equipo interdisciplinario de Los Andes creó la herramienta de visualización, con información sobre el avance de la pandemia en Colombia, a partir de datos generados por el Instituto Nacional de Salud (INS), la Secretaría de Salud de la Alcaldía de Bogotá y el Laboratorio de Secuenciación Gencore, para el análisis de la covid-19, de la universidad.

En el sitio web es posible visualizar de forma clara y ordenada las estadísticas de casos en Colombia, mapas y gráficos interactivos. Asimismo, permite desglosar la información por sexo y edad, tipo de caso, lugar de atención, lugar de residencia y estado clínico, características especialmente útiles para revelar la desigualdad en la distribución de casos, muertes y asignación de recursos en función de edad y género, entre otras variables sociodemográficas fundamentales para hacer frente a la pandemia.

El desarrollo del sistema estuvo liderado por la Dirección de Servicios de Información y Tecnología de la Universidad de los Andes, a través del ingeniero Xander Cárdenas, y complementado con el trabajo de un equipo de estudiantes y profesores especialistas en diseño y contenido digital, del Laboratorio Uniandino para la Divulgación de Datos (LAAD) del Departamento de Diseño y la Facultad de Medicina.

El código abierto está disponible gratuitamente, en un esfuerzo por democratizar la información de relevancia pública y combatir la desinformación con respecto a la crisis que se vive.

Gestión del conocimiento en la seguridad y salud en el trabajo



Por: Iván de Jesús Arboleda .Médico y cirujano - Universidad de Antioquia. Especialista en Medicina Laboral - Universidad CES. Maestría Gestión Integral del Riesgo Laboral - Politécnico Colombiano J.I.C.

Peter Drucker. Considerado el padre del management como disciplina y uno de los principales filósofos del conocimiento en el siglo XX, acuñó el término “sociedad del conocimiento”, que destaca al conocimiento como principal fuente de generación de riqueza y valor (Holik, 2016).

“El conocimiento es la fuente del valor; aplicado a tareas ya existentes se convierte en productividad, aplicado a la creación, se convierte en innovación”.

“El concepto que consideramos conocimiento se demuestra en acción, lo que ahora entendemos por conocimiento es información en acción, información centrada en resultados”.

“La información solo se convierte en conocimiento en manos de alguien quién sabe qué hacer con él, el conocimiento es información dotada de relevancia, trascendencia y propósito”.

Peter Drucker

¿Por qué las organizaciones deben aprender?

Cuando una organización concibe el conocimiento como un activo, crea ventajas competitivas sustentables y genera valor. Estas empresas reconocen que aprender está directamente relacionado con el logro de objetivos, la solución de problemas, la generación de valor y con la innovación.

El conocimiento es un factor de control de los riesgos, pues disminuye la incertidumbre sobre los sistemas complejos. De allí la importancia de la gestión del conocimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), que tiene como principal variable el factor humano.

Jerarquía - pirámide del conocimiento

La gestión del conocimiento tiene como uno de sus pilares el concepto de la pirámide del conocimiento, planteada por R. Ackoff y conocida como pirámide DIK, por sus siglas en inglés: data (datos) - información (información) - knowledge (conocimiento).

Como se aprecia en la gráfica, una muy escasa cantidad de conocimiento es producto de una cantidad mucho mayor de información y esta, a su vez, el producto desarrollado a partir de un volumen mucho mayor de datos. Tal jerarquía nos lleva necesariamente a las definiciones y conceptos propios de esta área del conocimiento, donde los datos tienen una conceptualización propia e independiente, la información se define en términos de los datos y el conocimiento, en términos de la información.

Cada categoría va de menor a mayor, de acuerdo con su peso y valor, como conocimiento, siendo el dato la forma más simple y primaria, seguido de la información y finalmente el conocimiento. Asimismo, se van incrementando de menor a mayor grado algunas características como contexto, utilidad práctica, orden, cohesión, complejidad intrínseca, creación de valor, calidad de la información y, de forma inversa, se disminuyen variables como la entropía y la incertidumbre. Estas dos últimas hacen que esta teoría sea aplicable a la gestión del riesgo.

A continuación, en el siguiente cuadro, se intenta dar un concepto más universal a cada uno de estos ítems:

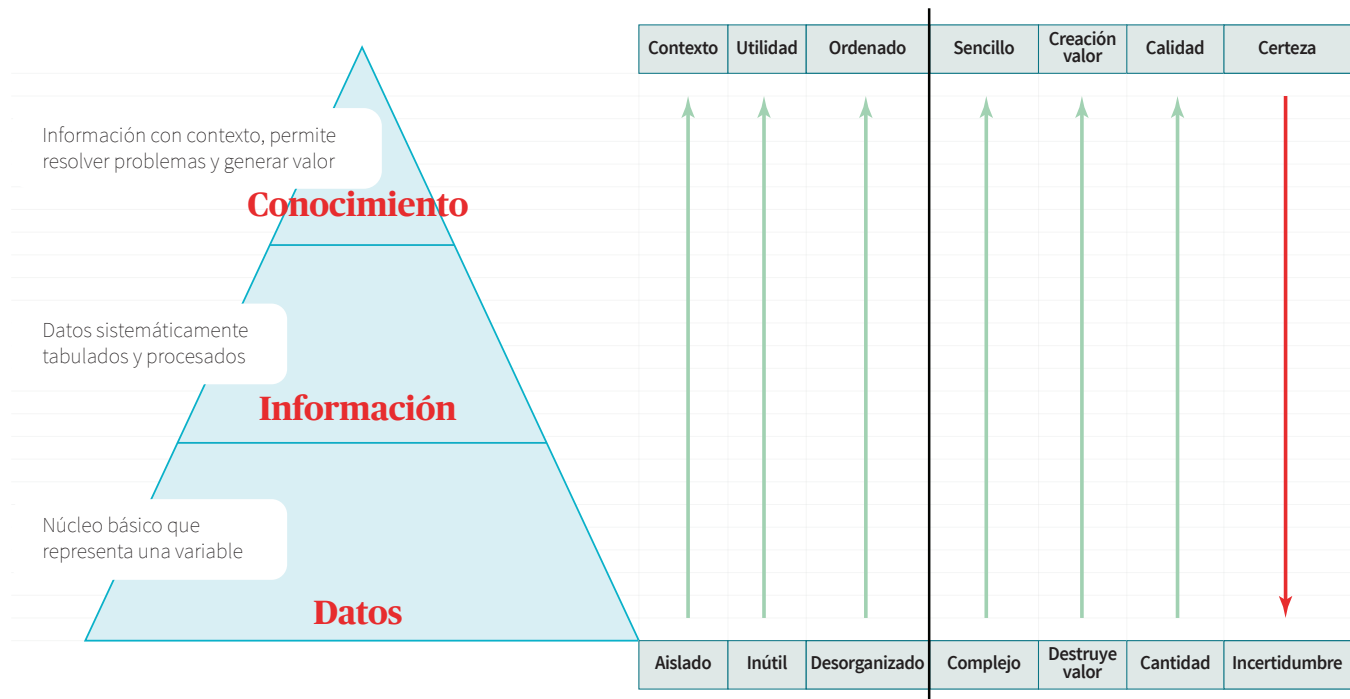
	Concepto	Limitaciones
Dato	Núcleo básico de información, que representa simbólicamente un atributo o variable (puede ser cuantitativa o cualitativa), pudiendo indicar el valor o la característica de un objeto.	Desorganizado y sin procesar. Falta de contexto e interpretación. Enfoque tecnológico/técnico.
Información	Consiste en hechos y datos que están ordenados, tabulados y procesados de forma sistemática, para describir una realidad. Permite su propio entendimiento y la interpretación. Es útil.	No está representada en la cadena de valor. Falta de contexto e interpretación.
Conocimiento	Bloque de información, que, como producto del análisis y la síntesis, puede ser utilizada para resolver problemas y tomar decisiones. Disminuye la incertidumbre y la entropía de un sistema complejo. Genera valor.	Requiere pensamiento crítico y no lineal para realizar el análisis. Requiere herramientas técnicas avanzadas.

Fuente: M. Zeleny



Con estas claridades conceptuales, se puede proceder a una aproximación más técnica de la pirámide DIK (data-information-knowledge), donde se aprecia cómo las diferentes variables se modifican en la medida en que se asciende en la escala de conocimiento, las diferencias en cuanto a la generación de valor y el impacto en la gestión del riesgo (incertidumbre):

Pirámide de Ackoff - Jerarquía del conocimiento DIK: data (datos) - information (información) - knowledge (conocimiento).



Pirámide de Ackoff - Jerarquía del conocimiento DIK: data (datos) - information (información) - knowledge (conocimiento).
Fuente: C. Collison y G. Parcell

La gestión del conocimiento en los riesgos laborales

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) exige múltiples tipos de documentos: planes, programas, subsistemas, entre otros, y en cuyo proceso de estructuración se generan gran cantidad de datos, lo que a su vez demanda una cantidad considerable de recursos (humanos y económicos); además de producir, como salida, registros de gran tamaño y poco prácticos, tales como: plan estratégico de seguridad vial, programa de protección contra caídas, perfil sociodemográfico, matriz legal, plan de trabajo anual, perfil de morbilidad (ausentismo), resultados de mediciones ambientales y del riesgo psicosocial, plan de emergencias y de continuidad del negocio (PPRE), matriz de identificación de riesgos (IPEVR), investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades, programas de vigilancia epidemiológica.





Cuando una organización concibe el conocimiento como un activo, crea ventajas competitivas sustentables y genera valor. Estas empresas reconocen que aprender está directamente relacionado con el logro de objetivos, la solución de problemas, la generación de valor y con la innovación

La Seguridad y Salud en el Trabajo no ha sido ajena a la tendencia actual de convertir en objetos de culto los indicadores y la métrica, quizá, basados en la famosa frase del físico y matemático británico Lord Kelvin: “Lo que no se define no se puede medir y lo que no se mide no se puede mejorar”. Si bien es cierto, en SST hay que medir riesgos y monitorear los indicadores de ley, también es válido que en ella se sobrevalora la métrica: esperamos demasiado de los indicadores, se miden y monitorean sin saber para qué. Además, tales mediciones pueden ser fácilmente manipuladas: medimos lo que nos conviene o lo que es fácil medir. La medición y el monitoreo se han vuelto amañados y cómodos en algunos espacios de la Seguridad y Salud en el Trabajo; la medición y los documentos no nos hacen la tarea, no son una alternativa al juicio técnico, mucho menos en nuestra disciplina prevencionista, cuando lleva inmersa la complejidad del factor humano. Gran parte de los datos innecesariamente copiosos y excesivamente voluminosos en la administración de la SST procede de la obsesión actual por medir, por monitorear y

de la falsa percepción de control, al medir lo que sabemos que está bien, como lo ha manifestado Jerry Z. Muller en su libro *La tiranía de las métricas*.

En busca de la legalidad, las organizaciones hacen grandes inversiones en Seguridad y Salud en el Trabajo, para cumplir los estándares de la norma, pero en muchas ocasiones, después de grandes inversiones y de altísimos porcentajes de cumplimiento normativo, la generación de valor a la organización termina siendo mínima, circunscrita al deseo (obligación) del cumplimiento de ley, sin contribución efectiva y real al logro de entornos laborales más seguros y saludables.

→ Bibliografía

- Zeleny, M. “Management support systems: Towards integrated knowledge management”(PDF). *Human Systems Management*. 7 (1/1987): 59–70. Archived from the original, December 3, 2013.
- Furriól E. “El capital intelectual busca su lugar en el balance de la empresa”. *La Vanguardia*, 17 julio, 1999
- Collison, C. y Parcell, G. *La gestión del conocimiento, lecciones prácticas de una empresa líder*. Barcelona: Editorial Paidós, 2003.
- Muller J. *La tiranía de las métricas*. Princeton UP, 2018.

Dificultades y oportunidades en el cumplimiento de la normativa sobre la pandemia en Colombia

Por: Zulma Gómez Mayorga. Ingeniera de Alimentos, Especialista en Higiene y Salud Ocupacional. Auditor ISO 9000, ISO 14000, OSHA 18000 e ISO 22000. Docente y Consultora Internacional.



En el mundo se han venido presentando cambios en el ritmo de la vida cotidiana y en nuestras formas de realizar actividades laborales; todo, para garantizar de una u otra forma la supervivencia y la continuidad de la economía. En el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19, las normas de bioseguridad direccionadas por el Gobierno nacional determinan las directrices generales y específicas por sector, para dar cumplimiento a las mismas; sin embargo, al llevarlas a la realidad nos encontramos con diversas circunstancias, que pueden ser vistas como dificultades u oportunidades de mejora. Es posible que muchos nos veamos reflejados en las situaciones que a continuación se plantean.



Generalidades

Desde el 11 de marzo último, con la alerta emitida por la Organización Mundial de la Salud (OMS), al declarar la pandemia por el virus SARS-COV-2 y la enfermedad generada, COVID-19, el ritmo de vida como lo conocíamos cambió. A todos nos tomó por sorpresa y la incertidumbre fue común entre nosotros. Los Gobiernos del mundo tuvieron que apresurarse a generar estrategias para frenar la propagación del virus en cada uno de sus países.

Para seguir funcionando, las empresas deben adaptarse a la nueva realidad y ser estratégicas para saber cómo gestionar este gran cambio suscitado por la pandemia de la COVID-19.

Obviamente, el nuestro no fue la excepción y, por tanto, se empezaron a generar una serie de directrices de obligatorio cumplimiento, plasmadas en documentos para ser implementados por los diferentes sectores y así disminuir el riesgo de transmisión de humano a humano, en el desarrollo de la totalidad de sus actividades.

En este sentido, puntualmente desde de la Resolución 666 de abril 24 de 2020 o Protocolo General de Bioseguridad, se adopta en el país el uso de conceptos como bioseguridad y protocolos de bioseguridad, los cuales deberían ser conocidos por todos los sectores económicos y la población en general. No obstante, en la práctica nos encontramos con escenarios diversos para su implementación, a pesar de que posteriormente se siguieron emitiendo protocolos específicos por sector, para la activación en forma gradual en la economía.

Bioseguridad	Protocolo de Bioseguridad
Conjunto de medidas preventivas que tienen por objeto eliminar o minimizar el factor de riesgo biológico que pueda llegar a afectar la salud, el medio ambiente o la vida de las personas, asegurando que el desarrollo o producto final de dichos procedimientos no atente contra la salud y seguridad de los trabajadores.	Conjunto de normas y medidas de protección personal, autocuidado y protección hacia las demás personas, que deben ser aplicadas en diferentes actividades a realizar en la vida cotidiana, en el ambiente laboral, escolar, etc., que se formulan con base en los riesgos de exposición a un determinado agente infeccioso y que están orientadas a minimizar los factores que pueden generar la exposición al agente y su transmisión.

Fuente: Elaboración de la autora con base en Ministerio de Salud y Protección Social, Dirección de Promoción y Prevención, Subdirección de Enfermedades Transmisibles (2020). Abecé Protocolos de bioseguridad (Resolución 666 del 24 de abril de 2020). https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20666%20de%202020.pdf <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/abeceresolucion-666.pdf>



Inconvenientes para la implementación de los protocolos de bioseguridad

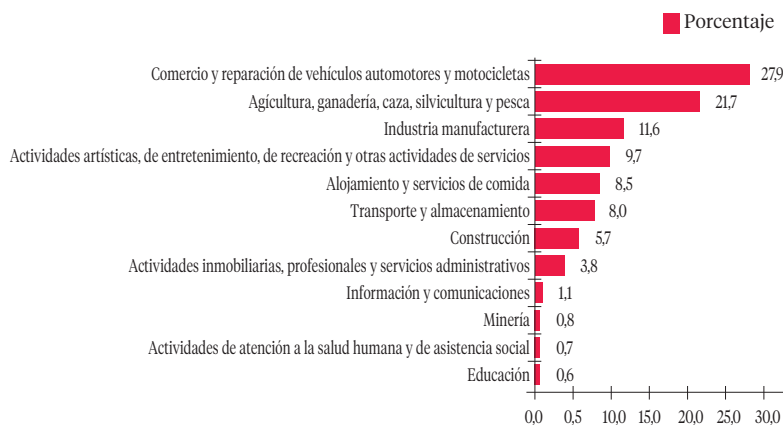
1. Socialización masiva de los protocolos y verificación

A pesar de la creación de espacios interinstitucionales para explicar las generalidades de estos documentos, no se dio la importancia suficiente a su implementación, pues el protocolo general no debe implementarse por separado, sino complementariamente con el específico de cada sector, para lograr cumplir con las adecuaciones y requerimientos hacia la efectividad de los mismos en los espacios de trabajo, junto a colaboradores y la comunidad.

Además, en nuestra realidad, la mayoría de la población conformada por empresas y trabajadores está centralizada en las Mipymes, pertenecen a los micronegocios y al trabajo informal. En estos sectores existe una gran oportunidad para comprometernos y apoyarlos desde varios ámbitos, para así mejorar la percepción y la importancia de implementar los protocolos de bioseguridad y alcanzar que, en su cotidianidad, sus actores cumplan de forma adecuada y fácilmente las normas de seguridad y salud en el trabajo, cuando en su imaginario (en especial el de la población informal) suelen no reconocerlas como necesarias para el desarrollo de sus actividades diarias.

Encuesta de Micronegocios (EMICROM)

Distribución de micronegocios según actividad económica - Total nacional 2019



Para el año 2019, la Encuesta de Micronegocios estimó la existencia de 5.874.177 micronegocios distribuidos así: 27,9 % comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas; 21,7% agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; 11,6% industria manufacturera; 9,7% actividades artísticas, de entretenimiento, de recreación y otras actividades de servicios; 8,5% alojamiento y servicios de comida; 8,0% transporte y almacenamiento; 5,7% construcción; 3,8% actividades inmobiliarias, profesionales y servicios administrativos; 1,1% información y comunicaciones; 0,8% minería; 0,7% actividades de atención a la salud humana y de asistencia social y 0,6% educación.

Fuente: DANE

Nota: Industria manufacturera incluye: recolección, tratamiento y disposición de desechos, recuperación de materiales. "El 87,6% de los micronegocios corresponden a personas [...] trabajando por cuenta propia y el 12,4% corresponde a micronegocios de patronos(as) o empleadores(as)". Fuente: DANE (28, mayo, 2020). Encuesta de Micronegocios Emicrom-2019. [Tabla. Distribución de Micronegocios según Actividad Económica. Total Nacional Enero-diciembre 2019. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/micronegocios>

2. Articulación de los protocolos de bioseguridad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Vemos casos de empresas como la de don Gumersindo Pérez (nombre ficticio), que elabora y comercializa artículos de primera necesidad y tiene su empresa en un barrio industrial. Para poder seguir con su negocio, contrata a un asesor que le recomendó un vecino, quien hizo ya el trámite para sacar el permiso de activación económica en Bogotá y le dice: “Tranquilo, eso es solo llenar unas preguntas, sobre cómo va a hacer con lo que le pide el documento ese de la resolución. Después mira cómo adecúa el negocio, pues lo importante es que nos dejen trabajar”.

El señor Pérez brinda la información al consultor recomendado, este le entrega los documentos, ingresa al aplicativo de reactivación económica y obtiene el permiso. Empieza a realizar sus adecuaciones, pero, por falta de presupuesto, no logra hacerlas todas, dejando algunas para después. Al ir a comercializar con uno de sus clientes, fuera de Bogotá, este le solicita sacar el permiso en la alcaldía donde se encuentra. Se dispone a hacer el trámite y —para su sorpresa— le solicitan el documento de su aseguradora de riesgos laborales (ARL), para que avale y revise sus protocolos. Solicita apoyo a su contadora para el envío de los documentos a la ARL, porque, por el momento, también por causa del presupuesto, no cuenta con la persona encargada del SG-SST.

Cuál sería el asombro de don Gumersindo, cuando se encuentra con la respuesta de que no obtuvo el aval de la entidad, pues los documentos están incompletos, no aparece el solicitado por su cliente y, por ende, no puede cumplir con su pedido en el tiempo solicitado. Afortunadamente, recibe recomendaciones y explicaciones por parte de su ARL y, junto con una guía para complementarlos, la principal sugerencia de contar con una persona conocedora del SG-SST.

Casos como el descrito se constituyen en oportunidades de mejora para todos aquellos que trabajamos: es necesario tener presente siempre las consecuencias de realizar un trabajo incompleto. También, resultan útiles para los empresarios, quienes deben verificar



la experiencia y conocimientos de las personas con las cuales adelantarán asuntos de trascendencia relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y su sistema de gestión.

Pero, más allá, estas situaciones pueden generar demoras en la implementación, pues en las diferentes zonas del país se están adicionando requisitos a los protocolos, debido a las condiciones y características particulares de cada región. No olvidemos, lo que se busca es salvaguardar la vida de toda la población.

Por eso, en las actuales circunstancias, es muy importante enfatizar en los temas de la seguridad y salud en el trabajo, en su conocimiento y observancia por todos los sectores de la economía, para apoyar de forma idónea, tanto a empresarios y trabajadores como a la comunidad.

La normativa es una guía genérica de qué hacer y cómo implementarlo, lo cual constituye un proceso a seguir, de acuerdo con la realidad de la empresa, no solo durante la emergencia de la COVID-19, pues, mientras sigamos vivos y económicamente activos, todos los demás riesgos van a estar presentes.

3. Lenguaje e inclusión de la normativa

Si a las empresas que han venido trabajando de tiempo atrás en la seguridad y salud en el trabajo, por el lenguaje técnico normativo, se les han presentado algunos inconvenientes al implementar los protocolos, imaginemos lo que ha sido para los trabajadores independientes e informales y la comunidad en general. Este aspecto ha de tenerse en cuenta cuando se realicen capacitaciones o programas de promoción y prevención: lograr dar a entender el sentido de dichos protocolos es fundamental, siendo menester acudir a un lenguaje práctico, de fácil recepción por aquellos trabajadores, en sus espacios labores.

Algo poco visible es la fatiga que conlleva tener que estar atentos cada día a la publicación de una nueva norma. Esta es una de las razones por las cuales es conveniente considerar también programas que incluyan factores protectores en la prevención de riesgos psicosociales no solo en las empresas, sino dirigidos a las familias y los trabajadores informales. En esta dirección, resulta importante identificar las actividades que se pueden desarrollar con el apoyo de las entidades gubernamentales, las ARL y el sector educativo e incluirlas en los planes de acción y trabajo.

En el evento de los microempresarios independientes y los trabajadores informales que, por lo general, no se encuentran afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales ni han formalizado su actividad económica, es más compleja la materialización de las medidas sanitarias, debido a que no se encuentran específicamente considerados, e incluidos, en la normativa. Con esto, un gran número de personas que trabajan en la informalidad y que son población flotante en todas las ciudades puede ser generador de la propagación del virus en nuestro país. Por lo tanto, es importante seguir afianzando los lazos de cooperación entre las autoridades sanitarias, la comunidad, directivas empresariales, trabajadores, las familias de estos, proveedores, clientes y juntos materializar con éxito el principal objetivo común: cuidarnos.

4. Incertidumbre en temas de salud

Una de las grandes incertidumbres durante la pandemia está en relación con la salud, pues no se trata solo de la responsabilidad de garantizarla en los espacios de trabajo, sino también sobre cómo lograr hacer el seguimiento a los trabajadores y sus familias. El tiempo para desarrollar el llamado diario, que realiza este rastreo, y confirmar condiciones de salud, ha generado en la práctica contar con una persona con disposición casi exclusiva para adelantar la tarea cada día. Con ello, se han acumulado otras labores asignadas, de acuerdo con la actividad de la empresa. Para alcanzar equilibrio en estas asignaciones es posible verificar y adecuar horarios de trabajo, la contratación de practicantes, el uso de tecnología para recolección de la información y una capacitación oportuna y eficiente para que este rastreo sea más productivo y pertinente.

Asimismo, es muy importante el monitoreo y debido seguimiento en los programas de vigilancia epidemiológica, como se estipula en los protocolos de bioseguridad, para lograr tener reportes oportunos en caso de que se presenten novedades en la salud de los trabajadores y sus familias o aquellas personas con quienes conviven y bajar un poco la incertidumbre al respecto. Además, porque con esto es posible verificar si la implementación de los temas de reporte, seguimiento y acompañamiento se han entendido o es preciso reforzar su trascendencia, oportunidad y los canales de información, resultando de gran apoyo y constancia de intervención en las acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.





Ejemplos de soluciones prácticas a los retos planteados

Directora de Calidad y encargada del SG-SST: “Como empresa del sector alimentos llevamos a cabo las buenas prácticas de manufactura, e implementar los protocolos de bioseguridad nos obliga a reforzar las que veníamos desarrollando. Hemos replanteado y reforzado algunos procedimientos. Las estrategias fortalecidas son: a la llegada de nuestros empleados, hacemos un filtro sanitario. Antes de ingresar, verificamos el lavado y desinfección de manos; el cambio de ropa se hace en un lugar dispuesto desde antes, pero revisado y demarcado, para garantizar la distancia de dos metros. Allí se deja la ropa de calle en *lockers* y se cambia por el uniforme y calzado de trabajo. Intensificamos en frecuencia el programa de limpieza y desinfección de personal cada dos horas. Estos han sido los resultados positivos: creamos cultura de la importancia del autocuidado, al portar en forma adecuada los elementos de protección personal. Los mismos trabajadores verifican los tiempos y espacios de limpieza y desinfección. En cuanto a los proveedores, también han entendido la importancia de las normas de bioseguridad, son más rigurosos con su dotación y saben que no pueden ingresar a nuestra empresa, si no cumplen con las normas explicadas. Cumpliendo con ellas podemos ayudarnos para que este riesgo biológico no siga multiplicándose y podemos cuidarnos unos a otros”.

Jefe de área administrativa y SST de empresa del sector servicios e industrial: “Hemos visto cambios en la conducta y la percepción del riesgo de los trabajadores. Se han vuelto muy juiciosos en la aplicación de los protocolos de ingreso, al igual que proveedores y clientes que deben venir a la empresa a revisar algún equipo o realizar alguna actividad. No actúan como antes, ahora piensan tres veces antes de comer sin lavarse las manos o de realizar una labor sin guantes. Esto hace parte de las buenas experiencias en el desarrollo de los protocolos. Sin falta llenan los formatos, algo que se volvió un hábito para nosotros. Participan más en los temas del SG-SST y sus capacitaciones. Se ha fortalecido el trabajo en equipo, pues cada actividad a realizar requiere el apoyo de uno y otro. Las relaciones personales se han consolidado frente a la protección de los demás. Aún tenemos camino por seguir, pero, al menos, en lo relativo al riesgo biológico, el lavado de manos, la higiene de sitios de trabajo se ha mejorado mucho. El protocolo de bioseguridad se hace llegar a los clientes y pedimos el de los proveedores. Para mantenernos activos, hemos transformado la forma de atención, nos acogemos a los lineamientos de nuestros clientes y, a su vez, ellos a los nuestros. Así, hemos aprendido a seguir normas de seguridad que garanticen el cuidado y den relevancia a los temas del SG-SST”.

Conclusiones y recomendaciones a manera de oportunidades

- Una adecuada implementación de los protocolos de bioseguridad permitirá que los empresarios y las asociaciones de trabajadores independientes hagan conciencia sobre la importancia de considerar la seguridad y salud en el trabajo, para prevenir los contagios en los centros de trabajo y evitar pérdidas.
- Complementar los temas técnicos con los temas sociales para lograr entender las diferentes dinámicas que se vienen presentando y así unidos salvaguardar la vida, la alimentación con inocuidad con calidad para todos y lograr cumplir con los compromisos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Los empresarios no quieren perder sus empresas ni que se difunda que no están desarrollando los protocolos, por eso, conviene reforzar el acompañamiento a las áreas de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Todos queremos proteger nuestros empleos, para poder seguir teniendo fuentes de ingresos, por cuanto debe seguirse cumpliendo con las exigencias para proteger y salvar las vidas y evitar sanciones de las entidades reguladoras y posibles consecuencias por dejar de hacer las acciones necesarias.
- Lograr un trabajo colectivo entre Ministerio de Salud, por medio de salud pública; Ministerio del Trabajo; juntas de acción comunal; secretarías de Desarrollo Económico; asociaciones de comerciantes y vendedores, para reforzar las campañas de promoción y prevención enfocadas a temas de buenas prácticas higiénicas, hábitos de vida saludable, uso apropiado y compra de protección facial, químicos para limpieza y desinfección orientada a la población del trabajo informal.
- Hoy más que nunca es importante ser estratégicos y hacernos preguntas de reflexión para evaluar la situación interna actual de las organizaciones y cómo se vienen comportando en el resto del mundo para seguir operando.
- Una gran oportunidad que nos presentan los resultados financieros, es verificar qué pasa con el consumidor, cuáles son sus cambios de hábitos a la hora de comprar, qué es lo que se puede ofrecer de valor para el cliente y que esté dispuesto a comprarlo.
- Un tema predominante es la garantía de ofrecer productos que cumplan con las normas de bioseguridad y no vayan en detrimento de la salud de los compradores y trabajadores, por lo cual estar realizando estas medidas nos ofrece un gana-gana.

Es muy probable que, frente a la crisis actual, muchos empleos o actividades desaparezcan, así como otras tantas surjan en el nuevo escenario del trabajo y ello lleve a nuevas formas de innovación.



Conoce nuestros nuevos productos



Ponemos a disposición de sus empresas y trabajadores afiliados diferentes herramientas en la Plataforma Asesoría Virtual AXA COLPATRIA con información de interés sobre seguridad y salud en el trabajo.

Chat PYMES:

Es un chat especializado para las empresas PYMES, el cual se encuentra organizado por categorías y subcategorías de consulta, donde el encargado de seguridad y salud en el trabajo de cada empresa puede solucionar dudas.

¿Qué se puede lograr al consultar el Chat PYMES?

Solucionar dudas exclusivas de seguridad y salud en el trabajo, acompañar a las empresas Pymes afiliadas, brindar respuestas oportunas relacionadas con la gestión preventiva, entre otros servicios.



Organizaciones Saludables:

Brindado gracias a la alianza con de la Fundación Colombiana del Corazón, quien acompaña a las empresas en el desarrollo de programas consistentes, con el fin de promover el cuidado como estilo de vida entre los trabajadores, la conexión del sistema de gestión para identificar factores de riesgo, hacer seguimiento de los hallazgos y verificar los impactos en comportamientos, así como llevar el control de enfermedades prevalentes.

¿Qué se puede lograr al implementar el producto Organización Saludable?

Disminuir el ausentismo y presentismo laborales, detectar oportunamente problemas de salud, mejorar el clima laboral e incrementar la productividad, entre otros beneficios.



AXA COLPATRIA en Tu Obra

Es un modelo de intervención en obra con cuatro (4) etapas de desarrollo: valoración y control de Tareas de Alto Riesgo (TAR), formación y desarrollo de competencias, experiencia vivencial en obra y gestión de contratistas.

¿Qué puede lograr la empresa al implementar AXA COLPATRIA en Tu Obra?

Disminuir la siniestralidad, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, gestionar efectivamente las tareas de alto riesgo, disminuir el ausentismo laboral, entre otros aspectos clave.



Asesoría Jurídica en Riesgos Laborales para Pymes y trabajadores independientes

Es una estrategia de asesoría y consultoría jurídica permanente para las empresas Pymes y trabajadores independientes por correo electrónico. Dentro de los servicios se encuentra la asesoría en seguridad y salud en el trabajo, asesoría en seguridad social, estabilidad laboral reforzada, derecho laboral individual y contratación de independientes.

¿Qué se puede lograr al consultar el producto Asesoría Jurídica en Riesgos Laborales para Pymes y trabajadores independientes?

Resolver en un tiempo máximo de tres (3) días hábiles dudas relacionadas con asesoría jurídica, recibir información por correo electrónico, solucionar inquietudes específicas de situaciones laborales, entre otros servicios especializados.



¡Pase la voz a su equipo y hagamos de la tecnología nuestra mejor aliada!



Ángel Custodio Cabrera Báez Ministro de Trabajo

Profesional en Contaduría Pública, graduado de la Universidad Nacional de Colombia, con especialización en Finanzas y Derecho Tributario de la Universidad de los Andes. Uno de sus mayores reconocimientos es el título de Egresado Emérito de la Universidad Nacional, por ser autor de la Ley de Recursos para el Hospital Universitario UNAL y la educación pública en Colombia.

Cuenta con una amplia experiencia y trayectoria. En el sector público, se desempeñó como Director Regional del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) Regional Bogotá. Fue Concejal de Bogotá, desde el año 1995 hasta el año 2006. Representante a la Cámara por Bogotá en el periodo comprendido entre 2006 y 2014, año en el que fue elegido Senador de la República. Ha trabajado también como asesor tributario y financiero en el sector privado. Recientemente, fungió como Director por Colombia ante el Banco Centroamericano de Integración Económica, donde demostró su experiencia y capacidad en la formulación e implementación de proyectos de desarrollo y banca multilateral.

En medio de la crisis sanitaria a causa de los efectos provocados por el coronavirus, el sector laboral del país se ha visto seriamente impactado, por cuenta de las cuarentenas y estrictas medidas decretadas para combatir la COVID-19, afectando tanto a empleadores como a trabajadores. ARL Prensa Colpatria habló con el Ministro de Trabajo, sobre lo que ha sido enfrentar esta circunstancia y lo que viene en materia laboral para Colombia.

Empleo

Ministro, ¿Durante la Pandemia qué se ha hecho en este periodo por los trabajadores?

El Gobierno Nacional en primer lugar dio a conocer las alternativas existentes, y creó otros mecanismos, para mantener el empleo como una de las principales líneas de acción en el manejo de la pandemia. En primer lugar, recordamos las posibilidades que da la concertación entre trabajadores y empleadores como la mejor alternativa para tomar decisiones.

Ahora bien, en un primer momento se pusieron de presente las alternativas con las que contaban los empleadores como fue: el trabajo en casa, las vacaciones colectivas, sean por tiempo cumplidos o de forma anticipada, la jornada de trabajo flexible y los turnos de trabajo. El Ministerio del Trabajo realizó procesos de fiscalización que buscaban el uso de alternativas para proteger el empleo, acercando a trabajadores y empleadores, gracias a esta gestión se beneficiaron 128.135 trabajadores de 549 empresas en todo el territorio nacional.

Por otra parte, el Gobierno Nacional generó dos grandes programas para el mantenimiento y conservación de los empleos. Por un lado, está el Programa de Apoyo al Empleo Formal – PAEF por el que se subsidia el 40% de 1 SMLMV, cerca de \$351.000 al mes. Con este apoyo se han desembolsado \$2,4 billones de pesos, beneficiando a 3.247.540 empleados y apoyando a 131.537 empleadores. El otro programa es el del auxilio al pago de la prima de servicios -PAP, este está en proceso, y dará un aporte de \$220.000 para el pago de la prima de servicios de mitad de año, para cerca de 837 mil empleados.

Así mismo se crearon mecanismos de protección para cesantes, con un subsidio de 2SMLMV que se ha entregado a más de 215mil personas, para trabajadores suspendidos o en licencia no remunerada, con un auxilio de \$180mil pesos por mes de suspensión que llegará a más de 351mil personas

¿Cuáles son y en qué consisten los auxilios económicos a trabajadores que se contagien con COVID-19 que ha ofrecido el Gobierno?

A este respecto es importante citar el Decreto 1109 del 2020, mediante el cual el Gobierno Nacional reglamentó el Programa de Pruebas, Rastreo y Aislamiento Selectivo Sostenible –PRASS-, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social en el cual se incluye en el Sistema General de Seguridad Social en Salud –SGSSS- este programa; también establece seguimiento de casos y contactos del COVID-19, parámetros para pruebas rápidas y selectivas y reglamenta el reconocimiento económico de quienes deben estar en aislamiento por esta enfermedad, estableciendo criterios definidos para cada uno de los regímenes sea contributivo o subsidiado respecto de la sostenibilidad por el aislamiento. Además, este decreto determina las responsabilidades que los diferentes actores del sistema de salud deben cumplir para la ejecución del programa PRASS.

Uno de los desafíos más grandes de su cartera es el tema del desempleo producto de esta pandemia ¿qué se está haciendo desde el ministerio para afrontar esta crisis?

El país requiere medidas que nos permitan enfrentar el deterioro que se venía presentando en el mercado laboral,

acentuado profundamente por la crisis del COVID-19. En ese sentido estamos trabajando en temas como la misión de empleo que nos permita estudiar a fondo el mercado laboral y proponer alternativas para mejorar su funcionamiento. Esta misión conformada por expertos, y con la participación de diferentes sectores, diseñará estrategias e instrumentos de política viables financiera y legalmente, orientados al mejoramiento del desempeño del mercado laboral y que se implementarán en el corto, mediano y largo plazo.

Así mismo venimos adelantando la implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones que facilitará, a través de diferentes políticas, alinear la educación formal y la formación para el trabajo a las necesidades de la mano de obra y de los empresarios del país, dirigido a mejorar la productividad, lo que facilitará el acceso al mercado laboral y la disminución de la informalidad.

Por otra parte, estamos trabajando en políticas públicas para vendedores informales, para empleabilidad de población adulta mayor, así como la implementación de la Ley 2010 que promueve la contratación de jóvenes, al permitirle a las empresas la deducción en renta del 120% de los pagos que realicen por concepto de salarios.

¿Qué normativas se están discutiendo para enfrentar la crisis del desempleo?

Existen causas estructurales del desempleo en el país, relacionadas con la productividad laboral, el funcionamiento del mercado laboral y el impacto del crecimiento económico en este mercado; estas condiciones fueron acentuadas por una causa coyuntural, como lo ha sido el aislamiento generado por la emergencia sanitaria, esta combinación de factores ha propiciado una pérdida considerable de empleos. Ante esta situación es necesario hacer intervenciones desde cada uno de los sectores de la economía para impactar la capacidad productiva, la competitividad de las empresas y de la mano de obra.

Por un lado, el Sistema Nacional de Cualificaciones, que responde a la necesidad de crear y consolidar un marco institucional que permita establecer las condiciones para la gestión del talento humano en Colombia con el fin de mejorar en competitividad y productividad laboral. El sistema facilita alinear la formación que reciben las personas a las necesidades de la mano de obra y del

sistema productivo del país, lo que facilitará el acceso al mercado laboral y la disminución de la informalidad. Algo tan elemental como garantizar que la gente se forme para cosas que sí le sirven para encontrar un trabajo formal y digno. Algo que no sucede para muchísimas personas hoy en el país. Y darle a este esquema de formación para el trabajo un estándar de calidad que hoy no existe.

Por otra parte, estamos optimizando el Servicio Público de Empleo. Ya empezamos a ejecutar un crédito del BID para que opere con inteligencia artificial, que permita a las personas que buscan empleo, y a las empresas que buscan trabajadores, encontrarse de manera más eficiente. Hoy el Servicio Público de Empleo está atomizado en las diferentes regiones del país, y la nueva tecnología que vamos a implementar también nos va a permitir expandir las oportunidades de empleo a lo largo y ancho del país.

A esto hay que agregarle los incentivos tributarios que estamos implementando, como el contenido en la ley de crecimiento aprobada por el Congreso el año pasado, que creó una deducción para el primer empleo, el cual establece que los contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona.

¿Va haber reforma laboral?

El Gobierno nacional ha sido claro que cualquier propuesta frente a una Reforma Laboral saldrá de la Misión de Empleo, donde están sentados expertos en representación de los trabajadores y empleadores y de ahí será llevada al interior de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, si bien hoy la emergencia sanitaria nos ha llevado a asumir diferentes retos, que han puesto sobre la mesa muchos más temas, seguiremos en busca de estrategias innovadoras para la generación y conservación del empleo

¿Qué normativas se están discutiendo para enfrentar la crisis del desempleo?

Existen causas estructurales del desempleo en el país, relacionadas con la productividad laboral, el funcionamiento del mercado laboral y el impacto del crecimiento económico en este mercado; estas condiciones fueron acentuadas por una causa coyuntural, como lo ha sido el aislamiento generado por la emergencia sanitaria, esta combinación de factores ha propiciado una pérdida considerable de empleos. Ante esta situación es necesario hacer intervenciones desde cada uno de los sectores de la economía para impactar la capacidad productiva, la competitividad de las empresas y de la mano de obra.

Por un lado, el Sistema Nacional de Cualificaciones, que responde a la necesidad de crear y consolidar un marco institucional que permita establecer las condiciones para la gestión del talento humano en Colombia con el fin de mejorar en competitividad y productividad laboral. El sistema facilita alinear la formación que reciben las personas a las necesidades de la mano de obra y del sistema productivo del país, lo que facilitará el acceso al mercado laboral y la disminución de la informalidad. Algo tan elemental como garantizar que la gente se forme para cosas que sí le sirven para encontrar un trabajo formal y digno. Algo que no sucede para muchísimas personas hoy en el país. Y darle a este esquema de formación para el trabajo un estándar de calidad que hoy no existe.

Por otra parte, estamos optimizando el Servicio Público de Empleo. Ya empezamos a ejecutar un crédito del BID para que opere con inteligencia artificial, que permita a las personas que buscan empleo, y a las empresas que buscan trabajadores, encontrarse de manera más eficiente. Hoy el Servicio Público de Empleo está atomizado en las diferentes regiones del país, y la nueva tecnología que vamos a implementar también nos va a permitir expandir las oportunidades de empleo a lo largo y ancho del país.

A esto hay que agregarle los incentivos tributarios que estamos implementando, como el contenido en la ley de crecimiento aprobada por el Congreso el año pasado, que creó una deducción para el primer empleo, el cual establece que los contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona.

Teletrabajo

La migración forzada al teletrabajo en época de cuarentena puso en evidencia el desconocimiento de las empresas respecto a lo que significa esta dinámica laboral. ¿Qué iniciativas se están tomando para este tema? ¿Qué se está haciendo frente a los reparos de los empleados frente al teletrabajo en medio de la pandemia?

Desde el mes de marzo, a través de la Circular 21 de 2020, el Ministerio del Trabajo privilegió las figuras de teletrabajo y trabajo en casa como modalidades de trabajo propicias para este tiempo de pandemia. En igual sentido, este Ministerio, comprometido con los trabajadores y empleadores, el 28 de agosto de 2020 realizó la socialización de las estrategias para lograr el equilibrio de vida familiar y vida laboral.

Posteriormente, se expide la Circular 41 de 2020, a través de la cual se desarrollan los lineamientos para Trabajo en Casa, la cual alcanza tal difusión, que en próximos días el Gobierno nacional presentará para trámite en el Congreso, el Proyecto de Ley sobre Trabajo en Casa. Se han establecido lineamientos sobre Teletrabajo en jornadas y talleres de sensibilización virtuales, donde se explica a los empleadores y trabajadores los beneficios de acudir a la herramienta del teletrabajo, protegiendo los derechos de quienes deben trabajar desde su casa para no exponerse al contagio y garantizando el equilibrio entre la vida personal y familiar de los trabajadores.

Sobre esto, cabe recordar que recientemente en el Congreso se radicó un proyecto de ley para establecer lineamientos claros que les permitan a los empleados exigir la desconexión laboral y conocer cuáles son los límites del trabajo remoto. ¿Qué opinión tiene al respecto?

Como lo referí anteriormente, el Ministerio del Trabajo ha elaborado un proyecto de ley que regula el trabajo en casa y que además, incluye el concepto de desconexión laboral, con el fin de estaría garantizarlos derechos fundamentales de los trabajadores, dándole así un balance a la vida laboral y vida familiar, generando con esto un seguimiento, para que el empleador no trasgreda los límites existentes entre la jornada laboral y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, ni aquellos de la intimidad personal y familiar del trabajador o servidor público.

Aunque la ley no lo permite, es común que se esté pagando menos por teletrabajar. Y una razón es que la decisión de enviar a los empleados a la casa coincidió con la presión de la renegociación de los salarios de los últimos meses por la caída en la facturación. ¿Qué opina al respecto?

La circular 33 expedida por este ministerio señala que es viable que se llegue a un acuerdo con los trabajadores para reducir los salarios siempre que se respete el salario mínimo. Es una medida viable para la protección del empleo ante la reducción de ingresos de las empresas.

Durante el trabajo en casa, se evidencian problemáticas asociadas a exceso de cargas laborales y falta de equilibrio entre la vida laboral y familiar. ¿Cómo se está trabajando para buscar las alternativas que cambien esta situación?

El fenómeno de salud pública, tiene el potencial de afectar numerosos aspectos de la vida cotidiana, incluyendo el empleo, por lo cual, el Ministerio de Trabajo expidió a Circular 21 de 2020, con lineamientos que pueden ser considerados por los empleadores, a fin de proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme



lo señala el artículo 25 Constitucional, “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.”

La emergencia sanitaria nos llevó a realizar actividades laborales desde casa; la figura trae múltiples retos tanto a trabajadores como a empleadores. Con el fin de regular la figura de “Trabajo en Casa”, El Ministerio expide la Circular 41 del 2 de junio de 2020, con lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo, los cuales deben atenderse por trabajadores, empleadores y Administradoras de Riesgos Laborales.

Los lineamientos fijados en la circular establecieron 4 capítulos referentes al trabajo: a) las relaciones laborales, b) la jornada de trabajo, c) una armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal y d) los riesgos laborales.

También está la circular Riesgo Psicosocial. que busca acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-CoV-2 (COVID-19) en Colombia.

En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las entidades deben prestar asistencia psicológica remota y desarrollar acciones de promoción de la salud mental y la prevención e intervención del estrés y trastornos mentales que está generando la pandemia. ¿Se está haciendo seguimiento?

La Emergencia de salud pública hace necesario fortalecer las acciones de prevención e intervención conducentes a proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores de diferentes sectores económicos que se encuentran desempeñando sus actividades tanto de forma remota como presencial.

La incertidumbre frente al futuro, el temor, preocupación, la ansiedad por el contagio de la enfermedad y el aislamiento social pueden producir un impacto psicológico en la población trabajadora, generando un alto nivel de estrés, lo cual puede generar depresión, consumo nocivo

de alcohol, uso de drogas, reacciones emocionales negativas, violencia intrafamiliar, entre otros efectos.

Dada la situación se requiere que los empleadores y las Administradoras de Riesgos Laborales, implementen una serie de estrategias para la intervención de los factores psicosociales, promoción de la salud mental y la prevención de los problemas y trastornos mentales dadas las circunstancias generadas por el coronavirus (COVID-19).

Las Administradoras de riesgos laborales han realizado asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas y desarrollando acciones educativas a través de eventos, foros y canales virtuales con el fin de promover entornos de trabajo saludables y promover una cultura de seguridad y salud en el trabajo.

Se ha desarrollado orientación psicológica frente a la contingencia por COVID-19 a través de campañas y espacios de capacitación y apoyo directo a los empleadores y trabajadores de diferentes sectores económicos, en el desarrollo de las actividades destinadas a la reducción del estrés y al mejoramiento de los recursos personales para el manejo de las reacciones emocionales y conductuales más frecuentes ante situaciones de crisis tales como la emergencia sanitaria actual.

Nos han informado que las ARLs han implementado líneas de ayuda, intervención psicosocial y/o soporte en crisis no presencial, que brindan un espacio de escucha, orientación y apoyo emocional y primeros auxilios psicológicos, a los trabajadores de diferentes sectores económicos.

El Ministerio está trabajando en la expedición de una circular en la cual señala las responsabilidades de los empleadores y Administradoras de Riesgos Laborales frente a las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosociales, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores, en el marco del afrontamiento del coronavirus (COVID-19) y establece que las ARL deben reportar al Ministerio del Trabajo la información sobre las campañas de comunicación, acciones de prevención y estrategias de intervención desarrolladas en sus empresas afiliadas, desagregada por sectores económicos, de forma mensual.

¿Cómo ha sido el apoyo que las Administradoras de Riesgos Laborales le han brindado a las empresas?

Según la información que ha sido suministrada por las ARL a este despacho a 31 de julio de 2020 es posible suministrar la siguiente información:

- El Total, de Elementos de Protección Personal- EPP entregados en el territorio nacional con corte a 31 de Julio de 2020: **36.493.920** unidades de EPP.
- El Total, de Recursos invertidos del 7% a la fecha para la compra de EPP: **\$77.769.040.835** pesos con fecha de corte al 31 de julio de 2020 y una inversión en chequeos médicos preventivos y actividades de Py P de **\$9.679.865** pesos.
- El Total, aproximado invertido: **\$87.448.905.952** (ochenta y siete mil, cuatrocientos cuarenta y ocho millones novecientos cinco mil, novecientos cincuenta y dos pesos M/C).
- El Total, de Siniestralidad reportada: accidente o emergencias relacionadas con COVID-19: con corte al 31 de julio refieren **18.280** casos confirmados de COVID-19 positivo.
- El Valor de incapacidades pagadas a la fecha 31 de julio: **\$2.668.267.740** pesos.

Riesgos Laborales

¿En cuánto se incrementó la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales?

Es importantes resaltar el numero de afiliaciones al Sistema General de Riesgos laborales pues ha venido incrementado gradualmente en las empresas, sin embargo no podemos desconocer que hay una variación en trabajadores, que podríamos deducir son los independientes afectados por la pandemia.

Número de Empresas afiliadas a enero de 2020	= 886.891
Número de Empresas afiliadas a 31 de julio de 2020	= 905.411
Incremento	= 2.09%
Se presenta una variación negativa en el número de trabajadores afiliados, así:	
Total Trabajadores afiliados a enero de 2020	= 9.675.829
Total Trabajadores afiliados a 31 de julio de 2020	= 8.854.397
Variación	= -6.10%

¿Cuáles son las cifras de Reducción de enfermedades y muertes laborales?

Enfermedad laboral calificadas a 31 de julio 2019	= 4.974
Enfermedad laboral calificadas a 31 de julio de 2020	= 7.766
Incremento	= 56.13%
Muertes reportadas por accidente de trabajo a 31 de julio 2019	= 307
Muertes reportadas por accidente de trabajo a 31 de julio de 2020	= 226
Disminución del 26%	



Cómo califica usted los resultados de las actividades de capacitación, sensibilización y las campañas de divulgación de la normatividad en riesgos laborales; el autocuidado de los trabajadores y la promoción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional, regional y local.

Se realizan avances, fue efectuado el evento “Ser feliz para servir, ahora desde casa 5 de agosto, organizado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector Público con el apoyo del Departamento Administrativo Función Pública (DAFP) en el cual participaron 580 personas.

En este evento se señaló que la situación de emergencia sanitaria actual obliga al Gobierno, empleadores y las ARL, a promover una cultura de seguridad y salud para generar entornos de trabajo adecuados y saludables en entidades públicas.

Teniendo en cuenta la situación actual, con el uso de plataformas virtuales, hemos podido llegar a cerca de 6.500 personas capacitadas en el territorio nacional, sino que se han podido compartir experiencias en Seguridad y Salud en el Trabajo con participantes conectados a través de diferentes sistemas digitales, ubicados en lugares como Rusia, Chile o Argentina.

En Colombia, se ha generado intercambio de experiencias alrededor de la Emergencia Económica, Social y Ecológica para evidenciar avances y retos de implementación de los Protocolos de Bioseguridad en diferentes sectores de la economía como el de tecnologías de la información y las comunicaciones, se viene acompañando al sector turismo en especial a los departamentos de San Andrés y la Guajira, por nombrar dos casos puntuales.

Realizamos la conmemoración del día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, adelantando un análisis de los accidentes de trabajo, enfermedad laboral y muerte por COVID-19 se ha realizado foros como el del sector de construcción donde se pusieron en consideración, aspectos relacionados con sistemas colectivos de prevención/protección y algunas medidas prácticas en obra.

Qué nuevas normas desde la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, se están desarrollando para la protección, seguridad y salud de los trabajadores colombianos.

La preocupación del Ministerio en el tema del desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo ha requerido esfuerzo particular a efecto de consolidar medidas de ordenamiento legal, que soporten un mejor y adecuado bienestar y seguridad para el desarrollo del trabajo en los diferentes sectores de la economía, según la especialidad en que se desempeñan los trabajadores, a nivel específico podemos señalar:

1. Proyecto de decreto por el cual se establecen programas y acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral y la protección especial al talento humano que trabaja en salud mental.
2. Se aplazó la actualización del curso gratuito de 20 horas, que complementa la resolución 4927 de 2016 que permitiera la adecuación de los aplicativos de los proveedores.
3. Como respuesta al incremento de los índices de accidentalidad vial, a pesar de la disminución de utilización de vehículos que se ha presentado se están adelantados dos temas:
 - A. Protocolo de práctica segura, para los trabajadores que usan la motocicleta como elemento de trabajo.
 - B. Proyecto de investigación “Estudio encuesta sobre los conductores profesionales de transporte”, con el cual se busca obtener una visión sobre la accidentabilidad y su relación con los riesgos psicosociales de los conductores de carga en Colombia.

¿Cómo avanza el Pacto por el Trabajo Decente?

A este respecto es posible referir lo siguiente: el 9 de octubre de 2018 la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales firmó el Pacto Nacional por el Trabajo Digno y Decente en Colombia. A partir de ese momento, se han firmado pactos por el Trabajo Decente en el sector de hidrocarburos, hotelería y Construcción entre gremios y las organizaciones representativas del sector.

Así mismo, de acuerdo a lo pactado en los puntos 2 y 6, donde se establece que: los actores del tripartismo continuarán participando en la Comisión de Concertación Laboral para la protección de un salario mínimo vital y móvil a los trabajadores, se concertó el aumento del salario mínimo para 2019 en 6%, equivalente a \$828.116. A su vez, el auxilio del transporte aumentó 10%, que corresponde a \$97.032, para un valor total de \$925.148. Éste ha sido el mayor aumento real del salario en los últimos 20 años, con una diferencia de 2.82% por encima de la inflación de 2018 que registró el DANE en 3,18%. Además, se logró concertar en cabeza del Señor Presidente de la República, aunque la CUT y CSPC participaron activamente en la negociación, pero se abstuvieron de firmar el acuerdo de incremento.

Para 2020, acudimos a todos los espacios de diálogo social posibles con los actores del tripartismo, no logramos llegar a consenso para fijar el salario mínimo. No obstante, y teniendo en cuenta que se debe garantizar las buenas relaciones laborales, la generación de empleo y el trabajo decente consagrado en el Pacto por el Trabajo Decente, el Gobierno Nacional fijó un salario mínimo nominal del 6% que equivale a una variación real de 2,2% para 2020, el cual continúa sigue manteniendo un rango importante por encima de la inflación presentada que fue 3.8% para el 2019.

El segundo punto del pacto en el cual los actores del dialogo social acuerdan respeto de los pactos, acuerdo suscritos y compromisos adquiridos productos del consenso y diálogo social, se desarrolló la cuarta negociación nacional con los sindicatos del sector público. Producto de la citada negociación se acordaron 133 puntos con vigencia de dos años entre los cuales fue el incremento salarial para los funcionarios públicos del 4.5% para el 2019, que corresponde al IPC + 1.32%, que supera la barrera histórica en las negociaciones, pues desde el 2013 no fue mayor del 1% del incremento. Con el mismo propósito, las partes acordaron un incremento del IPC + 1.32% (5,12% para 2020).

¿Cómo avanza el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia, RUTEC?

A la fecha el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia, que busca caracterizar la población inmigrante en el país, cuenta con registros de un total de 5.336 empresas legalmente constituidas y la inscripción de 35.278 trabajadores migrantes registrados,

Los trabajadores extranjeros registrados procedentes de Venezuela son 21.991 que representan el 63,82 % del total de los trabajadores migrantes registrados en RUTEC, le siguen Brasil y China con el 3,4% y el 3,3% respectivamente. Los trabajadores extranjeros registrados en RUTEC se concentran en las principales capitales de Colombia Bogotá y Medellín

Las capitales fronterizas como Cúcuta y Riohacha concentran sólo el 0,2 y el 0,1% de los contratos registrados con trabajadores extranjeros que se encuentran en RUTEC, debemos seguir promocionando el uso del registro para tener, cada vez, registros más amplios.

¿En qué consiste la Misión de Empleo para contrarrestar crisis del mercado laboral colombiano?

La Misión de Empleo es una iniciativa que busca diseñar estrategias e instrumentos de política viables, financiera y legalmente, orientados al mejoramiento del desempeño del mercado laboral y que se implementarán en el corto, mediano y largo plazo, se espera entregar resultados preliminares en tres meses y las recomendaciones finales en menos de un año. Para avanzar en esta construcción se creó un equipo de trabajo con un Jefe de Misión, un Consejo Asesor y Mesas temáticas de expertos que abordarán los temas priorizados para su análisis y posterior definición de propuestas de intervención. La secretaría técnica la asumiremos entre el Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio del Trabajo. Se han abierto espacios de diálogo con los actores interesados como trabajadores, empresarios, academia y sectores en general

Decreto 770 De 2020

¿Las jornadas establecidas por el Decreto 770 de 2020 son temporales o definitivas?

Las jornadas laborales consagradas en los artículos 4° y 5° del Decreto 770 de 2020, declarado exequible por la Corte Constitucional son medidas temporales y alternativas, entre tanto permanezca la emergencia sanitaria. Estas medidas no sustituyen ninguno de los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y deben ser implementadas con el consentimiento del trabajador.

Si como empleador me acojo a cualquiera de las alternativas de jornadas establecidas en el Decreto 770 de 2020. ¿Debo modificar el reglamento interno?

No, la implementación de las jornadas establecidas en el Decreto 770 de 2020 no requiere modificación alguna del Reglamento Interno del Trabajo.

¿El Decreto 770 de 2020 implica una reforma laboral?

No, las medidas incluidas en el Decreto 770 no son reformas laborales, son medidas laborales temporales, transitorias y excepcionales.

A Futuro. Qué reto representa para el Gobierno Nacional, empleadores, trabajadores, organizaciones y ARL, la situación actual que se vive en el país y en el mundo por la pandemia del COVID-19, teniendo en cuenta que se deben mantener los progresos realizados en la reducción de la transmisión del virus al momento de reactivar las actividades laborales de manera progresiva en las empresas.

El Gobierno nacional; durante y en el periodo post pandemia continuara avocando esfuerzos que permitan el cuidado de la salud de los trabajadores y la reactivación económica sostenible minimizando el impacto negativo en la economía, buscando equilibrio entre los actores del sistema (empleadores, administradora de riesgos laborales y trabajadores) con el objetivo preservar la salud y la migración del riesgo biológico en los ambientes laborales, las empresas tiene un papel importante en el proceso con grandes retos que busquen lograr adaptación optima a la nueva normalidad, procurando continuidad en la operación, y manteniendo la capacidad productiva sin afectar la estabilidad laboral, los trabajadores debemos adaptarnos al cambio, reforzar medidas de prevención e higiene y adaptación a los cambios sociales. una vez declarado un estado de post pandemia el gobierno nacional procurara el mantenimiento de las medidas tomadas con el fin de cuidar la salud física y mental de todos los trabajadores.





25 Claves para ser un líder exitoso del teletrabajo

Por Revista ARLPrensa

Acelerado por la crisis desatada por el coronavirus en 2020, el trabajo virtual irrumpe como una realidad global, imponiendo inmensos retos en el entorno laboral, particularmente a quienes lideran los equipos de nuevos teletrabajadores, pues son ellos los llamados a rendir cuentas por su desempeño, bienestar, la productividad de sus empresas y, muy importante, hacia desarrollar nuevas habilidades de relevancia en un mundo cada vez más digital.

El teletrabajo brinda muchas ventajas, pero, si no se asume de la mejor manera, puede presentar riesgos como la desarticulación y falta de colaboración: ¡he acá la premura por los mejores líderes y usted está llamado a serlo!

Teletrabajo: una nueva realidad

Como líder de la nueva realidad del teletrabajo, lo primero a entender es cómo el espacio virtual no solo es hoy, sino muy probablemente será la normalidad laboral, aun después de la pandemia y en el tiempo por venir: equipos completos trabajando remotamente; muchos más trabajadores independientes; diferentes horarios... ¡Pero, no es momento para temer! Piense en su nuevo rol como un modelo a seguir, quizá sea esta la oportunidad para llevar exitosamente a su equipo, desde la oficina hasta el alto desempeño virtual, mientras eleva su liderazgo.

Herramientas de colaboración para el trabajo remoto

Compartir pantallas



Google Hangouts



Skype

Webinars y Webcast

zoom



Google Hangouts

Administración de proyectos y tareas

Trello



KanbanFlow

Alternativas a Skype



Google Hangouts



WhatsApp

Videollamadas Gratuitas



Google Hangouts



Skype

Colaboración y mensajería



WhatsApp



slack

Presentaciones Web



Google Slides

¡Aprenda, impactando de una manera diferente! Estas son las veinticinco claves que le ayudarán a ser un exitoso líder del teletrabajo:

1. Revise sus metas con el equipo

Usualmente, se descuida esta tarea trascendente dentro de la cotidianidad del trabajo. Adelantarla en este momento, durante la transición del desempeño a hacia la virtualidad, resulta vital para el líder, ante la necesidad de enfocarse clara y estructuradamente, así como para el equipo, que requiere de un faro orientador y revitalizar su sentido de pertenencia.

Asegúrese de que todos los miembros conocen claramente las metas y los resultados deseados, tanto del equipo como del proyecto a realizar, renovando el compromiso de cada uno frente a ellos.

2. Identifique nuevos roles y realice cambios permanentemente

En el entorno virtual algunos roles pueden perder relevancia y otros hacer falta. Identifique con el mayor cuidado qué roles son necesarios para el logro de sus metas y haga siempre los ajustes pertinentes.

3. Delege

Una vez definidos los roles en razón de las metas, es momento de delegar. Es decir, entregar parte del debido control a la persona indicada e idónea, confiando en los miembros de su equipo.

4. Establezca el nuevo ritmo de trabajo

Instaure un nuevo ritmo para trabajar juntos en la virtualidad. Renueve la forma de interactuar, aprovechando las tecnologías del teletrabajo. Realice seguimiento del piloto durante un período prudente y asegúrese de decidir qué debe retomar, y qué no, de la manera tradicional en que han trabajado en equipo.

5. Apoye a su equipo en la priorización de las tareas

Acompañe y sea muy exigente en priorizar las tareas con su equipo, es una labor a realizar en conjunto. Pasar del trabajo tradicional al teletrabajo requiere también revalorar las tareas que se han vuelto críticas y aquellas que ya no son tan relevantes.

Tener conciencia de la capacidad individual y colectiva de su equipo y revisar constantemente su progreso es fundamental para el compromiso y la productividad. Pero, lograrlo demanda disciplina extrema.

6. Actualice constantemente la capacidad de su equipo

Ser más productivo exige mayor flexibilidad al equipo virtual y conocer las capacidades de cada uno de sus integrantes. Permanezca atento a quién puede apoyar, en qué aspecto y cuándo. Esto le ayudará a mantener alta la productividad.

7. Monitoree en conjunto las tareas

Luego de priorizadas, necesita mantener una vista integral de aquellas tareas (nuevas o no) del entorno virtual, en las cuales el equipo trabaja. Hágalo continuamente, apoyado en la tecnología.

8. Vea la tecnología como su aliada

Céntrese en diseñar modos de trabajar mediante la tecnología. Esta será un facilitador eterno del teletrabajo. Dominarla acelerará no solo los procesos, sino los negocios y la productividad.

9. Fomente el pensamiento divergente

Existen tecnologías para el trabajo conjunto, como en un lienzo compartido que permite cocrear, incentivar la creatividad y las ideas.

10. Aproveche la tecnología para el trabajo colaborativo

Saque el mayor provecho de las plataformas de colaboración en línea. Para tener éxito, los equipos virtuales necesariamente tendrán que explorar e incorporar estas tecnologías a sus modos de trabajar.

11. Acepte que las personas tienen necesidades diferentes

Mantenga mente abierta al cambio en las necesidades de cada miembro de su equipo. Escúcheles y ayúdeles en lo que esté a su alcance para que se acomoden a su nuevo rol.

Videochat 1 a 1



Whatsapp

Colaboración de documentos



Google Drive

Conferencias Web



Google Hangouts

zoom

Software de revisión colaborativa



Google Drive

Espacios colaborativos



Whiteboarding



ezTalks

miro

Programación de reuniones

Doodle



Mensajería Instantanea



Google Hangouts



Whatsapp

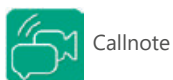
Herramientas de Mindmapping



Administración y soporte de reuniones



Grabación de Skype



Envío de archivos pesados



Transferencia de archivos



Acceso remoto



Documentos compartidos



Administración de horas



Encuestas, formularios y feedback



Fuente: Neo Consulting

12. Reconozca el riesgo por el cambio en el desempeño

Quienes tenían desempeño alto pueden luchar para adaptarse al teletrabajo, mientras otros podrán desempeñarse mejor en este. Visualice barreras y esfuércese por removerlas. Ayude a quienes se esfuerzan, sin olvidar fijarse y promover a quienes prosperan en el nuevo entorno.

13. Hágase visible

La distancia virtual puede reducir considerablemente la confianza, la capacidad para innovar y el compromiso de los integrantes de un equipo. Para contrarrestarla, necesita hacerse visible con cierta frecuencia.

14. Muestre su faceta personal

Es importante mostrar al equipo su disponibilidad. Preséntese en línea, invítelos a conversar desde su casa. El teletrabajo es una oportunidad para que el líder muestre más de sí mismo.

15. Comuníquese estratégicamente. Incremente la comunicación en tiempos de incertidumbre.

¿Cómo comunicarse con su equipo? El liderazgo virtual demanda una comunicación estratégica. Es importante coordinarla y estructurarla. Delege entre su equipo a quien pueda entregar, qué mensajes y cuándo.

En épocas inciertas, mejor comunicar más. Si hay pocos hechos, comunique el cómo: “planeamos...”, “estudiamos desarrollar...”. Esto verificará su poder de decisión y capacidad para actuar.

16. Sea creativo a la hora de comunicar

Destacarse y mostrarse activo puede resultar más efectivo en el teletrabajo. Es hora de dejar de enviar correos electrónicos como única opción. Explore cómo usar diferentes formatos y plataformas para hacerlo de forma creativa.

17. Programe las actividades del equipo

Acoja las nuevas modalidades para reunirse en línea. Priorícelas y haga reuniones con su equipo regularmente, son clave para coordinar el trabajo y el cumplimiento de metas.

18. Programe también encuentros informales

Promueva las reuniones informales, resultan invaluable para la cohesión y el compromiso del equipo, Aun en la virtualidad, estas deben ser programadas. Estimule la creatividad de su equipo sobre cómo encontrarse. ¿Qué tal una fiesta virtual de viernes?



19. Promueva el autoliderazgo

Liderar el teletrabajo, y hacerlo remotamente, representa mantener la vista en el conjunto de tareas y el desempeño tanto individual como de todo el equipo. Pero, no logrará liderar solo y liderarlo todo, al tiempo. En su lugar, construya confianza y empoderé a sus miembros para que actúen y tomen la iniciativa en determinado momento.

20. Aprenda del fracaso

Durante la transición hacia el teletrabajo pueden ocurrir errores que no se habían presentado cuando se trabajaba en la oficina. En muchas ocasiones, estos son difíciles de evitar. Así que, mejor pregúntese: ¿Cómo aprender de ello? Los fracasos a causa del nuevo ritmo de trabajo, la desarticulación del equipo o el entusiasmo prematuro por seguir una nueva idea pueden presentarse. Acójalos en su beneficio, para avanzar y aprender.

21. Construya confianza para orientar la innovación

Construir confianza es el mejor camino para actuar más rápido y mejor al intentar otras formas de trabajo, implementar nuevos procesos o innovar, en general. Si es así, la innovación surgirá incluso de las personas de su equipo que menos imaginó.

22. Asegure el bienestar de cada persona con quien trabaja

El bienestar de las personas está desafiado continuamente y considerablemente por la naturaleza misma del teletrabajo, así que necesita estar más alerta que nunca y crear las condiciones propicias para obtenerlo de forma segura. Recuerde cómo este es fundamental hacia el compromiso de su equipo.

23. Separe el trabajo de la vida personal y familiar

En el teletrabajo, especialmente si se ejerce desde el hogar, muchos aspectos de la vida personal y familiar se mezclan con sus rutinas. No permita que lo laboral invada dañinamente el espacio íntimo o el tiempo dedicado a la familia. Fomente entre su equipo establecer fronteras y propicie las condiciones para lograrlo.

24. Promueva rutinas saludables

Asegúrese de la óptima salud mental y física de su equipo. Si bien promover hábitos saludables no es un aspecto nuevo en el liderazgo, el teletrabajo impone nuevos y más diversos desafíos para la seguridad y salud del trabajador, en particular, por verse comprometida la frontera entre trabajo y vida familiar. Sea sumamente cuidadoso, promueva el adecuado cumplimiento de horarios, ocúpese de adaptar las pausas activas y ofrezca incentivos relacionados con la protección y el desarrollo personal, como otorgar tiempo libre para compartir en familia.

25. Lidere con el ejemplo

Si como líder no muestra ser estricto en el cumplimiento de las reglas de juego, nadie lo será. Acuérdelelas conjuntamente con su equipo, construya las rutinas necesarias para avanzar, obtenga logros en el largo plazo y sea siempre un modelo a seguir en su rol de líder virtual.

Si a causa de la pandemia ha asumido el liderazgo en el teletrabajo, su nuevo rol debe propender aún más por fortalecer la confianza del equipo y el compromiso de cada uno de sus miembros. ¡Adelante, atienda estas claves y dirija el camino de la mejor manera!

Fuente: Human Capital | Deloitte Dinamarca



La organización, mediador de las transformaciones del trabajo: un estudio de ergonomía organizacional durante el confinamiento

Por: Sandra Liliana Joaqui Galindo / Fisioterapeuta, Especialista en Higiene y Salud Ocupacional, Docencia Universitaria y Ergonomía. Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo y en Docencia e Investigación Universitaria. Instructora CIF. Docente de la Especialización en Ergonomía de la Escuela Colombiana de Rehabilitación.

Por sus antecedentes históricos, investigativos y prácticos, la ergonomía es reconocida por su dominio físico (incluye aspectos relacionados con la fisiología, antropometría, biomecánica); no obstante, los estudios relacionados con el campo organizacional realizados desde hace varias décadas reconocen a la organización como eje principal para el cumplimiento de los indicadores técnicos (calidad, rendimiento, eficiencia, innovación) y de bienestar (salud, seguridad, formación).

Derivado del confinamiento preventivo, las organizaciones han sufrido cambios generados por el entorno, como las normas regulatorias dadas por los Gobiernos nacional y distrital o el desarrollo de nuevos productos o servicios y, en consecuencia, cambios en el proceso de trabajo, necesarios para mitigar los efectos económicos derivados de la pandemia. Por ello, es necesario conocer y reconocer algunos aspectos que facilitan la transición al interior de una organización.

El presente artículo se centra en tres apartados, el primero realiza una aproximación al sistema ergonómico como unidad de análisis, influenciado por el micro y macroentorno; el segundo es una aproximación a las organizaciones desde sus dimensiones estructurales y contextuales; y finalmente se describen tres elementos que contribuyen al logro de los indicadores técnicos y de bienestar, los cuales fueron obtenidos, a partir de un ejercicio académico realizado durante el tiempo de confinamiento preventivo.

Sistema ergonómico

De manera general, pero sin ánimo de dar una definición reduccionista, la ergonomía es la disciplina relacionada con la comprensión de las interacciones que se generan entre los seres humanos y otros elementos de un sistema (IEA, 2020), entendiendo al *ser humano - persona* como un ser social, emocional y biológico, influenciado y regulado por un entorno. Por su parte, un sistema es un conjunto de partes que interactúan entre sí; si bien cada una con características propias, que le permiten desarrollar sus funciones de manera independiente, están incluidas dentro de una estructura más compleja.

Partiendo de los postulados descritos por García (2002) y Saravia (2006), todo sistema está conformado por tres elementos: *ser humano, espacio físico y objeto máquina*, los dos últimos forman el ambiente construido. Dichos elementos se encuentran enmarcados por el *entorno*, aspectos que condicionan el sistema ergonómico (Figura 1). Por ejemplo, las nuevas tecnologías tienen impacto sobre los aspectos económicos y, a su vez, en las condiciones de salud pública.

Aspectos que condicionan el sistema ergonómico

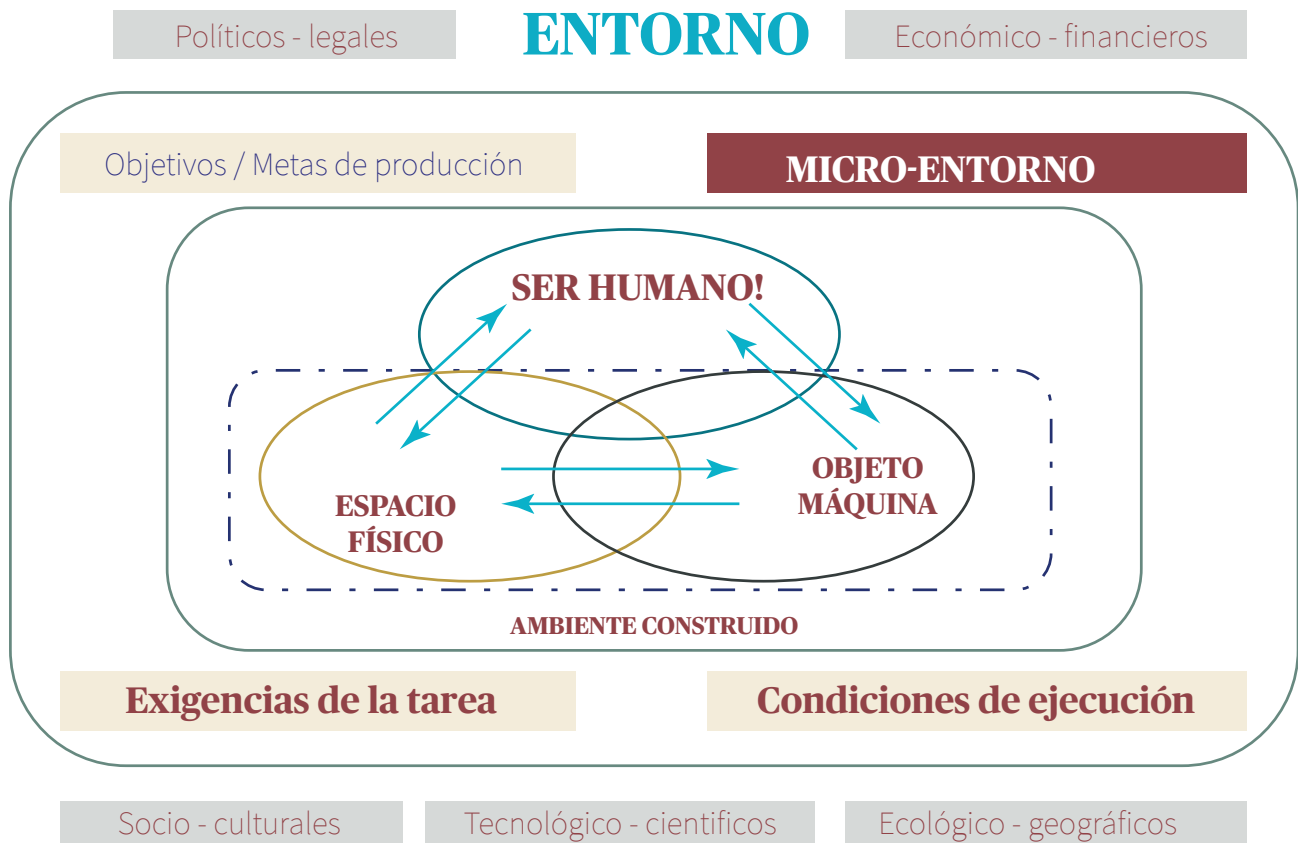
ENTORNO



Figura 1. Sistema Ergonómico
Fuente: Elaboración propia a partir de (García, 2002 y Saravia, 2006).

Son varios los sistemas posibles de analizar desde la ergonomía, como los sistemas de productos, servicios, educativos y, el más conocido, el sistema de trabajo, definido como el conjunto existente entre uno o más trabajadores y los elementos de trabajo (herramientas, espacio físico, ambiente, entre otros) para dar cumplimiento a la tarea o al objetivo establecido por la organización (Estrada Muñoz, 2015).

En el sistema de trabajo, la organización media el sistema ergonómico, al ser quien define las condiciones de ejecución, las exigencias de la tarea y los objetivos de producción. Si bien la organización está influenciada por el entorno¹, se puede establecer que esta se convierte en un *microentorno*, quien gracias a sus dimensiones estructurales es facilitador o barrera para el desarrollo del ser humano - persona y, por ende, del rendimiento del sistema en general (Figura 2).



1El entorno se encuentra conformado por cinco factores: político-legales, económico-financieros, socio-culturales, tecnológico-científicos, ecológico-geográficos (PESTE).

Figura 1. Sistema Ergonómico
Fuente: Elaboración propia y adaptado a partir de (García, 2002; Saravia, 2006 y Rodríguez Vidal, 2010).

Dimensiones de la organización

Las organizaciones son entidades sociales, diseñadas como sistemas de actividades estructuradas y vinculadas al entorno, constituidas por las personas y las relaciones existentes entre ellas. La interacción entre estas permite el cumplimiento de las metas y cuentan con dos dimensiones, estructurales y contextuales (Daft, 2010).

Dimensiones estructurales de la organización

Describen las características internas de una organización. Entre ellas se encuentran:

- **Formalización:** procedimientos, descripciones de puesto, regulaciones y otras políticas.
- **Especialización:** grado en que las tareas organizacionales se encuentran subdivididas en trabajos separados.
- **Jerarquía de la autoridad:** describe quién le reporta a quién y las formas de control.
- **Centralización:** nivel jerárquico de la autoridad para tomar una decisión.

- **Profesionalismo:** nivel de educación formal y capacitación de los empleados.
- **Razones del personal:** se refieren a la distribución de personas entre las diferentes funciones y departamentos.

Dimensiones contextuales de la organización

Caracterizan a toda la organización, incluye:

- **Tamaño:** generalmente se mide por el número de empleados, el total de activos o ventas.
- **Tecnología:** herramientas técnicas y acciones empleadas para transformar los insumos en productos.
- **Metas y estrategias:** definen el propósito y las técnicas competitivas.
- **Cultura:** conjunto subyacente de valores, creencias y normas claves
- **Entorno:** está fuera de los límites de la organización.

Si bien Daft (2010) establece una diferencia entre las dimensiones estructurales y contextuales, la tecnología, las metas, estrategias y cultura deben ser consideradas dentro del microentorno, por estar relacionadas de manera directa con los objetivos de producción, las exigencias de la tarea y las condiciones de ejecución.

Por lo expuesto, la organización no se limita a una estructura conformada por procesos y el personal que los realiza, pues, gracias a esta se diseñan acciones que mejoran el rendimiento del sistema (indicadores técnicos y de bienestar).

La organización, mediador para el logro técnico y de bienestar ante los cambios: un estudio durante la pandemia.

Al ser la organización una entidad social y comportarse como un *sistema*, es necesario entender que cualquier cambio en uno de sus elementos afecta toda su estructura, es así como, acciones sencillas y aparentemente insignificantes pueden afectar el rendimiento de todo un sistema. Un ejemplo clásico es el cambio en los guantes de dotación dados a los trabajadores, que por su material, tamaño o diseño de fabricación pueden afectar la comodidad con la cual el trabajador ejecuta la tarea y, en consecuencia, tiene impacto sobre el desarrollo del proceso, disminuyendo el número de piezas fabricadas y el cumplimiento de metas de producción, situaciones que repercuten en la entrega del bien o servicio al cliente y generan demora en el retorno económico.

Si bien durante el tiempo de confinamiento se abordó a la ergonomía desde su dominio físico (ej. ajustes en casa por el trabajo remoto), seguido del cognitivo, desde la carga mental y los efectos de la carga horaria; la organización fue vista, en la mayoría de los casos, desde un aspecto económico. Sin embargo, como parte de un proceso académico, se realizó un análisis a partir de una serie de casos con trabajadores administrativos que realizaron trabajo remoto, los cuales permitieron identificar tres aspectos que pueden contribuir en la transición de las organizaciones sin importar las casusas del entorno.

- **Conocimiento en el nuevo sistema de trabajo**

Es importante que la organización conozca cada uno de los elementos que conforman el sistema de trabajo, el actual,

el nuevo o el que se quiere diseñar, así como identificar las interacciones presentadas entre los elementos del sistema ergonómico y su interacción con el microentorno. Ello permitirá rediseñar, adaptar o concebir procesos de trabajo sin impactos negativos para la salud, seguridad, calidad de vida del trabajador ni para los indicadores de rendimiento y calidad establecidos en las metas de producción.

En los casos bajo estudio, al realizar la transición de trabajo presencial al remoto, el 100% de las organizaciones mantuvo las metas de producción, al considerar que el trabajador contaba con los elementos de trabajo necesarios (espacio físico, conexión a internet, dispositivos o computador), para la ejecución de su tarea. No obstante, la situación generó efectos negativos sobre la carga mental, horaria y física de los trabajadores.

La organización establece las acciones que se desarrollan dentro del proceso o actividad de trabajo. Es necesario que ante un cambio o el rediseño del trabajo se analicen cada uno de los elementos que lo conforman, identificando habilidades, destrezas de la persona y características de las herramientas utilizadas, entre otros factores.

- **Procesos de formación como base para el cambio.**

Formación y capacitación no son sinónimos, si bien ambas están dirigidas a brindar conocimiento, sea para la adquisición de una habilidad o el desarrollo de una actividad, la formación se encuentra en un nivel superior, implica razonamiento, aplicabilidad y creatividad.

Para los casos analizados, el 90% de las organizaciones brindaron capacitación básica en el manejo de plataformas tecnológicas; no obstante, el 85% de la población refería solo conocer sus elementos básicos (compartir pantalla, silenciar micrófono y cámara), desconociendo otras funciones ofrecidas por aquellas para la optimización de sus procesos o las acciones a desarrollar cuando se presentaba una falla en la interface.

Generalmente, cuando una organización forma a sus trabajadores, les brinda autonomía en la toma de decisiones. En caso de que la operación o tarea presente fallas, hay mayor razonamiento y se disminuyen las pérdidas generadas por reprocesos y tiempos muertos de producción. En relación con los indicadores de bienestar, se disminuye la ansiedad por el desconocimiento y no saber reaccionar ante una situación específica.

Los procesos de formación o capacitación se han orientado como un elemento centrado en el individuo, si bien este es quien la recibe y pone en práctica los conceptos adquiridos, es la organización la que debe definir los alcances, contenidos y el impacto esperado de las mismas.

• **Vínculos sociales dentro de la organización**

Como se mencionó, la organización es una entidad social y se hace necesario fortalecer las relaciones existentes entre sus miembros. Aunque esta fue una categoría emergente en los casos analizados, se evidenció que compañeros de trabajo en situaciones similares se convirtieron en tutores o mentores de aquellos que, por desconocimiento, presentaban algún inconveniente en el desarrollo de su tarea.

La organización, desde sus diferentes estructuras y procesos puede convertirse en una red de apoyo para el trabajador, si bien los programas de bienestar o de recurso humano pueden ser la base para este tipo de estrategias, es importante este tipo de acciones que favorecen la comunicación horizontal, el desarrollo social y la dimensión afectiva y relacional de los trabajadores.



Conclusión

- Dentro de las perspectivas de la ergonomía descritas por la International Ergonomics Association (IEA), estas pueden centrarse en aspectos *micro o macroergonómicos*. El primero realiza el análisis de las interfaces individuo-máquina, los procedimientos, equipos, herramientas y otros elementos del puesto de trabajo. El segundo, el análisis y diseño de los sistemas de trabajo, la organización y tipos de trabajos, la tecnología utilizada, los roles asignados, los procesos de comunicación (Rodríguez y Pérez, 2016).

Sin importar la perspectiva de abordaje (micro o macroergonómica), estas deben ser analizadas desde los diferentes dominios de la ergonomía, *físico* (centrado en aspectos fisiológicos, antropométricos y biomecánicos), *cognitivo* (procesos mentales, de razonamiento, memoria y percepción, entre otros) y *organizacional* (cooperación, ambiente, participación, sistemas socio-técnicos). No obstante, y entendiendo que la organización es quien define los elementos para el diseño de los sistemas de trabajo, esta no se puede limitar solo a temas de producción, pues, si bien son relevantes y base para su sostenibilidad, es necesario comprender que desde un enfoque macroergonómico se puede fortalecer la estructura organizacional para asimilar el cambio.

- Resulta relevante identificar y analizar las interacciones entre el sistema ergonómico y el microentorno desde sus diferentes dimensiones, para establecer vías de transformación acordes a las características de los trabajadores y a las necesidades de la organización.
- Derivado del análisis de los estudios de caso, y coincidente con la literatura consultada, se evidencia una alta demanda de carga mental y horaria, consecuencia de las nuevas prácticas de trabajo.

→ Bibliografía

- Daft, R. (2010). Teoría y diseño. Cengage Learning.
- Estrada Muñoz, J. (2015). Ergonomía Básica. Ediciones de la U.
- García, G. (2002). La ergonomía desde la visión sistémica. Universidad Nacional de Colombia.
- IEA. (Agosto de 2020). International Ergonomics Association. Obtenido de IEA: <https://iea.cc/what-is-ergonomics/>
- Rodríguez, Y. y Pérez, E. (2016). "Diagnóstico macroergonómico de organizaciones colombianas con el Modelo de Madurez de Ergonomía". Revista Ciencias de la Salud, 14, 1-25. doi: <https://dx.doi.org/10.12804/revsalud14.especial.2016.01>
- Rodríguez Vidal, M. (2010). Principios para un abordaje macroergonómico: útil, práctico y aplicado. Universidad Nacional de Colombia.
- Saravia, M. (2006). Ergonomía de concepción. Su aplicación al diseño y otros procesos proyectuales. Pontificia Universidad Javeriana.

Beneficios de la pandemia para el medio ambiente

Por Revista ARLPrensa



El coronavirus propició una emergencia de dimensiones hasta ahora desconocidas en la historia reciente, generando un grave problema para la salud y seguridad humanas, que obligó a empresas, industrias, Gobiernos e individuos a abandonar muchas de sus prácticas rutinarias y asumir un nuevo comportamiento. Precisamente, en la medida en que en el mundo se están cambiando patrones de conducta cotidiana para contener la pandemia, se han producido efectos en el ambiente con notorios beneficios para el planeta.

Factores como el cierre de los grandes comercios, la parálisis de las industrias, la restricción en número y frecuencia de vuelos entre gran cantidad de destinos, la suspensión de concentraciones y eventos de enorme magnitud, la reducción de buen porcentaje del transporte en las ciudades y, por supuesto, las precauciones que a diario asumen los ciudadanos, como trabajar en casa y limitar su interacción social, han tenido consecuencias muy benéficas para la salud del medio ambiente.



Beneficios de la Pandemia para el planeta

El planeta cuenta ya muchos y variados favores para el medio ambiente atribuidos a la presencia del coronavirus: el descenso de las emisiones de gases contaminantes y de efecto invernadero o la disminución del tráfico ilegal de fauna salvaje son algunos de ellos. Ciertamente, durante los meses de confinamiento, debido a la reducción de la actividad industrial y del transporte masivo, estudios publicados demuestran cómo se han reducido también las emisiones de CO2 en el mundo.

Asimismo, se ha desplomado la contaminación en las grandes capitales por el descenso de la circulación de vehículos, logrando que los valores medios de dióxido de nitrógeno, cuya fuente principal de emisión son los automóviles, hayan caído hasta un 40% por debajo del límite recomendado por la Organización Mundial de la Salud para preservar la salud humana.

En Colombia, además, las aguas marítimas se han visto notoriamente mejoradas, como en los casos de las bahías de Cartagena y Santa Marta, de ordinario densas y grisáceas a causa de la cantidad usual de embarcaciones, que lucen hoy claras, de tonos azules o verdes, y visitadas por delfines y otras especies de fauna. En general, el haber permanecido por meses desiertas, sin la contaminación habitual ni la aglomeración de visitantes, la calidad de las aguas costeras mejoró en las ciudades típicamente turísticas, incluida San Andrés.

¿Perdurará el beneficio ambiental después de la Pandemia?

No obstante, tan alentador panorama, existe la amenaza de que, durante la pospandemia, con las medidas adoptadas tanto por autoridades como por los diferentes sectores de la economía hacia su reactivación y la recuperación financiera, así como con el retorno a lo que se ha denominado una “nueva normalidad”, retornen también los índices nocivos para el medio ambiente y aumenten las emisiones contaminantes, temiendo incluso que sobrepasen los promedios históricos.

Frente a ello, surge el interrogante sobre si los impactos benéficos podrán sostenerse, compensarse e incluso revertirse por la respuesta a la crisis. Los expertos temen un efecto contrario al presentado hasta ahora por la emergencia. En relación con el cuestionamiento, Antonio Guterres, secretario general de Naciones Unidas, fue claro al manifestar, durante la presentación del último informe de seguimiento de los impactos de la crisis climática elaborado por la Organización Meteorológica Internacional: “No vamos a combatir el cambio climático con un virus”.

Cuidar los ecosistemas evitará más pandemias

Entonces, esta crisis de salud ha de ser un llamado de atención, como lo ha señalado en reciente comunicado el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF), quien añadió que esta “deberá servir para generar una mayor conciencia social frente al cuidado del planeta y el uso racional de los recursos”. En este sentido, según el organismo, existe un estrecho vínculo entre la propagación de las pandemias y el tamaño de la pérdida de la naturaleza, una problemática acentuada cada año.

En Pandemias, el efecto boomerang de la destrucción de los ecosistemas: proteger la salud humana preservando la biodiversidad, WWF señala que los ecosistemas desempeñan un papel fundamental en la regulación de la transmisión y propagación de enfermedades infecciosas, otra razón más para pensar acerca de cómo, defendiendo la naturaleza, se protege la salud de las personas. “La

destrucción de los hábitats y la biodiversidad causada por el hombre rompe equilibrios ecológicos que pueden contrarrestar los microorganismos responsables de ciertas enfermedades y crear condiciones favorables para su propagación”, puntualiza.

Para evitar seguir enfrentando tales situaciones, resulta esencial centrar nuestra atención en proteger, hoy más que nunca, los ecosistemas naturales y reconstruir el equilibrio de aquellos dañados, conservar las áreas libres de contaminación del planeta, combatir el consumo y el tráfico de especies silvestres y detener el cambio climático también en las ciudades, como lo indican los expertos.



“Aunque el alivio sea momentáneo y no resuelva de fondo la crisis climática actual, lo cierto es que el coronavirus está trayendo buenas noticias al medio ambiente”.

Antonio Guterres, secretario general de Naciones Unidas.

En confinamiento, la fauna silvestre visita las ciudades de Colombia

Los animales silvestres han descansado del ruido y ajetreo ocasionado por los colombianos. Son varias las especies vistas por ciudadanos durante el aislamiento preventivo para evitar el contagio de la COVID-19. Sin las personas circulando, las calles de varias ciudades han sido visitadas por la fauna nativa:

Neiva: zarigüeya. Muchas veces atacadas por su aspecto y por ser confundidas con roedores, las zarigüeyas abarcan 19 géneros y 95 especies, de las cuales se han reportado cerca de 30 en el país. Por dispersar semillas por los bosques, son fundamentales para la regeneración de los ecosistemas.

Paz de Ariporo, Casanare: oso palmero.

El oso, también llamado hormiguero gigante, caballo o tamandúa, transitó tranquilo por las calles de un barrio. Es uno de los mamíferos más distintivos de Sudamérica por su tamaño, cola en forma de penacho y sus tres garras en forma de gancho.

Aves en humedales bogotanos

En el humedal Córdoba, uno de los quince ecosistemas declarados en Bogotá, aves de plumaje rojo posan en paz en las zonas boscosas. Al parecer, se trata de las pirangas rubra y escarlata, aves migratorias.





La pandemia deja una importante lección: existe sobreexplotación del planeta y sus recursos, lo que que urge cambiar los hábitos de consumo y de movilidad por prácticas que permitan una verdadera armonía con el medio ambiente.

La bicicleta, una opción saludable para las ciudades

Es urgente reaccionar de la mejor manera ante lo vivido, asumir que el asunto medioambiental es muy serio y, a la par con desarrollar modos de comercio y producción más verdes, implementar modelos de vida menos contaminantes y más saludables. Lo deseable sería contar de una vez por todas con un transporte masivo más amigable con el ambiente en nuestras ciudades. Justamente, uno de los aspectos positivos de la pandemia lo constituye el esfuerzo de concebir una movilidad alternativa en las grandes urbes. Por ejemplo, en las actuales circunstancias de distanciamiento social, la bicicleta pasó a ser protagonista, con tendencia a posicionarse como un de los principales medios de transporte ciudadano.

Apostar por ella será clave para asegurar el distanciamiento necesario para combatir la propagación del virus, lo que seguramente tomará un buen tiempo, pues, como lo asegura un estudio de la Universidad de Harvard, sobre la proyección de las dinámicas de contagio de la COVID-19, publicado en la revista Science, la tarea podría llevar hasta el año 2025, advirtiendo que tales formas de autocuidado tendrían que observarse hasta 2022. En ese escenario, la bicicleta sin duda seguirá jugando un papel protagónico para la locomoción.

Un reto después del COVID-19: mejorar la calidad de vida de las ciudades

Como se trata de una tarea que nos incumbe a todos, siempre que sea posible, considere caminar o hacer uso de la bicicleta para los recorridos de rutina, aconseja la OMS. Esto asegura el distanciamiento mientras se realiza la actividad física diaria necesaria para estar en forma y que se ha tornado más difícil a causa del incremento del teletrabajo y las limitaciones en el acceso al deporte y demás actividades de recreación.

De otro lado, de regreso a la “normalidad”, luego de que la cuarentena mostró su lado más amigable para el ambiente, en particular de las ciudades: según la revista Nature Climate Change, las emisiones de CO2 se redujeron un 17% en todo el mundo, cuando varios países permanecían en cuarentena y con buena parte de su movilidad detenida; el sector transporte tiene ahora la posibilidad, y también la obligación, de “reiniciar con modos de movilidad más eficientes, verdes, saludables y sostenibles”, es el llamado de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa, precisamente, quien propone la bicicleta como una opción hacia el fin.

Durante la pandemia, las sociedades hicieron una pausa obligatoria, demostrando la posibilidad de una más estricta regulación y un mayor control de los recursos que se consumen, lo que nos obliga a mejorar la relación con la Tierra y las especies que la habitan.



¿Qué pasa en Colombia?

Dentro de este contexto de pandemia, varios países, incluido Colombia y algunas de sus ciudades, se tomaron en serio la tarea de incentivar el uso de la bicicleta. Bogotá ha sido desde años atrás una de las urbes pioneras en su uso en América Latina, al punto que, en medio de la contingencia actual, el nombre de la capital del país se ha mencionado en diferentes medios por la habilitación de varios kilómetros de ciclovías temporales, que se convertirán en permanentes, adicionando cerca de ochenta kilómetros de ciclovías más a los quinientos cincuenta ya existentes en la ciudad, para que las dos ruedas se impongan como medio de transporte prioritario en contra de los contagios, y teniendo en cuenta que la bicicleta es una de las opciones de transporte más seguras frente a la propagación del coronavirus.

Que la bici no sea una moda pasajera

Pero, aun con los esfuerzos desplegados, es inevitable el temor de que la favorabilidad de este medio de transporte baje cuando la pandemia ceda y las ciudades puedan regresar a la tan anhelada vida normal. Por eso, varias organizaciones en todo el mundo vienen advirtiendo cómo lo ocurrido no sucede porque sí ni se trata de un

asunto momentáneo, sino que requiere batallar con todos los recursos al alcance y de forma permanente, como opción de resiliencia urbana, es decir, como herramienta para que las ciudades se recuperen de esta y otras crisis por venir.

No importa si se trata de la propagación global de un virus, de catástrofes ambientales, pérdidas continuas en la calidad del aire o los efectos del tan amenazante cambio climático, las ciudades deberán seguir enfrentando estos fenómenos, con perseverancia y tesón. Para mantener su ritmo en movimiento, necesitarán de las varias opciones disponibles, pero, encaminándose hacia lograr un transporte público más sostenible y, en este esfuerzo, promoverán la micromovilidad y el uso de la bicicleta.

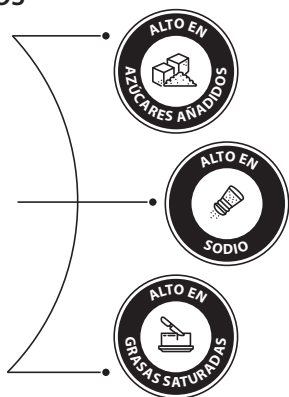
→ Fuentes

- <https://wwf.panda.org/es/> página consultada el 12 de agosto de 2020.
- <https://www.unenvironment.org/es/COVID-19-updates> página consultada el 12 de agosto de 2020.
- <https://public.wmo.int/es/media/comunicados-de-prensa/se-examinar%C3%A1-la-funci%C3%B3n-de-factores-meteorol%C3%B3gicos-clim%C3%A1ticos-y> página consultada el 13 de agosto de 2020.
- [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ambient-\(outdoor\)-air-quality-and-health](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ambient-(outdoor)-air-quality-and-health) página consultada el 13 de agosto de 2020.

LOS NUEVOS SELLOS



Las etiquetas deberán presentar el contenido de nutrientes por **100 gramos o 100 mililitros** y por porción



Nuevo etiquetado en envase de alimentos

Con el objetivo de hacer más comprensible la información nutricional, el Gobierno propuso el nuevo etiquetado nutricional para alimentos de consumo humano envasados. Este incluirá un sello de advertencia de alto contenido en azúcares, sodio y grasas. Su obligatoriedad se estima a partir de noviembre de 2022.

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social

Parques naturales libres de plástico

A través de la Resolución 1558, el Minambiente prohibió a visitantes y funcionarios que prestan los servicios ecoturísticos el ingreso de plásticos de un solo uso a todos los parques nacionales naturales del país. Los objetos prohibidos van desde bolsas, empaques y botellas hasta platos y pitillos.

En caso de incumplimiento podrán imponerse multas hasta de 5.000 smmlv o revocar la licencia ambiental de la concesión.

Fuente: Ministerio del Medio Ambiente.

Directrices sobre cargas de trabajo en casa

De acuerdo con la Circular 041 de 2020 del Mintrabajo, los empleadores no podrán asignar cargas de trabajo diferentes a las de la jornada laboral y deben respetar los días pactados con sus empleados, quienes, dentro de su horario habitual, tendrán que atender de manera prioritaria correos y mensajes electrónicos.

Dada la nueva dinámica laboral generada por la pandemia, la norma busca que con la modalidad de trabajo en casa no se interfiera en los espacios personales y familiares del trabajador y se respeten los descansos a los que este tiene derecho.

Fuente: Ministerio de Trabajo



Entrega de EPP por ARL

Durante la crisis, las ARL han entregado 35.530.309 elementos de protección personal e invertido más de \$68.776 millones, es decir, el 5% del suministro de todos los trabajadores de la salud expuestos. El 67% de EPP se ha entregado a Bogotá, Antioquia, Valle, Atlántico y Santander, en donde se concentra el 73% de casos de COVID-19.

Fuente: Fasecolda

Más de 10.5 millones los afiliados a riesgos laborales

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo confirmó que el Sistema General de Riesgos Laborales registró en el país cerca de 10.530.000 afiliados, aumentando en más de 540.000 el número total, entre 2018 y 2019. La cifra observa el incremento de los trabajadores dependientes cubiertos y de las empresas afiliadas, que llegó a 50.000 el año anterior.

Las estadísticas muestran un aumento de forma progresiva, desde la puesta en marcha del sistema, en el año 1994, cuando contó 3.622.402 afiliados.

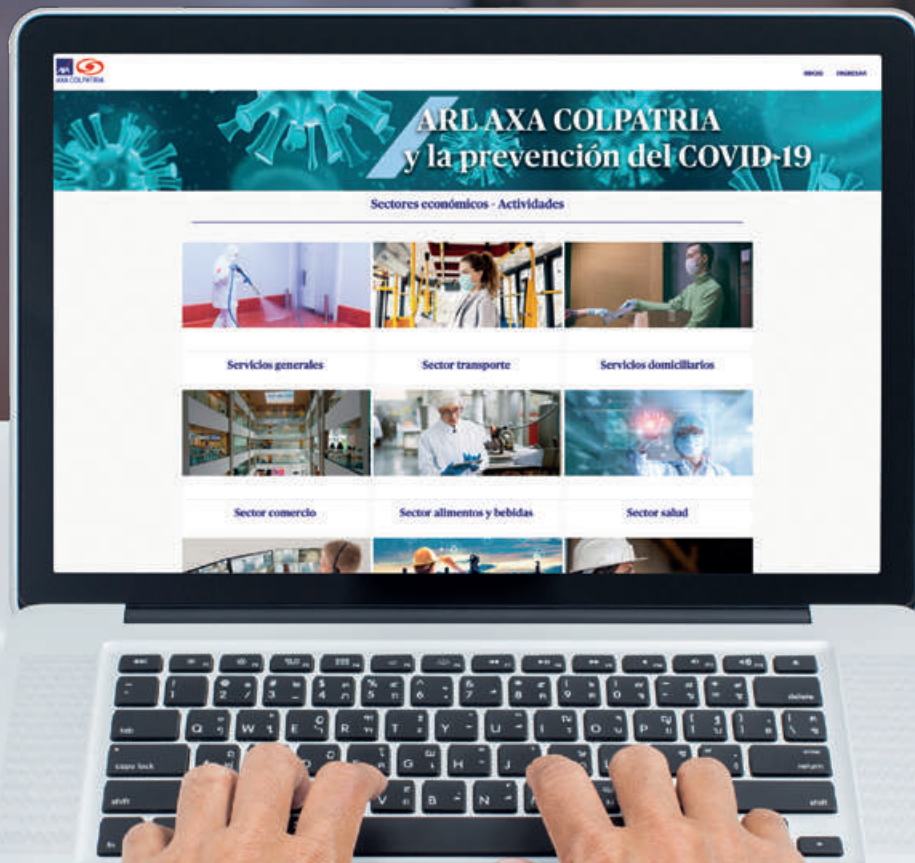
Fuente: Ministerio del Trabajo.

Plataforma de interacción permanente COVID-19

Acompañamos a nuestros clientes de ARL a través de publicaciones diarias en nuestro producto **Plataforma Asesoría Virtual AXA COLPATRIA**.

Incluye material técnico, legal y administrativo para diferentes sectores de la economía nacional, entre ellos hidrocarburos, manufactura, construcción, comercio, salud, vigilancia, alimentos y bebidas, servicios generales, servicios domiciliarios, así mismo, desarrollos para los empleadores, trabajadores y generalidades.

<https://asesoriavirtualaxacolpatria.co/>



Aplican términos, condiciones y exclusiones.
La información completa del producto la puede consultar en nuestra página web.

Carrera 7 No. 24 - 89 Bogotá
Teléfono: 423 5757
Resto del país: 01 8000 512620

www.axacolpatria.co

 AXA COLPATRIA