



ARL

prensa

ISSN 0124 - 6763

www.axacolpatria.co



Ómicron
nos cambia
los planes
Inmunidad de
rebaño una
Utopía



AXA COLPATRIA

El mejor aliado en la protección de sus trabajadores

Carrera 7 No. 24 - 89, Bogotá D.C.
Teléfono: (60-1) 423 57 57
Resto del país: 01 8000 512 620

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

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: (60-1) 746 00 75

DIRECCIÓN

Juan Guillermo Zuloaga

COORDINACIÓN PUBLICACIÓN

Laura Parra Quintero

COMITÉ EDITORIAL

Juan Guillermo Zuloaga / William Germán Barón Santoyo / María García Campa / Libezth Bossa / Deisy Lamprea / Laura Parra Quintero / Sofía Rodríguez / Yesenia Paola Peña Meléndez.

DIRECCIÓN GENERAL

Av. 15° No. 104 - 33 • Piso 7
Bogotá / Tel: 601 653 8300 / 601 653 8400

ASISTENCIA AXA COLPATRIA

Call Center 01 8000 514045 - 46 / **Bogotá** (601) 423 5757 - 653 8300 fax: 286 9998 / **Cali** (602) 488 1919 fax: 668 4310 / **Medellín** (604) 604 2919 fax: 512 5083 / **Barranquilla** (605) 386 1919 - 368 7236 / **Pereira** (606) 340 1919 fax: 335 5698 / **Cartagena** (605) 660 0381 fax: 660 0381 / **Bucaramanga** (607) 697 1919 fax: 647 1722 / **Manizales** (606) 882 9903 fax: 884 0510 / **Santa Marta** (605) 435 1966 fax: 421 3083 / **Tunja** (608) 745 7014 / **Ibagué** (608) 277 1666 / **Villavicencio** (608) 382 8112 / **Armenia** (606) 741 0648 / **Valledupar** (605) 574 2125.

www.axacolpatria.co

6 / ACTUALIDAD

Ómicron nos cambia los planes:
Inmunidad de rebaño una Utopía

10 / SST

Se modifican los Planes Estratégicos
de Seguridad Vial en el país

15 / PRODUCTIVIDAD

Reskilling y upskilling, nuevas
competencias en el entorno laboral

20 / BIENESTAR

Mejorar los hábitos de vida de los
trabajadores resulta en organizaciones
más saludables

**24 / PREMIOS AL TRABAJO SEGURO AXA
COLPATRIA ARL**

Un reconocimiento al compromiso
y dedicación de las empresas y
trabajadores en la prevención de los
riesgos laborales.



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) 310 852 7635

Fotografía

ARLPrensa - © Purestock -
Photo Disc® - 123RF® - Pixabay -
Freepik

26 / TALENTO HUMANO

Mindfulness en el ambiente de trabajo

30 / NUESTROS SERVICIOS

32 / HOJA DE VIDA

Linda Orrego Gil, Resultados y nuevos
retos de la Comisión Nacional
de Seguridad y Salud en el Trabajo de
la Pequeña y la Mediana Empresa del
Ministerio del Trabajo

37 / MEDIO AMBIENTE

El pacto climático y su lucha contra el
carbón

41 / NOTICIAS



El optimismo será la fuerza dominante de las empresas colombianas en el 2022

Las organizaciones en el país se vienen preparando para sanear su economía y de paso, fortalecer las finanzas del país. Frente a todo pronóstico, Colombia sigue adelante y se ha enfrentado con fuerza a la crisis mundial y sus efectos. El 2021 fue tal vez uno de los años más difíciles que haya vivido el país en las últimas décadas. A nivel nacional, para diciembre de 2021, la tasa de desempleo fue de 11%, cerrando el año con 21 millones de trabajadores, regresando a los niveles de ocupación que tenía en el año 2013.

Existen muchas razones para ser optimistas en el presente año. Los buenos resultados económicos continuarán atrayendo capital extranjero. Durante finales del 2021 e inicios del 2022, las exportaciones colombianas han crecido de manera constante cerca de un 33%. Adicionalmente, de acuerdo con la más reciente actualización del Ministerio de Hacienda, se proyecta un aumento del 5 por ciento del PIB en este año, confirmando que Colombia sería una de las economías más dinámicas de América Latina durante el presente año. El Gobierno ha lanzado su plan de reactivación, 'Compromiso por Colombia', con una meta de inversión de \$138 billones en 554 proyectos, con el objetivo de generar 2,5 millones de empleos.

El optimismo se convierte en esta nueva realidad en el pilar de los entornos laborales: se contagia a colaboradores y clientes, fortaleciendo los equipos para convertirse en una actitud vital que puede aprenderse y ser transmitida desde nuestro liderazgo. Entendiendo que a través de la acción, las palabras, las imágenes y los mensajes positivos se pueden conseguir nuevos objetivos con mayor serenidad, ilusión, confianza y éxito.

Como líderes, nuestro foco debe ser el logro de una reactivación laboral optimista y segura, donde los trabajadores son y seguirán siendo el recurso más valioso de la organización y nuestro principal objetivo debería centrarse en la implementación de estrategias que garanticen su protección y bienestar. En este escenario, deberíamos, entre otras consideraciones, contemplar nuestro compromiso y la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa.

Desde AXA COLPATRIAARL queremos mantener y contagiar un entorno de optimismo durante el presente año. Desde nuestro conocimiento y perspectiva del futuro deberemos convertirnos en movilizados de nuestros equipos. Nos enfrentamos a una nueva realidad, llena de oportunidades y es nuestra misión convertirlas en realidad para facilitar el retorno positivo del sector productivo del país. El entorno empresarial actual requiere un alto nivel de exigencia para afrontar los retos cada vez más complejos con los que nos encontraremos. Factores como la autoeficacia, así como un buen nivel de motivación y capacidad para perseverar en la consecución de las metas, serán cruciales ante las posibles dificultades que se nos presenten.

“El optimismo es esencial para el logro y es también el fundamento del valor y del verdadero progreso”

(Nicholas M. Butler)

JUAN GUILLERMO ZULOAGA
Director de ARL

Ómicron nos cambia los planes Inmunidad de rebaño una Utopía

Una vez iniciada la pandemia, el término “inmunidad de rebaño” se hizo popular como la respuesta, a la crisis desatada por la COVID-19 hace ya casi dos años. La protección de la población, es el eje principal de este concepto, el cual indica que la enfermedad dejará de transmitirse una vez que la mayoría se haya vuelto inmune a ella.

Cómo se alcanza la inmunidad de rebaño

Cuando existe una enfermedad infecciosa, las personas se enfrentan a microorganismos, por lo que el sistema inmune genera anticuerpos específicos, a través de unas proteínas que intentan eliminar al invasor, sin embargo, a veces esta respuesta no es oportuna o suficiente y en el caso de la COVID-19 las personas pueden desarrollar complicaciones o incluso morir.

Una vez que se padece la enfermedad, el sistema inmunitario tiene la capacidad de guardar la información de cómo eliminó el virus, y sabe cómo combatirlo, de aquí que no se contagie, o en su defecto, no desarrolle efectos tan críticos. Cuando la mayoría de la población llega a este estado, cada vez serán menos las personas contagiadas y a ese mismo ritmo la enfermedad irá disminuyendo.

Dificultades para alcanzar la inmunidad de rebaño

La aparición de la variante Delta, la cual ha resultado dos veces más contagiosa que la cepa original, o la Ómicron, han hecho más difícil el control de la situación. Y aunque la vacunación se ha mostrado como uno de los métodos más eficaces para reducir de manera consistente los casos de enfermedades graves y muertes, a pesar de su poder para salvar vidas, no impide la circulación del virus. Lo que trae una nueva complicación: la posibilidad de que aparezcan nuevas variantes más contagiosas y resistentes.

Este tipo de variantes mantienen en alerta al mundo científico, pues es posible que en el futuro surjan nuevas versiones del virus que no respondan al efecto de las vacunas actuales. Adicionalmente, la protección que ofrecen estas es limitada en el tiempo, durando entre seis y nueve meses y es por esta razón que se están administrando dosis de refuerzo en algunos países.

La distribución de las vacunas, la cual no es equitativa es otra de las dificultades a considerar. Mientras que hay países que superan ampliamente el 70%, a nivel mundial solo la mitad de la población ha recibido la primera dosis, siendo el dato más bajo del 6,3% en los países más pobres(*). Es necesario tener una mirada global y asegurarse de que las vacunas estén disponibles y se usen en todas partes del mundo.

En este panorama, la inmunidad de rebaño para la COVID-19 resulta difícil de alcanzar. El principal problema es que la enfermedad está presente en todos los grupos de edad, en diversas poblaciones, y aún no se ha detenido, por lo que es casi que imposible alcanzarla. Por lo tanto, la pretensión frente al virus, podría extenderse a disminuir los casos graves, a fin de generar una situación inmunitaria lo más favorable posible. Lograr una inmunidad de

rebaño será posible solamente en ciertos grupos como las personas mayores de 60 años o personas de riesgo, esto si se aplican las vacunas de manera equitativa evitando así la toma de medidas más radicales.

En la actualidad, la variante ómicron representa casi el 50% de los contagios en el mundo, y aunque puede ser la mitad de mortal que la Delta, su transmisión es tan grande que está dando lugar a un gran número de hospitalizaciones y de ingresos en la UCI, efecto que no ocurre con la gripa o los resfriados.



(*) <https://news.un.org/es/story/2021/10/1498032>

Se habla de inmunidad de rebaño como de un momento utópico que llegará repentinamente, a partir del cual la COVID-19 será historia. En realidad, la erradicación de la enfermedad es muy poco probable, y para mantener la inmunidad de rebaño será necesario un trabajo continuo.

La COVID-19: pandemia y no enfermedad endémica

Expertos aseguran que el virus está aquí para quedarse. Aún falta información para confirmar si llegará a ser una enfermedad endémica, pero está claro que es necesario planificar desde los sistemas de salud una estrategia para enfrentar al virus a largo plazo.

Las vacunas no son esterilizantes, lo que quiere decir que vamos a tener que convivir con el virus siempre con un nivel mayor o menor de infección. El SARS-CoV-2 se ha definido como una enfermedad pandémica, es decir que tiene un alto potencial infeccioso y se propaga en un área geográfica extensa, sin estar limitada a una región o país específico, lo cual la convertiría en una enfermedad endémica. Los casos varían en su gravedad y en la presencia de los síntomas y es por esto que hay que tener especial cuidado y atención a las medidas de protección y prevención ya que el virus continúa presente y no existe claridad de cuando será erradicado.

Ómicron se transmite muy rápidamente y puede causar infecciones y hasta una enfermedad grave en personas ya vacunadas, no vacunados y gente infectada anteriormente. En contraposición, se ha demostrado que con unas tasas elevadísimas de contagio el grado de muerte es bajo comparado con situaciones previas. Luego, el camino de la vacunación es acertado, y vacunar en el futuro seguirá siendo apropiado.



¿Dónde y cómo es más probable contagiarse de la COVID-19?

Tras dos años de pandemia, las personas continúan en un alto estado de incertidumbre. Las cifras de contagio de la COVID-19 son más altas que nunca y en muchos países las tasas de hospitalización vuelven a crecer rápidamente.

Pero a pesar de este horizonte oscuro, persiste el deseo de volver a la normalidad. La mayoría de nosotros quisiéramos que nuestras empresas volvieran a crecer como lo hacían antes de la pandemia; que nuestros hijos volvieran a las que una vez fueron sus rutinas en los colegios, o simplemente compartir con amigos en un café, sin el constante temor a contagiarnos del virus. Debemos ser pacientes, pues si bien poco a poco retornamos a nuestros antiguos hábitos, no podemos descuidar las medidas de protección y previsión que hemos interiorizado durante la crisis sanitaria de la COVID-19.

Pero, ¿cuántas de estas actividades son seguras, y en qué medida lo son?

El SARS-CoV-2, el virus que causa la COVID-19, se transmite fundamentalmente por el aire.

El aire es un fluido compuesto por moléculas invisibles que se mueven de forma rápida y aleatoria. En este mar de moléculas flotan los aerosoles respiratorios, que pueden contener el virus y terminan dispersándose por los espacios interiores, como por ejemplo lo hace el humo de un cigarrillo en una habitación o un bus.

Todas las variantes de SARS-CoV-2 se transmiten por el aire, pero las posibilidades de contraer el virus dependen de la transmisibilidad o contagiosidad de cada variante (la delta era más contagiosa que las variantes anteriores, pero la ómicron lo es aún más) así como del número de personas que estén infectadas en un momento dado (la prevalencia de la enfermedad).

Probabilidad de infectarse

Estudios han calculado la forma en que las distintas situaciones de transmisión hacen que varíe la probabilidad de infectarse.

Riesgo de contagio para la COVID-19 en lugares de baja concurrencia

Bajo  Alto

Tipo y nivel de actividad grupal	Exterior bien ventilado	Interior bien ventilado	Mala ventilación
Con tapabocas.			
Contacto por corto tiempo			
En silencio	<0,001%	0,026%	0,16%
Hablando	0,002%	0,13%	0,78%
Gritando/cantando	0,009%	0,78%	4,6%
Ejercicio pesado	0,022%	1,8%	10%
Con tapabocas.			
Contacto por tiempo prolongado			
En silencio	0,003%	0,26%	1,6%
Hablando	0,016%	1,3%	7,8%
Gritando/cantando	0,094%	7,5%	37%
Ejercicio pesado	0,22%	17%	67%
Sin tapabocas.			
Contacto por corto tiempo			
En silencio	0,001%	0,074%	0,45%
Hablando	0,004%	0,37%	2,2%
Gritando/cantando	0,027%	2,2%	13%
Ejercicio pesado	0,062%	5,1%	27%
Sin tapabocas.			
Contacto por tiempo prolongado			
En silencio	0,009%	0,74%	4,4%
Hablando	0,045%	3,7%	20%
Gritando/cantando	0,27%	20%	74%
Ejercicio pesado	0,62%	41%	96%

Fuente: Estudio publicado en la American Chemical Society el 5 de enero de 2022.

Riesgo de contagio para la COVID-19 en lugares de alta afluencia

Bajo  Alto

Tipo y nivel de actividad grupal	Exterior bien ventilado	Interior bien ventilado	Mala ventilación
Con tapabocas.			
Contacto por corto tiempo			
En silencio	0,001%	0,091%	0,55%
Hablando	0,005%	0,45%	2,7%
Gritando/cantando	0,033%	2,7%	15%
Ejercicio pesado	0,077%	6,2%	32%
Con tapabocas.			
Contacto por tiempo prolongado			
En silencio	0,011%	0,91%	5,3%
Hablando	0,055%	4,5%	24%
Gritando/cantando	0,33%	24%	81%
Ejercicio pesado	0,76%	47%	98%
Sin tapabocas.			
Contacto por corto tiempo			
En silencio	0,003%	0,26%	1,6%
Hablando	0,016%	1,3%	7,5%
Gritando/cantando	0,094%	7,5%	37%
Ejercicio pesado	0,22%	17%	67%
Sin tapabocas.			
Contacto por tiempo prolongado			
En silencio	0,031%	2,6%	14%
Hablando	0,16%	12%	54%
Gritando/cantando	0,93%	54%	>99%
Ejercicio pesado	2,2%	84%	>99%

Fuente: Estudio publicado en la American Chemical Society el 5 de enero de 2022.

Conclusión

En la actualidad, la pandemia se encuentra en una nueva fase con la llegada de Ómicron y plantea un nuevo reto sobre cómo organizar nuestras sociedades y nuestras vidas para convivir con la COVID-19 de una manera totalmente distinta a la actual.



Es probable que la propagación extraordinaria de Ómicron tenga consecuencias importantes para el futuro de la pandemia. Al infectar a grandes cantidades de personas con celeridad, también podría generar una inmunidad generalizada con rapidez. Y esto contribuiría a hacer que la COVID-19 sea una enfermedad más manejable, ya que las capas de inmunidad podrían brindar protección contra olas y variantes futuras. Esto será de poco consuelo para las personas que sufran enfermedades graves, pero significa, en definitiva que después de la ola de ómicron, todo será diferente.

→ Fuentes

- <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/plan-nal-vacunacion-sars-cov-2.pdf>.
- <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/vaccines/vaccine-benefits.html>. Página consultada el 18 de diciembre de 2021.
- <https://www.aarp.org/espanol/salud/enfermedades-y-tratamientos/info-2020/que-es-la-inmunidad-de-rebano-covid.html>. Página consultada el 18 de diciembre de 2021.
- <https://Our World in Data>. Página consultada el 18 de diciembre de 2021.
- <https://aarp.org/ElCoronavirus>. Página consultada el 18 de diciembre de 2021.

Se modifican los Planes Estratégicos de Seguridad Vial en el país

Por: John Sánchez Silva. Analista de Gestión en la Seguridad Vial. Técnico en Seguridad Vial. Formador de Instructores en técnicas de Conducción.

Si bien el 2021 será recordado como el año de la reactivación económica y social después de la crisis ocasionada por la pandemia, la reactivación económica vino acompañada de un incremento sensible en las muertes por siniestros viales registradas en todo el país. Según cifras de la Agencia Nacional de Seguridad Vial (ANSV), el número consolidado de víctimas a noviembre del 2021 es de 6.544 víctimas, en las diferentes modalidades por usuario de la vía, tal como se presenta a continuación:

Usuario de la vía	Año 2021	%TC
Usuario de moto	3.913	59.80%
Peatón	1.394	21.30%
Usuario de vehículo	744	11.37%
Usuario de bicicleta	429	6.56%
Sin información	53	0.81%
Usuario otros	11	0.17%
Total	6.544	100.0%

Fuente: Observatorio Nacional de Seguridad Vial



En este contexto y teniendo en cuenta la importancia de generar una cultura que incentive la corresponsabilidad en la gestión del riesgo de la seguridad vial, se expidió el pasado día 12 de octubre del 2021 el Decreto 1252 de 2021, a través del cual se modifica El Decreto 1079 De 2015, en lo relacionado con los **Planes Estratégicos de Seguridad Vial (PESV)**.

EL PESV fue creado como una herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes organizaciones, encaminadas a generar hábitos, comportamientos y conductas seguras en las vías por parte de los actores viales, para prevenir riesgos, reducir la siniestralidad vial y disminuir sus efectos nocivos. Colombia avanza en la adopción de la Política de Seguridad Vial, con el objetivo de disminuir las muertes y lesiones graves causadas por este flagelo reconocido a nivel mundial como un grave problema, dada la afectación a derechos que impactan el desarrollo de la salud, la vida personal, familiar, social, y que a su vez repercuten en la economía nacional.

Cualquier organización que cuente con un contrato con una empresa de transporte de pasajeros para que realice la movilización de su personal, debe realizar la implementación del PESV. En algunos casos, los empresarios consideran que como no tienen vehículos ni conductores propios, no deben hacerlo, pero es importante tener en cuenta que, si existe un contrato con un tercero, se genera esta obligación.

Contenido de la norma

En primera instancia, el Decreto establece que las Empresas del sector público o privado, que cuenten con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diez (10) unidades, o que contraten o administren personal de conductores, deben diseñar e implementar PESV y articularlo a la vez con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST. Es de resaltar que en ningún caso se requerirá aval del PESV para su implementación.



El diseño e implementación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial, se lleva a cabo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1252 de 2021, por el cual se modifican algunos capítulos del Decreto 1079 de 2015, que reglamenta el Sector Transporte, en lo relacionado con los Planes de Seguridad Vial en el país. Sin embargo, hasta tanto el Ministerio de Transporte adopte la metodología de que trata el parágrafo 1 del artículo 2.3.2.3.2, este se realizará de conformidad con lo establecido en la Resolución 1565 de 2014 “Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial”.

Los sujetos obligados a diseñar e implementar los Planes Estratégicos de Seguridad Vial que, al momento de entrada en vigencia del presente Decreto, hayan registrado y/o cuenten con aval emitido por la autoridad competente, deberán proceder a su implementación. Una vez, el Ministerio de Transporte adopte la metodología para el Diseño, implementación y verificación, los sujetos obligados a diseñar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial, deberán actualizarlo en un plazo de un (1) año contado a partir de la adopción de la misma”.

Beneficios de la implementación del PESV

Diseñar el PESV permite identificar condiciones de riesgo vial dentro de la organización, y su implementación genera entre otros los siguientes beneficios:

- Reducir significativamente la ocurrencia de siniestros viales.
- Incentivar la corresponsabilidad Vial.
- Promover la Valoración del riesgo y la vulnerabilidad en el uso de las vías.
- Mitigar las consecuencias de los siniestros Viales.
- Fortalecer los procesos en la selección de personal en el rol de Conductor.
- Involucrar a todos los departamentos y dependencias de la organización.
- Optimizar los costos de operación de la flota.
- Evitar sobrecostos en la empresa por la afectación de pólizas de aseguramiento y gastos de procedimientos no cubiertos.
- Reducir la depreciación prematura de los vehículos a causa de siniestros Viales.
- Generar una cultura del autocuidado en las vías.
- Planificar recorridos seguros y eficientes.
- Asegurar la atención eficiente a víctimas de siniestros viales.
- Garantizar la confiabilidad y disponibilidad de la flota.
- Mejorar la calidad del servicio de transporte de pasajeros y mercancías.



En el caso de las organizaciones que ya cuentan con un PESV, tendrán hasta un año desde la adopción de dicha metodología para actualizarlo de acuerdo con los lineamientos que allí se establezcan.

Líneas de acción del PESV

La Resolución 1565 de 2014 “Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial” establece que los PESV deben estar estructurados bajo cinco pilares:



Fuente: Decreto 2851 de 2013. Pilares del PESV

Por tanto, para cumplir con el objetivo del proceso de revisión, todos son evaluados bajo 5 pilares fundamentales, más un sexto estipulado como valores agregados:

1. **Fortalecimiento institucional (30%).** Es considerado el pilar de mayor importancia, puesto que en este se define el diagnóstico de la empresa, la política de Seguridad Vial y la planeación de las acciones a desarrollar en el PESV.
2. **Comportamiento humano (30%).** Establece las condiciones y características que el personal de conducción, propio o contratado, debe cumplir para ejercer sus actividades y desplazamientos de forma segura.
3. **Vehículos seguros (20%).** En este pilar se verifica y controla el funcionamiento adecuado del parque automotor, garantizando la confiabilidad de la flota dispuesta para la operación. Algunas estrategias que se desarrollan en este son el control de la documentación del vehículo y del conductor, así como la idoneidad de los proveedores, seguimiento al plan de mantenimiento y adopción de recomendaciones del fabricante.
4. **Infraestructura segura. (10%).** En este pilar se realiza un análisis de las condiciones actuales de la infraestructura interna y externa, estableciendo planes de acción para los riesgos encontrados. Caracterizar los riesgos a los que está expuesto el personal de la empresa tanto en misión, como en su desplazamiento cotidiano al trabajo, permite establecer medidas de prevención, identificación de puntos críticos y estudios de Seguridad Vial para las rutas frecuentes.
5. **Atención a víctimas (10%).** En este se deben establecer y divulgar los protocolos adecuados para atender a las víctimas en caso de que ocurra un siniestro vial. El conjunto de acciones seguras que se deben llevar a cabo de forma sistemática de manera que se contribuya a salvar vidas en las vías.

El 83% de las personas que fallecen a diario en Colombia son actores vulnerables: peatones, ciclistas y motociclistas cuya carrocería son sus huesos y el 38% son menores de 30 años, vidas interrumpidas en plena edad productiva.

Mínimos requeridos para la implementación del PESV

Con base en el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019 el Plan Estratégico de seguridad Vial no requiere aval para su implementación, dichos planes deberán contener como mínimo lo siguiente.

- Diagnóstico y caracterización de los riesgos de seguridad vial de la empresa, asociados a la flota de vehículos o al personal de conductores.
- Capacitaciones en seguridad vial a los trabajadores de su entidad organización o empresa independientemente del cargo o rol que desempeñe.
- Compromisos claros del nivel directivo de la entidad organización o empresa orientados al cumplimiento de las acciones y estrategias en seguridad vial.
- Actividades de inspección y mantenimiento periódico a los vehículos de la entidad organización o empresa incluidos los vehículos propios de los trabajadores puestos al servicio de la organización para el cumplimiento misional de su objeto o función”.

Es importante resaltar que el Plan Estratégico de Seguridad Vial es una herramienta de Gestión, de modo tal que para alcanzar los objetivos propuestos es indispensable una correlación entre lo que se planea y lo que se ejecuta, teniendo como indicador principal la preservación de las vidas humanas.



El precio del SOAT para el 2022 tendrá un aumento promedio de 12,24 %

La Superintendencia Financiera de Colombia dio a conocer el aumento promedio que tendrá el costo del Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT) para los compradores que lo adquieran durante el 2022. Según informó la entidad, el ajuste promedio será del 12,24 %, y se da como consecuencia del incremento en la frecuencia (número de siniestros y el valor del pago de gastos médicos e indemnizaciones con cargo al SOAT, los cuales presentaron alzas del 2,4 % y del 23,7 %, respectivamente, con relación a 2020.

Conclusión

El cumplimiento de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial, a través de los cuales se busca incentivar y fomentar la seguridad vial dentro de las compañías del país, apoya los esfuerzos del Gobierno Nacional, enfocados en desarrollar acciones para que los diferentes actores viales tengan acceso a la información necesaria para cuidar a los ciudadanos con los que interactúan en las vías. Es necesario generar un cambio en la concepción que se tiene de la seguridad vial, estableciendo las responsabilidades en los diferentes estamentos, generando una nueva visión donde esta sea un compromiso de todos, tanto del sector empresarial como de los particulares del país. De nuestro comportamiento depende llegar a salvo a nuestro destino, sin importar el rol que tengamos en la vía.

→ Fuentes

- Decreto 1252 de 2021.
- Decreto-Ley 2106 de 2019
- Decreto 2851 de 2013
- Resolución 7495 de 2020.
- Resolución 1565 de 2014.
- Guía paso a paso: Plan Estratégico de Seguridad Vial - PESV Guía paso a paso: Plan Estratégico de Seguridad Vial - PESV Guía paso a paso: Plan Estratégico de Seguridad Vial - PES. redempresarial.movilidadbogota.gov.co. Página consultada el 28 de diciembre de 2021.
- <https://ansv.gov.co/observatorio>. Página consultada el 28 de diciembre de 2021.
- <https://ligacontralavienciavial.org/> Página consultada el 3 de enero de 2021
- <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/SOAT-2022-precio-del-seguro-tendra-un-aumento-promedio-de-12-24-560112>. Página consultada el 3 de enero de 2021.
- Informe de Lesiones Fatales por Causa Externa 2015 a 2020. Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.



Reskilling y upskilling, nuevas competencias en el entorno laboral

Por: ARLPrensa

En un contexto tan atípico como el actual resulta fundamental que los empleados desarrollen habilidades que contribuyan al crecimiento y la productividad de las organizaciones. La crisis del coronavirus ha disparado la velocidad del barco de la transformación digital que, antes del 2020, ya venía navegando a toda vela. La tecnología se ha convertido en el epicentro de todas las coordenadas laborales y, por ello, la tendencia hoy en día en la demanda de empleo exige perfiles con una amplia base tecnológica. Y es que el mundo cada vez depende más de lo digital.

Actualmente, la innovación y la modernización son algunos de los mayores retos que experimentan las empresas para sobrevivir. El aislamiento generado por la pandemia mundial de la COVID-19, impuso al trabajo en casa como una alternativa para aquellas organizaciones que querían sobrevivir. Gracias a la acelerada evolución de la digitalización en el mundo laboral, los trabajadores se vieron forzados a implementar el autoaprendizaje y la formación continua en nuevas tecnologías para no quedarse atrás en un entorno que frente a la contingencia generó nuevos cargos, nuevos retos y nuevas habilidades en el mercado laboral.

Reskilling y upskilling, principales diferencias

La gestión de los datos como un activo en las organizaciones, ha dado paso a la creación de nuevas tecnologías. Este panorama ha abierto la puerta a otras necesidades en el mercado laboral, la innovación y el uso del internet demandan nuevos conocimientos y habilidades y es este escenario donde el *reskilling* y el *upskilling* toman relevancia para dotar a los trabajadores del potencial para cubrir estas necesidades de las empresas.

La principal diferencia entre estos dos conceptos está en su objetivo: el *upskilling* busca dotar al trabajador de nuevas competencias para optimizar su desempeño; mientras que el *reskilling*, forma a los empleados para adaptarlos a un nuevo puesto en la empresa. En síntesis, mientras que el primero crea trabajadores más especializados, el segundo genera colaboradores más versátiles.

Entre los principales beneficios de estos dos conceptos se encuentran:

- Combatir la brecha digital en las empresas y hacerlas más competitivas.
- Reducir los procesos de selección y, en consecuencia, los periodos de adaptación.
- Crear mayor fidelidad y retención del talento humano.
- Ofrecer una formación continua.
- Promover una cultura de empresa dinámica y evolutiva.

Los programas de formación de las organizaciones incluyen tanto las habilidades duras, es decir las competencias técnicas de un trabajador como las blandas, las cuales se refieren a la inteligencia emociones, comunicación y otras habilidades personales y de relacionamiento que ayudan a las personas a trabajar de manera armónica con otros.

Habilidades de mayor demanda en el mercado laboral

Las habilidades blandas más solicitadas por las empresas en la actualidad son:

- Pensamiento crítico.
- Innovación.
- Capacidad de aprendizaje.
- Creatividad.
- Iniciativa.
- Resolución de conflictos.
- Liderazgo motivacional.

Por otro lado, las habilidades duras, (entendidas como aquellas que conforman destrezas técnicas que se requieren para desarrollar ciertas actividades dentro de una organización) más demandadas por el mercado laboral son:

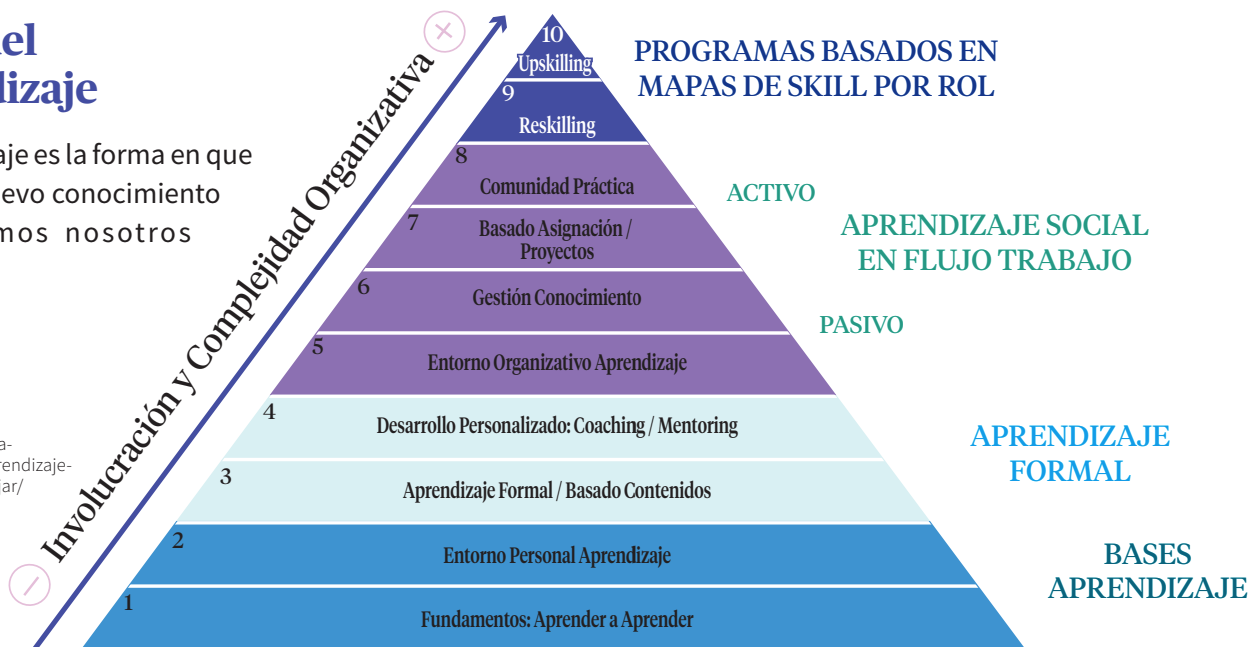
- Competencias digitales.
- Administración logística y de recursos.
- Conocimiento técnico especializado.
- Gestión de proyectos.
- Manejo de idiomas.
- Manejo de software.
- Análisis de data.



Bases del Aprendizaje

El aprendizaje es la forma en que creamos nuevo conocimiento y mejoramos nosotros mismos.

Fuente: <https://virginiogallardo.com/2020/03/17/la-revolucion-del-aprendizaje-aprender-es-trabajar/>



El aprendizaje organizacional está basado en la aplicación de los conocimientos adquiridos para un propósito, aprendiendo de su proceso y de los resultados obtenidos. Podría verse como el puente entre el trabajo y la innovación. Durante la fase de investigación, los individuos interactúan con otros y es aquí donde el intercambio se lleva a cabo. Entre las principales bases para desarrollar de manera exitosa este proceso en la organización se destacan:

- **Aprender a aprender:** crear una mentalidad de crecimiento con habilidades ágiles para la construcción de hábitos y nuevas formas de trabajo relacionadas con el aprendizaje.
- **Entorno personal de aprendizaje:** generar un ambiente propicio para el conocimiento.
- **Aprendizaje formal:** asimilar el conocimiento específico para el desarrollo de sus tareas.
- **Aprendizaje formal / basado en contenidos:** documentar los contenidos básicos de cada skill o habilidad básica en función de cada rol.
- **Desarrollo personalizado:** establecer un proceso de coaching/mentoring donde se privilegie el aprendizaje individual y personalizado.
- **Aprendizaje social en el flujo de trabajo:** desarrollar una cultura del conocimiento al interior de los equipos de trabajo.
- **Entorno organizativo de aprendizaje:** generar entornos sociales basados en áreas de interés o habilidades clave para el desarrollo a largo plazo.
- **Gestión de conocimiento y contenidos:** desarrollar herramientas y metodologías para la construcción, almacenamiento y divulgación del aprendizaje.
- **Aprendizaje basado en asignaciones o proyectos:** facilitar a los colaboradores espacios y ambientes propicios para desarrollar y compartir aprendizajes.
- **Comunidades de práctica:** crear equipos para la resolución de problemas.
- **Reskilling:** determinar para un puesto de trabajo las habilidades que necesitará un colaborador para poder seguir desempeñando el mismo rol en el futuro.
- **Upskilling:** desarrollar habilidades que necesitará un colaborador para desempeñar un rol distinto, a veces de más nivel.

En la era de la transformación digital de las organizaciones, el reskilling es clave para continuar en el mercado laboral.

Implementación de un plan de *reskilling* o *upskilling*

Sorprendidas por la Cuarta Revolución Industrial, las compañías han experimentado grandes cambios internos en los últimos años, renovando su cultura empresarial, digitalizándose y promoviendo la creatividad y la innovación entre sus empleados. Estos últimos, por su parte, se han visto obligados a abrazar el aprendizaje continuo (*lifelong learning*) para no quedarse descolgados del mercado laboral. Y es que la revolución digital impone una marcha demasiado exigente, creando continuamente nuevas profesiones y roles para los que faltan trabajadores con la formación adecuada. Aunque cada organización tiene su propio método, en líneas generales los pasos para implementar un plan de *reskilling* y *upskilling* se pueden resumir en:

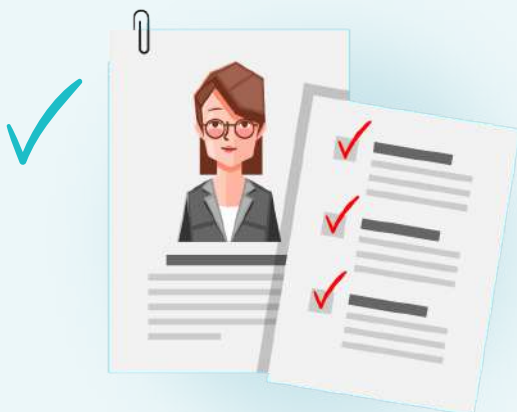
El estudio de las necesidades de la empresa, a fin de conocer las habilidades que necesita satisfacer.



El desarrollo de una evaluación continua para determinar el nivel de progreso y la respuesta de los empleados a los planes de formación implementados.



La evaluación de las habilidades de los colaboradores para poder determinar quién necesita *upskilling* y quién *reskilling*.



El diseño de un sistema de formación con diferentes perfiles, a través de herramientas digitales y horarios adaptados a la jornada laboral.



El *upskilling* y el *reskilling* permiten la retención del talento, fomentan la cultura del aprendizaje, las oportunidades internas de cambio de posición y el aumento de la motivación de los profesionales. Es una estrategia a futuro y permite disminuir costos, aprovechando el conocimiento de la organización.

Adaptación a las nuevas necesidades del mercado

Un promedio de 375 millones de trabajadores, es decir, el 14% de la fuerza laboral mundial, deberían estar formados entrando el 2030 para la automatización, la inteligencia artificial y la digitalización. En la actualidad, nos encontramos inmersos en un entorno de cambio; en la nueva realidad que nos ha dejado la pandemia, la necesidad de reinventarnos y el contexto actual de recesión, nos obliga a enfrentar la transformación de los puestos de trabajo.

No solo los trabajadores, sino las organizaciones han debido afrontar muchos cambios internos para adaptarse a las nuevas necesidades del entorno y el mercado global. La incertidumbre ha acelerado de manera monumental este proceso de adaptación, ha cambiado el mercado, los clientes se han trasladado a las plataformas digitales, y la competencia es más agresiva en el afán de sobrevivir a la crisis.

El upskilling involucra el refuerzo de las capacidades blandas para tomar un puesto de mayor responsabilidad, El profesional posee las competencias técnicas pero necesita actualizarse en nuevas competencias y habilidades.



Conclusión

Dentro de los principales cambios que se dieron con la crisis mundial ocasionada por el COVID-19, el trabajo en casa se ha convertido en una opción válida y hasta necesaria para las organizaciones. Las necesidades actuales de la automatización, el marketing digital y el 'ecommerce', afectan a las corporaciones de todos los sectores, y tamaños y esto ha llevado a las organizaciones a reciclar funciones que han perdido su valor, crear nuevos puestos de trabajo y reinventarse.

En este escenario, y ante la necesidad de cubrir nuevas vacantes, la empresa puede decidir buscar esos perfiles que necesita o detectar las habilidades de un empleado determinado, que demuestre aptitud y capacidad para cambiar formándolo en las nuevas destrezas que requiere el puesto de trabajo y reciclando su conocimiento a fin de promover y motivar la evaluación de sus colaboradores.



→ Fuentes

- Informe Towards a Reskilling Revolution. World Economic Forum. 2019. Página consultada el 20 de diciembre de 2021.
- <https://www.iberdrola.com/talento/reskilling-upskilling>. Página consultada el 20 de diciembre de 2021.
- <https://fundaciondecco.org/azimut/reskilling-y-upskilling-que-son/>. Página consultada el 20 de diciembre de 2021.
- <https://capitalhumano.wolterskluwer.es/ch/2021/10/01/upskilling-y-reskilling-actualizarse-para-sobrevivir>. Página consultada el 20 de diciembre de 2021.



Mejorar los hábitos de vida de los trabajadores resulta en organizaciones más saludables

Por: ARLPrensa

En promedio, las personas pasan unas 10 horas del día en sus actividades laborales, lo que representa un 40% de su tiempo. Si se toman 7 horas para dormir, equivalentes al 29%, del horario restante, solo quedará un 31 % para dedicar a la familia y al uso saludable del tiempo libre. Es decir, que el mayor tiempo de su vida lo pasan trabajando y esto obliga a las organizaciones a construir un entorno laboral que haga posible aprender y poner en práctica comportamientos que preserven la salud y el bienestar de los trabajadores.

Cuando hablamos de organizaciones saludables, es necesario que sus diferentes actores: empleados y empleadores unan sus esfuerzos para asegurar comportamientos y hábitos de vida positivos. Esto requiere un abordaje interdisciplinario que priorice las conductas de autocuidado de las personas en los escenarios de trabajo, estudio, o diversión, a fin de evitar riesgos cardiovasculares y otras enfermedades no transmisibles que pueden darse como consecuencia de la aplicación de hábitos negativos en el día a día.

Generar acciones que favorezcan la práctica de hábitos de vida saludables en las organizaciones, redundará de manera importante en los siguientes beneficios:

- Disminución del ausentismo y presentismo laboral.
- Detección oportuna de problemas de salud.
- Aumento del bienestar integral (salud física y psíquica) de los trabajadores.
- Mejora del clima laboral.
- Incremento en la productividad.
- Aumento de la autoestima y bienestar de los trabajadores.
- Aumento del compromiso de los trabajadores hacia la empresa.
- Mejora en la reputación e imagen de la organización.
- Reducción del riesgo cardiovascular.

¿Cómo convertirse en una organización saludable?

Lo primero que se debe considerar es la creación de un Comité de Coordinación para el desarrollo de actividades que lleven a la organización a ser más saludable: en esta deberían interactuar los líderes de recursos humanos, gestión de la calidad, comunicaciones, un representante del COPASST, un representante de los trabajadores y los miembros del equipo de Salud y Seguridad en el Trabajo.

En segundo lugar, es importante identificar los roles y responsabilidades; así como la revisión de las políticas y normas aplicables a la salud y el bienestar de los colaboradores; evaluando de manera periódica los resultados de las acciones implementadas con base en los indicadores establecidos durante la fase de planificación y ligados a los objetivos que se quieren obtener.

La identificación de la línea de base de factores de riesgo, es otra de las acciones a considerar, la cual debe hacerse extensiva a través del desarrollo de una estrategia de comunicación para la promoción del autocuidado como estilo de vida, generando un cronograma para impulsar una nueva cultura en todos los empleados de la compañía. El desarrollo de entornos propicios para la práctica de comportamientos saludables, surge a través de la adopción de acciones que promuevan el movimiento y el ejercicio, una alimentación saludable; y la promoción de una cultura de espacios libres de humo.

Acciones como las antes mencionadas, a parte de la generación de una conciencia del contacto con la naturaleza, darán como resultado una cultura extendida fuera del entorno laboral. Esta visión deberá ser reforzada en el ambiente familiar y social, enseñando a los trabajadores a reconectarse con su realidad y a disfrutar de su tiempo libre, así como del ambiente que les rodea.



Una organización saludable debe tener como principal objetivo aumentar la eficiencia de las intervenciones de aprendizaje de conductas saludables y una oferta variada de escenarios de bienestar



El autocuidado como estilo de vida en el entorno laboral

El estilo de vida de las personas es uno de los mayores condicionantes sobre el estado de salud de los trabajadores. La adopción generalizada de prácticas más saludables, podría reducir la mortalidad hasta en un 5%. Por ejemplo, un sencillo cambio en los hábitos de las personas, orientado al ejercicio y al control del estrés, podría reducir el riesgo de enfermedad cardiovascular hasta en un 80%, mientras que el consumir una alimentación rica en frutas podría disminuir en un 30% los riesgos de mortalidad cardiovascular.

En Colombia, cada año mueren más personas por enfermedades cardiovasculares que por cualquier otra causa, principalmente enfermedad cardíaca isquémica y accidente cerebrovascular. La hipertensión es una condición muy común que conduce tanto a la enfermedad cardíaca como al accidente cerebrovascular, y los datos de la OPS muestran que el 28% de las mujeres y el 43% de los hombres desconocen su condición de hipertensos.

El riesgo de cardiopatía y de accidente cerebrovascular se ve incrementado por las dietas poco saludables, sobre todo las que tienen un alto contenido en sal, grasas y azúcares refinadas, y por los bajos niveles de actividad física. El consumo de tabaco es también uno de los principales factores de riesgo, ya que contribuye a cerca del 10% de todas las muertes por enfermedad cerebrovascular.

Las cifras son altas y con la pandemia se prevé que vayan en aumento. Por eso, es clave poner sobre la mesa el tema de la salud del corazón y cómo lograr tener unos hábitos que promuevan una mejor calidad de vida.

Mortalidad en Colombia

De las 10 principales causas de mortalidad, cuatro hacen parte de las enfermedades cardiovasculares.



- 1 Enfermedad isquémica cardíaca
- 2 Violencia interpersonal
- 3 Accidente cerebro vascular
- 4 Enfermedad pulmonar obstructiva crónica
- 5 VIH/SIDA
- 6 Infección respiratoria de vías inferiores
- 7 Accidentes de tránsito
- 8 Diabetes
- 9 Enfermedad hipertensiva
- 10 Cáncer de estómago

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)

Una gestión más racional de los recursos humanos implica el desarrollo de intervenciones orientadas al cuidado de la salud individualizadas que se complementen con propuestas de actuación dirigidas a toda la comunidad.



No basta con hacer seguimiento a los factores de riesgo identificados, es necesario intervenir a la población saludable, para lograr que los entornos propicien conductas de autocuidado y retrasen la llegada enfermedades.

Conclusión

El autocuidado como estilo de vida, se fundamenta en un modelo bio-psicosocial en los entornos laborales, brindando soluciones de bienestar a las necesidades del trabajador para que pueda proyectarlas hacia su grupo familiar y a su comunidad. La calidad de vida en el trabajo debe hacer parte de un proceso permanente de mejora para garantizar a los trabajadores tener un desarrollo personal, social y laboral en condiciones favorables de satisfacción, motivación y rendimiento. Los empleados sanos abren para la organización la proyección de resultados más positivos y al mismo tiempo se logra una mejor integración, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades con nuevos vínculos de pertenencia hacia las políticas y objetivos corporativos.

Una organización que favorece y genera entornos saludables tendrá una mayor posibilidad de gozar de un clima laboral óptimo para que sus trabajadores se conecten y mejoren su productividad. Cada vez es más complejo dividir los riesgos que conllevan el trabajo y la vida cotidiana, por esto será responsabilidad de ambas partes, empleado y empleador, velar por la adopción de nuevos hábitos que favorezcan la mitigación efectiva de los riesgos en todos los ambientes del trabajador.

→ Fuentes

- <https://asivamosensalud.org/indicadores/enfermedades-cronicas-no-transmisibles/tasa-de-mortalidad-por-enfermedades-isquemicas>. Página consultada el 22 de diciembre de 2021.
- Home - Corazones Responsables. <https://corazonesresponsables.org/blog/cultura/cultura-del-movimiento>. Página consultada el 22 de diciembre de 2021.
- Fundación Colombiana del corazón. <https://www.bing.com/search?q=fundación+colombiana+del+corazón&FORM=AWRE>. Página consultada el 22 de diciembre de 2021.
- SCC - Sociedad Colombiana de Cardiología y Cirugía Cardiovascular <https://scc.org.co>. Página consultada el 22 de diciembre de 2021.

PREMIO AL TRABAJO SEGURO 2021

El pasado mes de diciembre se entregó el Premio al Trabajo Seguro AXA COLPATRIA ARL 2021, como un reconocimiento a la dedicación en la gestión en prevención e implementación de proyectos innovadores en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de las empresas afiliadas.

En el certamen se premió el compromiso de aquellas organizaciones que están generando un impacto importante en SST, a la vez que se visibilizaron las mejores prácticas en innovación y desarrollo para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se adelantan en el país.

	1	2	3
Antioquia/Eje cafetero			
Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo - COVID-19	UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO	RECREFAM S.A.S.	FAM S.A.S.
Innovación	OXIPRO S.A.S.	GRUPO LOPERA INGENIEROS	
Gestión en Prevención NO pyme	AUTOMATIZACIÓN S.A.	BÁSCULAS PROMETÁLICOS S.A.	REENCAFE S.A.S.
Gestión en Prevención Pyme	GEOSUB S.A.S.	SIÉ INGENIERÍA S.A.S.	PRANHA URBANO S.A.S.
Santander			
Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo - COVID-19	RAMBAL S.A.S.	RVO IPS S.A.S.	
Innovación	CI MULTISERVICIOS DE INGENIERÍA 1A S.A.	RAMBAL S.A.S.	DESCONT S.A.S. ESP

1
2
3

Bogotá - Centro

Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo - COVID-19	EMPRESA DE ENERGÍA DE BOYACÁ S.A. ESP	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	UNIVERSIDAD DE LA SABANA
Innovación	CONSTRUCTORA CAPITAL BOGOTÁ S.A.S.	G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A.	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
Gestión en Prevención NO pyme	INTERTEK COLOMBIA S.A.	CONSTRUCTORA CAPITAL BOGOTÁ S.A.S.	SACS CONSULTORES S.A.S.
Gestión en Prevención Pyme	UNIÓN TEMPORAL ECOLOG	NIKOIL ENERGY CORP SUC COLOMBIA	PEOPLE AND KNOWLEDGE S.A.S.

Norte

Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo - COVID-19	CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA	TECNOLÓGICO COMFENALCO
Gestión en Prevención NO pyme	TECNOLÓGICO COMFENALCO	CARIBE VERDE S.A. ESP	EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES DE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.S
Gestión en Prevención Pyme	LABORATORIOS LTDA DE CARTAGENA	PRODUCTOS Y SERVICIOS INDUSTRIALES PSI S	

Sur

Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo - COVID-19	ROY ALPHA S.A.	ATLAS TRANSVALORES LTDA.	SEGURIDAD DE OCCIDENTE LTDA.
Innovación	JOHNSON Y JOHNSON DE COLOMBIA		
Gestión en Prevención NO pyme	SOCIEDAD PORTUARIA TERMINAL DE CONTENEDORES DE BUENAVENTURA	NEUROFIC LTDA.	T VAPAN 500 S.A.

AXA COLPATRIA ARL felicita a la alta dirección, encargados del área de la Seguridad y Salud en el Trabajo, al personal de cada una de las empresas galardonadas, así como a los aliados que contribuyeron al logro de este reconocimiento de Premio al Trabajo Seguro AXA COLPATRIA ARL 2021, y los invita a continuar actuando como referentes para el país, del esfuerzo, compromiso y excelencia en la planeación y ejecución de su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.





Mindfulness en el ambiente de trabajo

Por: Patricia Silvestre. Psicóloga especialista en salud ocupacional y en gerencia de recursos humanos

La mayor parte del día la pasamos pensando e imaginando diferentes escenarios del futuro lo que no nos permite vivir en el presente afectando nuestro bienestar general, limitando nuestras capacidades y por tanto, afectando nuestro desempeño en todos los ámbitos.

A nivel empresarial, existe cada día una mayor preocupación por el bienestar mental y emocional de los trabajadores, por lo que muchas empresas han implementado acciones orientadas al cuidado del bienestar de sus colaboradores.

Uno de los programas que ha tenido mayor éxito tanto a nivel individual como en el ámbito empresarial es la práctica del Mindfulness. Esta se concibe mucho más que como una práctica para ayudar a las personas a sentirse bien, es una disciplina con sólidos fundamentos científicos que puede llegar a convertirse en una herramienta fundamental para ayudar al bienestar de las personas, dotándolos de herramientas que les permita aprender a gestionar los estados emocionales, aumentando los sentimientos de satisfacción y bienestar y por tanto mejorando su desempeño profesional y personal.

En este artículo nos centraremos en esta nueva disciplina y en cuáles son sus beneficios en el entorno laboral.

Mindfulness en el trabajo: beneficios y efectos sobre los colaboradores

Algunos de los objetivos de un programa para reducción del estrés basado en Mindfulness son:

- Experimentar un cambio profundo en la manera de relacionarnos con las experiencias difíciles o generadoras de estrés.
- Aprender a gestionar adecuadamente el estrés, aumentando los sentimientos de satisfacción y bienestar, mejorando el desempeño profesional, personal y social.
- Disfrutar la vida cotidiana de una manera equilibrada y sostenible.

El Mindfulness permite, a quien lo practica, observar claramente las reacciones corporales y emocionales que surgen frente a un estresor y controlarlas de manera más efectiva, evitando crisis y problemas emocionales.



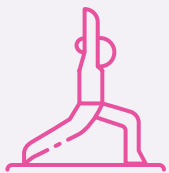
El Mindfulness es provechoso a nivel individual, pero también funciona para las empresas, beneficiando al capital humano y aumentando la productividad como el rendimiento de los trabajadores. Entre sus principales utilidades podemos destacar:



Mejora en la capacidad de liderazgo

Resulta altamente positivo para los cargos medios y superiores de una empresa ya que ayuda a éstos a relacionarse mejor con los colaboradores, inspirar una visión compartida y tener una mayor autoconfianza.

Ayuda a que los líderes puedan lidiar mejor con las grandes presiones que implican sus roles y aporta para lograr una nueva visión en el manejo más efectivo de las situaciones difíciles.



Aumenta el bienestar de los empleados

Cuando los trabajadores se sienten felices y motivados en la organización en la que están, rinden mucho más, al ayudarlos a adquirir una actitud más positiva frente a los problemas podrán resolver de manera más sencilla conflictos tanto internos como externos que se les puedan presentar.



Optimiza la memoria

Reduce las distracciones y los pensamientos intrusivos en los trabajadores, lo que genera un ambiente de trabajo más seguro y productivo.



Reduce el estrés

Ayuda a reducir la ansiedad y el nivel de estrés de los colaboradores en todos los niveles de la organización, mejorando su satisfacción y motivación en el trabajo.



Mejora la comunicación

Ayuda a los colaboradores a ser más empáticos y a expresarse de manera más eficiente, mejorando las habilidades comunicativas tales como la escucha activa.



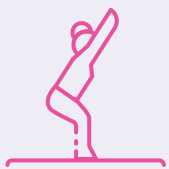
Mejora la inteligencia emocional

Las personas que practican Mindfulness logran gestionar de manera más eficiente sus emociones, mejorando sus relaciones a partir de una comunicación más asertiva y afectiva.



Fortalece las relaciones con los demás

Reduce la frecuencia de los conflictos y favorece la cohesión grupal, tan necesaria para el trabajo en equipo.



Disminuye las presiones laborales

Permite manejar de manera más saludable las presiones en el trabajo, ayudando a manejar la incertidumbre, las dificultades en la comunicación, y las exigencias impuestas y autoimpuestas.



Aumenta la creatividad

Proporciona un estado de paz que permite generar nuevas ideas, ser más proactivos y activar la imaginación.

Cómo integrar Mindfulness en el trabajo

La práctica de Mindfulness requiere un entrenamiento sistemático de la atención y de las emociones, de modo que permita a las personas desarrollar recursos internos de auto observación y autorregulación, reduciendo las reacciones automáticas frente al estrés, a través de la observación de las reacciones corporales y emocionales que surgen frente al entorno.

Para que esto sea una realidad, es necesario enseñar a las personas a detenerse, hacer una pausa y responder de manera más adaptativa, desactivando la cadena reactiva que conduce a estados de ansiedad.

El entrenamiento periódico desarrolla un alto nivel de conciencia, que le permite a las personas enfocarse en la realidad del momento presente aceptándola y viviendo plenamente el presente tal cual se manifiesta. Lo ideal es integrarlo a la organización como un hábito saludable a través de diversos ejercicios que puedan ponerse en práctica durante la jornada laboral, algunos de los cuales mencionamos a continuación:

- Cuando viaje a su trabajo (en su auto o medio de transporte público) preste atención a su respiración.
- Tome conciencia del momento en el que llega a su lugar de trabajo, observando cómo se encuentra en ese día e iniciando su trabajo con interés y concentración.
- Sentado en su escritorio imagine y reconozca cada parte de su cuerpo, evalúe su postura y relaje las tensiones innecesarias que identifique.
- Algunos días a la semana, intente cambiar su lugar de almuerzo habitual y hágalo solo y en silencio, atento a las sensaciones, a la comida. Es decir, haciéndolo lento y teniendo plenamente presente lo que está haciendo. Utilice este tiempo para estar consigo mismo.
- Tómese unos tres minutos cada hora, para parar, detenerse y observarse. Dándose cuenta del momento presente, prestando atención a su respiración y las sensaciones de su cuerpo.
- Al terminar su jornada laboral, en el camino de regreso a su casa, trate de desconectarse de las preocupaciones del trabajo, notando que ya finalizó su tarea en ese día y dispuesto para estar presente al llegar a su casa.
- Viva cada momento como es, no como le gustaría que fuera, preste atención a la realidad para poder tener más información de esta. Eso servirá para adaptarse mejor a lo que está ocurriendo.

El mindfulness es un entrenamiento mental donde se le enseña al cerebro a focalizarse en una sola cosa a la vez.



Conclusión

En el país, cerca de 19,25% de los trabajadores en el país experimentan estrés y ansiedad en relación con su vida profesional, personal y frente al estado de incertidumbre al que nos han llevado las actuales condiciones del entorno. Es aquí donde el Mindfulness puede ayudar a gestionar el estado anímico y el bienestar de los trabajadores. Son muchas las empresas que han comenzado a incorporar estas prácticas con el objetivo de disminuir los niveles de estrés, mejorar la calidad de vida incrementando la inteligencia emocional, relacional y el desarrollo del liderazgo consciente en sus trabajadores.

→ Fuentes

- <https://www.mindfulness-salud.org/mindfulness/que-es-mindfulness>. Página consultada el 22 de diciembre de 2021.
- <https://mindfulness.org.mx/que-es-mindfulness>. Página consultada el 22 de diciembre de 2021.
- <https://www.elespanol.com/como/mindfulness-tecnica-controlar-emociones/> Página consultada el 22 de diciembre de 2021.
- <https://psicologiyamente.com/meditacion/que-es-mindfulness>. Página consultada el 22 de diciembre de 2021.

Conozca nuestros nuevos productos



Ponemos a disposición de sus empresas y trabajadores afiliados diferentes herramientas que apoyan la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.



Aplicativo para la Gestión Integral del Ausentismo Laboral

Diseñado para facilitar el proceso de registro de incapacidades médicas, cálculos de indicadores, generación de reportes, toma de decisiones y orientación de la gestión integral del ausentismo. Para consultar más información pueden ingresar a la plataforma web <https://asesoriavirtualaxacolpatria.co> sección PRODUCTOS y NUEVOS PRODUCTOS.

Módulo de tareas críticas - APP PIC AXA COLPATRIA

Este producto permite gestionar la prevención en tiempo real aplicado a tareas críticas como: alturas, espacios confinados, izaje de cargas y procesos de infraestructura de obra civil. Tiene una fase operativa donde los auxiliares de seguridad autorizados pueden reportar condiciones inseguras a sus coordinadores de SST, quienes a su vez podrán comunicar las medidas de prevención y recomendaciones aplicables, según sea el caso.



Trabajo remoto para empleadores y trabajadores - Ley 2121 de 2021

A través de guías y videos para trabajadores y empleadores, se abordan los principales lineamientos del trabajo remoto enmarcados en la Ley 2121 de 2021, estas contienen nociones generales, definiciones a tener en cuenta para su comprensión, garantías del trabajador y recomendaciones de implementación. Para consultar más información pueden ingresar a la plataforma web <https://asesoriavirtualaxacolpatria.co>.

¡Pase la voz a su equipo y hagamos de la tecnología nuestro mejor aliado!

Más beneficios para empresas

Consulta en nuestra página web los establecimientos comerciales en los que puedes obtener **descuentos y tarifas especiales** por ser usuario AXA COLPATRIA.



SABANA MARKET

20% de descuento en la primera compra de producto promocional marcado con el logo de tu empresa y envío gratis para pedidos superiores a \$300.000. 10% de dcto. en cualquier artículo de la colección vigente marca exclusiva de Sabana Market.

Ciudades

Bogotá, Chía, Mosquera y Facatativá.

Método de redención

Indicando el NIT de la empresa cliente de AXA COLPATRIA.



SOLO DOTACIONES

3% de descuento en la factura en compra de dotaciones para empresas. Contamos con un talento humano especializado en cada proceso para dar solución a todos los requerimientos que su empresa necesita.

Ciudades

A nivel nacional.

Método de redención

Indicando el NIT de la empresa afiliada.



ALAMEDA

10% de descuento en compras en la plataforma de muebles Alameda y 5% de descuento en los productos de desarrollo especial y del catálogo interno.

Ciudades

Bogotá, Medellín, Cali, Tunja, Armenia, Pereira, Manizales, Bucaramanga, Neiva, Ibagué, Barranquilla, Cartagena, Santa Marta y Cúcuta.

Método de redención

Indicando el NIT de la empresa afiliada.



Linda Orrego Gil

Resultados y nuevos retos de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Pequeña y la Mediana Empresa del Ministerio del Trabajo

En la actualidad, Colombia tiene 2´540.953 MiPymes que representan más de 90% de las empresas del país, estas producen el 40% del PIB y emplean más del 70% de la fuerza laboral en Colombia. Entre sus principales retos se destacan el mejoramiento de su productividad, así como la ampliación de los mercados para ser sostenibles y competitivos, en sus respectivos sectores.

Linda Orrego Gil, es Administradora de empresas, especialista en auditora médica, gerencia en Salud, y Seguridad y Salud en el Trabajo, y Master en Coaching Ontológico y en la actualidad se desempeña como Representante de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Pequeña y la Mediana Empresa del Ministerio del Trabajo. En conversación con ARLPrensa de AXA COLPATRIA, la doctora Orrego respondió algunas preguntas acerca del rol y funciones de la Comisión, las acciones desarrolladas por esta y los retos que enfrenta en el apoyo a las MiPymes del país.

¿Qué es la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la pequeña y la mediana empresa?

Esta se creó como un organismo técnico y operativo de las políticas y orientaciones del Sistema General de Riesgos Laborales, para el desarrollo e implementación de los diferentes programas, acciones, planes y actividades de prevención y promoción de la salud, con el fin de consolidar la correcta ejecución de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, las medidas preventivas y los sistemas de vigilancia epidemiológica, para dichas empresas.

¿Qué son y con que objeto se han desarrollado las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo?

Nacen como una estrategia para fortalecer la participación democrática, así como la unificación y racionalización normativa, mediante la Resolución 3710 de 2019, donde se pretende regular en un solo cuerpo normativo, lo referente a la conformación y funcionamiento de las Comisiones Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema General de Riesgos Laborales .



¿Cuáles son las funciones de la Comisión Nacional?

Sus principales funciones, las cuales están en cabeza de su representante nacional son:

- Brindar apoyo al Gobierno Nacional para el desarrollo normativo de las medidas de prevención de Riesgos Laborales.
- Orientar al Gobierno Nacional sobre los valores límites permisibles para la exposición ocupacional según los riesgos.
- Monitorear el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Proponer sistemas de vigilancia epidemiológica, programas, acciones, planes y actividades de prevención y control de acuerdo con los Riesgos Laborales.
- Proponer programas de difusión de información a los trabajadores y a la comunidad, sobre las medidas de prevención de Riesgos Laborales.
- Diseñar programas que tengan por objeto la identificación de los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores.
- Proponer procesos de formación divulgación, capacitación y asistencia técnica para el control de los factores de riesgo que afectan a los trabajadores y a la población potencialmente expuesta.



¿Como está conformada la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)?

Las diferentes mesas de trabajo de la Comisión están conformadas por los delegados del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio Agricultura y Desarrollo Rural, así como instituciones de educación superior, agremiaciones científicas, agentes de las administradoras de Riesgos Laborales y confederaciones sindicales.

¿Cómo y para qué se desarrolla el plan de acción de esta comisión?

Anualmente, la Comisión elabora su plan de acción, el cual es entregado a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Sus actividades deben ajustarse a las disposiciones establecidas en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y a las orientaciones de la Dirección de Riesgos Laborales, alineadas a la cartera del Mintrabajo y a las políticas del Gobierno Nacional. Este año, especialmente, se enfoca en aportar al plan decenal de salud pública 2022-2031.

¿Quién desarrolla este plan de acción?

Dicho plan es desarrollado por los integrantes de la Comisión, con el apoyo de los comités departamentales, distritales y municipales de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás actores del Sistema General de Riesgos Laborales

¿Qué papel desempeña como Representante de la Comisión de la MiPymes?

La Representante de la Comisión desarrolla las acciones de promoción y prevención en conjunto con la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo y tiene por objeto coordinar el funcionamiento de la Comisión y el adecuado desarrollo de las actividades propuestas. Algunas de sus funciones más importantes dentro del ámbito nacional son; liderar la formulación de las estrategias técnicas para el funcionamiento de la Comisión y brindar apoyo a las MiPymes en todo el territorio nacional.

¿Cuál es la importancia de las MiPymes para Colombia?

Las micro, pequeñas y medianas empresas, trabajan cada día a día por ser más competitivas en el mercado, generando dos tercios del empleo nacional, aportando al producto interno bruto y llevando su oferta al exterior para expandir su negocio. En otras palabras, son fundamentales para el desarrollo y crecimiento de nuestro país y de su economía.



La pequeña y mediana empresa (PYME) constituye una parte muy importante del tejido empresarial colombiano

¿Cuáles son los principales retos de la MiPymes en el país?

En la actualidad, se encuentran enfocadas en superar y mitigar los efectos económicos que ha dejado el cambio en la vida actual frente a la pandemia generada por la COVID-19, que afectó los resultados y la dinámica del motor de la economía colombiana, por ello se busca encontrar estrategias para mejorar y reactivar la productividad, innovación, y ampliación de los mercados.

¿Frente a estos retos, cuál sería el objetivo de la Comisión?

El principal objetivo desde el Ministerio del Trabajo y la Comisión es la promoción de la Seguridad y la Salud, así como la prevención de los accidentes de trabajo en las MiPymes. Debido a su informalidad, este sector necesita implementar acciones, programas, y eventos de carácter nacional, sobre capacitación, nuevos beneficios y acciones de acompañamiento desde el Gobierno nacional.

¿Qué acciones se desarrollaron durante el año 2021, frente al apoyo a las MiPymes?

Durante el año 2021 se desarrollaron herramientas de fortalecimiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo enfocadas al apoyo a la bioseguridad. Dentro de las principales actividades cabe mencionar la elaboración de la segunda edición de la caja de herramientas con información sobre normatividad vigente, salud, acciones de apoyo desde la cartera del Ministerio del Trabajo, e información de importancia general para el sector.

Como acciones adicionales, podemos resaltar la entrega de los aportes de la Circular 071 del 2021, basada en la encuesta sobre la implementación y el cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución 0312, el análisis de cifras estadísticas de ATEL (Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral) del sector, en conjunto con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), y la creación de ABC de apoyo para alivios y protocolos de bioseguridad basados en las circulares expedidas por el Ministerio de Salud y del Trabajo. De igual forma, se realizaron 25 eventos de promoción y prevención tipo capacitación en materia, impactando a más de 5.000 personas desde la perspectiva técnica y habilidades blandas de Riesgos Laborales que fortalecieron a las MiPymes.

¿Cuál ha sido la respuesta de las MiPymes al acompañamiento de la Comisión?

La pequeña y mediana empresa (PYME) constituye una parte muy importante del tejido empresarial colombiano, tanto por volumen de producción como por la generación de empleo y economía, dadas estas condiciones se refleja un interés, apoyo e inquietud frente a todos los temas que se manejan en la CNSST por parte de estas empresas y sus emprendimientos. La respuesta positiva se refleja en los diferentes requerimientos que llegan al Ministerio para dar respuesta frente a cómo lograr el cumplimiento de la normatividad vigente y la inquietud sobre cómo formalizarlos. De igual forma, se evidencia cada día más vinculación y apoyo a todos los eventos presenciales y virtuales que se han llevado a cabo en todos los temas de interés y muestra de ello es la asistencia masiva a estos en el 2021. Cada día, los pequeños y medianos empresarios muestran un mayor interés en formalizar sus empresas y darles un enfoque claro en su crecimiento.



En la actualidad, las MiPymes representan más de 90% del sector productivo nacional y generan el 80% del empleo en Colombia.



¿Cuál es la principal expectativa frente al futuro de las acciones desarrolladas?

Si bien el impacto del emprendimiento en Colombia y la innovación sobre los negocios avanza de una manera rápida, en aras de la reactivación económica de los pequeños y medianos empresarios del país, aún resulta complejo entender la informalidad de este sector. La falta de conciencia en cuanto a las ventajas de legalizar los negocios y todos los beneficios que a través de estas herramientas puede adquirir, además de la protección que le deben proporcionar a sus empleados, y el sentido de pertenencia y cumplimiento para con el mismo. Temas como crecimiento, solidez y apoyo, representan las principales expectativas que buscan las acciones implementadas y la información que constantemente se entrega al motor más importante de la economía como lo son las MiPymes.

¿Qué cambios se han materializado a través de las estrategias que ha desarrollado la Comisión?

Han sido muchos los cambios positivos que se han visto reflejados para la pequeña y la mediana empresa desde la creación de la Comisión con la Resolución 3710 del año 2019, como el tener una mesa de trabajo con los principales gremios del país, la cual se interesa por proteger al microempresario y crear estrategias para su apoyo y crecimiento, en especial para el fortalecimiento de la economía, la generación de empleo, y la internacionalización a futuro de estos emprendimientos donde se tratan todos los temas concernientes a la MiPymes. Algunos de los cambios más importantes han sido la educación del empresario en materia de Riesgos Laborales, así como la entrega constante de información y herramientas para el fortalecimiento y crecimiento de sus empresas.

¿Qué planes específicos se tienen para el año 2022?

En el presente año se espera continuar con el desarrollo de programas de capacitación y formación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta la transversalidad del sector que representa la comisión, de modo que puedan impactar de forma positiva, mediante espacios formativos y/o educativos presenciales y virtuales enfocados en la promoción y prevención en todo tipo de riesgos que interesen al sector.

Adicionalmente, en este año esperamos realizar acercamientos con las direcciones territoriales de los principales departamentos del país, para el diagnóstico y análisis de aspectos relevantes, como informalidad, accidente de trabajo y enfermedad laboral, realizando desplazamientos para gestionar acciones presenciales con planes de mejora y capacitación, apoyando al Ministerio del Trabajo en la difusión y el apoyo que se brinda a la micro, pequeña y mediana empresa y con las puertas abiertas al progreso constante.

¿Qué mensaje les daría a los diferentes sectores económicos del país, para la promoción y supervivencia de las MiPymes?

Como representante de la Comisión la invitación a todos los sectores del país es avanzar en garantizar a todos los ciudadanos el apoyo frente a la reactivación de la economía y al cumplimiento de los protocolos establecidos para la seguridad de las MiPymes y sus clientes, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como herramienta fundamental para el bienestar de los trabajadores y sus familias. Recordándoles que estamos trabajando cada día para garantizar a unos de los sectores de la economía más importantes diversas herramientas y apoyo para su mejoramiento continuo y apuntando al progreso de la SST.

Agradecemos a la doctora Linda Orrego Gil, por atender esta solicitud. Adicionalmente, le deseamos muchos éxitos frente a los retos que enfrenta dentro de su rol como Representante de la Comisión.



El pacto climático y su lucha contra el carbón

Por: ARLPrensa

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26), celebrada en Glasgow (Reino Unido) el año anterior, reunió a representantes de unos 200 gobiernos con el objetivo de acelerar la acción climática para el cumplimiento del Acuerdo de París. Bajo el lema Uniendo al mundo para hacer frente al cambio climático, países e instituciones públicas y privadas se adhirieron a la ‘Carrera hacia las emisiones cero’ (*Race To Zero Campaign*) promovida por Naciones Unidas con ocasión de la COP26.

El cumplimiento del compromiso de ser neutros en emisiones de carbono previo al 2050 no es una tarea fácil. Lograr un mundo sin emisiones implica grandes modificaciones a muchas de las actividades realizadas en el día a día. Implica modificar hábitos y comportamientos y exige a las naciones desplegar tecnologías sin emisiones en algunos de los sectores que se perciben como los más contaminantes, a saber:



Agricultura



Ganadería



Transporte marítimo



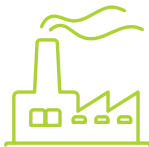
Aviación



Sector metalúrgico



Cemento



Industria del plástico

Lograr una transformación a gran escala requiere grandes inyecciones de capital. Para alcanzar estos objetivos habría que invertir más de 150 billones de dólares entre 2020 y 2050, lo que equivale alrededor de un 5% del PIB mundial. Gran parte de esta inversión puede justificarse por sí sola a través de la disminución de costos que representan las tecnologías limpias existentes hoy en día, tales como inversiones en generación de energía renovable, vehículos eléctricos, eficiencia energética o en determinados aspectos de las actividades agrícolas (por ejemplo, el uso de fertilizantes).

Es indispensable que las economías emergentes, en vía de desarrollo, se sumen a la carrera hacia la descarbonización, de no hacerlo, estos países podrían padecer de manera mucho más crítica, las consecuencias negativas del cambio climático que el mundo desarrollado. Estas regiones cuentan con un gran potencial para el desarrollo de proyectos en energías renovables, y el despliegue de soluciones naturales para compensar las emisiones de CO₂, lo cual representa una inmensa oportunidad de crecimiento y desarrollo.

La descarbonización en Colombia

Si bien el término descarbonización está orientado a emisiones menores de CO₂, surge de la llamada transición energética cuya necesidad radica en diversificar la canasta mundial, y en este mismo sentido, aumentar la generación de energía a partir de fuentes renovables, sin perder de vista el concepto de confiabilidad.

En Colombia se cuenta con una matriz energética bastante limpia, si se tiene presente que la mayor parte de la generación eléctrica se realiza a través de sus recursos hídricos (aproximadamente el 70%) y su impacto en el medio ambiente es bajo. Sin embargo, aún queda un 30% donde cabe la posibilidad de renovación, más aún si se tiene en cuenta que alrededor de 2.000 MW se producen con carbón y que en las últimas subastas de cargo por confiabilidad, fueron asignados recursos a nuevas plantas basadas en dicho energético.

El país ocupa el quinto lugar en el mundo en exportación de carbón (92,3 Millones de toneladas) y el tercero en Sur América en el que más se consume este combustible (7,5 Millones de toneladas).

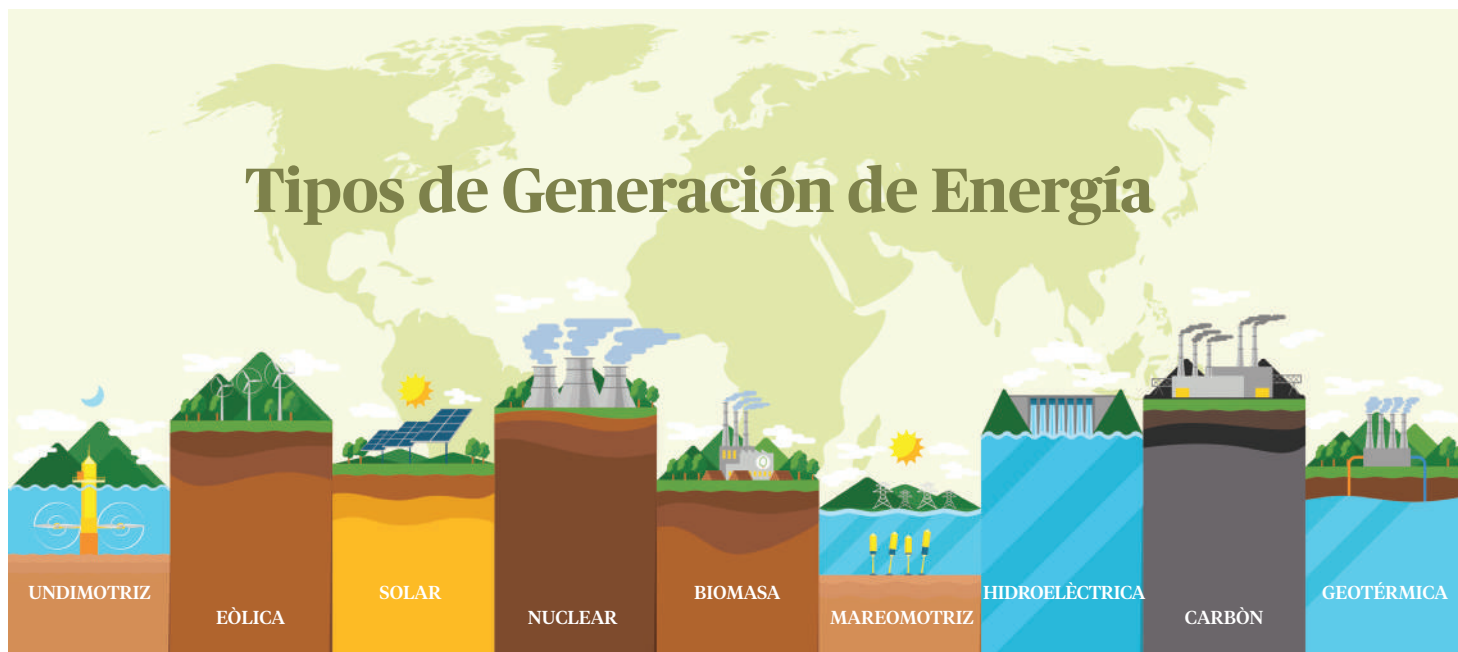


¿Qué alternativas existen para que Colombia cumpla con los compromisos adquiridos en el acuerdo de París, para contribuir a la reducción del 0,46% de las emisiones globales, reduciendo el 50% de sus emisiones con base en un escenario proyectado a 2030?

Además de gestionar el 30% de generación eléctrica y asegurar un respaldo confiable con energéticos como el gas natural, es el sector industrial el llamado a convertirse en un actor relevante para este propósito. Si bien el total de la industria colombiana consume gas natural en un 29%, le sigue el carbón con el 28% de participación. Lo relevante de estas cifras es que la cercanía en la participación de la canasta energética no es correspondiente a la generación de emisiones. Dicho en otras palabras ese 28% de participación del carbón nos genera 42% más de emisiones de CO₂.

Para hacer de esto una realidad, es necesario generar inversiones que mejoren los procesos productivos a través de nuevas tecnologías para aumentar la eficiencia energética, principalmente en industrias como la petrolera, cementera, alimenticia y agrícola; esta última junto con el sector de silvicultura y otros usos de la tierra, generan el 50% de emisiones. En este sentido, compañías de la industria de alimentos a nivel país, multilaterales y multinacionales establecidas en Colombia, han propuesto una agenda de ejecución hacia el 2030, lo cual representa una ardua tarea a potencializar y acelerar de forma sostenida. Una mayor eficiencia energética sumada a otras medidas como la promoción del gas natural vehicular como alternativa para la flota de transporte de este sector, permitirían avanzar en el proceso de transición energética y descarbonización hacia una producción y consumo más limpio y sostenible de la energía en nuestro país.

De otra parte, gracias a la sanción de la Ley 2169 de 2021 “Ley de Acción Climática”, el país cuenta con una ruta de descarbonización a 2030 involucrando al sector privado como uno de los principales actores para conseguir el objetivo de mitigación del impacto ambiental. La Ley de Acción Climática cuenta con seis títulos y 38 artículos, enfatizando que al año 2030 el país debe lograr la restauración ecológica de al menos un millón de hectáreas, alcanzar 600 mil vehículos eléctricos en circulación, reutilizar el 10 % de las aguas residuales domésticas, tener mínimo el 30 % de los mares y áreas continentales bajo categorías de protección o estrategias complementarias de conservación, incorporar el cambio climático en la educación formal (preescolar, básica primaria y secundaria, media y superior) y en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, a través de Escuela Nacional de Formación Ambiental Savia, entre otras acciones.



En cuanto a las metas para la mitigación, Colombia plantea reducir en un 51% las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y alcanzar la carbono-neutralidad al 2050. También se contemplan acciones como disminuir un 15 % el uso de energía en el sector industrial y disminuir 11 millones de toneladas en sector energía, entre otras.

Acuerdos no oficiales del Pacto Climático de Glasgow

En medio de la COP26 se anunciaron varios acuerdos y alianzas que si bien no hacen parte del Pacto Climático de Glasgow, ni de la agenda oficial, son de inmensa importancia:

- Más de 100 países firmaron el acuerdo impulsado por el gobierno británico para acabar con la deforestación en 2030. Esto es un paso muy importante porque el acuerdo cubre el 85% de los bosques del planeta. China y Brasil hacen parte de los firmantes.
- Estados Unidos y la Unión Europea impulsaron el acuerdo para frenar el uso del gas, un 80% más contaminante que el propio CO₂ y responsable por un 25% de los gases de efecto invernadero. Para el 2030, los más de 80 países firmantes se comprometieron a recortar en un 30% su uso.



Colombia tiene un objetivo de poner 600.000 vehículos eléctricos en circulación para el año 2030.

- Colombia, Costa Rica, Panamá y Ecuador acordaron la creación del corredor marino más grande del hemisferio occidental para proteger las especies marinas únicas de estas aguas. Ecuador anunció la extensión de una reserva marina de 60.000 kilómetros en las islas Galápagos, que se suman a los 130.000 kilómetros que ya tienen.

La COP26 estableció el libro de reglas del Acuerdo de París que define cómo debe implementarse. Cada país firmante debe presentar sus metas y acciones nacionales, así como revisar sus objetivos para reducir emisiones en 2022 a través de los mercados de carbono. A la vez, se trazó el camino para lograr controlar la temperatura del planeta en 1,5 grados. Lo que requiere, inicialmente, que para el 2030, se haya reducido en un 45% y para el 2050, lograr un resultado más cercano a cero. En esta visión de salvar al planeta y las poblaciones más vulnerables de los efectos del calentamiento global quedan todavía muchos asuntos pendientes.

→ Fuentes

- <https://unfccc.int/es>. Página consultada 23 de diciembre de 2021.
- <https://climateactiontracker.org/> Página consultada 23 de diciembre de 2021.
- <https://www.un.org/es/food-systems-summit-2021-es/conferencia-de-las-naciones-unidas-sobre-el-cambio-clim%C3%A1tico-cp-26> Página consultada 23 de diciembre de 2021.
- <https://news.un.org/es/story/2021/11/1499962> Página consultada 23 de diciembre de 2021.

12.000 millones de toneladas de basura plástica en 2050

De no modificar nuestras pautas de consumo y prácticas de gestión de desechos, contribuiremos a que en 2050 haya unos 12.000 millones de toneladas de basura plástica en vertederos que impactarán el medio ambiente en todo el mundo.

Colombia viene tomando acciones, en 2020 se dejaron de distribuir 714.633.426 bolsas plásticas, lo que equivale a una disminución del 69.37 %, respecto al año 2015. Con un avance del 80 % en el cumplimiento de la meta del Plan Nacional de Desarrollo, el país continuará en este 2022 ampliando la tasa de reciclaje y uso de residuos sólidos. .

Fuente: Ministerio del Medio Ambiente



Empresas deberán sembrar dos árboles por cada empleado

Con la Ley 2173 se establecen “áreas de vida y creación de bosques” en cada uno de los municipios del país, con la participación de toda la población y el trabajo conjunto de empresas y entidades en la restauración y conservación ecológica del territorio a través de la siembra de árboles.

Todas las medianas y grandes empresas deberán desarrollar un programa de siembra en las zonas establecidas, sembrando mínimo dos árboles por cada uno de sus empleados.

Fuente: Congreso de la República



Nuevos términos para el cálculo de multas, sanciones, tasas y honorarios

Para mantener el poder adquisitivo de los colombianos, se remitió la resolución 4277 por la cual las multas, sanciones, tasas y tarifas, tales como honorarios, que actualmente se liquidan con base en el salario mínimo, deberán ser calculadas en términos de la Unidad del Valor Tributario (UVT).

Con la expedición de este acto administrativo se da cumplimiento a uno de los compromisos adquiridos en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, con el fin de que los cobros se realicen estrictamente con base en la inflación.

Fuente: Ministerio de Trabajo




Resolución 4272 de 2021, desarrollo de trabajos de altura

Esta resolución establece los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en alturas (TA) y lo concerniente con la capacitación de trabajadores y aprendices. Aplica para todos los empleadores y contratistas que desarrollen este tipo de actividades, así como para las Administradoras de Riesgos Laborales y centros de capacitación de Trabajo en Alturas (TA).

Para realizar las actividades mencionadas, se debe llevar a cabo un proceso de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos e implementación de controles, siguiendo estándares nacionales o internacionales y garantizando la seguridad de las personas que realizan la actividad.

Fuente: Ministerio de Trabajo



A full-page background image shows a worker in a blue uniform, white helmet, and black face mask climbing a tall, grey metal tower. The worker is secured with orange and yellow safety harnesses and ropes. The tower has the word "MEDINA" written vertically in red on its side. The structure is surrounded by yellow safety railings and other industrial components. The lighting is bright, suggesting an outdoor or well-lit indoor environment.

Un equipo entrenado y seguro

Nixus Capital Humano ofrece tarifas preferenciales para clientes **AXA COLPATRIA** en la Certificación de Trabajo Seguro en Alturas.

Para más información:



322 346 10 48



alturas@nixus.com.co