



# ARL prensa

## AXA COLPATRIA Acciones por el Cambio **CLIMÁTICO**





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](http://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**

Sofía Rodríguez

**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](http://www.axacolpatria.co)

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



info@anzen.com.co  
Tel: (57-1) 310 852 7635

**Fotografía**

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

**6 / TALENTO HUMANO**

La empatía y la seguridad laboral

**11 / SEGURIDAD VIAL**

Sistema de gestión de seguridad vial.  
Creación del Comité de Seguridad Vial

**15 / BIENESTAR**

Vive despacio y dale valor a la vida

**19 / LEGISLACIÓN**

Actualizada la tabla de clasificación de actividades económicas

**23 / NUESTROS SERVICIOS**

**26 / HOJA DE VIDA**

Diana Cuervo. Trabajando por el país para lograr mejores condiciones de protección social



**31 / DE INTERÉS**

Cambios y evolución en las leyes de trabajo a distancia

**35 / SALUD**

Los ejecutivos también se enferman

**39 / AMBIENTAL, SOCIAL Y GOVERNANCE (ESG)**

AXA COLPATRIA  
Acciones por el cambio climático

**43 / NOTICIAS**



# Nueva Clasificación de Actividades Económicas.

## Un acontecimiento para la gestión de los riesgos en el país.

A través del Decreto 768 del 2022 se actualizó la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales, entre sus principales novedades, la norma deja en claro que cuando una actividad económica no se encuentre en la tabla la empresa y la administradora de riesgos laborales (ARL) efectuarán la clasificación de acuerdo con la actividad más afín, para lo cual deberán tener en cuenta el peligro y riesgo laboral, las materias primas, los materiales o insumos que se utilicen, los medios de producción, procesos, almacenamiento y transporte.

Retomando el objeto del SGRL, como el encargado de establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, así como brindar asistencia médica y compensar el efecto económico negativo que causan los accidentes y enfermedades laborales, es fundamental que los empresarios identifiquen con claridad los riesgos inherentes a su actividad económica, con el objeto de que cumplan de manera equitativa ante el sistema. La actualización que trae consigo el Decreto 768, se convierte en un importante hito para el SGRL. La última versión con la que se contaba estaba consignada en el Decreto 1607 de 2002; ahora, con las nuevas actividades identificadas, se logrará un mayor detalle y una mayor comprensión frente a las dinámicas actuales de producción, riesgos y ocurrencia de siniestros; además de contemplar, nuevas actividades industriales, especialmente en el sector de servicios, que antes no estaban establecidas, como algunas relacionadas con las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).

En su momento, el Decreto 1607 de 2002, pretendió hacer una adecuada clasificación de riesgos de las empresas por actividad económica, a partir de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) y una subcategorización propia del Estado Colombiano, pero algunas particularidades del ejercicio de algunas empresas obligaba a desarrollar una verificación personalizada de su correspondencia con la clasificación del Decreto en mención. Por su parte, esta cuarta versión de la CIIU, se ha construido de manera aún más aterrizada a la realidad laboral del país, reflejando su estructura y base conceptual, mejorando la comparabilidad con otras clasificaciones regionales. Adicionalmente, se incluyen actividades de gestión de desechos, de saneamiento ambiental, de edición y de instalación, mantenimiento y reparación especializada de maquinaria y equipo.

La clasificación adecuada de actividades económicas en riesgos laborales, debe entenderse como un proceso mediante el cual, tanto la empresa usuaria como la ARL están cumpliendo con la normatividad vigente, la cual promueve y vela siempre por la seguridad y salud de los trabajadores, sean estos dependientes, contratistas y/o independientes. Por lo anterior, podemos definir el proceso de reclasificación como un tema legal mediante el cual se realiza la confirmación y/o modificación de la clasificación del riesgo laboral de la empresa, cuando sea pertinente independizarlo. La clase de riesgo definida para una empresa, bajo la legislación colombiana, incide en el monto de los aportes al sistema.

Este proceso brinda seguridad a las empresas usuarias acerca de los aportes que debe hacer al SGRL, evitando sanciones para la empresa por elusión de pago de aportes al sistema de riesgos laborales, a la vez que permite una reinversión efectiva en actividades de promoción y prevención a cargo de la ARL. La precisión en la clasificación del riesgo de las empresas permite acceder a planes de trabajo de mayor pertinencia técnica, lo que impacta favorablemente en la prevención efectiva de siniestros o eventos adversos de carácter laboral.

JUAN GUILLERMO ZULOAGA  
Director de ARL

# La empatía y la seguridad laboral

Por: ARLPrensa



La empatía puede ser definida como la capacidad humana que nos permite ser conscientes de los sentimientos, pensamientos y emociones del otro. Se trata de entender a los demás como seres individuales con mentalidad, experiencias y puntos de vista propios. Permite conectar con los demás, generando mejores relaciones y estrechando los lazos entre las personas.

Llevada al entorno laboral, la empatía puede ayudar en muchos ámbitos del trabajo, ayudando a generar un mejor ambiente y movilizand o sinergias que pueden potencializar las relaciones entre los trabajadores y los líderes.

Pero si hablamos de ponerse en el lugar del otro, esto debería ser un ejercicio obligatorio para todos aquellos que de una u otra forma tienen que ver con la adopción y establecimiento de medidas de prevención y protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Para lograr la conexión necesaria con los trabajadores, los profesionales de SST no pueden actuar de manera reactiva; es decir, frente a una amenaza o peligro inminente. La capacidad de anticiparse, entender los riesgos y la posición de las personas es fundamental, y para desarrollar todas estas capacidades es necesario que se potencialicen algunas acciones como:

- Escuchar de manera activa el sentir y las experiencias de los trabajadores.
- Investigar los accidentes presentados, identificando situaciones o factores de riesgo que puedan ser mitigados con mejores procedimientos.
- Identificar los peligros potenciales del lugar de trabajo, reconociendo los riesgos para poder evitarlos.
- Ponerse en el lugar de los demás, evaluando los posibles peligros desde puntos de vista diferentes, lo que permitirá un mayor involucramiento del personal en la gestión de la seguridad.



## Beneficios en el trabajo

Fomentar esta cualidad, hace más sencilla la relación de los profesionales HSE con todos los trabajadores, favoreciendo en el largo plazo acciones como el cumplimiento de los índices de seguridad, la generación de un ambiente laboral más seguro con mejores relaciones laborales y comunicación, una potencialización del liderazgo a través de una verdadera sinergia entre los trabajadores y sus líderes, así como la promoción de una cultura preventiva y el fomento del aprendizaje en el lugar de trabajo.

**Saber escuchar es un aspecto básico si se quiere comenzar a trabajar más en la empatía. Ayuda a entender mejor las ideas y las necesidades de otras personas.**

## Cómo fomentar la empatía en el trabajo

Ponernos en el lugar del otro supondría un cambio en los criterios que se tienen en cuenta a la hora de adoptar medidas preventivas o de protección, anteponiendo los temas de seguridad, salud y bienestar de los trabajadores a otros como los productivos, los organizativos o los económicos. Para ello el HSE debe:

- Conectarse con las emociones de los trabajadores.
- Fomentar la escucha empática.
- Acompañar durante las situaciones difíciles.
- Promover nuevas ideas.
- Respetar el esfuerzo, trabajo y tiempo de los demás.
- Enfocarse en las soluciones y no en los problemas.
- Pensar antes de hablar.
- Percibir a los trabajadores como seres humanos con ideas y emociones propias.
- Observar y atender las necesidades de los trabajadores.
- Motivar a los trabajadores para que logren sus objetivos y potencien sus oportunidades.

## La empatía en los profesionales de seguridad

Existen algunas cualidades que los profesionales de seguridad deben tener presentes para fortalecer su entendimiento de las necesidades de los trabajadores, estás se concentran en diferentes capacidades de autogestión que potencializan su gestión frente al interés y bienestar de la organización:

### Interpretar información

La recolección, análisis y comprensión de los datos sobre cada incidente laboral, debe ser una tarea constante en los profesionales de SST. Identificar tendencias, a partir de la información generada por la organización y los trabajadores le permitirá consolidar maneras útiles y prácticas para garantizar la seguridad de los empleados, a la vez que desarrollará su habilidad para la toma de decisiones.

**Ser empático aumenta la productividad y la eficacia para resolver conflictos.** Es necesario estar siempre atento para observar las necesidades de los trabajadores, entablar una relación con ellos puede potenciar de manera exponencial los resultados de la empresa o negocio.

## Conectar y comunicar

Los profesionales de SST deben fortalecer sus habilidades de comunicación tanto verbal como escrita, esto facilita el relacionarse de manera efectiva tanto con los miembros de la alta dirección como con los trabajadores, de modo que se sientan realmente involucrados en los asuntos de salud y seguridad que les competen.



## Fomentar la salud emocional de los trabajadores

Fomentar una cultura de apoyo entre colaboradores permite reducir los índices de depresión y ansiedad, favoreciendo la salud mental de los trabajadores y generando una mayor cohesión entre los equipos de trabajo.



## Proyectar credibilidad

Las personas responsables de la seguridad deben comprender los estándares de seguridad, ya sean de origen gubernamental o internacional. Al tener claridad sobre las exigencias y demandas del entorno, podrá tomar mejores decisiones y proyectar confianza en la organización.



La empatía guarda una relación con las neuronas espejo, un tipo de células que se activan al percibir la conducta de seres semejantes; por ejemplo, resulta normal que cuando alguien bosteza inmediatamente nos den ganas de bostezar o que alguien se ría y nos contagie de esa risa. Esto sucede por el mecanismo básico de las neuronas espejo.



## Empatizar y entender las motivaciones del otro

Generar un mapa de empatía frente a las diferentes situaciones de riesgo que enfrentan los trabajadores resulta una herramienta útil para lograr acuerdos y resolver situaciones difíciles, para esto el profesional SST debería estar atento a:

- Lo que piensa y siente el trabajador, identificando sus preocupaciones, inquietudes y aspiraciones.
- Lo que observa en el entorno, que puede llegar a impactar su percepción de la realidad y de su propia seguridad.
- Lo que escucha de sus superiores y compañeros de trabajo y cómo esto se corresponde con su propia realidad.
- Lo que dice y hace, es decir, cómo actúa, cómo se comporta frente a los demás cuáles son sus actitudes frente a su propia seguridad y la de los demás y por qué se comporta de esta manera.

Esto no es solo importante en el establecimiento de las medidas de seguridad frente a los peligros presentes en el trabajo; es necesario aplicarla en otras actividades preventivas como la formación en seguridad y salud laboral, las reuniones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, las inspecciones y observaciones preventivas, por ejemplo. De esta forma, es muy probable que consiga mejorar los niveles de prevención y protección al escuchar activamente el punto de vista de los demás. Actuar de manera proactiva podrá ayudar también a comprender mejor los motivos por los que se actúa de una u otra forma (conductas y percepción del riesgo).

Con esta nueva visión, se puede concluir que cualquier entorno, situación o relación interpersonal puede cambiar drásticamente cuando hay empatía y el ambiente de trabajo no es la excepción. Se debe aprovechar esta herramienta para fomentar el crecimiento en todas las direcciones y beneficiar a los colaboradores, y la organización en general. Es necesario revisar los beneficios de aplicar esta competencia en el entorno laboral y cómo es posible comenzar a estimularla para alcanzar las metas frente a la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

### → Fuentes

- La empatía en PRL. ¿El décimo principio de la actividad preventiva? | Prevencionar <https://prevencionar.com/2017/03/16/la-empatia-prl-decimo-principio-la-actividad-preventiva/>. Página consultada el 22 de julio de 2022
- Empatía en el lugar de trabajo - BI Worldwide <https://www.biworldwide.com/es-CO/research-material>. Página consultada el 22 de julio de 2022.
- <https://orientacion-laboral.infojobs.net/empatia-trabajo>. Página consultada el 22 de julio de 2022.
- Los beneficios de la empatía (cuerpomente.com) [https://www.cuerpomente.com/psicologia/desarrollo-personal/beneficios-empatia\\_933](https://www.cuerpomente.com/psicologia/desarrollo-personal/beneficios-empatia_933). Página consultada el 22 de julio de 2022.



El pasado 14 de julio en el Centro de Entrenamiento de Facatativá desarrollamos nuestro evento **XIX OLIMPIADAS DE BRIGADAS DE EMERGENCIA 2022**, ejercicio en el cual tuvimos 62 brigadas de nuestras empresas afiliadas en competencia.

Felicitemos a nuestros tres primeros lugares:  
**MINCIVIL S.A.,**  
**LADRILLERA SANTAFE S.A.**  
**BEL-STAR S.A.**  
quienes lograron los tres mejores puntajes.

# Sistema de Gestión de Seguridad Vial Creación del Comité de Seguridad Vial

Por: ARLPrensa



De acuerdo con cifras del Observatorio Nacional de Seguridad Vial, durante el año 2021, por causa de la ocurrencia de accidentes de tránsito 2.071 personas fallecieron en el país. En la actualidad, uno de los principales requerimientos en las empresas es la mejora de los resultados de su seguridad vial, mediante la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV). En este sentido, toda empresa obligada a tener un PESV, también debe tener un Comité de Seguridad Vial.

## Comité de Seguridad Vial

El Comité de Seguridad Vial (CSV) es el equipo de trabajo que apoya el diseño, implementación, seguimiento y mejora del PESV, influenciando y promoviendo en los trabajadores de la empresa la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía para el cumplimiento de los objetivos en materia de seguridad vial.


## Estructura del Comité de Seguridad Vial

Para prevenir las muertes y las lesiones graves por accidentes de tráfico, es necesaria una respuesta planificada, sistemática y dirigida por las empresas con los recursos adecuados. Los miembros del CSV, serán designados por el nivel directivo de la empresa. Y estará conformado por al menos tres personas con poder de decisión. El comité debe funcionar de manera orgánica con los demás grupos que fortalecen el sistema de gestión, de esta manera, se logrará analizar y prevenir las diferentes situaciones de riesgo que se puedan presentar con los trabajadores.



**La Resolución 20223040040595 de 2022, deroga por completo lo estipulado en la resolución 1565 del 2014, con el fin de armonizar y ajustar la metodología para el diseño, implementación y verificación de los planes estratégicos de seguridad vial, en consideración de la misionalidad y tamaño de las empresas obligadas a diseñar e implementar un PESV, la articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), los contenidos mínimos del plan y las funciones de verificación atribuidas a las autoridades competentes.**

La conformación del Comité de Seguridad Vial, por su objetivo de velar por la seguridad de los trabajadores, es uno de los puntos más importantes frente a la implementación del PESV.



Las empresas deben sensibilizar y capacitar a los trabajadores, acerca de la responsabilidad y compromiso con la seguridad vial encaminada a reducir los índices de siniestralidad.




El trabajo en equipo, la utilización de las más modernas tecnologías, el mantenimiento y el buen estado de los equipos automotores; así como la mejora continua, son garantía de responsabilidad y cumplimiento de la Ley Colombiana, del Código Nacional de Tránsito y los planteamientos del PESV en las empresas del país.

## ¿Cuáles son las funciones del Comité de Seguridad Vial?

En lo relacionado con la implementación y el cumplimiento de las políticas incluidas en el PESV, el comité tendrá las siguientes funciones:

- Definir el objetivo general, la visión y el alcance del PESV, en cumplimiento de las fases, pasos y requisitos establecidos en la Resolución 20223040040595, manteniendo la alineación con el Plan Nacional de Seguridad Vial vigente y la articulación con el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SG-SST).
- Realizar las acciones tendientes a diseñar, implementar, mantener y mejorar continuamente el PESV, en el marco de lo establecido en el Plan Nacional de Seguridad Vial e incluyendo a todos los actores viales de la organización (peatones, personas con discapacidad, ciclistas, motociclistas, conductores, pasajeros).
- Promover la participación de los trabajadores de la empresa en las acciones de seguridad vial, siendo actores claves en el logro de los objetivos del PESV.
- Definir los procesos y/o áreas que acompañará cada miembro del Comité de Seguridad Vial para influenciar la mejora en términos de seguridad vial.
- Analizar los indicadores de siniestralidad vial, las investigaciones internas de siniestros viales y realizar seguimiento a los planes de acción que surgen de los resultados o conclusiones de las investigaciones, teniendo en cuenta que se deben investigar todos los siniestros viales donde se vean involucrados empleados de la empresa que realizan desplazamientos laborales donde se presentan muertos, lesionados o daños a terceros.
- Revisar el PESV al menos una vez por trimestre y documentar el análisis y evaluación de los resultados de la siniestralidad vial, indicadores y reporte de gestión del PESV, con el objetivo de tomar decisiones enfocadas en la mejora de la seguridad vial.
- El CSV del PESV y el COPASST del SG-SST, son comités que se pueden articular siempre y cuando se tengan en cuenta las diferencias en el alcance frente al riesgo (en lo laboral es un riesgo diferente dinámico en la seguridad vial) y se cumpla con lo establecido en el presente documento.

**Para prevenir las muertes y las lesiones graves por accidentes de tráfico,** es necesaria una respuesta planificada sistemática y dirigida por un liderazgo empresarial responsable y con los recursos adecuados.



**Objetivos como la prevención de los accidentes, muertes y lesiones graves en la vía, son parte fundamental del Sistema Seguro, el cual conlleva un cambio de atención en la gestión de la seguridad vial frente a la inevitabilidad de los accidentes y errores humanos.**

En lo relacionado con los temas que impactan la seguridad de los trabajadores el PESV debe tener presentes las siguientes acciones:

- Aportar en la generación de hábitos, comportamientos y conductas favorables a la seguridad vial del país
- Considerar la adopción del estándar de seguridad que garantice la integridad y bienestar de los trabajadores y minimice los riesgos de ocurrencia de un accidente de tránsito.
- Definir los programas académicos en seguridad vial a desarrollar con los distintos actores del PESV y asegurar su cumplimiento.
- Programar fechas, tiempos y lugares para las capacitaciones con los conductores, sus equipos de trabajo y otros actores de la empresa.
- Asegurar el cumplimiento del proceso de selección de personal que realizará actividades de conducción en la empresa
- Establecer y asegurar el cumplimiento de los procedimientos de respuesta ante accidentes de tránsito.
- Programar y ejecutar las auditorías al plan estratégico de seguridad vial.

## Vigencia

El comité no tiene una vigencia establecida por la normatividad. La reconfiguración o cambios dentro del mismo estará a criterio de las entidades y se hará cada vez que se requiera.



En conclusión, y de manera específica, el comité deberá estar actualizado en la normatividad vehicular, capacitar a conductores sobre la responsabilidad en la vía y presentar las campañas y planes de acompañamiento a desarrollar durante todo el año. En este punto es importante recordar que es obligatorio el cumplimiento de la implementación del comité y la creación del PESV.

### → Fuentes

- Ley 2251 de 14 de Julio de 2022. Ministerio de Transporte
- Resolución 20223040040595 de 12 de julio de 2022. Ministerio de Transporte
- Qué es el Comité de seguridad vial #PESV – Fundación Planeta Vial [www.cesv.com.co](http://www.cesv.com.co)- Página consultada en 20 de agosto de 2022.
- Funciones del Comité de Seguridad Vial. - Conformación del Equipo de Trabajo <https://1library.co/article/funciones-comite-seguridad-vial-conformacion-equipo-trabajo.4yr19rjq>. Página consultada en 20 de agosto de 2022.



# Vive despacio y dale valor a la vida

Por: Tatiana Lara. Psicóloga. Magister en psicología clínica. Gerencia en Salud Ocupacional.

El vivir lento, sin prisas ni preocupaciones puede verse en la actualidad como una corriente cultural, que promueve la desaceleración de la vida actual, rápida, inmediata y llena de agobios. Se basa en la priorización de todas esas actividades que nos ayudan a desarrollar nuestro propio ser como personas sociales, familiares y no solo como entes productivos, sometidos a agendas y cronogramas estrictos y demandantes.

Cenar con amigos o familia, dar un paseo, montar en bicicleta, ver una serie, dormir una siesta, actividades que, deberían ser parte de nuestra vida a veces quedan relegadas por la dictadura del tiempo y los afares del día a día.

No se trata de abandonar las responsabilidades y vivir libres de compromisos y ataduras, consiste en darle un lugar privilegiado a temas como el descanso, la comunicación, las relaciones de pareja y la familia, experimentando un genuino agradecimiento por todo aquello que nos rodea. Alcanzar un equilibrio entre el cuerpo, la mente y el espíritu, esta es la premisa a la que nos invita el vivir despacio, detenernos, analizar nuestra vida, lo que estamos haciendo, el lugar al que queremos llegar, las metas que perseguimos y recrear las circunstancias necesarias para alcanzarlas.

## ¿Vivir más despacio significa vivir más feliz?

Aquellos que lo han experimentado afirman que efectivamente, vivir más lento ayuda a ser más feliz. Promueve la claridad de las ideas y objetivos de la vida, facilita el cumplimiento de nuestras metas y nos permite volver a comenzar una y otra vez.

La clave para vivir más lentamente es la actitud. Puedes llevar a cabo todas las acciones que se te ocurran, dejar el trabajo, irte a vivir a una playa, hacer yoga todo el día, ¡lo que quieras! Si no lo acompañas de una actitud relajada, no habrá cambio alguno.

## Tips para aprender a vivir más despacio

Disfrutar del tiempo libre y alejarnos de las tensiones del día a día, suena como una idea muy atractiva, para quienes nos perdemos en el ritmo rápido de la vida. Pero ¿es esto posible?, con las obligaciones y retos diarios. Detente, respira, observa y práctica las siguientes recomendaciones para aplicar la filosofía de vivir lento en nuestra vida actual.

- **Haz las cosas a tu propio ritmo.** Debes evitar el hacer las cosas de modo desmesurado, sin planeación ni orden. Deja de actuar en piloto automático. Maneja una velocidad constante; tómate un tiempo para organizar, priorizar las tareas e incluir en esa planificación los tiempos de descanso que se necesiten para no sentirte abrumado.
- **Come despacio, disfrútalo.** Come acompañado de personas con las que se pueda sostener una buena conversación, si debes comer solo tómate el tiempo y aléjate del celular o la televisión, saborea cada bocado y mastica despacio. Esto te ayudará a sentirte satisfecho y no ganar peso.
- **Balancea el estrés con relajación.** Recompénsate por el trabajo duro. Desconéctate después de un periodo de alta actividad. Comparte con tu pareja, haz ejercicio, lee un buen libro, viaja o realiza cualquier actividad que te haga sentir relajado y que te invite a la pausa y a la desconexión.
- **Cuídate.** Bebe agua, come sano, duerme bien, regálate un masaje de vez en cuando, practica rituales de autocuidado que beneficien tu cuerpo y mente y hazlo cada día si es posible.
- **No pierdas contacto con la naturaleza.** Haz ejercicio, pasea por zonas verdes, busca espacios donde, aun en medio de las grandes ciudades se conserve la naturaleza que nos ayuda a reducir los niveles de ansiedad.



## Beneficios de vivir más despacio

### Tiempo personal

Aunque parezca increíble provoca una ganancia de tiempo, para usar en nosotros mismos, para mejorar la manera en la que se hace el trabajo, para descansar, relajarnos, solucionar problemas, compartir con las personas cercanas, en síntesis para vivir más y mejor

### Una vida más feliz

Cuando disminuye el ritmo de la vida, se tiene más tiempo para vivir con calma, experimentar, prestar más atención a los detalles, y valorar esas pequeñas cosas que construyen nuestra felicidad en el día a día, esto nos lleva a ser agradecidos y reconocer la suerte que tenemos a pesar de las adversidades de la vida.

### Disminución de la ansiedad

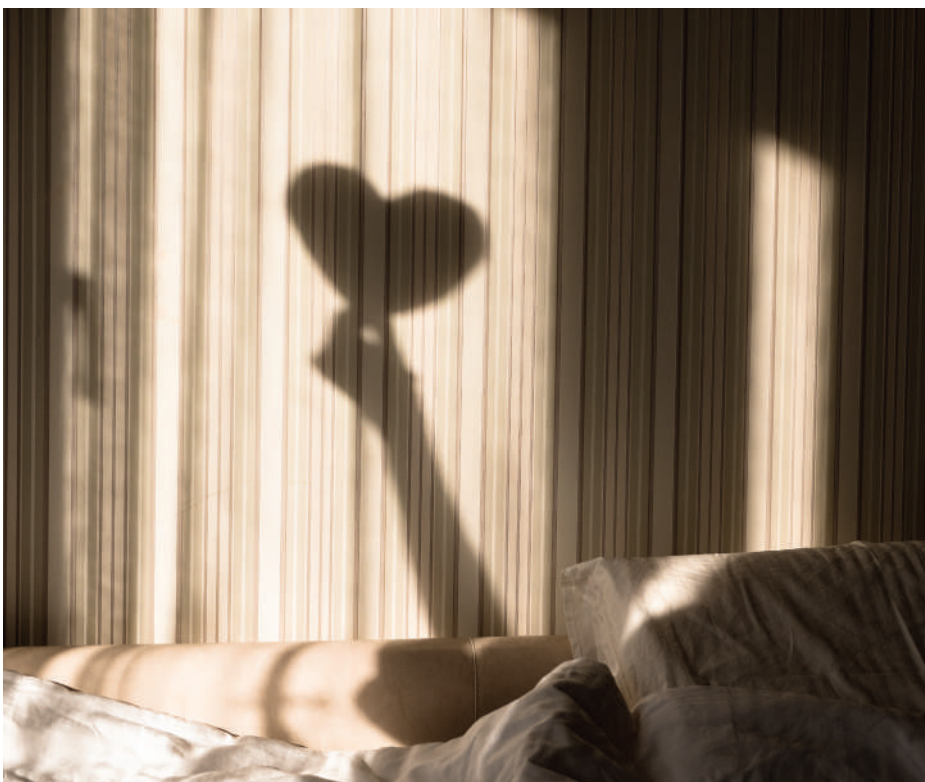
Al experimentar el ritmo del día a día sin estrés, sentimos que de alguna manera el tiempo nos juega a favor y tenemos más espacio para ejecutar las tareas que nos agobian, libres de pensamientos intrusivos y preocupaciones podremos dedicar todo nuestro esfuerzo mental a hacer las cosas de manera más pausada y con mayor detalle y calidad.

### Incremento de nuestra salud

No se trata solo de reducir la presión, al tener más tiempo para comer mejor, hacer ejercicio y mejorar nuestras costumbres, estaremos creando nuevas rutinas que pueden resultar beneficiosas en el corto y largo plazo para nuestro bienestar físico y emocional.

### Sensación de plenitud

A más tiempo, más atención, más vivir y menos padecer, más felicidad y bienestar, es decir, más plenitud. Contar con el tiempo necesario para desarrollar cada una de nuestras actividades nos llevará a sentir que estamos haciendo las cosas bien, lo que desencadena en sentirnos a gusto con nosotros mismos.



**Simplificar los pensamientos y las acciones del día, facilita de manera contundente la toma de decisiones.**

Al minimizar nuestras rutinas, todo aquello que nos hace ruido se aparta y vemos todo con mayor claridad.



En Colombia, en la región de Quindío, se encuentra la que aspira a ser la primera ciudad sin prisa de América Latina. Pijao promueve desde hace cinco años un modelo de turismo sostenible impregnado por la filosofía de vida lenta que pretende reactivar las economías locales, propiciando un turismo de calidad a pequeña escala que preserve el entorno natural y cultural de la zona, así como su valor etnográfico.

Fuente foto: Hoteles Mocawa

Hemos llegado a tal punto, que aceleramos hasta el ocio, llenamos las agendas del fin de semana con miles de actividades y llegamos exhaustos al domingo. Pero si lo analizamos a fondo, ¿Cuántos segundos de este tiempo nos han hecho disfrutar de verdad? Suelen ser pocos y suelen ser los lentos, los que hemos hecho sin prisa, concentrándonos en ese momento, sin pensar en nada más.

Para terminar, podemos concluir que el vivir más despacio no es algo que se consigue de un día para otro. Depende de la voluntad, la actitud y, sobre todo de la reflexión acerca de los que podemos cambiar, solo es cuestión de iniciar el proceso para alcanzar un modo de vida más pausado, reflexivo y beneficioso para cada uno de nosotros.

No se trata de vivir lento siempre, todos los días de la semana, en todas las áreas de nuestra vida, pero sí se trata de priorizar, de dedicar tiempo a lo que es verdaderamente importante, a no tener la sensación de correr todo el día y de poder hacer las cosas, dedicándoles la atención que se merecen.

**Eliminar o delegar tareas, es también una buena forma de organizar nuestras agendas, si planificamos adecuadamente cada una de las tareas que debemos desarrollar, podremos optimizar el tiempo que invertimos en acciones repetitivas o innecesarias.**



#### → Fuentes

- [https://www.cuerpomente.com/salud-mental/movimiento-slow-vivir-sin- prisas-saborear-presente\\_9087](https://www.cuerpomente.com/salud-mental/movimiento-slow-vivir-sin- prisas-saborear-presente_9087) Página consultada agosto 12 de 2022.
- <https://www.proyectoaloha.com/vivir-sin- prisas/> Página consultada agosto 12 de 2022.

# Actualizada la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas

Por: ARLPrensa

El pasado 16 de mayo de 2022 el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 768 de 2022, a través del cual se actualizó la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

Debido a la globalización de la economía que ha traído consigo la incorporación de nuevas tecnologías y procesos productivos que generan nuevas actividades económicas, se advirtió la necesidad de modificar dicha tabla, de la cual se deriva la determinación de la clase de riesgo de cada empresa y en consecuencia la cotización al SGRL.

Para su actualización, el Ministerio de Trabajo, en convenio con la Universidad Nacional, realizó entre los años 2015 y 2017 un estudio técnico con el fin de adelantar la modificación de la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas, teniendo en cuenta la información reportada por las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL y el análisis del riesgo inherente de las actividades económicas de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU).

## ¿Qué cambió con la expedición del Decreto?

Una de las primeras actualizaciones corresponde a la clasificación de actividades que no se encuentren en la tabla actualizada por el Ministerio del Trabajo. De acuerdo con el Decreto 768 de 2022, en estos casos, la empresa y la ARL efectuarán la clasificación de acuerdo con la actividad más afín contemplada en la misma, para lo cual deberán tener en cuenta el peligro y riesgo laboral, materias primas, materiales, medios de producción, procesos, almacenamiento y transporte.

En lo relacionado con la participación de las ARL el Decreto exige que dentro de los sesenta días calendario siguientes a su entrada en vigencia, estas deberán entregar a los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo un documento que contenga el plan de trabajo y el cronograma de las capacitaciones a sus afiliados.

Finalmente, en lo que concierne a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), esta será modificada por el Ministerio de Salud y Protección Social y deberá ser implementada dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigencia del presente Decreto, fecha a partir de la cual los cotizantes deberán hacer sus pagos conforme a la tabla adoptada por el mismo.



Es importante destacar que esta actualización se convierte en un importante hito para el SGRL, la última versión con la que se contaba estaba consignada en el Decreto 1607 de 2002; ahora, con las nuevas actividades identificadas, se logrará un mayor detalle y una mayor comprensión frente a las dinámicas actuales de producción, riesgos y ocurrencia de siniestros; además de contemplar, nuevas actividades industriales, especialmente en el sector de servicios, que antes no estaban establecidas, como algunas relacionadas con las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).



**El Decreto 768 de 2022 permitirá una gestión más eficiente de los recursos del Sistema.** Con la actualización de la Tabla de actividades económicas se contribuye al fortalecimiento del Sistema General de Riesgos Laborales y se da respuesta a una de las necesidades estructurales del ramo, al establecer la actividad y clase de riesgo más afín con el centro de trabajo y sus riesgos inherentes.

## Beneficios de la actualización

El SGRL pasa de tener 604 actividades económicas a 1.104. Adicionalmente, con el objetivo de facilitar su implementación, el Ministerio de Trabajo se encuentra en la estructuración de una guía que garantice que las 604 actividades del Decreto anterior encuentren su equivalencia con al menos una del nuevo, de modo que los afiliados del sistema puedan transitar de forma más fluida hacia la nueva definición de actividades.

Otro punto a destacar tiene que ver con la generación de información relevante, mediante la actualización se podrán generar estadísticas comparativas a nivel nacional e internacional, por actividades económicas, afiliación, eventos de accidentalidad y enfermedad laboral acorde con los parámetros y recomendaciones del Convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT “Convenio sobre estadísticas del trabajo” aprobado mediante la Ley 66 de 1988.

Esta cuarta versión de la CIUU, aún más aterrizada a la realidad laboral del país, refleja en su estructura y base conceptual, mejorando la comparabilidad con otras clasificaciones regionales. Adicionalmente, se incluyen actividades de gestión de desechos, de saneamiento ambiental, de edición y de instalación, mantenimiento y reparación especializada de maquinaria y equipo.

En esta se introdujeron notas explicativas en todos los niveles jerárquicos, las cuales han sido ampliadas para brindar mayor detalle, lo que permite una interpretación más precisa del contenido y los límites de cada clase, esto facilita su aplicación y mejora la comparabilidad. Con una definición más robusta, permitirá identificar con mayor precisión las actividades productivas y tener más claridad al momento de realizar gestiones de afiliación al SGRL.

## Distribución de actividades económicas para el SGRL

Clase de Riesgo	Número de actividades
1	175
2	239
3	299
4	202
5	109
Total	1.104

Fuente: Decreto 768 de 2022

Además de los beneficios descritos, la actualización contempla la reclasificación de 45 actividades que presentan cambios en su clase de riesgo y, de esta forma, se ubican en una clase más acorde con la realidad.



**Las empresas deberán revisar la tabla de clasificación de actividades económicas, con la finalidad de establecer el impacto de la actualización de la tabla en la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales.**



Al reclasificar las actividades económicas, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) pueden ejecutar planes de promoción y prevención más adecuados.



## Periodo de actualización

El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, revisará periódicamente la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas al menos una vez cada 3 años, e incluirá o excluirá las actividades económicas de acuerdo al grado de riesgo de las mismas, para lo cual deberá tener en cuenta los criterios de salud ocupacional emitidos por entidades especializadas.

La recategorización tendrá un periodo de seis meses de transición, que contará con una campaña de socialización del gremio y las ARL, en conjunto con el Gobierno Nacional; a través de un ejercicio pedagógico se buscará facilitar al sector productivo la implementación de esta nueva medida de política pública.

Las actividades detalladas en el nuevo Decreto se encuentran más adecuadas con las dinámicas actuales de producción, riesgos y ocurrencia de siniestros en el sector productivo y empresarial del país.



Para terminar, podemos concluir que los beneficios de la actualización de la Tabla de Actividades Económicas son considerables, tanto para los afiliados como para la gestión misma del Sistema; la emisión del Decreto 768 de 2022 es el producto de un trabajo mancomunado entre diferentes instancias del país y resulta importante velar en adelante, porque su actualización, se realice de manera periódica, con la participación de los actores necesarios y contemplando que las actividades productivas correspondan al riesgo que representan.

### → Fuentes

- Fasecolda- [Htps://fasecolda.com](https://fasecolda.com). Página consultada el 20 de agosto de 2022.
- Decreto 768. (2022). Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones. Ministerio del Trabajo.
- Resolución 066. (2012). Por la cual se establece la Clasificación de Actividades Económicas - CIU Rev. 4 A.C. DANE.

# 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.



## Asistencia en el Exterior

El producto de Asistencia en el Exterior para afiliados de AXA COLPATRIA ARL brinda apoyo y beneficios ante eventualidades durante el desarrollo de actividades fuera del país. Inicia desde el momento en que se emite el certificado de asistencia hasta que finaliza la atención asistencial y/o administrativa a la que haya lugar.

Para mayor información, pueden consultar la plataforma [web: https://asesoriavirtualaxacolpatria.co/login](https://asesoriavirtualaxacolpatria.co/login) e ingresar a Productos / Nuevos productos Asistencia en el Exterior

## Seguridad Química AXA COLPATRIA

Busca apoyar a las empresas afiliadas en la identificación, monitoreo, evaluación y control de los peligros químicos, fortaleciendo así el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una manera práctica, sencilla e innovadora.

Para mayor información, pueden ingresar a la plataforma [web: https://asesoriavirtualaxacolpatria.co/login](https://asesoriavirtualaxacolpatria.co/login) e ingresar a Productos / Nuevos productos / Seguridad Química.



**¡Pasa la voz a tu equipo y hagamos de la tecnología nuestro mejor aliado!**



## III Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Nuevos desafíos/Nuevas soluciones

Durante los meses de octubre y noviembre se llevará a cabo el III Congreso de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los invitamos a participar de este importante evento que se realizará en diferentes ciudades del país:

- **Bucaramanga:** 05 de octubre
- **Barranquilla:** 07 de octubre
- **Medellín:** 12 de octubre
- **Cali:** 14 de octubre
- **Bogotá:** 08 de noviembre



## Procesos cada vez más ágiles

Pensando en facilitar los trámites de AXA COLPATRIA ARL hemos diseñado un nuevo canal en el que podrá radicar sus solicitudes ARL y hacerles seguimiento.

¡Haga clic aquí y conozca nuestro nuevo radiador de servicios ARL! <https://axacolpatria.force.com/serviciosarl/s/>

Tenga en cuenta que este nuevo radicador no reemplaza el portal transaccional de clientes, disponible en la opción ingresa a tu cuenta de [www.axacolpatria.co](http://www.axacolpatria.co)

¡Pasa la voz a tu 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.



## Diana Elizabeth Cuervo Díaz

### Trabajando por el país para lograr mejores condiciones de Protección Social

La Revista ARL PRENSA Colpatria, entrevistó a la doctora Diana Cuervo, quien se desempeña como Médica laboral, PHD en Salud Pública y cuenta con un Postdoctorado en Justicia Constitucional. Es experta en calificación de pérdida de capacidad laboral, médica principal de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, presidenta de Coljuntas (Asociación Colombiana de Juntas de Calificación de invalidez) y actualmente es la secretaria de ICOH por Colombia (*International Commission of Occupational Health*).

En esta ocasión, la doctora Diana se refirió al tema de las Juntas de Calificación de Invalidez, su propósito, funciones y alcance dentro del margen del Sistema General de Riesgos Laborales - SGRL.

## ¿Qué son las juntas de calificación de invalidez?

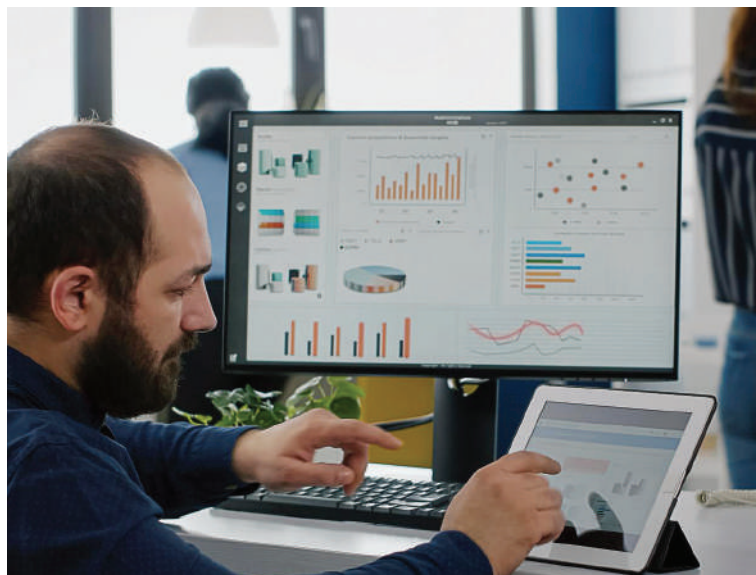
Son altos entes de la seguridad social adscritos al Ministerio de Trabajo, de naturaleza privada, con función pública que resuelven controversias que existen entre las aseguradoras, los trabajadores, empresas, o cualquier parte interesada que esté reclamando indemnizaciones o prestaciones brindadas por la seguridad social. En total, son 17 en todo el país, 16 regionales y 1 nacional.

## ¿Cuáles son sus funciones?

Las Juntas Regionales califican en primera instancia la pérdida de la capacidad laboral de los trabajadores, su estado de invalidez y el origen del mismo. Desarrollando igualmente la resolución de las controversias que presentan las entidades de seguridad social, trabajadores y empleadores sobre el origen y la pérdida de la capacidad laboral en caso de accidentes, enfermedades o muertes de origen común o profesional, calificando la pérdida de capacidad laboral o el estado de invalidez.

## ¿Quiénes pueden solicitar la calificación de pérdida de capacidad laboral?

Cualquier persona o entidad relacionada o interesada con la capacidad laboral del trabajador, como puede ser el mismo trabajador que sufre la enfermedad o accidente, la EPS, ARL, el Fondo de Pensiones o Colpensiones; entidades que deben pagar las prestaciones económicas correspondientes.



## ¿Cuál es el procedimiento a seguir frente a la calificación de invalidez?

- **Calificación en primera oportunidad:** la EPS, ARL, Fondo de pensiones o Colpensiones emite la calificación del grado de invalidez, y si el calificado no está de acuerdo, se remite el expediente a la junta regional de calificación dentro de los 5 días siguientes.
- **Calificación en primera instancia:** la junta regional de calificación decide sobre el expediente, y si alguna de las partes no está de acuerdo con la decisión de la junta regional de calificación, se presenta la apelación y la junta regional debe remitirla a la junta nacional de calificación dentro de los 2 días siguientes, siempre y cuando las ARL o el sistema de pensiones hayan pagado los honorarios a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, ya que estos son dineros públicos.
- **Calificación en segunda instancia:** le corresponde a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez decidir en segunda y última instancia sobre el porcentaje pérdida de capacidad laboral, así como la fecha de estructuración de la invalidez.

## ¿Qué opina del nuevo Decreto de Incapacidades laborales?

El Decreto 1427 de 2022 del Ministerio de Salud y Protección Social es un gran acierto porque el país estaba en mora de tener reglamentación sobre, el qué, el cómo, y el cuándo expedir incapacidades temporales. Sin embargo, debe complementarse con acciones que garanticen rehabilitación por el sistema de salud.

Los integrantes principales de las juntas de calificación de invalidez no podrán tener vinculación alguna, ni realizar actividades relacionadas con la calificación del origen.

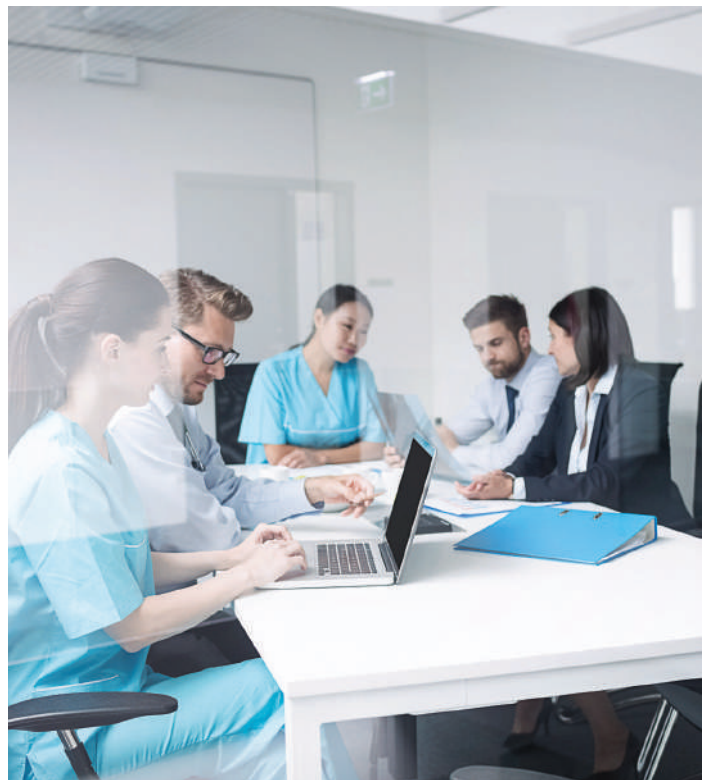
Fecha de estructuración y grado de pérdida de la capacidad laboral o labores administrativas o comerciales en las entidades administradoras del sistema de seguridad social integral, ni con sus entidades de dirección, vigilancia y control.

### ¿Cuáles son los principales mitos que se manejan respecto al funcionamiento de las Juntas?

Son tantos que por eso nace Coljuntas en el año 2021, Asociación Colombiana de Juntas de Calificación de Invalidez, cuya misión principal es alfabetizar a la sociedad en general sobre los procesos de calificación de invalidez. La gente piensa que tenemos un contubernio en el que estamos aliados con uno con otro sector. Los trabajadores pacientes tienen una expectativa muy grande que se ha protegido por la seguridad social y no siempre quedan conformes ya que en ocasiones los dictámenes no se establecen a su favor. Entonces, decir que tenemos una alianza con la IPS, ARL o con el fondo que paga el dictamen, realmente no es cierto. Nosotros somos profesionales que fuimos elegidos para ser imparciales al aplicar nuestros conocimientos técnicos legales jurídicos y científicos.

### ¿Una EPS puede negarse a atender a un paciente que sufre un accidente de Trabajo?

La respuesta es NO. De acuerdo al Decreto Ley 1295 de 1994, cuando un trabajador sufre un accidente laboral, lo primero que se tiene que hacer es, de acuerdo con la gravedad, desplazarse al centro asistencial más cercano. No importa que no sea la EPS del trabajador, ni que el trabajador tenga documentos o carnet de algún tipo, ni tampoco que la ARL le haya designado una clínica pública o privada. Lo que se requiere de acuerdo con la gravedad, es evitar la muerte del trabajador o un daño irreparable. Esto es mandato de la ley, toda entidad de salud debe atender a cualquier persona, tenga o no identificación, si está de por medio su vida.



La Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional es un derecho que tiene toda persona para ser valorada y que se le determine su condición de salud ante las secuelas derivadas condiciones de salud ya sean de origen común o laboral, y a través de un modelo biopsicosocial.

## ¿Las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez deben cumplir los fallos de tutela?

Si, aunque los fallos de tutela pueden contener órdenes no técnicas que son de obligatorio cumplimiento.



El Ministerio de Salud resolvió una consulta relacionada con la negativa por parte de una Junta Regional de Calificación de Invalidez de indicar el porcentaje de pérdida de capacidad laboral ordenado vía fallo de tutela. De acuerdo con el artículo 27 del Decreto 2591 de 1991, por el cual se reglamenta la acción de tutela, una vez proferido el fallo favorable, la autoridad responsable del agravio deberá cumplirlo sin demora. El juez podrá sancionar por desacato al responsable y al superior hasta que cumplan su sentencia, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario en su caso.

Aunque en ocasiones como médicos expertos, podemos no estar de acuerdo con alguna decisión judicial, como operadores de la seguridad social debemos cumplir sin dilación lo que el juez ordene y dejar en el dictamen claridad de que se está haciendo porque un juez de la República lo ordenó.

La actuación de los integrantes de las Juntas de Calificación de Invalidez está regida por la ética, la buena fe, el debido proceso, la igualdad, la moralidad, la eficiencia, la eficacia, la economía, la celeridad, la imparcialidad, la publicidad, la integridad y la unidad.

## ¿Qué es la fecha de estructuración?

Es la fecha en la que se genera en el individuo una pérdida en su capacidad laboral en forma permanente y definitiva. Para cualquier contingencia, esta fecha debe documentarse con la historia clínica, los exámenes clínicos y de ayuda diagnóstica y, puede ser anterior o corresponder a la fecha de calificación. En los casos de invalidez corresponde a la fecha en la cual se alcanza el 50% de pérdida de la capacidad laboral.

## ¿Qué es la fecha de Calificación de Invalidez?

Es la fecha en la cual se hace el acto médico de emitir un dictamen, puede coincidir con la fecha de estructuración, pero no siempre es la misma.

## ¿La fecha de estructuración es lo mismo que la fecha de calificación?

La respuesta es no y me parece muy vital esa pregunta; la fecha de calificación se refiere al momento el que se realiza una evaluación por parte de un equipo interdisciplinario, mientras que la fecha de estructuración corresponde al momento en el cual se estabilizan las secuelas o se supera el 50% de pérdida de la capacidad laboral (en casos de invalidez).

## ¿Qué cosas no hacen las Juntas de Calificación de Invalidez en Colombia?

No hacemos diagnósticos, ni definimos si un paciente debe o no seguir incapacitado. Tampoco contemplamos el envío de pruebas para confirmar o descartar diagnósticos clínicos ni la ejecución de los procesos de rehabilitación integral, pues esto les corresponde a las entidades especializadas quienes enviarán la documentación para ser tenida en cuenta dentro de los procesos de calificación de cada caso particular.

## ¿Las Juntas de Calificación de Invalidez no deben pronunciarse ni son las llamadas a definir si hay o no acoso laboral?

La Ley 1010 del 2006 estableció todo el tema procedimental que se debe hacer en caso de que un trabajador considere que es víctima de acoso. Son los jueces laborales los llamados a definir si existe o no una conducta de acoso laboral.

## ¿Qué es y cuándo se aplica una pensión de invalidez?

Una pensión de invalidez para el origen común requiere tener un porcentaje igual o superior al 50% de pérdida de capacidad laboral y 50 semanas cotizadas previas a la fecha de estructuración. Para el origen laboral, se requiere un porcentaje igual o superior al 50% de pérdida de capacidad y haber estado afiliado a riesgos laborales más de un día.



En la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), se contempló que el ser humano se mide de manera integral, y en la forma en la que se relaciona con su entorno y con la sociedad, así como en el impacto que tiene al presentar un déficit de estructura o función, sobre los aspectos laborales, social y económico y actividades de su vida diaria.

La forma como se liquida la pensión de invalidez hace que el ingreso base sea inferior al valor del salario que recibe el trabajador, por lo cual mucha gente, posteriormente al haber reclamado la pensión de invalidez, se da cuenta que con ese subsidio que recibe no es posible tener la calidad de vida y el mínimo vital previo a la discapacidad. La pérdida de capacidad laboral sólo se debe calificar cuando se ha cumplido con un proceso de rehabilitación integral completo y se tiene un concepto de mejoría médica máxima.

## ICOH ¿Qué hace esta ONG?

La Comisión Internacional Salud Ocupacional (ICOH) es una sociedad profesional internacional no gubernamental cuyos objetivos son fomentar el progreso científico, así como el conocimiento y desarrollo de la salud y la seguridad en el trabajo en todos sus aspectos. Fue fundada en 1906 en Milán como Comisión Permanente de Salud en el Trabajo. Hoy, ICOH es la sociedad científica internacional líder en el mundo en el campo de la salud ocupacional con una membresía de 2.000 profesionales de 105 países. Está reconocido por las Naciones Unidas como una organización no gubernamental (ONG) y tiene estrechas relaciones de trabajo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

## ¿Cuál es la importancia de tener una secretaría de ICOH en Colombia?

La Secretaría es el enlace que tiene cada país para que los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo puedan hacer parte de la comisión y así beneficiarse de los 37 comités científicos con que cuenta la organización. Nuestro sueño es que Colombia sea la sede del Congreso Mundial de Salud Ocupacional ICOH 2030, para lo cual es muy importante trabajar de manera conjunta entre los empresarios, el gobierno nacional, las sociedades científicas y todas las personas interesadas en los temas de seguridad y salud en el trabajo.

## Para finalizar ¿Qué mensaje les daría a las empresas del país?

El progreso del país requiere que el binomio empleador-trabajador reciba el apoyo del estado y todas las entidades de la seguridad social para hacer más y mejor promoción y prevención en salud. El sitio de trabajo es donde más tiempo pasan las personas en toda su vida, por lo cual las acciones preventivas de salud colectiva deben migrar de escenarios solamente hospitalarios a ambientes laborales.

**La valoración de la pérdida de capacidad laboral uniendo dos orígenes (laboral y común), es factible siempre y cuando al sumar el puntaje se supere el 50% de pérdida de capacidad laboral, configurando un estado de invalidez, de acuerdo con la Sentencia C 425 de 2005.**



# Cambios y evolución en las leyes de trabajo a distancia

Por: Jorge Otoniel Bermeo Manrique. Abogado Especialista  
en Derecho Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la actualidad. El trabajo a distancia se ha convertido en una dinámica presente en diversos sectores económicos. Colombia no ha sido ajena a estas nuevas formas de trabajo, por lo cual ha expedido una serie de normativas que regulan la prestación del trabajo remoto para los trabajadores del país.

## Modalidades de trabajo a distancia

**Teletrabajo, Ley  
1221 de 2008  
(Decreto 884/2012)**

La primera ley que surgió fue la del teletrabajo, que funciona con presencialidad y virtualidad. La organización se desprende de un contrato de trabajo y aplica para el sector público y privado. En esta modalidad las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL deben realizar las visitas al lugar de trabajo y el empleado debe acudir a las instalaciones donde fue contratado cuando se le solicite.

Este tipo de actividad permite:

- La alternancia, entre empleador y trabajador pueden acordar volver a la presencialidad de común acuerdo.
- Mantener la jornada máxima legal y el derecho a horas extras.
- Ejecución mediante una cláusula al contrato de trabajo existente.
- La empresa debe garantizar que los trabajadores cuenten con las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades – equipos tecnológicos, conexiones, programas etc.

En este momento el teletrabajo se considera como una de las modalidades más seguras para las partes debido a que su reglamentación es muy clara.



**A través del teletrabajo, se han ampliado los mercados laborales, al punto de flexibilizar casi en su totalidad, las funciones que tradicionalmente requerían la presencia de los trabajadores, al punto que ello es visto como una ventaja desde el punto de vista de la competitividad.**

## Trabajo en casa. Ley 2088 de 2021 (Decreto 649/2022)

Esta Ley y su Decreto reglamentario surgieron como consecuencia de la pandemia y exigen unas circunstancias excepcionales para el trabajo en casa, exigiendo permisos y prórrogas entre la empresa y el trabajador. Permite específicamente el trabajo en el exterior y frente a las posibles dificultades en el manejo de la seguridad social, se le otorga al empleador la posibilidad de brindar las garantías requeridas:

- Mantiene la jornada máxima legal y el pago de horas extras.
- Existe la compensación económica por el uso de herramientas del trabajador y el auxilio de conectividad.

## Trabajo remoto. Ley 2121 de 2021 (Decreto. 555/2022)

Tiene como objeto crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada; el contrato se inicia y termina virtualmente, sin embargo, para la presentación de descargos, el trabajador debe asistir a la empresa, así como para temas de mantenimiento informático y temas de bienestar, lo que contradice la virtualidad de la norma.

- Facilita la flexibilidad en el horario y la organización de la jornada siempre y cuando se cumpla con el propósito definido.
- Debido a sus particularidades, requiere de un contrato de trabajo específico.
- Por la naturaleza de la labor, el trabajador no puede trabajar en presencialidad.
- El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales del artículo 23 del código sustantivo del trabajo.





Muchas de las tareas que se ejecutan en una oficina no requieren de una presencia del trabajador en su puesto y pueden ser realizadas a distancia utilizando las TIC.

Las Leyes 1221 de 2008; 2121 de 2021; 2088 de 2021 y sus decretos reglamentarios conllevan obligaciones para las partes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo - SG-SST, sin embargo, es en el trabajo remoto donde prevalece la virtualidad y solo el tiempo demostrará si son eficaces los tipos de inspección virtual en estas modalidades de trabajo. Se respetan en las tres modalidades las garantías y derechos fundamentales del trabajo, así como la subordinación y la adopción de los costos tecnológicos por parte del empleador; estas aplican tanto para el sector público como para el sector privado.

## Características del Decreto de Teletrabajo en Colombia

Con la expedición del Decreto 1227 del 18 de julio de 2022 por parte del Ministerio del Trabajo, surgen algunas modificaciones importantes a la vinculación laboral sobre el teletrabajo. Este ha tenido un papel crucial en estos tres últimos años, debido a que por efectos de la pandemia, millones de trabajadores debieron refugiarse en sus hogares para desarrollar sus actividades laborales, y por lo tanto, empleadores y trabajadores acudieron a esta figura del derecho laboral, cuyo principal objetivo era evitar que un porcentaje mayor de personas perdieran sus puestos de trabajo.

Por otra parte, Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) también han generado algunos retos importantes en el desarrollo de las relaciones del teletrabajo, por esa razón se hace necesario hacer algunas modificaciones a las condiciones actuales, mejorando en la implementación de las nuevas herramientas disponibles. Es importante que los trabajadores se adapten a los nuevos cambios con el fin de mejorar sus capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos en la denominada cuarta revolución industrial.

El Decreto 1227 de 2022, obliga al empleador a informar a la ARL la forma de teletrabajo que va a desarrollar el trabajador así como la dirección del lugar donde desarrollará las actividades para el caso de los teletrabajadores autónomos y suplementarios. Por su parte, para los trabajadores móviles, se debe informar las condiciones bajo las cuales se ejecutará la labor contratada. Para cualquier modalidad de teletrabajo, el empleador indicará la jornada semanal aplicable, la clase de riesgo que corresponde a las labores a ejecutar.

Por último, el empleador debe garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los teletrabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen, sustituyan y adicionen.

## Obligaciones del teletrabajador

En primer lugar debe participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía Ocupacional correspondiente y presentarse a las actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la ARL, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales. De igual manera, el teletrabajador, debe atender las instrucciones respecto al uso y apropiación de las TIC, así como respecto a las normas de seguridad digital, efectuadas por el empleador.

Las empresas son conscientes de los beneficios del trabajo no presencial y la repercusión positiva que genera en la movilidad, medio ambiente y en la evolución y transformación digital del país.



## Nuevas perspectivas del teletrabajo

Se eliminan las barreras que impiden el desarrollo del teletrabajo, como, por ejemplo, la visita previa al puesto de trabajo. Ahora puede realizarse de manera virtual o presencial con acompañamiento de la ARL, y la solicitud puede realizarse por el trabajador o directamente por el empleador. Con el Decreto 1227 de 2022, se crea la posibilidad de revertir la decisión del teletrabajo, esta, se hará efectiva en el término establecido por las partes y se sujetará a la posibilidad que tenga el empleador de contar con el espacio o puesto de trabajo y la facultad para señalar el lugar en el que el trabajador prestará sus servicios.

Por último, el Decreto crea el trabajo híbrido para aquellos trabajadores que desarrollen trabajo suplementario, y que podrán determinar que su actividad se realice de manera alternada, dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en el centro de trabajo, para lo cual, de mutuo acuerdo, se pactarán los días de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables con el fin de satisfacer necesidades organizacionales del empleador.

**A manera de conclusión, se puede interpretar que el decreto sobre el Teletrabajo se ajusta a las realidades actuales derivadas de la pandemia, razón por la cual, existe una amplia serie de condiciones que favorecen al trabajador frente al cuidado de su seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, se evidencia el derecho a la desconexión laboral y la regulación de temas como el pago de los costos de los servicios públicos que impactan directamente en el desarrollo de las actividades laborales, y por último se resalta la importancia que tiene el teletrabajo en época de postpandemia.**

### → Fuentes

- Ley 1221 de 2008
- Ley 2121 de 2021
- Ley 2088 de 2021
- Decreto 649 de 2022
- Ley 2191 de 2022
- Decreto 1227 de 2022
- Prevención, promoción y aplicabilidad de la Seguridad Industrial en el teletrabajo Un enfoque desde Desarrollo y Libertad de Amartya Sen Carlos Andrés Pardo Rodríguez Universidad Nacional de Colombia Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales Bogotá, Colombia 2
- <https://www.implementandosgi.com/normatividad/decreto-649-de-2022-habilitacion-del-trabajo-en-casa/> Página consultada el 18 de agosto de 2022



# Los ejecutivos también se enferman

Por: ARLPrensa

Las constantes exigencias del mercado laboral actual no afectan solo a los trabajadores operativos o administrativos de las organizaciones, padecimientos como el estrés o la sobrecarga laboral, pueden desencadenar en que los altos directivos comiencen a padecer enfermedades crónicas que pueden impactar su salud física y mental.

Comer fuera del horario, aunado a la escasa actividad física, se han convertido en hábitos de vida comunes de aquellos que manejan los designios, las finanzas o las transacciones de una organización de modo que la rutina, la falta de descanso y las frecuentes tensiones pueden desencadenar en patologías aún más graves.

Aunque este tipo de síntomas pudieran pasar desapercibidas entre las prioridades de los ejecutivos, tarde o temprano el cuerpo se manifiesta. El descuido, el paso de tiempo y el desarrollo de hábitos poco saludables comenzarán a pasar factura en su salud, resultando en cuadros de ansiedad, falta de agilidad, errores a la hora de tomar decisiones, pérdida de memoria y problemas en el manejo de las emociones.



## Enfermedades que más afectan a esta población

Si bien no padecen enfermedades particulares y exclusivas, su estilo de vida si permite descifrar algunas enfermedades comunes e inclusive algunas distintivas entre hombres y mujeres que ocupan estos cargos de responsabilidad.

### Incidencia de enfermedades en los hombres

Los dolores de espalda, a causa de posturas incorrectas o por permanecer demasiado tiempo sentados en reuniones, video conferencias o sesiones de trabajo producen molestias musculares sobre todo a nivel cervical, por posiciones sedantes o incómodas del cuello y del cuerpo.

Las exigencias laborales, van de la mano con los constantes cambios en hábitos de estilo de vida que resultan influyendo en aspectos básicos del ser humano como la alimentación y el descanso y producen afecciones gastrointestinales tales como la gastritis, colon irritable y estreñimiento; sin dejar de lado las neurológicas, principalmente ansiedad, falta de energía y depresión.

El estrés y el riesgo cardiovascular, son otras de las patologías más comunes, que van de la mano con el aumento en los triglicéridos y la glicemia, causadas en muchas ocasiones por el exceso en el consumo de alcohol y tabaco.

De igual manera, el cáncer se presenta como un riesgo permanente en cargos de liderazgo. Cuando hay estrés, las defensas del organismo disminuyen y no hay mecanismos suficientes para hacerle frente.

Para el caso de los hombres, esto puede comprometer desde el estado anímico hasta la función sexual, pudiendo generar disfunción eréctil por angustia.

## Enfermedades predominantes en las mujeres

Las mujeres en cargos de responsabilidad pueden presentar cambios hormonales y hasta ver alteradas sus menstruaciones. Muchas veces el cansancio, y la fatiga producen en ellas reacciones agresivas y altos niveles de tensión.

En el caso de las enfermedades de tipo digestivo, se destacan el caso del colon irritable, que lleva a mala digestión y dolor abdominal.

Eso sin contar con los espasmos en cuello y columna, que pueden producir hasta incapacidad para trabajar. El tabaquismo es capítulo aparte y se constituye en una enfermedad. Los estudios han encontrado que las mujeres fuman más que los hombres, lo que aumenta su riesgo de hipertensión arterial.

Por parte, desde el punto de vista odontológico, son comunes los espasmos temporomaxilares lo que también puede traer como consecuencia graves alteraciones del sueño, entre ellas el insomnio.



Fomentar hábitos de salud en todos los casos, se traducirá en mayor activo para la compañía. Pues sólo así, se mantendrá la productividad de los ejecutivos y por lo tanto, de sus equipos de trabajo.

## Cómo manejar estas patologías

Para contrarrestar los efectos nocivos de estas enfermedades, se recomienda, el adecuado manejo del tiempo y la adquisición de hábitos saludables tanto de alimentación, como de descanso y la práctica periódica de ejercicio. Tener una o más actividades fuera del trabajo, un pasatiempo que facilite espacios de relax y desconexión, ayudará a la comunicación con lo pares y subalternos y facilitará los espacios para una toma más efectiva de decisiones

Adicional a la prevención de los factores de riesgo predominantes en el trabajo es importante controlar el tratamiento de estas patologías. El aumento de fibra en la dieta, la eliminación de las sustancias que estimulan los intestinos, como la cafeína, e inclusive, algunos medicamentos para disminuir los efectos negativos de espasmos, dolor de cabeza o cefalea tensional entre otros, ayudan a aliviar los síntomas, según los expertos.

Los directivos interesados en tomar mejores decisiones y lograr una mejor gestión de sus colaboradores deben contemplar entre su rutina personal espacios breves de meditación y ocio para calmar el estrés.

Trabajar para estar a tono de las exigencias empresariales, es cada día más agotador y exigente. Los niveles de la gerencia actual y la competitividad de los mercados van evolucionando cada día.

Por lo anterior, es importante analizar la salud de los ejecutivos desde enfoques de integralidad, para poder encontrar soluciones a la atención de la salud, no solo al tratamiento de las enfermedades que puedan tener y dado el caso, combinarlas con intervenciones en el campo gerencial vigilando las condiciones que desembocan en riesgos para la salud física mental y social de los ejecutivos, es ahí donde pueden darse las condiciones para revertir esos riesgos y hacer de estos, personas más saludables.



Las personas en cargos de responsabilidad tienen la obligación de estar siempre alertas, disponibles, bien presentados y con sus agendas llenas de actividades que los llevan de una reunión a otra. Esto los deja con tiempo muy limitado para atender diferentes asuntos que tengan que ver con la vida familiar pues al estar siempre ocupados en los asuntos de la organización se olvidan de sus asuntos personales.



Para finalizar es importante concluir que aun cuando es frecuente escuchar a las personas referirse a la salud como algo importante, en realidad esta solo cobra importancia cuando se ve perdida y eso es resultado de una falta de cultura en salud. Esta no es solo una característica del personal operativo y administrativo de una organización; los ejecutivos caen también en este tipo de descuidos. A pesar de tratarse de personas solventes económicamente y en muchas ocasiones con un acceso más fácil a servicios de salud, manifiestan en su día a día estilos de vida poco saludables que acrecientan los riesgos sobre su bienestar físico y emocional.

Los programas de salud empresarial no incluyen muchas veces a los directivos como un grupo de riesgo específico, aunque lo constituyen claramente, debido a que se enfocan en poblaciones expuestas a peligros más palpables, sin tener en cuenta que las situaciones de enfermedad que afectan a esta población pueden influir de manera negativa en la empresa y todas las personas que en ella trabajan.

#### → Fuentes

- <https://acis.org.co/portal/content/enfermedades-gastrointestinales-y-neuro%C3%B3gicas-las-que-m%C3%A1s-sufren-los-ejecutivos-en-colombia> página consultada julio 20 de 2022
- NIOSH. Trabajadores de salud. Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional. NIOSH. USA; 2012. [Disponible en red] <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/trabajadores.html>



# Acciones por el Cambio CLIMÁTICO

Por: ARLPrensa

Factores ambientales, sociales y de buen gobierno se cuelan dentro de los balances financieros de las organizaciones. Durante la próxima década, el clima se convertirá en el catalizador que empujará a los actores públicos y privados a cambiar significativamente sus actividades para hacerlas sostenibles. Por su parte, para las aseguradoras, el cambio climático significará mayores riesgos y un mundo cada vez menos asegurable. Frente a estos desafíos, el seguro debe ir más allá de su papel estabilizador histórico y convertirse en una fuerza impulsora en estas necesarias transiciones sostenibles.

La mirada de los inversores en el mercado actual, está fijada en las compañías que tienen una estrategia de negocio con criterios ESG. No se trata de una moda, si no de una realidad que requiere de un cambio en la conducta de los inversores.

## ¿Qué es ESG y por qué es importante?

Las siglas ESG, corresponden en inglés, a las palabras Enviromental, Social y Governance, y hacen referencia a los factores que convierten a una compañía en sostenible a través de su compromiso social, ambiental y de buen gobierno, sin descuidar nunca los aspectos financieros.

El origen de este acrónimo se remonta a los inicios de los 2000 y ha evolucionado desde lo que se conocía como Inversión Socialmente Responsable (ISR). Pero va más allá de esto, ya que tiene un enfoque holístico de todos los procesos de una compañía, permitiendo ver el alcance del impacto que trasciende al negocio. En la actualidad, la tarea de identificar, gestionar y medir los criterios ESG dentro de una empresa tendrá repercusiones directas en su capacidad para recibir inversiones, en su reputación y en la sostenibilidad del negocio.

## ¿Para qué sirven estos criterios?

Los criterios ESG permiten que los directivos y ejecutivos tomen decisiones más acertadas dentro de la compañía, a su vez que los inversores reconozcan y premien los esfuerzos de las empresas con capital que se mantenga en el tiempo.

## Definición de los criterios ESG

- **Criterios Ambientales ESG:** se trata de aquellas actividades empresariales que tienen un impacto positivo en el medio ambiente y la mitigación de los efectos negativos del negocio a través de una visión proactiva, como la reconversión de la matriz energética o la protección de la biodiversidad.
- **Criterios Sociales ESG:** en este apartado se encuentran las acciones relacionadas con condiciones laborales y de respeto a los derechos humanos. También se incluye la gestión de relaciones con las comunidades donde se opera, destacando la protección y la promoción de una empresa diversa y que genere inclusión, así como un espacio saludable para los empleados y la comunidad en general.
- **Criterios de Buen Gobierno ESG:** este ítem abarca las cuestiones relacionadas con el gobierno corporativo de las organizaciones, su calidad, su cultura y sus procesos de gestión. Poniendo especial atención en la elaboración de políticas internas sólidas y con indicadores claros que comprendan factores como la externalización, el cumplimiento normativo o la aptitud de los empleados, entre otros.



## La inversión sostenible y su clave en ESG

La inversión sostenible es aquella que suma a los criterios financieros las preocupaciones ambientales, sociales y de buen gobierno. Este modelo discrimina a las empresas por su estrategia en materia de sostenibilidad y está creciendo de manera notable en los últimos años.

## AXA COLPATRIA, comprometida con inversiones verdes y seguros sostenibles

El Grupo AXA actúa diariamente persiguiendo un noble propósito “**trabajar por el desarrollo de la sociedad, protegiendo lo que importa**”, que significa defender lo esencial para nuestro futuro individual y colectivo: nuestra salud, por supuesto, pero también la economía, las conexiones sociales y nuestro planeta. A la luz de esta misión, el Grupo ha optado por enviar una señal contundente al sector asegurador y la industria en general, construyendo su estrategia sobre compromisos climáticos y de sostenibilidad.





AXA actúa en todas sus dimensiones como actor social en pro de respaldar a la sociedad en avanzar en la agenda de desarrollo sostenible. En su dimensión como asegurador sigue una cadena de desarrollo de valor sostenible identificando, evaluando y agrupando los riesgos de manera que pueda crear más productos y servicios de salud y protección inclusiva, que les permitan a más personas cubrir y gestionar los riesgos para conseguir un mundo más estable.

En su dimensión como asegurador, el Grupo creó el programa Green Business que tiene como objetivo desplegar ofertas de productos y servicios con un impacto positivo en el medio ambiente, de manera que pueda aumentar las primas emitidas en negocios verdes.

Desde hace mucho tiempo, AXA ha entendido la urgente necesidad de actuar contra el calentamiento global y ha optado por priorizar sus compromisos climáticos y desarrollar acciones tangibles y con visión de futuro que demuestran su propósito llevado a la práctica.

Es por esto que, en nuestra dimensión como inversores, nos hemos comprometido con nuestros clientes, socios e inversionistas, a reinvertir parte de nuestros beneficios en nuestros recursos humanos y en apoyar la acción contra el cambio climático. En 2020, agregamos el nuevo objetivo de reducir en un 20% la huella de carbono de los activos de AXA para 2025, con base en el indicador del 2019, tomando medidas como el involucramiento en Net-Zero Asset Owner Alliance, que compromete a las 74 empresas participantes a hacer la transición de sus carteras de inversión a cero emisiones netas para 2050; el lanzamiento de nuevos bonos de transición y el desarrollo de fondos de impacto ambiental y social positivo.



AXA promueve **seguros e inversiones responsables** para contribuir a la

**LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO.**

Así mismo, hemos pedido la creación de una Alianza de Suscripción de Seguros Net-Zero para hacer de la suscripción una herramienta para impulsar la transición energética hacia una economía baja en carbono. Esta alianza sectorial liderada por AXA, que ya cuenta con alrededor de una docena de empresas adheridas, nos permitirá actuar de manera responsable e impulsar la transición necesaria para construir un mundo compatible con el escenario de +1,5 °C”.

## #AccionesXElCambioClimático

En AXA Climate promovemos la adaptación y protegemos ante riesgos climáticos



En línea con su objetivo de convertirse en una compañía que lidera la transformación climática desde el sector privado, en su dimensión como empleador, se ha propuesto hacer de sus colaboradores líderes de la transformación climática, motivo por el cual tiene la meta de capacitar en asuntos del clima al 80% de sus colaboradores a nivel mundial.



Como entidad del Grupo AXA, AXA COLPATRIA en Colombia está comprometida con los objetivos del Grupo y respeta todos los lineamientos Globales de AXA. Como asegurador sigue las políticas de suscripción responsable y ofrece un amplio portafolio de productos y servicios asequibles, fáciles de adquirir, voluntarios y obligatorios, de salud, vida, ahorro, protección, agro, ARL, con el fin de que cada vez se cierre más la brecha entre las personas protegidas y las vulnerables.

Como inversor, se acoge a las políticas y metas del Grupo de cara a la implementación de proyectos de inversión responsables y sostenibles. Finalmente, como contratista y empleador; AXA COLPATRIA ha hecho su aporte para alcanzar los objetivos globales mencionados, a través de la capacitación de más del 85% de sus colaboradores en asuntos climáticos e invitándolos a ser líderes y agentes de cambio desde su rol en el día a día, en una compañía diversa, flexible y con sentido social.



La compañía abre espacios de voluntariado en pro del clima y la sociedad en los que sus colaboradores tienen la oportunidad de aprender sobre temas como fuentes hídricas, separación de residuos, compostaje o siembra responsable, y aportar su grano de arena a través de siembra de árboles o recolección de basura. Así mismo, realiza acciones filantrópicas para comunidades vulnerables y apoya proyectos de educación de la mano de Mercantil Colpatría, que está convencida de que solo con educación se pueden promover sociedades más equitativas justas y estables.

AXA COLPATRIA está profundamente comprometida con garantizar la calidad de vida de sus colaboradores ofreciéndoles equilibrio entre su vida laboral y personal, con horarios flexibles y un modelo de trabajo híbrido, que nos ayudará en la disminución de nuestra huella de carbono para sumar a la meta global de disminución.

En conclusión, las prioridades medioambientales, sociales y de buen gobierno (ESG) se han convertido cada vez más en una parte estratégica de la planificación y el funcionamiento de las empresas. Queremos ser colaboradores a largo plazo de nuestros clientes, para trabajar junto a ellos en la transición; lo que se convertirá, en el tiempo y por sí mismo, en una forma de sostenibilidad.

#### → Fuentes

- <https://www.climate.axa/training>. Página consultada el 20 de agosto de 2022
- <https://fundacionaxa.org.mx/cambio-climatico/>. Página consultada el 20 de agosto de 2022
- <https://axaxl.com/es/about-us/sustainability>. Página consultada el 20 de agosto de 2022



## Centro de Aprendizaje Minero

El Ministerio de Minas y Energía tiene al servicio de los mineros el Centro de Aprendizaje Minero - CAM, una plataforma que recoge la oferta educativa del sector con importantes aliados, diversidad en niveles de formación y costos. El CAM permite, a quienes ejercen esta actividad, capacitarse para hacer una Minería a lo Legal, fortalecer sus habilidades para la apropiación de la seguridad minera, la conservación del medio ambiente, aumentar su influencia con sus comunidades y entorno, y aprender sobre emprendimiento y buenas prácticas. A la fecha se han certificado más de mil personas en todas las regiones del país. Cuenta con más de 190 ofertas de formación, presencial y/o virtual, y enfocado en temas de seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Ministerio de Minas y Energía



## Mintrabajo lanza plataforma para mejorar el acceso al mercado laboral

El Ministerio del Trabajo, presentó oficialmente OcupaCol y Tu Bio, herramientas digitales para orientar el empleo y la formación del talento humano en el país. Diseñados a partir de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), buscan identificar los perfiles de los trabajadores, a partir de sus competencias, así como las vacantes disponibles en el mercado laboral. La aplicación está dirigida a estudiantes, trabajadores, empresas, instituciones de educación y formación, buscadores de empleo, academia y la ciudadanía en general que requieren información para orientar sus decisiones de empleo y formación.

Fuente: Ministerio de Trabajo

## MinTrabajo adoptó el Manual de Procedimientos para reincorporación laboral

A través del Manual de procedimientos del programa de Rehabilitación Integral, se describen las acciones a ejecutar para el logro de los objetivos en salud de un trabajador que haya presentado un accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral que limite su desarrollo ocupacional. Se deberá recurrir a las recomendaciones y conceptos médicos presentes en dicho manual para la reincorporación laboral y ocupacional de la población afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales.

Fuente: Ministerio de Trabajo



## Agencia Nacional de Seguridad Vial - ANSV premió buenas prácticas que salvaron vidas en todo el país

Por medio de esta iniciativa, la ANSV busca exaltar las buenas prácticas y lecciones aprendidas en seguridad vial e impulsar el compromiso de entidades, empresas, academia, organizaciones, fundaciones y colectivos que se empeñan por salvar vidas en las vías, a través de proyectos que se llevan a cabo en todo el país. La convocatoria para este reconocimiento inició el 22 de abril de 2022 y recibió un total de 109 iniciativas de seguridad vial. En total, se entregaron reconocimientos en 14 categorías a 69 buenas prácticas en seguridad vial.

Fuente: Agencia Nacional de Seguridad Vial



nixus

Consultoría  
para avanzar



# 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](mailto:alturas@nixus.com.co)