



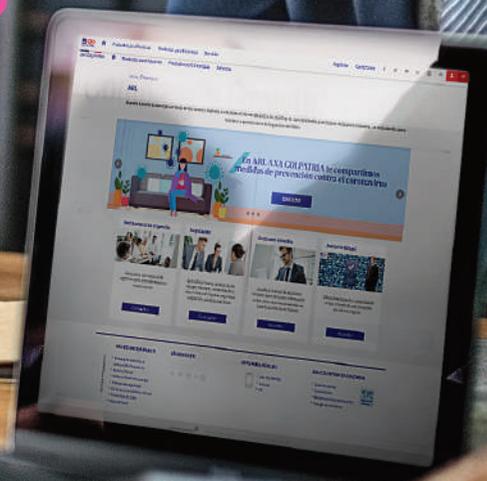
ARL

prensa

ISSN 0124 - 6763

www.axacolpatria.co

¿Cómo ha sido el regreso a la normalidad tras la pandemia?





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

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 - ANDI

6 / GERENCIA

¿Cómo ha sido el regreso a la normalidad tras la pandemia?

10 / SEGURIDAD QUÍMICA

Comunicación de peligros químicos dentro del Sistema Globalmente Armonizado

16 / RIESGO PSICOSOCIAL

Volver o no a la oficina ¿El “síndrome de la cabaña” afectará la nueva normalidad?

20 / TECNOLOGÍA

Como evitar y prevenir el SIM swapping

23 / TALENTO HUMANO

De gestores a estrategas: el nuevo rol del director de gestión humana



27 / NUESTROS SERVICIOS

29 / HOJA DE VIDA

Bruce Mac Master, presidente de la ANDI, nos da su visión sobre la reactivación económica del país tras la pandemia

34 / ADMINISTRACIÓN

Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en las Pymes

38 / MEDIO AMBIENTE

El cuidado de los suelos, prioridad en la protección del ambiente

43 / NOTICIAS



El rol de los profesionales de la seguridad frente a la incertidumbre

Los desafíos de la actualidad nos han llevado a un cambio de paradigma donde la velocidad y la inmediatez se hacen cada vez más presentes en nuestro día a día. En este mundo acelerado corremos el riesgo de desaparecer si permanecemos inmóviles o tardamos en asimilar los múltiples cambios y movimientos que la actualidad nos trae.

Ni el confinamiento dado con ocasión de la pandemia global que hemos padecido, ha logrado detener nuestro acelerado ritmo de vida. La incertidumbre y los cambios permanentes del entorno nos obligan a convertirnos en seres reactivos frente a la imposibilidad de prevenir lo impredecible.

Para quienes vivimos inmersos en el ámbito de la seguridad generar estrategias de prevención efectivas resulta indispensable. Planificar, establecer prioridades y definir objetivos, es cada vez más imperante en esta realidad donde el devenir de los acontecimientos es imparable, generando un mayor impacto en nuestro trabajo y nuestras vidas; esa frontera que demarcaba el entorno de responsabilidad se ha expandido, haciendo que todo lo que ocurre alrededor del planeta tenga ahora un nivel de sentido más profundo hasta en lo más cotidiano de la realidad.

Pero, ¿hasta dónde las dinámicas de cambio acelerados y globales impactan realmente a las organizaciones?, ¿se justifica vivir en permanente angustia por lo que sucede en el entorno ampliado que trae esta nueva realidad?, que cada vez se hace más difícil de controlar y, ante el cual no tenemos respuesta alguna.

En este sentido, podemos concluir algunas reflexiones que nos pueden ayudar a centrar toda la atención y quehacer en aquellos aspectos que tienen un peso real, sin perder, claro está, la perspectiva de que vivimos en un mundo pequeño e interconectado.

Para comenzar, es necesario actualizar nuestro mapa de peligros. En esta nueva realidad están interconectados en relaciones de causa y efecto, que pueden derivarse de incidentes internacionales y domésticos sobre los que tener una visión más amplia nos puede ayudar a dimensionar la real magnitud de sus impactos. En el caso de la pandemia resultó evidente el efecto dominó que pasó de lo local a lo global y viceversa. Sin embargo, no todas las situaciones se propagan con la misma rapidez, usualmente existe un margen de protección para prepararse en proporción al potencial de un impacto.

Como segunda medida, es importante considerar los planes de contingencia. Teniendo claro que, en el ámbito de la seguridad, por mucho que trabajemos en temas de prevención, siempre existirá un margen para lo inesperado y es en este punto donde se pone a prueba la efectividad de las acciones planeadas frente a lo impredecible. Considerando que ningún peligro con probabilidad de afectación debe ser menospreciado, lo primero que se requiere es tener plena conciencia de que existe y desarrollar una guía de acción que contemple algunas estrategias básicas de respuesta.

La tercera recomendación es la integración activa y permanente a redes profesionales de seguridad alrededor del mundo. Mientras más información tengamos sobre lo que ocurre a nivel global, estaremos en mejores condiciones para adaptarnos y responder. Tal como la globalización ha acercado al mundo y sus problemas, también nos ha puesto a disponibilidad, la experiencia y conocimiento de infinidad de personas y organizaciones que, al igual que nosotros, se encuentran valorando la realidad y estimando los posibles riesgos que esta puede acarrear. De modo que el error más grande en el que puede incurrir hoy un gerente de seguridad, es aislarse del mundo y desconocer la experiencia y el aprendizaje de los profesionales.

Vivimos tiempos acelerados que requieren sobrepasar los esquemas tradicionales de prevención. Es momento de aprender a manejar la incertidumbre, lo cual exige de nosotros un nivel más alto de precisión y una mayor atención al entorno y a las exigencias de la nueva realidad.

JUAN GUILLERMO ZULOAGA
Director de ARL



¿Cómo ha sido el regreso a la normalidad tras la pandemia?

Por: ARLPrensa

Las empresas del país han retomado el regreso a la normalidad posterior al COVID-19, a través de diferentes estrategias y una adecuada intervención y guía de sus líderes.

Desde el momento en el que se inició el retorno a la vida normal las personas y los bienes fluyen más libremente a través de las fronteras, aunque aún podrían estar sujetos a restricciones regulatorias más altas (por ejemplo, pasaportes de vacunas) que antes de la pandemia. Los consumidores se sienten más cómodos visitando amigos y familiares, comprando en tiendas y comiendo en restaurantes, pero algunos aún se sienten reacios a

socializar en grupos grandes. Los empleados regresaron a las instalaciones, aunque es posible que no se desplacen a las oficinas con tanta frecuencia como lo hacían antes, ahora que se ha demostrado la alternativa del trabajo virtual. Además, las economías mundiales y las tasas de empleo se han comenzado a recuperar, aunque esto podría llevar mucho tiempo para volver a los niveles anteriores a la pandemia.



El retorno de las personas a su lugar de trabajo ha exigido a las organizaciones definir estrategias efectivas, además de establecer prioridades críticas para los próximos 12 a 24 meses a medida que se enfrenten a un nuevo contexto y una realidad distinta a la que estaban habituadas.

Algunos factores que han influido en la confianza

La recuperación de la confianza de las empresas y en general, de las personas, ha sido un factor fundamental para regresar a un funcionamiento normal de la sociedad, esto aunado a una serie de factores que han ayudado a movilizar la recuperación del país en los últimos meses:

- **Control de las tasas de inmunidad / infección.** Reconstruir la confianza de la gente para alcanzar un funcionamiento normal exigió que la pandemia fuera controlada y reprimida. Esta supresión requirió campañas de vacunación generalizadas y una reducción significativa en las tasas de contagio, particularmente entre las poblaciones en riesgo. Las hospitalizaciones y muertes disminuyeron a medida que se vacunaron a los miembros más vulnerables de la sociedad.



- **Uso de medicinas para el control de la enfermedad.** Si bien las vacunas y la inmunidad natural pueden ayudar a reducir las tasas de infección, el uso de medicamentos ha ayudado a minimizar las tasas de morbilidad y mortalidad del COVID-19, aliviando las preocupaciones del público, algunas combinaciones de fármacos han colaborado en reducir la gravedad, la hospitalización y la mortalidad de la enfermedad.

- **Política pública.** Las decisiones políticas decisivas y coordinadas han tenido un impacto significativo en el control de la aparición del COVID-19 y su infectividad, tanto en la respuesta inmediata a los brotes virales como en los enfoques de vacunación a más largo plazo. La pronta inmunización de un gran porcentaje de la población constituyó un factor importante para alcanzar un funcionamiento normal, aunado a la identificación de la forma más efectiva de distribuir las vacunas y, en última instancia, discernir el momento adecuado para relajar las restricciones para que la sociedad retornara a un funcionamiento normal.
- **Prácticas y actitudes sociales.** A medida que las vacunas y los medicamentos se volvieron accesibles, las prácticas y actitudes sociales, como el uso del tapabocas, el distanciamiento social y la creencia pública en su propio riesgo / inmunidad, han desempeñado un papel fundamental en el regreso a la vida normal.

Acciones que los líderes de las empresas deben considerar



Existen algunas acciones específicas que los líderes pueden desarrollar para afianzar la confianza y el posicionamiento de sus organizaciones frente al regreso a la normalidad tras la pandemia:

- **Monitorear y llevar un registro detallado de los factores claves antes mencionados.** La tasa de vacunación de sus trabajadores, la presencia de algunos modelos médicos alternativos, las políticas públicas definidas y el cumplimiento de las prácticas sociales para la prevención puede llevar a la organización a mantener de manera prolongada las medidas adoptadas tras la pandemia.

La conciencia individual frente las prácticas sociales es fundamental para mantener un efectivo regreso a la normalidad. **Quienes cumplen con los protocolos de bioseguridad tienen una décima parte de probabilidades de contraer COVID-19 frente a quienes no lo hacen.**



- **Enfocarse e invertir en el bienestar físico y emocional de los trabajadores.** La salud mental de los empleados y el bienestar debe seguir considerándose una prioridad incluso después de que la pandemia esté bajo control. Postergar el trabajo remoto, revisar las políticas de recursos humanos para reflejar el entorno cambiante y establecer una comunicación continua con los colaboradores, será fundamental para ayudar a los empleados a mantener este nuevo estado de calma.
- **Rediseñar el futuro del trabajo para un mundo pospandémico.** Humanizar el futuro del trabajo rediseñando el entorno para identificar las capacidades y los resultados deseados; dar rienda suelta a la fuerza laboral aprovechando la tecnología para apoyar a los empleados; y adaptar el lugar de trabajo para reflejar la evolución de las demandas virtuales y, al mismo tiempo, impulsar la colaboración eficaz y el compromiso del equipo serán algunas de las medidas que las organizaciones deberán considerar para mantener las condiciones en su regreso a la normalidad.
- **Planificar los escenarios para restricciones prolongadas relacionadas con la pandemia.** Aún es demasiado pronto para saber si el regreso a la normalidad se mantendrá en el largo plazo o si los efectos del COVID-19 (y sus variantes) conducirán a un nuevo estado de crisis. Frente a la incertidumbre de este nuevo escenario, las decisiones a corto plazo que tomen los líderes hoy en día, podrían determinar la sostenibilidad de sus empresas en el largo plazo.

Los líderes deben dedicar tiempo a reflexionar sobre qué es lo que sigue y analizar a fondo qué ha funcionado, qué se ha aprendido y qué hizo falta hacer frente a la crisis por el COVID-19. Esto les dará un panorama amplio y real de dónde se encuentra su organización actualmente y establecer los pasos a seguir.



Conclusión

Construir una organización resiliente, posterior a la crisis del COVID-19, es uno de los principales factores que han facilitado el regreso a la normalidad de los trabajadores. Frente a la pandemia, los líderes atravesaron diferentes emociones y tuvieron que adaptarse a cada momento para responder de la manera más efectiva posible y frente a un alto nivel de incertidumbre a la realidad establecida. Primero, la respuesta a la crisis inmediata y a los bloqueos, recuperándose del shock inicial y estableciendo formas alternativas de trabajo; para finalmente prosperar en el funcionamiento de la nueva normalidad.

La resiliencia, entendida como la capacidad de prosperar antes, durante y después de una crisis permite a las organizaciones un ciclo rápido y exitoso frente a cada obstáculo importante que enfrenten. Por lo tanto, los líderes resilientes aprovecharán las lecciones aprendidas de la crisis del COVID-19 para desarrollar el músculo institucional adicional para soportar cualquier crisis en el futuro.

→ Fuentes

- <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/covid-19/return-to-functioning-normal-resilient-organization.html>. Página consultada el 14 de septiembre de 2021.



Comunicación de peligros químicos dentro del Sistema Globalmente Armonizado

Por: Autor: Johansson Owen Strauss. Químico
- Universidad Industrial de Santander UIS - Esp. Seguridad y Salud en el Trabajo

Desde la perspectiva de la prevención, el conocimiento de la peligrosidad de los productos químicos y de los efectos negativos potenciales que puedan producir, es fundamental para evaluar sus riesgos y tomar medidas encaminadas a reducirlos. Tan importante es la obtención de este conocimiento como la forma de transmitirlo de manera clara, fácilmente comprensible a los trabajadores y normalizada.

El Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA), es un enfoque lógico de clasificación que actualmente está siendo implementado a nivel mundial; dicho sistema favorece de manera significativa la adecuada comunicación de los peligros químicos, propendiendo por la protección de la salud humana y el medio ambiente y fortaleciendo la gestión de los productos químicos ya que proporciona un sistema único y armonizado para clasificarlos y elaborar las respectivas etiquetas y hojas de seguridad. Una vez que se ha determinado la clasificación del producto y categorizado los peligros, se podrán definir los elementos de etiquetado para la correspondiente comunicación de los mismos.

Elementos que contribuyen en la comunicación de los peligros

Elemento de comunicación de peligro	Normatizado	Aspectos relevantes de la comunicación de peligros
Formato de Etiqueta	Formato creado bajo especificaciones de la Ley 55 de 1993.	Interpretar la pictografía SGA.
	Sistema de identificación: pictografía SGA Decreto 1496 del 2018.	Dar lectura a la palabra de advertencia, puede ser peligro o atención.
		Dar lectura a las frases de peligro (H).
	Las dimensiones del formato están dadas en la Resolución 0773 del 2021.	Dar lectura a las frases de prudencia (P). Verificar uso de EPI.
Ficha de Datos de Seguridad (FDS)	Reglamentado por la Ley 55 de 1993, se debe elaborar bajo especificaciones de la NTC 4435.	Los aspectos que se deben leer para la comunicación de peligros son: Sección 2. Identificación de los peligros. Sección 11. Información sobre los efectos toxicológicos.
Pictografía SGA	Este sistema fue adoptado en Colombia bajo el Decreto 1496 del 2018.	Pictograma SGA. Captan la atención visual del trabajador y lo advierten de los diferentes riesgos específicos de una sustancia química en particular. Los riesgos pueden ser físicos, a la salud o al medio ambiente.
Pictografía de Transporte de Naciones Unidas	La aparición de estos pictogramas están reglamentados en el Decreto 1609 del 2002 y está compilado en el Decreto Único de Transporte 1079 de 2015.	Pictogramas de Transporte de Naciones Unidas. Se usan para identificar una sustancia química cuando se transporta, estos pictogramas gracias a su número ubicado en la parte inferior permiten identificar el estado fisicoquímico de la sustancia que se transporta, es decir permite determinar si se transporta una sustancia química sólida, líquida o gaseosa.
		Los pictogramas de transporte también permiten determinar el riesgo químico que alude a las sustancias químicas.
Número de Naciones Unidas	Decreto 1079 de 2015. Decreto Único de Transporte.	Este sistema de numeración e identificación de sustancias químicas está contenido en el libro GREE2020 (libro para respuesta de emergencias químicas). Este libro se actualiza cada 4 años.
		Los códigos de identificación son de 4 dígitos y están impresos sobre una franja naranja con la intención de visibilizarse mejor.



Criterios de clasificación

De acuerdo con las propiedades físicas, toxicológicas o ecotoxicológicas de las sustancias químicas, se han establecido una serie de criterios de clasificación de peligros y efectos sobre la salud y el medio ambiente. Estos datos de clasificación se obtienen a partir de resultados de ensayos científicos, efectos observados en humanos, datos epidemiológicos y ensayos clínicos. Cada clase de peligro se subdivide en categorías, que permiten comparar su gravedad dentro de una misma clase.

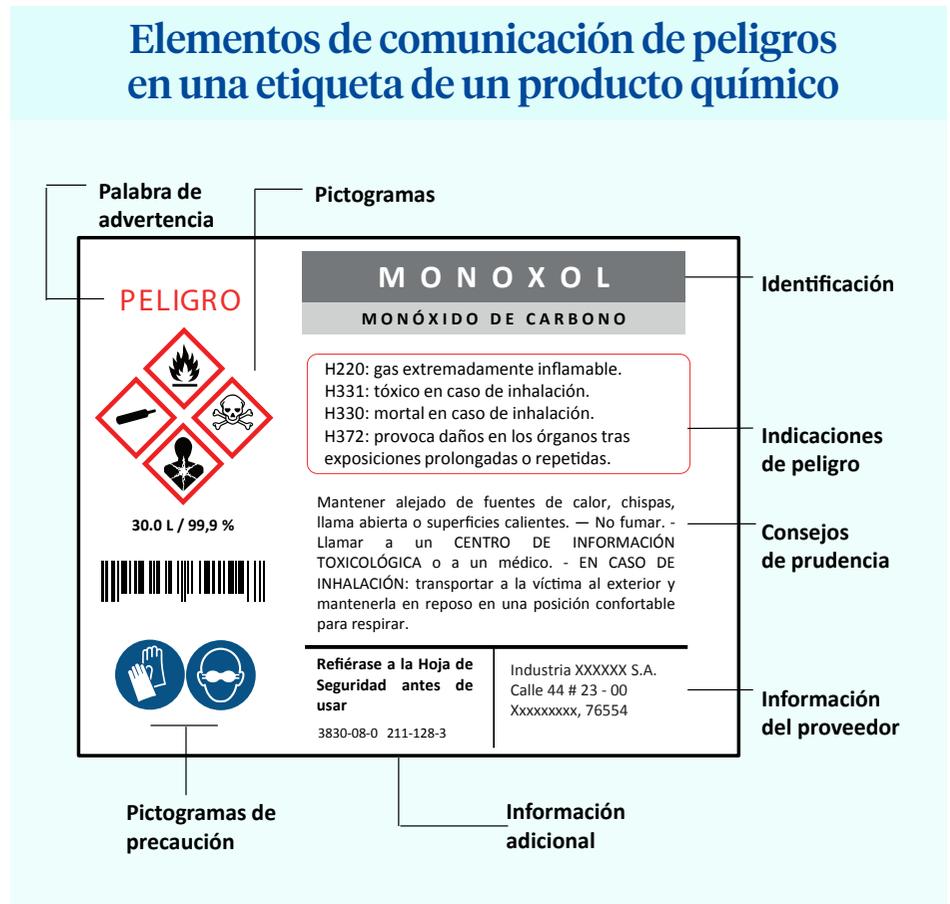
El proceso de clasificación de las sustancias químicas se realiza a modo de empleo mediante la identificación de los datos que implican la existencia de efectos significativos del producto. Una vez obtenidos, se establece la relación de los peligros asociados a la sustancia o preparado y, por último, se clasifica como peligroso o no, determinando su grado de riesgo de acuerdo con los criterios convenidos.

Enfoque de la comunicación

El que se entienda la información proporcionada es uno de los aspectos más importantes ya que hay que tener en cuenta la gran diversidad de trabajos a los que va dirigido el sistema. Para ello se han tenido en cuenta principios como el de comprensibilidad, presentar la información de tal modo que los trabajadores a los que se dirige la entiendan con facilidad, por medio de información concisa, transmitida mediante textos y símbolos y traducidos al idioma propio de las personas objetivo del programa. También se han tenido en cuenta los principios de armonización y normalización de los instrumentos de notificación de riesgos, como son el etiquetado de productos, los símbolos e indicación de peligro y los informes relativos a cada categoría de peligro y niveles de gravedad, así como el formato y contenido de las Fichas de Datos de Seguridad (FDS) de los productos químicos, y por supuesto, el de la formación de las personas expuestas al peligro de las sustancias. Una vez que se ha determinado la clasificación del producto químico y se han categorizado sus peligros, se podrán definir los elementos de etiquetado para la correcta comunicación de estos.

Formato de etiquetas

La etiqueta es un medio de comunicación de peligros, que se usa como herramienta en la gestión del riesgo químico. La información del formato surge del resumen del contenido de las Fichas de Datos de Seguridad (FDS). Este formato le permite al trabajador enterarse de manera rápida de los peligros que representa la sustancia que va a manipular.



La información de la etiqueta, así como las FDS, debe permanecer actualizada y modificarse en caso de ser necesario cuando exista información nueva y significativa que indique que el producto químico deba ser clasificado de manera diferente. Es responsabilidad del fabricante, proveedor y/o comercializador mantener la clasificación en regla.



Identificación del producto: en toda etiqueta de un producto químico debe figurar una identificación del mismo, que debe ser igual a la registrada en la ficha de datos seguridad. En mezclas o aleaciones, tendrán que indicarse las identidades químicas de cada componente o elemento que pueda producir toxicidad aguda, corrosión cutánea o daños oculares graves, mutagenicidad sobre las células germinales, carcinogenicidad, toxicidad para la reproducción, sensibilización cutánea o respiratoria o toxicidad específica de órganos diana, cuando esos peligros se indiquen en la etiqueta.

Identificación y clasificación de los peligros intrínsecos de las sustancias químicas, mediante el uso de pictografía SGA

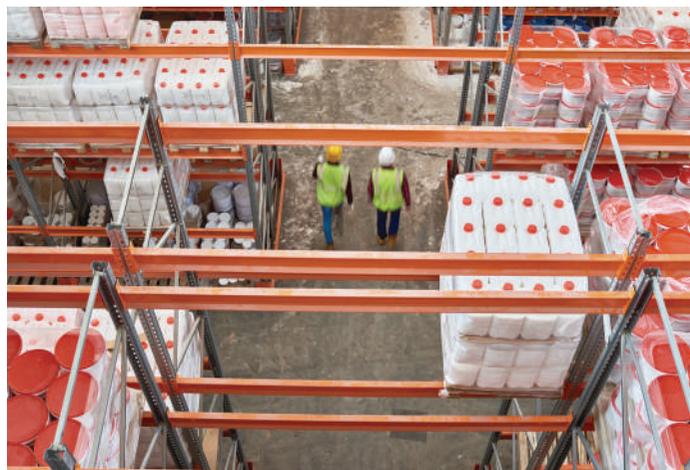
En la actualidad, existen dos clases de pictografía para identificar los riesgos de las sustancias químicas. Los contenidos en el SGA y los pictogramas para el transporte de mercancías peligrosas.



Para los productos químicos que van a ser transportados, se utilizan pictogramas prescritos por la Reglamentación Modelo de la Naciones Unidas sobre el transporte de mercancías peligrosas en los envases o embalajes exteriores.

Palabras de advertencia: indican el grado relativo de gravedad de un peligro. La clasificación utilizada por el SGA se remite a los términos: **Peligro: para categorías más graves** y **Atención: para las menos riesgosas.**

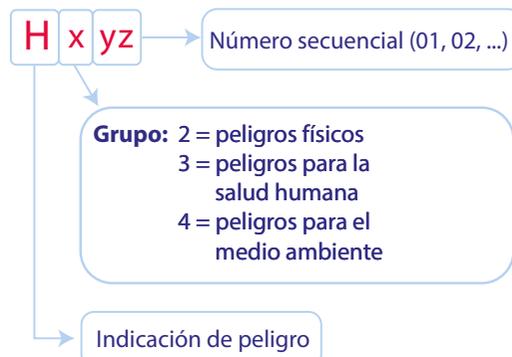
Indicaciones de peligro: son frases que describen los riesgos según su clasificación. Las etiquetas de los productos que tengan más de un peligro, deben incluir una indicación adecuada para cada uno de ellos. Su orden y ubicación dentro de la etiqueta lo define el fabricante, sin embargo, en algunos casos este aspecto lo podría indicar la autoridad competente.



Uso de las frases H (Peligro) y P (Prudencia)

Codificación de las indicaciones de peligro o frases (H): en el SGA se asigna a las indicaciones de peligro una clave alfanumérica que consiste en una letra y tres números así: “H” por indicación de peligro (del inglés “Hazard statement”). “2” en el caso de peligros físicos, “3” en el caso de los peligros para la salud, “4” en el caso de los peligros para el medio ambiente.

Estructura de las indicaciones de peligro: FRASES H



Fuente: Universitat de València – Facultat de Química - Laboratorio de Química General

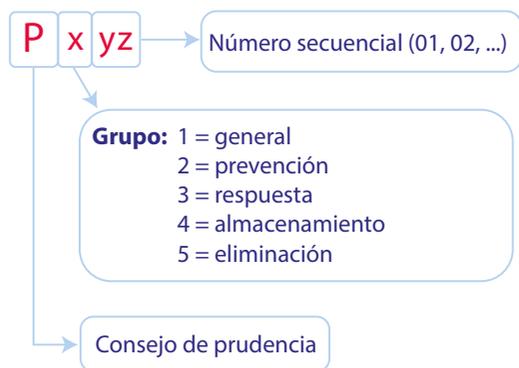
Ejemplo de frases H

H200:	Explosivo e inestable.
H300:	Mortal en caso de ingestión. Tóxico en caso de ingestión. Nocivo en caso de ingestión.
H400:	Muy tóxico para los organismos acuáticos.

Codificación de los consejos de prudencia: se asocian a cada clase y categoría de peligro y tienen por objeto promover su uso coherente. En el SGA a cada consejo se le asigna un código alfanumérico que consta de una letra y tres números así:

“P” por indicación de prudencia (del inglés “Precautionary statement”). Un número que designa el tipo de consejo de prudencia. Dos números que corresponden a numeración consecutiva.

Estructura de los consejos de prudencia: FRASES P



Fuente: Universitat de València – Facultat de Química - Laboratorio de Química General

Los responsables de la seguridad deberán incorporar en el SG-SST, como una medida de control del riesgo químico, la implementación del SGA en los términos establecidos en la Resolución 773 de 2021.

Ejemplos de frases P

P101:	Si se necesita consejo médico, tener a mano el envase o la etiqueta
P202:	No manipular la sustancia antes de haber leído y comprendido todas las instrucciones de seguridad.
P311:	Llamar a un centro de información toxicológica o a un médico.
P420:	Almacenar alejado de otros materiales.
P 500:	Eliminar el contenido/el recipiente.

Pictogramas de precaución: pueden emplearse en la etiqueta si así lo autorizan las autoridades nacionales competentes.



Identificación del proveedor: en la etiqueta deben figurar el nombre, la dirección y número de teléfono del fabricante o proveedor de la sustancia o mezcla.

Ficha de Datos de Seguridad (FDS)

Es un documento, que como bien lo indica su nombre, contiene información relacionada a la seguridad que se debe tener en cuenta para manipular una sustancia química. El manejo, se debe entender como la ejecución de los procesos de compra, almacenamiento, manipulación y descarte de la misma.

Están divididas en 16 secciones o ítems que contienen información puntual y relevante respecto a las sustancias químicas. Para obtener los datos relacionados a la comunicación de peligros, es necesario leer y comprender las indicaciones contenidas en las siguientes secciones:

Secciones de la ficha de datos de seguridad

Sección 1. (Identificación de la sustancia o la mezcla y de la sociedad o empresa): brinda al trabajador información sobre la identidad de la sustancia contenida en el recipiente. También se indica si la sustancia química es pura o diluida, pues muestra claramente el valor de la concentración.

Sección 2. (Identificación de peligros): informa al trabajador, mediante pictografía SGA y el uso de las frases (H) o de peligro, los riesgos que representa la sustancia para su integridad. Allí también se encuentra la palabra de advertencia que puede ser peligro o atención, dependiendo de la peligrosidad química del producto.

Sección 3. Composición/información sobre los componentes.

Sección 4. Primeros auxilios.

Sección 5. Medidas de lucha contra incendios.

Sección 6. Medidas en caso de vertido accidental.

Sección 7. Manipulación y almacenamiento.

Sección 8. Controles de exposición/protección individual.

Sección 9. Propiedades físicas y químicas.

Sección 10. (Estabilidad y reactividad): advierte al trabajador la información referente a los peligros de combinar y almacenar de forma incompatible dos o más sustancias químicas en un mismo lugar o en forma próxima la una con respecto a la otra.

Sección 11. (Información toxicológica): le informa al trabajador qué tan tóxica puede ser una sustancia química, destacando cuál sería la dosis letal (por ingestión) o la concentración letal (por inhalación de gases, vapores y material articulado). También muestra si puede llegar a generar efectos de toxicidad aguda (evidencia síntomas de forma inmediata) o crónica (el síntoma de intoxicación se evidencia tiempo después de la exposición) a la salud del trabajador.

Sección 12. (Información ecológica): en esta sección se describe el riesgo para el medio ambiente (efectos negativos sobre la fauna y flora), cuando se arroja una sustancia química en forma directa en un ecosistema.



Sección 13. Consideraciones relativas a la eliminación.

Sección 14. Información relativa al transporte.

Sección 15. Información reglamentaria.

Sección 16. Información adicional.

Conclusión

Es deber de la empresa capacitar y entrenar a los trabajadores y contratistas involucrados en el manejo de productos químicos, sobre los diferentes elementos de comunicación, por lo menos una vez al año. Es necesario que los empleados conozcan el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA), a fin de poder identificar los riesgos, así como las medidas de protección y prevención para el uso seguro y los procedimientos para actuar en situaciones de emergencia que puedan darse en su interacción con cualquier producto químico.

→ Fuentes

- Resolución 773 de 2021. Ministerio de Salud y Protección Social. Ministerio de Trabajo. Abril de 2021.
- Organización de Las Naciones Unidas. Sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos. Libro morado. 6ta ed. revisada. Ginebra y Nueva York.
- Guía de comunicación de peligros basada en los criterios del Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos – SGA / Hoyos Calvete, Martha Cecilia. --- Bogotá D.C., 2017. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- Ley 55 de 1993.
- Decreto 1609 del 2002, hoy complicado en el decreto único de transporte de Colombia.
- Decreto 1496 del 2018 (por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de clasificación de productos Químicos).



Volver o no a la oficina ¿El “síndrome de la cabaña” afectará la nueva normalidad?

Por: Linda Orrego Gil. Administradora de Empresas. Especialista en Auditoría Médica.
Especialista en Administración de la Salud. Máster en Coaching Ontológico y Ejecutivo.
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Luego de una larga etapa de confinamiento y de trabajar desde casa, salir a la calle es un ejercicio al que, poco a poco, nos estamos enfrentando. Una rutina que hay que volver a adoptar, después de haber experimentado diversos cambios y en muchos casos una manifestación emocional denominada “Síndrome de la Cabaña”

Como su nombre lo indica, éste viene de la sensación de seguridad que da el estar confinado dentro de cuatro paredes; lo que conlleva el deseo de permanecer a salvo sin tener que salir al mundo exterior. Esta mezcla de sensaciones se experimenta a menudo tras haber pasado algún tiempo separado y/o aislado de la realidad.

Después de establecer nuevos ritmos de vida y hábitos diarios, puede ser complejo para las personas dejarlos atrás y volver a su vida anterior, pudiendo experimentar algunos síntomas físicos y emocionales frente a la nueva realidad de volver al mundo exterior.

Síntomas del síndrome de la cabaña

A nivel cognitivo	A nivel emocional	Falta de motivación
		
Desconcentración.	Nerviosismo.	Desgano, gran esfuerzo para realizar tareas cotidianas, sobre todo las que impliquen salir.
Desorientación.	Síntomas depresivos y ansiosos.	Fatiga y cansancio.
Déficit de memoria.	Frustración.	Falta de energía.

Fuente: Fundación Universitaria Konrad Lorenz

Vale la pena aclarar que el Síndrome de la Cabaña no se define como un verdadero trastorno mental. Además, al carecer de literatura y estudios de casos dado lo nuevo del confinamiento y los efectos de la pandemia generada por el COVID-19 en la población, aún no está plenamente reconocido a nivel psicológico y científico. Sin embargo, en el último período se registra la aparición de este malestar en personas que, tras un largo período de aislamiento social, han desarrollado inseguridad, miedo y ansiedad hacia el mundo exterior.

Actualmente, tras la disminución en el número de contagios, algunas empresas abrieron el camino para que los trabajadores que por causa de la pandemia se resguardaron en el teletrabajo, vuelvan a movilizarse hacia sus lugares de trabajo de manera presencial. Algunos han estado regresando de manera

permanente y otros asisten en un esquema diferente que les exige tan solo algunos días a la semana para volver a la rutina que tenían antes de abril de 2020.

El distanciamiento y las rutinas de baja movilidad y socialización marcaron a un porcentaje alto de personas activas laboralmente y en la misma medida a niños, amas de casa y adultos mayores. Muchos de ellos estaban deseosos y listos por recuperar las charlas de pasillo, los descansos y el café con los colegas, retornar al colegio, el gimnasio y las tertulias con amigos, conocidos y vecinos; mientras que algunos se vieron más afectados por el aislamiento y debieron prepararse emocionalmente para asimilar la vuelta a los espacios de trabajo y la vinculación social.

El retomar temas como la socialización, el compartir y el enfrentarse nuevamente al mundo real, se ha convertido en un proceso donde ambas partes, colaborador y empresa han fluido de manera armónica para evitar consecuencias en la salud física y mental de las personas.



El regreso a la normalidad

Es necesario entender que asumir la nueva realidad costará grandes cambios emocionales. Y ser conscientes de buscar ayuda si es que esta situación llegara a afectar la vida laboral y personal. Aceptar estas condiciones hace parte de la adaptación que es necesaria vivir, para así poder seguir adelante.

Muchos empleados permanecieron por largo tiempo trabajando desde sus casas, algunos en familia y otros completamente solos y llevaban un periodo de encierro alejados de la vida social y relacionados únicamente con la virtualidad a través de las redes sociales. A estas circunstancias se le unen el temor de salir a la calle, volver a ver a las personas, retomar el lugar de trabajo presencial, miedo a contagiarse del virus, desánimo, ansiedad, entre otros factores. La costumbre llevó a las personas a generar un estado de confort, ya que en casa se sentían protegidas, estaban sin tapabocas, desde la casa podían hacer todo y se iban acostumbrando demasiado a ese estilo de vida, tanto, que al final todo les dio miedo y llegaron a generar a nivel mental una serie de ansiedad cuando les tocó volver a salir al mundo real.



Adicionalmente, el teletrabajo abrió algunas puertas que han sido difíciles de volver a cerrar, especialmente en algunas compañías que venían de políticas laborales poco flexibles. Ahora los trabajadores se preguntan temas como si es necesario trasladarse a la oficina, con el gasto de tiempo y dinero que eso genera o si todo lo que hacen no lo pueden seguir haciendo de manera virtual. Algunos no quieren permanecer por largos periodos de tiempo en el tráfico pesado y destinando una porción importante de tiempo trasladándose al trabajo. En este momento se valora más el tiempo, así como las relaciones familiares que se han fortalecido tras el confinamiento.

A partir del mes de agosto, se comenzó a reactivar la economía y las personas empezaron a retomar sus rutinas sociales. Esto significó para algunos una alegría y para otros un caos total, pues se acostumbraron tanto a estar confinados, que les ha costado demasiado volver al mundo exterior.

Entender que la realidad que hemos comenzado a vivir **no volverá a ser igual a la que estábamos acostumbrados**, no es una tarea sencilla. Se requiere aceptación, voluntad y cooperación para adaptarse y salir adelante.

La mejor manera para hacer más llevadera esta adaptación a la nueva realidad es, ante todo, darles a las personas el tiempo para poder gestionar toda esta situación de forma saludable, así como llevarlas a vivir el día a día, para evitar crisis anticipadas sin saber realmente qué va a pasar. Las empresas han generado estrategias en las que este cambio se ha producido poco a poco, estableciendo jornadas de teletrabajo mezcladas con la alternancia en lo presencial, lo que ha dado a los colaboradores la oportunidad de ir asimilando esta nueva realidad y generando nuevas rutinas para evitar que se sientan vulnerables o ansiosos frente a su regreso.

Para los trabajadores, evaluar otras áreas que compensen el sobre pensamiento y el estrés, tales como la meditación, o la elección de situaciones y personas que aporten tranquilidad, evitando situaciones estresantes o conflictivas han sido excelentes opciones para evitar la ansiedad. Igualmente, el autocuidado es sumamente importante, evitar sobrecargarse con información y mantener las condiciones de protección, uso de tapabocas, distanciamiento social, son claves para evitar incidentes o afectaciones en la nueva realidad.



Frente a la nueva realidad, se ha hecho necesario desarrollar acciones beneficiosas para los trabajadores, **generando de manera paulatina y consciente, intervenciones para ayudar a las personas a regresar a sus entornos laborales y salir de su zona de confort.**

Conclusión

Tener presentes las disposiciones legales para el cuidado de la salud de los trabajadores, resulta de especial relevancia en el regreso a la normalidad. Si bien, se han generado nuevas rutinas con el trabajo desde el hogar, es importante considerar que esta situación de retorno debe darse de la manera óptima para el trabajador, poco a poco y sin sobrepasar sus capacidades y niveles de tolerancia frente a la nueva realidad.

Por lo general, el llamado síndrome de la cabaña debería desaparecer o al menos disminuir por sí mismo con el tiempo y la capacidad de adaptación de las personas, a medida que la situación externa se normalice o se adapte a una nueva condición. Para superar el síndrome más rápidamente, se pueden poner en marcha estrategias para aceptarlo con valentía mientras se elimina o desaparece.

El cerebro necesita una rutina para manejar el tiempo y adaptarse de nuevo a rutinas que dependen de una constante, sentirse seguro y no dar demasiado espacio a los pensamientos negativos. Para reducir los efectos del síndrome de la cabaña, se recomienda reducir el tiempo de descanso, comenzar a salir de casa de manera paulatina, retomar el contacto y la interacción social poco a poco y ponerse metas cumplibles en el corto plazo, en lugar de tratar de abarcar retos de alta complejidad.

→ Fuentes

- <https://www.copmadrid.org/wp/>, Página consultada el 23 de septiembre de 2021.
- <https://itaepsicologia.com/que-es-el-sindrome-de-la-cabana-pautas-para-superarlo/#>, Página consultada el 23 de septiembre de 2021.
- https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/06/08/fortunas/1591642654_343451.html, Página consultada el 23 de septiembre de 2021.



Como evitar y prevenir el *SIM swapping*

Por: ARLPrensa

Si bien el acceso a celulares inteligentes, aunado a los servicios transaccionales que prestan algunas organizaciones a través de conexiones a Internet y telefonía móvil, es sin duda la forma más efectiva para comunicar a las personas y simplificar los trámites bancarios y administrativos, al crecer las posibilidades de acceso y conexión crecen también las modalidades delictivas. En este escenario,

resulta importante reflexionar y tomar medidas que ayuden a minimizar el riesgo de ser víctimas de delitos como el *SIM swapping*. Los delincuentes que utilizan esta nueva modalidad se aprovechan de la confianza o ingenuidad de algunos usuarios para obtener información que les permita posteriormente engañar a los operadores de telefonía móvil.

Al ser dueño y portador de una tarjeta SIM usted debe estar atento a las llamadas telefónicas y mensajes fraudulentos que buscan obtener información confidencial a través de la manipulación de sus datos, facilitando así el acceso y la validación de ingreso a diferentes plataformas a otras personas.



Cómo se realiza el SIM swapping

Esta técnica no es consecuencia de un fallo de seguridad en sus dispositivos, sino de la falta de implementación de protocolos de verificación estrictos a la hora solicitar una copia de su tarjeta SIM. Además, esta técnica se usa conjuntamente con otras para poder obtener beneficios, ya que lo que buscan los delincuentes en este caso es acceder a los códigos de verificación que algunas plataformas suelen enviar a través de los dispositivos móviles.

En un primer momento, los delincuentes tratan de obtener las credenciales de usuario; para ingresar a las diferentes plataformas en donde reposa su información, usando además de la ingeniería social, webs fraudulentas a las que se redirige al usuario desde un enlace enviado desde un correo electrónico o mediante una aplicación móvil falsa que suplanta la identidad de la plataforma real.

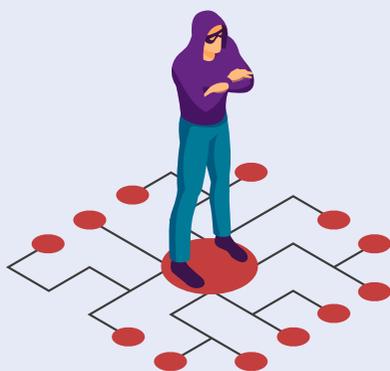
Una vez conseguidas las credenciales, los delincuentes tratan de obtener un clonado de la SIM de la víctima para así poder recibir los códigos de verificación por SMS (doble factor de autenticación). Tras recopilar la información personal de sus víctimas, por ejemplo, a través de las redes sociales, realizan una llamada o se presentan físicamente en una tienda de la compañía telefónica responsable de la SIM que quieren clonar para solicitar un duplicado de la tarjeta. Al tener este duplicado los delincuentes acceden a las plataformas disponibles para realizar transacciones. A la hora de confirmar la operación no tendrán problema, puesto que reciben los mensajes de autenticación en la SIM clonada.

Cuide sus redes sociales

Anteriormente el *SIM swapping* estaba enfocado en poder ingresar a ciertas plataformas donde las personas alojaban su dinero para realizar futuras transacciones, pero ahora el tema se ha vuelto mucho más intrusivo llegando a penetrar de igual manera las redes sociales. El Centro Cibernético Policial de Colombia asegura que los accesos ilegales a Facebook, Instagram, Tik Tok o similares, son utilizados para arruinar la reputación online de las personas y aprovechar esta situación para chantajearlas. A través de fotos y conversaciones comprometedoras, amenazan a las posibles víctimas con hacerlas públicas a menos que se acepte el pago de una cantidad.

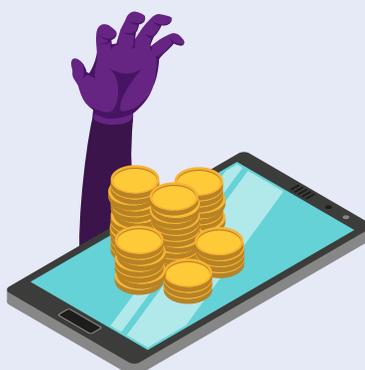


El *SIM swapping* es un tipo de fraude que permite a los criminales robar su identidad con el secuestro del número de teléfono al obtener un duplicado de su tarjeta SIM. En los teléfonos se almacena información que puede convertirse en un objeto de chantaje o robo de dinero.



Cómo evitarlo

- **Prevención:** no contestar correos de desconocidos y evitar proporcionar información personal en redes sociales o en páginas web que no sean seguras. Entregar datos solo a entidades de confianza y por los medios oficiales, así se sabrá que se está en un sitio seguro y se evitará también ser víctima de phishing (captación de información general por medio de Internet).
- **Detección:** si descubre que la tarjeta SIM no funciona o que tiene mensajes extraños sobre movimientos que no ha realizado, debe comunicarse de inmediato con el operador para comprobar si se ha presentado una solicitud ilegal en relación con la línea, de ser así, solicite la cancelación inmediata.
- **Acción:** si tiene la certeza de haber sido víctima de *SIM swapping*, revise rápidamente todas las cuentas, así como los servicios de redes sociales o suscripciones y, de inmediato, cambie todas las contraseñas.



Otros ataques derivados del *SIM Swapping*

En la actualidad los delincuentes no solo buscan acceder a las cuentas o redes sociales, de igual manera, pueden atacar otros servicios online como; por ejemplo, los de Google. En este caso, cuando los delincuentes consiguen las credenciales de la víctima, pueden llegar a saltarse las medidas de seguridad alternas solicitando un código de un solo uso enviado por SMS. Una vez que han accedido a la cuenta, pueden tener el control del correo, contactos, etc.

No se pueden descuidar de igual manera, otras aplicaciones usadas para realizar transferencias y que permiten también almacenar dinero tales como PayPal, el cual, en caso de que los delincuentes consiguieran las credenciales de acceso y un clonado de la SIM, podrían no solo retirar los fondos guardados, sino también hacerse pasar por el usuario para solicitar dinero a sus contactos, por esta razón, es el deber del dueño de la tarjeta informar y alertar cualquier comportamiento sospechoso, a fin de prevenir la ocurrencia del delito previo a su aparición.

Como usuario debe establecer medidas de protección para su información. Ignorar correos o mensajes desconocidos, evitar la publicación de datos personales y usar claves seguras, son algunas de las medidas que pueden dificultar el accionar de los delincuentes.

→ Fuentes

- <https://www.asomovil.org/consejos-para-evitar-el-sim-swapping/>.Página consultada el 14 de septiembre de 2021.
- <https://www.welivesecurity.com/la-es/2020/03/30/que-es-sim-swapping-como-funciona/> Página consultada el 14 de septiembre de 2021.



De gestores a estrategas: el nuevo rol del director de gestión humana

Por: ARLPrensa

Con el paso del tiempo, los directores de Gestión Humana se han convertido en verdaderos socios estratégicos de las empresas. En la realidad actual, su rol debe cambiar y orientarse a la construcción y desarrollo de los equipos y las organizaciones. Su misión, desde una nueva perspectiva, debe ser la de generar una cultura organizacional y una experiencia del empleado que beneficie a los colaboradores, traduciendo las inversiones en temas como formación, bienestar y tecnología en mejores resultados.

Aunque el tema de la salud mental de los empleados se disparó con la pasada crisis generada por la pandemia y, por ende, las condiciones atípicas del trabajo, este no ha sido el principal reto que ha tenido que asumir esta área. La razón por la que los problemas de salud mental se han convertido en algo coyuntural se debe a la necesidad de crear estrategias para enseñarles a las personas a trabajar mejor. El verdadero desafío, está en que estos cambios emocionales de los empleados se verán reflejados directamente en la competitividad, la productividad y la innovación de las empresas, por lo que, de no ser atendidos estratégicamente, podrían derivar en un impacto incluso financiero.

La labor del director de Gestión Humana debe centrarse entonces, en desarrollar una cultura adecuada, basada en la confianza y en el establecimiento de propósitos compartidos, midiendo los resultados no en el desarrollo de tareas sino en la obtención de logros que beneficien a toda la organización. Ante esta nueva realidad, el departamento de RR.HH. debe liderar acciones para garantizar la atracción y retención de talento humano a través de dos pilares: su rol como socios estratégicos y la comprensión de la importancia del talento de los colaboradores.

Gestión humana ante el COVID-19: aplausos para las empresas colombianas

Las empresas colombianas se han lucido en la gestión de su gente en este periodo de grave crisis: el sentido de pertenencia, el orgullo por la marca y la satisfacción general en el trabajo, marcan niveles muy altos en este periodo en el que iniciamos la aproximación hacia la post pandemia.

Así lo deja ver un informe que registró las sensaciones de 3.205 trabajadores de 17 empresas. Esta medición se hizo sobre la experiencia de los empleados en los "momentos de verdad" de su relación con la empresa: reuniones formales con el jefe, cambios de rol del empleado, el manejo del despido de otros trabajadores, y otros más.

Los resultados dejan ver que los hechos positivos en la relación de los empleados con las empresas son muchos, y muy bien calificados. Las empresas han logrado que el trabajo remoto, forzoso para tantos, no afecte el vínculo emocional de la gente con su empresa. En resumen, en Colombia ha habido muy buena gerencia del talento en la crisis del COVID-19, sosteniendo la satisfacción de los trabajadores y su orgullo, y evidenciando una buena habilidad de los líderes para gerenciar a sus equipos.

Importancia del talento humano

En el entorno actual, el valor de la empresa no reside en los conocimientos técnicos, sino en el talento y las capacidades de los trabajadores. La principal estrategia en este sentido, es mantener a los empleados en el centro, esta nueva situación ha representado un cambio en la mentalidad de la contratación. Antes los títulos eran importantes, ahora, aunque es necesario tener un perfil competitivo a nivel técnico, también se valoran las habilidades sociales y la capacidad del entrevistado para adecuarse a la cultura organizacional. En el futuro próximo, el área de recursos humanos tendrá un rol polifuncional y se convertirá en soporte y facilitador para la empresa.

El reto de las organizaciones en el futuro será el de establecer nuevas formas de trabajar, para ello deberá ocuparse, entre otras, de la digitalización de sus procesos, la habilitación del teletrabajo de forma habitual, y el desarrollo de nuevas formas de motivación hacia sus colaboradores.

Pero para movilizar cualquier cambio venidero, este departamento debe tener una visión estratégica de la compañía para aportar desde ese conocimiento una respuesta a las nuevas necesidades, pero siempre trabajando en equipo con los otros departamentos. Hasta ahora, esta área había modificado levemente sus funciones, roles y estructura gracias a la digitalización de ciertos trabajos manuales. Hoy día, la transformación es más radical y mucho más rápida y debe tener presente la realidad actual, generando algunas acciones para garantizar la supervivencia de la empresa, y el bienestar de los trabajadores:



1. **Política real de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa.** Las organizaciones deberán implantar en el ADN de su estrategia la flexibilidad y el trabajo en remoto. La presencialidad quedará relegada frente a la consecución de objetivos y la planificación por metas específicas. Pero ningún plan será efectivo sin unos objetivos medibles, sin esos datos toda estrategia es un fracaso, incluso en el área de Recursos Humanos deberá replantarse el trabajo colaborativo y objetivos medibles para controlar la salud de la empresa y de sus colaboradores.
2. **Sumar los nuevos códigos con los valores organizacionales.** Todo lo que se proponga, desde RR HH, debe estar encuadrado en la estrategia de la compañía. Si esto no es posible, entonces se necesitará modificar la cultura organizacional para cumplir con la normativa y seguir siendo productivos. Es interesante desarrollar un marco conceptual que dé cabida a las nuevas normas de seguridad y de trabajo para que todos los trabajadores entiendan y puedan disponer de una imagen completa de las metas y retos de la empresa.
3. **La empresa es de todos.** Es necesario contar con los trabajadores para incentivar el cambio, saber qué opinan los empleados, cómo llevan esta nueva realidad, o si están de acuerdo con los nuevos valores y políticas que se han generado después del regreso a la nueva normalidad postpandemia.
4. **Retención y atracción de talento.** Cuando un trabajador tiene los mismos valores que su empresa, es efectivo en su trabajo y conoce su funcionamiento interno; perderlo va más allá del salario. Para retenerlo, aunque se piense en el salario como primer argumento, en estos tiempos la seguridad se premia por encima de todo lo demás.
5. **Herramientas y capacitación.** Este nuevo paradigma mundial, ha traído consigo la necesidad de usar nuevas herramientas y la obligación por parte de la empresa de capacitar a los trabajadores en su uso.

¿Cuál es el rol del departamento Recursos Humanos frente al manejo de una crisis?



Gestionar las comunicaciones

- Administrar adecuadamente el cambio ante una situación de incertidumbre, manteniendo una comunicación clara y transparente con el personal, es una de las principales funciones del área de recursos humanos y será, la clave más importante para evitar el envío de mensajes inconsistentes o aumentar la preocupación del personal.
- Emitir un mensaje claro, esto disminuye el malestar del personal, haciendo que los pensamientos y emociones no sean un distractor tan fuerte que les impacte en su desempeño laboral.
- Implementar una comunicación bidireccional. Si bien la empresa debe establecer su lineamiento y comunicarlo, también es importante escuchar la voz de los clientes internos: entender sus preocupaciones y ansiedades.

Gestionar la productividad del personal a cargo

Algunas empresas incorporaron el teletrabajo como un mecanismo para enfrentar la pasada crisis de salud que trajo consigo la pandemia. Esto representó una oportunidad para probar esta modalidad de trabajo flexible y establecerlo de manera permanente o semipermanente, y fomentando el uso de metodologías ágiles para temas de seguimiento y escenarios de reunión.

Gestionar el bienestar del personal



La salud emocional muchas veces se traduce en salud física, donde las consecuencias emocionales se pueden convertir en afecciones, teniendo un gran impacto en el aumento de incapacidades, desmotivación, pérdida de productividad y bajo nivel de compromiso, entre otros. Frente a esta situación es importante hacer uso de herramientas que motiven a las personas, tales como:

- Espacios de reuniones sociales virtuales, con el fin de compartir temas de interés. Se pueden aprovechar las plataformas tecnológicas para realizar capacitaciones, temas o iniciativas que se quieran compartir o simplemente espacios para conversar. Esta medida es de gran relevancia cuando estamos alejados físicamente.
- Generar contenido sobre ejercicios tanto físicos como de meditación, la actividad mental, física y emocional ha tenido y seguirá teniendo un impacto directo en la salud de las personas.

Mantener una comunicación clara y transparente con el personal se convierte en un factor clave para evitar mensajes inconsistentes o aumentar la preocupación del personal frente a las crisis.

Conclusión

El rol que juega la función de Gestión Humana, es la pieza nodal que logra unir la estrategia con la ejecución, y esto se logra a través de las personas y los líderes, ya que de ellos dependen los resultados que se esperan en cualquier organización, se enfoca en dar ese acompañamiento en la habilitación de los equipos, las personas y los líderes, bajo una plataforma cultural que lo sustente.

Las nuevas formas de trabajo que se han generado, luego de sobrevivir a la crisis mundial del COVID-19, han podido ser impulsadas de una manera más determinante, al tener ahora grupos, y células de trabajo multidisciplinarias, bajo un entorno desafiante, con metas y objetivos de corto plazo, con una amplísima interacción y retroalimentación. Bajo un entorno de empoderamiento dirigido a generar valor agregado a las personas, los líderes de recursos humanos se han arriesgado a tomar decisiones, a dar todo de su parte, y a construir una cultura diferente que sea duradera en esta nueva normalidad.

→ Fuentes

- <https://home.kpmg/cr/es/home/tendencias/2020/03/gestion-impacto-covid-19/rol-departamento-recursos-humanos.html>. Página consultada el 14 de septiembre de 2021.
- www.saludcapital.gov.co/DSP/Infecciones%20Asociadas%20a%20Atencin%20en%20Salud/Higiene%20de%20manos/Herramientas%20manos%20limpias%20y%20Lineamientos/Encuesta%20de%20Percepcion%20para%20Trabajadores.pdf Página consultada el 14 de septiembre 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.



Audios - AXA COLPATRIA

Se trata de una nueva estrategia digital en la que nuestros afiliados encontrarán audios con diferentes mensajes aplicados a temáticas y disciplinas de la seguridad y la salud en el trabajo. Para consultarlos puede ingresar a la plataforma web Asesoría Virtual AXA COLPATRIA (<https://asesoriavirtualaxacolpatria.co/login>), dirigirse a SG-SST – audios y comenzar a utilizar estos contenidos.

Software SG-SST

Con este software las empresas afiliadas podrán administrar su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de una manera práctica y ágil. Aplicable a diferentes sectores económicos, esta herramienta permite realizar actividades en tiempo real a través del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), desarrollando informes y gráficos que fortalecen la mejora continua de la organización.



Premios al Trabajo Seguro 2021

A partir de este mes se darán a conocer nuestros ganadores a los “Premios al Trabajo Seguro 2021”, los cuales reconocen a aquellas empresas cuyo compromiso en Seguridad y Salud del Trabajo (SST) se evidencia en los indicadores de gestión de sus riesgos laborales, destacando el desarrollo e implementación de buenas prácticas a través de la innovación, el liderazgo y la gestión del cambio. Este reconocimiento pone de manifiesto la importancia de las acciones en SST en la productividad y el crecimiento personal y apoya la gestión que contribuye al desarrollo en el trabajo empresarial y del país.

¡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.



Bruce Mac Master

Presidente de la ANDI, nos da su visión sobre la reactivación económica del país tras la pandemia

William Bruce Mac Master Rojas es economista de la Universidad de los Andes con estudios de maestría en desarrollo económico y actual presidente de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). En conversación con ARL Prensa de AXA COLPATRIA, respondió algunas preguntas en las que compartió su visión sobre las empresas colombianas en medio de esta pandemia y nos presentó su visión sobre el presente y futuro de las mismas.

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), es una agremiación, que tiene como objetivo difundir y propiciar los principios políticos, económicos y sociales de un sano sistema de libre empresa. Fue fundada el 11 de septiembre de 1944 en Medellín y, desde entonces, es el gremio empresarial más importante de Colombia. Está integrado por un porcentaje significativo de empresas pertenecientes a los sectores industrial, financiero, agroindustrial, de alimentos, comercial y de servicios, entre otros. En un momento en el que la mayoría de los países están luchando contra la pandemia, el papel que desempeñan las empresas en este escenario es fundamental.

¿Cómo ha sido la resiliencia de las empresas durante esta pandemia y cómo se ha llevado a cabo la gestión empresarial?

Las empresas siempre han estado al lado de Colombia. Hemos resaltado en múltiples ocasiones la relevancia de cómo en otras latitudes estas abandonan el territorio ante las adversidades, pero en el país, la permanencia de las organizaciones, aún en los peores momentos de inseguridad, representa uno de los pilares más importantes de la Nación.

Hemos discernido las necesidades y planteado soluciones que sean de interés general, pensando en el bienestar de toda una sociedad que espera equidad, desarrollo social y empleo. La ANDI y sus afiliados, han puesto sus voluntades y capacidad al servicio de objetivos comunes en el último año, a través de actividades como la campaña “Unidos Somos Más País”, que recogió donaciones y trabajo logístico para atender a los más vulnerables afectados por la pandemia; así como la iniciativa #EmpresasPorLaVacunación, en la cual más de 2.700 compañías financiaron más de dos millones de vacunas contra el COVID-19 para los trabajadores y sus familias.

También es importante destacar el esfuerzo de los empresarios por mantener el empleo aumentando en algunos casos sus plantas de trabajo. Lo anterior en un contexto en el que la actividad económica se contrajo -6,8%, y las empresas tuvieron serios problemas de recursos alcanzando en algún momento sólo 8 días de caja, en promedio, para cubrir sus gastos operacionales.

Los empresarios del país se ajustaron rápidamente a las nuevas condiciones. Con las medidas de confinamiento, restricciones a la movilidad y exigencias a la operación de la actividad económica, las empresas migraron a un sistema mixto de trabajo en casa, alternando con el tema presencial y cumpliendo con los estrictos protocolos de bioseguridad impuestos. Las nuevas demandas de los consumidores se tradujeron en grandes retos. El mercado cambió su forma de operar y el comercio electrónico alcanzó un dinamismo que no había logrado en años anteriores.

La demanda de bienes y servicios por parte de los consumidores cambió a lo largo del último año y medio. Inicialmente, los dispositivos médicos, medicamentos y bienes de primera necesidad pasaron a ser predominantes, y posteriormente se hacía referencia al “back to basics”. Desde un principio, la necesidad de equipos electrónicos y servicios digitales fue evidente. En la coyuntura más reciente, vuelve a dinamizarse la demanda por bienes de consumo semi-durables y bienes de consumo durable. La respuesta del empresariado ha sido inmediata ajustando sus procesos productivos, innovando y lanzando nuevas líneas de producción de bienes y servicios.

¿Cómo están afrontando las empresas y trabajadores el tema de la reactivación en el país?

La pandemia ha obligado a las empresas a repensarse, a evaluar su estrategia, su modelo de negocio y a adaptarse a esta nueva realidad. La innovación ha sido una apuesta fundamental en este escenario y se convierte en una gran oportunidad. En este sentido, el talento humano juega un papel fundamental y es de gran importancia que se promueva una cultura basada en la innovación y la creatividad.

Como se anotó anteriormente, la crisis trajo consigo una nueva forma de globalización, donde la interrupción en el abastecimiento mundial hizo que las empresas multinacionales repensaran sus cadenas globales de valor y los países donde se ubican. Allí hay una nueva oportunidad. En esta dirección es fundamental identificar el gran diferenciador que nos convierta en una plataforma atractiva para estas inversiones. Algunos sectores donde podrían estar estas oportunidades son: agroindustria, servicios digitales, cadena de sustancias químicas y otros químicos, petroquímica y minero-energética.

Las empresas y trabajadores han respondido rápidamente a la reactivación retornando a una actividad productiva más dinámica. Esto se ha visto reflejado en múltiples indicadores. La economía colombiana creció 8,8% en el primer semestre; la utilización de la capacidad instalada ha aumentado, registrando niveles superiores al 80% similares al promedio histórico; los pedidos se han normalizado, y, las exportaciones industriales crecen a tasas cercanas al 30%. Esta recuperación se ha logrado teniendo que enfrentar temas complejos como el bloqueo de vías en el segundo trimestre o el desabastecimiento y encarecimiento de materias primas durante el año.





¿Qué alternativas deben buscar las empresas para el fortalecimiento en medio de la actual coyuntura?

El fortalecimiento empresarial ha sido un desafío permanente. Uno de los puntos de partida para lograrlo es contar con una perspectiva de mediano plazo. Es válido que después de la fuerte caída en 2020, las empresas estén buscando recuperar rápidamente los niveles pre-pandemia. Sin embargo, esta perspectiva se queda corta y resulta indispensable contar con una estrategia que garantice su sostenibilidad. Para lograrla es importante tener en cuenta las tendencias que predominan en el mundo.

Hoy se puede hablar de unos nuevos numerarios que definen la productividad y la competitividad en los mercados mundiales. En la actualidad, ser eficiente, producir bienes de alto valor agregado, entregar oportunamente no es suficiente: es necesario que se tengan en cuenta los parámetros que hoy son críticos para la sociedad. Se trata de temas como derechos humanos, sostenibilidad ambiental, reducción de la huella de carbono, transformación digital, trabajo decente, eliminación del trabajo infantil, entre otros.

La percepción de los empresarios presenta una buena dinámica en el presente año. En promedio, el 67,7% considera la situación actual de su empresa como buena, manifestando un resultado superior al 51,5% en el mismo periodo de 2020.

Todos los países están desarrollando estrategias para su reactivación económica. ¿Qué nos falta para ser más competitivos y estar en condiciones similares a las de otros países de la región?

Sin duda, una de las estrategias es convertirse en un destino atractivo para las empresas que estén pensando en relocalizarse. El país ya posee algunas fortalezas que es necesario profundizar, es el caso de una matriz energética limpia, la localización geográfica donde la distancia de los puertos colombianos hacia otros puertos es inferior a la de otros, y una situación más promisoriosa y estable frente a nuestros vecinos.

Vale la pena destacar igualmente, que Colombia, a diferencia de la mayoría de los países de la región, ha registrado crecimientos más estables y son muy pocos los años donde la economía ha reportado tasas negativas. Incluso, en este 2021 se ha recuperado rápidamente y registra uno de los mayores crecimientos para los próximos años.

Sin embargo, en materia de competitividad y productividad todavía tenemos grandes retos. En el 2021 el Índice de Competitividad del IMD, en el 2021 perdimos 2 puestos. Resulta fundamental continuar trabajando en la competitividad tributaria y laboral, el fortalecimiento de las instituciones, el desarrollo del mercado de capitales y por supuesto contar con un costo país eficiente.

Sobre este último tema, reiteramos la necesidad de continuar avanzando en la disminución de los costos logísticos y de transporte, en particular, teniendo en cuenta los aumentos en este rubro que se han observado durante el 2021.

¿De qué manera Colombia puede ser más atractivo para la inversión? ¿Cómo consolidar más las empresas?

Son muchos los hitos que han marcado la economía. La gran transformación en el comercio internacional se ha dado en las cadenas globales de valor. Ante las tensiones comerciales y diplomáticas entre las grandes potencias y la dificultad de aprovisionamiento de bienes intermedios y los problemas logísticos, estas cadenas se están reconfigurando, diversificando sus proveedores y buscando el fortalecimiento de las cadenas regionales. En estos fenómenos de reshoring y nearshoring, Colombia tiene una oportunidad que puede ser la más importante de los últimos 50 años.

En este último aspecto y según datos del Ministerio de Comercio, un total de 57 empresas extranjeras han anunciado su intención de relocalizarse en Colombia para aprovechar las ventajas que ofrece el país como destino de negocios, la estabilidad y las ventajas de los acuerdos comerciales.

Para fortalecer esta estrategia de relocalización como destino atractivo para la inversión, el país tiene que continuar trabajando en consolidar la reactivación que ya se viene observando y generar las condiciones para que sea sostenible en el tiempo. También, es importante trabajar en ofrecer ecosistemas productivos, garantizando una proveeduría a las empresas que se localicen en el país.



¿Qué estrategias se están aplicando para la reactivación económica del país?

Por el lado de la política pública han sido múltiples las estrategias desde el desconfiamiento en un principio, la contención de la emergencia y ahora para consolidar una reactivación sostenida. La orientación inicial de la política económica, fue la mitigación del impacto de la pandemia, la ayuda a la población más vulnerable y el salvamento de empresas. Se pusieron en marcha créditos blandos y garantizados, las transferencias a hogares del gobierno nacional y de algunas ciudades, el subsidio de nómina que protegió más de 4 millones de empleos y fue extendido hasta el final de 2021. Este año los sectores severamente afectados se beneficiarán del no cobro de IVA o impo-consumo, además la contratación juvenil tiene ahora apoyos económicos adicionales.

Por otra parte, para la recuperación a mediano y largo plazo, y así como se ha hecho en EEUU y Europa en respuesta estructural a la crisis, el país recurrió a un plan de inversión de “Compromiso por Colombia” para mitigar el daño social, reactivar el sector productivo recuperando y mejorando la senda de crecimiento fue lanzado hace un año. Este pretende consolidar más de 500 proyectos público-privados de inversión de \$135 billones en los próximos años. Comprende en 5 líneas que quedaron consignadas en el Conpes de reactivación y potenciación (crecimiento limpio, generación de empleo, compromiso con los más pobres, campo y paz, salud), dentro del cual no solo hay planes de inversión sino un pliego de otras acciones de desarrollo empresarial y mejoras normativas. Este programa, además de generar avances estructurales, ha podido contribuir a la reciente reactivación.

Según una encuesta de la ANDI, el 29,2% de las personas volvería a la oficina a trabajar, frente a un 41,7% que mantendría el teletrabajo. ¿Qué opinión le merecen estas cifras?

Uno de los resultados de la forma de trabajar durante la pandemia, posiblemente sea un mayor uso de reuniones virtuales o semi-virtuales y la reducción de algunos viajes que pueden reemplazarse por video conferencias y eventos semipresenciales. En este mismo punto, estaría el mayor uso del trabajo virtual posterior a los confinamientos. La experiencia del teletrabajo durante la pandemia, donde revestía las características de necesidad, pasa a ser en la actualidad un mecanismo de transición y en la postpandemia es una modalidad de trabajo que es necesario tener en cuenta, evaluar y adoptar en las condiciones que sean más atractivas para los diferentes negocios. En esta dirección, resulta fundamental una actualización de la legislación laboral teniendo en cuenta estas nuevas formas de trabajar.

En la Encuesta de Opinión Industrial Conjunta del mes de junio de 2021, el 41,7 % de los empresarios manifestaron que continuarán implementando la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa. El 29,2% no lo implementará, y el 29,2 % no ha decidido aún. De las empresas que contestaron afirmativamente, indicaron que en el área de producción el 11,5% continuará en esta modalidad y en el área administrativa el 50,4%.



Por último, preguntamos cómo continuarán los trabajadores esta modalidad. El 25,0% afirmaron hacerlo 1 día a la semana, el 40,5% 2 días por semana, el 25% más de 2 días a la semana y de manera permanente el 9,5%.

¿Cuál es el propósito de La campaña #ApoyoLaEmpresaNacional?

En el segundo trimestre de 2020, la ANDI propuso una serie de medidas reunidas en un decálogo alrededor del apoyo a la empresa nacional, las cuales constituyen unas iniciativas de corto plazo que contribuyen a evitar la pérdida de empresas y proteger el empleo. Este decálogo incluye las siguientes iniciativas:

- Políticas de desarrollo sectorial y empresarial.
- Programa de compras públicas.
- Campaña de impulso a las compras nacionales.
- Fortalecimiento de encadenamientos locales.
- Plan de salvamento de empresas.
- Liquidez y fortalecimiento financiero
- Defensa contra prácticas desleales de comercio.
- Búsqueda de nuevas oportunidades.
- Crear condiciones para nuevas inversiones empresariales.
- Dinamización de proyectos existentes.

#EmpresasPorLaVacunación ¿Cuáles han sido los resultados de esta iniciativa liderada por la ANDI?

A comienzos de julio comenzó la vacunación por parte de las empresas del sector privado a sus trabajadores, la tarea fue titánica y llevamos, para octubre, 1.307.000 dosis aplicadas contra el COVID-19, protegiendo la vida de muchas personas, fortaleciendo y complementando así el Plan Nacional de Vacunación con la movilización de recursos privados más grande frente a una causa social que se haya registrado en Colombia gracias al programa Empresas por la Vacunación liderado por la ANDI.

Esta es la materialización de un plan que unió a todos los sectores productivos, empresas grandes, medianas y pymes que aunaron sus esfuerzos para que de forma colaborativa se acelerara la vacunación y así enfrentáramos este gran desafío que nos implicó la pandemia. Es la muestra que juntos podemos lograr los mejores objetivos y es también la alianza público-privada más robusta que se haya conseguido, en el que trabajamos coordinados con el Gobierno Nacional.

Cabe recordar que las compañías (más de 2.900) que se aliaron a esta estrategia compraron más de 2 millones de dosis de la vacuna contra el COVID-19 para varios grupos de la población colombiana, priorizados por su vulnerabilidad y condición de riesgo.

Se radicó un proyecto de ley que busca que en el país las personas se vacunen obligatoriamente. ¿Qué opina al respecto?

No se ha hablado formalmente del tema de exigir la vacunación obligatoria con el Gobierno, pero vale la pena revisarlo. Originalmente, se pensaba que con la vacunación del 70% de la población se lograba la inmunidad de rebaño, pero hemos visto que no es así en otras latitudes. Epidemiólogos dicen que se necesita llegar ojalá al 100%.

Hay ciertas circunstancias en las que considero conveniente exigir la vacuna obligatoria pero no hay herramientas suficientes. Quienes se han vacunado tienen el derecho a no ser contagiados. Que no sean los únicos que tengan que llevar la carga de tratar de derrotar el virus ni que el riesgo lo tomen otros. Debemos tener los protocolos en su máxima expresión. No podemos bajar la guardia.

Agradecemos al doctor Bruce por sus interesantes reflexiones que nos ayudan a entender, cómo las empresas han aportado para mantener y reactivar la economía del país. Los retos, como afirma nuestro invitado, son enormes, igual que las posibilidades y los esfuerzos que se realizan desde el sector empresarial.



Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en las Pymes

Por: ARLPrensa

Si bien todos en la empresa tienen responsabilidades en la prevención de los riesgos laborales, será el profesional HSE quien deberá garantizar que la actividad laboral se desarrolle en condiciones de seguridad y salud. Esto lleva consigo el desarrollo de una serie de actuaciones preventivas claves, organizadas y sistematizadas, al igual que cualquier otro aspecto de la actividad empresarial.

Asumir y liderar la gestión de la actividad empresarial, incorporando los aspectos preventivos, evitará accidentes de trabajo, enfermedades laborales o daños y pérdidas materiales derivados de errores o imprevistos.

Para alcanzar este cometido los directores de la seguridad deberán:

Organizar la prevención

Una de las principales decisiones al momento de manejar la seguridad en la pequeñas y medianas empresas consiste en la gestión de los recursos específicos que van a destinarse para su ejecución, esto se conoce como “modalidad preventiva”. Contar con medios propios y/o externos dependiendo de las características de la empresa, el tipo de actividad y número de trabajadores, entre otras variables, serán algunos de los objetivos del profesional HSE, quien deberá tomar las decisiones oportunas, necesarias y precisas, para alcanzar un óptimo desempeño.



Hacer partícipes a los trabajadores

En el desarrollo de las actividades de protección de la empresa, es indispensable consultar con los trabajadores y hacerles partícipes de todos los aspectos que afecten su seguridad y su salud. Además de ser una obligación legal, se convierte en una importante fuente de información sobre los riesgos existentes, de cara a la mejora de sus condiciones de trabajo. Cualquier decisión que pueda llegar a tener efectos significativos sobre los empleados deberá someterse a consulta y participación.



Actuar frente a los peligros

El plan de prevención es el instrumento que ayuda a integrar las acciones en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa. La complejidad y el alcance del mismo deberán ajustarse a la actividad, plantilla, estructura, etc. de la compañía. Su documentación es obligatoria pero no constituye en sí misma garantía de efectividad, para ello, deberá implantarse y aplicarse correctamente.

De igual manera, la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos se debe desarrollar contando con la participación de los trabajadores y en las condiciones que lo impacten directamente, por ejemplo, cuando:

- Cambien las condiciones de trabajo.
- El puesto de trabajo sea ocupado por algún trabajador especialmente sensible.
- Se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las medidas preventivas pueden ser inadecuadas o insuficientes.

Los resultados de esta evaluación, serán la base para planificar, reducir y controlar los riesgos y será revisada, valorada y aprobada a fin de minimizar los peligros existentes.

Facilitar la información y la formación necesarias a los trabajadores

Los trabajadores deben recibir de la empresa información sobre todos los aspectos que lo impacten, con el fin de que desempeñen su trabajo de manera segura. Esta formación deberá estar centrada tanto en cuestiones directamente relacionadas con su puesto de trabajo (los riesgos a los que está expuesto y las medidas preventivas que se deben adoptar frente a los mismos) como con las de carácter general (por ejemplo, en relación con las posibles situaciones de emergencia y las actuaciones previstas en tal caso).

Con un componente tanto teórico como práctico, esta formación, deberá impartirse en el momento de la contratación de los trabajadores y cuando se produzca algún cambio que pudiera inducir nuevas situaciones de riesgo (por ejemplo: cambios de funciones, introducción de nuevas tecnologías, cambios en los equipos de trabajo, etc.). De igual manera, los trabajadores tienen también el deber de informar acerca de cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y la salud, para eso debe garantizarse un mecanismo de información bidireccional.

Anticiparse a los cambios

Ciertos cambios previsibles en la empresa (adquisición de un nuevo equipo o productos, modificaciones de procesos, contratación de nuevos trabajadores, desarrollo de obras o servicios, etc.) pueden agravar las condiciones ya existentes. Gestionar adecuadamente estos cambios permitirá minimizar sus consecuencias. Es fundamental definir el personal que debe intervenir en la operación y cómo debe de hacerlo, dándole la información y formación, así como el asesoramiento necesario.

Cuidar la salud de los trabajadores

La evaluación médica ocupacional periódica de los trabajadores frente a los riesgos a los que están expuestos en su puesto de trabajo es una actividad preventiva obligatoria que debe estar incluida en la planificación de actividades HSE, y debería consignar:

- La realización de las evaluaciones de la salud de los trabajadores (reconocimientos médicos).
- El estudio de las enfermedades susceptibles de estar relacionadas con el trabajo, así como las ausencias del trabajo por motivos de salud.

Los exámenes médicos hechos a los trabajadores permiten identificar afecciones o daños no identificados o mal evaluados, o revisar medidas que no han sido eficaces.



Investigar los daños para evitar su repetición

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores (accidentes de trabajo o enfermedades laborales) o cuando aparezcan indicios de que las medidas impuestas resultan insuficientes, por ejemplo, con ocasión de la vigilancia de la salud periódica, se debe realizar una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos y poder corregirlos.

Prevenir frente a las emergencias

En la empresa pueden darse determinadas situaciones imprevisibles que deberán tenerse en cuenta con el fin de minimizar los daños derivados de las mismas. Es imprescindible analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello a la brigada de emergencias encargada de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. Ésta deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.



Verificar que se están haciendo las cosas bien

La auditoría es una herramienta que permite verificar de manera objetiva y sistemática cómo se está gestionando e integrando la seguridad en la empresa, a través de un análisis detallado y documentado de la misma, y de manera periódica, evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



Gestione eficazmente el SG-SST

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Resolución 0312 de febrero 13 de 2019, los empleadores y contratantes deben cumplir 5 fases para la adecuación, transición y aplicación del SG-SST.

1. **Evaluación Inicial:** diagnóstico y revisión de todas las actividades con el fin de identificar y valorar los peligros.
2. **Plan de mejoramiento conforme a evaluación inicial.** determinar un plan de trabajo conforme a las necesidades identificadas con objetivos claros, acciones y responsables.
3. **Ejecución del SG-SST:** implementar, poner en marcha el anterior plan estipulado cumpliendo con toda la normatividad requerida.
4. **Seguimiento y plan de mejora:** hacer seguimiento y verificar si se cumplieron todos los estándares mínimos determinados por Ley.
5. **Inspección, vigilancia y control:** ejecutado por el Ministerio del Trabajo o las ARL, quienes verificarán que se lleve a cabo el SG-SST, de acuerdo con las normas y reglamentos estipulados.

Conclusión

Los comportamientos seguros y saludables en la empresa dependen en gran medida del interés mostrado por los directivos y líderes de la seguridad en el cumplimiento de lo reglamentado, para garantizar que las tareas se realicen adecuadamente y en óptimas condiciones para los trabajadores. Sin embargo, la adopción de las diferentes políticas en la empresa repercutirá ineludiblemente el cumplimiento de las normativas y aplicación de estrategias para garantizar la protección de su salud y bienestar.

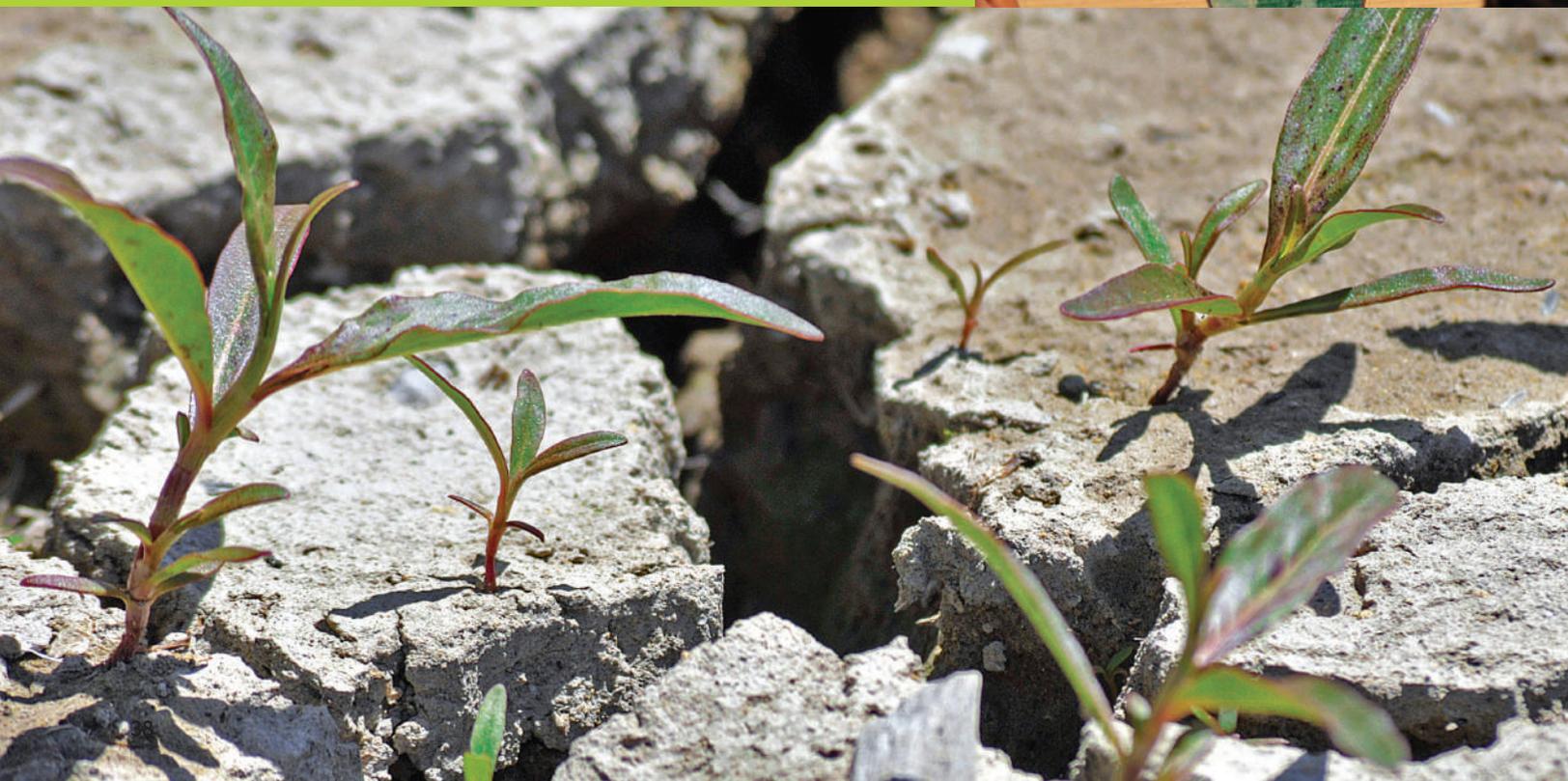
→ Fuentes

- https://www.ugt.es/sites/default/files/folleto_prevenion_pymes_web.pdf#:~:text=La%20prevención%20de%20riesgos%20laborales%20en%20PYMES.%202013.,como%20se%20dice%20en%20el%20art.%2020%20L.PRL. Página consultada el 20 de septiembre de 2021.
- [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health.](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health) Página consultada el 20 de septiembre de 2021.



El cuidado de los suelos, prioridad en la protección del ambiente

Por: ARLPrensa



El suelo es un componente fundamental del ambiente natural, constituido por minerales, aire, agua, materia orgánica, macro y microorganismos que cumplen funciones y prestan servicios vitales para la sociedad y el planeta. Ocupa un espacio, y se caracteriza por uno o varios horizontes o capas que se distinguen del material inicial como resultado de las adiciones, pérdidas, transferencias y transformaciones de energía y materia.



Los suelos son indispensables y determinantes para la estructura y el funcionamiento de los ciclos del agua, del aire y de los nutrientes, así como para la conservación de la biodiversidad, debido a que en ellos hay distribución, transporte, almacenamiento y transformación de materiales y energía, necesarios para la vida en el planeta. De igual manera, son fundamentales para la tierra, el territorio y las culturas; dan soporte a la vida y a las actividades humanas y permiten garantizar los derechos ambientales de las generaciones presentes y futuras.

Con el paso del tiempo, es evidente que la corteza terrestre está sufriendo graves daños que están degradándolo hasta llevarlo a la erosión, por efecto de procesos naturales, pero también por las actividades humanas.

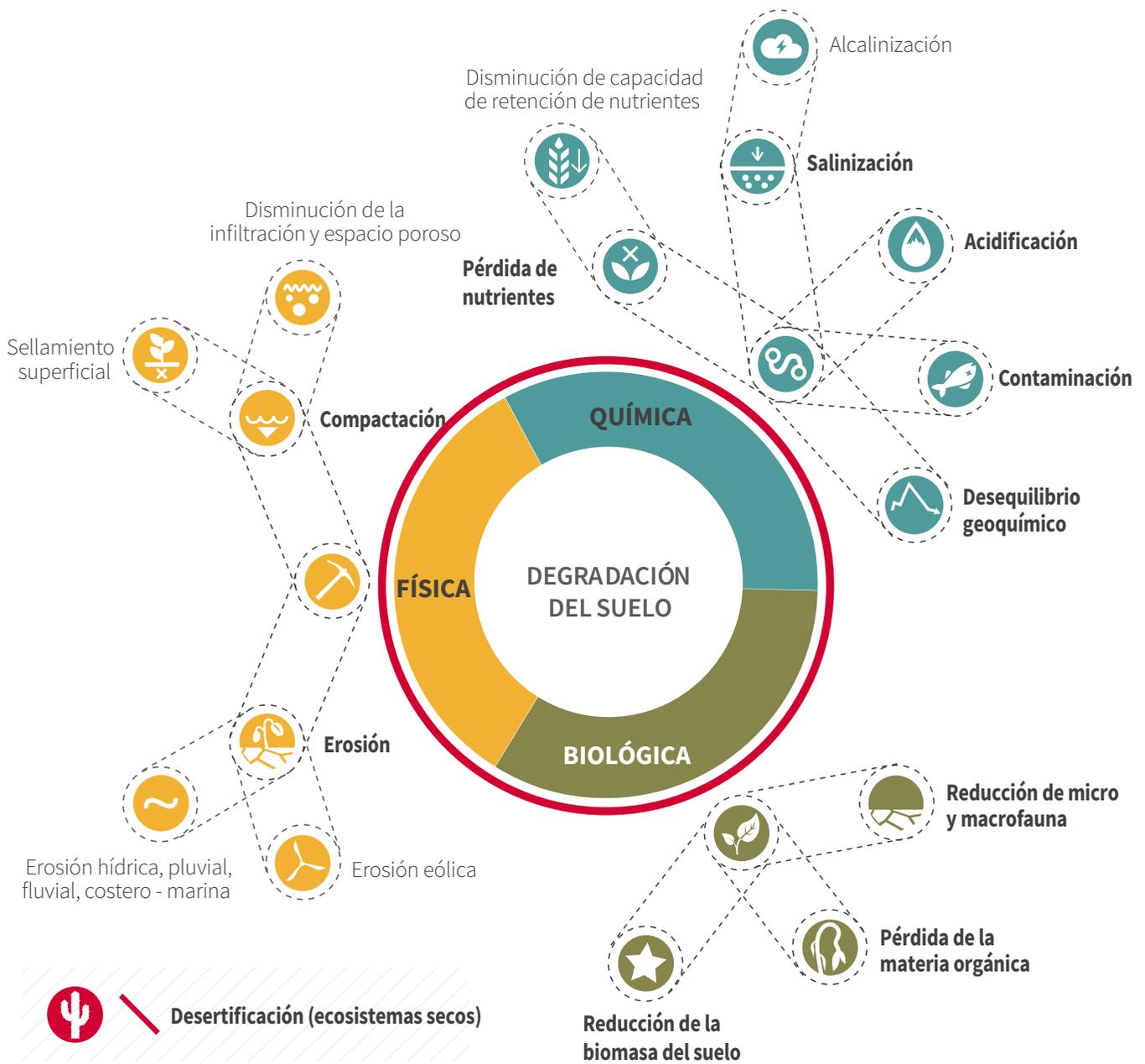


¿Qué es la degradación?

Se refiere a la disminución o alteración negativa de una o varias de las ofertas de bienes, servicios y/o funciones ambientales, ocasionada por procesos naturales o antrópicos que, en casos críticos, pueden originar la pérdida o la destrucción total del componente ambiental. En este sentido, la degradación puede ser física, química y biológica. En la física se destaca la erosión y la compactación; y consiste en la pérdida mecánica del suelo a causa del agua o del viento con daño en sus funciones y servicios. En la química se resalta la contaminación, debida en general al uso excesivo de riego y fertilizantes y como consecuencia de las actividades mineras e industriales. En la biológica, el proceso más importante es la pérdida de materia orgánica, que influye en la disminución de la actividad biológica y en procesos de descomposición y mineralización.

Los métodos de agricultura pueden reducir la erosión del suelo, incluyendo las terrazas, cultivos en contorno, barreras contra el viento y siembra directa.

En la siguiente gráfica se detallan las principales causas de degradación del suelo.



Fuente: IDEAM, U.D.C.A 2015. Síntesis del estudio nacional de la degradación de suelos por erosión en Colombia



Consecuencias de la degradación del suelo

Las consecuencias de degradar el terreno van desde la escasez del agua, la inseguridad alimentaria y nutricional, aceleración del cambio climático, pobreza e inseguridad social, migración y reducción de los servicios ecosistémicos.



Disminución de la fertilidad del suelo



Pérdida de biodiversidad



Contaminación del agua almacenada en el suelo y del agua subterránea



Filtrado de contaminantes que terminan afectando a nuestra salud



Incremento de la migración hacia áreas urbanas

Fuente: Unicen 2021- Efectos de la degradación del suelo

Soluciones al problema

No todo está perdido, estos problemas pueden evitarse y a su vez generar beneficios productivos con implementaciones sencillas como:

- **Sistemas silvopastoriles:** la integración de pastos, árboles y arbustos en los sistemas de pastoreo de animales domésticos, mejora la capacidad de los suelos, disminuye el sobrepastoreo, y promueve la fertilización y oxigenación del suelo, al evitar su erosión y compactación.
- **Fertilización:** la incorporación de árboles en los potreros reduce el uso de fertilizantes y contribuye a mitigar la pérdida del suelo.
- **Aislamiento de zonas críticas:** los eventos de que se presenten en los potreros, deben aislarse y enriquecerse con especies arbóreas útiles (maderables, forrajeras, frutales, etc.).
- **Pastoreo rotacional:** se debe tener en cuenta el período de ocupación (tiempo de pastoreo del ganado en cada potrero), el período de descanso (tiempo del potrero sin ganado) y la capacidad de carga animal, para evitar el sobrepastoreo.
- **Áreas de potrero:** para la preparación de suelo y utilización de potreros para ganadería, debe determinarse una adecuada carga animal que evite el sobrepastoreo, teniendo presente la pendiente del terreno y el peso del ganado, así como la erosión y compactación.



Las rotaciones de cultivo



El uso integrado de fertilizantes



La agricultura orgánica



La agricultura de conservación



Implantación de métodos biológicos con base científica

Fuente: Unicen 2021- Efectos de la degradación del suelo

Degradación del suelo en Colombia

Los departamentos más afectados por la severidad de la erosión, respecto a su área, son: La Guajira, Magdalena, Cesar, Huila, Sucre, Santander, Tolima, Boyacá, Atlántico, Norte de Santander, Valle del Cauca y Cundinamarca. Según un estudio del Minambiente y el Ideam, el 40 % de la superficie continental de Colombia presenta algún grado de erosión, desde ligera (20%), moderada (17%), severa (2,7%) y muy severa (0,24%). Las amenazas para el suelo que ocasionan su degradación son la deforestación, el crecimiento demográfico, la expansión de las ciudades, la contaminación y eliminación de residuos, el cambio climático y las prácticas de manejo de suelo que son insostenibles.

Los incendios forestales, así como la deforestación, se consideran otras causantes de los procesos de erosión; al quemar las coberturas vegetales se pierde la protección contra los agentes erosivos, en particular la agresividad de las lluvias. Lo mismo sucede cuando la materia orgánica se pierde y degrada por las altas temperaturas, disminuyendo la resiliencia y por tanto la protección para evitar su pérdida por erosión.



Conclusión

Las consecuencias negativas de la erosión del suelo son cada vez más evidentes y la necesidad de trabajar conjuntamente es cada vez más urgente. La prevención de la erosión a través de la educación, la promoción y las acciones concretas sobre el terreno son la mejor manera de mantener la salud de los suelos y de ayudar a alcanzar los objetivos de sostenibilidad en el tiempo.

Hoy en día, una superficie equivalente a un campo de fútbol de tierra se erosiona cada cinco segundos, y el planeta se encuentra en una situación que podría conducir a la degradación de más del 90 por ciento de todos los suelos de la Tierra para 2050. La erosión, provocada por la agricultura intensiva, la labranza, el monocultivo, el sobrepastoreo, la expansión urbana, la deforestación y las actividades industriales y mineras, contribuye a acelerar la erosión del suelo, lo que puede provocar pérdidas en el rendimiento de los cultivos de hasta el 50 por ciento, está en nuestras manos evitar que esto suceda. Las soluciones existen y es importante conocerlas y aplicarlas para lograr este cometido.

→ Fuentes

- IDEAM, U.D.C.A 2015. Síntesis del estudio nacional de la degradación de suelos por erosión en Colombia - 2015. IDEAM - MADS. Bogotá D.C., Colombia., 62 págs. Publicación aprobada por el IDEAM, Diciembre de 2015, Bogotá D.C., Colombia. Página consultada en 29 de septiembre de 2021.
 - <https://www.un.org/es/observances/world-soil-day>. Página consultada en 29 de septiembre de 2021
 - <https://www.unicen.edu.ar/content/degradación>. Página consultada en 29 de septiembre de 2021
 - <https://www.minambiente.gov.co/index.php/noticias/3377-por-primera-vez-colombia-tiene-una-politica-para-frenar-la-degradacion-de-sus-suelos>. Página consultada en 29 de septiembre de 2021.
- Prácticas que evitarían el deterioro del suelo, recurso natural del que pocos hablan | Instituto Geográfico Agustín Codazzi (igac.gov.co). Página consultada en 29 de septiembre de 2021.



El suelo es un recurso renovable. Algunas veces se pierde más rápido de lo que se puede reemplazar.



Colombia es reconocida por su lucha contra el trabajo infantil

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ha señalado en su Informe Anual de Conclusiones sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, que Colombia realizó un avance significativo en este sentido durante el año 2020. En la actualidad, el Ministerio de Trabajo desarrolla una estrategia con diferentes componentes pedagógicos, a través de los cuales se ha logrado una importante reducción de la tasa de trabajo infantil, disminuyendo en 2020 a 4,9 % con respecto a 2019 que fue de 5,4 %.

Fuente: Ministerio de Trabajo

Colombianos deberán renovar su licencia de Conducción

El próximo 10 de enero de 2022, más de 3,8 millones de personas tendrán que renovar su licencia de conducción por la entrada en vigor del Decreto de Ley 019 de 2012, que estableció la vigencia de diez años para las licencias de conducción de vehículos particulares. La renovación deberán realizarla aquellas personas cuyas licencias no tienen fecha de vencimiento, o están a punto de cumplir diez años de su expedición.

Fuente: Ministerio de Transporte



Colombia será sede de la conferencia de ministros de trabajo en 2024

Colombia fue seleccionada como sede de la XXII Conferencia de Ministros para el año 2024. Durante el evento del presente año, se crearon dos grupos de trabajo que desarrollarán temas de interés previo a la próxima conferencia, nombrando al país como presidente del Grupo "Fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo y promoción del diálogo social institucionalizado para recuperarnos de la crisis de COVID-19 y hacer frente a los cambios emergentes del mundo del trabajo", donde trabajará con los Ministerios de Trabajo de Panamá y Estados Unidos.

Fuente: Ministerio de Trabajo



Las empresas del país contribuyen a la conservación del medio ambiente

A través de la ANDI, se han unido 34 empresas de 19 departamentos con el objetivo de contribuir a la restauración de ecosistemas y la conservación del recurso hídrico en el país.

La meta es sembrar 180 millones de árboles al año 2022. De esta manera, la ANDI trabaja como plataforma para escalar los aportes de empresas conectándolas entre ellas y con actores e iniciativas en el territorio nacional, todo con el fin de movilizar la protección del ambiente y los recursos naturales.

Fuente: ANDI



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 comunícate al:



322 346 10 48



alturas@nixus.com.co