



ARL

prensa

ISSN 0124 - 6763

www.axacolpatria.co



La felicidad en el trabajo



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

Sofía Rodríguez

COMITÉ EDITORIAL

Juan Guillermo Zuloaga / William Germán Barón Santoyo / Miguel Mora / Libezth Bossa / Deisy Lamprea / Sofía Rodríguez / Omar Herrera Valbuena / 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



info@anzen.com.co
Tel: (57-1) 320 223 1731

Fotografía

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

6 / TALENTO HUMANO

Microaprendizaje: novedosa alternativa de formación para los trabajadores

10 / SST

Desarrollo estratégico de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

14 / BIENESTAR

La felicidad en la empresa: hacia la agenda conversacional de las organizaciones

18 / SEGURIDAD VIAL

Planeación: la clave de la seguridad y el éxito del PESV

24 / NUESTROS SERVICIOS



27 / LEGISLACIÓN

En riesgos laborales, aspectos relevantes de la nueva tabla de actividades económicas

31 / SALUD

Fatiga cognitiva

35 / AMBIENTAL, SOCIAL Y GOVERNANCE (ESG)

Seguridad y salud en el trabajo como *driver* de la sostenibilidad

40 / NOTICIAS



Celebramos nuestro compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo

Hace 25 años, en diciembre de 1997, circuló la primera edición de la Revista ARL Prensa de AXA COLPATRIA, un canal de comunicación con nuestros clientes dedicado a promover e incrementar el conocimiento a través de la difusión de artículos de alto interés en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo para los encargados de controlar los riesgos laborales.

Hoy llega a su edición número 100, un hecho significativo y simbólico por todo lo que ha transcurrido desde su fundación, tiempo en el cual esta publicación se ha posicionado como una herramienta al servicio de aquellos profesionales, responsables de la prevención al interior de nuestras empresas afiliadas. Desde su nacimiento, el objetivo de la publicación ha sido el de integrar los esfuerzos de ARL AXA COLPATRIA y de los propios empresarios, a fin de optimizar la seguridad en las organizaciones, trabajando por y para los trabajadores en el fortalecimiento de una cultura de seguridad. Por eso, no retrocedemos en nuestro empeño por lograr que así sea.

Por supuesto, nos tomamos la prevención muy en serio: ello constituye una parte de nuestra responsabilidad social corporativa, la cual busca fortalecer una cultura orientada hacia la excelencia y el servicio, generando valor para nuestras empresas. ARL Prensa refuerza su firme compromiso de contribuir a la sensibilización de las empresas en torno a la necesidad de prevenir y mitigar los riesgos laborales, a través de soluciones específicas que les sirvan para realizar un trabajo seguro, fomentando la formación como elemento dinamizador que suponga un empuje para evolucionar y consolidar realidades palpables.

Si desde la primera edición hemos estado comprometidos con el bienestar de los trabajadores, en esta entrega nos encontramos convencidos y altamente motivados por compartir información de alto valor sobre prácticas que harán de las horas laborales instancias más saludables, seguras y de crecimiento individual. Es precisamente el interés de nuestros lectores por promover prácticas saludables en las compañías, lo que nos incentiva a seguir trabajando para llevar a ustedes información útil, responsable y actual como lo hemos hecho a través de estas dos décadas y media.

Mirando hacia atrás, nos sentimos satisfechos por los logros alcanzados. No obstante, somos conscientes de que quedan muchas cosas por hacer y que en el futuro se vislumbran importantes desafíos. Y estamos preparados para asumirlos con confianza.

¡Gracias a todos por permitirnos tenerlos informados sobre las tendencias actuales en materia de seguridad, salud y bienestar integral.

JUAN GUILLERMO ZULOAGA
Director de ARL

Microaprendizaje novedosa alternativa de formación para los trabajadores

Por: Liliana Guevara Soto. Experta en coaching ejecutivo y de equipo.
comunicadora social de la Universidad Autónoma de Occidente



Las organizaciones invierten cada año recursos en desarrollar las habilidades de sus empleados a través de la capacitación. En un contexto digital e hiperconectado como el actual, los trabajadores están expuestos a estímulos que dificultan el modelo tradicional en que de forma presencial se someten al material educativo que se les presenta.

Ante esta dificultad que se presenta para la formación tradicional a través de un instructor, surge el microaprendizaje como alternativa. Este exhibe un enfoque más eficiente que refuerza la información a lo largo del tiempo y contrarresta la curva de olvido de Ebbinghaus que explica que las personas olvidan el 50% de lo que aprendieron en la primera hora y el 90% después de los primeros siete días.

La nueva alternativa

El microaprendizaje es una metodología que ofrece breves ciclos de capacitación incorporados directamente en el flujo de trabajo de los empleados. Este aprovecha el contenido multimedia para atraerlos: así, recurre a artículos, libros electrónicos, infografías, videos, audios, y juegos, entre otros. Esta alternativa refuerza los objetivos de la formación a través del tiempo y permite evaluar la retención de conocimientos.

Características del modelo

- Duración corta: ciclos de tres a diez minutos y nunca más de veinte.
- Se concentra en conceptos, temas o habilidades específicos.
- Utiliza una variedad de contenidos en diferentes formatos (de naturaleza multimedia) para involucrar al trabajador.
- Es una alternativa versátil y dinámica: los contenidos se difunden a través de herramientas en línea a las cuales se puede acceder desde cualquier dispositivo y facilitan el acceso permanente.

Como nuevo modelo de educación ofrece muchas ventajas entre las que se encuentran:



Eficiencia

El microaprendizaje optimiza el tiempo que se invierte en la formación de los trabajadores sin sacrificar la efectividad en su gestión. Esto es posible porque permite a los capacitadores implementar nuevos conceptos en bloques de tiempo más pequeños. Luego, el empleado puede revisar y reforzar esas lecciones a través de módulos de contenido disponibles en cualquier dispositivo. En última instancia, se dedica menos tiempo a capacitar y reforzar conceptos porque esta alternativa aumenta la retención de conocimientos hasta en un 90%.



El microaprendizaje no es un banco de recursos didácticos breves, sino que, como cualquier otra acción formativa e-learning, tiene que ser desarrollada y guionizada por un experto en teorías del aprendizaje, entornos virtuales y con una base pedagógica para poder construir una buena experiencia formativa.



Rentabilidad

El modelo formativo comprende una inversión menor a la de los métodos de aprendizaje tradicionales. Este ahorro se deriva de las reducciones en el tiempo invertido por la empresa y los trabajadores capacitados y el gasto en ítems como el alquiler de aulas, transporte, alimentación e incluso, hospedaje.

Debido a su naturaleza, también es significativamente más fácil actualizar y modificar los contenidos, normalmente expuestos a actualizaciones, evolución o modificaciones. En lugar de revisar todo el curso, se pueden modificar los módulos que lo requieren.

Disponibilidad permanente y flexibilidad

A veces, los empleados necesitan un repaso rápido en el lugar de trabajo para realizar una tarea específica de forma correcta. La *formación justo a tiempo* les permite acceder a lecciones en cualquier momento y lugar, sin interrumpir la jornada laboral. Pueden encontrar las respuestas que buscan sin revisar por horas contenidos extensos. Con el crecimiento de las opciones híbridas de fuerza laboral (presencial/virtual) las personas deben tener acceso a materiales de capacitación sin importar dónde se encuentren.



Compatibilidad con dispositivos móviles

Quizás la ventaja más importante del microaprendizaje es su diseño inspirado en dispositivos móviles. La disponibilidad es permanente con los teléfonos. Se diseñan plataformas que permiten a los trabajadores acceder a la información en el tiempo que prefieran o requieran. No tienen que estar atados a su computadora de trabajo o a su presencia en la oficina.

La curva de olvido demuestra que el 90% de los trabajadores no recuerdan la nueva información que se les comparte en cuestión de horas o días después de que finaliza la capacitación. Sin un refuerzo constante, sus nuevos conocimientos seguirán desvaneciéndose.

Una empresa con capacidad de innovar es aquella que no sólo proporciona formación a sus trabajadores sino que, a la vez, produce un entorno, un clima que facilita el aprendizaje.

Sin embargo, es preciso que se consideren otros aspectos en el momento de evaluar su implementación.

No reemplaza otras formas de aprendizaje

Aunque pueda parecer una apuesta segura, el microaprendizaje, en muchas ocasiones, no es eficaz para adquirir conocimientos específicos en un corto periodo de tiempo. Para una formación más completa y amplia sobre una temática específica hay que seguir acudiendo a la educación presencial en salones para la capacitación profesional.



Factores clave que ayudan a aumentar la fuerza de la memoria

Qué tan significativo es el contenido de la capacitación para el trabajador. ¿Están realmente interesados en aprender más sobre el tema?

Cómo se presenta el contenido al trabajador. ¿Hay variedad de contenidos: infografías, videos, juegos?

Tipos de factores psicológicos que intervienen. ¿Está el trabajador bajo estrés adicional?



Este modelo de aprendizaje resulta más rápido, eficiente y asequible. Facilita el consumo de contenidos en múltiples formatos en las circunstancias de modo tiempo y lugar que más favorecen el aprendizaje en el trabajador.

¡Eso sí! Es clave facilitar todos los medios y recursos para que esta elección formativa sea motivante y aumente el interés de nuestros trabajadores.

→ Fuentes

- <https://www.mindmarker.com/blog/understanding-the-forgetting-curve> Página consultada el 12 de octubre de 2022.
- Innovación Metodológica y Nuevos Roles de Formación en las Organizaciones del Siglo XXI». Instituto Andaluz de la Administración Pública. 2017. Página consultada el 14 de octubre de 2022.
- Salinas, Jesús; Marín, Victoria I. (2014). «Pasado, presente y futuro del microlearning como estrategia para el desarrollo profesional». Campus Virtuales III (2): Página consultada el 14 de octubre de 2022.



Desarrollo estratégico de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Por: Rafael Yáñez Briceño - Perú. Psicólogo especialista en Gestión del Talento Humano y SST con maestría en Dirección de RR.HH. y MBA en administración empresarial.

Durante mucho tiempo se ha especulado sobre el concepto de la seguridad: numerosos especialistas la han definido de una manera descriptiva, analítica y funcional. Sin embargo, solo algunas empresas se han centrado en otorgar a este proceso un lineamiento comportamental.

Es común el observar como a lo largo de los años se ha ido transformando la manera de enfrentar la prevención, por ello es importante recalcar el gran valor de nuestra tarea en torno al proceso integral que refiere al desarrollo organizacional, ocupacional y personal en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Son muchas las veces que se ha discurrecido sobre el manejo de herramientas estratégicas para la prevención de los riesgos. Esto suele darse en incontables oportunidades, ya que no se cumple con la ejecución del análisis y del diagnóstico provisorio; lo cual se revela en resultados errados por la acción repetitiva de los procesos.

Es necesario considerar sistemas provenientes de otras culturas organizacionales, donde definitivamente los estándares de seguridad resultan siendo más exigentes y complejos. Esto conlleva a que los prevencionistas se preocupen en diseñar estrategias acordes con la naturaleza de su entorno, empresa o institución y su cultura organizacional, ubicándolos en una línea de acción permanente que permita minimizar riesgos, evitando de esta manera accidentes y enfermedades ocupacionales.

Analizando el contexto se puede determinar que el propósito no solo es el de cero accidentabilidad. Equivocadamente se mantiene esta idea queriendo imponer a los trabajadores sistemas o procesos de poca funcionalidad, cuando se trata de comprometerlos e involucrarlos en las tareas. Es necesario que se reconozcan sus propias capacidades, habilidades y competencias.

Características de un buen sistema

Si quiere sostener un adecuado SG-SST y lograr la efectividad sobre el resultado, se deben conocer conceptos que aseguren una orientación hacia los logros y metas propuestas. Como se mencionó líneas arriba, la seguridad vista desde el punto funcional, metodológico y descriptivo implica el respeto por las normas, la elaboración de protocolos y el cumplimiento de estándares entre otras acciones. Sin embargo, es necesario presentar un concepto que involucre el desarrollo comportamental, siendo este la fuente principal de cualquier actividad.

La administración de la Seguridad y la Salud en el Trabajo va de la mano con la Gestión del Talento Humano. **¿Pero qué significa?**, quizá sea una pregunta que tiene un significado propio y que describe la manera como se desarrolla el proceso para el cumplimiento de objetivos y metas. Se trata del arte de dirigir y de administrar.

Pero **¿Por qué es un arte?** Porque requiere de conocimiento, del manejo de habilidades, destrezas, capacidades y herramientas estratégicas que, en general son diseñadas de acuerdo con un análisis y diagnóstico.



En consecuencia, es preciso diferenciar al arte de dirigir con el arte de administrar. Dirigimos personas y administramos recursos. Eso significa que no tenemos que ver a nuestros trabajadores como un recurso, puesto que este se explota, manipula, se transforma y maneja. El ser humano, al contrario, tiene la capacidad de interrelacionarse, de expresar emociones y de decidir frente a eventos que satisfagan o no su necesidad.

El hecho de dirigir, promueve una serie de estrategias que engloban el conocimiento de las personas y la gestión de sus competencias. Es cierto que cada miembro de la organización es un talento que comprende una serie de características potenciales.

Pero para que funcione el sistema es necesario ubicar a cada persona en el lugar correcto. **¿Dónde queda entonces el concepto de Recursos Humanos?** Semánticamente seguirá existiendo, pero desde la perspectiva de la gestión basada en personas. **¿Y quién administra los recursos?** La respuesta es clave, los talentos capacitados resultan siendo los aliados estratégicos de las organizaciones para conseguir resultados valorativos.



Los sistemas y su construcción

Está implícito que los sistemas utilizados sean integrados y causen un efecto positivo en términos de seguridad y prevención. Nuestro compromiso debe estar en facilitar las mejores herramientas y estrategias generadas por el propio medio organizacional y no copiando aquellas que no resulten efectivas en el proceso.

En consecuencia, se puede afirmar que existe un gran interés por querer incursionar en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo; lo cual representa un gran crecimiento preventivo para nuestro entorno laboral. Esto permite enfocarse en el verdadero valor, utilizando herramientas que permiten obtener resultados oportunos y efectivos. Tienen que tomar en consideración muchos aspectos relacionados a la formación de profesionales y especialistas preparados para tan importante responsabilidad.

Los líderes transforman, gestionan el cambio y orientan para que las organizaciones administren sus recursos. El hombre no es un recurso, es un talento que tiene la capacidad de decidir. En consecuencia, si se ejerce un buen liderazgo los colaboradores preguntarán de qué manera pueden lograr los objetivos propuestos.



Los resultados alcanzados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST deben ser visibles tanto para los trabajadores como para la gerencia: eso brinda confianza y permite el apoyo a nuevas iniciativas relacionadas con este proceso.

Veamos ahora el concepto de seguridad que se plantea desde el enfoque comportamental: **“La seguridad es el equilibrio mental que permite desarrollar estrategias de prevención a fin de minimizar los riesgos y evitar accidentes o enfermedades ocupacionales”**. Desliguemos cada una de las partes del concepto.

“La seguridad es el equilibrio mental”: describe específicamente como se estructura el proceso de la prevención a través de tres aspectos: el primero, el conocimiento, asociado a los aprendizajes social, teórico, práctico, operativo y funcional. Expresa que para la realización de cualquier tarea se debe tener la experiencia, ya que la improvisación y el desconocimiento pueden generar comportamientos inadecuados, frustración, desmotivación y consecuentemente, provocar accidentes.

El segundo elemento es la motivación. Un factor trascendental en el desarrollo y el progreso de toda administración del riesgo. Resulta muy importante incentivar y valorar los comportamientos de los trabajadores tanto extrínsecos como intrínsecamente. No basta solamente con el conocimiento: un trabajador motivado puede otorgar extraordinarios resultados, generar compromiso y buscar la mejora continua.

El tercer ítem es la predisposición, aquella que determina el ánimo y la fuerza para el desarrollo de una tarea. Esta condición física, psicológica y mental asociada al conocimiento y a la motivación, otorga el equilibrio mental necesario, que ocasiona una cultura de prevención en beneficio del trabajador y de la organización.

Al mantener el equilibrio mental se despliega la capacidad para desarrollar estrategias orientadas a la prevención, ya que se integran cada uno de los tres elementos, generando una cultura de seguridad propia que beneficia tanto al trabajador como a la organización. **“A fin de minimizar los riesgos para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales”** el riesgo se describe como la probabilidad de que se materialice el peligro (accidente y/o enfermedad ocupacional). Es importante resaltar que los riesgos se minimizan, se controlan, pero no se eliminan.

Al conocer toda la estructura de la administración de los riesgos, se contribuye al proceso de mejora integral que incluye a la Gestión del Talento Humano y la de la Seguridad a través de la prevención. No cabe duda de que los procesos relacionados con el SG-SST, deberán estar muy bien encaminados para lograr un resultado óptimo y significativo, desarrollando programas y estrategias acorde con las necesidades de las empresas. Por ello es necesario involucrar a todos los responsables de la productividad, considerando desde la alta dirección hasta labores operativas y de servicios.

La seguridad es un proceso útil que no solo para evitar accidentes. Es un estado de equilibrio mental que depende de sus tres componentes (conocimiento, motivación y predisposición). Si logramos que los trabajadores desplieguen cada uno de estos elementos, habremos alcanzado el cumplimiento de las metas en materia de prevención.

La felicidad en la empresa hacia la agenda conversacional de las organizaciones

Por. Juan Carlos Quintero Quintero. Director General de Empresas Felices, conferencista y mentor en áreas de Bienestar, Salud Mental, Felicidad y Liderazgo y Alto Desempeño Conscientes.



La felicidad, más que un estado de ánimo transitorio es un ideal del ser que supone bienestar, satisfacción, plenitud, disfrute, calma y paz; entre otras características individuales que dependen de cada persona, su sistema de valores, contexto y momento de vida. Estas tienen un impacto positivo en su actitud, sus comportamientos y en la manera como vive cada día.

Debido a que la mayoría de los individuos pasan gran parte de su tiempo en el trabajo, lograr experimentar felicidad en los espacios laborales juega un papel determinante.

¿Por qué en la actualidad se habla cada vez más de felicidad laboral?

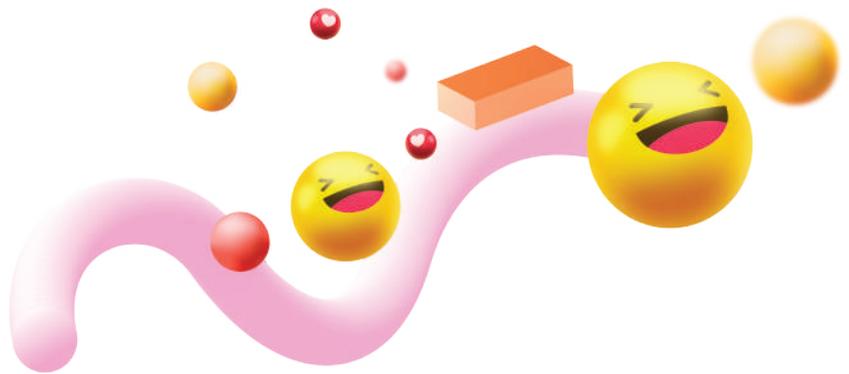
Las organizaciones son cada vez más conscientes del impacto que la felicidad laboral tiene en los resultados y garantizarla se ha convertido en parte de la estrategia empresarial de muchas de ellas. Se trata de la adaptación al entorno cambiante y exigente al que nos enfrentamos.

Hoy en día, se abre el debate sobre qué pueden ofrecernos las empresas para que nos sintamos felices con nuestros empleos, se cuestionan las prácticas tradicionales y se da paso a nuevos métodos. Desde la perspectiva de los recursos humanos, se pasa de la captación a la retención del talento gracias a estos nuevos modelos.

Para entender el contexto, es importante citar una encuesta reciente de la firma de consultoría Mercer. En esta se advierte que los niveles de satisfacción laboral son bajos: en Colombia, por ejemplo, solo cuatro de cada diez encuestados manifestó sentirse feliz en su empleo.

Dinero y felicidad no siempre van de la mano

Muchas encuestas demuestran que el dinero no lo es todo. Las opiniones de los trabajadores con mayor salario están asociadas a que no son más felices solo por ello. Incluso, aseguran que estarían dispuestos a sacrificar salario en beneficio de la felicidad laboral. Desafortunadamente se carece de las métricas para tener éxito. Las organizaciones necesitan invertir tiempo, establecer e implementar estrategias para crear un mejor lugar de trabajo y tener empleados felices.



¿Qué nos causa infelicidad en el trabajo?

Existe una amplia variedad de prácticas para lograr empresas más felices más allá de un aumento de sueldo. Por ejemplo, flexibilizar horarios para equilibrar la vida personal y profesional, el teletrabajo, renovar mobiliario para obtener una estética más agradable y convertir la oficina en un espacio atractivo. ¿Eso nos hace realmente felices? Lo que sabemos hasta la fecha, es lo que nos produce mayor infelicidad. Según sostiene Daniel Kahneman, en su libro **Pensar rápido, pensar despacio**, las cuatro actividades que nos hacen sentir más infelices son:

- **Ir a trabajar:** madrugar, enfrentarse al tráfico, conseguir transporte, entre otros eventos.
- **Hablar con la persona encargada:** enfrentarse a la presión de los jefes, sentir que su trabajo es poco valorado, tener objetivos muy exigentes.
- **Trabajar:** aunque tengamos vocación, sentimos que tenemos la obligación de trabajar para sobrevivir y se convierte en una realidad insatisfactoria. Nos frustramos al trabajar demasiadas horas, tener que exponernos a ruidos molestos, sentir la presión del tiempo, no alcanzar los objetivos.
- **Volver del trabajo puede ser estresante:** muchas veces nos enfrentamos a largas horas de tráfico para llegar a casa y, una vez en casa, nos cuesta separar la vida laboral de la familiar.

Dado que no podemos evitar las cuatro situaciones -como mucho un par de ellas gracias al teletrabajo- debemos centrarnos en lo que sí podemos hacer y en lo que tiene efectos positivos tanto en el empleador como en el empleado.

Los chismes, la mala educación y otros comportamientos negativos actúan como un cáncer en el corazón de la empresa si no se controlan. Esto se debe a que las emociones negativas son tres veces más contagiosas que las positivas.



En las empresas felices no se habla de dinero ni de lujos, sino de ofrecer unas condiciones dignas de trabajo en temas de remuneración, crecimiento y riesgos psicosociales.

Algunos consejos para empezar a crear un mejor lugar de trabajo

Otorgar seguridad a los trabajadores. Todos los empleados buscan colegas o jefes que reafirmen su autoestima. Decirles a los empleados cosas como: “excelente trabajo”, “estamos muy contentos con tu labor”, “me encanta tu compromiso con la organización” o “nuestro equipo está feliz de tenerte”. Cuando los responsables brinden retroalimentación, no deben olvidarse de centrarse en lo positivo para reforzar las conductas favorables y minimizar las menos deseadas.

Sonreír. Esta es la forma más simple de crear un mejor lugar de trabajo. Las sonrisas transmiten alegría, cercanía y buena actitud. Sonríe y di “hola” o u “oye, ¿cómo estás?” a todas las personas con las que te cruces y observa la magia que esto crea en tu organización.

Celebrar el éxito, no importa si es grande o pequeño. A todos les gusta ser valorados. Reconocer a los empleados es demostrarles también que se ve su esfuerzo y el empeño que ponen por hacer las cosas bien.

Cultivar una cultura de reconocimiento y gratitud puede tener un alto impacto, no solo en el bienestar de las personas y en su felicidad, sino también, en la forma como se relacionan, en su compromiso con la organización y en su desempeño en general.

Simplificar el proceso de toma de decisiones. Desarticular las redes jerárquicas que marcan la dirección de la empresa, influye en que los empleados se sientan libres a la hora de gestionar sus tareas, sin necesidad de consultar cada paso que dan a sus superiores.

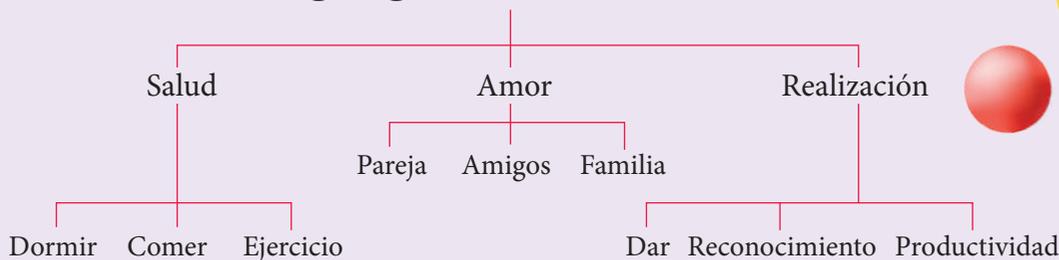
En la actualidad, uno de los factores que más influyen en cómo las nuevas generaciones perciben su trabajo, es su nivel de autonomía y libertad para tomar decisiones.

Transformar los esfuerzos colectivos en acciones sociales. Ofrecer la posibilidad de participar en proyectos novedosos y estimulantes, dando la oportunidad de salir de la rutina y aprender cosas nuevas, también resulta atractivo para la mayoría de trabajadores.



Todos los seres humanos viven en una búsqueda constante de felicidad, no solo en el ámbito personal, también en el aspecto laboral y familiar.

Organigrama de la Felicidad



Fuente: Craig Shapiro

La felicidad en el trabajo está en manos de todos

El área de gestión humana, junto con la dirección, son los encargados y responsables de fomentar espacios donde los empleados se sientan felices. Estas actividades forman parte del área de desarrollo del talento y se puede gestionar tanto interna como externamente.

Hay empresas que han creado estas estructuras y las han dotado de personas formadas y preparadas para afrontar este reto. Otras no lo tienen implementado, pero se preocupan igualmente por ser empresas más felices y escogen la opción de externalizar el proceso.

¿Cuál es la mejor opción? La que tenga la mejor intención y voluntad y destine recursos para ese fin. No es tan importante si la persona que lo gestiona es interna o externa a la organización siempre que disponga de la información necesaria, los recursos y el apoyo para implementarla.

Algunas empresas, se han dado cuenta de la relevancia de este fenómeno y han creado un departamento de felicidad, dirigido y coordinado por un manager o director de felicidad y un equipo de soporte para la implementación de acciones.

No obstante, es importante resaltar que las empresas no son responsables de hacer felices a sus colaboradores; pero sí de generar condiciones y entornos en los que ellos se sientan más seguros, confiados e inspirados para desarrollarse plenamente y favorecer el logro de sus objetivos, hechos que contribuyen en su alcance.

Como ya lo mencionamos, la felicidad es una condición que depende de cada individuo, de su historia, de sus búsquedas y de su forma de ver y afrontar la vida; y

al reconocer esto, podrán hacerse más responsables y conscientes para que cada decisión y acción que emprendan esté orientada a lograrla.

El mejor escenario es entonces, lograr una perfecta mezcla entre empresas que a través de su cultura y estrategias se interesen genuinamente por el bienestar y felicidad de sus colaboradores; pero a la misma vez, de empleados comprometidos y conscientes de que su propia felicidad y bienestar es su principal responsabilidad.

Por último, queremos cerrar con un dato que ya se conoce pero que quizá se ha pasado por alto: la felicidad se contagia. ¿Nunca has escuchado reír a alguien y te han entrado ganas de reírte? La felicidad afecta nuestras relaciones hasta tres grados de separación. Es decir que nuestra felicidad afecta a la de los amigos de nuestros amigos. Y pasa lo mismo con la infelicidad. ¿Por qué esto es importante? Porque un ambiente de trabajo donde varios colaboradores muestran señales de estar desmotivados o infelices van a contagiar a los demás. Entonces, **¿Por qué no contagiar al equipo con los efectos positivos de la felicidad?**

→ Fuentes

- <https://www.intercom.com/blog/why-happiness-at-work-really-matters/>. Página consultada el 2 de noviembre de 2022
- <https://www.marsh.com/co/services/employee-health-benefits/insights/health-on-demand-2021-report.html>. Página consultada el 2 de noviembre de 2022
- Linati, A. Y. (2014). Delivering happiness at UEM: aprendiendo a ser feliz en el trabajo.
- <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1011492107> Página consultada el 2 de noviembre de 2022
- Percy, A. (2011). El coaching de Oscar Wilde: 99 píldoras de sabiduría para la felicidad de aquí y ahora. En A. Percy. DEBOLS! LLO.



Planeación: la clave de la seguridad y el éxito del PESV

Por: ARLPrensa

Entre las implicaciones que deben considerarse cuando se tiene una flota de vehículos en las empresas, se encuentran aquellas situaciones a las que se enfrentan todos los días los conductores. Y están relacionadas con muchos factores, entre ellos, la posibilidad de sufrir accidentes de tránsito que puedan comprometer la integridad o vida de las personas.

El transporte en las empresas es una actividad que demanda un estricto control en lo relacionado con el cumplimiento de las normas de seguridad que contemplan las áreas operativas, de logística y de seguridad y salud en el trabajo. La conducción de vehículos requiere no sólo de experiencia sino de actitudes conscientes y responsables al momento de transitar por cualquier vía del país. De acuerdo con lo anterior, la necesidad de las empresas debe estar enfocada en adopción de conductas responsables por parte de los conductores.

¿Por qué es necesario planificar y optimizar las rutas de transporte?

Las empresas que dentro de su actividad económica utilizan vehículos para transporte de mercancías o pasajeros deben enfrentarse, de manera constante, a una serie de retos logísticos y de seguridad para poder garantizar la eficacia, la eficiencia y la seguridad de lo que transportan.

En todo este contexto dentro del Plan de Seguridad Vial, el planificar y optimizar las rutas de transporte tiene un impacto directo en tres elementos claves:

- Efectividad de las entregas.
- Costos logísticos.
- Seguridad.



Se estima que en Colombia se pierde cerca del 2% del Producto Interno Bruto (PIB) al año por efecto de la congestión en las ciudades (16 billones de pesos).

Fuente: Consejo Privado de Competitividad.

Efectividad de las entregas

La planificación y optimización de las rutas de transporte es un proceso que permite reducir al máximo los índices de entregas fallidas. Esto significa que, con cada entrega incumplida, la empresa debe realizar un nuevo proceso de envío, lo que se traduce en la necesidad de volver a gestionar el despacho, ocupar al conductor en la misma ruta, gastar en combustible, disponer de una unidad de transporte e incrementar los riesgos derivados de la actividad, entre otros.

Costos logísticos

Cuando las rutas de distribución no se planifican de manera correcta se incurre en errores como los siguientes:

- No se analiza cuáles rutas pueden resultar más cortas y directas para cumplir con los envíos. En consecuencia, se eligen unas más largas que impactan sobre el consumo de combustible y los tiempos de entrega.



- No se consideran las condiciones de las vías. En consecuencia, muchas veces se eligen caminos empinados, rurales, destapados (entre otros) que aceleran el deterioro de las unidades de transporte.

Seguridad

La empresa se debe enfocar en garantizar que los conductores contratados sean idóneos para desempeñar la labor. Que el personal que integra la compañía conozca y respete las normas de seguridad vial y de tránsito dentro y fuera de la empresa y que se asuman y mantengan comportamientos de prevención respecto de todos los actores vinculados a las actividades de movilidad. El perfil del conductor debe estar definido de acuerdo con el tipo de vehículo que se va a conducir, estableciendo claramente las funciones y responsabilidades que deberán cumplir.



Pruebas de ingreso para conductores

Las pruebas de ingreso contemplan: exámenes médicos ocupacionales, osteomuscular, psicosenométrico (evaluación psicológica, visual, auditiva y médica general), de coordinación motriz, teóricas de conocimiento y prácticas para evaluar el desempeño. Deben ser realizadas por la empresa y aplicadas antes de la contratación de los conductores.

Pruebas de control preventivo a conductores

Deben aplicarse con una periodicidad anual. Las instituciones o empresas de salud idóneas para realizar estos exámenes Médicos psicosenométricos son los Centros de Reconocimiento de Conductores y los prestadores de servicios de salud, habilitados en el Sistema Único de Habilitación del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud.

Las empresas que utilizan tecnologías para optimizar las rutas logran generar una reducción de costos logísticos de entre el 30% y el 50%, y de manera más específica disminuir el gasto en combustible entre un 5% y un 40%.



Realizando monitoreo y retroalimentación en los comportamientos viales, se pueden crear acciones preventivas que contribuyen a la movilidad, seguridad y eficiencia de todos los involucrados en la operación.

Capacitación en seguridad vial

Las capacitaciones se deben desarrollar con el objetivo de concientizar a los conductores sobre de las conductas de riesgo que deben evitar para minimizar la accidentalidad. Esto redundará en su seguridad, la del vehículo en el que se transportan y la de la carga que llevan. Así, se crean hábitos y comportamientos seguros que permiten el cumplimiento de lo dispuesto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST- y el Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV-.



Vehículos seguros

Los responsables del PESV conocen muy bien la relación directa que existe entre el buen estado de los vehículos y la competitividad de sus compañías. Después del gasto en combustible, el de mantenimiento es el más elevado en cualquier empresa que se dedica a la distribución de productos y mercancías.

Mantenimiento preventivo

Un buen programa de mantenimiento es el conjunto de acciones programadas sobre un vehículo o un conjunto de vehículos que están encaminadas a garantizar su conservación, correcto funcionamiento y fiabilidad. Este último concepto se traduce en la probabilidad de que el vehículo tenga un funcionamiento adecuado, sin averías derivadas del uso normal de la maquinaria.

El mantenimiento preventivo, a diferencia del correctivo, que no está programado, se anticipa a las posibles incidencias que puedan surgir en los vehículos como consecuencia de su uso.

La productividad de los vehículos de las empresas que prestan servicios de transporte de carga se ve fuertemente influenciada por el tipo de recorrido que realizan: a nivel nacional o urbano.

Política de cero tolerancia al alcohol y las drogas

El alcohol es uno de los factores de riesgo más frecuentemente implicados en los accidentes de tránsito. Es un depresor del sistema nervioso central que altera la aptitud y la actitud para conducir e incrementa el riesgo de verse involucrado en un siniestro.

Además de las bebidas alcohólicas, hay una serie de productos ilegales que también pueden alterar gravemente la capacidad para conducir vehículos con seguridad. Nos referimos a las llamadas drogas de abuso, entre las que destacan, la marihuana, la cocaína, las anfetaminas, el éxtasis o la heroína. A pesar de que el consumo de estas sustancias no está demasiado extendido, su impacto en la accidentalidad es importante, sobre todo en los siniestros de mayor gravedad.

El estrés y la conducción

El estrés es un problema de salud grave cada vez más frecuente en nuestra sociedad. Las consecuencias de este incluyen enfermedades crónicas y una mayor probabilidad de que ocurra un accidente de tráfico cuando un conductor lo padece.

¿Cómo afecta el estrés a la conducción?

El estrés afecta el comportamiento de los conductores: agresividad, hostilidad, competitividad, impaciencia, impulsividad, imprudencia, la aparición de conductas temerarias y el menor respeto a las normas son algunas de las manifestaciones que se pueden observar.

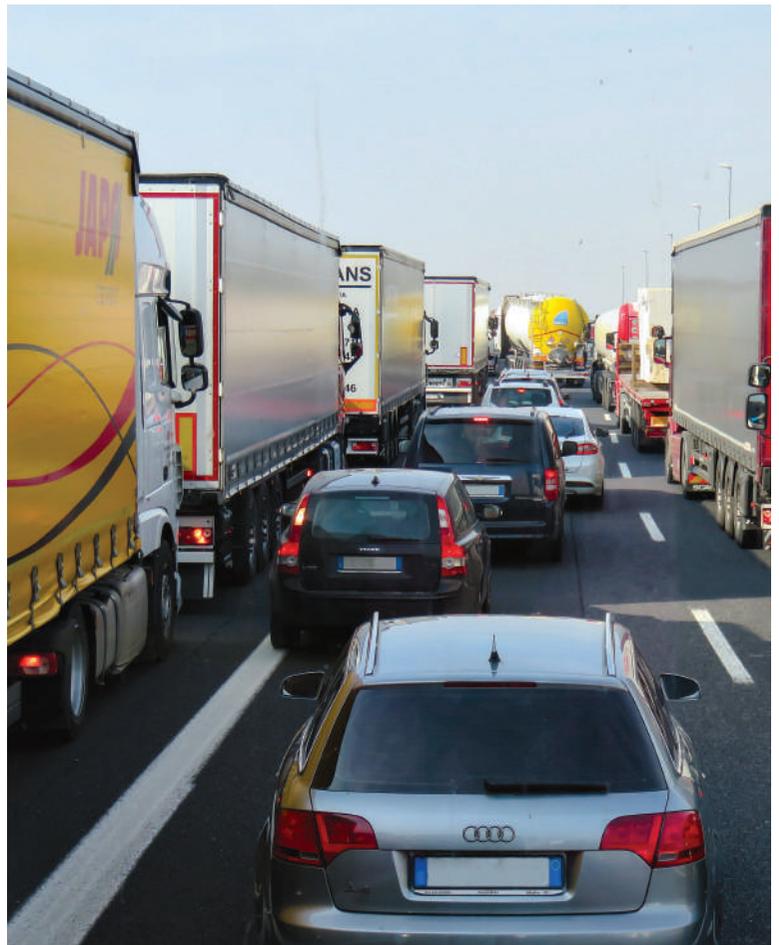
Cómo atenuar los efectos del estrés en la conducción

Frente a los síntomas de estrés, la mejor solución siempre será conducir con especial prudencia para evitar que las situaciones asociadas al tránsito no le aumenten la tensión.

Factores externos a la conducción que generan estrés

El estrés se produce cuando una persona percibe una situación como una amenaza, un desafío o algún tipo de pérdida o daño. Cada persona experimenta el estrés de distinta manera y ante situaciones diferentes. Estas pueden tener graves efectos sobre la conducta al volante, por lo que es importante conocer cuáles son los principales factores que lo ocasionan:

- La sobrecarga de trabajo, especialmente si este es de precisión o exige mucha concentración.
- La autoexigencia: marcar metas excesivamente elevadas, mantener un ritmo de vida acelerado, la competitividad en el ambiente o situaciones frustrantes.
- La estimulación ambiental molesta como, por ejemplo, las derivadas de la elevada densidad de tráfico, los ambientes con ruido o polución entre otros.
- Situaciones en las que peligre la integridad o la seguridad del conductor en eventos del tráfico.



Recomendaciones para los conductores

Dormir ocho horas diarias, siguiendo las recomendaciones de una higiene de sueño adecuada.

Realizar con cierta frecuencia actividades relajantes: desde masajes, un simple baño o salidas de fin de semana.

Evitar el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas o fármacos. Hay que tener especial precaución con los estimulantes, como el café o el té.

Mantener un estilo de vida saludable: una dieta equilibrada y hacer ejercicio de forma habitual serán siempre prácticas recomendables para mantener el organismo preparado ante cualquier exigencia y descargar tensiones.

Estresores vitales

Entre las situaciones que se destacan por su alta frecuencia y por su relación con el tráfico son los llamados estresores vitales. Este tipo de eventos implican cambios importantes en la vida de los conductores y tienen un gran impacto a nivel psicológico. Se encuentran, por ejemplo, el fallecimiento de un ser querido, un divorcio, problemas económicos o los despidos, entre los más usuales.

Distintos estudios a nivel mundial han demostrado que muchos conductores que han sufrido algún accidente en los meses anteriores estaban pasando por alguna de estas situaciones vitales y que a mayor cantidad e intensidad de estos estresores, mayor era la gravedad de los accidentes.

La probabilidad de sufrir un siniestro es mayor entre más intenso sea el estrés experimentado, más situaciones estresantes ocurran o menos tiempo haya transcurrido desde su ocurrencia.



Factores de la conducción que generan estrés

Además de la influencia del estrés producido por fuera del entorno del tráfico sobre el conductor, existe una clara relación entre las situaciones asociadas a la conducción. Muchas características propias de las condiciones del tráfico y de la circulación ya son por sí mismas una fuente de estrés que afecta de manera importante la capacidad para conducir con seguridad. El tráfico suele implicar riesgos para la vida de las personas: hay presión de tiempo, se produce en un ambiente que puede llegar a ser molesto y muchas situaciones tensas se repiten con frecuencia. Todo ello hace que los eventos asociados al tráfico sean una fuente habitual de estrés para muchas personas.

Los elementos estresantes del tráfico (conflictos, congestión, presión de tiempo, ruidos, contaminación ambiental y visual entre otros) suelen producirse de forma habitual. Está demostrado que cuando se presentan pequeños estresores repetidamente, estos se van acumulando y pueden ocasionar una grave reacción de estrés. En consecuencia, el efecto estresor de cualquier situación de tráfico se puede ver incrementado con el paso del tiempo. Por ejemplo, la vivencia repetitiva del trancón de las horas pico pueden llevar a reacciones de estrés más frecuentes e intensas.

Conclusión

Es importante seguir capacitando a los conductores en todos los temas relacionados con Salud y Seguridad en el Trabajo y Seguridad Vial, de ello depende la adopción de actitudes preventivas en pro de la disminución de accidentalidad vial que es uno de los objetivos del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

→ Fuentes

- <https://ansv.gov.co/escuela/empresas>. Página consultada el 17 de octubre de 2022
- <https://redempresarial.movilidadbogota.gov.co/?q=buenas-practicas/que-son>. Página consultada el 17 de octubre de 2022

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.



Gamificación AXA COLPATRIA

Es una nueva estrategia de desarrollo donde a través del juego nuestros trabajadores afiliados aprenden, disfrutan y refuerzan el conocimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para más información, puede ingresar a la plataforma web <https://asesoriavirtualaxacolpatria.co/login> dirigirse a Productos / Nuevos productos y Gamificación AXA COLPATRIA.

II Congreso Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Nuevos desafíos/ Nuevas soluciones

En octubre y noviembre se celebró con éxito el Tercer Congreso Internacional de SST en las ciudades de Bucaramanga, Barranquilla, Medellín, Cali y Bogotá. Agradecemos la participación de los trabajadores, empresas afiliadas, organizaciones prospecto, personal interno de AXA COLPATRIA y en general a todos los que hicieron posible este gran evento.

Los invitamos a consultar las memorias y videos en nuestra plataforma Asesoría Virtual AXA COLPATRIA.



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

Escuela de Seguridad y Salud en el Trabajo - Realidad Virtual

A partir de diciembre estará disponible el **tercer módulo** de formación complementaria en realidad virtual enfocado en seguridad química y comunicación del peligro químico.

Recuerde que también tenemos disponibles los módulos de trabajo seguro en alturas y seguridad vial – actor vial conductor.



Software SG-SST

Ahora todos los afiliados que utilizan el Software SG-SST cuentan con una **nueva funcionalidad** que les permitirá realizar votaciones en línea para los diversos comités de SST.

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



Aplicativo Gestión Integral del Ausentismo Laboral

Los trabajadores y empresas afiliadas cuentan ahora con dos **nuevos roles** en el acceso al aplicativo:

- Rol médico.
- Rol HSEQ/estadístico.

Facilitar el proceso de registro de incapacidades médicas, cálculos de indicadores, generación de reportes, toma de decisiones y orientación de la gestión integral del ausentismo.

Ingresar a la plataforma web Asesoría Virtual AXA COLPATRIA, sección PRODUCTOS y nuevos productos.



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

Más beneficios para empresas

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



SABANA MARKET

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

Ciudades

Bogotá, Chía, Mosquera y Facatativá.

Método de redención

Indicando el NIT de la empresa cliente de AXA COLPATRIA.



SOLO DOTACIONES

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

Ciudades

A nivel nacional.

Método de redención

Indicando el NIT de la empresa afiliada.



ALAMEDA

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

Ciudades

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

Método de redención

Indicando el NIT de la empresa afiliada.



En riesgos laborales

Aspectos relevantes de la nueva tabla de actividades económicas

Por: Viviana Plazas M. Abogada Especialista en Derecho Laboral.
Maestrando en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El mundo del trabajo ha venido cambiando y la prevención de riesgos laborales no está exenta. Por eso, resulta oportuna la actualización de la tabla de actividades económicas consagrada en el Decreto 768 de 2022 en la que se detalla la clasificación del riesgo de las actividades económicas ya existentes en la tabla anterior (Decreto 1607 de 2002) y se incluyen nuevas, propias de la realidad actual como las asociadas a los servicios relacionados con las tecnologías de la información y las comunicaciones y el saneamiento ambiental.

Es importante entonces, que los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) conozcan la clasificación que le corresponde a su actividad económica bajo la nueva tabla, con el fin de estar preparados para los cambios que les sean aplicables, considerando criterios legales como los que se resaltan a continuación:

¿A quiénes aplica la tabla de actividades económicas contenida en el Decreto 768 de 2022?

El ajuste a la clasificación de actividades económicas bajo la nueva tabla del Decreto 768 aplica para los afiliados obligatorios al SGRL. Es decir, a los trabajadores dependientes, jubilados o pensionados que se reincorporen como trabajadores dependientes, servidores públicos, contratistas con contrato de prestación de servicios con una duración superior a un mes, estudiantes que cumplan los requisitos del Decreto 055 de 2015, trabajadores independientes que laboran en actividades de alto riesgo, miembros de agremiaciones o asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso para la institución, afiliados a cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, miembros activos del Subsistema Nacional de Primera Respuesta, (Defensa Civil Colombiana, Cruz Roja Colombiana, Cuerpos de Bomberos), así como a los aprendices del Sena que estén desempeñando la fase práctica.

Por el contrario, esta nueva tabla de actividades económicas no aplica para los afiliados voluntarios al SGRL -como los trabajadores informales- o los trabajadores independientes que no cumplan con los requisitos para ser afiliados obligatorios. Ellos cuentan con la Tabla de Clasificación de Ocupaciones u Oficios más representativos del Decreto 1563 de 2016.



¿Cuándo empieza a aplicar el cambio en la clasificación de riesgo contenida en la nueva tabla del Decreto 768 de 2022?

Si bien el Decreto 768 de 2022 está vigente desde el 16 de mayo de este año, la norma previó un periodo de transición de seis meses que se cumplieron el 16 de noviembre de 2022. Sobre el momento en el que los afiliados deben empezar a realizar los aportes a la Administradora de Riesgos Laborales – ARL- con base en la clase de riesgo que les corresponde según la nueva tabla, el Ministerio de Salud recientemente se pronunció, mediante respuesta a consulta formulada por la Federación de Aseguradores Colombianos -Fasecolda- indicando lo siguiente:

- El pago de los aportes correspondientes al mes de noviembre que se realicen en diciembre (mes vencido) se deben realizar con base en la tabla de actividades anterior. Es decir, la contenida en el Decreto 1607 de 2002. Esto teniendo en cuenta que al inicio del periodo de cotización esta era la norma aplicable.



- El pago de los aportes correspondientes al mes de diciembre que se realicen en enero de 2023 ya debe tener en cuenta la nueva clasificación de actividades económicas contenida en el Decreto 768 de 2022.

Mediante la Resolución 2012 de 2022, el Ministerio de Salud ordenó la implementación de los cambios en la PILA, incluyendo la incorporación del código de la actividad económica y la clase de riesgo por parte de los afiliados, a partir de noviembre de 2022. En este sentido, es pertinente que cada entidad o trabajador independiente obligado valide oportunamente desde el punto de vista operativo la implementación de estos ajustes con su operador de pago correspondiente.



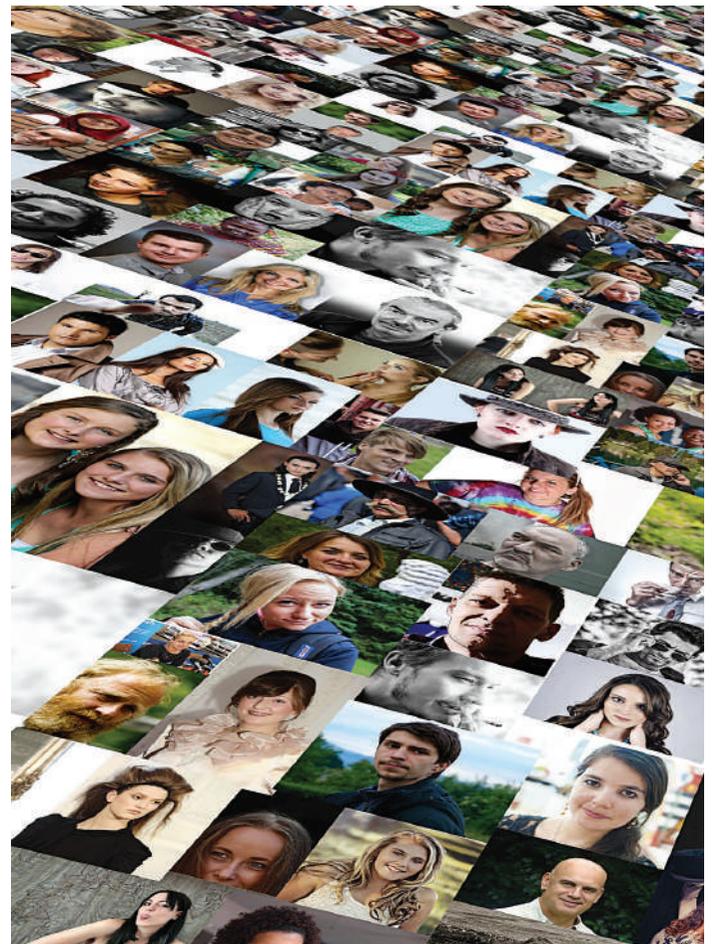
De acuerdo con el Decreto 768 del Ministerio de Trabajo, el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) pasa de tener 604 actividades económicas a 1.104.

¿Qué aspectos relevantes deben tener en cuenta los empleadores para ajustarse a la nueva tabla de actividades económicas del Decreto 768 de 2022?

Es recomendable que los empleadores ubiquen la clase de riesgo correspondiente a su actividad económica principal dentro de la nueva tabla de actividades económicas del Decreto 768. En este caso, es posible que la clase de riesgo de la actividad económica haya permanecido igual respecto de la tabla anterior del Decreto 1607 de 2002. Si es así, el empleador podrá seguir pagando sus aportes a la ARL con base en la misma clase de riesgo.

No obstante, en el caso en el que después de ubicar su actividad económica principal el empleador identifique un cambio en la clase de riesgo que les corresponde, será necesario ajustar el monto de la cotización a la ARL a través de la Planilla Integral de Liquidación de Aportes -PILA- conforme al valor aplicable a la nueva categoría y en los plazos mencionados anteriormente. Si además de haber cambiado el riesgo, la actividad económica del empleador pasó de ser clasificada como de riesgo bajo (I, II o III) a riesgo alto (IV o V), es importante que el empleador valide el nuevo alcance de sus obligaciones en materia de prevención. Por ejemplo, frente a los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que le serán exigibles de conformidad con la Resolución 312 de 2009.

Finalmente, es oportuno recordar que la clase de riesgo para efectos del SGRL no se determina por la actividad desarrollada individualmente por el trabajador sino por aquella correspondiente a la actividad económica principal del empleador o del centro de trabajo al que pertenezca la persona. En este sentido, la norma faculta al empleador para cotizar sobre varias clases de riesgo una por cada centro de trabajo que tenga autorizado por la ARL, no por el riesgo asociado a la actividad desarrollada por cada trabajador individualmente considerado.





¿Qué aspectos significativos deben tener en cuenta las empresas de servicios temporales para ajustarse a la nueva tabla de actividades económicas del Decreto 768 de 2022?

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, las empresas de servicios temporales tienen una reglamentación especial en relación con la clasificación del riesgo de sus trabajadores para efectos del pago de la cotización al SGRL. En efecto, cotizarán según su actividad de suministro de personal cuando se trate de sus trabajadores de planta.

No obstante, cuando se trate de trabajadores en misión enviados a desempeñar una obra o labor a una empresa usuaria, la clase de riesgo sobre la que debe pagar el aporte a la ARL es la correspondiente al riesgo propio de la actividad de la empresa usuaria o centro de trabajo donde el trabajador en misión desempeñará sus funciones.

¿Qué aspectos relevantes deben tener en cuenta los contratistas y trabajadores independientes para ajustarse a la nueva tabla de actividades económicas del Decreto 768 de 2022?

Esta norma tiene importantes implicaciones para el pago del aporte a la ARL de los contratistas y trabajadores independientes. Por un lado, los contratistas obligados a afiliarse al SGRL deben recordar que su cotización se debe realizar con base en el riesgo más alto entre su actividad o la de la entidad contratante.

Por ello, para determinar el impacto que tiene en cada caso la expedición de la nueva tabla de actividades económicas del Decreto 768, las entidades contratantes y los contratistas deberán validar la nueva clase de riesgo aplicable a su actividad económica y hacer el ajuste correspondiente, en caso de haber tenido modificación.

Por otro lado, teniendo en cuenta que los trabajadores independientes obligados a afiliarse y cotizar al SGRL son aquellos que desempeñen una actividad de alto riesgo, es recomendable que estas personas verifiquen la clase correspondiente a su actividad económica en la nueva tabla.

Lo anterior, para confirmar que siguen sin cambios o para darse cuenta que la clase de riesgo de su actividad económica cambió y en ese sentido es posible que hayan adquirido la obligación de afiliarse a una ARL si su actividad económica pasó de ser clasificada como de bajo riesgo a alto.

Conclusión

El Decreto 768 de 2022 promete aportar a la actualización de las actividades económicas existentes en la realidad actual del trabajo, propia de un mundo globalizado y mediado por la tecnología. Al respecto, los próximos meses serán determinantes para la consolidación de los cambios promovidos por la norma, como el ajuste en el monto de la cotización a ARL de los afiliados obligados, como también para el análisis de datos por parte de las administradoras del sistema de cara a la implementación de actividades de promoción, prevención y destinación de los recursos del sistema de manera efectiva y ajustada a la nueva información disponible frente a las actividades económicas de sus afiliados.

→ Fuentes

- Actualización de la Tabla de clasificación: de actividades económicas para el SGRL. Fasescolda. Disponible en <https://revista.fasescolda.com/index.php/revfasescolda/article/view/812> Consultado el 23 de noviembre de 2022.
- Decreto 768 de 2022. Ministerio del Trabajo. Por el cual se dicta la nueva tabla de Actividades Económicas para el SGRL y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1072 de 2015. Ministerio del Trabajo. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Ministerio de Salud. Concepto Jurídico 202231302215221 de 2022.

Estrés

Ansiedad

Frustración

Depresión

Quejas

Preocupación

Desmotivación

Agotamiento**Insatisfacción**

Desilusión



Fatiga Cognitiva

Por: Patricia Silvestre. Psicóloga, Especialista en Salud Ocupacional
y en Gerencia de Recursos Humanos

Es probable que en alguna ocasión se escuchen expresiones como **“estoy agotado, física y emocionalmente”**. Con esta manifestación se describe una profunda fatiga que va más allá del cansancio cotidiano, que se presenta como resultado de una situación que ha requerido, de forma mantenida durante un largo periodo, un importante sobreesfuerzo (cognitivo, físico y emocional). Ese “más allá” es lo que marca la diferencia cualitativa (no se habla de estrés o fatiga, es algo más profundo y motivacional y que no se repone solo con el descanso) y hace que se relacione con aspectos de impacto en el estado de ánimo, motivación, e incluso rendimiento.

Se trata de un gran problema a considerar pues las repercusiones sobre la salud de los trabajadores son significativas, así como sobre el rendimiento, la productividad y la calidad del servicio prestado. Así la fatiga cognitiva puede expresarse como una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.

¿Cuáles son sus síntomas?

Los principales síntomas asociados a la fatiga cognitiva son el aburrimiento, cansancio, desganado y pérdida de interés por el trabajo. Se caracteriza también por problemas en la atención, en la concentración, en la memoria y en la velocidad de procesamiento (mayor tiempo en hacer las cosas en comparación a lo que tardamos habitualmente).

Una breve prueba para conocer si se está experimentando agotamiento laboral contempla las siguientes preguntas:

- ¿Se ha vuelto cínico o crítico en el trabajo?
- ¿Se arrastra al trabajo y tiene problema para empezar?
- ¿Se ha vuelto irritable o impaciente con sus compañeros de trabajo, jefes o clientes?
- ¿Le falta energía para tener una productividad constante?
- ¿Le resulta difícil concentrarse?
- ¿Sus logros no le dan satisfacción?
- ¿Se siente desilusionado con su trabajo?
- ¿Está usando la comida, drogas o alcohol para sentirse mejor o simplemente no sentir?
- ¿Han cambiado sus hábitos de sueño?
- ¿Está preocupado por dolores de cabeza inexplicables, problemas estomacales o intestinales, u otras quejas físicas?



La respuesta afirmativa a cualquiera de estas preguntas refleja la posibilidad de que este experimentando agotamiento laboral y debe considerarse la posibilidad de hablar de sus preocupaciones específicas con sus superiores para ajustar las expectativas, cumplir los compromisos o implementar soluciones. Puede empezarse por establecer metas para lo que debe hacer y lo que puede esperar.

El apoyo es clave en la solución: familiares, amigos e incluso, compañeros de trabajo pueden resultar muy útiles para sobrellevar la situación. Asimismo, si se tiene acceso a programas de asistencia para empleados, es recomendable acudir a ese servicio, pues estos síntomas también pueden estar relacionados con problemas de salud como la depresión.

Consecuencias sobre la vida diaria

En general, la expresión más frecuente es la del agotamiento: hay fatiga cuando se hace un sobreesfuerzo. En el caso del teletrabajo y el trabajo híbrido, es necesario entender que se ha vivido un cambio de prácticamente todos los hábitos y rutinas diarias. Se han incorporado actividades que antes no se hacían, como la educación de los hijos, el cuidado de la casa y las tareas ordinarias que se ejecutaban de manera muy limitada.

La fatiga cognitiva trae una pérdida de interés en las cosas que antes producían cierta gratificación. No hay la misma predisposición para las videollamadas, empieza a haber cierto cansancio, intentos por postergarlas o por evitarlas. Algo que parecía novedoso y compensatorio, también entra en el espiral del aburrimiento.

Cuesta mantener la concentración en las tareas cotidianas y se invierte más tiempo en actividades laborales. Cada vez se experimenta más sobreefuerzo porque la energía es más baja y, a su vez, se siente que las demandas de trabajo son intolerables. A largo plazo se afecta el sueño y, esta relación de causa-efecto del dormir mal, alimentarse mal o la falta de ejercicio, colabora con el surgimiento de la fatiga.

Cuidar el tiempo de descanso para evitar el agotamiento

Así como se tienen claras las obligaciones laborales, también es necesario conocer cuál es el tiempo de descanso y preservarlo. Descansar de manera adecuada puede resultar incluso más importante que el tiempo que se le dedica. Es decir, es necesario velar por la calidad de este, aunque ello no necesariamente significa descuidar el otro aspecto.

En primera medida, se recomienda completar ocho horas de sueño nocturno. También se debe considerar las pausas activas que le dan un segundo aire para continuar con el día. Por ejemplo, si se toma un breve descanso entre actividades y se dedican diez minutos para relajar la mente y escuchar una canción agradable, se estará como nuevo para asumir la siguiente tarea.

La existencia en las organizaciones de objetivos utópicos, la no autonomía para la toma de decisiones, la sobrecarga laboral, los malos estilos de liderazgo, entre otros factores, son algunas de las principales variables psicosociales del trabajo que pueden actuar como factores de riesgo para la fatiga cognitiva.



A eliminar la negatividad

Los pensamientos pesimistas y negativos traen consigo dos potenciadores de la fatiga mental: el estrés y la ansiedad. Aprender a identificar cuándo llegan los pensamientos negativos para frenarlos brindará mayor vitalidad a la mente.

A estimular las habilidades cognitivas

Otra forma de no dejar que la mente se agote, es fortalecerla por medio de la estimulación de las habilidades cognitivas. En este proceso ayuda la inclusión de actividades en la rutina diaria como el resolver crucigramas, sudokus, sopas de letras y hasta practicar las tablas de multiplicar.

Muchas, pero metas pequeñas

Parte de la negatividad surge de sentirte abrumado con la carga laboral, lo que hace que lleguen pensamientos que funcionan como agotadores: “no lo vas a poder hacer”, “no te va a alcanzar el tiempo”, “no eres capaz”, entre otros.

Es recomendable dividir grandes tareas en pequeñas partes o metas, así será más fácil planearlas, ejecutarlas y motivarse a cumplirlas. Una pequeña meta cumplida da el impulso para alcanzar la siguiente.

La importancia de la buena alimentación

Los nutrientes son el combustible que se le da al cuerpo para que funcione adecuadamente por lo que se debe revisar qué alimentos le aportan al cuidado de la mente. Para controlar la fatiga y el cansancio debemos consumir alimentos ricos en hierro como los frutos secos, las verduras, las legumbres, las carnes rojas y los cereales.



¿Terminar un día sintiendo que la cabeza le va a explotar?, ¿pensar que las responsabilidades laborales absorben toda la energía y para rematar, al dormir sentir que no se descansas? Estos pueden ser síntomas de fatiga cognitiva.



A limitar los estimulantes

El café o las bebidas energizantes pueden resultar contraproducentes. Su consumo lo mantienen más alerta pero luego de que pasa su efecto, el agotamiento es proporcional a la subida de energía que produjeron (se estará más cansado que antes de ingerirla).

Muchas veces la ansiedad de un día lleno de trabajo puede llevar a las personas a consumir café en exceso. En vez de tomarse dos tazas de café, solo debería tomarse una y compensar con otra bebida. Por ejemplo, los nutrientes contenidos en el té ayudan a alcanzar un estado de calma y disposición para trabajar.

El gran mensaje del análisis de la fatiga cognitiva radica en que las empresas deben pasar de una perspectiva reactiva (de acción tras el daño o la enfermedad) a una perspectiva preventiva y proactiva: los procesos de salud no dependen solo de la ausencia de la enfermedad sino también del trabajo en la promoción del bienestar laboral.

Es importante acompañar estas acciones de prevención con otras de promoción del work engagement (vinculación con el trabajo), y todas aquellas variables que generan bienestar en los trabajadores, sentido del trabajo y organizaciones saludables. Las organizaciones no pueden defender el mantenimiento de políticas de calidad y una correcta atención a sus clientes y usuarios, si su labor y objetivos corporativos no se acompañan del cuidado a sus propios trabajadores.

→ Fuentes

- <https://www.sessec.org/conoces-la-fatiga-cognitiva/> Página consultada el 11 de noviembre de 2022.
- <https://neurologia.com/noticia/8780/descubiertos-los-mecanismos-que-explican-por-que-el-trabajo-mental-tambien-provoca-cansancio> Página consultada el 11 de noviembre de 2022.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

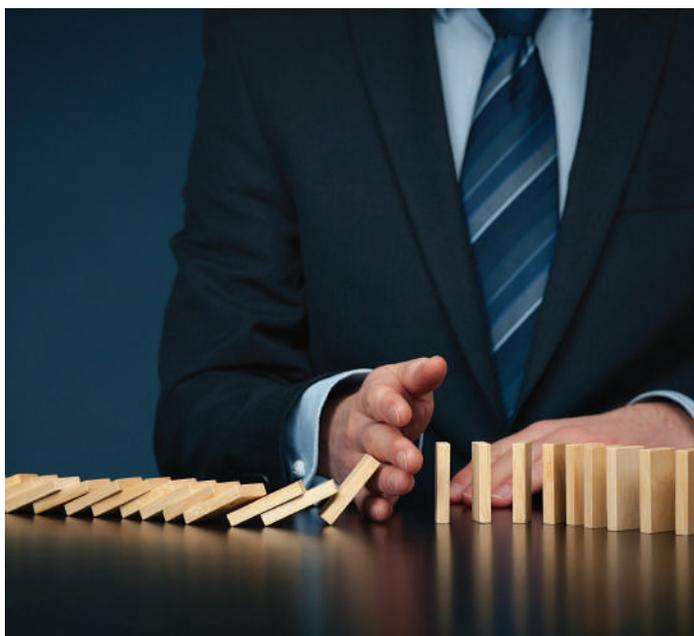


Seguridad y salud en el trabajo como *driver* de la sostenibilidad

Por: Kelly Charlot Gómez Prieto. Economista, Especialista en Evaluación Social de Proyectos y Magister en Pensamiento Estratégico y Prospectiva. Certificada - GRI Sustainability Reporting Standards.

La afectación en salud pública ocasionada por la pandemia de COVID-19, el déficit en la seguridad alimentaria derivada de la guerra en Ucrania y las emergencias originadas en la crisis por el cambio climático son claros ejemplos de factores de riesgo mundiales progresivos e interconectados que han puesto en incertidumbre la sostenibilidad, medida a través del cumplimiento de la agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Para alcanzar la sostenibilidad, es necesario implementar medidas urgentes en los drivers que permitirán que los actores principales pasen del discurso a la acción en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



¿Qué es sostenibilidad?

En 1987 la Comisión Brundtland de la ONU definió la sostenibilidad como lo que permite “satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las futuras generaciones de satisfacer sus necesidades propias.” Ahora bien, para cumplir la sostenibilidad se debía contar con un marco de referencia para los cuatro actores principales que permitiera a las personas, la sociedad, el gobierno y las empresas contar con directrices y lineamientos que enfocaran su actuación. Es por ello que en 1999 se establecieron los diez principios de Pacto Global de las Naciones Unidas universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción.

Luego, en 2000, se establecieron los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio para el período 2000-2015. Tras dos años de concertaciones entre los cuatro actores principales, el 25 de septiembre de 2015, la Asamblea General de la ONU adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, medida a través de 17 Objetivos con 169 metas que representan un plan de acción común y universal a favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz, que abarcan las esferas económica, social y ambiental -comúnmente conocido como la triple acción- que actualmente ha trascendido al concepto ESG (derivado de las palabras en inglés, Environmental, Social and Governance).

¿Cuál es el rol de los responsables para lograr la sostenibilidad?

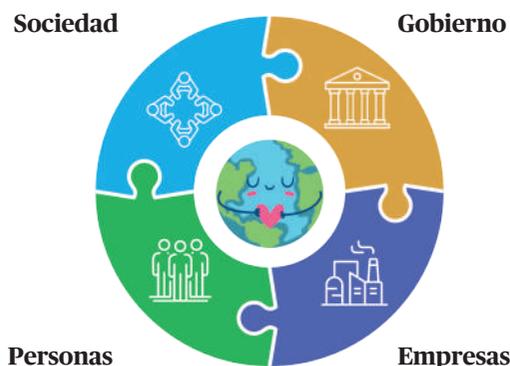
En el cumplimiento de los objetivos sobre sostenibilidad las personas, la sociedad, el gobierno y las empresas juegan un papel fundamental. Las personas aportan desde su conducta y hábitos de consumo y, de manera colectiva, contribuyen como sociedad, entendida como un conjunto de personas que se relacionan entre sí y con visión compartida.

Por su parte, el gobierno expresado como el principal pilar del Estado, representa la autoridad que determina los lineamientos y directrices en materia de sostenibilidad articulados con el cumplimiento de la Agenda 2030 en todos los ámbitos geopolíticos. Finalmente, las empresas son responsables respecto de los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad, medio ambiente y crecimiento económico, por medio de un comportamiento transparente y ético, entendida como Responsabilidad Social Empresarial, tal y como lo menciona la Guía de Responsabilidad Social ISO 26000:2010.

Hoy el concepto de Responsabilidad Social Empresarial ha trascendido a Sostenibilidad, pero la invitación es a comprender que son conceptos complementarios. Las empresas contribuyen a la sostenibilidad siendo socialmente responsables a través de su compromiso social, ambiental y de buen gobierno que se materializa en su estrategia de negocio con criterios ESG.



Por su parte, la sostenibilidad comprende la acción en estos tres frentes desde las empresas, las personas, la sociedad y el gobierno, cada uno como una pieza en un rompecabezas que representa un engranaje para vivir en un mundo mejor.



Los criterios sociales, ambientales y de gobernanza (ESG) no comprenden un componente estratégico de las empresas, sino que son factores que deben integrarse en la toma de decisiones de las personas, la sociedad y el gobierno.

Fuente: Elaboración propia.

La sostenibilidad como estrategia

El concepto de planeación estratégica ha evolucionado para los gobiernos y las empresas a partir de la irrupción de la sostenibilidad como componente clave.

Las organizaciones que fijan objetivos y metas de largo, mediano y corto plazo sin contar con el concepto de materialidad y sostenibilidad dentro de su estrategia van a estar rezagadas.

Es clave que la sostenibilidad se aborde como un propósito y no como un medio, orientado por el cumplimiento de los ODS y que, desde esa perspectiva, se determine el direccionamiento estratégico y el relacionamiento con los diferentes grupos de interés.

El principio de materialidad determina qué temas relevantes son importantes a partir de las expectativas de los grupos de interés, en dónde empieza a cobrar relevancia el compromiso social, ambiental y de buen gobierno (ESG).

Fuente: Elaboración propia.



Seguridad y salud en el trabajo como *driver*

Entendiendo que los drivers son los asuntos materiales para el direccionamiento estratégico de las organizaciones, es importante reflexionar por qué la seguridad y salud en el trabajo es uno de ellos.

Del Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2022 de la ONU, se pueden extraer algunos datos relacionados con

la afectación sobre la salud pública ocasionada por la pandemia de COVID-19, el déficit en la seguridad alimentaria generada por la guerra en Ucrania, las emergencias derivadas de la crisis climática como algunos ejemplos de factores de riesgo que han puesto en incertidumbre el cumplimiento de la Agenda 2030. Estos factores están directa o indirectamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, como se observa en el análisis de cada ODS:

Objetivo de desarrollo sostenible	Datos relacionados con la afectación en salud pública
	<p>La pobreza laboral conmina al Estado y las empresas a aunar esfuerzos para garantizar esquemas de salud para la población.</p>
	<p>El déficit en la seguridad alimentaria ocasionará problemas de desnutrición, lo que conlleva a diseñar mecanismos para contrarrestar las enfermedades que de allí se deriven.</p>
	<p>La aparición de enfermedades endémicas o nuevas pandemias pondrán en jaque el logro de la cobertura sanitaria universal.</p>
	<p>El confinamiento que ha migrado el aprendizaje presencial hacia el virtual y obligado a aprender sobre la marcha el rol de profesor a los padres y trabajadores conllevan a enfrentar estrés y episodios de ansiedad.</p>
	<p>El aumento de escenarios de violencia de género ha implicado que sean considerados como factores en la batería de riesgo psicosocial.</p>
	<p>La escasez hídrica proyectada para 2030 implicará riesgos en salud pública al no contar con agua potable ni saneamiento básico.</p>
	<p>La falta de esquemas de eficiencia energética ocasionará aumentos en la temperatura mundial.</p>
	<p>La incertidumbre en la recuperación económica a nivel mundial en la era post-pandemia mantendrá la tasa mundial de desempleo.</p>
	<p>En sectores que representaban la tercera parte del empleo a nivel mundial como el de la industria y manufactura, se han visto rezagados en la recuperación post-pandemia.</p>
	<p>Las desigualdades expresadas en situaciones de vulneración de derechos humanos han conllevado a aumento en casos de discriminación.</p>
	<p>El aumento en la población migrante y desplazada pone como desafío a los Estados y Empresas en generar esquemas garantes en salud pública.</p>
	<p>Los patrones insostenibles de consumo y producción son la causa principal de la triple crisis planetaria: cambio climático, pérdida de biodiversidad y contaminación.</p>

	<p>Los efectos del cambio climático generarán la aparición de nuevas enfermedades o algunas que pensamos que estaban extintas.</p>
	<p>Una de las principales causas del deterioro de los océanos es la contaminación por el uso indiscriminado de plásticos ocasionando contaminantes emergentes en el agua para consumo humano.</p>
	<p>Diez millones de hectáreas de bosque se destruyen cada año por causa de la expansión agrícola, ocasionando deforestación a nivel mundial.</p>
	<p>La corrupción ha sido un factor presente en todas las regiones, principalmente en casos de soborno en funcionarios públicos como el caso de las vacunas contra el COVID-19 en países como Argentina y Chile.</p>
	<p>La sostenibilidad está directamente vinculada con la salud. Para ello, es importante establecer alianzas estratégicas entre la sociedad, las empresas y los gobiernos que permitan ir por el mismo camino de adoptar criterios de buen gobierno, de inclusión social y la protección ambiental.</p>

Fuente: Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2022. Naciones Unidas

“La pandemia del coronavirus ha sido la primera de nuestro siglo, pero la ciencia nos dice que no será la última. Nunca olvidemos lo que hemos aprendido. Quizás volvamos a necesitarlo”.

Fuente: <https://www.medicosdelmundo.org>

La sostenibilidad está directamente vinculada con la salud. Para ello, es importante establecer alianzas estratégicas entre la sociedad, las empresas y los gobiernos que permitan ir por el mismo camino de adoptar criterios de buen gobierno, de inclusión social y la protección ambiental.

Los factores de riesgo que se han analizado y que hacen parte del contexto global actual son un mensaje para reflexionar sobre la necesidad de desarrollar un sistema de seguridad y salud en el trabajo más predictivo, incluyente y universal en el que se traspasen los linderos de las empresas y los gobiernos y se consideren todos los grupos de interés y su impacto sobre la salud y la sostenibilidad. Se requieren respuestas globales a los desafíos que se presentan en materias como la inclusión social, el buen gobierno y el impacto medio ambiental.

→ Fuentes

- <https://www.un.org/es/>
- <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2022. Naciones Unidas
- Guía de responsabilidad social ISO 26000:2010.





Fasecolda en pie de lucha contra la informalidad

Los aseguradores están comprometidos con aumentar la cobertura en relación con la siniestralidad laboral y con la de los trabajadores que se encuentran en la informalidad.

Miguel Gómez Martínez, presidente de Fasecolda, expresó el apoyo del sector a la construcción de las reformas laboral y pensional que propondrá el Gobierno Nacional. Afirmó que tienen elementos que pueden ayudar a que no solo estas reformas salgan bien, sino que produzcan los efectos necesarios en ambos temas y puede aportarle mucho más para generar menor vulnerabilidad para los más necesitados.

Fuente: Ministerio de Trabajo



En 2021 empresas gastaron \$371.000 por cada trabajador en ausentismo, restricciones médicas y reubicaciones

De acuerdo con la Encuesta de Ausentismo Laboral del Centro de Estudios Sociales y Laborales de la ANDI, las empresas encuestadas (128) presentaron en 2021 296.366 casos de ausentismo laboral, es decir 1,89 casos por trabajador. El 52% tuvieron origen en enfermedades generales y el 45% corresponde a permisos y licencias. Solo el 3% se dio por causa de enfermedad o accidentes laborales.

Fuente: ANDI

Nuevo Grupo Élite de Inspección con Enfoque de Género

Con un enfoque en la verificación del cumplimiento de la reglamentación para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, así como una política de género, el Ministerio del Trabajo anunció la creación del Grupo Élite de Inspectoras Laborales con Enfoque de Género.

Este equipo tiene como objetivo central, el cumplimiento de la normatividad en cuanto al reconocimiento de la protección de la licencia de maternidad, incapacidades, brecha salarial y acoso laboral y sexual en las empresas.

Fuente: Ministerio de Trabajo



Desde 2025 nuevos requisitos para motocicletas

El Ministerio de Transporte expidió recientemente condiciones para las nuevas motocicletas que vayan a circular por el país a partir de 2025. Específicamente, tienen que ver con las condiciones de los sistemas de frenado de los vehículos de dos y tres ruedas, ensamblados en Colombia o importados.

En función de su cilindraje o potencia, estas deberán estar equipadas con sistemas CBS (frenado combinado) o ABS (antibloqueo de frenos). Así, a partir de octubre de 2025, aquellas de más de 50 cm³ o 4kw deberán tener uno de los dos sistemas. Mayores a 150 cm³ o 11kw, ABS.

Fuente: Resolución 62115 de 2022 Mintransporte



nixus

Consultoría
para avanzar



Un equipo entrenado y seguro

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

Para más información:



322 346 10 48



alturas@nixus.com.co