



ARL prensa

ISSN 0124 - 6763

www.axacolpatria.co



**Trabajo
por
objetivos**



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



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

Fotografía

ARLPrensa - © Purestock - Photo Disc® - 123RF® - Pixabay - Freepik - Agencia Nacional de Seguridad Vial

6 / SST

Gestión de la seguridad para trabajadores en aislamiento

11 / TALENTO HUMANO

Medición por objetivos ¿o trabajo por horas?

15 / LEGISLACIÓN

Aspectos más relevantes de la Resolución 4272 de 2021 para el trabajo en alturas

21 / LABORAL

Inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD).

25 / NUESTROS SERVICIOS



28 / HIGIENE

Gestión de los riesgos en el trabajo

32 / HOJA DE VIDA

Luis Felipe Lota, Director de la Agencia Nacional de Seguridad Vial - ANSV

37 / ESG

Las empresas y la restauración del equilibrio ambiental

40 / DEPORTES

Ejercicios para mejorar su resistencia física

43 / NOTICIAS



Reconsiderando los valores de las organizaciones

Cuando las empresas tienen claros los valores por los cuales se rigen, existe una mayor claridad sobre sus asuntos éticos y sobre su integridad, los empleados son capaces de elegir conscientemente, tomando decisiones que favorezcan a la empresa, integrándolas a su cultura y a su propio crecimiento personal. Estas juegan un papel protagonista en cualquier aspecto de la vida de la organización: fortalecen la parte humana, alentando a los líderes, dirigentes y empleados a hablar y actuar de manera responsable frente a su accionar y a los retos que el entorno les presente.

El mundo ha cambiado y es casi seguro que las empresas y sus antiguos valores no coincidan completamente con el contexto actual. Existe un nuevo enfoque en temas como la salud (tanto mental como física) u otras tales como la flexibilidad, la diversidad y la equidad. Frente a este escenario, resulta necesario actualizar algunos conceptos previamente definidos. Para esto, es esencial que desde los líderes se adueñen de estos conceptos y del proceso mediante el cual se formulan.

Estas declaraciones deben ser propiedad de la organización y deben ser actualizadas desde el consenso y como comunidad. Para que pueda adaptarse a los valores cambiantes que el entorno le exige y mantener al mismo tiempo una posición relevante, es necesario que reconsidere sus prioridades y configure un nuevo modelo operativo de trabajo que sea adaptable, que conecte a las personas para trabajar de manera más fluida y mejore la experiencia del empleado.

Los valores de una empresa deben reflejar y reforzar la cultura interna, además de servir como una guía y un ancla para dirigir el rumbo de la organización. Las compañías y sus directivos suelen poner mucho empeño y dedicación en decidir exactamente aquellas premisas que los definirán por esta razón, al momento de redefinirlos, es importante preguntarse qué es lo que ha cambiado en el entorno y en la realidad del negocio y del sector, esto puede convertirse en ideas interesantes sobre la cultura y el enfoque de la empresa, identificando aquello que está obsoleto y debe ser abandonado y reconociendo algunas acciones novedosas que deberían ser adoptadas.

Para esto es importante formalizar y hacerlo público este proceso, pidiendo el compromiso de todos. Una vez sean definidos, serán los líderes de la organización quienes promuevan y se empoderen de la adopción de estos nuevos elementos; movilizándolo con el ejemplo y demostrando en cada una de sus acciones el propósito de la empresa.

Este es un momento esencial para reconsiderar los valores fundamentales de las empresas. No hacerlo puede considerarse como una oportunidad perdida de revitalizar, refrescar y renovar su cultura a través de la participación y la reflexión de todos.

JUAN GUILLERMO ZULOAGA
Director de ARL

Gestión de la seguridad para trabajadores en aislamiento

Por: ARLPrensa



Cada vez en mayor medida nos encontramos ante situaciones en las que los trabajadores deben realizar su trabajo de manera aislada, bien sea durante toda su jornada laboral o en parte de ella. Por lo general, quienes realizan este tipo de trabajos no tienen contacto con otros y, a menudo, no pueden oír ni ser oídos sin el uso de algunos mecanismos como un teléfono, un radio teléfono o un walkie talkie, lo cual representa un riesgo adicional para su protección y seguridad.

¿Cómo identificar los peligros y riesgos asociados al trabajo en aislamiento?

Existen innumerables peligros a los que pueden estar sometidos los trabajadores en aislamiento, principalmente se pueden identificar dos tipos de peligros: aquellos relacionados con la seguridad y los que impactan el entorno psicosocial de las personas. Ambos tipos, como se verá, no pueden dissociarse ya que están íntimamente relacionados.

¿Como identificar los peligros en seguridad?

Los operarios presentan un alto riesgo de accidente derivado del fallo en alguna máquina: este puede originarse por errores o distracción. Al no tener ninguna compañía es más fácil que el trabajador se equivoque, pues no tiene con quién comparar su actividad ni a quien preguntar en caso de alguna duda.

Adicionalmente, al encontrarse incomunicado puede carecer de ayuda frente a un accidente o una situación crítica. Al presentarse un acontecimiento de este tipo es necesaria la actuación inmediata de otras personas, en los trabajos aislados esta respuesta no está garantizada lo que agrava considerablemente las consecuencias que pueden devenir de una situación crítica.

¿Riesgos psicosociales?

La soledad y el aislamiento producen desequilibrios en los seres humanos y originan conductas alteradas o erráticas. Puede llevar a la depresión o al aburrimiento y disminuir el estado de atención, mermar la vigilancia frente a los peligros y cambiar de alguna manera la percepción del tiempo.



A nivel cognitivo se implica una carencia de información o de medios para tomar decisiones o solucionar problemas, ya que este proceso requiere el intercambio de conocimientos o experiencias con otras personas. Lo que puede conducir a un desequilibrio emocional y a reacciones inadecuadas.



¿Qué medidas preventivas se deben adoptar?

Las medidas preventivas necesarias para quienes trabajan en condiciones de aislamiento pueden considerarse en torno a estos factores:

- Disminuir los peligros del entorno y garantizar condiciones de auxilio en caso de accidente o lesión.
- Incentivar de alguna manera la comunicación con sus compañeros.
- Analizar a fondo la necesidad de realizar los trabajos de manera aislada.

Algunos trabajos que NO pueden ser realizados por una persona en condiciones de aislamiento son

Uso de máquinas con riesgo de atrapamiento, cortes o golpes.

Instalación, mantenimiento o limpieza en máquinas o espacios peligrosos.

Actividades a realizar en zonas de peligros, habitualmente inaccesibles y, por ello, no protegidas.

Con uso de productos que puedan producir la pérdida del conocimiento.

Instalaciones eléctricas.

Actividades a desarrollar al interior de depósitos, máquinas o en silos.

Tareas de demolición.

Trabajos subterráneos con riesgo de desprendimiento de gases.



Cómo controlar los peligros de seguridad

Estos se derivan de las condiciones del espacio en el que se realiza el trabajo, el estado de las máquinas o herramientas y las características del medio ambiente en el que se desempeña la labor.

De igual manera, se deben revisar algunos aspectos para minimizar las posibilidades de ocurrencia de accidentes para este tipo de trabajadores.

- **Control del ruido:** evaluar si el nivel de ruido del lugar de trabajo puede obstruir la percepción de los distintos sonidos a los cuales debe atender la persona que trabaja aislada.
- **Incremento de la visibilidad:** revisar las posibles deficiencias de percepción que puedan provenir de la iluminación del espacio de trabajo.
- **Material almacenado:** cuando el trabajador debe trabajar en zonas donde exista riesgo de caída de materiales almacenados (bodegas, almacenes de cadena, ferreterías) es necesario controlar la posible caída de objetos contundentes.
- **Condiciones estructurales:** vigilar el riesgo de caídas, ya sea por espacios abiertos sin protección o por suelos deslizantes o con desniveles.
- **Maquinaria en movimiento:** es necesario tomar medidas para impedir el desplazamiento de la persona que trabaja aislada en zonas donde exista tránsito de maquinarias.
- **Maquinaria fija:** garantizar que esta cumple con las medidas de prevención y que el operario trabaja con los dispositivos de seguridad activados.

Un accidente con un desenlace fatal o indebidamente gestionado conlleva un alto riesgo reputacional con consecuencias negativas para la imagen de la empresa.

- **Capacitación adecuada:** como complemento de lo anterior, a los trabajadores aislados, se les debe proveer de formación adecuada que abarque, como mínimo, los siguientes objetivos:
 - Familiarizarse con las máquinas, herramientas y materiales a utilizar.
 - Conocer el tipo de órdenes que va a recibir y si es necesario, brindar las instrucciones por escrito.
 - Instruir sobre la adecuada manipulación de la instalación técnica de los aparatos a su cargo.
 - Aportar informaciones relativas a posibles peligros y la actitud a adoptar cuando se presenten.
 - Capacitar en las normas y el uso del Equipo de Protección Individual (EPI).
 - Aplicar las normas, políticas y procedimientos relacionados con el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por parte de las empresas y los trabajadores.
 - Conocer los protocolos de emergencia.



¿Qué tipo de medidas se pueden adoptar para prevenir el riesgo psicosocial?

Las medidas para proteger a los trabajadores aislados en este aspecto se centran en adecuar los medios para que sus responsabilidades no conlleven grandes esfuerzos físicos o psicológicos.

- **Disposición de información:** si bien siempre es necesaria, mucho más en el caso de las personas que trabajan aisladas.
- **Manejo de relaciones interpersonales:** es recomendable promover relaciones cordiales entre los superiores y la persona que ha de trabajar en aislamiento, así como con el resto de personas que puedan estar más o menos cercanas a la zona en que trabaja la persona.
- **Movilización de aptitudes apropiadas:** cuando se deba desempeñar un trabajo en aislamiento, es necesario que las personas sean las más aptas para hacerlo, de modo que cumplan una serie de requisitos a nivel de aptitudes psíquicas, físicas e intelectuales.

Cuando se trabaja en condición de aislamiento y se produce una emergencia es difícil pedir ayuda. La falta de respuesta puede complicar un incidente menor, como una leve alteración del estado de salud, y convertirlo en un peligro vital.



Actividades de prevención adicional

- **Control de la carga física y psicológica en el trabajo:** es fundamental aplicar medidas técnicas y organizativas que eliminen la carga de trabajo ya que debido a las características del mismo puede producirse un incremento de los factores de peligro.
- **Capacitación e información:** se deberá proporcionar información sobre el puesto y los factores de riesgos psicosociales derivados de la actividad. La instrucción que reciban los trabajadores deberá de adaptarse a las funciones y características físicas y psicológicas del tipo de trabajo a realizar.

Autogestión de los trabajadores en aislamiento

Una interesante opción para minimizar los peligros de los trabajadores en aislamiento es el abordaje de un proceso sencillo para implementar su plan de autogestión individualizado. Generar escenarios para la capacitación de las personas, ofrece un seguimiento fácil de hacer así como algunas herramientas de análisis sencillas para ayudar a los trabajadores a identificar cómo las características del entorno, la tarea, el propio estado actual y los resultados de comportamientos seguros y peligrosos influyen en las acciones en el trabajo.

La autogestión requiere personas que registren su propio comportamiento peligroso, los trabajadores en aislamiento no deben experimentar consecuencias negativas a partir de ella. El HSE debe alentar el registro de las acciones que representen un riesgo, ejecutando una evaluación transparente de la razón por la que ocurrieron.

Cualquier tarea que se realiza sin supervisión directa y continuada durante toda o parte de la jornada conlleva riesgos adicionales. Cada vez que una persona trabaja sola, disminuye su seguridad

¿Qué actuaciones se deben llevar a cabo en casos de emergencia o primeros auxilios?

Se deberán realizar protocolos de actuación en caso de emergencia o primeros auxilios aplicados de manera específica para los trabajos en aislamiento. Estos deberán tener en cuenta una asistencia e intervención rápida y eficaz, considerando los plazos máximos concedidos para prestar los primeros auxilios en función de los probables daños sufridos por estos trabajadores.

Tres son los aspectos que se deben tratar en el plan: el contacto personal, los medios técnicos de alarma y la disponibilidad de socorro inmediato (interno y externo).

- **Atención en caso de emergencia:** se debe contar con un sistema de atención directa en caso de que pueda producirse una emergencia o un accidente mientras realiza su trabajo en condiciones de aislamiento.
- **Sistemas de aviso de emergencia:** es necesario realizar sistemas de aviso como los dispositivos de pérdida de verticalidad o de pérdida de movimiento para comunicar una posible situación de emergencia que pueda estar sufriendo el trabajador.
- **Comunicación personal:** se deben establecer sistemas de comunicación inmediata por vía telefónica, alarma, etc., para que pueda comunicar cualquier anomalía que detecte en el ámbito laboral o situaciones de peligro en las que pueda verse implicado.

Ejemplos de trabajadores en aislamiento

Conductores, pintores, electricistas y en general trabajos que se traten de reparaciones.

Personas que trabajan en horarios no tradicionales, especialmente como vigilantes o personal de limpieza quienes ejecutan sus tareas cuando las instalaciones se encuentran desocupadas.

Agentes comerciales que se desplazan muy a menudo.

Personas que trabajan desde su casa.

Es importante implementar medidas que permitan a los trabajadores en aislamiento desarrollar las actividades rutinarias y no rutinarias, bajo estándares seguros de trabajo, que fomenten el progreso integral de la empresa teniendo como pilar la seguridad y salud en el trabajo.



Conclusión

Si bien el uso de la tecnología resulta de gran ayuda a la hora de proteger a los trabajadores que desarrollan sus labores en condiciones de aislamiento, es claro que esta no sustituye a un sólido Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, si no existe una cultura de la evaluación de peligros, procedimientos de respuesta a las alertas y procesos de mantenimiento y formación de los operarios, cualquier apoyo por parte de máquinas, alarmas o sistemas de alerta será insuficiente.

→ Fuentes

- <https://www.hse.gov.uk/lone-working/employer/index.htm>. Página consultada el 11 de abril de 2022.
- Trabajar en solitario. <http://prevencion.umh.es/files/2011/09/trabajar-en-aislamiento.pdf>. Página consultada el 11 de abril de 2022.
- <https://www.aspiliga.com/areas-aplicacion/guia-de-seguridad-trabajadores-en-aislamiento/> Página consultada el 11 de abril de 2022.



Por: ARLPrensa

En el entorno empresarial actual, temas como la flexibilidad y la autonomía son algunos de los factores mejor valorados por los trabajadores. Analizando la relación entre el mundo laboral y la vida personal se concluye, desde cualquier punto de vista, que será siempre más beneficioso alcanzar un verdadero equilibrio entre ambos aspectos, vigilando temas tan importantes como el manejo del tiempo y el espacio de trabajo.

Si bien en algunas organizaciones se consideran la presencialidad como sinónimo de rendimiento y productividad, esto no es necesariamente cierto. El balance antes mencionado entre tiempo y espacio nos dará las pistas para alcanzar un balance adecuado que favorezca el desarrollo de los colaboradores.

Frente a este panorama, puede surgir la pregunta sobre la mejor opción para valorar el desempeño de los trabajadores, analizando las ventajas y ventajas del trabajo por objetivos frente a la medición del rendimiento por hora de trabajo.

Permanecer más de ocho horas frente a una computadora no es sinónimo de rendimiento y productividad.

Análisis de las ventajas y desventajas

Cuando se evalúa el desempeño de un trabajador, teniendo como base las horas en las que ejecuta sus actividades, encontramos algunas circunstancias, que de fondo, no resultan muy favorables para las personas. En primer lugar, los empleados están obligados a cumplir con un horario laboral determinado, aunque al final esto no garantiza que las tareas asignadas en el día se concluyan con calidad y oportunidad. En este escenario, las motivaciones disminuyen la rutina y bajan la productividad al generar lentitud y apatía frente al trabajo.

De otra parte, al trabajar por objetivos, se incentiva la responsabilidad de los trabajadores, al tener las metas claras, este deberá, de manera autónoma administrar la cantidad, así como la calidad del tiempo que emplea para cumplir con sus asignaciones. Mientras tanto, los líderes podrán medir, de manera más clara las habilidades de las personas, el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos, identificando los talentos y capacidades de cada uno de los miembros del equipo de trabajo. Al trabajar bajo esta modalidad, todos sabrán lo que se espera de ellos y la recompensa que les será otorgada por cumplir con estas exigencias.

Un cambio de mentalidad

Si bien la mayoría de las organizaciones se rigen por un método de trabajo en el cual se asignan determinadas horas para el cumplimiento de las actividades, esto podría desencadenar en altos niveles de frustración así como desinterés por las tareas que se realizan. En la actualidad se ha demostrado esta no es la mejor opción para medir la productividad laboral, y mucho menos para alcanzar los objetivos establecidos por la organización.

¿Cómo dar el primer paso hacia el trabajo por objetivos?

Tener claridad en los objetivos que se esperan de cada persona es fundamental para dar inicio a esta nueva forma de trabajar, tanto el empleado o empleada como su líder deben conocer las metas a alcanzar, así como el tiempo con el que se cuenta para hacerlo.

Al determinar los objetivos a cumplir, se deben tener presentes algunas características para poder, de manera congruente, efectuar el seguimiento y medición de los mismos.

Estos deben ser:

Medibles

De modo que puedan ser evaluados en un periodo de tiempo establecido

Específicos

Es decir, que no pueden llevar a ningún error de interpretación





Alcanzables

Deben estar al alcance del empleado sin ser, aún así, demasiado fáciles de conseguir



Realizables

Enmarcados dentro de las posibilidades del empleado, y limitados en el tiempo

De igual manera, existen algunos puntos a considerar una vez se inicia con el diseño y planteamiento de estos objetivos:

- **Considerar las necesidades del cliente**

Al momento de definir los objetivos es necesario tener en cuenta las necesidades y expectativas de los clientes, estableciendo metas enfocadas a satisfacerlas. Del mismo modo, es necesario plantear objetivos alineados con las habilidades personales de cada individuo, de modo que no vayan en contravía de los deseos y aspiraciones personales.

- **Crear un plan detallado**

Una vez definidos estos objetivos, es necesario crear un plan de trabajo para llevarlos a cabo. En este punto es importante diferenciar los objetivos generales de aquellos que son más específicos para cada área. Existen algunos objetivos que se desprenden de la estrategia general de la organización y otros que ayudan de manera individual, al logro de ellos.

- **Priorizar los objetivos de la empresa**

Siempre que se establecen los objetivos organizacionales se identifican algunos que precisan mayor urgencia que otros. Por esta razón es necesario priorizar e identificar las principales necesidades de la empresa para poder hacerles frente con acciones coherentes y seguras determinadas en el plan de acción de cada uno de sus miembros.

- **Generar una alineación organizacional**

Al trabajar por objetivos, es fundamental que las diferentes áreas de la organización se encuentren alineadas y tengan claridad acerca de los procesos que exijan la participación de diferentes equipos.

Cada vez más empresas abandonan el típico organigrama jerárquico y organizan a sus equipos de trabajo por proyectos.

- **Comunicar de manera oportuna**

Mantener una comunicación abierta con los colaboradores, será clave para generar un canal de doble vía donde estos puedan expresar sus opiniones, sugerencias, dudas u objeciones sobre el planteamiento o cambios en los objetivos definidos.

- **Medir la evolución de los objetivos definidos**

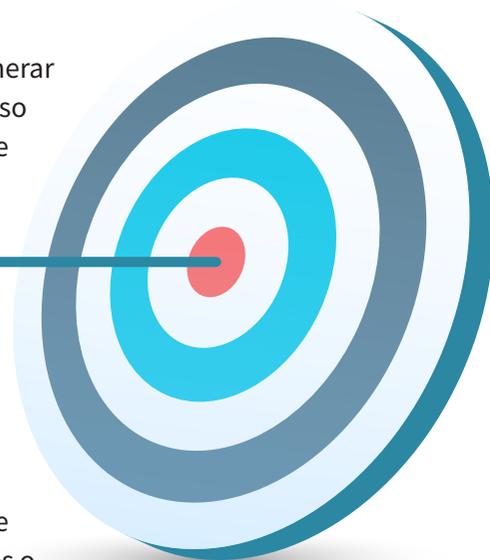
Al trabajar por objetivos o por proyectos se requiere generar indicadores que permitan evaluar y tener un control riguroso del progreso de las actividades que van atadas al logro de los objetivos propuestos.

- **Detectar problemas de modo anticipado**

Una vez se hayan definido los indicadores que ayudarán al medir el progreso en el cumplimiento de los objetivos se hace necesario utilizar esta información de modo inteligente para tomar mejores decisiones, solucionar inconvenientes o anticiparse a la ocurrencia de problemas evitables.

- **Definir el papel del empleado en la gestión de sus objetivos**

Cuando se han definido los objetivos a cumplir, será el propio empleado quien deba organizar su tiempo para darles cumplimiento y exigir a la organización los recursos que necesita para poder conseguirlos. En este escenario se empodera a los colaboradores dejando en sus manos la gestión de dos elementos que hasta ahora parecían inamovibles como son el horario y el espacio de trabajo.



Las empresas deben tener claro que el modelo de trabajo por objetivos solo funciona si se cuenta con empleados responsables y comprometidos. A la vez que debe tener clara la mecánica para evaluar el desempeño de los colaboradores.

Conclusión

Este modelo de trabajo, facilita a los trabajadores una ruta para alcanzar el equilibrio entre su trabajo y su vida personal. El trabajar por objetivos ofrece una visión más clara, detectando de manera temprana oportunidades de mejora que el entorno laboral.

→ Fuentes

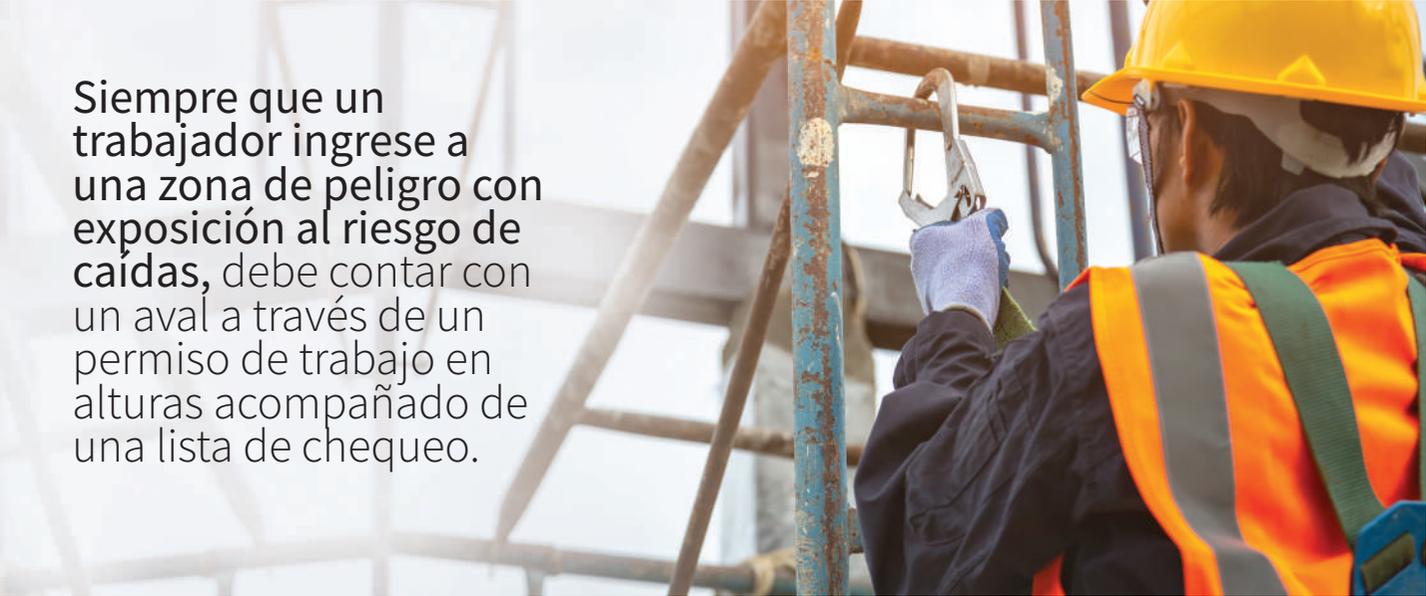
- <https://www.bizneo.com/blog/trabajo-por-objetivos/>. Página consultada en marzo de 2022
- <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/el-trabajo-hibrido-le-gana-la-partida-a-la-presencialidad-563628> Página consultada en marzo de 2022
- <https://gestion.pensemos.com/que-son-indicadores-de-gestion-o-desempeno-kpi-y-para-que-sirven> Página consultada en marzo de 2022



Aspectos más relevantes de la Resolución 4272 de 2021 para el trabajo en alturas

Por: Ing. Oscar Gerena. Persona competente para trabajo en alturas.

El aumento en los índices de accidentalidad ha llevado a la implementación de normativas más exigentes en el desempeño de actividades de alto riesgo, tales como el trabajo en alturas. Son las empresas las encargadas de aplicar las medidas de prevención y protección necesarias para brindar a sus trabajadores un medio más seguro para la ejecución de sus labores. El desarrollo de un plan de mitigación de riesgos para trabajo en alturas entre otras acciones, apoya la salud y el bienestar colectivo, a través de una adecuada planeación, ejecución y control de los nuevos requerimientos contenidos en la Resolución 4272 de 2021.



Siempre que un trabajador ingrese a una zona de peligro con exposición al riesgo de caídas, debe contar con un aval a través de un permiso de trabajo en alturas acompañado de una lista de chequeo.

Esta Resolución unifica la legislación correspondiente al trabajo en alturas, estableciendo los requisitos de seguridad para el desarrollo de este tipo de actividades, así como lo concerniente con la capacitación y formación de los trabajadores y aprendices en los centros de entrenamiento autorizados.

Establece una transición desde la Resolución 1409 de 2012, la cual quedará definitivamente derogada a los seis meses de la publicación de la R4272/21 en el Diario Oficial, es decir, que la transición finaliza el 25 de agosto de 2022 y a partir del 26 de agosto de 2022 queda derogada y las empresas deberán realizar la correcta transición, ajustar y actualizar su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Los requerimientos que abarca esta Resolución deben ser cubiertos de manera precisa y exhaustiva con el fin de evitar sanciones o problemas legales, y más allá de esto, aumentar las garantías de seguridad y salud de los trabajadores, para disminuir los índices de accidentalidad por caídas en Colombia. Es por esto que, como primera medida, únicamente podrán ser administradores del programa de protección contra caídas, profesionales, especialistas o magister en SST con licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo, los encargados de diseñar estrategias eficaces relacionadas con la identificación de riesgos potenciales de accidentalidad y el subsecuente inventario de las actividades que involucran el trabajo en alturas.



El empleador será solidario en los accidentes que se lleguen a presentar a contratistas que realicen **trabajo en alturas por la No implementación de las medidas descritas en la Resolución 4272 de 2021.**

Roles y responsabilidades en el programa de prevención y protección de caídas

El empleador debe garantizar que, dentro del programa de prevención y protección contra caídas de alturas, se establezcan roles y responsabilidades, que no necesariamente implican nuevos cargos al interior de la organización.



ROL	RESPONSABILIDAD	PERFIL REQUERIDO
Administrador del programa de prevención y protección contra caídas de altura, de acuerdo al rol que cumple dentro de la empresa.	Diseñar, administrar y asegurar el programa de prevención y protección contra caídas, conforme con la definición establecida para ello.	Profesional, especialista o magister en SST. Licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo. Curso de nivel coordinador de trabajo en alturas. Curso de 50 horas en SST y/o 20 horas.
Persona calificada.	Calcular resistencia de materiales, diseñar, analizar, evaluar, autorizar puntos de anclaje y/o estructuras para protección contra caídas. Las demás definidas en la presente resolución.	El perfil requerido se encuentra establecido conforme en la Ley 400 de 1997.
Coordinador de trabajo en altura.	Identificar peligros en el sitio en donde se realiza trabajo en alturas. Aplicar medidas correctivas inmediatas para controlar los riesgos. asociados a dichos peligros. Las demás definidas en la presente resolución.	Curso de 50 horas en SST y/o 20 horas. Curso de 50 horas en SST y/o 20 horas.
Trabajador autorizado.	Realizar las actividades de trabajo en alturas encomendadas por el empleador y/o contratante, cumpliendo las medidas definidas en la presente resolución. Las demás definidas en la presente resolución.	Capacitación en el nivel trabajador autorizado, y con reentrenamiento vigente cuando aplique, de acuerdo con lo establecido en la presente resolución.
Ayudante de seguridad de acuerdo con el rol que cumple dentro de la empresa.	Son los encargados de hacer cumplir que se mantengan las condiciones de seguridad en el sitio de trabajo para controlar el las áreas de riesgo de caída de objetos o personas. Las demás definidas en la presente resolución.	Capacitación en el nivel trabajador autorizado con reentrenamiento vigente.

Fuente: Resolución 4272 de 2021

Capacitación y entrenamiento

Los trabajadores que laboren en las condiciones de riesgo de trabajo en alturas deben tener su respectivo certificado de capacitación y entrenamiento para trabajo en alturas o certificación de la competencia laboral.

Personas objeto de la capacitación y entrenamiento. Se deben capacitar y entrenar en trabajo en alturas los siguientes roles.



ROL	PERSONAL OBJETO	DURACIÓN
Jefes de área para trabajos en alturas.	Personas que tomen decisiones administrativas en relación con la aplicación de esta resolución en empresas en las que se haya identificado como prioritario el riesgo de caída por trabajo en alturas.	Mínimo 8 hora.s
Trabajador autorizado.	Trabajadores que realizan trabajo en alturas y aprendices de las instituciones de capacitación y educación para el trabajo y el SENA, quienes deben ser formados y entrenados por la misma institución, cuando cursen programas cuya práctica implique riesgo de caída en alturas.	Mínimo 32 horas.
Coordinador de trabajo en alturas.	Personal encargado de controlar los riesgos en los lugares de trabajo donde se realiza trabajo en alturas.	Mínimo 80 horas.
Entrenador en trabajo en alturas.	Encargado de entrenar jefes de área para trabajos en alturas, trabajadores autorizados, coordinadores de trabajo en alturas y entrenadores de trabajo en alturas.	Mínimo 130 horas.

Fuente: Resolución 4272 de 2021

Permisos para el trabajo en altura

La Resolución realizó igualmente, la modificación en el número de ítems que deben ser tenidos en cuenta por el coordinador al momento de autorizar los permisos de trabajo en alturas a los trabajadores. Estos son:

- El nombre de la persona del área administrativa que ordena y autoriza la ejecución de un trabajo en alturas determinado.
- Los datos del coordinador como tal, es decir, de quien garantiza la seguridad del personal.
- Los datos correspondientes al Jefe de Área, encargado de activar el plan de emergencias dado un suceso o accidente de trabajo.
- Las empresas fabricantes y proveedoras de Equipos de Protección Individual -EPI, sistemas de acceso e ingeniería deberán suministrar los manuales de uso y fichas técnicas en idioma español





Sistemas de acceso

Entre los sistemas de acceso para trabajo en alturas encontramos:

- Andamios.
- Escaleras.
- Elevadores de personal.
- y todos aquellos medios cuya finalidad sea permitir el acceso y/o soporte de trabajadores a lugares para desarrollar labores en alturas.

Sistemas de restricción

Estos deben ser inspeccionados antes de cada uso por parte del trabajador a fin de garantizar su buen estado durante el trabajo. Deben contar con una hoja de vida, estar certificados y ser resistentes a la fuerza, el envejecimiento, la abrasión, la corrosión y el calor. A continuación se presentan los sistemas de restricción más conocidos:

- Anclaje.
- Líneas de vida horizontales.
- Líneas de vida verticales.
- Conectores.
- Ganchos de seguridad.
- Mosquetones.
- Eslingas con absorbedor de energía.
- Dispositivos retráctiles.
- Arnés de cuerpo completo.

Requerimientos técnicos

La Resolución establece elementos técnicos que deben ser considerados por las empresas que desarrollen tareas relacionadas con el trabajo en alturas. A continuación se mencionan algunos de las más relevantes.

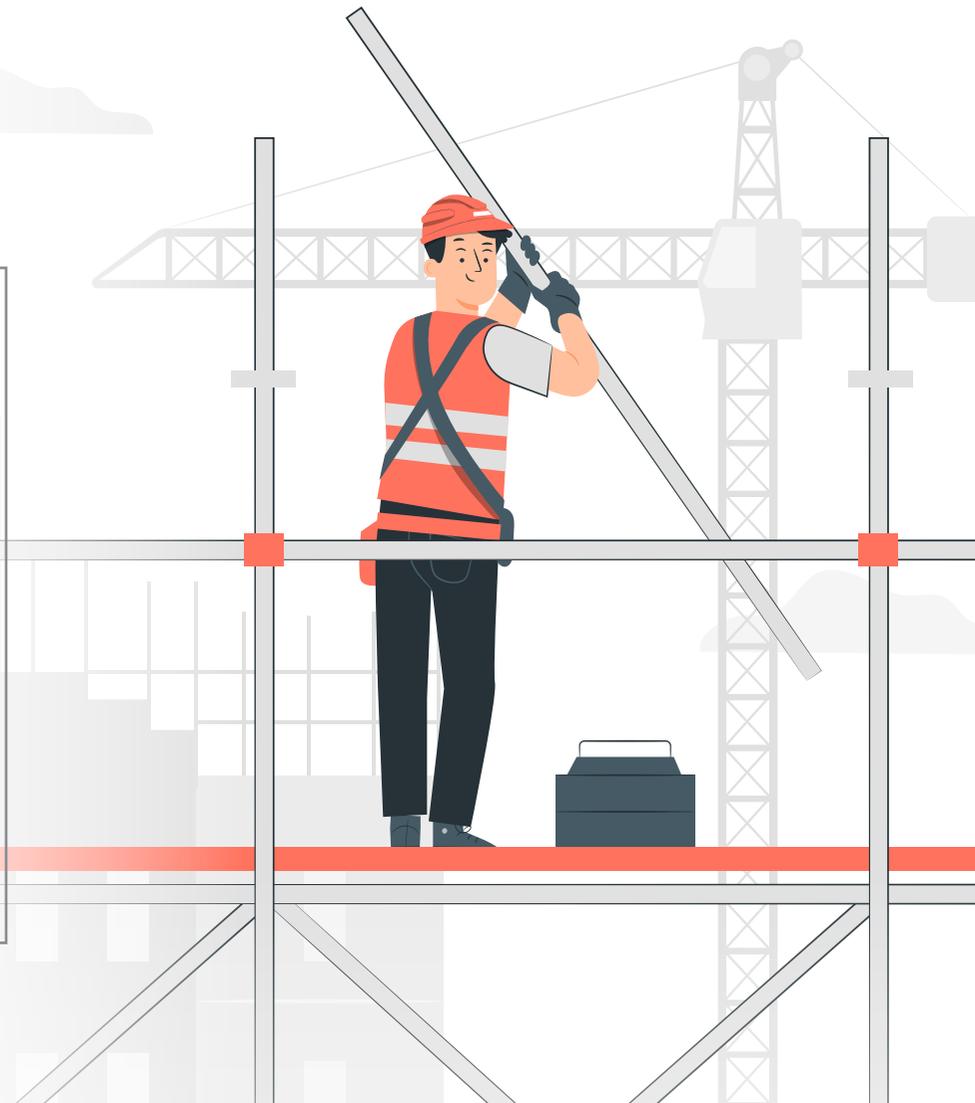
Trazabilidad de equipos

Todo sistema de acceso y restricción para trabajo en alturas y sus componentes, debe cumplir las siguientes condiciones o requisitos para su selección y uso:

- Ser certificados acordes al estándar específico aplicable para el sistema de acceso seleccionado.
- Poseer información en español, sobre las principales características del sistema, un manual y/o catálogo de partes con sus características de ingeniería, recomendaciones de almacenamiento, mantenimiento, inspección y medidas de seguridad en su arme y desarme (cuando aplique), uso y operación.
- Ser inspeccionados debidamente conforme a lo regulado en el Decreto 1072 de 2015 o la norma que lo modifique o sustituya.

La empresa debe implementar las estrategias, medios o mecanismos técnicos o tecnológicos que considere pertinentes para evitar el incumplimiento de la expedición del permiso de trabajo en alturas y sus respectivas validaciones o firmas.

El empleador suministrará los elementos necesarios que permitan portar, transportar y asegurar herramientas, materiales, equipos y objetos que puedan caer y estos deben estar documentados dentro del programa de prevención y protección contra caídas.



Elementos de protección personal (EPP)

Deben estar certificados (cuando existan normas que apliquen al EPP específico) y ser suministrados por el empleador. Serán seleccionados de acuerdo con lo establecido en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluidos los protocolos de bioseguridad definidos en los programas de vigilancia epidemiológica. Una vez sean entregados al trabajador deberán poseer como mínimo:

- Registro de inspección antes de cada uso.
- Ficha técnica.
- Hoja de vida.
- Certificado de conformidad.

Conclusión

La Resolución 4272 de 2021 busca unificar la legislación correspondiente al trabajo en alturas, estableciendo los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de este tipo de actividades, además de especificar los requerimientos en relación con la capacitación y formación de los trabajadores y aprendices en los centros de entrenamiento. Las nuevas medidas adoptadas por la Resolución abarcan un mayor número de variables o posibilidades por accidentalidad, lo cual implica para las empresas asumir nuevas y mayores responsabilidades en este ámbito específico dentro de su sistema de gestión de riesgos. Esto, aunado a los planes de seguridad específicos de las organizaciones, incrementa la protección de los trabajadores, extendiendo el interés de los empleadores hacia la prevención de los riesgos en el entorno de trabajo.

→ Fuentes

- Resolución 4272 de 2021. Ministerio del Trabajo.
- www.mintrabajo.gov.co/web/guest/empleo-y-pensiones/movilidad-y-formacion/centros-de-entrenamiento. Página consultada el 25 de marzo de 2022



Inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD).

Por: ARLPrensa

En la actualidad, en nuestro país, el 7 % de los colombianos padece de alguna discapacidad, es decir, más de tres millones de personas. Estas cifras ponen al descubierto una realidad social que en muchos casos es ignorada, en la cual un gran sector de la población requiere de atención e igualdad, ya que sus oportunidades laborales no siempre son las más promisorias.

De los 3.000.000 de personas con discapacidad que tiene Colombia, el 52,3% está en edad de trabajar (cerca de 1,6 millones de personas), pero solamente el 15,5%, (480.000) tiene trabajo, y solo el 2,5% ganan un salario mínimo legal o más. Esto significa una tasa de desocupación del 84,5%.

Inclusión laboral, un asunto de Responsabilidad Social - RSE

Aunque la situación laboral de las personas en condición de discapacidad sigue siendo preocupante, actualmente, este tema ha cobrado importancia dentro de la comunidad y en los programas de RSE de las empresas, los cuales promueven que se incluyan dentro de los equipos de trabajo a estas personas, demostrando de esta manera que son capaces de cumplir con sus funciones, pues cuentan con capacidades sociales y laborales para desempeñarse en distintas áreas de trabajo, mediante un acompañamiento especializado.

¿Qué no es inclusión?

- Contratar a una persona con discapacidad con menos sueldo que el que recibe otra persona en el mismo cargo que no tenga discapacidad.
- Considerar que se está haciendo un favor al contratarla.
- Pensar que la discapacidad es una enfermedad.
- Apadrinar a un empleado por su discapacidad y no hacerle cumplir el reglamento de trabajo.



Beneficios de la inclusión laboral

Las empresas inclusivas son conscientes del beneficio que representa para las personas con discapacidad su contratación, y también reconocen los beneficios de esta inclusión. Una empresa que incluye estas personas contempla en su estrategia corporativa la diversidad, pues esta población y sus familias pueden ser, además de trabajadores, clientes, consumidores o proveedores.

Algunos de los beneficios para la organización redundan en:

- Cuando hay aceptación de la diversidad, ocurren cambios positivos en el clima laboral y en la cultura organizacional.
- La discapacidad en la empresa abre posibilidades de innovación y eficiencia.
- Nos invita a trabajar con diversidad.
- La empresa identifica mejores talentos haciendo un proceso de selección a partir de las habilidades.
- La capacidad de concentración y el mayor rendimiento en el trabajo de las personas con discapacidad está comprobado.
- Sentirse útil, apreciado y con oportunidades convierte a estas personas en empleados comprometidos y leales con la empresa.
- Las personas con discapacidad tienen más probabilidad de permanecer en un puesto de trabajo, evitando altos costos en rotación laboral.

La OIT reconoce que la justicia social y el trabajo decente para todos solo puede hacerse realidad si todas las personas con discapacidad, a saber, aquellas que presentan deficiencias de carácter físico, psicosocial, intelectual o sensorial, están integradas de manera significativa en el mundo del trabajo.

Fuente: Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023



¿Cómo afrontar la discapacidad?

Para realizar un adecuado proceso de inclusión de estos trabajadores, las empresas deben contemplar los siguientes parámetros:

- Reconocer la importancia de la inclusión laboral como parte de la RSE.
- Realizar un diagnóstico en el que se identifiquen condiciones favorables y perjudiciales que en cada lugar de trabajo puedan dificultar el desempeño de las personas con discapacidad; determinando posibles soluciones.
- Identificar las opciones laborales que pueden ser realizadas por las personas con discapacidad.
- Capacitar a los demás empleados de la compañía sobre el trato digno y respetuoso que deben tener hacia estos trabajadores.
- Realizar acompañamiento y evaluación al desempeño laboral de los empleados con limitaciones.

Normativa Colombiana

Incluir dentro de sus nóminas a personas con limitaciones, trae para las empresas varios beneficios y retribuciones que buscan promover la conciencia social y la vinculación laboral de miles de individuos que requieren de estas oportunidades para posibilitar una mejor calidad de vida. Entre ellas se encuentran:

- Preferencias en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados
- Prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones del Estado.
- Beneficios arancelarios en la importación de maquinaria y equipos destinados al trabajo de personas con discapacidad.
- Deducción en el impuesto de renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable.
- Disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador.
- Descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina

Las personas con discapacidad tienen las capacidades sociales y laborales para desempeñarse satisfactoriamente en diferentes tipos de ocupación.



Proceso de selección y contratación

El proceso de selección tiene por objeto que la empresa encuentre a la persona idónea para desempeñar la labor indicada. Para ello debe existir una relación entre el perfil del puesto y las competencias y habilidades de la persona a seleccionar. De esta manera se garantiza un proceso transparente y libre de sesgos respecto a la discapacidad y discriminación.



Fuente: Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad

Conclusión

Durante años, la sociedad ha considerado que las personas con discapacidad se encuentran limitadas para poder realizar un trabajo serio, responsable y de calidad al interior de las empresas. Sin embargo, los resultados de varias experiencias exitosas señalan que en muchos casos el desempeño de éstas pueden llegar a ser incluso mejor que el de aquellas que no tienen discapacidad.

Cuando un empresario adelanta un proceso adecuado de inclusión laboral, no sólo está otorgando un aporte importante a la productividad de su empresa y su país, además, está brindando la oportunidad de mejorar las condiciones de vida de un ser humano. **¡La discapacidad no es una limitación!**

→ Fuentes

- Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Discapacidad en el Trabajo: prácticas de las empresas. Organización Mundial del Trabajo – OIT
- Encuesta Nacional de Demografía y Salud ENDS 2010
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE
- <http://discapacidadcolombia.com>, Página consultada en abril de 2002.

Son muchas las empresas que reconocen que las personas con discapacidad son empleados productivos y confiables capaces de aportar beneficios al lugar de trabajo.

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.



PIC Internacional

Consiste en una nueva modalidad virtual de capacitación que tiene por objeto ampliar el conocimiento en el mundo de la seguridad y la salud en el trabajo, presentando tendencias desde diferentes escenarios. Se realiza con el apoyo y respaldo de **universidades e instituciones reconocidas internacionalmente**, las cuales ponen a su disposición infraestructura científica, tecnológica y de investigación con el fin de promover empresas seguras, sostenibles y saludables.

Para mayor información, ingrese a la plataforma web: <https://asesoriavirtualaxacolpatria.co/login>, diríjase a Productos / Nuevos productos y PIC Internacional.

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



Videos AXA COLPATRIA

Nueva estrategia digital en la que nuestros afiliados encontrarán videos con diferentes mensajes aplicados a temáticas y disciplinas de la seguridad y la salud en el trabajo. Para consultarlo puede ingresar a la plataforma web <https://asesoriavirtualaxacolpatria.co/login>, dirigirse a SG-SST y videos.

Capacitaciones especializadas en Salud Mental

Mensualmente brindamos capacitaciones especializadas en salud mental y gestión psicosocial para nuestras empresas afiliadas y sus trabajadores. Prográmesese y participe con su equipo de trabajo:

Canal virtual: **GoTo**

Horario: 3: 00 p.m. a 5: 00 p.m.

Link de acceso: Unirse al seminario web | <https://www.goto.com/es/webinar/join>



Mes	Fecha	Capacitación	Código de acceso
Junio	21/06/2022	Estrategias por implementar para gestionar el estrés en el trabajo.	980-641-075
Julio	26/07/2022	Primeros Auxilios psicológicos - ¿Qué son? ¿Cómo llevarlos a mi empresa?.	286-383-699
Agosto	23/08/2022	Adaptación al cambio o gestión del cambio.	296-273-331
Septiembre	27/09/2022	El liderazgo empresarial vs. bienestar emocional.	745-589-219
Octubre	25/10/2022	Potencializando el trabajo en equipo para lograr salud mental.	241-751-331
Noviembre	22/11/2022	Felicidad corporativa y salario emocional.	959-649-379
Diciembre	13/12/2022	Planes de acción en salud mental para la postpandemia.	557-766-955

¡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.



Gestión de los riesgos en el trabajo

Por: Germán Rodríguez
Ing. Industrial Especialista en Higiene y Seguridad

Cuando se habla de seguridad se hace referencia a las técnicas preventivas que ayudan a cuidar y evitar daños a la salud de los trabajadores. Se concibe como la ciencia de la anticipación, identificación, evaluación y control de los riesgos que se originan en el entorno laboral o en relación con él y que pueden poner en peligro el bienestar general de las personas. Con el paso del tiempo, ha incrementado su importancia dentro de las organizaciones, teniendo en cuenta su impacto en el bienestar de las personas, y en los niveles de producción y resultados de la empresa.

Frente al reto que demanda esta disciplina, es necesario contar con las personas adecuadas que garanticen unas óptimas condiciones de trabajo, proporcionando la información y las recomendaciones necesarias para que se lleve a cabo una vigilancia de la salud efectiva. En pro de lograr este desafío, los HSE deberían considerar entre otras las siguientes acciones:

Mayor uso de la tecnología

El creciente uso de dispositivos móviles y aplicaciones, tienen un efecto relevante para la organización. El uso efectivo de estas herramientas brinda a los profesionales HSE una visión más amplia de los peligros y facilita la implementación de acciones encaminadas a:

- Análisis de los datos.
- Detección temprana de riesgos.
- Toma de decisiones.
- Procesos operativos.

Innovación en formación

Temas como la capacitación y el entrenamiento en riesgos laborales han cobrado especial importancia en los sistemas productivos de las organizaciones. En la actualidad, las empresas buscan la manera de innovar sus estrategias de formación y entrenamiento, modernizando los escenarios de aprendizaje para lograr experiencias que preparen a los empleados frente a situaciones de riesgo real. Frente a esta expectativa surge el uso de la realidad virtual como uno de los hitos para facilitar la capacitación en seguridad; abordando temas como: trabajo en alturas, manejo de extintores, espacios confinados y manejo seguro de maquinaria, entre otros.



Pueden surgir nuevos riesgos y otros pueden ir en aumento. Preocupan especialmente los riesgos psicosociales en el trabajo y la aparición de enfermedades no transmisibles por causa de cambios en el estilo de vida y en los hábitos de adaptación.

Sustentabilidad operativa

El uso de medios digitales para la gestión y administración de la documentación en las organizaciones significa un gran aporte al cuidado del medio ambiente, representado en el uso reducido de papel. La conciencia sobre la protección de los recursos ha tomado especial relevancia la gestión empresarial y se destaca como una fortaleza de las organizaciones frente al entorno y el mercado.

Comunicación efectiva

El diseño de estrategias y procesos de comunicación eficientes constituye una técnica indispensable para brindar información de los resultados de auditorías y acciones correctivas, esto resulta útil para que una vez detectados los peligros, pueda evitarse la ocurrencia de accidentes derivados de los mismos.

En el marco de estos procesos es importante ejercer el liderazgo por comportamientos, donde los profesionales de la seguridad de las organizaciones movilizan con el ejemplo a través del cumplimiento y divulgación de todas las disposiciones y estrategias que en materia de protección de los trabajadores y su entorno se definan al interior de la empresa.



Participación desde la experiencia

En este sentido, se enfatiza la necesidad de mejorar la formación en seguridad, el aprendizaje basado en la experiencia y el intercambio de conocimientos, para conseguir que toda la empresa se involucre más en la seguridad laboral. La participación de los trabajadores en los procesos de mejora garantiza una visión más amplia de los riesgos de la organización así como de las acciones de mitigación más adecuadas para garantizar la protección de los recursos, insumos y la población trabajadora.

Si bien el trabajo es fundamental para el desarrollo de las personas, también puede ser peligroso si los riesgos para la salud y la seguridad no se gestionan adecuadamente. Por esto, es importante destinar los máximos esfuerzos a asegurar la seguridad y la salud de los trabajadores.

La salud mental como prioridad

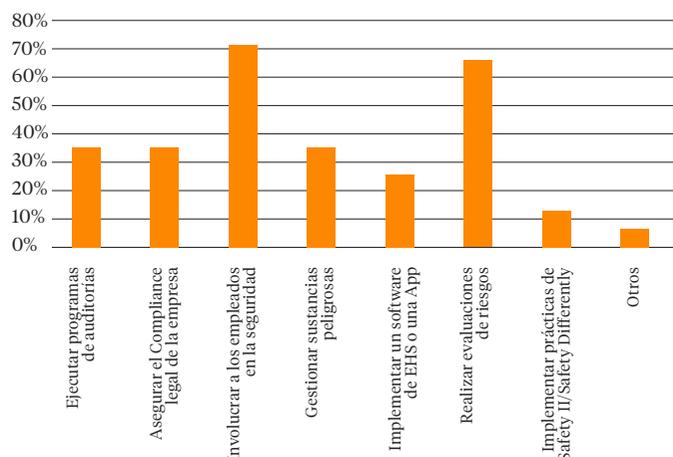
Dentro de las prioridades a considerar para garantizar el bienestar laboral se destaca el cuidado de la salud mental, como uno de los factores de mayor relevancia para la protección de las personas. Evaluar y gestionar los riesgos que presentan las diferentes formas de trabajo y temas tan importantes como el manejo del estrés, el asilamiento y la pérdida de los límites entre la vida personal y el trabajo, deben ser incluidos y privilegiados dentro de cualquier acción de prevención frente a la protección de los colaboradores.

Mejora continua

Frente a la implementación de acciones de seguridad e higiene en el trabajo es necesario comprender que estas deben ser revisadas y estar en constante cambio viéndose impactadas por la realidad del entorno, es aquí donde la mejora continua toma protagonismo y debe ser parte de los planes de acción diseñados.

La implementación de acciones correctivas y preventivas, en cada una de las actividades y procesos orientados a la seguridad y la salud de los trabajadores brinda a las personas experiencias innovadoras, así como una evolución permanente del bienestar y la calidad de vida de todos los miembros de la organización.

¿En qué áreas de la seguridad planea enfocarse su empresa a corto plazo?



Fuente: ©Quentic GmbH/Safety Management Trend Report 2021

Identificación de oportunidades de mejora

Cuando se habla de una oportunidad de mejora es necesario pensar en el desarrollo de acciones encaminadas a optimizar el desempeño de los trabajadores, revisando permanentemente la manera cómo se realizan las diferentes actividades de la cadena productiva y vigilando las condiciones del entorno de manera que sean adecuadas para el desarrollo de las labores. Estas estrategias deben ser planificadas de manera concienzuda a fin de lograr una verdadera optimización en el desempeño y la eficiencia de los procesos de la organización.

Implementación del ciclo

El ciclo PHVA es un procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo del SG-SST y que le da solidez a todo el proceso. En Colombia, dentro del marco normativo del Decreto 1072 de 2015, a través de su artículo 2.2.4.6.33., se establece como responsabilidad de los empleadores “garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección” (Ministerio de Trabajo, 2015).

Dado lo anterior, toda empresa debería adelantar un adecuado manejo de las acciones correctivas, preventivas y de mejora en su sistema de gestión. No obstante, su desarrollo no solo debe dar cumplimiento a un requisito, sino también aprovechar los beneficios que le den solidez a todo el proceso productivo.



El mundo del trabajo está pasando por cambios profundos, y cabe destacar el efecto transformador de las nuevas tecnologías, las cuales traen consigo nuevos desafíos y oportunidades para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Conclusión

Los especialistas HSE tienen innumerables desafíos frente a las nuevas tendencias y los cambios permanentes en el entorno. Asumir su responsabilidad como garantes de la seguridad y el bienestar de los trabajadores representa un reto significativo en el cual deberían contar con la participación y apoyo de los líderes de la organización y los trabajadores, quienes son los directos impactados por los riesgos laborales. La higiene en el trabajo debe ser considerada como una actividad prioritaria en las organizaciones, pues es la encargada de prevenir la ocurrencia de situaciones que afecten el bienestar y la salud de las personas y así mismo de generar acciones que garanticen las mejores condiciones de trabajo.

→ Fuentes

- Safety Management Trend Report 2022
- Ministerio del Trabajo (s.f.). Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.





Luis Felipe Lota

Director de la Agencia
Nacional de Seguridad Vial - ANSV

La Seguridad Vial es un compromiso de todos

El ingeniero bogotano Luis Felipe Lota es el director de la ANSV, entidad adscrita al Ministerio de Transporte. Lota, es ingeniero civil con maestría en transporte de la Universidad Nacional de Colombia. En conversación con ARLPrensa de AXA COLPATRIA, respondió algunas preguntas acerca de la problemática en seguridad vial que está viviendo Colombia y que se ha convertido en uno de los mayores problemas de salud pública con enormes consecuencias sociales y económicas.

¿Qué es y qué hace la Agencia Nacional de Seguridad Vial?

Es la máxima autoridad en materia de Seguridad Vial del Gobierno Nacional. Lo que hacemos es formular una política pública que busca prevenir, reducir y controlar la siniestralidad vial, a través de acciones administrativas, educativas y operativas, concientizando a los diversos niveles de la población e integrándolos dentro de una cultura vial.

¿Es la política de seguridad vial una prioridad para el Gobierno Nacional?

Así es, la Seguridad Vial es prioridad para este Gobierno y debe serlo para todos los sectores de la sociedad tanto privados y públicos, como para la sociedad civil en general. La ANSV ha configurado una propuesta de política para el abordaje en temas de seguridad vial para los próximos diez años, a partir de los lineamientos definidos por la Organización de las Naciones Unidas, en el marco de la segunda década de acción por la seguridad vial.

Para cumplir esta meta el país se encuentra en una transición para abordar la seguridad vial mediante el Sistema Seguro, el cual centra su atención en el actor vial y su vulnerabilidad, es decir, el daño que pueda sufrir en un siniestro. A través de este enfoque, se reconoce que ningún ser humano debe perder la vida o sufrir lesiones graves por causa de un siniestro vial. Este aspecto reviste una alta importancia pues garantiza que los diferentes elementos que constituyen el sistema deben proteger la vida, analizando la multicausalidad de un siniestro y el comportamiento que deben tener los elementos del sistema (Infraestructura, tipo de vehículo y sus características técnicas, el comportamiento del actor vial y la velocidad).

El reto del PNSV radica en dar un giro a la tendencia actual de los accidentes de tránsito que presenta Colombia, de forma integral, con el fin de generar resultados positivos.



El reto del PNSV radica en dar un giro a la tendencia actual de los accidentes de tránsito que presenta Colombia, de forma integral, con el fin de generar resultados positivos.

Foto: ANSV

¿Cuál es la función del Observatorio Nacional de Seguridad Vial?

El Observatorio Nacional de Seguridad Vial es la Dirección encargada del manejo y la gestión de la información y el conocimiento relacionado con la seguridad vial en el país. Desarrolla, comenta y promueve mecanismos tecnológicos y de información que permiten modelar e investigar las causas y circunstancias de los siniestros viales, para sustentar la planificación, preparación, ejecución y evaluación de políticas de seguridad vial en el país.

¿Qué pasó en el país en términos de siniestralidad vial durante el 2021?

A corte del 2021 la cifra de vehículos era un total de 17.025.593, de los cuales 10.164.374 eran motos y 6.595.023 (automóviles, buses, camiones, etc.). En términos de mortalidad, cerramos 2021 con la cifra infortunada de 7.270 personas fallecidas, de las que 4.312 eran motociclistas, 1.566 peatones, 853 usuarios de vehículos y 471 usuarios de bicicleta. Las cifras nos muestran que los hombres y las mujeres entre 20 y 30 años de edad, participan en mayor medida en las fatalidades del país y que en 14 departamentos el motociclista participa con más del 70% del total de víctimas fatales.

Durante el año 2022, con corte a marzo 31, se han registrado ya 1.624 fallecidos por siniestros viales, la mayoría de ellos motociclistas.



¿Qué tipo de campañas se desarrollan frente a la concientización de la población en materia de seguridad vial?

Las campañas se enfocan en el comportamiento de las personas como un factor determinante para la seguridad vial. Si bien el resultado de un accidente de tránsito puede ser percibido por el conductor como un acto de suerte o impredecible debido a su complejidad, los distintos factores implicados en la accidentalidad tienen un peso diferencial en función de las condiciones concretas ante las que se halla, es decir, para un determinado accidente habrá algunos más importantes que otros. En este sentido, a través del desarrollo de campañas de concientización se destacan las principales acciones a tener en cuenta para fortalecer la seguridad vial en el país:

- **Mecánico:** la cual hace referencia a que el vehículo tenga alguna avería, que lo lleve a no responder adecuadamente.
- **Ambientales:** referido a la lluvia, la niebla, una deficiente iluminación, el estado de las carreteras u otros factores que puedan obstaculizar la labor de los conductores.
- **Humano:** enfocado a la profesión, la experiencia, la carga laboral el estrés, el comportamiento, el contexto sociocultural y la cultura vial.

Teniendo presentes estas situaciones de riesgo, la divulgación se enfoca en establecer una adecuada interacción entre el hombre, la máquina y el medio ambiente; sugiriendo no solo la necesidad de poseer el conocimiento frente a los criterios viales, sino el desarrollo de habilidades específicas que le permitan generar una respuesta a las distintas condiciones impuestas en la dinámica vial.

¿Qué acciones desarrolla la ANSV para proteger a peatones y motociclistas?

Durante el 2021, la entidad desarrolló diferentes campañas pedagógicas y de sensibilización en los 32 departamentos del país, impactando positivamente a más de 350.000 actores viales. Cada vida a la que llegamos con nuestras acciones puede salvar vidas en la vía. Con los Puntos Seguros, instalados en 14 puntos estratégicos del país, se busca que los conductores cuenten con una asistencia de inspección vehicular; pedagogía en seguridad vial frente a los principales comportamientos de riesgo, ejercicios de pausas activas dirigidas e información de las condiciones de la vía.

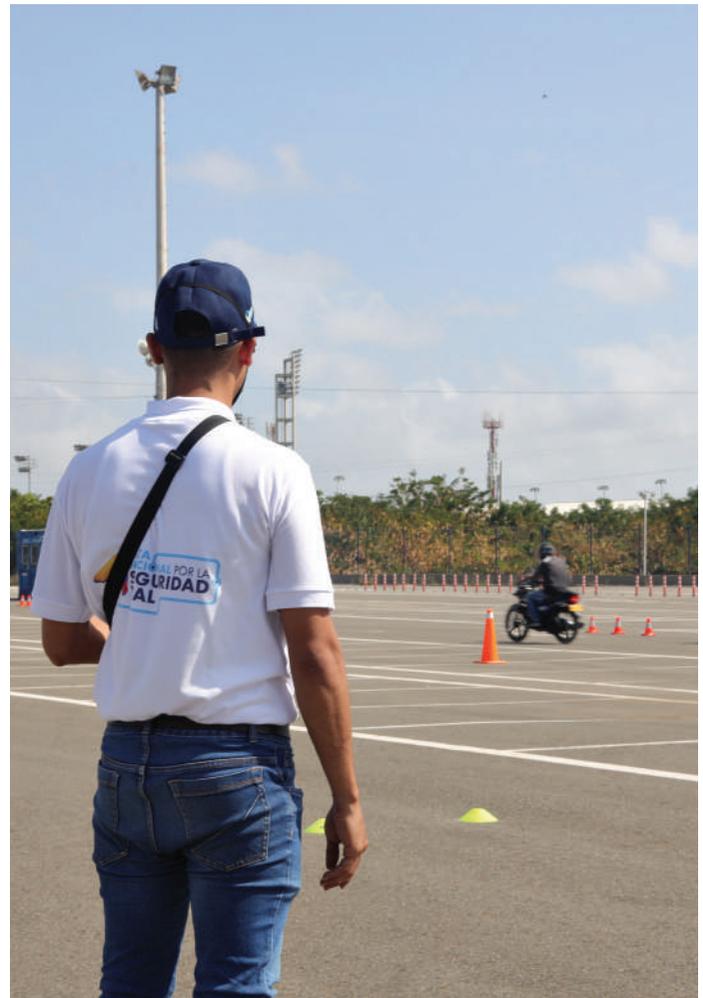


Foto: ANSV

Asimismo, la ANSV ha implementado la ‘Ruta nacional por la seguridad vial’ enfocado en acciones pedagógicas, específicamente en motociclistas, orientado en los principales factores de riesgo o de protección. El programa llegó a 88 municipios del país, pertenecientes a 24 departamentos e implementó 243.857 intervenciones pedagógicas, dirigidas a 46.957 actores viales.

La estrategia de Sistema Seguro, acompañada de apoyo técnico e intervenciones en infraestructura para la gestión de la velocidad y articulación interinstitucional a nivel nacional, regional y local, se convierten en el eje fundamental el cumplimiento y el seguimiento de las acciones que hacen parte de esta iniciativa para salvar vidas en la vía.

A través del Decreto 1252 de 2021, el Ministerio de Transporte y la ANSV reglamentaron los Planes Estratégicos de Seguridad Vial (PESV) para e incentivar la gestión del riesgo en seguridad vial y fortalecer la responsabilidad social empresarial en esta materia.

¿En qué consiste el Plan Estratégico de Seguridad Vial -PESV?

Se trata de un instrumento de planificación, consignado en un documento, que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas que deberán adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público y privado existentes en Colombia, el cual contiene las acciones encaminadas a alcanzar la Seguridad Vial como algo inherente al ser humano y así reducir la accidentalidad vial.

¿Qué beneficios trae a las empresas la implementación del PESV?

- Establece programas de selección de conductores idóneos, capacitación y sensibilización vial, con el fin de que se adopten buenas prácticas y conductas de movilidad segura.
- Fortalece el programa de mantenimiento preventivo y correctivo a los vehículos, fijando criterios técnicos de conformidad con la normatividad vigente y garantizando que estos se encuentran en óptimas condiciones de funcionamiento.
- Implementa los protocolos de revisión del entorno físico donde se opera, con el propósito de tomar medidas de prevención en las vías.
- Capacita al personal en los procedimientos ante un accidente o incidente, sensibilizándolos con el análisis del impacto social y organizacional de la siniestralidad a fin de lograr una verdadera cultura de prevención.

¿Qué entidades realizarán la verificación la implementación del PESV?

Corresponde a la Superintendencia de Transporte, los Organismos de Tránsito o el Ministerio de Trabajo, quienes podrán, cada una en el marco de sus competencias, supervisar su implementación.

¿Qué pasa si una organización no implementa el PESV?

Las empresas que no diseñen e implementen debidamente el PESV, serán sancionadas conforme lo disponen las normas pertinentes del capítulo noveno de la Ley 336 de 1996.

¿Qué beneficios ofrece a las empresas la Escuela virtual de seguridad vial?

La plataforma dispone de un amplio abanico de información, conocimiento, perspectivas y actividades pedagógicas sobre la movilidad segura y sostenible. Se trata de una innovadora propuesta lúdica en la que los usuarios son los protagonistas de su proceso de aprendizaje y de la generación de una nueva manera de comportarse en las vías. Estos recursos educativos virtuales se convierten en un paso importante para el avance de la cultura vial en nuestro país, a fin de salvar vidas y disminuir los siniestros viales. Es una valiosa oportunidad de llegar al territorio nacional y apoyar a las autoridades, gobiernos locales, empresas, entidades, comunidades educativas y a toda la ciudadanía en el cuidado de la vida y la prevención de siniestros viales.

¿Cuáles son los nuevos requisitos para solicitar la licencia de conducción?

Todos aquellos conductores que requieran una nueva licencia de conducción o recategorizar la que tienen, deberán presentar un examen teórico y práctico con el Estado. Es decir, habrá una evaluación rigurosa por parte del Ministerio de Transporte y la Agencia Nacional de Seguridad Vial.



La capacitación en seguridad vial debe convertirse en un transformador social del contexto socio cultural, haciendo uso de herramientas estratégicas innovadoras que faciliten el aprendizaje de una forma creativa, que se adapte a las nuevas necesidades existentes en el ámbito laboral y educativo.

¿Cómo será el nuevo examen para la obtención de la licencia?

El examen teórico se hará a través de una plataforma tecnológica administrada por la ANSV que contiene 40 preguntas de selección múltiple de las cuales 12 son de actitud y 28 de movilidad segura y sostenible, normas de tránsito, señalización vial, infraestructura y el vehículo. Para aprobar satisfactoriamente, el aspirante tendrá que responder acertadamente el 80% de las preguntas. En cuanto al examen práctico, este comprende dos pruebas que también están conectadas con la plataforma. La primera es de destreza individual en pista cerrada al tránsito de vehículos que evalúa las habilidades del aspirante para maniobrar un vehículo automotor. La segunda se realiza en vía pública y evalúa las habilidades del aspirante para interactuar con otros actores de la vía.

¿A partir de que fecha se establecerán estos nuevos requisitos?

Antes de finalizar el año ya quedará en firme.

¿Estos cambios incluirán las licencias para motocicletas?

Así es, incluye a motociclistas, es para todos los conductores. Este proyecto establece nuevos criterios en el proceso de evaluación para que quienes requieran obtener su licencia de conducción por primera vez o por recategorización cuenten los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la conducir con seguridad.

Pasando a otro tema. El Ministerio de Transporte radicó un proyecto de ley para aprobar la adhesión de Colombia al Acuerdo de 1958 de las Naciones Unidas que establece estándares vehiculares de alto reconocimiento internacional.



Foto: ANSV

¿En qué consiste este proyecto?

El Acuerdo de 1958 de la Organización de las Naciones Unidas establece lineamientos normativos, sistemas y componentes de vehículos con el objetivo de aumentar la exigencia en los estándares de seguridad de los automotores y es reconocido internacionalmente como un instrumento eficaz para garantizar un alto nivel de seguridad, protección del medio ambiente, la eficiencia energética y la protección antirrobo de los vehículos. Adoptar estos requisitos técnicos para vehículos (motos y carros) incluidos los sistemas y componentes, específicamente relacionados con seguridad vial, es una de las prioridades fundamentales de las políticas públicas para mejorar los niveles de seguridad vial y desarrollo sostenible de la movilidad segura.

Para terminar agradecemos al Dr. Lota por sus importantes apreciaciones para la revista ARL Prensa de AXA Colpatria. Estamos seguros de que nuestros lectores han aclarado diversos temas, no solo en cuanto a las funciones y responsabilidades de la ANSV, sino en materia de la problemática en seguridad vial en el país.

Las empresas y la restauración del equilibrio ambiental



Por: ARLPrensa

El día Mundial del Medio Ambiente, bajo el tema “Una sola Tierra”, hace una invitación a desarrollar un cambio en nuestra manera de relacionarnos con la naturaleza, un nuevo modo de vida sostenible y armónico, a través del desarrollo de acciones enfocadas en un estilo de vida más limpio y ecológico.

La celebración del presente año tendrá lugar 50 años después de la realización de la primera Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano de Estocolmo, en donde se acordó el establecimiento del PNUMA, designando al 5 de junio como el Día Mundial del Medio Ambiente. “Una sola Tierra” fue el lema de esa conferencia celebrada en 1972 y que 50 años después, sigue vigente: es responsabilidad de la humanidad salvaguardar los recursos finitos del planeta.

Refrenando la crisis ambiental

En el año 2018, Colombia fue catalogado como uno de los países con mayor deforestación del mundo, con una cifra aproximada de 176.977 mil hectáreas de bosque talados. Ante esa situación y pensando en las dificultades climáticas que en la actualidad impactan a la humanidad, se ha tomado la determinación de implementar proyectos y acciones encaminadas a incentivar la siembra de árboles y la reforestación de tierras.

Frente a esta preocupación, el país ha trazado las directrices del programa de reforestación nacional. Mediante la expedición de la Ley 2173 de 2021, se estableció la creación de Áreas de Vida y de bosques en cada municipio del país el cual busca la participación del sector empresarial en la restauración y conservación ecológica, a través de la siembra de árboles para la creación de bosques y el aumento de la cobertura vegetal.

En cumplimiento de esta Ley, las empresas deberán sembrar mínimo dos árboles por cada uno de sus trabajadores. A la vez que se deberá destinar un porcentaje tierras para promover la siembra, el manejo, el mantenimiento y el monitoreo de especies de árboles.

Las empresas que participen en esta actividad serán reconocidas con un certificado establecido por esta ley. Para obtenerlo, deberán sembrar especies nativas que cumplan con las características de especie, piso térmico, Fito sanidad, suelos y demás.

La Tierra es el único planeta de la galaxia que tiene la concentración de oxígeno adecuada para la vida, ni más ni menos. Cuando sembramos árboles estamos capturando CO₂, acción necesaria para la supervivencia de las especies, incluida la humana.



ESG - *Enviromental, Social y Governance*

Está determinada por los posibles impactos que la actividad económica y el modo de actuar de las empresas pueden ocasionar en la sociedad y el medio ambiente. En cumplimiento de las directrices de la ESG, las empresas deben propender a la estandarización de los procesos productivos regulados por normativas, procedimientos y técnicas enfocadas en el cuidado y la conservación del medio ambiente.

No debemos olvidar que la responsabilidad social corporativa es muy importante, mejora la reputación y la imagen de la propia empresa, ya que el hecho de que esta se encuentre comprometida con los valores fundamentales tanto en pro de la sociedad, como del medio ambiente harán que la percepción que se tenga de ella sea mucho más positiva.

Todo esto cobra sentido en el momento en el que somos conscientes de que el concepto de RSC, en un entorno globalizado es importante que en el momento en el que las empresas abran sus mercados lo hagan de una manera responsable y respetuosa, porque ninguna sociedad puede llevar un buen nivel de vida en cuanto a bienestar sin un entorno propicio para ello.

Beneficios ambientales de la siembra de árboles

Un país que cuente con una infraestructura verde bien planificada y administrada de manera correcta se vuelve más resistente, sostenible y equitativo en términos de nutrición y seguridad alimentaria, alivio de la pobreza, mejora de los medios de vida, mitigación y adaptación al cambio climático, reducción del riesgo de desastres y conservación de los ecosistemas. A lo largo de su vida, los árboles pueden proporcionar un paquete de beneficios que vale entre dos y tres veces más que la inversión realizada para plantarlos y cuidarlos.



Los árboles producen oxígeno, purifican el aire, forman suelos fértiles, evitan erosión, mantienen ríos limpios, captan agua para los acuíferos, sirven como refugios para la fauna, reducen la temperatura del suelo, **propician el establecimiento de otras especies, regeneran los nutrientes del suelo y mejoran el paisaje.**

Gran parte de los problemas de la contaminación atmosférica y el calentamiento global provienen de los países industrializados que se identifican como los mayores aportantes de dióxido de carbono. En este sentido, algunos de los beneficios de la siembra de árboles se pueden ver reflejados en:

- Protección de las fuentes de agua.
- Generación de oxígeno, por la absorción del dióxido de carbono producido por la contaminación.
- Retención de los polvos y partículas que se mantienen en el ambiente.
- Reducción al mínimo del constante ruido que se produce en la mayoría de las grandes ciudades: tráfico, pitos, sirenas, gritos, obras.
- Refugio y fuente de alimento de la fauna.
- Regulación del clima, por el aumento de la humedad del ambiente y la disminución de la temperatura.
- Generación de corrientes de aire por medio del movimiento de sus hojas.
- Construcción de pantallas contra el viento, la lluvia, el granizo y los rayos solares.

Conclusión

La mente humana no tiene límites, pero nuestro planeta sí. Hemos creado tanto, evolucionando de maneras inimaginables, pero todo esto a costa de la naturaleza. Ya no podemos seguir por el camino de los daños irreversibles al medio ambiente, es necesario renovar la determinación y acciones de los países y sus habitantes por el medio ambiente. Fortalecer el compromiso con el cuidado del entorno y, con ello, la biodiversidad. Reconsiderar los mecanismos de consumo actuales y devolver la vida a nuestra casa, a nuestra Tierra, pues como todos sabemos tenemos **“Una sola Tierra”**.

→ Fuentes

- <https://www.worldenvironmentday.global/es> Página consultada en marzo de 2022.
- <https://www.stockholm50.global/about/about> Página consultada en marzo de 2022.
- <https://www.decadeonrestoration.org/es> Página consultada en marzo de 2022.
- Informe Towards a Reskilling Revolution. World Economic Forum. 2019.
- https://www3.weforum.org/docs/WEF_FOW_Reskilling_Revolution.pdf Página consultada en marzo de 2022.
- Páramo Rocha, G. “Lógica del Mito, lógica paraconsistente: Una Alternativa en la Discusión de la Lógica en el Mito”. Universidad Nacional de Colombia. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/idval/article/view/21765/22747> Página consultada en marzo de 2022.
- <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY2173.pdf> Página consultada en marzo de 2022.



Ejercicios para mejorar su resistencia física

Por: ARLPrensa

¿Se siente cansado o cansada cada vez que necesita realizar un mínimo esfuerzo físico? O tal vez, ¿ha comenzado a practicar algún deporte y se frustra al ver cómo ha disminuido su resistencia?

No desista en sus esfuerzos, existen algunas maneras de recuperar y aumentar la resistencia y recuperar el estado físico y de salud que desea.

Para esto, es indispensable la persistencia, para mejorar su salud cardiovascular pues esta es al final la que determina lo rápido que nos cansamos cuando practicamos algún deporte.

¿Qué es la resistencia física?

Se trata de la capacidad para llevar a cabo una actividad o un esfuerzo durante un espacio prolongado de tiempo. Cuando se realizan ejercicios para mejorarla lo que se busca es aumentar el ritmo cardíaco y mantener una frecuencia más elevada. Esto no solamente ayuda a mejorar la resistencia física, sino también a quemar más glúcidos, grasa y calorías durante el entrenamiento. Es importante aclarar que existen dos tipos de resistencia:

- **Resistencia aeróbica:** permite realizar un esfuerzo leve o moderado durante un período de tiempo extenso.
- **Resistencia anaeróbica:** se refiere a la capacidad de una persona para realizar un esfuerzo de gran intensidad durante un período de tiempo corto.

A continuación podrá conocer cuáles son los mejores ejercicios para aumentar la resistencia física, tanto aeróbica como la anaeróbica.

El ejercicio físico es bueno para todas las partes del cuerpo, incluida la mente. Mejora la salud del cerebro y el aprendizaje. Puede ayudar a las personas a dormir mejor. Cuando hace ejercicio, su cuerpo produce sustancias químicas que le ayudan a sentirte bien.

Caminar rápido

Acelerar un poco el paso mientras pasea o está en su casa moviéndose de un lado a otro es una forma sencilla de mejorar su nivel de resistencia. Caminar rápido es algo que no implica mucha dificultad y, aunque no sea un deporte de alto rendimiento, es una buena forma de evitar que los músculos se atrofién por culpa del sedentarismo.

Correr

Además de mejorar su resistencia cardiovascular, correr es una actividad que permite interactuar con el entorno y ver el mundo bajo una perspectiva totalmente nueva. Lo ideal es no comenzar con un entrenamiento demasiado intenso para que, a medida que adquiera el hábito de correr, aumente la duración y la velocidad, exigiéndole cada vez más un poco a su cuerpo.

Montar en bicicleta

Es un ejercicio de resistencia física ideal ya que activa el sistema cardiovascular. A mayor velocidad, mayor ritmo cardíaco y más demanda de energía de los músculos.



Saltar a la cuerda

Este ejercicio, realizado en pequeños espacios de tiempo, le brindará múltiples beneficios para la salud, haciendo trabajar la mayoría de los músculos, mejorando el balance y coordinación y sobre todo ayudando a aumentar la resistencia cardiovascular

Ejercicios de fuerza

Se refiere a todo ejercicio en el que se use como peso el propio cuerpo, por ejemplo, las flexiones, los abdominales, las planchas, etc. La mayoría de estos sirven para incrementar la resistencia anaeróbica, aunque también se mejora la aeróbica en función de la velocidad y la intensidad con que se hagan.

Hacer sentadillas

Estas se encuentran dentro de los ejercicios de fuerza, pero tienen la ventaja de que se pueden realizar en cualquier lugar y momento, sin necesidad de disponer de material, espacio o tiempo. Si se convierten en un hábito más puede servir para aumentar la resistencia a largo plazo.

Bailar

Esta es una actividad que, además de mejorar su resistencia física le ayudará a generar relaciones, divertirse, y quemar calorías. Adicionalmente, favorece la coordinación, mejora la postura y facilita la liberación de endorfinas librándolo de preocupaciones y estrés y haciendo que se sienta más tranquilo y feliz.

El ejercicio ayuda a envejecer bien. Quizás no le parezca algo importante ahora, pero su cuerpo se lo agradecerá más adelante. Hacer ejercicio de forma regular mejora la calidad de vida (la capacidad de disfrutar de las cosas) a medida que envejece.

Limpiar la casa

Limpiar no implica solamente quitar el polvo, sino también mover muebles, traer cajas de aquí para allá, barrer, trapear realizar varias actividades que ayudan a aumentar la resistencia física.



Nadar

Podemos referirnos a esta actividad como una de las más completas cuando a ejercicio se refiere. Es un ejercicio aeróbico en el que se utilizan dos tercios de los músculos del cuerpo, aumentando factores en el cuerpo como la fuerza, la resistencia y la flexibilidad.

Practicar deportes en equipo

Mejoran la resistencia física, tanto aeróbica como anaeróbica. La práctica del baloncesto, fútbol, voleibol u otra actividad que demande resistencia cardiovascular, le ayudará a ganar masa muscular y quemar grasa.



Hacer estiramientos

Es necesario realizar estiramientos tanto antes como después de la práctica del ejercicio o de algún deporte. No solo es útil para mejorar la resistencia, sino que evita la ocurrencia de lesiones, de manera previa, preparando los músculos y de modo posterior para destensar y relajar el cuerpo en general.

Usar las escaleras

Cuando se usan las escaleras se ejecuta una actividad aeróbica en la que, además de quemar grasas se trabajan de manera intensiva los músculos de las piernas. Practicado de manera regular y suficiente, ayuda a la baja de peso, aumentando, a la vez, la frecuencia cardíaca y la capacidad pulmonar.

El ejercicio aumenta las posibilidades de vivir más tiempo: los estudios muestran que la actividad física puede reducir el riesgo de morir prematuramente de enfermedades del corazón y algunos tipos de cáncer

Conclusión

Con todo este abanico de posibilidades ya no hay excusa para practicar algún tipo de ejercicio. Si no puede inscribirse a un gimnasio por razones de tiempo o dificultad en el desplazamiento, puede iniciar desde su casa a practicar algunas de estas opciones. Póngalas en práctica y anímese a ganar en salud. Tenga presente que nunca será demasiado tarde para empezar.



Empleadores deben cubrir costos de exámenes ocupacionales para trabajadores dependientes

El Ministerio de Trabajo se ha pronunciado sobre la obligatoriedad de los empleadores de cubrir el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales o pruebas complementarias, las cuales permiten conocer el estado de salud de los trabajadores durante su proceso en la organización. Según la Circular 0015 del 11 de marzo de 2022, se podrán imponer multas de uno a 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes a quienes desacaten lo estipulado.

Fuente: Ministerio de Trabajo



Mintrabajo expidió Decreto que regula el Trabajo Remoto

Mediante la expedición del Decreto 555 del 9 de abril de 2022, se hizo manifiesta la reglamentación de la Ley 2069 de 2020 o de Emprendimiento y la 2121 de 2021, concerniente al Trabajo Remoto. Bajo esta modalidad de contratación, el empleador y trabajador no interactúan físicamente en ningún espacio o momento durante el ejercicio y permanencia del trabajador en la organización. Desde su inicio hasta su terminación, todas las gestiones se realizan de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

Fuente: Ministerio de Trabajo



El sector transporte ha sembrado más de un millón setecientos mil árboles en todo el país

Al día de hoy, el sector de transporte, ha sembrado 1.735.086 de árboles nativos en el marco del programa 180 Millones de Árboles al 2022. Esta iniciativa ha sido promovida por Gobierno Nacional y es liderada por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. Desde su inicio ha contado con la participación de importantes empresas del sector productivo, quienes a la fecha han sembrado 16.708.320 de árboles en diferentes regiones del país.

Fuente: Ministerio del Medio Ambiente

Capacitación de las UVAE podrá realizarse con alianzas nacionales e internacionales

Las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresas, UVAE, podrán realizar alianzas con diferentes instituciones, incluyendo gremios e Instituciones de Educación para el trabajo y Desarrollo Humano (IETDH), conforme al Decreto 048 expedido el 17 de enero de 2022. La invitación del Ministerio de Trabajo es apostar por la formación de calidad de los trabajadores, creando nuevas y mejores dinámicas dentro de las empresas, y así favorecer su productividad.

Fuente: Ministerio de Trabajo





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