



ARL

prensa

ISSN 0124 - 6763

www.axacolpatria.co



**El contacto con la
naturaleza favorece nuestra
salud física y mental**



AXA COLPATRIA

AXA COLPATRIA ARL

El mejor aliado en la protección de sus trabajadores

Aplican términos, condiciones y exclusiones. La información completa del producto la puedes consultar en www.axacolpatria.co

Carrera 7 No. 24 - 89 Bogotá

Teléfono: 423 57 57

Resto del país: 01 8000 512 620

AXA COLPATRIA Seguros de Vida S.A.

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: 746 0075**

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: 653 8300 / 653 8400

ASISTENCIA AXA COLPATRIA Call

Center 01 8000 514045 - 46 / **Bogotá**

(1) 423 5757 - 653 8300 fax: 286 9998

/ **Calí** (2) 488 1919 fax: 668 4310 /

Medellín (4) 604 2919 fax: 512 5083

/ **Barranquilla** (5) 386 1919 - 368

7236 / **Pereira** (6) 340 1919 fax:

335 5698 / **Cartagena** (5) 660 0381

fax: 660 0381 / **Bucaramanga** (7)

697 1919 fax: 647 1722 / **Manizales**

(6) 882 9903 fax: 884 0510 / **Santa**

Marta (5) 435 1966 fax: 421 3083 /

Tunja (8) 745 7014 / **Ibagué** (8) 277

1666 / **Villavicencio** (8) 382 8112 /

Armenia (6) 741 0648 / **Valledupar**

(5) 574 2125.

www.axacolpatria.co

6 / SST

COVID-19: ¿Antes y después en el paradigma de la bioseguridad?

10 / DE INTERÉS

Desconexión inconsciente, causa de múltiples accidentes de trabajo

14 / TALENTO HUMANO

Desafíos del trabajo híbrido tras la pandemia

18 / NUESTROS SERVICIOS

Conoce nuestros nuevos productos

21 / HOJA DE VIDA

Dr. Juan Vicente Conde



Revista ARL Prensa es una publicación trimestral de AXA COLPATRIA. Las opiniones expresadas en los artículos reflejan exclusivamente el pensamiento de sus autores y la revista no se hace responsable del contenido de ningún artículo. El hecho de que patrocine su difusión no implica conformidad con los trabajos expuestos en estas páginas.

El contenido de los avisos publicitarios es responsabilidad de los anunciantes incluidos en la revista.

Edita



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

Fotografía

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

25 / HIGIENE INDUSTRIAL

La ventilación como medida para el control de aerosoles infecciosos de SARS-CoV-2: Resolución 777.2021

31 / RIESGO PSICOSOCIAL

La preocupación excesiva, ¿una estrategia válida para lograr la adaptación emocional?

35 / PREVENCIÓN

Importancia de la vacunación empresarial

41 / MEDIO AMBIENTE

El contacto con la naturaleza favorece nuestra salud física y mental

45 / NOTICIAS



Una nueva visión frente a la protección de los trabajadores

La aparición del COVID-19 ha significado una verdadera revolución en el entorno laboral y social del país. La inminencia de esta pandemia nos ha obligado a reflexionar sobre qué es lo realmente importante y cuáles son los pilares que sostienen y dan consistencia al bienestar de las personas y de la comunidad. Estas circunstancias han hecho de la salud, la principal preocupación para los individuos, las empresas y la sociedad.

En este contexto, la protección y el bienestar de los trabajadores requiere una visión más integral de la salud laboral, que considere los riesgos tradicionales y aquellos que surgen de la situación actual. Necesitamos ampliar nuestra percepción, incorporando a los factores personales, conceptos de autocuidado y autopreservación en todos los entornos. Para ello, habrá que reconocer los cambios que ya se están observando en las formas de trabajo y anticipar aquellos que se darán en el futuro.

La adquisición de nuevas habilidades, técnicas y herramientas permitirá identificar y medir estos cambios, traduciéndolos en políticas y prácticas que puedan ser implementadas y evaluadas en el lugar del trabajo.

Temas como la salud mental o las relaciones familiares y sociales se vuelven protagonistas en este nuevo escenario. Por esta razón, es importante entender el cuidado de la salud de las personas desde una dinámica más amplia, que integre todas las esferas que influyen en el bienestar individual.

Durante el último año, el equilibrio entre la vida personal y profesional ha dejado de ser una meta de los trabajadores y se ha convertido en una necesidad. El teletrabajo ha supuesto una oportunidad para avanzar en este campo, pero, al mismo tiempo, ha hecho visible un inconveniente inesperado: la necesidad de estar conectado todo el tiempo. Este nuevo estado de “estar siempre disponible” ha perjudicado las relaciones familiares impactando considerablemente el bienestar general de los empleados.

Las organizaciones tienen la responsabilidad de convertirse en un apoyo para sus empleados en esta nueva realidad; transformándose en el lugar en donde puedan conservar el equilibrio entre su vida personal y sus obligaciones laborales, así como asumir el control de su salud integral. Por esta razón, es importante que las organizaciones impulsen medidas internas para el manejo de los horarios de reuniones, recepción de llamadas o lectura de correos, alentado a los trabajadores para que organicen de manera efectiva sus jornadas laborales, gestionen su carga de trabajo y disfruten de su tiempo de descanso de modo que se garantice su salud integral.

JUAN GUILLERMO ZULOAGA
Director de ARL



COVID-19: ¿Antes y después en el paradigma de la bioseguridad?

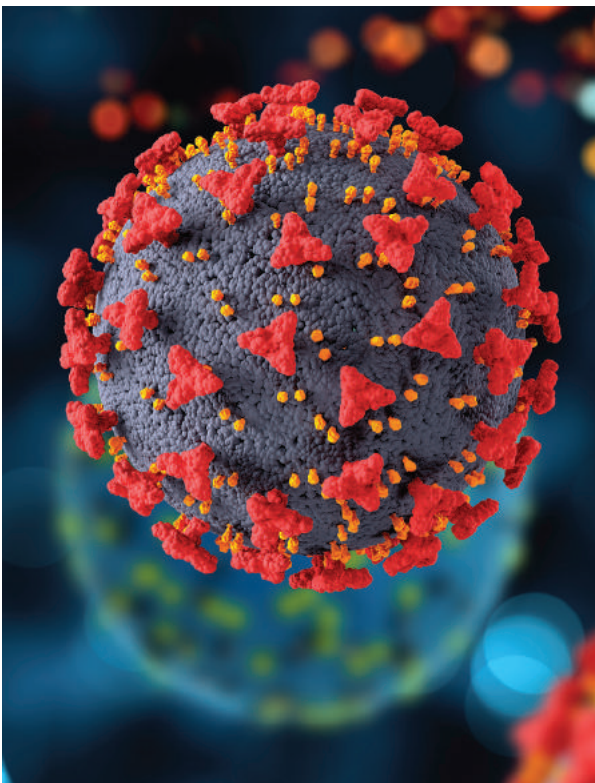
Por: Iván de Jesús Arboleda. Médico y cirujano - Universidad de Antioquia
Especialista en Medicina Laboral - Universidad CES. Maestría Gestión Integral del Riesgo Laboral - Politécnico Colombiano J.I.C.

Desde el inicio de la pandemia esta ha generado cambios críticos en todos los aspectos de la vida civilizada (sociales, educativos, económicos, laborales, familiares, científicos, entre otros), algunos de los principales aspectos que se han visto impactados son: La disrupción de la cotidianidad y de la “normalidad” y la destrucción de los modelos de conocimiento universalmente aceptados, en conclusión, se cayeron los paradigmas.

Desde que la Organización Mundial de la Salud declaró el inicio de la pandemia en marzo de 2020, hace más de un año, el COVID-19 ha generado cambios críticos en todos los aspectos de la vida civilizada.

El quiebre en la normalidad, así como la redefinición del conocimiento antes adquirido, nos ha llevado a dudar de todo lo que creíamos seguro y cierto y esto a su vez ha traído el surgimiento de nuevos paradigmas que antes considerábamos imposibles.

En este orden de ideas, nuestros conceptos e ideas sobre la bioseguridad también se han visto impactados.



Cambio conceptual en bioseguridad

Uno de los principales cambios inducidos por la pandemia de SARS-CoV-2 fue conceptual, ya que se tuvo que incorporar al léxico habitual y en algunos casos, fue necesario redefinir muchos conceptos propios del riesgo biológico y la epidemiología.

Iniciemos por la incorporación al vocabulario habitual de términos técnicos epidemiológicos transversalizados por la pandemia como: cerco epidemiológico, aislamiento, confinamiento, cuarentena, contacto cercano, índice reproductivo (R_0), filtro de alta eficiencia, pruebas (PCR, antígeno, anticuerpo), virus (linaje, cepa, variante), transmisión (gotas, partículas, aerosol, directa, fómites), entre muchos otros.

Otra transformación en la definición fue el propio alcance del término bioseguridad, que anteriormente hacía referencia, de manera casi exclusiva, a las medidas de precaución universales para prevenir el contacto con fluidos corporales potencialmente contaminados. La bioseguridad, asociada a la protección respiratoria, no era el quehacer habitual de la mayoría de los prevencionistas, ya que los escenarios de riesgo biológico-respiratorio eran una élite de centros de trabajo altamente especializados (la protección respiratoria se manejaba regularmente para humos, gases, vapores y material particulado).

La bioseguridad respiratoria, en tiempos de pandemia, pasó a ser el protagonista del aseguramiento de la seguridad y la salud de todos los individuos, tanto en el entorno laboral como extralaboral.



Del mismo modo, se incorporaron al discurso de la bioseguridad términos que no existían en español y que se conciben como conceptos independientes solo en el idioma inglés. Estos términos ayudan al entendimiento de la bioseguridad de forma más integral, aunque no todos existan en el idioma español.

Conceptos	
Bioseguridad¹	Es el conjunto de principios, normas, protocolos, tecnologías y prácticas que se implementan para evitar el riesgo para la salud y el medio ambiente que proviene de la exposición accidental a agentes biológicos causantes de enfermedades infecciosas, tóxicas o alérgicas.
Bioprotección²	El conjunto de medidas físicas y administrativas destinadas a proteger el material biológico y la información que podrían causar daños a la salud (humana, animal o vegetal) o graves pérdidas económicas, al perderse el control del mismo mediante un acto mal intencionado o voluntario.
Precauciones Universales³	Conjunto de técnicas y procedimientos destinados a proteger al personal que conforma el equipo de salud de la posible infección con ciertos agentes biológicos transmitidos por el contacto con la sangre (VIH, Hepatitis, entre otros). Este sistema fue establecido por el Centro de Control de Enfermedades (C.D.C) de Atlanta, en la década de los 80´ s a raíz del inicio de la pandemia por VIH.
Riesgo Biológico⁴	Es la probabilidad que tiene el individuo de sufrir un evento adverso al adquirir una infección, alergia o toxicidad secundaria a la exposición a material biológico durante la realización de alguna actividad, incluida la laboral.
Biosafety Vs Biosecurity⁶	El concepto de Biosafety aparece en EEUU en la década de los 80´ s, mientras que el de Biosecurity no lo hace hasta principios del siglo XXI, al traducirlos al español ambos términos lo hacen como bioseguridad, pero Biosafety se relaciona más con bioseguridad mientras que Biosecurity hace referencia a la bioprotección.
<p>1 Resolución 666 24/04/ 2020. Ministerio de Salud y Protección Social. Protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus-COVID-19</p> <p>2 Bioprotección - Comité de Bioseguridad - UAB Barcelona». www.uab.cat. Consultado el 13 de junio de 2020.</p> <p>3 Conductas básicas en bioseguridad: manejo integral. Protocolo básico para el equipo de salud</p> <p>4 Ministerio de Salud y Protección Social. Documento Técnico para la intervención de los determinantes y factores de riesgo biológico, en los diferentes entornos. 2014.</p> <p>5 Guía BMBL-Biosafety in Microbiológica and Biomedical Laboratories, 2007</p>	



Complejidad de los sistemas biológicos para ser controlados

La pandemia cambió también el entendimiento y control de los sistemas biológicos, el SARS-CoV-2 nos demostró una y otra vez los complejos e impredecibles que son estos. La incertidumbre se hacía manifiesta cada vez que autoridades, grupos especialistas y estudios publicados, se contradecían en temas críticos como efectividad de los controles (mascarillas de diferente tipo, vías de transmisión, tratamiento, efectividad de la vacunas, distancia segura, entre otras), esto obligó al consumo de información casi que en tiempo real y de fuentes confiables, derrumbando el paradigma del gremio de que los conocimientos adquiridos son constructos imperecederos y terminados.

El entendimiento de la incertidumbre y el respeto por la complejidad, permiten a la ciencia auto corregirse, llegando a conclusiones como que la eliminación no es viable en el contexto humano epidemiológico, porque no es posible entender la complejidad de materiales tan pequeños como un virus; así, ni la vacunación, ni las mascarillas de ningún tipo son 100% eficaces (es más su eficacia es inmensamente variable).

Nuestra primera respuesta intuitiva frente al riesgo, es “dar Equipos de Protección Individual (EPI)”, los controles de ingeniería, por su parte, son muy poco abordados para este tipo de riesgo, estos fueron tomando protagonismo de forma tardía desde el inicio de la pandemia (por ejemplo, sistemas de ventilación y monitores de CO₂), todo esto nos lleva a pensar que en el riesgo biológico no hay atajos y que los “cisnes negros” de los que habla Nassim Taleb acechan permanentemente.

En las actuales circunstancias de la humanidad, debemos entender la bioseguridad más que un concepto teórico, como la aplicación de marcos éticos, políticos y sanitarios que anticipan y bloquean la exposición a cualquier riesgo patógeno, incluyendo el coronavirus. Todo lo que se haga por proteger a las personas tanto en los entornos laborales como extralaborales redundará en beneficios a largo plazo tanto para la comunidad y el entorno.

Cerrando la brecha del factor humano en Seguridad y Salud en el Trabajo

Desde la gestión del riesgo laboral, principalmente en la fase de control del riesgo biológico, siempre ha existido una brecha en cuanto a la participación y consulta del factor humano que será objeto de estas medidas de control. Ningún control por bueno que sea podrá ser exitoso si su implementación depende de la voluntad de un trabajador poco sensibilizado con su uso, en la actual pandemia por el nuevo coronavirus esto se hace más cierto que nunca, los EPI propios para aerosoles son incómodos, aumentan la fatiga física y el esfuerzo respiratorio, además del discomfort térmico que producen. Este estrés fisiológico debe ser determinante para seleccionar estos equipos, igualmente, el entrenamiento para su uso no solo debe ser en la operación del EPI, sino que también se debe enfocar en dar soporte motivacional para el uso prolongado de este implemento durante la jornada laboral.

El impacto social, económico y en muertes ha sido crucial al favorecer la percepción y “sensibilidad” hacia los riesgos intangibles, esencial al momento de adherir un trabajador al uso de los equipos, al mismo tiempo que el autocuidado y cuidado mutuo ha cambiado, pues todos aprendimos que la salud y el bienestar individual dependen directamente de la salud y bienestar del colectivo, enmarcando las complejas relaciones de la salud humana en un equivalente social de la “aldea global”.



En la actualidad, se nos presenta el paradigma de la información. La innumerable cantidad de fuentes, conceptos y opiniones nos puede llegar a causar una incertidumbre y un temor mayores frente al desconocimiento de la realidad. La objetividad, la investigación racional y la asimilación medida de los contenidos disponibles, puede ayudarnos en nuestra búsqueda de la verdad. Se trata de generar opiniones propias pero sustentadas en realidades, estudios y hechos probados que nos faciliten el camino del aprendizaje.

→ Bibliografía

- Minister of Health of Canada, Canadian Biosafety Standard, 2015. Second Edition.
- Ministerio de Salud y Protección Social. Decreto 539 del 13 de abril de 2020. Normas de Bioseguridad para manejo de la pandemia por COVID-19.
- Anna Bielecka • Ali Akbar Mohammad State of the Art in Biosafety and Biosecurity in European Countries. Arch. Immunol. Ther. Exp. (2014) 62:169–178
- Bakanidze et al. Biosafety and biosecurity as essential pillars of international health. BMC Public Health 2010, <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/10/S1/S12>
- Steven Taylor, The Psychology of Pandemics: Preparing for the Next Global Outbreak of Infectious Disease. 2019, Newcastle, ISBN (10): 1-5275-3959-8



Desconexión inconsciente, causa de múltiples accidentes de trabajo

**Por: José Luis Rivera Esp. en Riesgos Laborales y Salud Ocupacional.
Master en Seguridad Basada en Comportamientos. Líder HSEQ Ecopetrol.
Liliana Esther Guevara Soto. Comunicadora Social. Coach Ontológico, Apreciativo y Ejecutivo.**

En ocasiones los trabajadores pierden la conexión con su entorno y se muestran distraídos y faltos de atención. Si no se controla, esto puede llevar a graves consecuencias en el lugar de trabajo.

La falta de contacto con el presente puede darse por pensamientos sobre el pasado o futuro, la presencia de un problema o diversas preocupaciones que afectan la salud emocional de los trabajadores. Es como si anduvieran con el piloto automático, haciendo muchas cosas de manera inconsciente.

Por desgracia, a menudo esta desconexión con el entorno, se da justo en los momentos en que se hace más necesaria la calma emocional; es decir, cuando se tienen problemas. Es en esos momentos cuando las personas deben hacer justo lo contrario, o podrían causar un accidente en la ejecución de un trabajo o dañar a otras personas por estar distraídos.

En general, cuanto más cerca está una persona de sí misma y más conectada con su propia experiencia, tanto interna como externamente, mayor es su bienestar emocional y su sensación de calma interior, la cual lo llevará a no cometer errores y así evitar accidentes.

Aspectos como la formación de los colaboradores, la dotación adecuada de elementos de protección personal y en general, la implementación de ambientes de trabajo seguros, serán, junto a una adecuada gestión de los riesgos, la primera barrera para evitar la ocurrencia de accidentes. Sin embargo, es necesario velar por la salud mental de los trabajadores para evitar que sean víctimas de algún hecho desafortunado a causa de las distracciones del día a día, preocupaciones externas o falta de concentración en el desarrollo de sus labores.

Cuando los problemas personales de los trabajadores se ponen de manifiesto mientras trabajan (problemas económicos, un divorcio, la enfermedad de un hijo, la muerte de un familiar), pueden estar descuidando lo que pasa a su alrededor. Pensar en sus problemas o preocupaciones personales la mayoría del tiempo no es un gran problema, sin embargo, si este trabajador opera maquinaria pesada o manipula material peligroso, representa un riesgo potencial de accidentes.

Si en algún momento los trabajadores experimentan problemas para concentrarse en el trabajo, deben tomarse un tiempo para reflexionar y ordenar cuidadosamente cada acción que van a ejecutar, realizando una planeación de todas las actividades que realizarán cada día, esto les ayudará a mantenerse concentrados en sus quehaceres y evitar accidentes o incidentes en su lugar de trabajo.



Mantener los pensamientos siempre centrados en los problemas puede desencadenar en consecuencias negativas como depresión, ansiedad, irritabilidad, cansancio y fatiga, problemas para dormir, deterioro de las relaciones sociales y familiares, e insatisfacción personal.

Causas frecuentes de la falta de concentración en el trabajo

Existe una correlación directa entre el insomnio y una función cognitiva deficiente (incluyendo la memoria de trabajo y la velocidad cognitiva). ¿Otra faceta que se ve realmente afectada? La atención vigilante y ejecutiva. Eso significa que no dormir lo suficiente puede realmente sabotear la concentración. La falta continua de sueño puede destruir las células cerebrales.

Durante un micro sueño los trabajadores pueden perder los reflejos, la concentración y no reaccionar oportunamente si de repente están trabajando con máquinas.

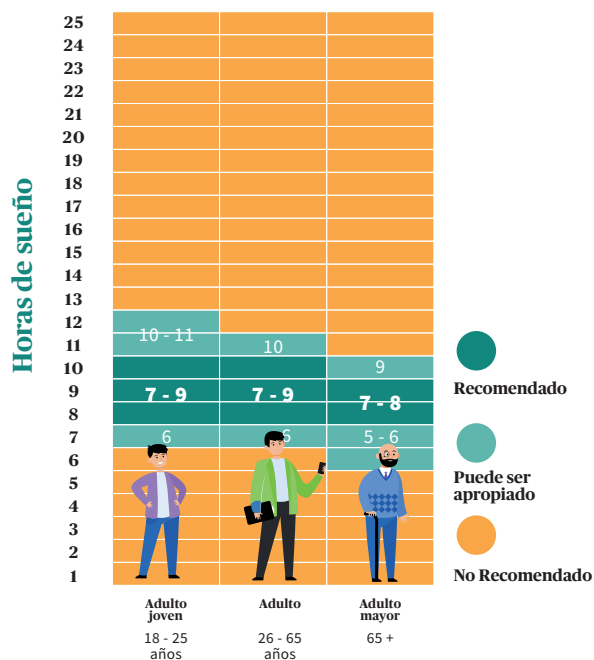
¿Qué se puede hacer?

Una de las mejores opciones es salir a dar un paseo. Esto no sólo hace que la sangre fluya, sino que también nos expone a la luz natural. La exposición a la luz del día mejora la atención, así como el rendimiento en el trabajo.

Si se tiene la oportunidad, en lugar de un café, es preferible optar por un vaso de agua helada. En ocasiones la deshidratación causa somnolencia y fatiga.

Existen diversas acciones que pueden mitigar la sensación de cansancio y el bloqueo en la jornada de trabajo, pero que de ningún modo rempazan una noche completa de descanso.

Necesidades de sueño según la edad



Fuente: https://www.abc.es/salud/abci-estas-horas-deberias-dormir-segun-edad-01909161315_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F Página consultada el 21 de junio de 2021.

Tanto las manos como la mente parecen querer estar en todas partes excepto en la tarea que se está realizando. Cuando la mente vaga descontrolada, suele centrarse en problemas, preocupaciones o pensamientos negativos.



Todas las noticias son malas noticias

Siempre habrá distracciones en un día normal. Las personas tienen una vida fuera del trabajo y es difícil dejar los pendientes personales fuera de la oficina. Cuando están sucediendo eventos importantes, sean buenos o malos, se vuelve cada vez más difícil mantenerlos al margen y ocuparse de las obligaciones. Eso es porque el estado emocional está estrechamente ligado al nivel de concentración.

Cualquier tipo de noticia puede llegar a incrementar las preocupaciones personales. Información sobre la salud de un familiar, o el contenido de redes o noticieros pueden provocar la falta de atención en el trabajo.

¿Pero entonces qué sucede cuando las noticias son buenas o emocionantes? ¿No deberían tener el efecto opuesto? Sí lo tienen, pero eso no es necesariamente algo bueno. Cuando se está emocionado por algo, eso aumenta el nivel de adrenalina. Esto puede ser genial, pero cuando los niveles están demasiado altos, pueden llevar a la ansiedad, lo que resulta en una disminución del rendimiento y falta de atención.

A eso se le llama la ley de Yerkes-Dodson, que básicamente establece que existe una cantidad óptima de excitación en la que se sí se logra trabajar, pero un evento demasiado emocionante puede alejar ese nivel óptimo y provocar desconcentración.

¿Qué se puede hacer?

Es un desafío mantener los pensamientos y sentimientos a raya. Para lograrlo se puede intentar ignorar las noticias que provocan distracciones. No se trata de evitar la información ni suprimirla, consiste en reconocer aquello que causa desconcentración y guardarlo momentáneamente, cuando sea posible discutirlo con alguien más y no se esté en el trabajo con muchas cosas que hacer.

Recomendaciones para mejorar la concentración y tener un mayor desempeño

- El sueño profundo favorece la atención y conexión con el trabajo, pero para que sea efectivo es necesario desconectarse de todas las pantallas como celular, tablet, computador y televisor, haciendo que el cerebro entienda que llegó la hora irse a dormir.
- Al despertarse en la mañana, es importante realizar algún tipo de estiramientos antes de levantarse.
- Observar qué pensamientos se tienen en los primeros minutos en la mañana, podrá predecir cómo será el resto del día. Si se piensa en negativo o positivo así será la sensación durante el transcurso de la jornada.
- Observar cuál es el enfoque cuando se está resolviendo algún conflicto, si se hace de manera reactiva o calmada. Si se mantiene la calma, no se llamará al estrés, pero si se acrecientan las preocupaciones la situación puede salirse de control.
- Es necesario estar presente siempre en lo que se está haciendo. Para esto, se puede desarrollar una conciencia observadora que nos traiga de regreso cuando la mente se escape a pensar en otras cosas.
- Finalmente, el practicar la meditación durante solo unos minutos al día puede ayudar a aumentar la capacidad de concentración.

Evitar la desconexión con el entorno no solo implica una mayor capacidad de raciocinio, sino un mayor control de la mente y una mayor capacidad de concentración en la tarea que se está realizando, esto incluso permite dejar de pensar en cosas desagradables o frenar la obsesión con algo o con alguien evitando accidentes dentro y fuera del trabajo.

Cuando existe falta de descanso o de sueño pueden presentarse las siguientes alteraciones:

- Incremento en el tiempo de reacción.
- Menor concentración y más distracciones.
- Más lentitud y errores en la toma de decisiones.
- Alteraciones motoras y comportamientos automáticos.
- Aparición de “micro sueños” o “cabezadas”.
- Alteraciones sensoriales y perceptivas.
- Cambios en tu comportamiento.

Como líderes, se hace necesario prestar atención a los síntomas tempranos de los trabajadores. La conciencia sobre la vulnerabilidad de las personas, así como la necesidad de apoyo que pueden requerir en determinadas etapas de su vida, no dejará que los problemas personales se transfieran al trabajo, evitando situaciones de riesgo para el trabajador o sus compañeros y pérdidas económicas o de productividad para la organización.

→ Fuentes

- <https://blog.trello.com/es/falta-de-concentracion-en-el-trabajo>. Página consultada el 21 de junio de 2021.
- <https://www.somosmamas.com.ar/vida-sana/meditacion-mindfulness>. Página consultada el 21 de junio de 2021.
- Mindfulness María Z. www.motivacion.about.com
<https://www.facebook.com/mindfulnessmariaz/posts/1792073604386671/>.
Página consultada el 21 de junio de 2021.



Desafíos del trabajo híbrido tras la pandemia

Por: ARLPrensa

El trabajo híbrido es un modelo que combina características del trabajo presencial en una oficina o empresa y el trabajo remoto, realizado desde casa. Las empresas y trabajadores que optan por este modelo trabajan en la oficina durante parte de la semana o de su jornada laboral y trabajan desde casa el resto de días u horas.

En este escenario, es necesario comprender las características, pros y contras de esta realidad para hacerla más óptima y efectiva al interior de nuestros equipos de trabajo. La clave está en empezar de cero para incorporar prácticas de colaboración que lleven a la organización por un camino correcto en el uso de estos nuevos modelos de trabajo.

Los equipos híbridos son una nueva forma de trabajo, que correctamente gestionados pueden dar grandes resultados a la organización y traer innumerables beneficios a los trabajadores. Mayor flexibilidad, reducción de la huella de carbono, optimización de costos de mano de obra y una mayor satisfacción de los empleados, son algunos de los beneficios que el trabajo híbrido trae consigo. Junto con las fortalezas críticas del trabajo tradicional compartido (coordinación más fluida, redes informales, cultura más fuerte, socialización, mayor creatividad y colaboración cara a cara) se convierte en un fuerte impulsor para desarrollar equipos de trabajo de alto desempeño.

El manejo de las relaciones personales en el trabajo híbrido

Gracias a los beneficios tanto para los empleadores como para los empleados, los espacios de trabajo híbridos probablemente persistirán más allá de la pandemia. Sin embargo, para que puedan trabajar, los líderes deben comprender las diferencias de poder que se crean dentro de los equipos y tomar medidas para nivelar las interacciones de sus colaboradores. No hacerlo puede dañar las relaciones, impedir la colaboración efectiva y, en última instancia, reducir el rendimiento del equipo de trabajo.

No todas las personas están igualmente capacitadas para operar dentro de un entorno híbrido. La capacidad de navegar eficazmente en un entorno virtual es en sí misma una habilidad y, por lo tanto, un reto para quienes se sumergen por vez primera en esta realidad. Adicionalmente, el trabajo híbrido requiere que los empleados sean capaces de equilibrar y navegar por ambos mundos, de una manera que el trabajo totalmente compartido o totalmente remoto no lo hace.

Rompiendo los paradigmas

Nuestras “**viejas reglas de trabajo**” ya no se aplican. Para ser un equipo de alto rendimiento en este mundo laboral híbrido, los equipos deben trabajar juntos de manera diferente.

El aislamiento y la fatiga, luego de un año de teletrabajo está empezando a producir daños en la productividad con la que muchos profesionales reaccionaron ante una situación inédita. Demostrar que trabajar desde casa era posible y, además, se rendía más, era un desafío que muchos empleados aceptaron de buen grado ante lo que en principio era algo pasajero. Un año después, algunos están deseando volver a la oficina y también las empresas quieren ver a sus empleados en su puesto de trabajo. La pandemia dio a empleadores y empleados la oportunidad de probar la efectividad del trabajo en remoto, pero lo que parecía una prueba piloto es ahora un hábito que, en algunas empresas ha funcionado mejor que en otras.

Uno de los aspectos que salió a relucir tras esta pandemia fue la necesidad de una mayor simplificación de procesos, reforzando aspectos vinculados con la colaboración y nuevas formas de trabajar, una organización diferente de los espacios y de las agendas, un nuevo enfoque en la gestión de las reuniones y un refuerzo de la comunicación relevante y del feedback a nivel organizativo.

El trabajo híbrido tiene muchas ventajas, pero si se desarrolla de manera constante y prolongada en el tiempo puede ocasionar que los empleados se desconecten de su relación con la empresa e incluso de su contacto entre ellos mismos. Es fundamental, entonces, no perder de vista las acciones de integración y relacionamiento entre los miembros del equipo y con la empresa para evitar que se pierda ese sentido de colaboración y de pertenencia con la organización.



Nuevos desafíos

Ningún trabajo, colegio, universidad u oficina quedará inmune frente a los cambios que se avecinan y que afectarán tanto a los trabajadores administrativos como a los trabajadores manuales, por lo que la elección de un modelo de trabajo híbrido es tan importante. La forma en que proporcionemos nuevas oportunidades de desarrollo y aprendizaje servirán para aprovechar al máximo este momento y amortiguar la sensación de temor e inestabilidad que se respira en el ambiente.

A medida que el trabajo se vuelva más digitalizado y desconectado de una oficina o empresa, muchos grupos más diversos de personas, los que viven en áreas rurales, las minorías, las personas mayores o con discapacidades, podrán competir por él, desde sus hogares. Hay un gran potencial aquí, si se hace bien.

La razón por la que la era pospandémica será tan destructiva y creativa es que nunca antes las personas tuvieron acceso a tantas herramientas baratas de innovación, a computadores baratos y de alta potencia, a créditos baratos para inventar nuevos productos y servicios, todo ello ya que es necesario resolver tantos problemas importantes de salud, sociales, ambientales y económicos que dejará esta coyuntura.



Ventajas del trabajo híbrido

Los trabajadores pueden gestionar y organizar su tiempo, lo cual les ayuda a aumentar su productividad.

Es posible optimizar los costos. Al disminuir el número de trabajadores que asisten a la oficina a diario, también disminuyen los equipos o mobiliario en los que la empresa debe invertir.

Al ser un modelo flexible, puede adaptarse a las preferencias de todos los empleados.

Es un modelo laboral más seguro, puesto que permite aumentar la distancia de seguridad, evitando así posibles contagios.

Desventajas del trabajo híbrido

Resulta más complicado para algunos trabajadores participar en acontecimientos organizados en la oficina, con la consecuente pérdida de posibilidades de socialización con los compañeros.

La gestión de tareas y recursos puede resultar más complicada, especialmente si la empresa no cuenta con las herramientas adecuadas.

Muchos empleados que trabajan desde casa tienden a realizar descansos más breves y a aumentar sus horas de trabajo. Esto puede aumentar su cansancio, a la vez que disminuye su motivación.

Para que las empresas puedan cosechar los muchos beneficios del trabajo híbrido, los líderes deben ser conscientes de la dinámica de las interacciones con y entre sus colaboradores. Es fundamental que se desarrollen competencias no solo técnicas sino de comunicación y relacionamiento para generar transparencia y facilitar las relaciones de los miembros de los equipos.

Nuevas reglas de colaboración

Si se analiza el problema específico que se debe resolver en el desarrollo de proyectos o actividades de gestión empresarial, debemos primero abordar la vieja concepción de que es indispensable reunir a los equipos de manera personal y presencial para solucionar conflictos o tomar decisiones.

A continuación, presentamos algunas reglas de comportamiento útiles para hacer avanzar proyectos colaborativos de forma asincrónica, es decir sin la necesidad de estar conectados y comunicados en tiempo real.

Regla 1 – Simplificación proactiva: es posible que los líderes estén enfrentando en la actualidad problemas complejos, pero, aun así, deben hacer que la experiencia de la colaboración sea lo más simple posible para su equipo. Si bien eso puede requerir algo de trabajo por su parte, lo compensarán con claridad de conocimiento y abundancia de ideas más audaces. Eso significa ser autónomo sobre su elección de plataformas, formatos y la manera cómo se presenta, contextualiza y vincula la información.

Regla 2 – Claridad sobre quién es responsable de cada decisión: cree una hoja de ruta que aclare la responsabilidad de la toma de decisiones. Incluya los principios que guían las decisiones para ayudar a resolver los desacuerdos.

Regla 3 – Predeterminar la transparencia: cada interacción del equipo debe ser abierta; nadie debe trabajar aislado. Los miembros del equipo deben saber que ven todos los lados de las comunicaciones. Según la Regla n.º 1: Se deben aplicar protocolos para facilitar que los miembros del equipo comprendan quién debe actuar y quién debe ser informado.

Regla 4 – Nada es peor que el silencio virtual: un equipo debe comprometerse a dar un sí o un no como respuesta a cada idea, sugerencia y comentario.

Regla 5 – El tiempo importa: dé el tiempo apropiado para que el equipo revise el material que está compartiendo y bloquee el tiempo habitual en su propio horario para revisarlo.



Nuevos perfiles, nuevos protagonistas

La pandemia y crisis del coronavirus se ha convertido en un factor impulsor de nuevos perfiles y profesiones que tienen que ver con un cambio radical de las organizaciones en el entorno virtual e híbrido.

Las transformaciones organizativas que plantea la pandemia no tienen vuelta atrás. Los expertos vaticinan casi cada día nuevas situaciones, nuevos perfiles y fórmulas que cambiarán nuestro entorno laboral y la empresa en la que trabajamos (a la que quizá ya no tengamos que ir a trabajar). Cada vez más empresas pondrán a alguien (distinto y verdaderamente cualificado) a cargo de la coordinación del trabajo remoto, de los modelos híbridos y de sus consecuencias.

Es importante establecer reglas de colaboración adecuadas para los equipos virtuales. A medida que se hacen necesarias, se irán diseñando nuevas intervenciones y prácticas de equipo.

→ Fuentes

- <https://www.goforwardtowork.com/> Página consultada el 23 de junio de 2021.
- <https://www.fastcompany.com/90644843/its-time-to-reimagine-the-future-of-work-here-are-5-ways-to-do-it> Página consultada el 23 de junio de 2021.
- <https://www.comunidad-rh.com/2021/04/21/teletrabajo-es-realmente-productivo/> Página consultada el 23 de junio de 2021
- <https://path.mba/haciendo-justo-el-lugar-de-trabajo-hibrido/> Página consultada el 23 de junio de 2021
- <https://www.comunidad-rh.com/2020/10/27/rr-hh-se-viene-una-revolucion-de-educacion-y-trabajo/> Página consultada el 23 de junio de 2021
- <https://www.comunidad-rh.com/2020/09/21/atencion-el-director-de-teletrabajo-sustituira-al-de-rr-hh/> Página consultada el 23 de junio de 2021

Conozca nuestros nuevos productos



Ponemos a disposición de sus empresas y trabajadores afiliados diferentes herramientas en la Plataforma Asesoría Virtual AXA COLPATRIA con información de interés de seguridad y salud en el trabajo.



Marco legal de la Seguridad y Salud en el Trabajo de adolescentes

A través de una guía y videos educativos, este producto facilita la comprensión del marco legal de la seguridad y salud en el trabajo de los adolescentes en Colombia, promoviendo de manera destacada su protección y el respeto de sus derechos fundamentales.

Charlas Online AXA COLPATRIA

Todos los miércoles a las 10:00 a.m., a través del canal virtual GoToWebinar, se realizan diversas capacitaciones en las que los usuarios cuentan con un espacio para la socialización de datos, información y conocimiento desde el contexto técnico, administrativo y legal en diversas temáticas y disciplinas en seguridad y salud en el trabajo.



Escuela de Seguridad y Salud en el Trabajo - Realidad virtual

A través de una inmersión en simulación virtual, este producto, enfocado en aspectos técnicos, administrativos y legales en diversos temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, puede ser aplicado como formación complementaria en diferentes y variados temas de interés para nuestros afiliados. Actualmente tenemos disponibles los módulos de trabajo seguro en alturas y seguridad vial.



APP PIC AXA COLPATRIA

Las empresas afiliadas a AXA COLPATRIA ARL tienen acceso a esta aplicación (APP), cuya principal función es la de promover diversos aspectos de la gestión preventiva a través de herramientas como cursos, mensajería y noticias. Adicionalmente, los usuarios tienen acceso a información de interés, a la vez que podrán realizar sus capacitaciones en la modalidad PIC virtual y PIC empresarial.

Trabajamos por el desarrollo de la sociedad, protegiendo lo que importa.

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.



Dr. Juan Vicente Conde

Representante de Asociaciones Científicas de Salud Ocupacional al Consejo Nacional de Riesgos Laborales

El Consejo Nacional de Riesgos Laborales, es un organismo de dirección del Sistema conformado por miembros de los ministerios, representantes de las ARL, trabajadores, empleadores y asociaciones científicas de salud ocupacional. El pasado mes de febrero, a través del Decreto 190 del 23 de febrero del 2021, se declaró el nuevo equipo que conformará el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, en el cual, el Dr. Juan Vicente Conde Sierra, Médico Cirujano de la Universidad del Rosario, Especialista en Salud Ocupacional y Presidente del Comité Permanente de Asociaciones Científicas de Salud Ocupacional (Coperso), fue nombrado representante principal de las asociaciones científicas de salud ocupacional para el periodo 2021 – 2023.

Desde ARLPrensa, hablamos con el doctor Juan Vicente Conde para conocer cuál es el rol de Consejo Nacional de Riesgos Laborales y cuáles son los retos que enfrentará en esta nueva designación.

¿Qué es el Consejo Nacional de Riesgos Laborales?

El Consejo Nacional de Riesgos Laborales, es un organismo de dirección del Sistema conformado por el delegado del Presidente de la República, miembros de los ministerios, representantes de las ARL, trabajadores, empleadores y asociaciones científicas de salud ocupacional.

¿Qué papel desempeña el Consejo Nacional de Riesgos Laborales en la salud de los trabajadores del país?

Su objetivo inicial es formular estrategias y programas para el sistema de riesgos profesionales y proponer normas técnicas y de obligatorio cumplimiento por las ARL. De otro lado, el concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales es clave para la orientación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) y la aprobación del presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales.

¿Qué es y para qué sirve el Fondo de Riesgos Laborales?

El Fondo de Riesgos Laborales es una cuenta especial de la nación sin personería jurídica, adscrita al Ministerio de Trabajo que tiene por objeto estimular y financiar las líneas de investigación en los diferentes campos de la salud en el mundo del trabajo. Por tanto, patrocinamos campañas educativas y de promoción dirigidas a los trabajadores y empleadores, que garanticen a su vez la sostenibilidad del sistema.

¿De qué manera impactan a los trabajadores y empleadores del país, las decisiones que toma el Consejo Nacional de Riesgos Laborales?

Algunos de los principios de este ente, parten de la recomendación de normas o políticas que apoyen el desarrollo del sistema. Así mismo, el planteamiento de actividades educativas a partir del análisis de la información y la destinación de los recursos del Fondo de Riesgos Laborales, enfocando estos recursos en temas como la investigación, la promoción de la salud y el apoyo a los trabajadores informales para que se formalicen.

¿Cómo se ha abordado la crisis actual de salud del país desde el Consejo Nacional de Riesgos Laborales?

El Ministerio de Trabajo, y los entes de control enfocados al bienestar de los trabajadores, han comprometido todos sus esfuerzos en resolver de la mejor manera posible el desempleo acarreado por la pandemia. El desafío será, una vez se reactive la economía del país, generar las condiciones para que las empresas puedan volver a vincular personas sin perder la prudencia y el cuidado de la bioseguridad. El Consejo Nacional de Riesgos laborales no sesiona de manera regular debido a su involucramiento en la crisis sanitaria del país.

En lo relacionado con su designación en el Consejo Nacional de Riesgos Laborales ¿Cuál será su principal desafío al asumir este nombramiento?

Mi participación girará en torno al establecimiento de criterios técnicos para la vigilancia y atención de los trabajadores, así como la prevención de accidentes y enfermedades, su reconocimiento y calificación como patologías de origen ocupacional. El objetivo es velar porque la fuerza laboral del país esté en las mejores condiciones.



La actual situación de crisis frente a la pandemia del COVID-19 ha significado un reto para el Sistema de Seguridad Social del país. La articulación de los mecanismos de prevención y protección de la salud de los trabajadores se ha presentado como una estrategia necesaria y obligada para generar acciones efectivas frente al riesgo y, en el momento actual, frente a la reincorporación de la fuerza laboral y el regreso a la “normalidad” sea como sea que podamos entenderla.

Esta pandemia ha impuesto un importante reto al Sistema de Seguridad Social Integral y ha sido agrupar los mecanismos de protección a los trabajadores, de tal manera que todos los componentes del sistema funcionen como si fueran uno solo.

¿Cuál será su rol como representante de las asociaciones científicas de salud ocupacional?

Representando a las sociedades científicas de salud ocupacional, mi deber será retroalimentarlas acerca de las decisiones que se gestionen desde el Consejo Nacional de Riesgos Laborales. Decisiones como la modificación de las actividades económicas o cualquier cambio que se de en la tabla de enfermedad laboral, en fin, el objetivo será respaldar la gestión en el Sistema de Riesgos Laborales y que eso sea una norma nacional apoyando los programas o solicitudes que requieran una atención prioritaria.

Doctor Conde, es importante clarificar algunos conceptos. Iniciemos contándole a los lectores, cómo se define la enfermedad laboral.

Se llaman “enfermedad laboral” a aquellas que ocurren a los trabajadores y que son originadas en exposiciones reiteradas en el ambiente de trabajo, en el cual se ha desempeñado o se está desempeñando. Las enfermedades laborales se derivan de la exposición a factores de riesgo propios del trabajo y a los cuales un trabajador se expone de manera reiterada durante su vida laboral.

¿Cómo se diagnostica una enfermedad laboral?

El diagnóstico de una enfermedad laboral es un proceso que los médicos, cuando en su consulta atienden trabajadores, deben desarrollar. Este proceso, como todo en medicina, exige un conocimiento básico de la patología laboral, y una capacidad para orientar el interrogatorio, hacia la exploración de la forma como el trabajador desarrolla su actividad laboral, los elementos que debe manipular, las sustancias que emplea, la jornada, los productos y subproductos de su tarea y los demás detalles que orienten sobre la existencia del factor de riesgo y la probable exposición. Así mismo, el médico que atiende al trabajador, deberá, durante el interrogatorio al paciente-trabajador, caracterizar la forma como el cuadro clínico fue apareciendo y registrar detalladamente sus manifestaciones o expresiones clínicas, es decir la aparición de signos o síntomas y su comportamiento.

Con base en un muy buen interrogatorio, y con el apoyo de información de la empresa, en donde deben existir registros de los exámenes de ingreso y periódicos realizados a cada trabajador, los datos sobre el comportamiento y las características ambientales del factor de riesgo, el médico podrá, con muchísima probabilidad, sospechar y en algunos casos afirmar la presencia de una enfermedad laboral.

¿Cuáles son los derechos y deberes de un trabajador frente a su salud laboral?

Todos los trabajadores, tenemos la obligación de exigirle al médico, cuando le consultamos, que siempre descarte la posibilidad de que el cuadro clínico que tengamos, se relacione con el trabajo y se documente su positiva o negativa asociación para ser remitidos a los especialistas en salud laboral, para que soporten o descarten complementariamente la patología laboral.

Pero para mantener la salud, las ocupaciones de los individuos deben mantener un equilibrio entre la habilidad de cuidar de ellos mismos (actividades de auto mantenimiento), su contribución al entorno social y económico (actividades productivas) y la satisfacción y disfrute de la vida (actividades de ocio)”.



El principal desafío de los sistemas de salud y seguridad en el país consiste en posicionarse de manera más protagónica en la resolución de las acciones de intervención frente a la mitigación del riesgo. Sin limitarse a ser solo facilitador o divulgador de recomendaciones y tomando un papel activo, al convertirse en socio estratégico de los empresarios a fin de dinamizar la continuidad de los negocios, el cuidado de los colaboradores y el retorno de la fuerza productiva, frente a una nueva visión de la protección y la seguridad posterior a la pandemia y sus efectos negativos, tanto en la economía como en la estabilidad y la salud física y emocional de los trabajadores.



¿Cuáles son los deberes y derechos de los médicos frente a estas patologías?

Cuando un médico, acepta atender en su consulta a los trabajadores, su deber ético es conocer la patología laboral. Por su parte, la Entidad Promotora de Salud (EPS), debe contar con médicos que tengan el conocimiento, si acepta atender en sus redes asistenciales a trabajadores. En lo relacionado con los deberes de los especialistas en salud ocupacional de todas las profesiones, es su deber ineludible el de aportar la información para consolidar los diagnósticos de enfermedad laboral.

Es un derecho del médico actuar con absoluta independencia en su rol como médico del trabajo en una empresa, EPS, ARL o en una Junta de Calificación.

¿Cómo avanza el país en la determinación de los factores de riesgo frente a la enfermedad laboral?

Actualmente Colombia se encuentra en un período de avance y transición de la política pública en materia de riesgos laborales, la cual se ha hecho evidente a través de la actualización normativa que lleva al País a acatar los lineamientos internacionales para una eficiente gestión de los riesgos laborales, para lo cual se han retomado objetivos de estrategias mundiales promulgadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), por medio de las cuales se pretende iniciar por la realización de diagnósticos de seguridad y salud en el trabajo, que permitan reconocer estos dos aspectos en la población laboral colombiana dependiente, independiente e informal.

Es primordial promover la presencia activa de la higiene ocupacional y sus técnicas para monitorear los ambientes de trabajo, definir la exposición y su tamaño y formular estrategias de control en la fuente. Además, es necesario garantizar la participación activa de otras disciplinas de gran importancia como la ergonomía y la psicología.

Algún mensaje para las empresas y empleadores del país

Lo que mueve la economía de un país, es la fuerza laboral, los trabajadores que madrugamos cada día a ejercer nuestra labor. De otra manera, el país no se mueve. Entonces, si no se cuida, se protege, se eleva la calidad de vida de los trabajadores, se mantienen seguros y en las mejores condiciones, la productividad va a tener un declive.

El llamado a los empleadores y sus líderes es a considerar la prevención como un aliado insustituible de la productividad, así como a conocer el tamaño real de la problemática, identificando sus efectos actuales y sobre éstos evitar nuevos. El sistema de riesgos es “propiedad” de los empleadores y, a ellos se debe, por ende, su participación en el sentido más preventivo posible es un reto permanente y una esperanza del país.

Agradecemos al Dr. Juan Vicente Conde por atender esta solicitud. Adicionalmente, le deseamos muchos éxitos en esta nueva etapa dentro del Consejo Nacional de Riesgos Laborales.



La ventilación como medida para el control de aerosoles infecciosos de SARS-CoV-2: Resolución 777.2021

Por: Luis Guillermo Araque Muñoz Higienista Ocupacional. Director Ejecutivo
Sociedad Colombiana de Higienistas Ocupacionales.

El término aerosol se ha utilizado de diversas formas para describir pequeñas partículas que pueden moverse por el aire con dificultad de sedimentación gravitacional, es decir, que pueden permanecer un mayor tiempo suspendidas en el aire. Ante la actualización de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en julio de 2020 sobre las vías de transmisión principales del SARS-CoV-2, la posición del organismo multilateral sostuvo que dentro de las cuatro vías potenciales de transmisión del agente biológico existía consenso en afirmar que el contacto estrecho y prolongado corresponde a la principal vía de transmisión, formulando una discusión abierta sobre la evidencia relacionada con la transmisión a través de fómites (es decir por contacto indirecto mediante superficies) y la denominada exposición por aerosoles (partículas viables -virones- de pequeño tamaño suspendidas en el aire), descartando la transmisión potencial derivada de residuos biológicos contenidos en heces y orina.

Sustentados en las recomendaciones emanadas de la OMS, las autoridades de salud pública han formulado estrategias de mitigación relativas a los mecanismos más eficientes para disminuir el riesgo de contagio en el marco de una transmisión comunitaria en progreso, con lo cual se puede entender que mencionada evidencia puede ser actualizada para refinar las medidas y ajustarlas de acuerdo a los contextos locales.



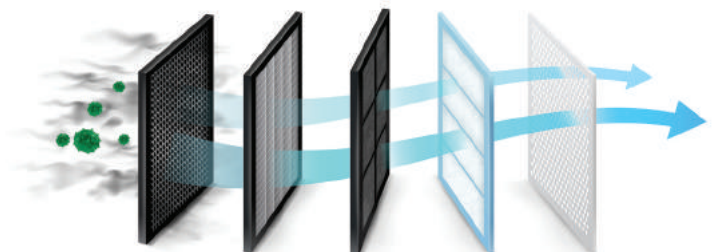
Cualquier sistema de ventilación mecánica y de filtración, para ser eficaz y no generar riesgos, debe ser instalado y mantenido de forma adecuada (limpieza de conductos y filtros o recambio periódico de los mismos en condiciones de seguridad).

En este orden práctico, desde la posición enunciada hasta hoy, se ha recolectado mejor evidencia disponible que corrobora parte de las hipótesis de la OMS en particular sobre la poca relevancia que sustenta la exposición a través de superficies y la mayor evidencia sobre la transmisión aérea de partículas de menor tamaño en donde se ha reseñado la mayor probabilidad de infección bajo tres escenarios:

- Espacios cerrados dentro de los cuales una persona infecciosa expuso a personas susceptibles al mismo tiempo o a los que las personas susceptibles estuvieron expuestas poco después de que la persona infecciosa había abandonado el espacio.



- Exposición prolongada a partículas respiratorias, a menudo generadas con esfuerzo respiratorio (p. Ej., Gritos, cantos, ejercicio) que aumentaron la concentración de gotitas respiratorias suspendidas en el espacio de aire.
- Ventilación o manejo del aire inadecuados que permitieron la acumulación de pequeñas gotas y partículas respiratorias suspendidas.



A pesar de que esta evidencia permite comprender la relevancia de la ruta aérea como una de las vías principales de transmisión, hoy nos preguntamos ¿Qué tan efectivos son los esfuerzos de mitigación para prevenir la propagación del SARS-CoV-2, mediante la ventilación?, ¿qué proporción de infecciones por SARS-CoV-2 se adquieren por transmisión aérea?, ¿cuáles son las condiciones que facilitan la transmisión aérea?, ¿cuál es la dosis infecciosa del SARS-CoV-2 (cuántos viriones se requieren para que se produzca la infección)?, ¿el tamaño del agente y la vía de inoculación afectan el riesgo de infección y la gravedad de la enfermedad?

Considerando entonces tanto las limitaciones, como las incertidumbres que rodean la transmisión del virus, todas las precauciones que puedan limitar el riesgo no solo son bienvenidas sino necesarias. En este orden práctico, la transmisión por aerosoles de pequeño tamaño corresponde entonces a la única vía que puede estar potencialmente relacionada con los sistemas de ventilación y aire acondicionado en ambientes de trabajo.



En materia de intervención, existe un consenso general en aplicar la Jerarquía de Controles para la disminución del riesgo de transmisión del SARS-CoV-2 soportado en los principios de eliminación, controles de ingeniería, controles administrativos y elementos de protección personal, como medidas que deben ser incluidas de manera simultánea y conjugada con el fin de lograr la limitación del riesgo, entendiendo que su efectividad está unida a la estrategia de control de enfermedades infecciosas.

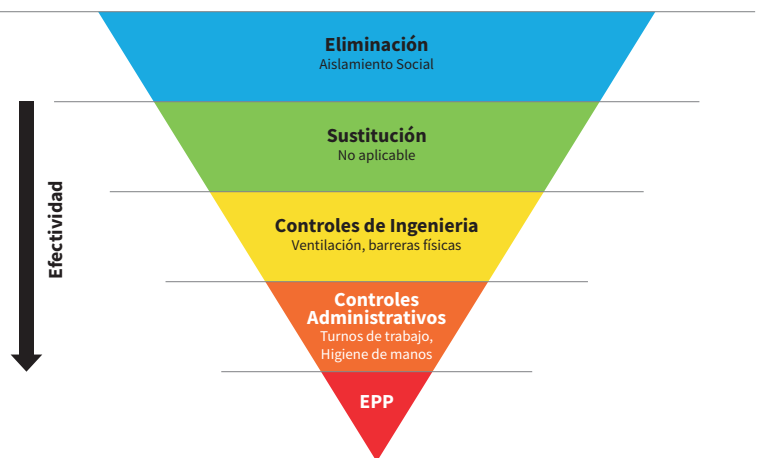


Figura 1. Jerarquía de Controles SARS-CoV-2 Adaptada de NIOSH

Según AIHA, en su documento “Reducción del Riesgo a COVID-19”, usando los Controles de Ingeniería en su Versión 1 de agosto 11 de 2020; “Los controles de ingeniería que tienen la capacidad de mantener los aerosoles infecciosos a niveles muy bajos en el interior de espacios físicos, ofrecen la mayor promesa de proteger a los trabajadores no sanitarios y otras poblaciones vulnerables del riesgo de infección. Las medidas dependientes de mantener el distanciamiento social, lavarse las manos de manera permanente y, cuando esté disponible, usar de forma continua los elementos de protección personal (EPP) en el largo término no resultan tan efectivas, más aún cuando las personas infectadas que transmiten la enfermedad pueden ser asintomáticas o presintomáticas, y no es posible “eliminar” todas las fuentes de infección”.

En general, los espacios al aire libre y los espacios interiores adecuadamente ventilados reducen el riesgo de exposición a las partículas respiratorias infecciosas.

En este sentido, la AIHA recomienda el uso de controles de ingeniería en todos los lugares de trabajo interiores, incluso aquellos fuera del sector salud, para reducir la propagación de COVID-19. La amplia categoría de controles de ingeniería que pueden ser efectivos contra el virus SARS-CoV-2 incluye los siguientes:

- Barreras físicas, recintos y resguardos.



- Instalación de puertas automáticas y sensores de proximidad.
- Ventilación local exhaustiva.
- Filtración mejorada para capturar aerosoles infecciosos.
- Dispositivos que inactivan organismos infecciosos.
- Dilución de la ventilación y aumento del suministro de aire exterior.

Una de las variables destacadas en el documento síntesis de AIHA corresponde al incremento de la dilución del aire interior, en este aspecto asociaciones de reconocido prestigio como la Asociación de Ingenieros en Ventilación y Aire Acondicionado (ASHRAE) de los Estados Unidos, así como la Federación de Asociaciones Europeas en Calefacción Ventilación y Aire Acondicionado (REHVA) coinciden en afirmar la necesidad del aumentar el número de intercambios hora de aire limpio en espacios de trabajo cerrados, la recomendación se soporta en las sugerencias establecidas por autoridades de salud pública en donde se sostiene que “los ambientes interiores presentan un riesgo mucho mayor de exposición y propagación de enfermedades que los ambientes al aire libre. Los ambientes al aire libre ofrecen una “dilución infinita” de aerosoles infecciosos, lo que sugiere fuertemente que el riesgo de contraer COVID-19 puede reducirse significativamente aumentando las tasas de ventilación por dilución y mejorando la mezcla del aire de la habitación”.

Esta dilución se logra natural o mecánicamente al interior de espacios ofreciendo una entrada de aire limpio y una salida de aire potencialmente viciado, usando como unidad de referencia el concepto de Recambios Hora (ACH Air Changes per Hour por sus siglas en Inglés) el cual es una medida del volumen de aire agregado o eliminado de un espacio dividido por el volumen del espacio. Si el aire en el espacio es uniforme o está perfectamente mezclado, los cambios de aire por hora son una medida de cuántas veces se reemplaza el aire dentro de un espacio definido, por ejemplo, si una oficina tiene un volumen de 10 m³ y por regla general se requieren 5 ACH, querrá decir que en una hora se deberán suministrar y extraer 50 m³ de aire.

En este sentido, cita AIHA “al seleccionar controles de ingeniería, como aumentar el número de cambios de aire por hora (ACH), el nivel mínimo de protección ofrecido por el nuevo control debe exceder la protección ofrecida por el EPP. En la Figura 2, la reducción del riesgo relativo esperado que ofrece un respirador N95 es del 90 por ciento, por lo tanto, solo se deben considerar los controles de ingeniería que ofrecen una reducción del riesgo relativo superior al 90 por ciento. En este caso, los controles de ingeniería que ofrecen menos de 4.5 cambios de aire efectivos por hora no son mejores que la protección respiratoria disponible comercialmente”.



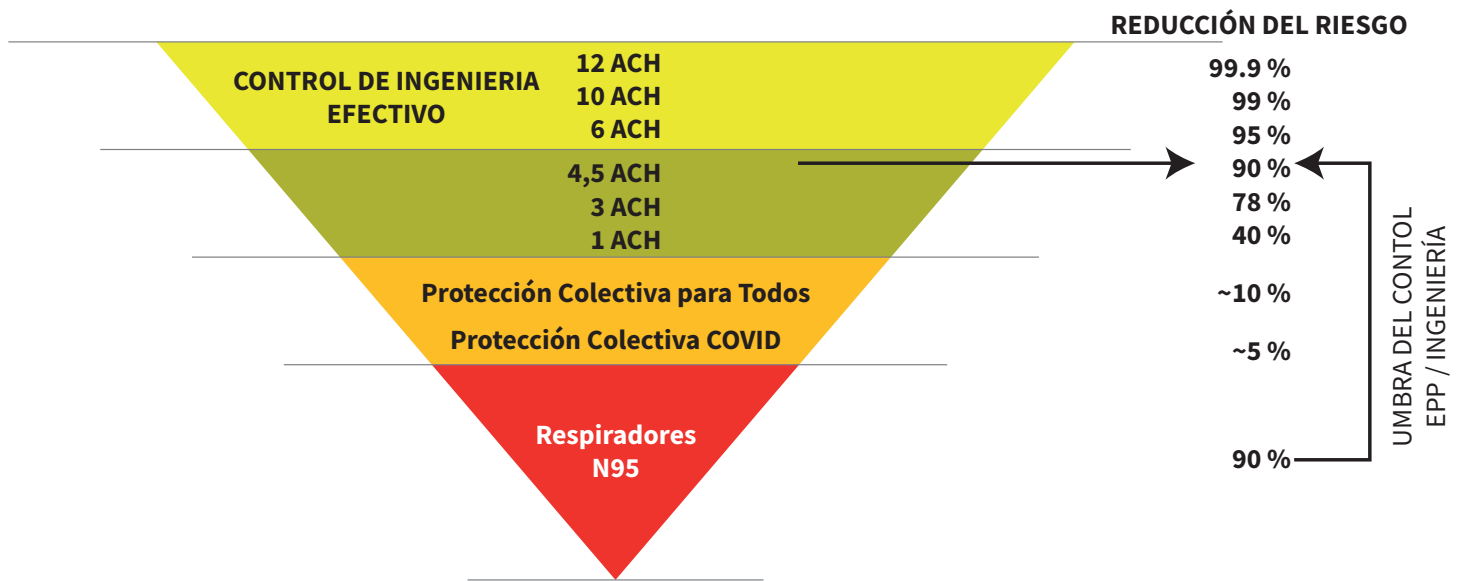


Figura 2. Reducción del Riesgo Relativo comparado a SARS-CoV-2 EPP Vs Ventilación por Dilución (Grafica de J. David Krause, PhD, MSPH, CIH)

En un sentido práctico, de acuerdo con las recomendaciones de AIHA, la dilución recomendada en un entorno físico cerrado será de un valor superior a 4.5 ACH con el fin de obtener el mismo nivel de eficiencia que podría lograrse con un respirador certificado N95 usado en ambientes no sanitarios en donde la demanda podría ser mayor, resulta preciso resaltar que variables relacionadas al total de ocupantes, mezcla de aire y dinámicas de flujo del aire son variables controladas.

Teniendo en cuenta que la filtración de aire es tradicionalmente parte del sistema HVAC, su uso está incluido y/o requerido en muchas pautas y estándares de ventilación publicados por distintas asociaciones de ventilación y acondicionamiento de aire.

De acuerdo con la Asociación Nacional de Filtración de Aire Americana (NAFA) “La filtración en los sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado (HVAC) de edificios puede ser parte de un enfoque general de mitigación de riesgos, pero generalmente no se considera una solución en sí misma. No hay evidencia científica directa de beneficio, pero se puede inferir razonablemente una exposición reducida con base en la capacidad de algunos filtros para eliminar partículas que contienen un virus SARS-CoV-2. Para que los filtros tengan algún impacto en la transmisión de enfermedades infecciosas, la transmisión debe ocurrir a través de la ruta aérea, los

filtros deben instalarse y mantenerse adecuadamente en sistemas apropiados para tratar el aire recirculado y los filtros deben diseñarse adecuadamente para el edificio en el que son usados.

Dadas las incógnitas sobre la naturaleza de las partículas y gotitas que contienen SARS-CoV-2, se reconoce que los filtros de baja eficiencia (por ejemplo, menos de MERV 8 de acuerdo con la norma ASHRAE 52.2 o menos de PM 2.5 20% de acuerdo con ISO 16890-1: 2016) es muy poco probable que marquen una diferencia. Los filtros de mayor eficiencia, correctamente instalados, pueden eliminar partículas de un tamaño relevante dependiendo de su eficiencia de captura instalada, pero la información actual no permite recomendaciones específicas”.

Frente a otras medidas de inactivación adicionales a los sistemas de filtración, la NAFA asegura frente a la radiación UV “Se ha demostrado que un sistema UV diseñado y mantenido correctamente, a menudo junto con la filtración, el control de la humedad y la gestión del flujo de aire, reduce las infecciones por otros virus. Los detalles del sistema son muy importantes (por ejemplo, diseño de accesorios, tipo de lámpara, cantidad de flujo de aire de colocación de la lámpara y mezcla, etc.). No se ha demostrado que la simple adición de UV a un sistema existente sin tener en cuenta estos factores tenga un beneficio”.

De cara a otros sistemas que prometen inactivar el virus, como los ionizadores, los generadores de ozono, el plasma y otras tecnologías de limpieza del aire, clarifica NAFA “Ninguna de estas tecnologías ha demostrado reducir la infección en edificios reales, incluso si son prometedoras basadas en pruebas en un laboratorio o en un entorno idealizado. Algunos de ellos tienen preocupaciones importantes sobre cuestiones secundarias (como la producción de ozono)”.



Otra variable de interés corresponde al tipo de sistema instalado en un recinto y sobre qué tipo de decisiones se deben tomar para disminuir el riesgo de propagación. En este sentido, la Federación de Asociaciones Europeas en Calefacción Ventilación y Aire Acondicionado (REHVA), consideró oportuno publicar las recomendaciones de la Asociación Italiana de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de su texto “Prontuario sul ruolo degli impianti di climatizzazione invernale ed estiva nella riduzione della diffusione della COVID-19”, el cual, bajo los criterios aplicables al tipo de sistema, formula recomendaciones específicas dependiendo del riesgo de propagación colectiva del SARS-CoV-2. Se exceptúan de este compendio las recomendaciones aplicables al Sector Sanitario y Laboratorios que deben ser abordados específicamente de acuerdo con las características de los entornos físicos.

Recientemente, la Organización Mundial de la Salud desarrolló la Hoja de ruta para mejorar y asegurar buena ventilación interior en el contexto de COVID-19 “Roadmap to improve and ensure good indoor ventilation in the context of COVID-19”. Este documento se desarrolló después de realizar una revisión del alcance de la literatura disponible y una evaluación de los documentos de orientación disponibles de las principales autoridades reconocidas internacionalmente sobre ventilación de edificios. Los expertos internacionales, miembros del Panel Asesor de Expertos en Control de Ingeniería y Medio Ambiente (ECAP) de la Organización Mundial de la Salud (OMS), recuperaron, recopilaron y evaluaron la evidencia y las guías disponibles para formular contribuciones técnicas y garantizar la creación de un consenso para la adaptación de las recomendaciones relativas a ventilación en entornos residenciales, no residenciales y sanitarios.



Considerando entonces la relevancia de la ventilación y los mecanismos de tratamiento de aire disponibles hoy, a partir de la evidencia disponible y en el marco de las estrategias de mitigación del riesgo asociado a la transmisión del SARS-CoV-2, la reciente ratificación de la Resolución 777 de 2021 corresponde a un acierto de las autoridades de salud pública en Colombia al considerar medidas específicas de ventilación requerida en espacios cerrados, a fin de disminuir la probabilidad de contagio y así contribuir no solo al reconocimiento de medidas según el conocimiento creciente en el marco de la pandemia actual sino a sentar las bases del reconocimiento de la ventilación como una medida eficiente en la mitigación de otros riesgos asociados.

→ Bibliografía

- Reducing the Risk of COVID-19 using Engineering Controls, AIHA Version 1 | August 11, 2020. Disponible en: <https://aiha-assets.sfo2.digitaloceanspaces.com/AIHA/resources/Guidance-Documents/Reducing-the-Risk-of-COVID-19-using-Engineering-Controls-Guidance-Documents.pdf>
- Prontuario sul ruolo degli impianti di climatizzazione invernale ed estiva nella riduzione della diffusione della COVID-19. AICARR. Disponible en: https://www.aicarr.org/Documents/Normativa/COVID19/200411_Prontuario%20Aicarr_%20Ruolo_impianti_HVAC.pdf
- ASHRAE Position Document on Infectious Aerosols. Disponible en: https://www.ashrae.org/file%20library/about/position%20documents/pd_infectiousaerosols_2020.pdf
- OMS Transmisión del SARS-CoV-2: repercusiones sobre las precauciones en materia de prevención de infecciones. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/333390/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Transmission_modes-2020.3-spa.pdf?
- NAFA. COVID-19 (Corona Virus) and Air Filtration Frequently Asked Questions (FAQs) <https://www.nafahq.org/covid-19-corona-virus-and-air-filtration-frequently-asked-questions-faqs/>

La preocupación excesiva, ¿una estrategia válida para lograr la adaptación emocional?

Por: Luz Clemencia Cadavid. Psicóloga Esp. Seguridad Salud en el Trabajo, Mg. Neuropsicología y Gestión del Talento Humano.



No podemos ir por la vida sin preocuparnos por nada, ni podemos darle vueltas a todo viviendo en un estado de preocupación constante. El sentido común nos indica que la opción correcta sería lograr un término medio. Sin embargo, es muy probable que la mayoría considere que en el tema preocupación es siempre mejor pasarnos a quedarnos cortos, pero es importante tener en cuenta que para afrontar los problemas en la vida y progresar, la estrategia menos efectiva será el vivir en un estado de preocupación excesiva.

La preocupación excesiva o patológica es uno de los procesos psicológicos más estudiados, una variable que, junto con la tendencia a la evitación emocional, contribuye al inicio y mantenimiento de muchos trastornos emocionales, especialmente trastornos de ansiedad.

Por qué y cuándo la preocupación dificulta la adaptación psicológica y emocional, y cómo, bajo la búsqueda de un rápido alivio emocional a corto plazo, se vuelve ineficaz y contraproducente frente al afrontamiento beneficioso, tanto de las emociones como de las situaciones que nos generan malestar.

Reacciones emocionales y preocupación excesiva

Las emociones son respuestas integrales de una persona, para hacer frente a situaciones importantes. Su finalidad es la adaptación, supervivencia y recuperación del estado de bienestar. Forman parte de nuestra realidad y constituyen una especie de brújula que nos informa y orienta en las interacciones de la vida.

Pero para que las emociones cumplan su función adecuadamente, debemos saber leerlas e interpretarlas correctamente, evitando sacar conclusiones precipitadas o erróneas que nos alejen de nuestros objetivos y metas.

Si tratamos de anticiparnos permanentemente, analizando y valorando todos los caminos posibles para evitar inconvenientes o problemas, podríamos acabar siempre en el mismo lugar. Y así, en vez de aprovechar nuestra experiencia para orientarnos y continuar nuestro camino del mejor modo posible, en un intento de preverlo todo y tener todo bajo control, lo que finalmente conseguiremos es bloquearnos, e impedir nuestro avance y progreso en la vida.

La preocupación ante una situación temida, aunque displacentera, impide la exposición a esa situación, así como a las respuestas emocionales que tememos.

Cómo se manifiestan las reacciones emocionales

Las emociones se manifiestan en cambios o reacciones, que varían en función del tipo de emoción, la persona y la situación que experimenta. Su objetivo es preparar a la persona frente a las consecuencias de un acontecimiento interno o externo, coordinando y movilizándolo una serie de recursos psicológicos, fisiológicos y conductuales.

Las reacciones emocionales tienen su origen en una función adaptativa. Pero en el caso de la preocupación excesiva, podríamos decir que el mecanismo falla, deja de ser útil y se vuelve contraproducente. Cuando se ponen en marcha reacciones emocionales sin un motivo real o suficiente, para justificar un estado de alerta frente a un obstáculo o problema.

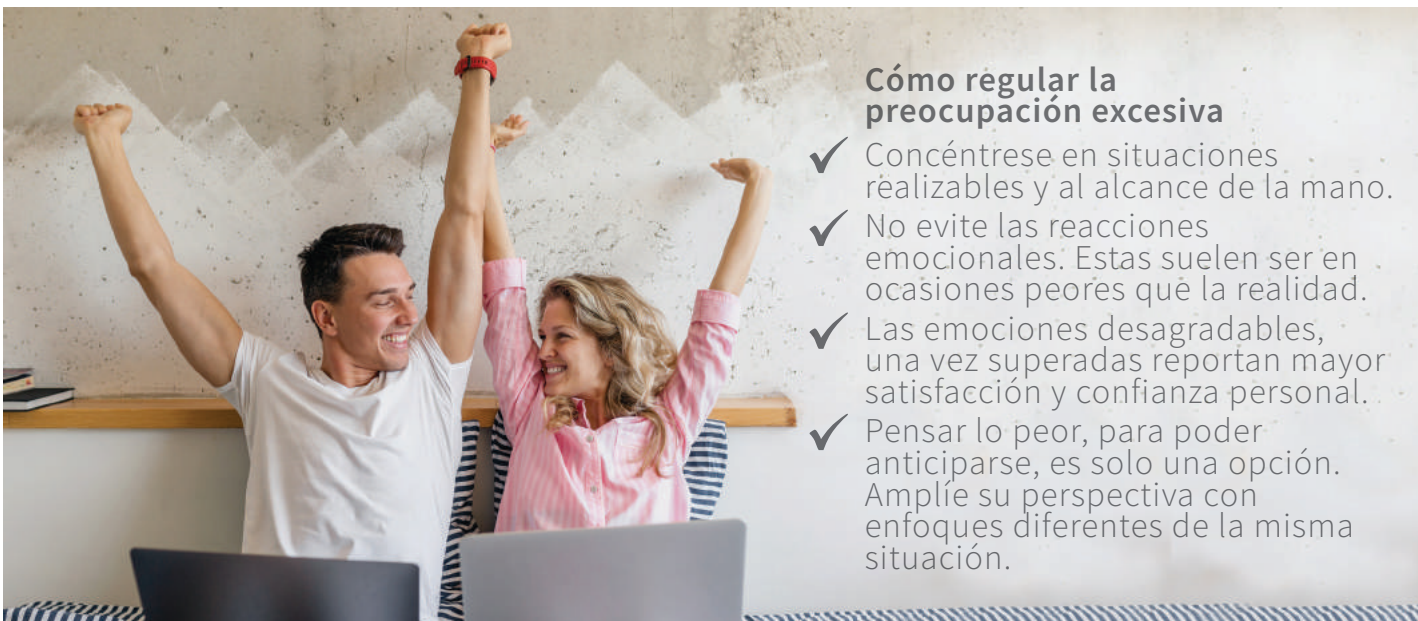
Este estado de alerta, aunque devuelve inicialmente una cierta sensación de seguridad o control, reduciendo inicialmente las emociones incómodas, provocará, a la larga, un mayor malestar incrementando las emociones displacenteras.



La preocupación, una respuesta cognitiva característica de la ansiedad

En este contexto, la ansiedad, se convierte en una respuesta emocional, cuyo objetivo es impedir un daño potencial, a través de respuestas, que se ponen en marcha a través de una alerta, priorizando la detección de señales y procesamiento de la información asociados a peligros potenciales.

La preocupación, con su componente de anticipación, es el estado característico de la ansiedad. Pero la preocupación esencialmente se dirige al futuro, es un estado de activación que no se orienta hacia la acción y no impulsa a actuaciones concretas, ya que el peligro real no está presente aún, lo que conduce al bloqueo momentáneo de la conducta, impulsando la evitación o la huida anticipada.



Cómo regular la preocupación excesiva

- ✓ Concéntrese en situaciones realizables y al alcance de la mano.
- ✓ No evite las reacciones emocionales. Estas suelen ser en ocasiones peores que la realidad.
- ✓ Las emociones desagradables, una vez superadas reportan mayor satisfacción y confianza personal.
- ✓ Pensar lo peor, para poder anticiparse, es solo una opción. Amplíe su perspectiva con enfoques diferentes de la misma situación.

La preocupación excesiva dificulta la adaptación y el bienestar emocional

La preocupación es una experiencia relativamente normal y frecuente en la población general, más del 38 % de las personas se preocupan al menos una vez al día, en un intento por evitar acontecimientos negativos o prepararse para lo peor ante un problema a resolver. Se caracteriza por centrarse en posibles consecuencias negativas, y se expresa con preguntas hipotéticas del estilo: **¿Y si hiciera esto? ¿Qué pasaría si hiciera determinada cosa?**

Pero una cosa es preocuparse por algo concreto que necesita ser atendido y abordado, dándole una objetiva prioridad, mientras que enfocarnos a imaginar los peores escenarios posibles, reflexionando sobre errores o acontecimientos y valorando probabilidades negativas puede desencadenar un efecto nefasto sobre nuestro bienestar.

Un aspecto a considerar frente la preocupación excesiva o desadaptativa, es la intensidad de la respuesta ante situaciones ambiguas y potencialmente amenazantes. La ansiedad que se siente es tan alta que tiene un mayor efecto sobre la persona que el propio acontecimiento que la provocó, de tal modo que adquiere mayor dimensión la ansiedad por el problema que el problema en sí. Es decir, la propia preocupación pasa a convertirse en la amenaza principal, contribuyendo a pensamientos de falta de control y sufrimiento, que alimentan las emociones negativas originales.

La evitación como respuesta a las experiencias emocionales

Las ideas negativas sobre las emociones desagradables, así como la intolerancia al malestar y a la incertidumbre, contribuyen a la puesta en marcha de conductas de evitación, que, si bien pueden resultar de alivio momentáneo, a largo plazo se convierten en sí mismas en emociones desagradables e incómodas, generando miedo y ansiedad, y contribuyendo, paradójicamente, a incrementar justamente aquello que se quería evitar.

La evitación emocional se produce cuando se teme perder el control de las reacciones a experiencias emocionales placenteras o agradables. Por ejemplo, cuando alguien se siente alegre y sin inhibiciones, puede preocuparse por lo que podría decir o pensar, y sus consecuencias, de tal modo que tiende a suprimir la experiencia emocional que debería ser deseable, convirtiendo un estado placentero en displacentero.

Frente a la obsesiva preocupación y miedo a experimentar emociones negativas, sobreestimando su capacidad para dañarle y subestimando su tolerancia al malestar, la respuesta no debe ser la evitación, ya que no permitirá aprender a sobreponerse y a comprobar que no son ciertas sus peores predicciones frente a la situación.

Creencias sobre la preocupación

Las creencias positivas así como las negativas sobre la preocupación contribuyen en muchas personas a quedarse atrapadas por distintos mecanismos en un ciclo de emociones displacenteras y preocupación. Al tratarse de anticipaciones negativas que sobreestiman la probabilidad de que ocurran, cuando las situaciones temidas no ocurren, se refuerza la idea de que la preocupación ha contribuido a evitar dicho acontecimiento, generando una sutil seguridad.

Creencias positivas

- Distracción de otros problemas en los que no se quiere pensar.
- La preocupación como método de autoperfeccionamiento.
- Pretender encontrar una mejor forma de hacer las cosas.
- Intentar tener mayor control sobre las cosas y la propia vida.
- Prepararse por si ocurre y estar listo para lo peor.
- Evitar disgustos y sentimientos de culpabilidad.
- Impedir que ocurran cosas negativas.

Creencias negativas

- Percepción de falta de control: no puedo dejar de preocuparme, mis preocupaciones persisten por mucho que intente detenerlas, no puedo ignorar los pensamientos que me preocupan.
- Percepción de su peligrosidad: podría enfermar de preocupación, podría volverme loco o loca, preocuparme es peligroso para mí.
- Interpretaciones negativas: pueden retroalimentar el bucle de pensamientos, si no consigo dejar de preocuparme es porque hay algo mal en mí.
- Temor a perder el control sobre las propias preocupaciones.
- Daño potencial que podrían generar las preocupaciones.
- Preocupaciones ansiosas excesivas centradas en la propia preocupación.

Si bien la preocupación puede ser un obstáculo en las labores que desarrollamos y en nuestra vida diaria, también la podemos convertir en un impulsor para movilizar y dar cumplimiento a los retos que el día a día nos impone. Esta potente emoción puede ser guiada para que se convierta en un aliado y nos ayude a retomar el control cuando el estrés u otros problemas nos dejan paralizados frente a la incertidumbre del futuro.



→ Fuentes

- <https://www.areahumana.es/preocupacion-excesiva/>. Página consultada el 21 de junio de 2021.
- <https://www.menteamente.com/ansiedad-generalizada>. Página consultada el 21 de junio de 2021.
- <https://www.teknon.es/es/especialidades/creus-mayoral-m-jesus/procesos-adaptativos-reacciones-estres>. Página consultada el 21 de junio de 2021.

Importancia de la vacunación empresarial

Por: ARLPrensa

La vacunación empresarial contribuye a prevenir enfermedades infectocontagiosas que tengan relación directa con los riesgos asociados a la actividad económica y que pueden afectar la capacidad productiva de los trabajadores.

Un poco de historia

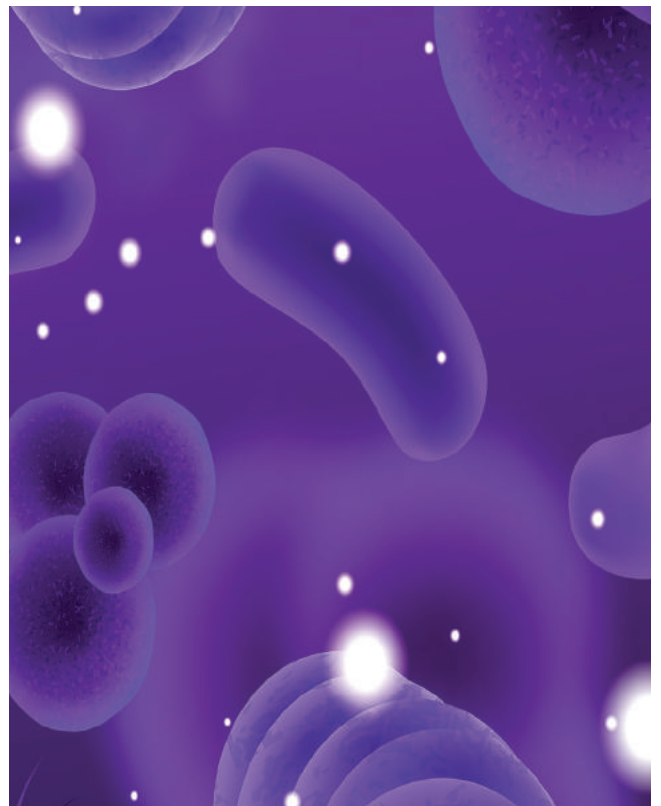
La vacunación es un procedimiento mediante el cual se introduce en el organismo de la persona que se desea proteger, una cepa atenuada o muerta del virus que causa una enfermedad, para producir defensas inmunológicas, que rechazan el contagio de esa enfermedad cuando se presenta. En ese caso se declara que la persona se encuentra inmunizada contra esa enfermedad específica.

La primera mención histórica de un procedimiento de vacunación se remonta a su utilización en China, desde el siglo XI de nuestra era. La esposa de un diplomático inglés, Lady Mary Wortley Montagu, observa en su viaje a ese país, que se inocula pus de las pústulas de la viruela del ganado vacuno a las personas para protegerlas contra esta enfermedad, para ese entonces muy común. Este procedimiento, conocido con el nombre de “variolización”, es introducido en Gran Bretaña por la mencionada señora en el año 1721. La práctica era peligrosa, porque con alguna frecuencia la persona vacunada contraía una forma aguda de la enfermedad, que causaba su muerte.

Uno de los grandes éxitos de la vacunación es la historia de la vacuna contra la poliomielitis, enfermedad que afecta a la humanidad desde tiempos remotos, pues sus secuelas se encuentran en la momia de un sacerdote egipcio, muerto 1200 años a. C. En 1954, Thomas Francis Jr. hace la primera prueba de campo con una vacuna de virus inactivado de poliomielitis. La primera vacuna era inyectable y basada en tres cepas de virus cultivadas en tejido de monos e inactivada posteriormente en formol. Dos años más tarde, el virólogo Albert Sabin desarrolló una vacuna más eficaz, que se administra en forma oral, dos gotas era dosis suficiente. Al pasar por el tracto gastrointestinal protege a los individuos de contraer polio y hace que no sean portadores del virus. Esta nueva vacuna oral, hecha con virus atenuados, desplazó a la vacuna inyectable.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Inmunización activa evita anualmente un aproximado de tres millones de muertes.

Mucho se ha avanzado en estos últimos cinco años en campañas de vacunación, con la aparición de nuevas vacunas que producen mayor protección y menos efectos secundarios. La vacunación masiva es la mejor inversión costo/beneficio en salud pública y no existe la menor duda de que con la extensión de los programas de vacunación a toda la población, especialmente a la población de adultos supuestamente sanos, muy pronto veremos desaparecer enfermedades que hasta el presente han azotado a la humanidad.



Vacunación para adultos trabajadores

Hablar de la efectividad de las vacunas en este momento, no tiene sentido. Todos sabemos que las vacunas son efectivas, muy efectivas, para prevenir las enfermedades. Es una afirmación sobre la cual no hay duda. Es algo como un axioma, que se define como una verdad que no necesita ser comprobada. Pero entonces, ¿por qué la vacunación no se utiliza más? ¿Por qué no se hace masivamente? ¿Por qué la

mayoría de las empresas no apoyan la vacunación de sus trabajadores? ¿Por qué incluso en algunos casos no se hace obligatorio? Cuando casi todos los sistemas de salud en el mundo están haciendo crisis, hace falta empezar por hacer un buen diagnóstico de las causas de esta crisis, para poder dar una acertada solución.

Tal vez una de las primeras causas de la crisis se encuentra en el diseño mismo del sistema. A pesar de su nombre, “sistema de salud”, no se asegura la salud sino la enfermedad. El sistema hace poco o nada en medicina preventiva, porque si la hiciera, se ahorraría inmensos gastos en medicina asistencial o curativa.

En algunos sectores económicos especialmente expuestos, la vacunación es mandatoria, si deseamos hacer una buena campaña preventiva, como es el caso entre los trabajadores de servicios de salud, a todos los niveles. Pero también en otros trabajadores expuestos a riesgos patológicos específicos, por ejemplo, en el personal que atiende al público, como una recepcionista, el cajero de un banco o quienes venden boletas para un espectáculo. Otro es el caso de trabajadores que se encuentran expuestos, pero que además no deseamos que sean portadores de enfermedades para transmitirlos a otros grupos de personas, como son los manipuladores de alimentos. O el caso de la población trabajadora en general, porque si se afecta de alguna enfermedad de alta incidencia, como la influenza, presenta un elevado ausentismo y disminución de su capacidad de trabajo, con lo que ello significa en costos, calidad y beneficios en el balance final de la empresa. Todo esto nos indica que la relación costo/beneficio de la vacunación en la población general y en la población de trabajadores en particular es altamente efectiva y debe ser considerada importante dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



Enfermedades prevenibles con vacunas disponibles en Colombia

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| • Difteria | • Paperas |
| • Fiebre amarilla | • Papiloma humano |
| • Hepatitis A | • Poliomielitis |
| • Hepatitis B | • Rubeola |
| • Herpes zoster | • Rotavirus |
| • Influenza | • Sarampión |
| • Leptospirosis | • Tétanos |
| • Meningitis por meningococo | • Tosferina |
| • Neumonía por neumococo | • Varicela |



Esquema de vacunación en el ámbito laboral

Existen grupos de trabajadores que se encuentran especialmente expuestos a adquirir enfermedades por motivo de las tareas que desempeñan. Las siguientes son algunas razones importantes para aplicar esquemas de vacunación específicos para determinados grupos de trabajadores, quienes constituyen una población muy importante de adultos sanos:

- Proteger al trabajador para evitar que desarrollen enfermedades infecciosas que se pueden prevenir.
- Evitar que los trabajadores transmitan enfermedades infecciosas a otras personas, dentro o fuera de su sitio de trabajo.
- Prevenir enfermedades en trabajadores sensibles a ellas.
- Prevenir enfermedades que pueden evolucionar hacia la cronicidad o la muerte.
- Disminuir las ausencias al trabajo por incapacidades debidas a enfermedades prevenibles.
- Aumentar la productividad de la industria. Los trabajadores en una gran variedad de establecimientos y actividades industriales o de servicios pueden estar expuestos a enfermedades prevenibles mediante vacunas.

La vacunación empresarial, más allá de proteger a los trabajadores, disminuye la posibilidad de transmisión de enfermedades. Adicional a las vacunas que hacen parte de un esquema rutinario de inmunización, existen otras, recomendadas para proteger frente a diversas situaciones de riesgo, ya sea del ambiente o del entorno laboral en el que se desempeñan.

Enfermedades para las cuales no hay vacuna todavía

Hay muchas enfermedades tropicales para las cuales no se dispone de vacuna actualmente, aunque se trabaja con intensidad para obtenerlas en un plazo muy corto. Estas enfermedades incluyen:

- Virus transmitidos por insectos: dengue, zika, chikungunya.
- Infecciones por organismos que se encuentran en el agua: biliarzia.
- Enfermedades parasitarias tales como leishmaniasis, oncocercosis, tripanosomiasis y quistes hidatídicos.
- No hay vacuna contra el sida (VIH).

Beneficios de la Vacunación

Para empleados

Reduce el ausentismo por enfermedad o consultas médicas.

Mejora la salud.

Protege frente a los riesgos propios de una actividad laboral.

Para empleadores

Reduce los costos al disminuir el ausentismo laboral.

Reduce los costos al disminuir el ausentismo por enfermedad, lo que genera mayor productividad.

Suele estar ya inmersa en el plan de salud del empleado.



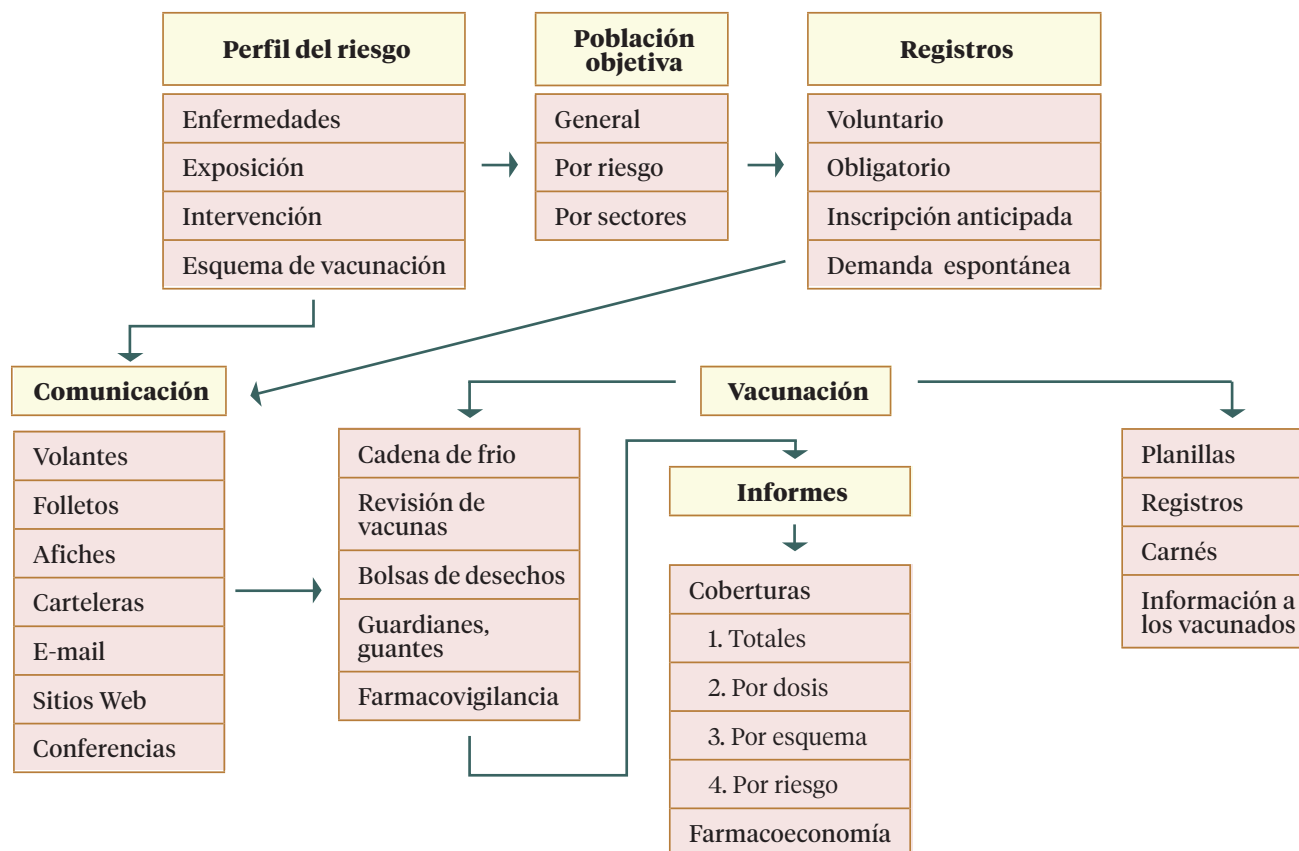
Estrategias para la vacunación empresarial

Para qué	Para quién	¿Cómo? ¿Dónde?	¿Con qué \$?
Reducir riesgos	Personal a riesgo	Día de vacunación	Recursos de la empresa. Terceros pagadores (TPPs)
Control de brotes	Grupos de edad	Horas fijas	Compartidos con el empleado
Diferenciarse de otros	Población general	Durante ferias de la salud	Subsidios especiales
Fidelizar clientes por servicios	Inclusión de contratistas, temporales	Por perscripción en grupos de riesgo	Donaciones. Programas estatales

Fuente: adaptado de la guía de vacunación para el trabajador en Colombia 2018. Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

La organización de los programas de vacunación en las empresas debe responder a un orden de prioridades y a una logística, que permitan el mejor rendimiento de la inversión en la prevención de las enfermedades inmunoprevenibles de riesgo para los trabajadores. Por estos motivos sugerimos estas preguntas claves que deben ser siempre consideradas con el fin de realizar un programa de prevención de largo plazo y no una jornada más de vacunación que no tendrá ningún impacto real en la población objeto de la intervención. Al definir los objetivos y las variables del programa de vacunación e identificar sus diversos escenarios, se facilita el desarrollo de la estrategia y la medición de los beneficios de la intervención, los cuales deben estar previamente definidos en sus indicadores y resultados esperados.

Actividades y flujograma de la vacunación empresarial



Fuente: guía de vacunación para el trabajador en Colombia 2018. Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

La vacunación es una de las principales acciones preventivas primarias y que más fácilmente está al alcance de todos los ciudadanos del mundo. Esta proactividad preventiva requiere una defensa activa de los médicos ocupacionales y no se debe poner en entredicho la eficacia y la seguridad de la vacunación sin la suficiente evidencia científica.



Costos directos e indirectos de la vacunación empresarial

Algunos costos que se deben considerar en las evaluaciones económicas previas a la vacunación empresarial son:

Costos médicos directos	Costos directos no médicos	Costos indirectos
Medicamentos	Transportes en visitas médicas y hospitalizaciones	Pérdida de ingresos
Laboratorio clínico	Viajes y hotelería para familiares que residen en sitios diferentes	Pérdida de ingresos en familiares por reducción de productividad debido al cuidado en hospital o en casa
Imágenes diagnósticas	Utilización de enfermeras o similares para cuidado en casa	Pérdida de ingresos para los otros empleados o la sociedad
Consultas médicas, terapias especiales	Estigma social por secuelas y problemas de socialización	Ausentismo laboral y pérdida del empleo
Hospitalizaciones, incluyendo la hotelería		
Secuelas temporales o permanentes		

Fuente: guía de vacunación para el trabajador en Colombia 2018. Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

Farmacovigilancia

Las vacunas en general son seguras y eficaces, pero no podemos utilizar los términos de “completamente seguras” y “totalmente eficaces. Sin embargo, se debe apreciar que el objetivo general de una vacuna es alcanzar el mayor grado de protección con la menor tasa de eventos adversos por la aplicación de la misma; eventos que resultan de poco impacto si se comparan con el beneficio que produce el biológico al prevenir una enfermedad específica.

Entonces, la farmacovigilancia, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), consiste en la “detección temprana, evaluación, comprensión y respuesta apropiada a los eventos adversos asociados con las vacunas con el fin de disminuir el impacto negativo sobre la salud de los individuos y los programas de inmunización”. Es decir, debemos recopilar todos los datos relevantes sobre los eventos adversos asociados con las vacunas para obtener perfiles de seguridad de los productos utilizados, informar a las autoridades de salud y retroalimentar a los profesionales de la salud.

→ Fuentes

- Guía de vacunación para el trabajador en Colombia 2018. Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo. Dr. Cástulo Rodríguez. Presidente Sociedad Colombiana de Medicina de Trabajo



El contacto con la naturaleza favorece nuestra salud física y mental

Por: ARLPrensa

Las aglomeraciones, el tráfico o el estrés son algunos conceptos que se vinculan rápidamente con vivir en la gran ciudad. Es evidente que cuanto más grande es una determinada ciudad, por norma general existen mayores oportunidades laborales, pero siempre es interesante prestar atención al hecho de desconectarnos de ella.

Lo cierto es que el ser humano requiere el contacto con la naturaleza, ya que su organismo interactúa con el entorno mediante los cinco sentidos y los sistemas respiratorios o neurológicos. Según los expertos en antropología, las funciones fisiológicas de los humanos se hallan en los diversos entornos naturales. Asimismo, acudir a este tipo de entornos, está demostrado que posee una amplia diversidad de beneficios, tanto físicos como mentales.

Aquellos que habitan en un mundo citadino se han ido alejando poco a poco del entorno natural. La prevalencia de enfermedades epidemiológicas está muy asociada al tiempo en el que nos hemos venido alejando de la naturaleza; entre más nos alejamos de ella, más enfermedades hemos ido generando.

Podemos afirmar que existen cambios en particular que suceden en la salud mental, física, espiritual, emocional y social de las personas al entrar en contacto con la naturaleza. Entre estos podemos resaltar cambios positivos en la frecuencia cardíaca, presión arterial, conteo de lípidos en sangre, colesterol, triglicéridos, disminución de glucosa en sangre y una mejor condición fisiológica.

Mientras mayor sea el contacto de una persona con su entorno, esta va a tener una mejor respuesta inmunológica.

Aprovechamiento del espacio físico

Vivir en un espacio donde podamos aprovecharnos del aire, el agua y alimentos, se traduce en una calidad de vida superior y, por ello, un óptimo estado físico. Los árboles disminuyen la contaminación de las urbes y ello conlleva a la reducción del asma y las alergias que tanto afectan a las personas durante la primavera.

Por otro lado, realizar actividades o deportes físicos en espacios naturales, hace que tengamos una mejor autoestima. Caminar, relajarse o correr, hace que se equilibre nuestra mente y se reduzca el estrés y la fatiga mental. Gracias a esta atención a la naturaleza, se recobra la energía sin apenas darnos cuenta.

Según los expertos, practicar deporte como correr por los bosques limpios de contaminación, hace que sea el mejor ejercicio para las extremidades debido a los desniveles que hay en el terreno. Asimismo, se ha demostrado que los pacientes que se encontraban en hospitales ubicados a las afueras y que tenían mejores vistas, se recuperaban más pronto. Además, el hecho de estar en contacto con la naturaleza, hace que los humanos sean menos propensos a contraer algunas enfermedades.

Caminar con los pies descalzos sobre el césped, en la tierra, el agua o en la arena, puede aliviar algunos dolores y generar un equilibrio físico y emocional en las personas. Una caminata diaria de cinco minutos puede crear un equilibrio energético, en el que el cuerpo humano se llena de iones positivos; y como la tierra tiene iones negativos, esto va a crear un equilibrio que va a hacer que muchos de los dolores desaparezcan.

Las ciudades y el contacto con la naturaleza

Si bien puede parecer más difícil acceder a un entorno natural en el medio de una ciudad, esto es relativo. Las ciudades ofrecen también a sus habitantes espacios verdes para su esparcimiento y disfrute. Lo ideal sería encontrar estos espacios que la ciudad nos ofrece y hacerlos nuestros a través del disfrute de los sentidos para alcanzar así su efecto terapéutico.

Detenerse a observar los árboles y prados presentes en un parque, sentarse un rato sobre el prado y practicar una respiración relajante. Cerrar los ojos y escuchar los sonidos de la naturaleza. Todas estas actividades pueden acercarte a ese efecto beneficioso del que hablamos.

El contacto permanente con la naturaleza aumenta nuestro bienestar y capacidad de concentración. Cuanto más verde es el entorno en que el que nos movemos, lograremos grados de concentración mayores, los cuales pueden movilizar la creatividad, la inventiva y la inspiración frente al trabajo, el estudio, el arte o la imaginación.



Puede el contacto con la naturaleza ayudar a personas depresivas y ansiosas

La naturaleza tiene cientos de propiedades benéficas para las personas, pero una de las más significativas es la de incrementar la salud mental y especialmente el equilibrio físico, psicológico y espiritual. El contacto con la naturaleza permite a los seres humanos generar hormonas placenteras y relajantes que facilitan la resolución de problemas, la toma de decisiones y el enfrentamiento de condiciones o situaciones conflictivas y estresantes.

En el entorno actual, donde se viven escenarios mentales de ansiedad y depresión asociadas al temor por el futuro y la preocupación por el pasado, es necesario buscar nuevas alternativas para mitigar los efectos negativos de estas emociones, en este escenario, el contacto con la naturaleza, es una alternativa cercana, disponible y al alcance de nuestros sentidos.



El contacto con la naturaleza en las condiciones actuales

Si bien es claro que frente a una situación de alerta y confinamiento uno debería aislarse, es importante mantener de alguna manera el contacto con las personas y un entorno social activo hasta donde la situación lo permita. De igual forma, a pesar del encierro y las precauciones que se deben considerar, es importante mantener ese contacto con la naturaleza y evitar que el aislamiento nos prive de los beneficios que esta tiene para nosotros.



Abrir las ventanas y dejar pasar la luz y el aire exterior, tener plantas en la casa, conversar con ellas, regarlas, cuidarlas. Existen evidencias que demuestran que las plantas tienen un sistema inmunológico y que vale la pena conversar con ellas, acariciarlas, preguntales cómo están y que sea uno mismo el que las riegue.

Es importante no solo cuidar de nosotros sino también del ambiente que nos rodea. Cuidar la naturaleza redundará en nuestro propio beneficio. Mientras más sano esté nuestro entorno, más sanos estaremos nosotros. En cambio, cuando la naturaleza pierde su salud, las personas perderemos igualmente la oportunidad de beneficiarnos de sus propiedades terapéuticas.

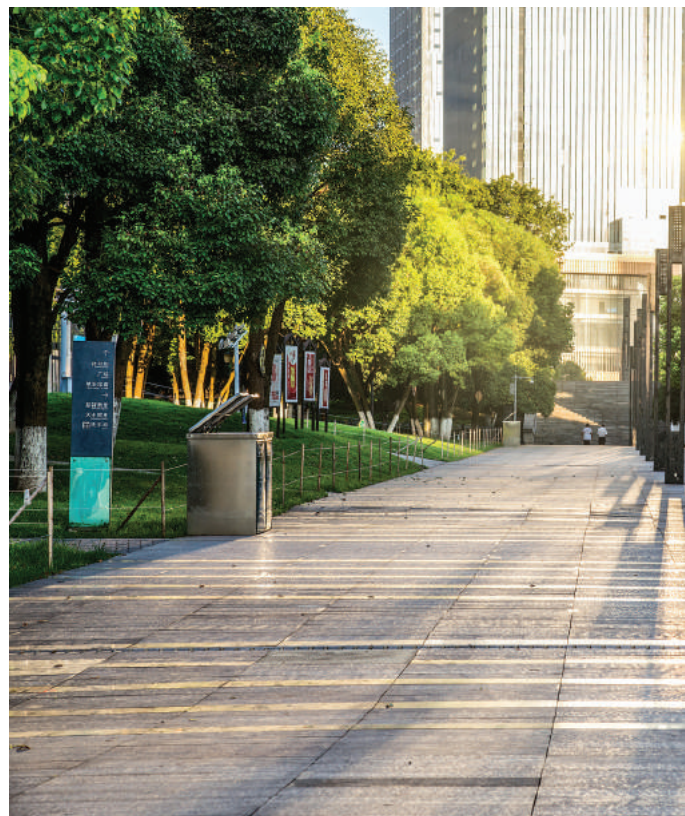
El ambiente en el que nos movemos puede aumentar o reducir nuestro estrés, lo que a su vez impacta en nuestro cuerpo. Lo que ves, escuchas o experimentas en tu día a día, no sólo afectará tu estado de ánimo, sino también tu sistema nervioso, endocrino e inmunológico.

Beneficios de estar en contacto con la naturaleza

Estar en contacto con la naturaleza nos ayuda a recargar energía y relajarnos, y se convierte en el mejor remedio cada vez que necesitamos ordenar nuestros pensamientos y recuperar la serenidad.

Estos son algunos de los beneficios de estar en contacto con la naturaleza:

- **Estimula la creatividad.** La cantidad de energía que nos ofrece la naturaleza estimula nuestras neuronas favoreciendo nuestro desarrollo cognitivo y nuestro aprendizaje. Movernos libremente y observar nuestro entorno despierta la curiosidad y la imaginación volviéndonos mucho más creativos.
- **Reduce el estrés.** Realizar actividades al aire libre nos ayuda a desconectarnos y reducir la fatiga mental. Nos da una sensación de libertad única y nos ofrece un escenario para la tranquilidad y la relajación.
- **Refuerza el sistema inmunológico.** Pasar tiempo en la naturaleza nos protege contra diversas enfermedades. Tener un mayor contacto con nuestro entorno puede convertirse en una inyección de energía que nos ayuda a protegernos de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, mentales y musculares.
- **Aumenta tu conocimiento e interés.** Estar en contacto con la naturaleza nos permitirá conocerla y apreciar su belleza. Hacernos conscientes de cómo funciona el mundo y de cómo debemos cuidarlo es un primer paso para el cuidado del medio ambiente.
- **Aumenta tu concentración.** Las actividades al aire libre nos ayudan a distraernos y relajarnos. Está comprobado que en una mente relajada no hay lugar para el estrés. Gracias a ello, podemos concentrarnos mejor en nuestras tareas cotidianas.
- **Nos ayuda a escucharnos a nosotros mismos.** Los colores y sonidos de la naturaleza estimulan la abstracción y facilitan la meditación. Por eso, nos ayuda a conectarnos con nosotros mismos y reflexionar.
- **Aumenta la autoestima y el autocontrol.** Realizar una actividad física de al menos cinco minutos en un entorno natural, incluidos parques urbanos, mejora el ánimo y la autoestima. Asimismo, el contacto directo con la naturaleza contribuye a aumentar el rendimiento y a potenciar el control de la disciplina y los impulsos propios.



En conclusión, el uso de la naturaleza (bosques, parques urbanos, zonas arboladas...) como un recurso preventivo o complementario a la asistencia sanitaria está empezando a convertirse en una alternativa terapéutica. En algunas consultas sanitarias de Escocia y Japón, por ejemplo, se prescribe exposición a espacios verdes junto con las tradicionales recomendaciones de dieta equilibrada o ejercicio físico regular. También otros países, como Canadá, Estados Unidos, Australia, Noruega o Reino Unido promueven la mejora de la salud a través de actividades al aire libre y en áreas naturales para introducir la prescripción de naturaleza dentro de sus sistemas sanitarios nacionales

→ Fuentes

- Fundación Colombiana del Corazón <https://corazonresponsables.org/blog/cultura/cultura-de-la- vitamina-n/s contacto>. Página consultada el 21 de junio de 2021.
- <https://www.bmicos.com/blog/7-beneficios-de-tener-contacto-con-la-naturaleza/>. Página consultada el 21 de junio de 2021.
- [aventuring.com/2018/04/15/descubre-cuales-son-los-beneficios-de-la-naturaleza-para-las-personas/](https://www.aventuring.com/2018/04/15/descubre-cuales-son-los-beneficios-de-la-naturaleza-para-las-personas/)
- sociacionexperiencia.org/nuestra-salud-mental-se-beneficia-gran-medida-estar-contacto-la-naturaleza/

Nueva Ley frente a la 'comida chatarra'

La normatividad para la regulación de la comida chatarra exigirá a los productores y comercializadores de estos productos, una información mucho más clara sobre el contenido de alimentos ultraprocesados tanto nacionales como importados que ingresen al país.

La Resolución del Ministerio de Salud tiene un plazo de entrada en vigencia de 18 meses y será complementaria a algunas normas ya existentes sobre la divulgación de información nutricional e ingredientes que sean claros y visibles para los consumidores.

Fuente: Ministerio de Salud



Subsidio del 25% para la generación de empleo juvenil en el país

El presidente de la República, Iván Duque, en su intervención durante el lanzamiento del programa “Camello sí hay” instó a los empresarios y cooperativas a acogerse al Decreto 688 que apoya la generación de empleo para jóvenes entre 18 y 28 años, a través de la cual se subsidiará el 25% del valor total de las contrataciones equivalente al costo de la seguridad social durante la vigencia del año 2021. Esto con el fin de corregir una parte de los efectos de la pandemia y hacer de este programa, el mayor generador de empleo juvenil del país.

Fuente: Mintrabajo

Extensión de licencia de paternidad

El Proyecto de Ley 229/2020 del Senado y 129/2019 de la Cámara, mejor conocido como la iniciativa de licencia compartida, fue aprobado en tercer debate por la Comisión Séptima. Esto significa que la iniciativa pasará a debate en plenaria del Senado para luego pasar a la conciliación de los textos de Cámara y Senado.

Esta normativa tiene por finalidad extender la licencia de paternidad hasta las 8 semanas y permitirá que de las 18 semanas que se dan como licencia de maternidad se puedan compartir seis semanas con el padre.

Fuente: Senado de la República



Cajas de Compensación Familiar podrán realizar capacitación en reinserción laboral

A través del Decreto 689 del Ministerio de Trabajo, con el que se desarrolla la facultad contenida en la Ley de Emprendimiento se estipula que las Cajas de Compensación Familiar podrán ofrecer programas de capacitación para la reinserción laboral. Los recursos para estas capacitaciones, se destinarán del



Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, FOSFEC, que estén a cargo de las mismas.

Esta capacitación tiene como objeto preparar, desarrollar y complementar las capacidades de los trabajadores activos en el desempeño de sus funciones laborales, y deberá cumplir con las condiciones de pertinencia, oportunidad y cobertura, necesarias para que sean efectivas en el actual escenario laboral del país.

Fuente: Mintrabajo



Confíe en sus ideales, nosotros los respaldamos

Ahora nuestros clientes cuentan con un nuevo producto de ARL especializado en el sector Pyme.

Acompañamos a las empresas de este sector en diferentes frentes:

- Asesoría y diagnóstico personalizado para el manejo de riesgos derivados de su actividad económica.
- Capacitaciones en temas afines a su actividad económica.
- Atención personalizada exclusiva para Pymes.
- Herramientas virtuales de atención y capacitación como AXA COLPATRIA Bot, Plataforma de Asesoría virtual y Chat Pymes.

¡Juntos formaremos un gran equipo!