

EDICIÓN 01
NOVIEMBRE 2021

ENTÉRATE

Conoce los beneficios que tiene para tu empresa y sus colaboradores el nuevo modelo de educación digital de ICONTEC.

ANÁLISIS

Discutimos sobre las nuevas tendencias en formación empresarial y cómo la pandemia hizo que se modificaran algunas de estas metodologías.

ICONTEC TE OFRECE

El servicio de Inspección de trabajo remoto orienta a las organizaciones hacia una transición efectiva en esta modalidad.

BOLETÍN Huella de confianza

**¡Juntos tenemos
un propósito:
la calidad!**

ICONTEC presenta la primera edición de su nueva publicación **Huella de Confianza**, un medio creado para estrechar el vínculo con nuestros clientes, y compartirles contenido útil y de servicio, que informe y genere conocimiento.

¡Bienvenidos!



▶ ENTÉRATE

Una nueva publicación para estar más cerca de ustedes, nuestros clientes

06

▶ ENTÉRATE

Accede al conocimiento en el nuevo Campus digital de ICONTEC

08

▶ ANÁLISIS

Tendencias en la formación organizacional: una mirada en el contexto actual

10

▶ PROTAGONISTAS

“Es obligación del empleador vigilar las condiciones del trabajo remoto”

12

▶ DE COLECCIÓN

La evolución de la formación empresarial

14

▶ ICONTEC TE OFRECE

La inspección de trabajo remoto: cómo acceder a este servicio

16

▶ OPINIÓN

Hacia modelos de trabajo híbridos

17

▶ AMPLÍA TU CONOCIMIENTO

Lecturas recomendadas

18

▶ NORMAS

Consulta las normas top

19

▶ NORMAS

E-conecta: Normalización a un clic

20

▶ CONTRAPORTADA

A formarse con ICONTEC



¡Esta Huella de Confianza la dejamos juntos!

Con inmensa satisfacción presentamos a todos nuestros clientes y aliados la nueva publicación de ICONTEC **“Huella de Confianza”**, que tendrá una periodicidad trimestral. Este boletín tiene el propósito de ofrecerles noticias de actualidad, entrevistas, artículos de análisis y opinión, entre otros contenidos, que esperamos no solo resulten de su agrado, sino que también, se conviertan en un insumo de utilidad para sus organizaciones, en particular, para tomar mejores decisiones en la implementación de las mejores prácticas en pro de la calidad, la competitividad y la sostenibilidad.

Esperamos que a través de este nuevo medio de comunicación escrita podamos estrechar aún más los vínculos que nos unen y así mismo, afianzar los lazos mutuos de cooperación. La satisfacción de nuestros clientes es una de las razones de ser de ICONTEC y por eso, cada día nos esforzamos por entregarles herramientas novedosas que faciliten la comprensión de la naturaleza y alcance de nuestros servicios y de su correspondiente propuesta de valor.

Por otra parte, por medio de **“Huella de Confianza”** pretendemos también compartir material e información acerca de la importancia que tiene en las organizaciones, tanto la normalización, como la evaluación de la conformidad.

Confiamos en que cada una de las páginas de este boletín contribuya a multiplicar el mensaje de la “calidad integral” como motor fundamental para incrementar la productividad de las organizaciones, con modelos de negocio sostenibles, y de este modo sigamos juntos dejando una Huella de Confianza que perdure para siempre. ©



Por
Roberto Enrique Montoya Villa
Director ejecutivo ICONTEC



UNA NUEVA PUBLICACIÓN PARA ESTAR MÁS CERCA DE NUESTROS CLIENTES

Te damos la bienvenida a la primera edición del boletín **Huella de Confianza**, un medio que hemos creado en ICONTEC con el fin de estrechar nuestro vínculo y ofrecerte contenido útil e interactivo, para tu sector.

M

ás que un lema, Huella de Confianza es una actitud que en ICONTEC tenemos incorporada en cada una de las acciones que desarrollamos para servirles a todos nuestros clientes en las diferentes líneas estratégicas que tenemos establecidas para cumplir, como organismo nacional de normalización y ente evaluador de la conformidad, con el compromiso de ser aliados de las organizaciones en la búsqueda de la calidad.

Es nuestro interés mantener vivo ese contacto y ser fuente permanente de conocimiento, ofreciendo contenido útil y de servicio dirigido a los diferentes sectores productivos que conforman el tejido empresarial en Colombia en los ocho países en los que estamos presentes en Latinoamérica: Ecuador, Perú, Bolivia, Chile, Honduras, Guatemala, El Salvador y México.

Para estrechar ese vínculo y ser un puente que desde la comunicación refuerce nuestra relación con los clientes, ponemos a su disposición este boletín, Huella de Confianza, una publicación trimestral que a partir de esta edición

acompañará sus rutinas con información actualizada, oportuna y de servicio que les brindará herramientas que les servirán para tomar decisiones más acertadas en la implementación de sus sistemas de gestión. El objetivo en común será el de buscar la excelencia a través de la calidad.

¿Qué encontrarán en esta publicación?

Huella de Confianza ha sido creada pensando en que esta sea una publicación de consulta con noticias, entrevistas, opiniones, reportajes, infografías y otros elementos gráficos y editoriales que los ayudarán a transitar por sus secciones de forma amena y entretenida, recibiendo información útil y que aporte a la competitividad y la productividad de las industrias.

Algunas de las secciones en las cuales se distribuirá el contenido serán:

ENTÉRATE CON ICONTEC

Noticias de actualidad con temas relevantes del acontecer normativo en los diferentes sectores productivos.

ANÁLISIS

Artículos en los cuales se analizará en profundidad un tema coyuntural en particular, con el interés de generar conversación y exponer puntos de vista para sumar al debate y construir opinión.

PROTAGONISTAS

Entrevistas a clientes de ICONTEC sobre asuntos de relevancia para los distintos sectores productivos.

OPINIÓN

Columnistas invitados expondrán sus argumentos sobre un tema que esté en discusión en la realidad empresarial.

DE COLECCIÓN

Infografías ilustrativas que formen e informen sobre la normalización y su impacto en la vida cotidiana y las actividades de las organizaciones.

ICONTEC A TU SERVICIO

Te contamos cuáles son las novedades más recientes que nuestro organismo tiene para tu organización en certificaciones, inspecciones, sellos, entre otros servicios.

AMPLÍA TU CONOCIMIENTO

Te compartimos algunas recomendaciones útiles de libros, videos, películas, publicaciones, normas, pódcast, entre otros recursos audiovisuales que te ayudarán a entender mejor algunas dinámicas empresariales.

PROGRAMACIÓN DE CURSOS

¿Estás listo para seguir aprendiendo? ICONTEC tiene para ti una amplia gama de cursos, diplomados y programas de formación online y presenciales para que adquieras nuevos conocimientos.

**HUELLA DE CONFIANZA
ES UNA PUBLICACIÓN
TRIMESTRAL GRATUITA
QUE LES LLEGARÁ A
NUESTROS CLIENTES
EN COLOMBIA Y LAS
FILIALES INTERNACIONALES
DE ICONTEC.**

¡Bienvenido!

Esperamos que disfrutes esta experiencia y que cada contenido que te ofrecemos amplíe tu horizonte de aprendizaje y te brinde nuevas oportunidades de crecimiento profesional. ☺



Accede al conocimiento en el nuevo **Campus digital de ICONTEC**

Con este nuevo modelo de educación, que está a disposición de nuestros clientes, **revolucionamos la forma de aprender sobre los sistemas de gestión y la calidad.**



01 ¿Qué es el Campus digital de ICONTEC?

El Campus digital es una plataforma educativa que tiene como objetivo enriquecer los conocimientos de los estudiantes, docentes, clientes empresariales, directivos, funcionarios de ICONTEC, y en general de todos quienes tengan acceso a este espacio de colaboración que está centrado en los usuarios, y ha sido creado para ser punto de encuentro en el que confluyen las diferentes experiencias.

El Campus digital es un espacio de gestión del conocimiento donde los diferentes actores en el proceso educativo (miembros de comités de normalización, docentes, tutores, estudiantes, egresados, responsables de las empresas) relacionados con los sistemas de gestión, y en general con la aplicación de normas, tienen un escenario para compartir experiencias, difundir los más recientes avances en gestión organizacional, conocer, formarse, y enterarse de las noticias más recientes relacionadas con el ámbito de la aplicación y formación de la normalización internacional y nacional.

02 ¿Cómo se puede ingresar a la plataforma?

Los usuarios podrán ingresar al Campus digital a través de



<https://campus.icontecvirtual.edu.co>



03 ¿Qué recursos estarán disponibles en el Campus digital?

- ▶ Oferta académica dirigida tanto para estudiantes como para profesionales y clientes empresariales cuyo oficio esté relacionado con los sistemas de gestión.
- ▶ Recursos con acceso gratuito como webinar, artículos, cápsulas de conocimiento y MOOC (*massive open online courses*).
- ▶ Tienda virtual integrada con el aula para la compra y matrícula de cursos virtuales.
- ▶ Noticias vinculadas con las áreas de interés.
- ▶ Soporte para la operación a todas las modalidades de educación (presencial, online, virtual) y líneas de capacitación (abierta, empresarial, convenios).
- ▶ Programación de cursos, programas de formación y diplomados directamente en el Campus.
- ▶ Conexión del Campus con las aulas virtuales que brindan apoyo a los cursos.
- ▶ Notificaciones automáticas a estudiantes y docentes de los momentos más importantes en el desarrollo de los cursos.
- ▶ Disponibilidad de las normas digitales, para consulta y descarga, cuando estas aplican, para los cursos, directamente desde el aula.
- ▶ Integración de las sesiones sincrónicas, para las clases en vivo, online, en las aulas.
- ▶ Aplicación de las evaluaciones, para todas las modalidades, desde el aula.
- ▶ Descarga de las certificaciones directamente desde el aula.
- ▶ Informes para clientes empresariales descargables de la plataforma.
- ▶ Visualización del histórico de los programas que el estudiante haya tomado en todas las modalidades.
- ▶ Mesa de ayuda para todos los usuarios.

CAMPUS DIGITAL

04 Un sistema para la autogestión del aprendizaje

Los usuarios tendrán la posibilidad de hacerle seguimiento personalizado a su aprendizaje dentro de la plataforma gracias a los recursos tecnológicos que le ofrecerán información constante y actualizada sobre su proceso.

05 ¿Qué líneas están abiertas en la oferta del Campus digital?

- ▶ **Abierta:** dirigida al público en general, como estudiantes y profesionales interesados en los temas de sistemas de gestión y de calidad.
- ▶ **Empresarial:** dirigida a empresas que deseen formar y capacitar a sus empleados en sus áreas de interés.
- ▶ **Convenio:** alianzas establecidas por ICONTEC con universidades para el desarrollo de programas en educación continua, pregrado, especializaciones y maestrías.

06 ¿Cuáles son las modalidades de estudio disponibles?

- ▶ **Presencial:** asistencia a un espacio físico designado por ICONTEC para las clases.
- ▶ **Online:** clases transmitidas a través de medios digitales en tiempo real.
- ▶ **Virtual:** cursos disponibles para la autogestión por parte del estudiante, quien podrá hacer su proceso en el tiempo que tenga disponible, cumpliendo con las responsabilidades que le sean asignadas. ©

Las dimensiones del modelo de educación digital



1. Diseño de un campus digital.
2. Gestión del portafolio con una nueva oferta y reorganización por sectores priorizados y en modalidades multiformato.
3. Innovación tecnológica que mejore la atención del estudiante.
4. Actualización y nuevo diseño instruccional para cursos virtuales.
5. Formación a docentes en didácticas basadas en TIC para modalidades presencial y online.



Tendencias en la formación organizacional: una mirada en el contexto actual

La pandemia aceleró la implementación y ejecución de nuevos modelos de capacitación dentro de las organizaciones. **Analizamos este panorama que ofrece retos y oportunidades.**

La mejor formación del talento humano la hace la propia empresa. Esta puede seleccionar a sus colaboradores revisando perfiles y aptitudes, pero hay elementos como la filosofía, los valores, la cultura interna, los procedimientos y los sistemas de trabajo que solo se aprenden en el contexto propio de la organización y no se enseñan en otro lugar.

Bajo esta óptica, Lucía Pinto, licenciada en educación de la Pontificia Universidad Javeriana, *coach* ejecutiva de equipos y experta en formación a nivel empresarial, afirma que si bien esta tendencia no es nueva y ya venía consolidándose antes de la pandemia por COVID-19, el nuevo escenario que esta coyuntura planteó en modalidades de trabajo hizo que esta se acelerara apoyada en herramientas virtuales que facilitan esta labor.

“Muchas empresas grandes tienen muy organizado su sistema de formación, con dependencias especializadas, que algunas incluso llaman la ‘universidad de la empresa’, y tienen programas robustos y gente pendiente de que todo fluya. Hay unos contenidos básicos de cultura organizacional, de sentido del trabajo y otros aspectos técnicos que son necesarios, que generalmente los proporcionan los proveedores de recursos o los propios empleados o funcionarios internos”, afirma Pinto.

Una formación más integral

Para Édgar Cuevas, psicólogo y magíster en educación, la formación empresarial estaba dedicada antes exclusivamente a temas laborales dirigidos al oficio como tal, pero hoy aborda otros temas más abiertos desde el ser humano, incluyendo aspectos sociales, familiares, personales e individuales.



“Richard Barret, un autor conocido, plantea que las organizaciones deben estar orientadas a generar mayores niveles de conciencia individual en las personas para que mediante esta puedan dar lugar a una conciencia colectiva dentro de la empresa. Así, la capacitación se sale del puesto de trabajo y produce una conciencia de vida”, expone Cuevas.

Los métodos

Para cumplir con ese propósito, Lucía Pinto señala que se vienen desarrollando métodos especiales, como es el caso de la mentoría, en el cual personas con un recorrido y una experiencia dentro de la organización transmiten su conocimiento y estilo de trabajo a alguien más joven, con el fin de ir preparán-



dolo para un posible reemplazo más adelante. Esto es algo común sobre todo en áreas como la de ventas, que requieren no solo una formación técnica sino del manejo de relaciones interpersonales con los clientes.

Otro método es el *coaching*. Este, más que formar, sirve como apoyo para la evolución y el desarrollo de liderazgo y gestión directiva, que permite desarrollar competencias para fortalecer las capacidades del colaborador.

Cuevas agrega que la formación empresarial actual es más individual que colectiva. Si antes las organizaciones reunían en una misma sala a un grupo de personas a enseñarles a to-

das, hoy se han dado cuenta de que cada individuo tiene una forma propia y distinta de aprender, de acuerdo con su estilo, sus preferencias y sus capacidades.

“La educación virtual, entonces, permite que el colaborador aprenda en su espacio, en su tiempo, a su ritmo, y no tiene que estar en una capacitación ocho horas porque le toca”, acota.

Sin embargo, hay otras metodologías que han tomado fuerza en años recientes, como los espacios conversacionales en los que no hay un docente sino que son los mismos colaboradores quienes transmiten el conocimiento, conversan sobre un tema específico, y se promueven los consensos sin que exista una doctrina.

“Así se tienen personas que actúan de forma más deliberada, menos adoc-trinadas y que trabajan en función de su propia felicidad y armonía personal. Su criterio y su autonomía son tenidos en cuenta”, plantea Cuevas.

Planteamientos interesantes para tener en cuenta en la organización. ©

“LA MEJOR FORMACIÓN ES LA QUE SE DA DENTRO DE LA EMPRESA MISMA Y EL MEJOR FORMADOR ES EL QUE CONOCE SU OFICIO”: LUCÍA PINTO, EXPERTA EN FORMACIÓN EMPRESARIAL.



“Es obligación del empleador vigilar las condiciones del trabajo remoto”

En esta entrevista, Camilo Gómez, vicepresidente de Promoción y Prevención de Positiva Compañía de Seguros, habla sobre los retos actuales para las organizaciones con las modalidades híbridas de trabajo.



En

un contexto en el que siete de cada diez organizaciones –según la Federación Colombiana de Gestión Humana– afirman haber reducido costos al implementar la modalidad híbrida en sus operaciones, como consecuencia de la pandemia, es deber de las áreas de recursos humanos y de salud y seguridad ocupacional vigilar las condiciones en las cuales los colaboradores prestan sus servicios de forma remota.

Camilo Gómez, vicepresidente de Promoción y Prevención de Positiva Compañía de Seguros, habló con Huella de Confianza sobre los retos que implica este escenario para las organizaciones y por qué es clave realizar una inspección de trabajo remoto.

Camilo, como aseguradora del riesgo laboral, ¿qué análisis hacen de esta nueva realidad y qué implicaciones ha tenido para las organizaciones?

“La pandemia generó una transformación en la ejecución del trabajo en las empresas. Hemos visto, dando cumplimiento a las resoluciones del Ministerio de Salud, el retorno progresivo a los espacios laborales, pero también hay una buena percepción en cuanto al trabajo remoto, el cual llegó para quedarse.

Hoy muchas organizaciones optan por no concentrar a sus trabajadores en una sola edificación y eso ha permitido incluso romper unos límites territoriales en temas de vinculación de personas en otras geografías.

Esto representa un reto para las empresas, específicamente para las áreas de recursos humanos, entender que no debemos seguir pensando que el trabajo es el lugar a donde vamos sino que realmente es lo que hacemos; entonces eso nos lleva a pensar que es necesaria la valoración de los trabajadores en el lugar en el que se encuentren”.

“LA EVALUACIÓN Y LA INSPECCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO REMOTO ES FUNDAMENTAL, ENTRE OTRAS COSAS PARA IDENTIFICAR LAS CONDICIONES DE RIESGO QUE PUEDAN EXISTIR EN EL SITIO DONDE SE REALICEN LAS FUNCIONES”.

En ese sentido, ¿qué beneficios encuentran en las inspecciones de trabajo remoto que ofrece ICONTEC a las organizaciones?

“Es importante tener en cuenta que la propia regulación de cada una de las modalidades que tenemos ahora no es muy clara. Lo que se regula frente al teletrabajo sí es evidente y dice que es obligación del empleador identificar los riesgos que hay en esos ambientes de trabajo diferentes a la oficina, pero una precisión que no tiene la norma que regula el trabajo en casa, y menos el trabajo remoto es que es obligación del empleador vigilar las condiciones en las que sus trabajadores desempeñan las funciones.

A pesar de eso no tenemos que perder tampoco en el escenario normativo lo que representa el Código Sustantivo del Trabajo, que en el artículo 56 precisa la obligación del empleador de garantizar la seguridad y la protección de sus trabajadores.

Entonces el tema de la evaluación y la inspección de los puestos de trabajo remoto es fundamental, entre otras cosas para identificar las condiciones de riesgo que puedan existir y para profundizar en los procesos de formación y capacitación a nuestros trabajadores en el uso correcto de esos muebles y dispositivos que tengan en casa, y prevenir o controlar los riesgos que puedan causar una enfermedad”.



¿Cómo han percibido el aporte que desde ICONTEC, como organismo nacional de normalización, han recibido para justamente afrontar esta coyuntura en un marco normativo que facilite la tarea de ustedes y de las organizaciones?

“Esta circunstancia se ha convertido en una oportunidad para desarrollar esta serie de estrategias y acompañamiento para los aseguradores, que a su vez se convierte en una fortaleza para ICONTEC, encontrar una especificación clara, una hoja de ruta frente a la manera de evaluar e intervenir los puestos de trabajo. Eso es necesario, porque podríamos caer en una dinámica en la cual cada uno intenta, desde su propia perspectiva, definir cómo hacer un proceso de inspección y establecer una recomendación, pero cuando uno parte de una dinámica muy alineada sobre unos conceptos y unas especificaciones técnicas aplicables a muchos sectores, de manera transversal, obviamente con unos tópicos específicos para cada actividad, pues garantiza condiciones de bienestar en los puestos de trabajo y en la virtualidad, que también generan entornos plenamente saludables para los trabajadores”.



Foto cortesía Positiva Compañía de Seguros

Camilo Gómez.

Vicepresidente de Promoción y Prevención de Positiva Compañía de Seguros.



La evolución de la formación empresarial

La educación empresarial en la actualidad ha pasado de un modelo copiado del sistema tradicional escolarizado a construir su propio modelo, en el cual se produce hasta diez veces más conocimiento práctico que en un aula convencional.

El mundo empresarial, por su dinamismo, exige que el conocimiento se genere a una mayor velocidad, con mayor constancia y permanencia. Las organizaciones, por lo general, suelen recibir profesionales que conocen muy bien su oficio pero no la empresa para la cual trabajarán; por tanto, su formación debe centrarse en lo que harán a partir del momento de su vinculación, y eso requiere una evolución en las capacitaciones.

En esta infografía explicamos los alcances en la evolución de la formación empresarial y los retos que enfrentan las organizaciones para tener profesionales idóneos y capacitados que ayuden al cumplimiento de los objetivos colectivos a partir de sus metas personales.



ANTES

PROFESOR



El docente se centra en la **transmisión de su conocimiento**, pues posee la única verdad, se convierte en un proceso de adoctrinamiento.

AHORA

FACILITADOR



Se convierte en **guía y promotor o gestor** del aprendizaje de sus estudiantes.

DOCENTE



Crea espacios para la **práctica o la formulación** de proyectos centrados en las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

ANTES

+ El alumno es **pasivo**, no participa, opina o discute, solo escucha y repite.

+ **Espera** que el docente sea quien lleve la iniciativa y defina las actividades.



EL ESTUDIANTE

AHORA

+ El participante es **activo** en su proceso de formación, es crítico, promueve y realiza discusiones y cuenta, comparte su punto de vista.

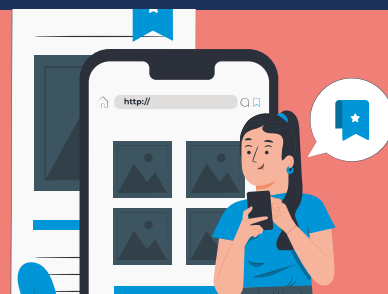
+ **Propone**, investiga, es curioso, innovador, participativo, digital, multitarea.

LAS TIC

Las TIC ocupan el espacio central y son la novedad.

Las TIC son un medio que con el uso de modelos y metodologías pedagógicas puede enriquecer los procesos de aprendizaje.

- + En tu espacio
- + En tu tiempo
- + A tu ritmo



LOS RETOS

- Mantener una **plantilla de personal** acorde a las condiciones establecidas por el perfil.
- **Desarrollar gestión** para garantizar la productividad individual de los empleados.
- **Realizar los procesos transaccionales** para el mantenimiento del personal.
- **Construir una cultura** basada en valores compartidos entre la organización y la persona.
- Diseñar programas y acciones para el desarrollo integral del **talento humano**.
- Propiciar **ambientes de trabajo saludables y armónicos** para que las personas sean felices.
- **Vincular todas las áreas** de la vida de una persona al ámbito de la organización.

LOS RESULTADOS ESPERADOS

1. La búsqueda de un **aprendizaje activo** a partir de proyectos.
2. **Aprendizaje adaptativo**, teniendo en cuenta las particularidades de los estudiantes para ser más personalizado.
3. **Aprendizaje colaborativo**.
4. **Un ambiente de respeto mutuo** y reconocimiento de las habilidades propias de los estudiantes.



La inspección de trabajo remoto y/o teletrabajo: cómo acceder a este servicio



Este es un recurso que ICONTEC pone a disposición de sus clientes para verificar y certificar el cumplimiento de las disposiciones vigentes para esta modalidad de trabajo.

01 ¿En qué consiste?

ICONTEC creó el servicio de inspección de condiciones de trabajo bajo modalidad remota o teletrabajo, el cual consiste en una evaluación a los colaboradores que accedan a compartir sus impresiones frente a esta modalidad laboral y su experiencia actual –no necesariamente a la totalidad de la plantilla del personal–.



02 ¿Cómo se efectúa el servicio?

En un máximo de dos horas mediante entrevista o auto diagnóstico digital, se realiza una valoración de aspectos como los siguientes:

- ▶ **Condiciones psicosociales** (o vulnerabilidades frente a la afectación psicológica del colaborador por desarrollar sus labores desde casa, explorando temas como salud mental, violencia intrafamiliar, nivel de estrés, etc.).
- ▶ **Condiciones SST en casa** o frente al grado de conocimiento e información de un colaborador respecto a las labores que desarrolla el área de HSEQ o SST de su organización, como saber si este continúa ejerciendo dichos lineamientos desde su hogar, si conoce qué hacer en caso de identificar un síntoma por COVID-19 o a quién acudir si tiene un accidente

laboral, o cuál es el procedimiento para solicitar un permiso médico, entre otros.

- ▶ **Condiciones biomecánicas** (que corresponden a los riesgos frente a la afectación física del colaborador por desarrollar sus labores desde casa, como verificar la ubicación de su puesto de trabajo, la iluminación, la ventilación, la verificación de condiciones de ergonomía, entre otros).
- ▶ **Buenas prácticas informáticas y empleo de TIC**, que son los derivados del desarrollo del trabajo en casa con equipos e información de la organización, que incluye la evaluación del mantenimiento de la confidencialidad de la información mientras realiza sus funciones y, en general, de las buenas prácticas informáticas para el desarrollo eficiente de su trabajo.

Este proceso, que se hace a distancia (no incluye visitas presenciales), es dirigido por personal experto en salud física y psicológica, que a partir de las



respuestas recolectadas por medio de entrevistas o mediante auto diagnóstico, entrega un informe diagnóstico de los riesgos derivados por el trabajo remoto y/o teletrabajo que desempeñan los colaboradores evaluados. En él se les indica su nivel de madurez frente a esta modalidad de trabajo, si el camino por el que van es el indicado o qué deben reforzar para mejorar.

Al final del ejercicio, a la empresa cliente se le asigna un nivel con base en el número de colaboradores elegibles para trabajo remoto o teletrabajo y se le entrega un informe consolidado de los resultados generales basado en los datos recolectados de sus colaboradores, que incluye conclusiones y recomendaciones para cada aspecto evaluado.



03 ¿Para qué sirve esta inspección?

Esta inspección es importante porque les permite a las empresas acceder a un servicio en el que un tercero, como ICONTEC, verifica las condiciones en la que sus colaboradores actualmente ejercen sus funciones e identifica los riesgos que pueden enfrentar por implementar la modalidad de trabajo remoto o alguna de los tipos de teletrabajo.

04 ¿Qué empresas pueden acceder al servicio?

Este servicio puede ser utilizado por cualquier organización, sin importar el lugar geográfico donde se encuentre, incluso fuera del país, con un mínimo de diez colaboradores. ©



Hacia modelos de trabajo híbridos

Mónica García Espinel.

Directora Ejecutiva de la Federación Colombiana de Gestión Humana, ACRIP



El trabajo remoto es una realidad hoy. A pesar de que las restricciones impuestas para mitigar el impacto del coronavirus se han ido apaciguando en todo el mundo y las empresas van volviendo poco a poco a la presencialidad, el mundo organizacional conoció, a fuerza de voluntad, los beneficios y retos que este trae consigo.

Así lo confirmó un reciente estudio realizado por la Federación Colombiana de Gestión Humana –ACRIP–, en donde se evidenció que, por ejemplo, nueve de cada diez empresas en Colombia permanecen en trabajo remoto luego de más de un año de la pandemia; sin embargo, tan solo la mitad (52,1 %) de sus colaboradores sigue en esta modalidad, mientras la parte restante (47,1 %) ya trabaja de forma presencial.

Esto demuestra, en parte, que la pandemia ha transformado la mirada de las organizaciones hacia modelos de trabajo híbridos que antes solo estaban en proyecciones o espacios académicos de debate.

Muchas empresas, luego de un año de trabajo remoto obligadas por las circunstancias, han conocido (y reconoci-

do) los beneficios de esta modalidad en materia de ahorro de costos, productividad, ausentismo, entre muchos otros.

Así lo sustenta otro dato revelado en nuestro estudio: 70,8 % de las empresas reconoció que el trabajo remoto le ha ayudado a reducir costos; 56,2 % dijo que mejoró la conciliación entre vida laboral y personal, y otro 53 %, que reduce el ausentismo laboral.

Sin embargo, es justo también decir que para las empresas no todo son beneficios en materia de trabajo remoto. En cuanto a las desventajas, más de la mitad de las empresas consultadas en dicho estudio señalaron que esta modalidad desdibuja los límites entre vida familiar y laboral; aumenta la sensación de aislamiento, acumulación de tareas, dificultad para el autocontrol y falta de organización.

Finalmente, hay que aplaudir la determinación del Gobierno nacional de promover una Ley que regule el trabajo remoto. Entonces, la invitación, por supuesto, es a que las empresas cumplan con la normatividad en todo sentido para el bienestar de sus empleados y el correcto funcionamiento de las organizaciones. ©

**70,8 %
DE LAS
EMPRESAS
RECONOCIÓ
QUE EL TRABAJO
REMOTO LE
HA AYUDADO
A REDUCIR
COSTOS.**



Lecturas recomendadas



▲ COVID-19: The Great Reset

Autores: Klaus Schwab y Thierry Malleret
Editorial: Forum Publishing

¿Por qué leerlo?: es una guía para quien quiera comprender cómo la COVID-19 interrumpió nuestros sistemas sociales y económicos, y qué cambios serán necesarios para crear un mundo más inclusivo, resiliente y sostenible en el futuro.

Klaus Schwab, fundador y presidente ejecutivo del Foro Económico Mundial, y Thierry Malleret, fundador del Barómetro Mensual, exploran cuáles fueron las causas fundamentales de esta crisis y por qué conducen a la necesidad de un Gran Reinicio.



▲ PB 101 - Guía para la elaboración de trabajos escritos Edición 2

Autor: ICONTEC

¿Por qué se debe consultar?: esta guía es útil ya que en el mundo actual cualquier persona puede comentar, publicar e intercambiar opiniones en foros abiertos que propician el reconocimiento de otros pensamientos y puntos de vista.

Ante estas posibilidades, la lectura, la investigación y la composición de escritos son alternativas para consolidar los procesos de enseñanza y aprendizaje.



▲ PB 9 Código Eléctrico Colombiano NTC 2050 segunda actualización

Autor: ICONTEC

¿Por qué se debe consultar?: ICONTEC entrega al país esta segunda actualización del Código Eléctrico Colombiano NTC 2050, fruto del análisis de un grupo de profesionales que participan en el Comité 128 de Instalaciones Eléctricas.

El trabajo consignado establece retos para el sector eléctrico, lo cual invita a la industria a seguir fortaleciendo sus procesos de innovación, desarrollo y comunicación, internamente y con todas sus partes interesadas.



▲ Los que sobran

Autor: Juan Carlos Flórez
Editorial: Ariel

¿Por qué leerlo?: "Este es un ensayo global para entender cómo en las peores crisis ha habido mentes brillantes que han intentado señalar y hacer la diferencia ante el desprecio de las élites.

En este ensayo global se ponen de presente temas de una actualidad apabullante": Planeta de Libros.



ICONTEC TE RESPONDE

¿Tienes alguna inquietud sobre normalización u otro servicio de ICONTEC y deseas que te la solucionemos?

Te invitamos a interactuar con nosotros a través de este espacio. Envíanos tus preguntas a mmontenegro@icontec.org y sebastian@bookandplay.info, y en la próxima edición del boletín Huella de Confianza uno de nuestros expertos te compartirá su respuesta.



¡Anímate y compártenos tus preguntas!



Consulta las normas top

Estar siempre al lado de nuestros clientes, partes interesadas y consumidores en general nos ha orientado a ser cada vez más dinámicos, visibles y sobre todo cercanos. Las normas son un lenguaje universal y todo lo que hacemos en el día a día gira alrededor de diferentes normativas sociales y económicas.

Los retos son constantes. Para ICONTEC ha sido gratificante difundir normas que generan valor diferencial entre los consumidores finales, mostrándoles que estas también están implícitas en sus actividades diarias, en los productos que consumen, en los servicios que utilizan, en la interacción natural que tienen con su entorno.

De allí nace el selecto grupo de normas top, cercanas a nuestros clientes, con temáticas comunes. Estos documentos responden a situaciones actuales que como sociedad podríamos estar viviendo.

[Te invitamos a descargar nuestro boletín Novedades Informativas, haciendo clic aquí.](#)

PARA CONSULTAR LAS NORMAS POR SECTOR, ADQUIERE NUESTRO SERVICIO DE **E-COLLECTION CONTACTANDO A NUESTROS EJECUTIVOS DE CUENTA**

PARA ADQUIRIR ALGUNA DE
NUESTRAS NORMAS, INGRESA A
TIENDA.ICONTEC.ORG

Algunas normas top

NTC 979:2021.

Plásticos. Tubos y curvas de poli (cloruro de vinilo) (PVC) rígido para alojar y proteger conductores eléctricos y cableado telefónico.

NTC 6513:2021.

Secciones segmentadas rectangulares prefabricadas de concreto reforzado “*box culvert*” para alcantarillados de aguas lluvias y servidas, diseñadas de acuerdo con la norma AASGHTO LRFD.

NTC-ISO 14289-1:2021.

Aplicaciones de gestión de documentos. Mejora del formato de archivo de documentos electrónicos para su accesibilidad.
Parte 1: uso de ISO 32000-1 (PDF/UA-1).

NTC-ISO 11998:2021.

Pinturas y barnices. Determinación de la resistencia al frote en húmero y la capacidad de limpieza de los recubrimientos. Calentadores de agua por acumulación.

NTC-IEC 61851-21-1:2021.

Sistema conductivo de carga para vehículos eléctricos.

Parte 21-1: requisitos de CEM (compatibilidad electromagnética) del cargador a bordo de vehículos eléctricos para la conexión conductora a la alimentación de c.a./c.c.

E-conecta: normalización a un clic

Conoce algunos de los temas que discutimos en los comités técnicos.
Únete y comparte tus aportes.

En

normalización conversamos con cientos de expertos sobre criterios para ganadería sostenible, cannabis para uso medicinal, industria, energía, infraestructura vial, calidad en los materiales de construcción, buenas prácticas en salud, materiales y tecnologías.

Repensamos el actuar y enfrentamos los retos de nuestra sociedad a través de espacios en los que la sostenibilidad, la transformación digital, la gestión ambiental y la economía circular tienen cabida.

¿Qué esperas para realizar tus aportes? Súmate a los comités de normalización y sus reuniones.



Regístrate en <https://econecta.icontec.org>

A formarse con **ICONTEC**

Estos son algunos de nuestros
programas de formación

NOVIEMBRE

Programa de formación de auditores internos en el SGC NTC ISO 9001:2015.

Duración: 40 horas

Horario: viernes - 6:00 p.m. a 10:00 p.m.
sábado - 8:00 a.m. a 12:00 m.

Inicia: 22 de noviembre

Modalidad: online

Programa formación de auditor interno con énfasis en la planificación en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

**NTC ISO 45001:2018
decreto 1072:2015**

Duración: 56 horas

Horario: viernes - 6:00 p.m. a 10:00 p.m.
sábado - 8:00 a.m. a 12:00 m.

Inicia: 22 de noviembre

Modalidad: online

Curso actualización del código eléctrico colombiano.

NTC 2050: 2020

Duración: 16 horas

Horario: viernes - 6:00 p.m. a 10:00 p.m.
sábado - 8:00 a.m. a 12:00 m.

Inicia: 22 de noviembre

Modalidad: online

DICIEMBRE

Diplomado en sistemas de gestión integrados HSEQ.

**NTC ISO 9001:2015,
NTC ISO 14001: 2015
y NTC ISO 45001:2018**

Duración: 128 horas

Horario: lunes a jueves de 6:00 p.m.
a 10:00 p.m.

Inicia: 06 de diciembre

Modalidad: online

Programa de formación de auditores internos HSEQ.

**NTC ISO 9001:2015,
NTC ISO 14001:2015
y NTC ISO 45001:2018**

Duración: 64 horas

Horario: viernes - 6:00 p.m. a 10:00 p.m.
sábado - 8:00 a.m. a 12:00 m.

Inicia: 06 de diciembre

Modalidad: online

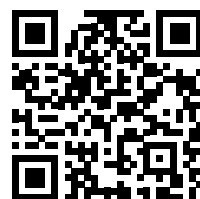
Programa actualización de auditores internos en el sistema de gestión de la continuidad del negocio (BCMS)

Duración: 24 horas

Horario: viernes - 6:00 p.m. a 10:00 p.m.
sábado - 8:00 a.m. a 12:00 m.

Inicia: 10 de diciembre

Modalidad: online



Consulte toda
la información de
los programas en
www.icontec.org



¡Juntos dejamos una **huella de confianza!**