

# Cinco retos en Seguridad y Salud

## en el Trabajo para el 2026



nició un nuevo año laboral y con este, nuevos proyectos, planes estratégicos y acciones a desarrollar para llevar a cabo operaciones más seguras, eficientes y responsables. Por ello, el Consejo Colombiano de Seguridad presenta cinco retos en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que las empresas y organizaciones deben tener en cuenta y en lo posible, avanzar para transformarse en entornos laborales más productivos, competitivos y prósperos.

### Proteger y fortalecer el empleo formal

Priorizar la protección del empleo formal es uno de los retos más apremiantes de este 2026.

En tal sentido, el Estado debe diseñar e implementar políticas públicas y proyectos estratégicos que impulsen el crecimiento empresarial, principalmente de las mipymes, centrándose en crear incentivos y mecanismos de apoyo integral que contribuyan a elevar los niveles de formalización laboral de los trabajadores, facilitando un mayor acceso a conocimiento técnico y fuentes de financiación (Castro, et al., 2024).

Por su parte, las empresas tienen el reto de realizar un diagnóstico integral de sus procesos para identificar estrategias de optimización de recursos, implementar innovaciones y tecnologías y adoptar modelos de gestión más eficientes, que les permitan generar valor agregado a sus productos y servicios y, al mismo tiempo, sostener y ampliar el empleo formal en condiciones de trabajo decente.

Para lograrlo, es crucial fomentar alianzas estratégicas entre grandes empresas y mipymes e involucrar al Gobierno, la academia y las agremiaciones para establecer un apoyo colaborativo integral. Estos espacios de cocreación y de socialización permitirán el diseño conjunto de políticas y programas, el intercambio de buenas prácticas que eleven la productividad y la generación de soluciones colectivas de fácil adopción empresarial (Organización Internacional del Trabajo, 2026).

Jacqueline Mesa  
Gerente técnica del CCS

Carolina Antolinez  
Líder técnica del CCS

Johana Mogollón  
Líder técnica del CCS

Viviana Salamanca  
Líder de contenidos y asuntos públicos del CCS

Es preciso recordar que los retos del empleo formal no son los mismos para todas las regiones, tamaños de empresa y actividades económicas. Además, hay sectores poblacionales que enfrentan mayores dificultades para acceder al empleo como, por ejemplo, las personas con discapacidad, los jóvenes y las minorías étnicas. Por esta razón, se deben promover estrategias de formalización laboral con enfoque territorial, sectorial y de discapacidad, entre otros.

## Integrar la SST a la estrategia de sostenibilidad

La gestión eficiente, la trazabilidad exhaustiva y la rendición de cuentas sobre las condiciones laborales no solo a nivel interno en las empresas, sino también en sus cadenas de suministro cobran cada vez mayor valor en las estrategias de sostenibilidad de las organizaciones y es uno de los criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) que están teniendo en cuenta inversionistas, fondos de capital y calificadoras de riesgo para desarrollar acuerdos comerciales o financiar proyectos (Herzog, et al., 2025).

En este sentido, el acceso y permanencia en los mercados está evaluando con lupa los mecanismos de contratación, la identificación de peligros y la gestión de riesgos laborales, así como el compromiso con la creación de trabajo decente y respetuoso de los derechos humanos en todos los eslabones de producción (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

El gran reto está en la adopción proactiva y rigurosa de marcos regulatorios internacionales como la Directiva del Parlamento Europeo sobre debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad, estándares universales como el GRI 403 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo e instrumentos normativos locales como la Circular Externa 100-000010 de 2023 de la Superintendencia de Sociedades y la Circular 015 de 2025 de la Superintendencia Financiera de Colombia, que imparten instrucciones para la gestión de los riesgos ambientales y sociales, incluidos los laborales.



## Aprovechar el potencial de la analítica, los modelos de predicción y la IA

En la actualidad, ya no basta con obtener o recabar datos: se requiere un análisis de los mismos que permita orientar la gestión de los peligros y riesgos en las organizaciones y la mejora continua en los procesos y operaciones.

En términos de una cultura proactiva de SST, los datos deben permitir que los tomadores de decisiones se anticipen a los riesgos para prevenir la siniestralidad laboral y promover entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles (Organización Internacional del Trabajo, 2026).

Para lograrlo, se debe contar con una estrategia adecuada de digitalización de la SST que cuente con datos estructurados y de calidad, cerrar brechas de conocimiento y capacitar al personal en analítica avanzada, mejorar las capacidades de adaptación al cambio organizacional a todo nivel, así como implementar todas aquellas acciones que garanticen el uso ético, transparente y seguro de la información.

La adopción exitosa de estas tecnologías debe alinearse con la normativa vigente nacional e internacional, fortalecer la cultura preventiva y transformar los modelos reactivos de SST en enfoques proactivos y predictivos, bajo el sustento de información fiable y rigurosa (Verick, 2025).



## Gestionar los riesgos emergentes como efecto del cambio climático

Los efectos del cambio climático han trascendido fronteras y contextos. Su impacto ya no es tan solo ambiental, sino que ha repercutido en la salud de los trabajadores y en la productividad de las organizaciones (Blackman, et al., 2025).

Para la muestra, la exposición a la radiación solar, la inadecuada calidad del aire, las inundaciones, los deslizamientos, las sequías y otros fenómenos naturales de origen climático son cada vez más severos, frecuentes y están afectando directamente las condiciones laborales, la infraestructura y la continuidad de las operaciones.

Este panorama exige que los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) incorporen la identificación de peligros y evaluación de riesgos derivados de los efectos del cambio climático (que producen desastres resultantes de fenómenos naturales, aumento




de vectores, temperaturas, cambios drásticos de estado del clima, entre otros), el mapeo de vulnerabilidades y amenazas, la creación de planes de prevención y respuesta ante emergencias, la adopción de alertas tempranas, la adaptación de los puestos de trabajo y el fortalecimiento de la resiliencia organizacional (Organización Internacional del Trabajo, 2024).

Se debe transitar de una gestión reactiva a una gestión anticipativa de los riesgos derivados del cambio climático (Tapias, 2024). Además, es fundamental incorporar diferentes enfoques como el diferencial, de género, de discapacidad y territorial, reconociendo que no todos los trabajadores y territorios tienen la misma exposición o vulnerabilidad a los efectos del calentamiento global. (Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, 2019).

## Construir organizaciones saludables



En el contexto dinámico, desafiante y cada vez más exigente que enfrentan las compañías y organizaciones, se ha evidenciado y corroborado que el recurso más importante es el capital humano. Hoy en día, velar por la salud de los trabajadores no es un objetivo más, debe ser parte del ADN y de la gestión estratégica de la organización. Se deben establecer políticas, programas y acciones encaminadas a promover la salud integral, garantizando el equilibrio entre la vida laboral y personal, incentivar y potenciar el liderazgo positivo y transformacional y consolidar una cultura organizacional proactiva, aspectos que construyen y solidifican organizaciones saludables, sostenibles y resilientes (Reig-Botella, et al; 2019).

Un interés genuino por la seguridad y la salud física, mental y emocional de los trabajadores, considerando su humanidad más allá de su productividad, aumenta su compromiso con la cultura organizacional y promueve una mayor participación en actividades de promoción de la salud y de prevención de la enfermedad y la accidentalidad. 

## Referencias

**Blackman, A.; Cavallo, E.; Hoffman, B.; Vogt-Schilb, A. (2025).** Peligro y promesa: enfrentar el cambio climático en América Latina y el Caribe. Inter-American Development Bank. Disponible en: <https://shs.hal.science/halshs-04977778/file/Peligro-y-promesa-enfrentar-el-cambio-climatico-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>

**Castro, O.; Lozano, D.; Rodríguez, D. (2024).** ¿Es la formalización laboral la ruta hacia el trabajo decente en Colombia? Nuevo Derecho, 20(34): 1 - 19. <https://doi.org/10.25057/2500672X.1628>

**Herzog, L.; Zimmermann, B. (2025).** Hacia un trabajo sostenible: requisitos de un enfoque social-ecológico del trabajo. Revista Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://es.ilorit.org/article/pubid/18833/>

**Organización Internacional del Trabajo. (2024).** Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante. Suiza. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO\\_SafeDay24\\_Report\\_r13\\_ES.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_SafeDay24_Report_r13_ES.pdf)

**Organización Internacional del Trabajo. (2025).** Panorama Laboral 2025 América Latina y El Caribe. Perú. <https://doi.org/10.54394/SCJS5838>

**Organización Internacional del Trabajo. (2026).** Employment and Social Trends. Ginebra. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/tendencias-sociales-y-del-empleo-2026>

**Reig-Botella, A.; Rico, N. (2019).** Organizaciones saludables y sostenibilidad: aportaciones desde la formación de la psicología organizacional positiva. Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales, 15. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5819/581961489006/html/>

**Tapias, C. (2024).** Resiliencia empresarial frente a la acción climática y la reducción del riesgo de desastres. Protección & Seguridad. Septiembre - Octubre 2024. Disponible en: <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2024/10/RESIL11.pdf>

**Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres. (2019).** El enfoque diferencial en la gestión del riesgo de desastres: etnia, género y discapacidad. Disponible en: <https://portal.gestiondelriesgo.gov.co/Documents/ENFOQUE-DIFERENCIAL-Y-DE-GENERO-UNGRD.pdf>

**Verick, S. (2025).** Repensando el impacto de la IA en el futuro del trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/articulo/repensando-el-impacto-de-la-ia-en-el-futuro-del-trabajo>