La siniestralidad laboral en Colombia:

un reto urgente para la salud pública y el desarrollo sostenible

La siniestralidad laboral en Colombia continúa siendo un fenómeno que exige acciones urgentes y coordinadas, con profundas implicaciones que trascienden el ámbito empresarial para impactar directamente en la salud pública y el tejido social del país, ya que tiene impactos significativos en el Sistema Integral de Seguridad Social y en la productividad nacional.

A pesar de que el país ha realizado grandes esfuerzos para reducir algunos indicadores de siniestralidad laboral, las cifras aún son alarmantes y evidencian la necesidad de continuar generando acciones y estrategias de prevención y consolidación de una cultura de seguridad en los entornos laborales. Para la muestra, el análisis del Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo del CCS, revela que durante el primer trimestre del 2026 se registró:

- Un aumento del 6,9 % en el número de afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) en comparación con el mismo periodo del año 2025. A su vez, el número de empresas vinculadas al SGRL incrementó en un 6,4 % con respecto al valor registrado en el año anterior.
- En términos de accidentalidad laboral, se presentó un total de 128.288 eventos con una tasa trimestral de 0,93 eventos por cada 100 trabajadores, tasa que disminuyó con respecto al primer trimestre del 2026. En promedio, se registraron 1425 accidentes laborales por día.
- El sector 'Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca' presentó la mayor tasa de accidentalidad con 2,65 eventos por cada 100 trabajadores, mientras que, en términos



Carolina Antolinez Figueroa
Líder técnica del Consejo Colombiano de Seguridad
Miembro del grupo de investigación del Centro de Estudios de Sostenibilidad Torcaza / Enfermera / Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo.

geográficos, Antioquia fue el departamento que registró la mayor tasa con 1,25 accidentes por cada 100 trabajadores, ubicándose por primera vez en esta posición.

- Frente al indicador de enfermedad laboral, se calificaron 2675 casos, con un promedio de 30 registros diarios y una tasa de 19,30 reportes por cada 100.000 trabajadores, cifra que es inferior en comparación con el mismo periodo del año 2025. En este ámbito, el sector 'Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca' lideró nuevamente con una tasa de 64,59 enfermedades calificadas por cada 100.000 trabajadores. Cundinamarca, por su parte, fue el departamento que tuvo la tasa más alta durante el periodo analizado con 33,25 casos por cada 100.000 trabajadores, encabezando la clasificación después de seis años.
- Finalmente, en lo que a mortalidad laboral se refiere, 116 personas perdieron la vida con ocasión de su trabajo. Esto equivale a nueve fallecimientos por semana, con una tasa trimestral de 0,84 decesos por cada 100.000 trabajadores, siendo superior con relación al 2025. El sector 'Explotación minas y canteras' fue el que mayor tasa presentó con 12,73 muertes por cada 100.000 trabajadores, superando 15 veces la tasa nacional. Boyacá fue el departamento con la tasa más alta con 4,43 muertes por cada 100.000 trabajadores en el primer trimestre de 2026, liderando este indicador por tercer año consecutivo.

La magnitud de estas cifras evidencian la necesidad de continuar articulando alianzas estratégicas orientadas a salvaguardar el bienestar y la vida de la población trabajadora mediante acciones que, además, impacten positivamente en los entornos extralaborales. Esto, bajo el entendido de que la siniestralidad laboral trasciende los indicadores estadísticos; es un fenómeno que afecta a familias y comunidades enteras y, por lo tanto, debe ser abordado como un determinante de las condiciones de salud y calidad de vida de las personas.

Aquí es donde la salud laboral tiene una relación intrínseca y profunda con la salud pública. Ambas disciplinas tienen un fin común: proteger el bienestar integral y la vida de las personas.

La salud pública, es la disciplina científica y la respuesta organizada de la sociedad —Estado y ciudadanía— orientada a proteger, promover y mejorar la salud de las poblaciones mediante la prevención de enfermedades, lesiones y discapacidades, así como el fortalecimiento del bienestar físico, mental y social a través de acciones colectivas, investigación y políticas públicas. En este marco, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se integra como un componente esencial, al centrarse en mejorar las condiciones y el medio ambiente laboral para proteger y promover la salud de los trabajadores, contribuyendo directamente al bienestar integral de la población. Por ende, los entornos de trabajo son un escenario clave de intervención en salud pública (García, 2009).

En esa misma línea, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2025), el entorno de trabajo se configura como uno de los principales determinantes sociales en salud dada la influencia que tiene sobre las personas, no solo al proveer ingresos y realización personal, sino también al condicionar, de manera directa e indirecta, el bienestar y la calidad de vida. Al tratarse de un escenario donde las personas pasan más de la mitad de sus horas de vigilia su relevancia es fundamental. Allí, los trabajadores se encuentran expuestos a peligros físicos, químicos, biológicos, condiciones de seguridad, carga física y mental, que pueden derivar en enfermedades, discapacidad o, incluso, la muerte. A esto se suman factores estructurales como la informalidad, la inestabilidad laboral y el acceso desigual a la seguridad social, que profundizan las inequidades en salud (De La Guardia Gutiérrez, et al., 2020). Por tanto, intervenir el entorno laboral es intervenir la salud de la población.

En tal sentido, desarrollar intervenciones en el entorno laboral que propendan por el cuidado de la vida y la salud integral de los trabajadores, es viable y se logra articulando dos niveles de acción (Benavides, et al., 2018):



1. Intervenciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo. Tienen como objetivo desarrollar medidas a nivel organizacional e individual que conlleven a que los trabajadores adquieran habilidades y capacidades para fomentar el autocuidado y el cuidado mutuo. Para ello, la participación de los trabajadores en la creación e implementación de estrategias de promoción y prevención, la educación sobre adopción de estilos de vida saludables, el compromiso con el cuidado de la salud no solo en el entorno laboral, sino también familiar y colectivo, así como la creación de una cultura organizacional de cuidado y bienestar, son aspectos clave.
2. Intervenciones de prevención de riesgos laborales. Incluye todas aquellas actividades destinadas a minimizar la generación de accidentes, enfermedades y muertes a partir de tres tipos de prevención a saber (Keyes, et al., 2025):
   - **Prevención primaria:** aquellas acciones destinadas a eliminar, reducir o modificar los factores de riesgo en salud y condiciones de trabajo que puedan conllevar a una enfermedad, accidente o mortalidad. Actúa directamente sobre los factores de riesgo modificables en personas sanas o condiciones de trabajo estructurales (como edificios, máquinas, herramientas), ambientales (tales como condiciones climáticas o exposición a agentes químicos, biológicos, físicos, etc.), ergonómicas y psicosociales.

     Algunos ejemplos incluyen la entrega de pautas y recomendaciones para reconocer y reportar condiciones inseguras de trabajo; adoptar hábitos de alimentación saludable, aumentar la actividad física, evitar el consumo de tabaco y mantener un peso saludable; realizar pausas activas; aplicar técnicas de manejo de estrés y gestión de emociones, entre otras, para prevenir el desarrollo de accidentes, enfermedades cardiovasculares y trastornos mentales.
   - **Prevención secundaria:** incluye actividades de detección y tratamiento temprano de signos y síntomas que minimicen los efectos de la exposición a los diferentes peligros. Aquí se incluyen, por ejemplo, las actividades destinadas a realizar el monitoreo permanente y periódico en el lugar de trabajo de los indicadores de salud (como la tensión arterial) mediante controles periódicos de seguimiento (pruebas de *screening* y evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso y periódicas) para monitorear y detectar a tiempo posibles casos de trabajadores con enfermedad cardiovascular o con alta probabilidad de padecerla.
   - **Prevención terciaria:** este tercer nivel incluye aquellas acciones que se implementan para tratar las enfermedades o lesiones plenamente identificadas y diagnosticadas, con el fin de rehabilitar y reincorporar al trabajador a la vida laboral de una forma segura. Esto, a su vez, conlleva a la disminución de las cifras de absentismo e incapacidad laboral. Continuando con el ejemplo de las enfermedades cardiovasculares, algunas acciones de este tipo de prevención son: adaptación de las funciones para reducir el esfuerzo físico o el estrés, establecimiento de horarios flexibles durante la recuperación, seguimiento médico ocupacional periódico y post-incapacidad (si se presentó). Esto requiere, además, fomentar y monitorear la participación del trabajador en un programa de rehabilitación cardíaca y promoción de hábitos saludables.

Con lo anteriormente descrito, el trabajo puede ser considerado como un entorno protector o de riesgo, dependiendo de las condiciones que proporcione para la salud y la vida (Antolinez, 2025).

Por un lado, los ambientes laborales pueden transformarse en escenarios de riesgo y de afectación a la salud pública cuando presentan cifras de siniestralidad laboral que tienen la capacidad de:

- Modular e incrementar la carga de enfermedad en la población trabajadora, principalmente por enfermedades crónicas no trasmisibles como trastornos musculoesqueléticos, enfermedades respiratorias, enfermedades cardiovasculares y metabólicas, trastornos mentales y algunos tipos de cáncer de origen ocupacional que se generan por la exposición a peligros existentes en el entorno de trabajo y como consecuencia de hábitos de vida adquiridos en función de los ritmos de trabajo. Estas exposiciones no solo afectan la salud del trabajador, también pueden impactar negativamente en el bienestar de su núcleo familiar, si no se adoptan las medidas necesarias. Este fenómeno se conoce como exposición para-ocupacional. Algunos ejemplos ilustrativos de esta categoría incluyen: exposición a agentes químicos como sílice o asbesto cuando un trabajador lleva ropa de trabajo contaminada a su casa o adquiere algún agente biológico que puede ser transmitido a sus seres queridos (tuberculosis, COVID-19, influenza, virus sinsitial respiratorio, etc.).
- Generar costos al sistema de salud, especialmente cuando enfermedades de origen laboral son atendidas como comunes, debido al largo periodo de latencia que puede pasar entre la exposición al factor de riesgo y el desarrollo de la enfermedad. Lo anterior genera un subregistro de enfermedades de origen

laboral, pero que, sin el respectivo seguimiento o registro de la historia de exposición ocupacional, pueden ser diagnosticadas como de origen común. Es el caso del cáncer y las neumoconiosis, enfermedades que pueden llegar a desarrollarse hasta 45 años después de haber presentado la exposición.

- Afectar la productividad y el desarrollo económico, lo cual repercute en indicadores sociales más amplios, ya que trabajadores enfermos o lesionados, son trabajadores que presentarán mayores indicadores de ausentismo o presentismo laboral debido a sus condiciones de salud y esto, a su vez, repercutirá en la calidad de vida de sus familias.
- Reproducir o profundizar inequidades, especialmente por género, tipo de empleo y nivel socioeconómico, dadas las dinámicas diferenciadas de exposición que afectan a hombres y mujeres. Por ejemplo, ellas suelen tener una mayor carga de trabajo no remunerado, lo que se conoce como "segunda o triple carga" y puede representar un mayor factor de riesgo psicosocial. A ello se suma que la mayoría de Elementos de Protección Personal (EPP) han sido estudiados y validados para características morfofisiológicas masculinas, lo que deja a las trabajadoras en desventaja y expuestas a una protección ineficaz (por un inadecuado ajuste de los EPP).

Los hombres, por su parte, se encuentran en actividades económicas que contienen mayor exposición a peligros físicos en sectores de alta peligrosidad, que pueden conllevar a accidentes graves o fatalidades, como es el caso de la minería y la construcción, sectores que suelen liderar en indicadores de siniestralidad laboral.

En este orden de ideas, cuando se afecta la Seguridad y Salud en el Trabajo el impacto es sistémico: los riesgos laborales —especialmente los psicosociales— no solo causan daño individual, sino que generan efectos comunitarios e institucionales.

> *Cuando se afecta la Seguridad y Salud en el Trabajo el impacto es sistémico: los riesgos laborales —especialmente los psicosociales— no solo causan daño individual, sino que generan efectos comunitarios e institucionales".*

Por otro lado, el entorno de trabajo puede considerarse un escenario protector de la vida y de la salud. En Colombia, el fortalecimiento de la legislación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la reciente promulgación de normas como la Ley 2466 de 2026, que establece la Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia; la Ley 2460 de 2025, mediante la cual se establecen disposiciones para la prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como la promoción de la salud mental; y la Ley 2191 de 2022 por la cual se establece la política de desconexión laboral, entre otras. Estos avances normativos, buscan impulsar estrategias para que los lugares de trabajo se consoliden como escenarios protectores de la salud, mitigando los diversos factores de riesgo a los que se enfrenta la población trabajadora (Antolinez, 2025).

Abordar el entorno laboral como determinante social implica, entonces, incorporar un abordaje integral y holístico del cuidado de la salud desde los diferentes escenarios en donde se desarrolla el ser humano, siendo uno de ellos el laboral. Esto bajo un enfoque diferencial, que permita diseñar intervenciones más justas y efectivas, en donde se concientice que intervenir la salud y seguridad del trabajador no solo es un beneficio para la organización, sino que repercute en la sostenibilidad de la sociedad. Según la OMS, un incremento de tan solo el 0,1 % del Producto Interno Bruto (PIB) en inversión en políticas de protección social, laboral, vivienda y comunidad supondría una mejora considerable de las condiciones de salud de 150.000 personas en un país (hipotético) de 40 millones de habitantes en los siguientes cuatro años (OMS, 2025).

Por ello, es importante:

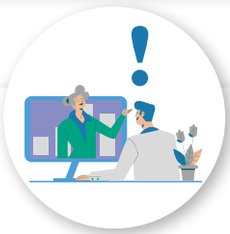
- Fortalecer la integración de la salud laboral dentro de las políticas de salud pública, como es el caso del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual actúa como un instrumento que operacionaliza la protección de la salud de la población desde el entorno laboral.
- Fortalecer la prevención y promoción de la salud en los lugares de trabajo.
- Mejorar la vigilancia epidemiológica de origen laboral.
- Adoptar estrategias internacionales como el programa Total Health Worker™ de NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health, por sus siglas en inglés), que integra la seguridad ocupacional con la promoción integral de la salud a fin de prevenir lesiones y enfermedades a los trabajadores y mejorar su bienestar (NIOSH, 2024).

Todo lo anterior requiere un enfoque de corresponsabilidad que involucre tanto a las empresas como a los trabajadores. A continuación, se presentan algunas recomendaciones dirigidas a cada grupo:



Recomendaciones para las empresas

- Establecer alianzas estratégicas e interinstitucionales para una participación activa en el diseño de políticas públicas orientadas a intervenir condiciones de salud.
- Fortalecer el cumplimiento de las políticas nacionales. Para ello, se requiere del compromiso institucional y empresarial para garantizar el acatamientos efectivo de la normativa, impulsando procesos de mejora continua en la gestión de la SST. Se requiere contar con líderes con compromiso genuino, proactivos y transformacionales —aquellos que inspiran y motivan a sus equipos para generar cambios positivos y profundos— que se comuniquen asertivamente, aseguren la coherencia entre el discurso y la práctica real, den ejemplo y cuenten con habilidades blandas necesarias para la consolidación de una cultura de promoción y cuidado de la salud y prevención de la siniestralidad laboral.
- Realizar inversión estratégica en SST, asegurando los recursos financieros, humanos y técnicos para mejorar las condiciones de seguridad y salud, mediante la adopción de nuevas tecnologías y la implementación de sistemas de seguimiento y evaluación de la efectividad de las medidas adoptadas.
- Gestionar el bienestar y cuidado de la salud mental, desarrollando, comunicando, implementando y evaluando las estrategias, planes y programas que fomenten el bienestar integral y la gestión proactiva de factores psicosociales.
- Incentivar la eficiencia en las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) enfocando las acciones en los riesgos más críticos. Para ello, es clave incentivar la articulación con gremios y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) de modo que logren acceder a conocimiento compartido y modelos de gestión validados.
- Implementar Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con énfasis en la promoción de la salud y la prevención primaria.
- Reconocer el entorno laboral como un determinante social clave e integrar acciones de promoción de la salud.
- Fortalecer la identificación temprana de enfermedades laborales, especialmente aquellas de evolución silenciosa como el cáncer ocupacional.
- Recopilar, monitorear y analizar los datos propios de las condiciones de salud y trabajo de la organización y, a partir de allí, tomar decisiones estratégicas en salud.
- Fortalecer los programas de vigilancia epidemiológica que permitan monitorear no solo signos y síntomas de alarma, sino también la historia de exposición laboral e integrarla con la historia de salud de cada trabajador. A partir de esta información, se podrán establecer protocolos adecuados de prevención.
- Incorporar estrategias con enfoque de género, territorial, diferencial y étnico, que aborden factores críticos de salud física y mental atendiendo a las particularidades de cada individuo.



Recomendaciones para los trabajadores

- Involucrarse activamente en la consolidación de la “Cultura del Cuidado” de las organizaciones, asumiendo una mayor responsabilidad por la protección propia y del equipo, bajo el principio “Yo te cuido, tú te cuidas”.
- Participar activamente en la identificación de peligros y en el monitoreo de las condiciones de salud, asumiendo los protocolos de seguridad con convicción y no por vigilancia o imposición.
- Adoptar activamente prácticas de bienestar implementadas por la organización en el entorno laboral y replicarlas en el entorno familiar (por ejemplo, estrategias para la reducción del estrés, desconexión digital en los tiempos de descanso, uso de técnicas de relajación, desarrollo de actividad física y adopción de hábitos alimenticios saludables e higiene del sueño).

TGI
GrupoEnergíaBogotá



Primero la Vida
es nuestra manera de avanzar

En la Transportadora de Gas Internacional impulsamos una cultura basada en la seguridad, el autocuidado y el cuidado mutuo, convencidos de que cada acción preventiva hace la diferencia.

Fortalecer entornos seguros y saludables debe ser el compromiso que inspira el presente y construye el futuro.

Primero la vida

En síntesis, el entorno laboral no es solo un escenario productivo, sino un espacio determinante en la construcción de salud o enfermedad. Intervenirlo de manera estratégica permite no solo proteger a los trabajadores, sino también mejorar los resultados en salud pública y reducir inequidades sociales.

La siniestralidad laboral no es solo un indicador de seguridad y salud empresarial, sino un reflejo de las condiciones de salud de la población trabajadora. Reconocer el entorno laboral y las condiciones de trabajo como determinantes sociales en salud permite comprender su impacto más allá del ámbito productivo, posicionándolos como ejes estratégicos para la salud pública (Benavides, et al., 2018). Su abordaje integral, preventivo y con enfoque diferencial es fundamental para reducir la carga de enfermedad, optimizar los recursos del sistema de salud y promover una cultura de cuidado y protección de la vida.

Por lo anterior, las organizaciones deben asumir la salud como una inversión estratégica que protege el talento humano y garantiza la sostenibilidad empresarial, integrándola en la gestión diaria para la prevención de riesgos, mejora del bienestar colectivo y generación de valor social más allá del entorno laboral. Abordar este desafío mediante una articulación efectiva entre Estado, empresa y trabajadores es clave para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular del ODS 3 “Salud y bienestar” y del ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, consolidando la salud laboral como un pilar estratégico para el desarrollo nacional.

Prevenir no es un gasto. Es una inversión ética y estratégica que genera organizaciones más resilientes, competitivas y socialmente responsables. Es fundamental recordar que detrás de cada accidente, enfermedad o muerte laboral existe una historia que pudo evitarse, una familia que enfrenta incertidumbre y una sociedad que asume las consecuencias humanas, sociales y económicas de la pérdida de salud o de vida (De La Guardia Gutiérrez, et al., 2020).

Cuando una organización invierte en prevención, protege lo más importante: la posibilidad de que cada trabajador vuelva a casa para compartir con quienes más ama. En ese propósito cobra pleno sentido el lema del Consejo Colombiano de Seguridad: "Aseguramos abrazos", porque cada accidente evitado y cada enfermedad laboral prevenida significan un abrazo que sí ocurrió, una familia que permanece unida y una vida que continúa construyendo futuro en sociedad.

Referencias

Antolinez C. (2025). El bienestar integral como pilar de las organizaciones saludables. Protección & Seguridad No. 420 (marzo– abril 2025), 17-31. *https://ccs.org.co/portfolio/el-bienestar-integral-como-pilar-de-las-organizaciones-saludables/.*

Benavides, FG., Delclós, J., & Serra, C. (2018). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. Gaceta Sanitaria, 32(4), 377-380.*https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.07.007*

De La Guardia Gutiérrez, M.A., & Ruvalcaba Ledezma, J.C. (2020). La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. Journal of Negative and No Positive Results, 5(1), 81-90. *https://dx.doi.org/10.19230/jonnpr.3215*

García, JC. (2009). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: una oportunidad por desarrollar. Avances en Enfermería, 27 (1), 124-129. Disponible en: *http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002009000100013&lng=en&tlng=es.*

Keyes, D., Turfe, H., Das, JM. (2025). Prevention Strategies. Statpearls. Availablre from: *https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/* NBK537222/

National Institute for Occupational Safety and Health. (2024). Total Worker Health® Program. Disponible en: *https://www.cdc.gov/niosh/twh/programs/index.html*

Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo del Consejo Colombiano de Seguridad. (2026). Siniestralidad laboral en Colombia 1° Trimestre de 2026. Disponible en: *https://ccs.org.co/observatorio/Home/fasecolda*

Organización Mundial de la Salud. (2025). Determinantes sociales de la salud. Datos y cifras. Disponible en: *https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/social-determinants-of-health*

Vignolo, J., Vacarezza, M., Álvarez, C., & Sosa, A. (2011). Niveles de atención de prevención y atención primaria de la salud. Archivos de Medicina Interna, 33(1), 7-11. *http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-423X2011000100003&lng=es&tlng=es.*