

Protección & Seguridad

No. 406

Plan Nacional de
Seguridad y Salud en
el Trabajo 2022-2031.
**Detalles para
tener en cuenta**

**Adicción
al trabajo:**
implicaciones para
la productividad y
el clima laboral

La Guía RUC®
**Transporte
se transforma.**
Novedades para 2023

Especial

Seguridad vial

Avances normativos, planes estratégicos y nuevas
tendencias. Retos para las organizaciones

 **CCS**
Consejo Colombiano
de Seguridad

PREMIO DE
PERIODISMO
ARMANDO DEVIA
MONCALEANO
A LA GESTIÓN DE RIESGOS
2023




CCS
Consejo Colombiano
de Seguridad





¡ABIERTA convocatoria!

Dirigido a:

- Estudiantes de Comunicación Social / Periodismo.
- Periodistas en ejercicio.

Postula tu trabajo informativo, de investigación o trabajo de grado (para el caso de estudiantes) que aborde la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST), la gestión de riesgos, la protección ambiental y la sostenibilidad en nuestro país.

Postúlate y hazte merecedor del primer lugar

-  Estímulo económico.
-  Beca 100 % para un programa académico.
-  Estatuilla honorífica y diploma.
-  Reconocimiento por ser un profesional comprometido con la cultura de prevención en Colombia.



Cierre de inscripciones **1 de marzo de 2023**

ccs.org.co/premio-periodismo-ccs-2023/



Seguridad vial: compromiso de todos

En el primer semestre de 2022 hemos lamentado más de 250 mil accidentes de trabajo, 268 muertes de trabajadores y cerca de 21.200 casos de enfermedades laborales. Para todas estas familias la vida jamás volverá a ser igual.

Nuestro país está alcanzando niveles de fallecimientos por causas asociadas al trabajo que no se registraban desde 2016. Un reverso en estas cifras cuestiona a todos aquellos a quienes, de una u otra manera, nos une el propósito de mantener un mundo laboral sano, seguro y con bienestar.

Esta situación nos lleva a hacer un alto en el camino y revisar, en el marco de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, la problemática del riesgo vial y la consecuente siniestralidad vial de los trabajadores colombianos como una de las causas que subyacen a dichas estadísticas. Esa preocupación es la que inspira esta edición, en ese compromiso de velar por la vida de las personas y de reconocer que, de una u otra forma, somos actores en la vía que podemos y debemos influir para impactar, de manera directa, en la disminución de la siniestralidad de los trabajadores.


Hoy, los datos de siniestralidad vial son sorprendentes:

- La OMS afirma que cada año se pierden 1,3 millones de vidas y que entre 20 y 50 millones de personas sufren traumatismos no mortales.
- 90 % de las muertes causadas por accidentes viales se producen en los países de ingresos bajos y medianos. Colombia alcanza una tasa de 16,8 por cada 100 mil habitantes.

- En el país, el 2021 cerró con 7238 personas fallecidas por siniestros viales.
- Entre enero y octubre de este año, la cifra asciende a 6577 víctimas fatales en las vías (un 14,03 % más que el año anterior).
- De continuar con la tendencia, 2022 cerraría como el año con el mayor número de víctimas de siniestros viales desde 1995, partiendo del contexto que los motociclistas son los más accidentados, con el 59,98 % del total de víctimas de siniestros en la vía.

Lo anterior nos demuestra que el llamado es urgente; es hora de trabajar de manera decidida en los ámbitos que nos corresponda. Desde el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) asumimos la responsabilidad de asegurar el conocimiento, para que los Planes Estratégicos de Seguridad Vial, hoy ya incorporados al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), sean implementados con una adherencia en la cultura de seguridad de cada colaborador.

Adherencia que solo es posible impactando de manera directa la cultura de seguridad vial, la cual va más allá del compromiso que tenemos en la relación empleado-colaborador y se amplía a la generación de conciencia en las familias colombianas frente al compromiso propio de ser un actor vial en nuestra cotidianidad.

Esta será parte de la agenda del CCS para el 2023 y los años futuros, en los cuales aportaremos para promover la reducción en 50 % de las víctimas fatales en las vías, meta que se ha trazado el nuevo Plan Nacional de Seguridad Vial (2022-2031), en el marco de la Declaración de Estocolmo y que nuestro país adopta para el próximo decenio. 



**Adriana
Solano Luque**
Presidenta Ejecutiva
presidencia@ccs.org.co



Año 68 / No. 406
Noviembre - Diciembre / 2022

Presidenta Ejecutiva
Adriana Solano Luque

Consejo Editorial
Diana Carolina Forero Buitrago
Lizeth Viviana Salamanca Galvis
Yezid Fernando Niño Barrero
Weisner Danuber Herrera Calderón
Jorge Johan Olave Molano
Jacqueline Mesa Sierra
Maira Luz Sarmiento Soto

Coordinación Periodística
Comunicaciones CCS
Diana Carolina Forero Buitrago
Lizeth Viviana Salamanca Galvis
Dayana Alexandra Rojas Campos

Corrección de Estilo
Diana Carolina Forero Buitrago
Lizeth Viviana Salamanca Galvis

Concepto gráfico, diseño y diagramación
Juan Carlos Soriano Hernández

Centro de Diseño CCS
Germán Bonil Gómez
Andrés Méndez Medina
Juan Ricardo Mendoza Plazas
Daniel Murillo Hernández
Juan Carlos Soriano Hernández
Jaime Alberto Valero Vergel

Publicidad
Danuber Herrera Calderón

Fotografía
Shutterstock.com

Consejo Técnico
Armando Agudelo Fontecha
Carlos Ignacio Correa
Clara Inés Cárdenas
Diego Hernán Pérez
Felipe Muñoz
Héctor Gutiérrez Pulido
Jorge Arturo Isaza
Nelcy Blanco
Patricia Canney
Ricardo Vásquez



El papel de las páginas internas de esta publicación está elaborado 100% con fibra de caña de azúcar y 0% de químicos blanqueadores. Biodegradable y renovable en cortos períodos de tiempo.

Indicaciones para los autores

Protección & Seguridad es una publicación especializada del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). Incluye artículos sobre seguridad industrial, salud ocupacional, incendios y emergencias, desastres naturales, security, protección ambiental, entre otros, elaborados por personal especializado en estas áreas de entidades nacionales e internacionales, previa aprobación del consejo editorial.

Los artículos no necesariamente tienen que ser inéditos y pueden publicarse en otras revistas especializadas. Los artículos serán sometidos a evaluación por árbitros especializados en el campo cubierto por la revista. Para su aprobación y posterior reproducción deben cumplir con los siguientes requisitos:

- El artículo debe estar escrito en letra Arial 12 puntos a espacio sencillo en todo el documento.
- Revise la ordenación: página del título, resumen y palabras claves, texto, agradecimientos, referencias bibliográficas, tablas (en páginas por separado) y leyendas.
- El tamaño de las ilustraciones no debe superar los 254 mm.
- Incluya las autorizaciones para la reproducción de material anteriormente publicado o para la utilización de ilustraciones que puedan identificar a personas.
- El artículo debe ser enviado en impreso y medio magnético (cd o e-mail).
- Conserve una copia del material enviado.

Preparación del original

El texto de los artículos observacionales y experimentales se estructura habitualmente (aunque no necesariamente) en las siguientes secciones: Introducción, Métodos, Resultados y Discusión. En el caso de artículos extensos resulta conveniente la utilización de subapartados en algunas secciones (sobre todo en las de Resultados y Discusión) para una mayor claridad del contenido.

Página del título

La página del título contendrá:

1. El título del artículo, que debe ser conciso pero informativo.
2. El nombre de cada uno de los autores, acompañados de su grado académico más alto y su afiliación institucional.
3. El nombre del departamento o departamentos e institución o instituciones a los que se debe atribuir el trabajo.
4. El nombre y la dirección del autor responsable de la correspondencia.
5. El nombre y la dirección del autor al que pueden solicitarse separatas o aviso de que los autores no las proporcionarán.

Autoría

Todas las personas que figuren como autores habrán de cumplir con ciertos requisitos para recibir tal denominación. Cada autor deberá haber participado en grado suficiente para asumir la responsabilidad pública del contenido del trabajo. Uno o varios autores deberán responsabilizarse o encargarse de la totalidad del trabajo. El orden de los autores dependerá de la decisión que de forma conjunta adopten los coautores.

Resumen y palabras claves

Se incluirá un resumen que no excederá las 150 palabras en el caso de resúmenes no estructurados ni las 250 en los estructurados. En él se indicarán los objetivos del estudio, los procedimientos básicos, los resultados más destacados y las principales conclusiones.

Tras el resumen, los autores deberán presentar e identificar como tales, de 3 a 10 palabras claves que faciliten a los documentalistas el análisis del artículo y que se publicarán junto con el resumen, usando los términos del tesoro especializado "Thesaurus" del Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS), Oficina Internacional del Trabajo o Tesoro de Ingeniería Sanitaria y Ciencias del Ambiente del Centro Panamericano de Ingeniería Sanitaria y Ciencias del Ambiente.

Agradecimientos

Las personas que hayan colaborado en la preparación del original, pero cuyas contribuciones no justifiquen su acreditación como autores podrán ser citadas bajo la denominación de "investigadores clínicos" o "investigadores participantes" y su función o tipo de contribución deberá especificarse, por ejemplo, "asesor científico", "revisión crítica de la propuesta de estudio", "recogida de datos" o "participación en el ensayo clínico".

Referencias bibliográficas

Numere las referencias consecutivamente según el orden en que se mencionen por primera vez en el texto. En las tablas y leyendas, las referencias se identificarán mediante números arábigos entre paréntesis. Las referencias citadas únicamente en las tablas o ilustraciones se numerarán siguiendo la secuencia establecida por la primera mención que se haga en el texto de la tabla o figura en concreto. Estos son los ejemplos de bibliografía más comunes, pero para todos los casos se deben tener en cuenta las Normas Técnicas desarrolladas por el Icontec para Colombia:

Para libros

Autor. Título. Pie de Imprenta. Paginación. Ejemplo: García Márquez, Gabriel. Cien años de soledad. Bogotá: La oveja Negra, 1985. 347 p.

Artículos de revistas

Autor del artículo. Título del Artículo. Título de la publicación en la cual aparece el artículo. Número del volumen. Número de la entrega. Fecha de publicación. Paginación. Ejemplo: Zamora Garzón, José. Seguridad en instalaciones. En: Protección y Seguridad. Vol. 18, No. 5 (ene - mar 2002), 57 p.

Envío de manuscritos

Los manuscritos se acompañarán de una carta de presentación firmada por todos los autores.

Esta carta debe incluir:

- Información acerca de la publicación previa o duplicada o el envío de cualquier parte del trabajo a otras revistas, como se ha indicado anteriormente.
- Una declaración de que el manuscrito ha sido leído y aprobado por todos los autores.
- El nombre, la dirección y el número de teléfono del autor encargado de la coordinación con los coautores en lo concerniente a las revisiones y a la aprobación final de las pruebas de imprenta del artículo en cuestión.

Publicación bimestral del Consejo Colombiano de Seguridad. Cra. 20 No. 39 - 52. PBX: (601) 9191920 Bogotá, Colombia. Las declaraciones y opiniones presentadas en los artículos son expresiones personales de los autores; no reflejan necesariamente el pensamiento del Consejo Colombiano de Seguridad, con excepción de las declaraciones institucionales así consignadas. Se autoriza la reproducción de artículos, siempre y cuando se cite su procedencia.

Presidentes Eméritos: Fundador, Dr. Armando Devia Moncaleano, Dr. Carlos E. Cuéllar Jiménez, Sr. Guillermo González Aponte, Dr. Alberto Lobo Guerrero, Ing. Jaime Ayala Ramírez, Dr. Pablo J. Mora Rodríguez, Dr. Enrique Guerrero Medina, Dr. Cástulo Rodríguez Correa, Sr. Roberto Langthorn Arango, Dr. Héctor Manuel Ángel Correa, Sr. Heliodoro Herrera Ospina, Dr. José A. García Betancourt, Ing. Héctor Hernán Orjuela Amaya, Dr. Santiago Osorio Falla, Dr. Jorge Oswaldo Restrepo Villa, Ing. Marco Antonio Gómez Albornoz. **JUNTA DIRECTIVA: Presidente:** Dr. Carlos Mauricio Vásquez Páez, director general, CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR. **Vicepresidente:** Dr. Miguel Gómez Martínez, FASECOLDA. **Secretario:** Dr. Ricardo Gutiérrez Tejero, BANCO POPULAR. **Miembros Activos Personas Jurídicas:** ANGGOLD ASHANTI S.A., CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR, Dr. Carlos Vásquez, director general, BANCO POPULAR, Dr. Ricardo Gutiérrez Tejero, director de Seguridad y Salud en el Trabajo; DROGUERIAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.S., Dra. María Clara Gaitán, gerente de Recursos Humanos; GEOPARK COLOMBIA SAS, Dr. Carlos Gómez Real, gerente de Salud y Seguridad; DRUMMOND LTD., Oscar Vega, gerente de Seguridad Industrial; EMPRESA DE ENERGÍA DE BOYACÁ S.A. E.S.P., Dr. Hernán Contreras Peña, director de Gestión Social, HELICOL S.A.S., Dr. Juan David Restrepo, gerente general, ESENTIA S.A., Ing. Ricardo Rebolledo, gerente HSE; MASA Y STORK; Ing. José Botero, gerente de Calidad; EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ, Dr. Bernardo Hernández, jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo; BAKER HUGHES; Ing. Carolina Abril F., HSE Manager Andean. **Representantes Presidentes Eméritos:** Dr. Héctor Manuel Ángel Correa, Dr. Santiago Osorio Falla. **Miembros Activos Personas Naturales:** Dr. Marco Fidel Suárez B., administrador de empresas; Ing. Alberto Mora Perea, ingeniero de petróleos; Dr. Álvaro Casallas Gómez, médico especialista en cirugía de tórax; Ing. Mario Aldo Solano, ingeniero industrial, magíster en HSEQ. **Delegados:** FASECOLDA, Dr. Miguel Gómez Martínez, presidente. **Representantes de los trabajadores:** Confederación de Trabajadores de Colombia - CTC, Sr. Jorge Galindo Reyes. **Revisora Fiscal:** Sra. Betty Sánchez Arenas. **Suplente:** Eduardo Castillo Rodríguez.

Contenido

Legislación

Todo lo que debe saber sobre el Plan Nacional de Seguridad y Salud en Trabajo 2022-2031 **7**



ISO 39001: elementos clave para la gestión del riesgo vial **44**

Velocidades y fatiga, controles desde el ámbito organizacional **49**

De la movilidad sostenible y la micromovilidad: retos y oportunidades **54**



Salud laboral

Adicción al trabajo: implicaciones para la productividad y el clima laboral **67**



Especial: Seguridad vial

15 Recorrido histórico por la seguridad vial en Colombia

20 Corresponsabilidad y gobernanza, claves del nuevo Plan Nacional de Seguridad Vial

24 Mejora continua de la seguridad vial, una estrategia empresarial

32 Avances normativos en seguridad vial laboral: una década de cambios

37 Desafíos en la integración del PESV al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)



Gestión, cultura y liderazgo

60 Liderazgo, factor clave en la prevención de riesgos

Miembros afiliados

74 La Guía RUC® Transporte: transformaciones para afrontar el contexto actual



Legislación

7

Todo lo que debe saber sobre el Plan Nacional de Seguridad y Salud en Trabajo 2022-2031

Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031.

Así está constituido



Jacqueline
Mesa Sierra
**Líder técnica
del CCS**

*Ingeniera forestal
/ Especialista
en Gestión
Medioambiental /
Magister en
Salud y Seguridad
en el Trabajo*

M

Mediante la Resolución 3077 de 2022, expedida por el Ministerio del Trabajo, se adoptó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para el periodo 2022-2031. Dicho plan es el resultado de un trabajo conjunto con todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales que permitió identificar, categorizar, planear y elaborar los lineamientos en SST para el país durante los próximos 10 años.

En Colombia, el primer plan en SST fue emitido en la década de los ochenta y su evolución en el tiempo ha sido el resultado de un proceso histórico que, de acuerdo con el contexto y la articulación a las prioridades nacionales, regionales y locales que han ido surgiendo, ha tenido el propósito de mejorar las condiciones laborales y de salud de todos los trabajadores colombianos.

Contexto histórico

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) 2022-2031 es el sexto emitido en Colombia. A continuación, se resaltan algunos elementos históricos que han servido de base para llegar al mismo.

Tabla 1. Elementos que preceden el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

1984	Primer Plan de Salud Ocupacional (hoy Seguridad y Salud en el Trabajo). Decreto 614 de 1984
1990	Segundo Plan Nacional de Salud Ocupacional (1990-1995)
2001	Política Pública para la Protección de la Salud en el Mundo del Trabajo
2003	Estrategia Global en SST de la OIT
2003	Tercer Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007
2008	Cuarto Plan Nacional de Salud Ocupacional 2008-2012
2012	Ley 1562 de 2012
2012	Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021
2013	Quinto Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021
2022	Sexto Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031

Fuente: Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 (2022)

Lineamientos internacionales que sirvieron de base para la elaboración del plan

Diferentes convenios y estrategias internacionales se tomaron en cuenta para la formulación del plan. A continuación, los principales referentes:

Convenio 155 de la OIT- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
Convenio 187 de la OIT- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
Convenio 161 de la OIT - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo.
Recomendación 197 - Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Construcción de Políticas Públicas. 2004.
Tercera Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2021-2025.

Propósitos del plan

Contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales y de salud de todos los trabajadores dependientes, independientes, por cuenta propia, informales y de la población vulnerable en el territorio nacional.
Construir una cultura de autocuidado con el compromiso de todos los actores involucrados en la promoción de la salud en los lugares de trabajo y la prevención de la exposición a peligros laborales .
Facilitar el cumplimiento de los objetivos de este decenio dirigidos a: tener un trabajo digno y decente , con cobertura en riesgos laborales, que disminuya los accidentes de trabajo y la enfermedad laboral y que genere calidad de vida y bienestar con productividad y sostenibilidad.

Enfoque del plan

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 - 2031 está planteado con enfoque territorial, diferencial, de de- terminantes sociales, de gestión de riesgos, promocional de la salud integral y de desarrollo humano.

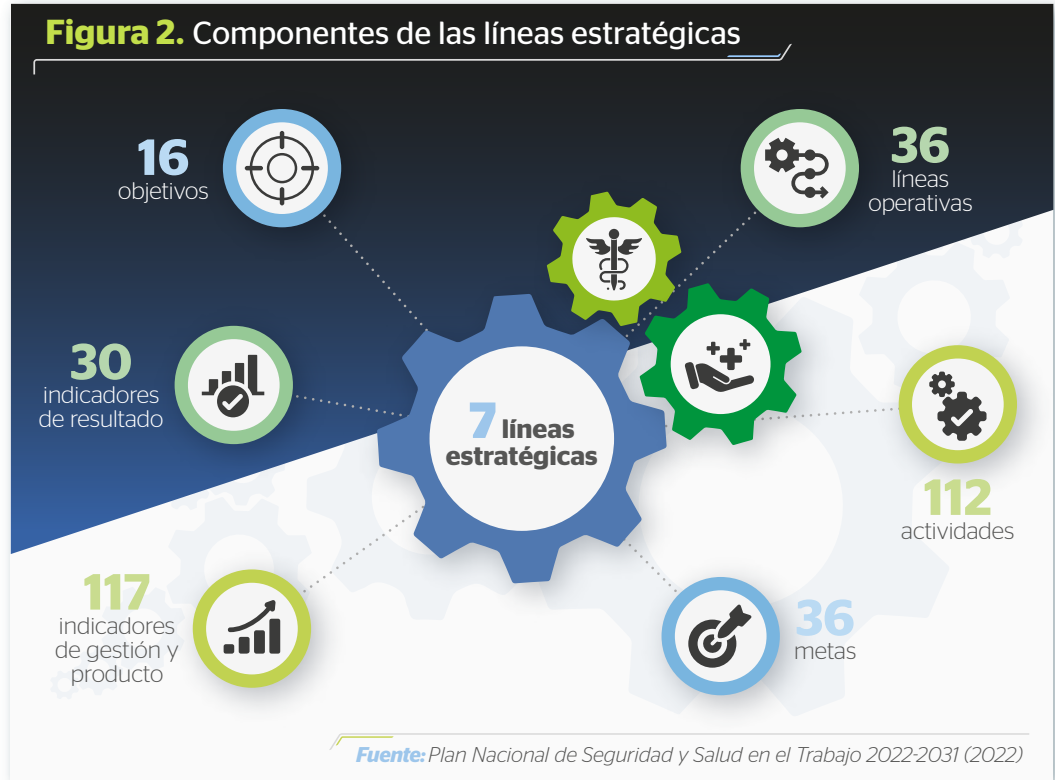
Figura 1. Puntos de enfoque del Plan Nacional de SST



Contenido del plan

El plan se estructura en siete líneas estratégicas (a diferencia del plan anterior que estaba enmarcado en cuatro ejes), las cuales resaltan la transversalidad y la cobertura del SGRL, la necesidad de garantizar la salud de la población trabajadora, el fortalecimiento institucional, el fomento de la cultura de autocuidado —que debe iniciar desde edades tempranas (población en edad escolar)—, la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral, la reincorporación laboral, la investigación técnico-científica y la humanización de la gestión como un elemento a resaltar. A continuación, se presentan sus diferentes componentes.

Figura 2. Componentes de las líneas estratégicas



Líneas estratégicas

Como se mencionó previamente, el Plan Nacional de SST 2022 - 2031 está definido bajo siete líneas estratégicas y 16 objetivos que se detallan a continuación:

Tabla 2. Líneas estratégicas del Plan Nacional de SST 2022 - 2031

Líneas	Objetivos generales
Línea 1. Gestionar la transversalidad de la seguridad y la salud en el trabajo y la cultura de la cobertura del SGRL en el conjunto de políticas públicas.	1. Sensibilizar en la cobertura del SGRL de los trabajadores para la protección frente a los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con el fin de aportar en la reducción de la informalidad, mejorar la productividad y la sostenibilidad económica.
	2. Protección social de los trabajadores en el marco de una cultura preventiva articulada con el Plan Nacional de SST.
	3. Articulación de las políticas públicas adoptadas por el Estado en concertación con la sociedad civil, encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y salud, bienestar y calidad de vida.
Línea 2. Establecer mecanismos para garantizar la salud de los trabajadores en sus oficios y promover el trabajo digno y decente.	4. Fortalecer la implementación de la vigilancia en salud en el mundo del trabajo a través de la Institución Prestadora de Salud, Entidad Promotora de Salud o Administradora de Riesgos Laborales.
	5. Desarrollar programas de promoción de la salud laboral y de gestión de riesgos en la población trabajadora.
Línea 3. Fortalecer institucionalmente la seguridad y la salud en el trabajo.	6. Realizar acciones coordinadas entre los diferentes actores sociales del SGRL.
	7. Promover los procesos de inspección, vigilancia y control en riesgos laborales de nivel nacional, departamental y local para la protección en el mundo del trabajo.
	8. Fortalecer la función de inspección, vigilancia y control en riesgos laborales.
Línea 4. Fomentar la cultura del autocuidado, la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales para el logro del bienestar y la calidad de vida laboral.	9. Articular la cultura de salud laboral y bienestar con acciones de promoción de salud, actividades de recreación y cultura, modos y estilos de vida saludables.
	10. Fortalecer la función de inspección, vigilancia y control en riesgos laborales.
	11. Impulsar la gestión integral del riesgo.
Línea 5. Fomentar, implementar y fortalecer la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral y la reincorporación laboral del trabajador en el SGRL.	12. Fortalecer los procesos mediante la elaboración, socialización y seguimiento de medidas que permitan garantizar la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral y la reincorporación laboral , según sea el caso.
Línea 6. Fortalecer la investigación, el desarrollo y la innovación en riesgos laborales.	13. Diseñar un plan de desarrollo técnico, tecnológico y científico que articule a los diferentes actores del SGRL.
	14. Consolidar información técnico-científica y epidemiológica como instrumento de educación, cultura informática y evaluación de impacto de las acciones del Plan Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo.
	15. Establecer la cultura del control de los riesgos en el trabajo.
Línea 7. Establecer mecanismos administrativos para la humanización, la gestión de los servicios y la atención en el Sistema de Seguridad Social Integral.	16. Incorporar la cultura en la relación salud-trabajo de todos los actores del SGRL a partir de la formación humanística.

Fuente: Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 (2022) y OIT (2022)

Indicadores de resultado a evaluar

En total se definieron 117 indicadores de gestión y de producto, así como 30 indicadores de resultado. Estos últimos serán evaluados en cada quinquenio del horizonte del plan. En los indicadores de resultado se continúa manteniendo (al igual que en el plan anterior) la evaluación en relación con la cobertura (incremento) del número de trabajadores y de las empresas vinculadas al SGRL enfatizando en la formalización

del trabajo. El seguimiento a las diferentes tasas de siniestralidad (accidentes, mortalidad, incidencia de diagnósticos, enfermedades calificadas), continúa como indicador, aunque no es explícito en cuanto a la disminución, a diferencia del plan anterior. El seguimiento y mejora de los procesos de reconocimiento de incapacidades, así como la reducción en trámites para el reconocimiento de prestaciones económicas se

mantiene dentro de las prioridades de medición. Así mismo, se resaltan indicadores relacionados con el incremento de funciones de inspección, vigilancia y control (IVC) por parte de las diferentes seccionales del Ministerio del Trabajo. En el

nuevo plan se destaca, también, la inclusión y el seguimiento a la salud mental de los trabajadores. A continuación, se describen los 30 indicadores de resultado que serán evaluados durante el periodo.

Tabla 3. Listado de indicadores de resultado

Indicadores de resultado
1. Incremento de trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).
2. Incremento de empresas afiliadas al SGRL.
3. Incremento en los conocimientos sobre SGRL de la población económicamente activa.
4. Incremento en los conocimientos sobre el SGRL en los empleadores y contratantes.
5. Seguimiento de la tasa de incidencia de diagnósticos por ocupación nacional y departamental y por actividad económica.
6. Seguimiento de la tasa de incidencia de accidentes calificados como laborales (leves, moderados y severos) a nivel nacional, departamental y por actividad económica.
7. Seguimiento de la tasa de incidencia de enfermedades calificadas como laborales a nivel nacional, departamental y actividad económica.
8. Seguimiento de la tasa de mortalidad por accidentes y enfermedades calificadas como laborales a nivel nacional, departamental y actividad económica.
9. Seguimiento del reconocimiento del pago de incapacidades permanentes parciales (IPP) por accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
10. Seguimiento al reconocimiento del pago de pensiones de invalidez por accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
11. Seguimiento de las Incapacidades Temporales (IT) reiterativas y prolongadas relacionadas con la ocupación, actividad económica y nivel territorial.
12. Incremento en la satisfacción de los servicios en salud en riesgos laborales.
13. Incremento en los conocimientos de autocuidado para la gestión de riesgos laborales en trabajadores, poblaciones vulnerables y población trabajadora en actividades de alto riesgo.
14. Incremento anual de Comités Activos Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
15. Incremento anual de empleadores con autoevaluación de estándares mínimos.
16. Incremento en las inspecciones preventivas anuales realizadas por las Direcciones Territoriales.
17. Reducción de peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias (PQRSD) por ausencia de reconocimiento y gestión adecuada y eficiente de las prestaciones económicas y asistenciales.
18. Incremento en los conocimientos sobre la cultura de la seguridad, la salud y el bienestar en los lugares de trabajo y en los entornos saludables en poblaciones de empresarios, trabajadores, organizaciones sindicales y centrales obreras.
19. Incremento en las inspecciones por IVC de higiene industrial para el control de la exposición a peligros laborales en las empresas.
20. Incremento en las inspecciones por IVC de seguridad industrial para el control de la exposición a peligros laborales en las empresas.
21. Tasa de enfermedades musculoesqueléticas en los trabajadores.
22. Monitoreo permanente de enfermedades por salud mental en trabajadores.
23. Incremento anual de empresas con Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
24. Instituciones de educación primaria, media vocacional y educación superior abordadas con estrategias de socialización en Seguridad y Salud en el Trabajo.
25. Incremento en la inclusión de los casos de trabajadores sintomáticos con alteraciones de la salud por patología en programas de rehabilitación temprana.
26. Incremento en los casos exitosos de reintegro y readaptación laboral.
27. Incremento en la satisfacción de los servicios en medicina laboral, rehabilitación y reincorporación laboral.
28. Incremento en las investigaciones de riesgos laborales por líneas priorizadas.
29. Incremento en las investigaciones realizadas por grupos de investigación registrados en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación por líneas priorizadas.
30. Diagnóstico de casos calificados con oportunidad.


Fuente: Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 (2022)

Conclusiones generales

Mediante la Resolución 3077 de 2022, el Plan Nacional de SST 2022-2031 se incluye como parte de la política pública en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo; así mismo, crea la hoja de ruta en esta materia. En este sentido, el propósito, las líneas y los objetivos definidos continúan dando relevancia al aumento en la cobertura de los trabajadores (formales, independientes e informales), así como al incremento en el número de empresas formalizadas y, por ende, que implementan los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y dan cumplimiento legal de sus obligaciones como empleadores.

Garantizar la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral y la reincorporación de los trabajadores que pudieran sufrir algún

tipo de lesión o alteración física a causa de su trabajo, así como el monitoreo permanente a la salud mental de los trabajadores son aspectos fundamentales dentro de los lineamientos del plan. Del mismo modo, lo es el vínculo necesario en la generación de nuevo conocimiento y, por lo tanto, la investigación en SST.

En este sentido, y con el fin de cumplir los propósitos, dentro del plan se hace relevante articular a los diferentes actores del SGRL y a la sociedad civil para mejorar las condiciones laborales y de salud de la población trabajadora, el fortalecimiento de programas de promoción y prevención y el fortalecimiento de la cultura del autocuidado, donde se incluye, como parte de los objetivos e indicadores, el acercamiento a instituciones escolares para fomentar este elemento en edades tempranas. 



Referencias

Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031, 1 (2022).

OIT. (2022). Estudio sobre los servicios de salud en el trabajo en Colombia. http://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_858801/lang-es/index.htm

Nos renovamos

- ✓ Nueva imagen
- ✓ Nuevo modelo de servicio
- ✓ Reestructuramos nuestra fuerza comercial
- ✓ Mejoramos la oferta, enfocándonos en la personalización del producto

Nos sentimos más modernos que nunca

Contáctanos

comunicaciones.equidad@laequidadseguros.coop

Más cerca de ustedes



Especial: Seguridad Vial

15 Recorrido histórico por la seguridad vial en Colombia

20 Corresponsabilidad y gobernanza, claves del nuevo Plan Nacional de Seguridad Vial

24 Mejora continua de la seguridad vial, una estrategia empresarial

32 Avances normativos en seguridad vial laboral: una década de cambios

37 Desafíos en la integración del PESV al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST)

44 ISO 39001: elementos clave para la gestión del riesgo vial

49 Velocidades y fatiga, controles desde el ámbito organizacional

54 De la movilidad sostenible y la micromovilidad: retos y oportunidades

Acciones para la seguridad vial en Colombia.

Recorrido histórico



Los esfuerzos técnicos y de desarrollo normativo en materia de prevención de siniestros viales en Colombia han sido destacables durante la última década. La expedición de normativa y estándares técnicos a cargo del Ministerio de Transporte y la

sensibilización a los diferentes actores viales desde la Agencia Nacional de Seguridad Vial son evidencia de ello. Sin embargo, cuando se analizan las cifras de fallecidos por causas asociadas a siniestros viales, todos los esfuerzos e iniciativas en la materia parecieran desdibujarse.

En consecuencia, se plantea la necesidad de diseñar nuevas estrategias que involucren elementos importantes como la gobernanza, la definición de criterios técnicos, la creación de estándares para el control de los riesgos viales (tanto de tipo laboral como extralaboral), el trabajo colaborativo y la integración de alianzas entre el sector público y privado, involucrando, de esta forma, a entidades técnicas y gremiales, a la academia y, en general, a todos aquellos actores que promuevan la adopción de la seguridad vial en cada decisión y acción de los colombianos, sea cual sea el rol vial que desempeñen en la vía.

De acuerdo con el boletín estadístico del Observatorio Nacional de Seguridad Vial con corte a diciembre de 2021, ese año el país registró 7238 fallecidos por causas asociadas a siniestros viales, 1793 víctimas más que en 2020. No obstante, es preciso tener en cuenta que la comparación de cualquier registro estadístico con la anualidad del 2020 no genera insumo objetivo para desarrollar determinados análisis. Esto debido al aislamiento obligatorio que el país vivió ese año a raíz de la pandemia de la COVID-19 y que trajo consigo una considerable disminución de la exposición a los riesgos viales.

Jorge Olave
Molano
**Gerente de
relacionamiento
institucional del CCS**

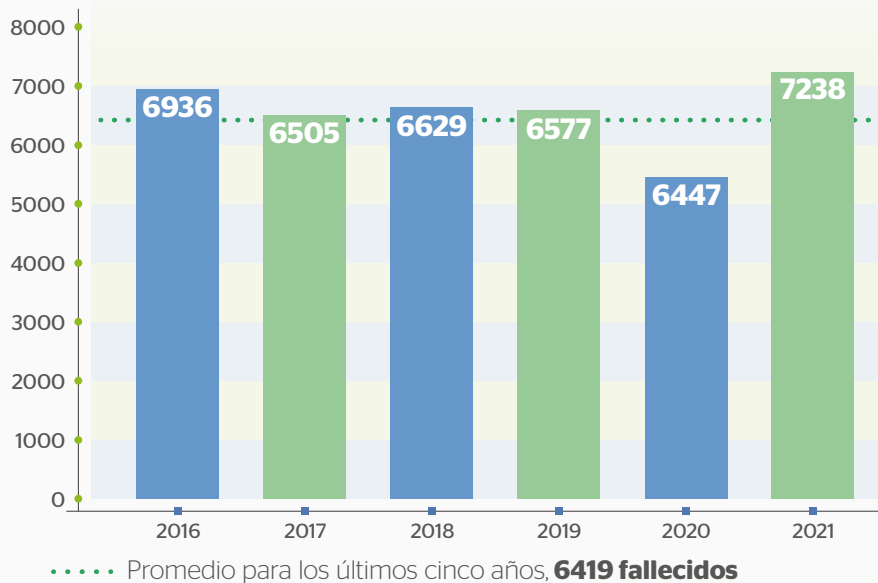
*Ingeniero agroindustrial /
Especialista en Gerencia de la
Seguridad y Salud en el Trabajo /
Auditor HSEQ (ISO 9001, 14001,
45001) / Auditor en gestión del
riesgo biológico y bioseguridad /
Auditor en ISO 39001, gestión de
la seguridad vial*



Pese a lo anterior, al comparar las cifras de siniestros viales de los últimos años en Colombia, sí se puede evidenciar una creciente tendencia frente al promedio de

siniestralidad registrado entre 2016 y 2020, con un aumento del 10,67 % en 2021, tal y como se evidencia en la figura 1.

Figura 1. Serie histórica de fallecidos

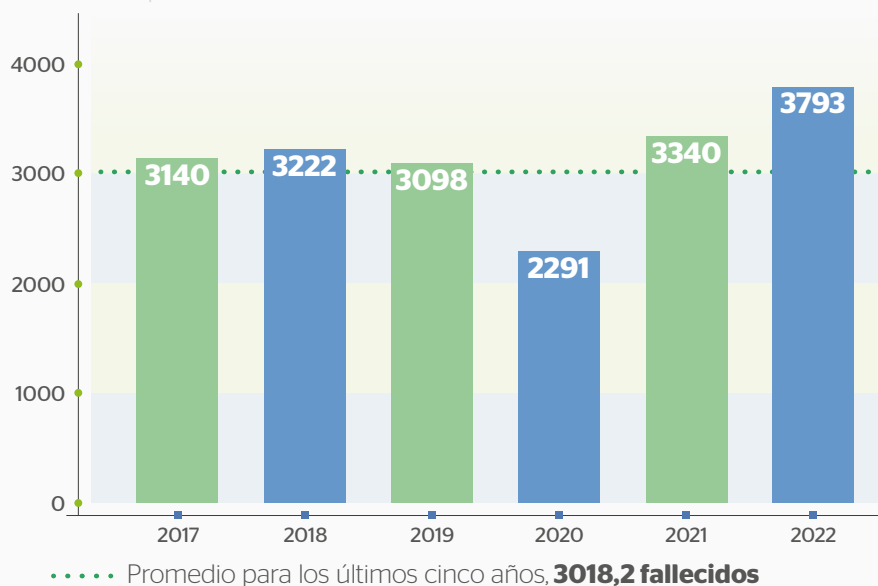


Fuente: Observatorio Nacional de Seguridad Vial, boletín nacional, diciembre de 2021

Ahora bien, cuando se analizan los datos estadísticos de 2022, con base en el boletín del Observatorio Nacional de Seguridad Vial (cifras con corte a junio de 2022), se evidencia un panorama aún más desalentador: para el primer semestre del año en curso se registraron 3793 muertes por siniestros viales, lo que representa un incremento de aproximadamente el 14 % frente a

las registradas para el mismo periodo en 2021 y un incremento de cerca del 26 % frente al promedio de muertes por esa misma causa en los últimos cinco años, correspondiente a 3018. Esto permite concluir que, de continuar con la tendencia, el 2022 podría llegar a ser el año con mayor número de fallecidos por siniestros viales en Colombia en los últimos 30 años.

Figura 2. Serie histórica de fallecidos para primer semestre de cada año



Fuente: Observatorio Nacional de Seguridad Vial, boletín nacional, junio de 2022

Con base en lo anterior, se hace necesario realizar un balance histórico del compendio de acciones implementadas y de esfuerzos desarrollados para lograr la reducción de las cifras de muertes asociadas a siniestros viales en Colombia desde mediados de la década de los 90.

Para 1991 se registraban 4119 muertes por siniestros viales hasta alcanzar, en 1995, un máximo de 7874 muertes (la cifra con mayor número de fallecidos desde inicios de la década de los 90 hasta ahora) con un incremento del 91,15 %. En 1993, el Ministerio de Transporte expidió la Ley 100 de 1993 por la cual se creó el Fondo de Prevención Vial; con ello, se perseguía la sensibilización de los actores viales en la adopción de conductas seguras, con enfoque en el uso del cinturón de seguridad y la prevención de la conducción de vehículos bajo los efectos del alcohol y otras sustancias psicoactivas.

Más tarde, en 2002, fue expedida la Ley 769 que estableció el Código Nacional de Tránsito Terrestre y reguló *“la circulación de los peatones, usuarios, pasajeros, conductores, motociclistas, ciclistas, agentes de tránsito y vehículos por las vías públicas o privadas abiertas al público o las vías privadas, por las que internamente circulan vehículos, así como la actuación y procedimientos de las autoridades de tránsito”* (Ley 769 de 2002).

Con la implementación de estas dos estrategias se logró una reducción del 45,3 % de las muertes asociadas a siniestros viales, entre la cifra de 1995 y el número de fallecidos de 2005, lo que condujo a alcanzar, en 2005, un récord de 5418 muertes que, si bien no igualaba los datos de 1991, sí mostraba resultados de eficacia en las acciones implementadas en materia de seguridad vial.

Cabe destacar que, hacia 2003, el Fondo de Prevención Vial implementó la estrategia ‘Estrellas Negras’ que consistía en pintar una estrella de color negro y bordes amarillos en los lugares donde una persona había perdido la vida a causa de un siniestro vial con el fin de sensibilizar a los diferentes conductores y actores viales en el respeto de las señales de tránsito y la responsabilidad en las vías.



45 %

fue la reducción de muertes asociadas a siniestros viales, si se compara la cifra reportada en 1995 y el registro de 2005. Esto demuestra la efectividad de la Ley 100 de 1993 por la cual se creó el Fondo de Prevención Vial y de la Ley 769 de 2002 que estableció el Código Nacional de Tránsito Terrestre.

El segundo ciclo de la seguridad vial (2006 a 2020), definido así por la Agencia Nacional de Seguridad Vial, inició con una tendencia marcada por el aumento del uso de la motocicleta para fines laborales y por la practicidad misma de este medio de transporte. Esto generó diferentes retos en regulación y control sobre este nuevo actor vial, evidenciándose un estancamiento en el cumplimiento de los objetivos de reducción de las cifras de siniestros en la vía, que alcanzaba los 5794 fallecidos por siniestros viales en el año 2009.

Para 2011, se expidió la Ley 1503 con la que se definían *“lineamientos generales en educación, responsabilidad social empresarial y acciones estatales y comunitarias para promover en las personas la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía y, en consecuencia, la formación de criterios autónomos, solidarios y prudentes para la toma de decisiones en situaciones de desplazamiento o de uso de la vía pública. (...) (Esto) contribuyendo a que la educación*

en seguridad vial y la responsabilidad como actores de la vía sean asuntos de interés público y objeto de debate entre los ciudadanos. (...) (Es así como la norma definió que) se impulsen campañas formativas e informativas de los proyectos de investigación y de desarrollo sobre seguridad vial y se concientice a peatones, pasajeros y conductores sobre la necesidad de lograr una movilidad racional y sostenible (...)” (Ley 1503 de 2011).

En 2013 se destaca la creación de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, tras la expedición de la Ley 1703 y la Ley 1503, que dio lugar a la generación de la Resolución 1565 de 2014 con la que, por primera vez, el país contaba con una guía metodológica para la implementación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial. A su vez, se complementaba con la expedición, en 2016, de la Resolución 1231 que habilitaba a las autoridades de tránsito para dar aval (tras una revisión técnica) a los Planes Estratégicos de Seguridad Vial radicados por las organizaciones a las que les aplicara.

Este conjunto de acciones técnicas, institucionales y de expedición normativa influenciaron la reducción de las cifras de siniestralidad vial que alcanzaron un máximo de 7158 en 2016 y un mínimo de 6826 durante 2019 (esto, teniendo como referencia el periodo 2000 - 2020). No obstante, es conveniente destacar que 2020, con 5641 fallecidos por siniestros viales, fue un año atípico por la baja exposición al riesgo vial ocasionado por los aislamientos obligatorios implementados en la pandemia de la COVID-19.


El 2021 y lo que va corrido de 2022 han sido los periodos con mayores cifras de muertes por causas asociadas a siniestros viales en Colombia desde 1998, en el que se registraron 7874 muertes.

Bajo este panorama, es preciso hacer un análisis del contexto actual de los siniestros viales en Colombia, en el que el motociclista es el actor vial más siniestrado, con el 59,35 % del total de fallecidos en las vías, seguido por el peatón con el 21,3 % y el usuario de vehículo individual que representa el 12,47 % del total de muertes, de acuerdo con el boletín del Observatorio Nacional de Seguridad Vial para el periodo enero a septiembre de 2022.

2022 podría llegar a ser el año con mayor número de fallecidos por siniestros viales en Colombia en los últimos 30 años. Los actores viales más siniestrados son los motociclistas, los peatones y los conductores de vehículo individual”.

Bajo este panorama, el Decreto 1430 de 2022 expidió el nuevo Plan Nacional de Seguridad Vial para el periodo 2022 - 2031, con el que se establece la segunda década de acción para la seguridad vial,

en el marco de la Declaración de Estocolmo, y cuya meta se centra en la reducción del 50 % de las víctimas fatales en las vías. Además, reconoce los factores de riesgo que afectan a los actores viales vulnerables, entre quienes contempla a los motociclistas, los peatones y los bici usuarios que suman, en conjunto, aproximadamente el 85 % de las fatalidades en las vías para el periodo de enero a junio de 2022.

El nuevo Plan Nacional de Seguridad Vial involucra el ‘Sistema Seguro’ como estrategia nacional para la reducción de las víctimas en la vía, a partir de la gestión de elementos que le apunten a la seguridad en las velocidades, en los vehículos, en la infraestructura vial, a los comportamientos seguros en las vías, a la gobernanza, la atención integral a las víctimas, el cumplimiento de las normas de tránsito y la gestión del conocimiento, esperando incorporar estas estrategias para permear a cada uno de los actores viales y fomentar la seguridad vial como un favor intrínseco en los comportamientos de los seres humanos. 



KONDOR®



calzadokondor.com.co

KOD®

El nuevo Plan Nacional de Seguridad Vial, **enfocado diferenciado y corresponsable** para reducir la siniestralidad en las vías



Luis Felipe Lota
**Exdirector de la Agencia
Nacional de Seguridad Vial**

*(periodo abril de 2019 -
noviembre de 2022)*

El trabajo conjunto entre el sector público y privado, la participación ciudadana a través de ocho diálogos territoriales y la rigurosidad en el análisis de la siniestralidad vial en cada uno de los departamentos y municipios de Colombia, fueron factores clave para la construcción del nuevo Plan Nacional de Seguridad Vial (PNSV) aprobado por el Gobierno nacional el 29 de julio de 2022, a través del Decreto 1430 del año en curso, y el cual tuvo como elementos diferenciales la gobernanza, el reconocimiento de la vulnerabilidad de los actores viales y la gestión del conocimiento.

Este plan orientará al país durante los próximos 10 años (2022 - 2031) bajo ocho frentes de trabajo:

1. Velocidades seguras, dado que su control y adecuada gestión previenen los siniestros en las vías.
2. Vehículos seguros, un pilar que busca que el país adopte estándares internacionales en seguridad para vehículos y motocicletas.
3. Infraestructura vial, un factor clave que reconoce la caracterización de las carreteras en Colombia.
4. Comportamiento seguro de los actores viales fortalecido y mejorado a través de la identificación de brechas y sensibilización.
5. Cumplimiento de normas de tránsito en materia de seguridad vial.
6. Atención integral a víctimas de siniestros viales desde la perspectiva de la salud física, psicológica y el acompañamiento social y jurídico.
7. Gobernanza, un frente de trabajo que promueve la generación de acuerdos y acciones en torno a la articulación con administraciones locales, a partir del principio de corresponsabilidad.
8. Gestión del conocimiento, que refleja el fundamento para la generación de ideas y nuevas estrategias que conduzcan a una movilidad activa, segura y sostenible y al logro de la reducción del 50 % de las víctimas por siniestros viales.



ROBUSTA
CALZADO DE SEGURIDAD

USA EL CUPÓN:
CCSROBUSTA
Y OBTÉN UN **10%**
EN TODAS LAS BOTAS



Compra ahora en:

WWW.ROBUSTA.COM.CO

ENVIO GRATIS por compras superiores a \$300.000

**TU SEGURIDAD,
NUESTRA PRIORIDAD**

Integrándolas de manera conjunta, estas líneas de acción tienen como objetivo, además de reducir la siniestralidad vial, ajustar la nueva política de seguridad vial en el país, alineándola a las directrices internacionales del enfoque de “Sistema Seguro”, el cual parte de la comprensión de que todos los siniestros son prevenibles y, por ende, justamente, se hace necesario evitar los errores en las vías.

Adicionalmente, permiten robustecer cada uno de los temas críticos que impactan severamente las cifras de siniestralidad vial del país y, sobre todo, aportan el marco para la prevención de los riesgos viales en sus etapas clave, es decir, identificarlos, valorarlos y mitigarlos de manera adecuada, lo que fundamenta el proceso de establecimiento de controles en la gestión de la seguridad vial.

De esta manera, se busca reducir en un 50 % las fatalidades para el año 2030. Hoy la cifra, con corte a agosto de 2022, se ubica en 5102 muertes en las vías del país, donde los motociclistas dejan la cuota más alta con 3033 fallecidos. Les siguen los peatones (1108), los usuarios de vehículo individual (408), los ciclistas (280), los usuarios de transporte de carga (143) y los usuarios de transporte de pasajeros (73). Del resto (32), no se cuenta con información disponible.

Si bien el plan parte de la idea de que el país requiere fortalecer el concepto integral de la seguridad vial, también promueve estrategias particulares que responden a las características propias de cada una de las zonas geográficas que conforman el territorio nacional. De esta forma, propone un abordaje distinto para cada una de las estrategias diferenciadas, acorde con los lineamientos de la Organización de las Naciones Unidas en la materia.

No en vano, el nuevo Plan Nacional de Seguridad Vial se construyó a partir del análisis de la siniestralidad en cada uno de los departamentos y municipios de Colombia, analizando los elementos de caracterización de las regiones, un trabajo en el que el rol del Observatorio Nacional de Seguridad Vial fue determinante para identificar las causas y fijar las metas en la prevención de las fatalidades en las vías.

En línea con lo anterior, uno de los cambios más destacables es la modificación



de la perspectiva del fortalecimiento institucional al involucrar el enfoque moderno de la administración pública en términos de gobernanza, definida como la capacidad que tienen las entidades territoriales de generar acuerdos en torno a un objetivo nacional: la reducción efectiva de la siniestralidad con el concurso de otros actores de la sociedad.

Vale la pena resaltar que otra de las novedades del Plan Nacional de Seguridad Vial es que propone una territorialización de las metas de reducción de fatalidades por siniestros viales. En este punto desarrolla la figura de la Red de los Observatorios Territoriales, que busca que la toma de decisiones de las autoridades locales también esté soportada en un componente técnico, mediante la generación de conocimiento sobre el riesgo que enfrentan los diferentes usuarios en la vía.

Asimismo, incluye un aparte en el cual se detallan, de manera explícita, las principales acciones para atender las fatalidades ocasionadas por siniestros viales, acorde con los actores viales más vulnerables -motociclistas, ciclistas y peatones- Entre dichas acciones se encuentran las estrategias de motodestrezas, bicidestre-

zas, la Ruta Nacional por la Seguridad Vial, los equipos de sensibilización, los puntos seguros, entre otras.

Todas estas estrategias se desarrollarán en un modelo de complementariedad con otras de corte sectorial, como la Estrategia Nacional de Movilidad Activa Segura y Sostenible y los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, por mencionar algunos ejemplos. En este punto es preciso mencionar los Planes Estratégicos de Seguridad Vial (PESV) que se convierten en la hoja de ruta para todas aquellas organizaciones que cuenten con una flota de vehículos automotores y no automotores superior a diez unidades o que contraten o administren personal de conductores.

Con la aprobación del Plan Nacional de Seguridad Vial culmina un trabajo que lideró la Agencia Nacional de Seguridad Vial, desde el año 2019, para incorporar el enfoque de sistema seguro en la movilidad del país y con él se espera reducir en un 50 % las fatalidades en las vías en línea con el propósito superior del Decenio de Acción para la Seguridad Vial 2021-2030 de la Organización de las Naciones Unidas y el aporte al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

CORMANCOL.COM



MANUAL



VISUAL



RESPIRATORIO



ALTURAS



CALZADO



CABEZA



AUDITIVO



CORPORAL



FACIAL



SEÑALIZACIÓN



CORMANCOL

WANNAMAKE
PROFESSIONAL LINE

TRABAJA CON CONFIANZA, TRABAJA SEGURO



gestion.comercial@cormancol.com - produccion@cormancol.com

CARRERA 22 # 18 - 03 / PALOQUEMAO / BOGOTÁ - PBX: (601) 300 1246 / CEL: 316 018 8078 / 322 836 2882



El ciclo de mejoramiento continuo de la seguridad vial como estrategia del sistema seguro empresarial



Julio Forigua
Gerente técnico de World Class Transport (WCT)

Ingeniero industrial / Magister en Ingeniería de Transporte / Doctorando en Ingeniería Civil

En Colombia y el mundo la problemática de siniestralidad vial deja grandes pérdidas sociales y económicas para el sector empresarial. Por lo tanto, se hace necesario realizar un análisis técnico para identificar las variables que tienen influencia en las organizaciones, así como un análisis normativo para determinar el cumplimiento legal de las empresas.

De esta forma, la intención es aportar al mejoramiento continuo en la gestión de la seguridad vial empresarial e incidir en los indicadores del país en términos de genera-

ción de hábitos, comportamientos y conductas seguras en las vías con el propósito de prevenir riesgos, reducir la siniestralidad vial y disminuir sus efectos nocivos.

Anualmente, fallecen 1,35 millones de personas en todo el mundo a causa de siniestros viales con una tasa de fatalidad de 18,2 por cada cien mil habitantes lo que, según la Organización Mundial de la Salud, representa la octava causa de muerte (World Health Organization, 2019). Para afrontar este flagelo, la Organización de las Naciones Unidas proclamó la 'Segunda Década de Acción para la Seguridad Vial 2021-2030', la cual tiene como meta la reducción de las muertes y lesiones en las carreteras en un 50 % (ONU, 2020).

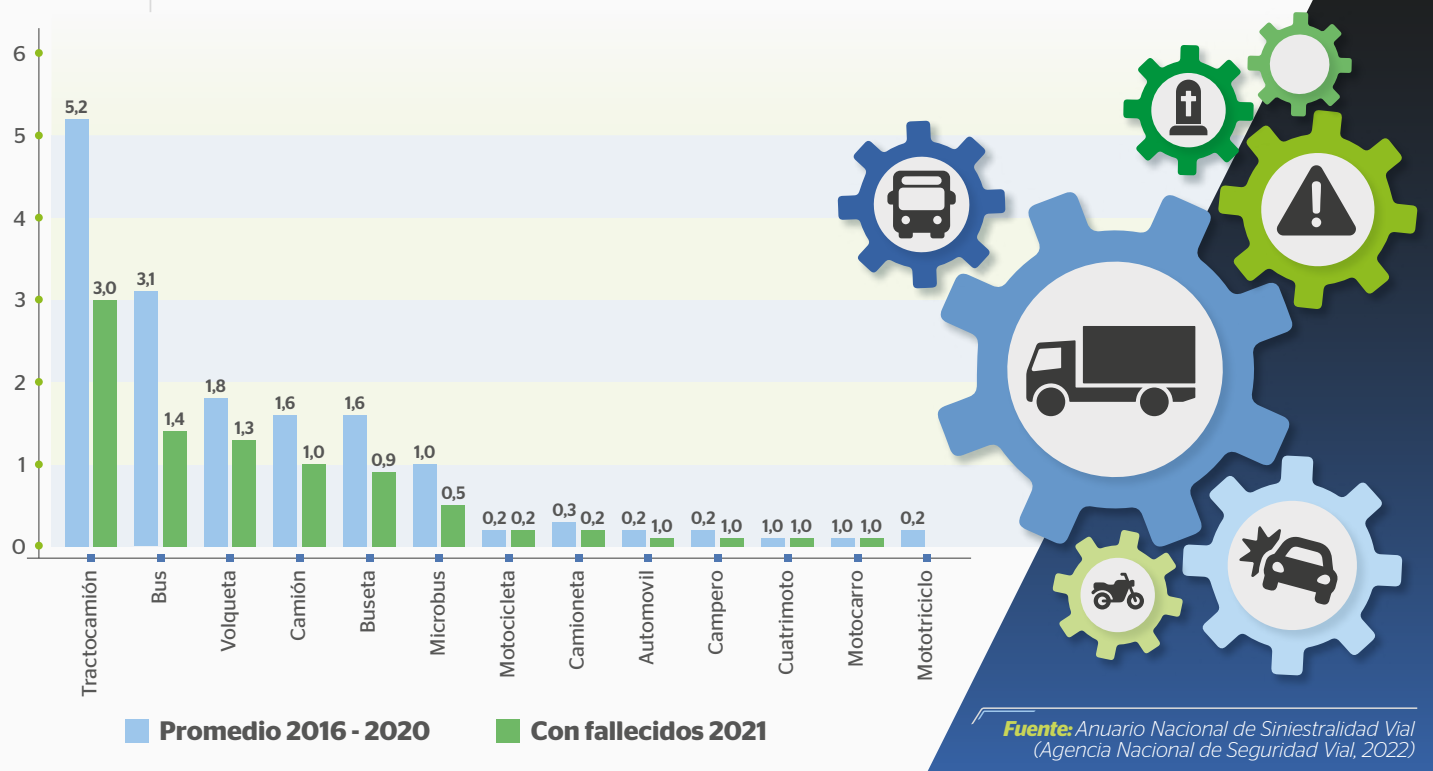
En Colombia, por su parte, en 2021 fallecieron 7238 personas y resultaron heridas 63.577 más a causa de siniestros viales con una tasa de fatalidad de 14,2 por cada cien mil habitantes (Agencia Nacional de Seguridad Vial, 2022), siendo esta cifra la más elevada desde 1999 mientras que el número de heridos viene disminuyendo desde el 2015. Dado lo alarmante de estas cifras, se ha hecho indispensable tomar acciones que permitan reducir la severidad de la siniestralidad vial. En julio de 2022, el país aprobó el Plan Nacional de Seguridad Vial 2022-2031 en línea con el Plan Mundial de Seguridad Vial con el objetivo de “proteger juntos la vida e integridad de los actores viales ante los riesgos derivados de la siniestralidad vial” y con una meta concreta: “reducir las muertes y lesiones causadas por siniestros viales por lo menos en un 50 % para el 2030” (Ministerio de Transporte, 2022).

En Colombia y, en general, en los países de ingresos medios y bajos, el problema se aborda principalmente desde tres perspectivas que tienen como fin común reducir las tasas de accidentalidad vial: las inspecciones de seguridad vial para intervenir tramos críticos de siniestralidad vial, las campañas pedagógicas y sancionatorias por parte de las autoridades de tránsito para concientizar a diferentes actores viales y los planes de acción ante siniestros graves focalizados en las causas inmediatas del siniestro vial (Bulla-Cruz & Lyons, 2015).

Si bien se desconoce el número exacto de víctimas de siniestros viales de origen laboral, se sabe, sin embargo, que en el 21 % del total de fatalidades del país se vieron involucrados vehículos de transporte de carga y pasajeros (Agencia Nacional de Seguridad Vial, 2022). Por ejemplo, como se observa en la figura 1, los vehículos de transporte de

carga y pasajeros son los vehículos que presentan las más altas tasas de siniestralidad vial por cada cien mil vehículos. Además, se estima que más del 50 % de las fatalidades en las vías y carreteras del país están asociadas a actividades laborales (no necesariamente donde le sucede algo al trabajador, pero si sucede afectación o daños a terceros), dejando un enorme impacto social y económico para las organizaciones tales como lucro cesante, daño emergente, demandas de terceros, pérdida de productividad, incapacidades, rehabilitación, ausentismo, entre otros. De ahí que, sin duda alguna, resulte relevante realizar un análisis técnico y normativo con miras a prevenir los siniestros viales en el sector empresarial con el objetivo de apoyar la toma de decisiones en materia de seguridad vial que apalanque su estrategia organizacional y sus procesos de mejoramiento continuo.

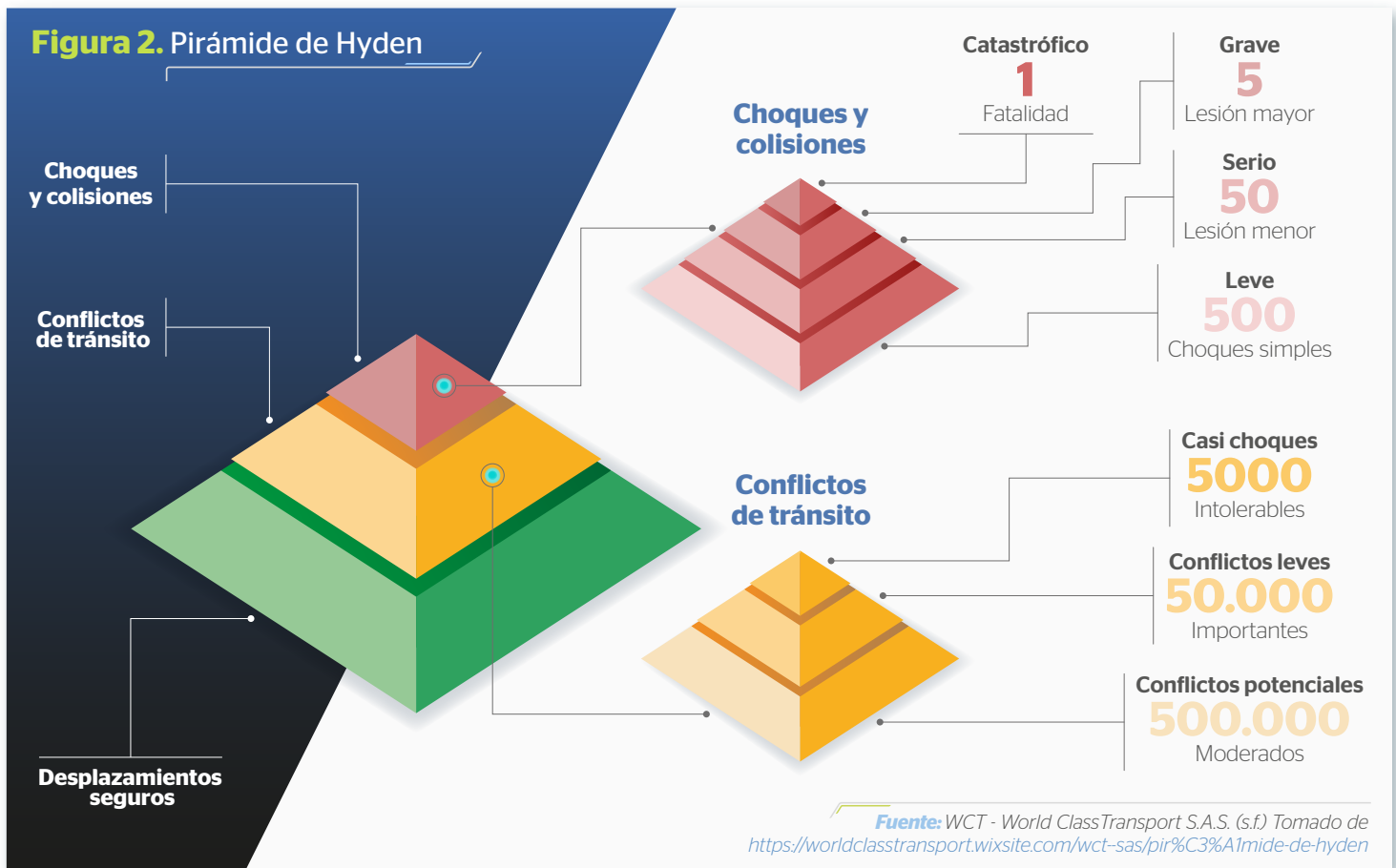
Figura 1. Tasa de siniestros viales por cada mil vehículos para el año 2021 y tasa promedio 2016-2020 por clase de vehículo involucrado con fallecidos



De acuerdo con la literatura, la seguridad vial se enfoca en tres factores relacionados con los atributos del ser huma-

no, del vehículo y del entorno (Haddon, 1968) y el análisis espacio temporal se puede realizar a partir de los siniestros

viales (choques y colisiones) y de los conflictos de tránsito (Hydén, 1987), tal como se presenta en la figura 2.



Desde el punto de vista técnico, la gestión del riesgo en el sistema seguro empresarial debe permitir la identificación, análisis, valoración y tratamiento de riesgos y se deben involucrar las variables relacionadas con los conflictos de tránsito, las causas inmediatas, así como las causas raíz de la siniestralidad vial.

Para la gestión del riesgo vial existen diferentes técnicas y herramientas como la técnica 'Análisis de los Modos de Fallo y Efectos' (AMFE) la cual se aplica de manera semicuantitativa con ajuste para seguridad vial; la 'Metodología de valoración en el ámbito laboral de riesgos viales para motociclistas', que presenta el esquema para clasificación de riesgos viales (Consejo Colombiano de Seguridad); la 'Guía práctica para la gestión empresarial de riesgos viales', la cual muestra el diagnóstico y caracterización de riesgos viales (Secretaría Distrital de Movilidad) y el Modelo RMWCT®, que es una matriz de riesgos viales que se construye a partir del Sis-

En el sector empresarial resulta relevante gestionar el sistema seguro –teniendo en cuenta sus riesgos viales– e integrarlo con la estrategia de la organización”.

tema Seguro (WCT - World Class Transport S.A.S.).

Para los riesgos críticos se establecen programas con factores clave e indicadores de desempeño los cuales permiten realizar análisis estadísticos


descriptivos, inferenciales, espacio-temporales y de costo beneficio que ayudan a la organización a gestionar y solucionar el problema de la seguridad vial empresarial dependiendo de las variables en las que pueda influir.

En el sector empresarial resulta relevante gestionar el sistema seguro –teniendo en cuenta sus riesgos viales– e integrarlo con la estrategia de la organización. De esta manera es posible realizar seguimiento, medición, análisis y evaluación por medio de Indicadores Clave de Desempeño -KPI (Key Performance Indicators, por sus siglas en inglés) que le permitan tomar decisiones de mejoramiento continuo. En este desafío se pueden involucrar variables de fiabilidad, capacidad de respuesta, agilidad de los viajes, gestión de costes y activos, servicio al cliente, productividad, calidad, tasa de siniestralidad vial, costos de la misma y actividades de prevención como la gestión de la velocidad, la prevención de la fatiga y la formación, entre otros. Todo esto con

el objetivo de salvar vidas y mejorar la rentabilidad empresarial (Forigua & Lyons, 2016).

En el pasado, la seguridad vial en las organizaciones se abordaba como un programa de Seguridad y la Salud en el Trabajo. No obstante, se identificó que la gestión del riesgo en seguridad vial es diferente debido a que el entorno no se encuentra controlado por las empresas y, adicionalmente, porque la velocidad a la que se movilizan los diferentes actores viales hace que el entorno varíe constantemente. De ahí, la importancia de la articulación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Desde el punto de vista legal, la responsabilidad de la seguridad vial se había manejado a partir del Código Nacional de Tránsito Terrestre y, de manera específica para las organizaciones, a través de la Ley 1503 de 2011 "por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía y se dictan otras disposiciones". Por su parte, lo relacionado con los Planes Estratégicos de Seguri-

 La nueva reglamentación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial (PESV) busca que, desde el sector empresarial, se aporte a los objetivos del país para reducir la siniestralidad vial relacionada con el trabajo haciendo énfasis en los eventos de mayor severidad".

dad Vial se detalló en el artículo 12, que en su momento fue reglamentado por el Decreto 2851 de 2013 y la Resolución 1565 de 2014. Sin embargo, en el proceso de maduración se identificó que

se requería modificar dicha legislación debido a que los planes estratégicos se convirtieron en documentos transcritos, los requisitos eran detallados y limitaban la gestión de la seguridad vial y se generaron nichos de mercado que generaban grandes costos a las empresas, entre otros. Adicionalmente, a pesar de que se pedía un aval, se hacía difícil realizar la inspección, vigilancia y control a las empresas.

Por lo anterior, el Congreso de la República, mediante el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, modificó el artículo 12 de la Ley 1503 de 2011 y a partir de ese momento, se dio inicio a una nueva reglamentación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial (PESV) la cual busca que, desde el sector empresarial, se aporte a los objetivos del país para reducir la siniestralidad vial relacionada con el trabajo haciendo énfasis en los eventos de mayor severidad.

Dentro de la nueva legislación se encuentran:

- Ley 2050 de 2020 "por medio de la cual se modifica y adiciona la Ley 1503 de 2011 y se dictan otras disposiciones en seguridad vial y tránsito".
- Ley 2251 de 2022 "por la cual se dictan normas para el diseño e implementación de la política de seguridad vial con enfoque de sistema seguro y se dictan otras disposiciones - Ley Julián Esteban".
- Decreto 1252 de 2021 "por el cual se modifica el literal a del artículo 2.3.2.1 del Título 2 de la Parte 3 del libro 2 y se sustituye el Capítulo 3 del Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, Único Reglamentario del Sector Transporte, en lo relacionado con los Planes Estratégicos de Seguridad Vial".
- Decreto 1430 de 2022 "por medio del cual se aprueba el Plan Nacional de Seguridad Vial 2022-2031".
- Resolución 20223040040595 de 2022 "por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones".





La nueva legislación es un marco de referencia que permitirá una mejor gestión de la seguridad vial a nivel empresarial, tanto por la implementación de la Resolución 20223040040595 de 2022, como por la reglamentación de la Ley 2050 de 2020 con la formación e información pedagógica en seguridad vial, el reconocimiento a las empresas que aplican el PESV, la supervisión y verificación de la implementación del PESV y el cumplimiento del Objetivo 3.2 “contribuir a la gestión de la seguridad vial laboral” del capítulo de gobernanza del Plan Nacional de Seguridad Vial 2022-2031. De esta forma, se cuenta con la definición de una estrategia que permita reducir riesgos de siniestralidad en entornos laborales y la implementación de mecanismos y herramientas que favorezcan la adopción del sistema seguro en las empresas.

Las organizaciones ahora tienen el desafío de adoptar la nueva metodología de

Gestión eficiente de sus políticas de

Salud, Seguridad y Medioambiente

LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE SU SISTEMA HSE



Modular



Parametrizable



Adaptado a sus necesidades



GESTIÓN INTEGRAL DE CONTRATISTAS

CONSULTA DOCUMENTAL

REPORTE DE INCIDENTES

REPORTE DE INSPECCIONES

REPORTE DE ACTOS / OBSERVACIONES INSEGURAS

GESTIÓN DE ACTIVIDADES DEL SISTEMA HSE

AUTOEVALUACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS:

- Decreto 1072
- Resolución 0312
- ISO 45001

- Gestión de Peligros y Riesgos
- Indicadores, Dashboard y BI
- Medicina Preventiva y casos médicos
- Elementos de Protección Personal
- Gestión del Ausentismo Laboral
- Programas HSE

los Planes Estratégicos de Seguridad Vial (PESV) donde los principales cambios y aspectos esenciales a tener en cuenta en su implementación, entre otros, son los siguientes:

- El plazo para la adopción de la nueva metodología de PESV es hasta el 11 de julio de 2023.
- La Resolución 1565 de 2014 quedó derogada en su totalidad.
- La nueva metodología de los PESV se basa en el ciclo de mejoramiento continuo para lograr su articulación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- El PESV aplica a organizaciones que tengan a partir de 11 vehículos y/o dos (2) conductores, se maneja por niveles de acuerdo con el tamaño y la misionalidad de la organización con 24 pasos de implementación, según el nivel en que se ubique la empresa.
- El término conductor hace relación al rol de conductor cuando se utiliza un vehículo para el cumplimiento de sus funciones. El término flota vehicular hace relación a todo tipo de vehículo que se utiliza al servicio de la organización, sin importar los mecanismos de vinculación o contratación.
- La alta dirección de la organización debe demostrar liderazgo, compromiso y corresponsabilidad con todas las acciones y estrategias del PESV aún más con lo definido en el Plan Nacional de Seguridad Vial y en la Ley Julián Esteban.
- El líder del PESV no es la persona que más sabe de seguridad vial en la organización, sino aquella que puede influenciar todos los procesos de la organización para establecer, implementar, mantener y mejorar el PESV.
- Las organizaciones anualmente reportarán a la entidad verificadora que corresponda (Ministerio de Trabajo, Superintendencia de Transporte u organismo de tránsito) la autogestión del PESV según lo definido en el paso 20, iniciando el



primer reporte antes del 31 de enero de 2023.

- El Ministerio del Trabajo, la Superintendencia de Transporte y los organismos de tránsito podrán realizar la supervisión del PESV en cualquier momento del periodo de transición. Por lo tanto, es necesario tomar acciones para la implementación del plan en las organizaciones.
- Al establecer la línea base de la siniestralidad vial, la organización puede analizar su gestión en esta materia y proyectar lo que se puede lograr en el tiempo para aportar al Plan Nacional de Seguridad Vial.
- La gestión de riesgos críticos y factores de desempeño son los elementos principales para la prevención de siniestros viales en las organizaciones.
- La organización define sus objetivos, metas y factores de desempeño para lograr la prevención de siniestros viales en sus desplazamientos laborales.
- Los controles operacionales y administrativos pasaron a ocho áreas de acción relacionadas con el sistema seguro (velocidades seguras, vehículos seguros, infraestructura vial segura, comportamiento seguro en los actores viales, cumplimiento de las normas de tránsito en materia de seguridad

vial, atención integral a víctimas de siniestros viales, gobernanza y gestión del conocimiento), los cuales se ven reflejados en la fase 2 de la nueva metodología de PESV.


- La investigación de siniestros viales por medio de técnicas y metodologías que permitan identificar su causa raíz, permitirán generar planes de acción para evitar su repetición.
- Al año se debe realizar, al menos, una auditoría al PESV.
- La capacitación anual en seguridad vial es para todo el personal de la organización.
- La Resolución 1565 de 2014 (derogada) manejaba más de 150 requisitos específicos, la Resolución 1231 de 2016 (derogada) manejaba más de 200 requisitos específicos y, ahora, la Resolución 40595 de 2022 maneja 59 requisitos generales.

En conclusión

- La actualización del PESV permite prevenir riesgos, reducir la siniestralidad vial y disminuir sus efectos nocivos en las organizaciones.

- La articulación del PESV con el SG-SST permitirá eficiencias en la implementación del primero.
- La integración de los indicadores del plan con los objetivos estratégicos corporativos permitirá mayores

beneficios a la organización.

- La gestión del riesgo en seguridad vial es diferente a seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto, se deben utilizar metodologías que permitan llegar a los factores de desempeño. 



Referencias

Agencia Nacional de Seguridad Vial. (2022). Anuario Nacional de Siniestralidad Vial. 114. https://ansv.gov.co/sites/default/files/2022-01/6-Anuario Nacional de Siniestralidad Vial Colombia 2020_30DIC.pdf

Bulla-Cruz, L., & Lyons, L. (2015). Estado del arte en la evaluación de la seguridad vial por medio de conflictos de tráfico: aplicación al estudio de caso de una glorieta en Bogotá. Bogotá D.C., Colombia: Tercer Encuentro de Investigación Sobre Seguridad Vial - Ministerio de Transporte y Observatorio Nacional de Seguridad Vial, p. 18.

Forigua, J., & Lyons, L. (2016). Safety Analysis of Transportation Chain for Dangerous Goods: A Case Study in Colombia. Transportation Research Procedia. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2016.02.037>

Haddon, W. (1968). The changing approach to the epidemiology, prevention and amelioration of trauma. APHA.

Hydén, C. (1987). Técnica Sueca de Conflictos de Tráfico. Suecia.

Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (2018). FORENSIS. Bogotá.

Ministerio del Transporte. (2022). Plan Nacional de Seguridad Vial 2022-2031. 1-23.

ONU. (2020). Resolución aprobada por la Asamblea General el 31 de agosto de 2020. 4(1), 1-10.

WCT - World Class Transport S.A.S. (09 de 10 de 2022). WCT - World Class Transport S.A.S. - Transformando la seguridad vial y la rentabilidad del transporte. Obtenido de Matriz de Gestión de Riesgos Viales - Modelo RMWCT®: <https://worldclasstransport.wixsite.com/wct-sas/p%C3%A1gina-en-blanco-2>

World Health Organization. (05 de 2019). WHO, Global status report on road safety 2018. Obtenido de https://www.who.int/violence_injury_prevention/road_safety_status/2018/en/

Planear

Hacer

Verificar

Actuar



*Un futuro más seguro y sostenible
con tecnología innovadora*



www.prevsis.com

Seguridad vial laboral, una década de cambios



Viviana
Plazas
Muñoz
**Abogada
consultora**

*Candidata a
magíster en
Seguridad
y Salud en
el Trabajo /
Docente de
posgrado y
programas
de educación
continua en la
Universidad de
La Sabana y
en el Consejo
Colombiano de
Seguridad (CCS)*



E

n Colombia, la seguridad vial ha tenido un importante avance en las últimas dos décadas y desde la perspectiva de la gestión del riesgo vial en los entornos de trabajo, este asunto no es la excepción. Particularmente, el plan estratégico de seguridad vial aplicable a ciertas organizaciones recientemente tuvo una actualización relevante con la expedición de la nueva metodología para su diseño, implementación y verificación. Sin embargo, estos cambios no

han sido aislados y, por el contrario, son parte de una evolución en la normatividad que se remonta, como mínimo, al Código Nacional de Tránsito (Ley 769 de 2002).

Línea de tiempo normativa. La ruta hacia los PESV

Fuente: elaboración propia

Ley 769 de 2002 Código Nacional de Tránsito Terrestre

Regula la circulación de peatones, usuarios, pasajeros, conductores, motociclistas, ciclistas, agentes de tránsito y vehículos por las vías públicas o privadas que están abiertas al público o en aquellas vías privadas donde internamente circulen vehículos, así como la articulación y los procedimientos de las autoridades de tránsito.



Ley 1503 de 2011

Promueve hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía. A su vez, consagra la obligación de contar con un Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), reglamentado por el Decreto 1079 de 2015.



Decreto Ley 2106 de 2019

Actualiza los requisitos para el diseño e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) de la Ley 1503. Elimina la exigencia de un aval previo por parte de la autoridad de tránsito. Establece la obligación de articular el PESV con el SG-SST.



Ley 2050 de 2020

Define las autoridades encargadas de verificar y supervisar la implementación del PESV, así como las sanciones aplicables por no implementarlo. Modifica parcialmente la Ley 1503 de 2011.



Resolución 40595 de 2022

Nueva metodología para el diseño, implementación y verificación del PESV. Entra en vigencia en julio de 2023 y deroga la metodología establecida anteriormente en la Resolución 1565 de 2014.



Ahora bien, para identificar qué organizaciones están obligadas a diseñar un Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), así como las principales etapas de su imple-

mentación, es pertinente hacer una revisión integral de las normas anteriormente mencionadas, cuyas principales reglas se detallan a continuación:

¿Qué es el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)?

Herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado, de conformidad con el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, encaminadas a generar hábitos, comportamientos y conductas seguras en las vías para prevenir riesgos, reducir la accidentalidad vial y disminuir sus efectos nocivos (Decreto 1079 de 2015).



¿Quiénes están obligados?

Con base en la Ley 1503 de 2011, toda entidad, organización o empresa del sector público o privado que cuente con una flota de vehículos automotores y no automotores superior a diez unidades o que contrate o administre personal de conductores.

Todo acerca del PESV

Fuente: elaboración propia

¿Cuál es su alcance?

Los requisitos que se deben cumplir para el diseño e implementación del PESV dependen del nivel en el que se encuentre la organización (básico, estándar o avanzado), de acuerdo con la siguiente tabla.



¿Se debe integrar el PESV al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

Sí. La nueva metodología que presenta la Resolución 40595 aclara, paso a paso, cómo realizar esta articulación.

Nivel de diseño e implementación del PESV		Misionalidad de la organización	
		1. Empresas dedicadas a la prestación del servicio de transporte terrestre automotor.	2. Organizaciones dedicadas a actividades diferentes al transporte.
Tamaño de la organización	1. Básico	Entre 11 y 19 vehículos o entre 2 y 19 conductores.	Entre 11 y 49 vehículos o entre 2 y 49 conductores.
	2. Estándar	Entre 20 y 50 vehículos o entre 20 y 50 conductores.	Entre 50 y 100 vehículos o entre 50 y 100 conductores.
	3. Avanzado	Más de 100 vehículos o más de 50 conductores.	Más de 100 vehículos o más de 50 conductores.

La implementación del plan estratégico

no solamente busca la disminución de la accidentalidad vial, sino la protección de la vida y la integridad de los trabajadores que estén expuestos al riesgo vial. Por eso, su adopción y cumplimiento por parte de las organizaciones obligadas permitirá mitigar riesgos de sanciones por parte de las autoridades señaladas a continuación:

Cumplimiento y vigilancia en la implementación de los PESV

Fuente: elaboración propia



Superintendencia Nacional del Transporte

Tiene competencia con respecto a las organizaciones que hacen parte del sector transporte a nivel nacional.



Ministerio del Trabajo

Tiene competencia de vigilancia con relación a la implementación del PESV en entidades, empresas y organizaciones que no hagan parte del sector transporte. Además, vigila la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a nivel nacional.



Organismos de tránsito

Tienen competencia con respecto a las organizaciones que hacen parte del sector transporte a nivel municipal, distrital o metropolitano.



Actores internos

- Alta dirección
- Responsable PESV
- Comité de seguridad vial
- Trabajadores



Sanciones del sector transporte

Están contenidas en la Ley 336 de 1996 y en el Decreto 1079 de 2015 entre las cuales está la amonestación, multas que van desde uno hasta 1200 SMLMV y la suspensión o cancelación de la licencia de tránsito.



Sanciones sectores diferentes al transporte

Por incumplimiento en la implementación del PESV; el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 establece multa de hasta 500 SMMLV.

Datos acerca de la siniestralidad vial

Fuente: elaboración propia

Las novedades en materia del PESV son coherentes con el principio de responsabilidad compartida que inspira la seguridad vial en Colombia y que fue consagrada expresamente en la Ley 2251 de 2022 en materia de política de seguridad vial, así como en el Plan Nacional de Seguridad Vial contenido en el Decreto 1430 de 2022, a partir de los cuales se extraen los siguientes datos clave:



Sabía que...

Hoy no se habla de "accidente de tránsito" sino de "siniestro vial". Esto se debe al enfoque de Sistema Seguro.



Enfoque de Sistema Seguro

Reconoce que el sistema se debe concebir para tolerar el error humano, buscando mitigar accidentes y reducir lesiones graves.



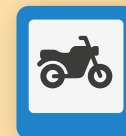
Responsabilidad compartida

Señala que todos somos responsables de la incidencia y sus resultados: autoridades, usuarios de las vías, entidades públicas y empresas privadas.



Mortalidad

En la última década la siniestralidad vial ha cobrado la vida de más de 64.000 personas en Colombia.



Motociclistas, ciclistas y peatones son los actores viales más vulnerables.

Representan el 83 % de los fallecidos como consecuencia de siniestros viales.



Así las cosas, es de esperar un auge en materia de seguridad vial en los próximos años tanto en lo normativo, como en la supervisión y vigilancia por parte de las autoridades. Por ejemplo, con el apoyo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), la Agencia Nacional de Seguridad Vial implementará una nueva herramienta informática en los próximos meses que les permitirá a la Superintendencia de Transporte, los organismos de tránsito de carácter departamental, municipal o distrital y al Ministerio del Trabajo, reportar información producto de la verificación que efectúen en el marco de sus competencias.

Lo cierto es que, independientemente del rol que tengamos como actores en la vía (peatones, conductores, ciclistas, motociclistas, etc.), estamos llamados a ser usuarios conscientes y a aportar conjuntamente en la disminución sostenida de los niveles de accidentalidad que hoy existen en Colombia. ↴

Premiamos a tus colaboradores por hacer sus pausas activas y te liberamos de gestionarlas.

Inscribe tu empresa y recibe 1 mes gratis en **yeey.com.co**

¡Pruébala ya!



Gestión de la seguridad vial laboral en el marco del SG-SST: **acciones para la reducción de las muertes en las vías**



Jorge Olave Molano
Gerente de relacionamiento institucional del CCS

Ingeniero agroindustrial / Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo / Auditor HSEQ (ISO 9001, 14001, 45001) / Auditor en gestión del riesgo biológico y bioseguridad / Auditor en ISO 39001, gestión de la seguridad vial

E

n 2011, en el marco de la Ley 1503, Colombia fijó un compromiso claro y retador en la adopción de acciones y la implementación de estrategias enfocadas en la generación de hábitos, comportamientos y conductas seguras para todos los actores viales. Este propósito convocó la articulación de esfuerzos entre diversas partes interesadas como la academia, las entidades gubernamentales, las entidades técnicas y el sector empresarial. Así mismo, dio lugar a campañas de prevención lideradas por el Ministerio del Transporte, a la creación de la Agencia Nacional de Seguridad Vial mediante la Ley 1702 del 2013, a la estructuración de programas de formación y a la adopción del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) mediante la Resolución 1565 de 2014.

Este último generó una guía metodológica que sirvió de mecanismo para que el sector empresarial —como una de las partes interesadas de mayor relevancia— implementara el PESV como un instrumento de planificación que contenga acciones, mecanismos, estrategias y medidas a ser adoptadas por las diferentes entidades o empresas en Colombia que buscan fortalecer la seguridad vial a través de cinco elementos: la gestión institucional u organizacional; el vehículo; las vías internas y externas; el comportamiento humano o del trabajador como actor vial; y la atención oportuna a víctimas de siniestros viales.

Cinco años después, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 0312 del 2019, mediante la cual se promueve la integración del PESV al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) bajo la estructura del mejoramiento continuo definida en el Decreto 1072 del 2015 en Colombia. Así las cosas, el reto para el sector empresarial evoluciona para adoptar el concepto de la gestión de la seguridad vial laboral en el marco de la gestión de riesgos ocupacionales.

Ahora bien, durante este 2022 fue expedida la Resolución 40595 que establece la guía metodológica para que el sector empresarial y, en general, cualquier “entidad, organización o empresa del sector público o privado que cuente con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diez unidades o que contrate o administre personal de conductores deberá diseñar un Plan Estratégico de Seguridad Vial en función de su misionalidad y tamaño” (Decreto 2106 de 2019), bajo los elementos del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) promoviendo así la facilidad en la integración con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Con la expedición de la Resolución 40595 del 2022 quedó completamente derogada la Resolución 1565 de 2014 y, con ella, queda atrás la forma aislada de gestionar los riesgos viales (por fuera del SG-SST) que contemplaba, como elementos individuales, la seguridad del vehículo, los comportamientos seguros,



Cualquier entidad, organización o empresa del sector público o privado que cuente con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diez unidades o que contrate o administre personal de conductores deberá diseñar un Plan Estratégico de Seguridad Vial en función de su misionalidad y tamaño”.

la seguridad de la infraestructura vial, la gestión institucional u organizacional y la atención a víctimas, dando paso a la estructuración bajo el ciclo de mejoramiento

continuo para la gestión de riesgos ocupacionales en el marco del SG-SST.

De esta manera, para determinar los elementos clave que deben ser contemplados en el proceso de alineación del SG-SST con el PESV es necesario reconocer cada fase del ciclo PHVA para el mejoramiento continuo, analizando cómo cada una de las etapas se articula y contribuye a alcanzar los resultados fijados en materia de seguridad vial por la gerencia y los líderes de la organización a partir de los controles para los riesgos viales identificados en el contexto mismo de la organización.

Así, cuando se analiza la fase de **Planeación**, destacan dos elementos esenciales: el liderazgo (compromiso gerencial o compromiso del nivel directivo) y la caracterización de los riesgos viales. En este sentido, el paso número uno de la Resolución 40595 de 2022 establece las obligaciones de las organizaciones frente al líder del diseño e implementación del PESV además de las funciones que este debe cumplir en su rol. De igual manera, para hacer la integración con el SG-SST hay que

tener en cuenta el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 que describe la obligación de los empleadores e insta a definir un responsable del sistema.

Al comparar las obligaciones que asume el líder del PESV y del SG-SST, se destaca el acompañamiento a los demás líderes de la organización en la definición de acciones durante las etapas de planificación, implementación, seguimiento y mejora; la promoción de la autogestión y el apoyo a la gerencia en la definición de los elementos que conduzcan al mejoramiento continuo. Así mismo, la Resolución 40595 estipula que el rol del responsable del SG-SST y del PESV puede ser desarrollado por la misma persona.

El paso dos de la resolución establece las acciones que la organización debe cumplir frente al Comité de Seguridad Vial, descrito por la norma como el "conjunto de personas que apoyan el diseño, implementación, seguimiento y mejora del Plan Estratégico de Seguridad Vial, influenciando y promoviendo en la comunidad de la organización la formación de hábitos, comportamientos interdependientes y conductas seguras en la vía; la formación de criterios autónomos, solidarios

Al comparar las obligaciones que asume el líder del PESV y del SG-SST, se destaca el acompañamiento a los demás líderes de la organización en la definición de acciones durante las etapas de planificación, implementación, seguimiento y mejora; la promoción de la autogestión y el apoyo a la gerencia en la definición de los elementos que conduzcan al mejoramiento continuo."

y prudentes para la toma de decisiones en situaciones de desplazamiento o de uso de las vías, entre otros" (Resolución 40595 de 2022).

Si bien, desde la perspectiva legal, en Colombia no es posible la integración del Comité de Seguridad Vial con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst), ambos promueven la adopción de controles fundamentales para la mitigación de los riesgos y deben considerarse dentro de la visión integral del SG-SST.

El tercer paso le apunta a la implementación de la política de seguridad vial, la cual promueve el establecimiento de compromisos claros a nivel directivo y de los líderes frente a la gestión de la seguridad vial, los cuales deben estar orientados al cumplimiento de estrategias y controles para la mitigación de los riesgos viales, basados en la mejora continua. Las acciones resultan ser bastante similares cuando se analizan a la luz del Decreto 1072 de 2015 frente a la política del SG-SST, destacando que ambas son articulables.

Por su parte, el liderazgo, compromiso y responsabilidad a nivel directivo que aparecen en el paso cuatro del Plan Estratégico de Seguridad Vial promueve elementos clave similares a los definidos en el artículo 2.2.4.6.8 'Obligaciones de los empleadores' y en el artículo 2.2.4.6.31 'Revisión por la alta dirección' del Decreto 1072. En ambos casos, se destaca la definición y divulgación de las políticas, la asignación de recursos, el cumplimiento de requisitos normativos y la participación de los trabajadores tanto en la gestión de la seguridad vial como en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

El diagnóstico de la organización en materia de seguridad vial descrito en el quinto paso concreta los elementos esenciales de los procesos que deben ser considerados en la definición de acciones e involucra los vehículos automotores, desplazamientos, colaboradores expuestos a riesgos viales, sedes donde se ejecutan operaciones de transporte y contratistas, entre otros. Analizados desde la perspectiva de la planificación, se encuentra una similitud con respecto a lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 frente a la evaluación inicial al SG-SST, sin que la una reemplace a la otra.



El sexto paso, por su parte, abarca la caracterización, evaluación y control de riesgos, siendo un aspecto crítico en la gestión de la seguridad vial ya que promueve que la organización y sus diferentes líderes desarrollen un mecanismo estandarizado con alcance hacia todos los procesos, actividades, sedes y cargos en los que haya exposición al riesgo vial. De esta forma, fomenta el análisis de los procesos, actividades, sedes y cargos en relación con las diferentes fuentes de peligro vial; el análisis para caracterizar el riesgo frente a la probabilidad y la exposición; y la valoración del riesgo de manera objetiva e integrable con las metodologías que la organización haya implementado para la identificación de peligros y valoración de riesgos en el SG-SST conforme con lo exigido en el artículo 2.2.4.6.15 del Decreto 1072. Por ende, es común encontrar metodologías fundamentadas en la Guía Técnica Colombiana GTC 45 o en la ISO 31000:2018, entre otras.

Frente a los objetivos y metas del PESV, el séptimo paso define las características que deben tener para dar soporte a la política de seguridad vial. En-

Frente a los objetivos y metas del PESV se destaca la medición para facilitar la toma de decisiones de modo que son integrables con los objetivos del SG-SST, definidos en el artículo 2.2.4.6.18 del Decreto 1072 de 2015.

tre estas se destacan la coherencia con la organización y la medición para facilitar la toma de decisiones de modo que son integrables con los objetivos del SG-SST, definidos en el artículo 2.2.4.6.18 del Decreto 1072 de 2015.

Finalmente, en la fase de planificación, el paso octavo hace referencia a los programas de gestión de riesgos críticos y factores de desempeño que apalancan la caracterización y evaluación de los riesgos viales frente a la planificación de programas que den soporte a los controles y a estándares para velocidades seguras, prevención de la fatiga, prevención de la distracción, cero tolerancia al consumo de alcohol y drogas y protección de actores vulnerables, evidenciando, una vez más, su similitud frente a lo dispuesto en el Decreto 1072, artículos 2.2.4.6.23 y 2.2.4.6.24 acerca de la gestión de los peligros y riesgos y las medidas de prevención y control.

En la fase de **implementación** se deben considerar todos los elementos esenciales identificados, analizados y definidos en la etapa previa, teniendo en cuenta factores clave como la definición de planes de trabajo priorizados y el despliegue de acciones de control alineados con la caracterización vial de los procesos de la organización.

Por eso, el noveno paso consta de un plan de trabajo anual, el cual debe promover y facilitar el seguimiento y cumplimiento de las acciones de control, priorizadas de acuerdo con la caracterización del riesgo vial realizada en la fase de planificación e integrable con lo definido en el Decreto 1072 frente al plan anual de trabajo del SG-SST en el que pueden adoptarse todas las acciones de trabajo del PESV.

El fortalecimiento de competencias y el plan anual de formación es el décimo paso, estipulado en la Resolución 40595, integrable a los procesos de capacitación y al plan anual de formación del SG-SST establecidos en el artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015, el cual contiene elementos importantes como la alineación al contexto de la organización, la caracterización de los trabajadores y al análisis de los riesgos (tanto los del SG-SST como los viales).

El décimo primer paso hace referencia a la responsabilidad y el comportamiento seguro. Promueve que la organización defina lineamientos para evaluar la competencia e idoneidad para la seguridad vial en los diferentes cargos



establecidos, de modo que se facilite la evaluación del comportamiento vial. Estos elementos pueden presentar similitud con lo definido en los artículos 2.2.4.6.10 y 2.2.4.7.5 del Decreto 1072 frente a las responsabilidades de los trabajadores, aunque no son integrables ni reemplazables.

En cuanto a la implementación de acciones para la preparación y respuesta a emergencias, la Resolución 40595 promueve la articulación e integración con lo estipulado en el artículo 2.2.4.6.26 del Decreto 1072 de 2015 frente a preparación y respuesta a emergencias del SG-SST con algunos elementos específicos en el PESV como simulacros de emergencias viales y formación y entrenamiento de brigadistas viales.

Frente a la investigación interna de siniestros viales, correspondiente al décimo tercer paso, es clave tener en cuenta elementos que facilitan la implementación con el SG-SST en cuanto a la investigación de accidentes de trabajo (artículo 2.2.4.6.32 del Decreto 1072), la definición de una metodología para encontrar la causa raíz que ocasionó el siniestro o accidente de trabajo y la estructuración de un equipo idóneo para la investigación.

De otro lado, cuando se analizan elementos del control operacional del riesgo en el marco del SG-SST, es necesario adoptar medidas de prevención y control operativo para los diferentes riesgos identificados, de modo que se conduzca a la organización al mayor nivel de mitigación del riesgo de acuerdo con lo definido en el artículo 2.2.4.6.24 del Decreto 1072. Así mismo, al analizar la equivalencia con las medidas de control operacional del riesgo, se deben contemplar acciones para las vías seguras administradas por la organización o vías internas, la planificación de desplazamientos laborales, la inspección preoperacional del vehículo y el mantenimiento y control de vehículos seguros y equipos, correspondientes a los pasos catorce, quince, dieciséis y diecisiete de la implementación del PESV.

En cuanto a la gestión del cambio y la gestión de contratistas, es necesario recalcar la integración del paso déci-



Es esencial tener en cuenta los elementos del contexto interno y externo de la organización que puedan influenciar la gestión de la seguridad vial o de la SST".

mo octavo del PESV con los artículos 2.2.4.6.26, 2.2.4.6.27 y 2.2.4.6.28 relacionados con gestión del cambio, adquisiciones y contratación en el SG-SST. Aquí es esencial tener en cuenta los elementos del contexto interno y externo de la organización que puedan influenciar la gestión de la seguridad vial o de la SST y las metodologías para caracterizar,

evaluar y gestionar a los contratistas en el marco del PESV y del SG-SST.

Para dar cierre a la fase de implementación del PESV es indispensable identificar las acciones que se integran con los artículos 2.2.4.6.12 y 2.2.4.6.13 del Decreto 1072 frente a conservación de documentos y registros, entre estos, la definición de tiempos y de procedimientos estandarizados lo que constituye el décimo noveno paso del PESV integrable al SG-SST.

La tercera fase del ciclo de mejoramiento continuo PHVA es el **seguimiento o verificación**. Esta etapa busca promover el diseño y adopción de estrategias para la verificación de los resultados obtenidos en la implementación de todas las acciones de control del riesgo vial (en el marco del Plan Estratégico de Seguridad Vial) frente a la caracterización del contexto de la organización y de la valoración de los riesgos. En esta fase es necesario establecer indicadores y reportes anuales de autogestión del PESV conforme lo indica el paso número veinte definido en la Resolución 40595, el cual plantea indicadores de estructura como la medición de la "gestión de riesgos viales"; de

proceso, como “cumplimiento del plan anual de mantenimiento”, o “inspecciones diarias preoperacionales”, entre otras, e indicadores de resultado como “la tasa de siniestros viales por nivel de pérdida” o “el porcentaje de exceso de jornadas laborales”. Es de resaltar que esta clasificación facilita enormemente la integración con lo definido por el Decreto 1072 respecto a indicadores del SG-SST.

Otro elemento del seguimiento al Plan Estratégico de Seguridad Vial corresponde al paso número veintiuno que promueve el registro estadístico de siniestros viales, siendo esta una información clave para el análisis de resultados de la gestión de la seguridad vial por parte del Comité de Seguridad Vial.

El último elemento de la fase de mejoramiento, integrable con el SG-SST, es la auditoría interna al PESV que constituye el paso veintidós. Ambas pueden unificarse en el ejercicio de la auditoría interna o de primera parte y en procesos de auditoría de segunda parte, dejando evidencia objetiva de la verificación de criterios normativos y organizacionales del SG-SST y PESV.


Finalmente, en la cuarta fase del ciclo PHVA que corresponde a la **actuación**, se define el paso número

Tanto en el SG-SST como en el PESV, se promueve la participación de todos los trabajadores en el desarrollo de controles para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y de la seguridad vial”.

veintitrés, que da lugar a la realización de acciones preventivas y de mejora continua, integrables con los artículos 2.2.4.6.33 y 2.2.4.6.34 del Decreto 1072 del SG-SST en lo relacionado con las acciones correctivas y preventivas. Sin embargo, para este caso específico, no resulta completamente integrable pues el PESV no define la revisión y el análisis, por parte de la dirección, de todos los elementos de la fase de verificación que

sirvan para proponer acciones de mejoramiento de la gestión de la seguridad vial y que permitan establecer el plan de trabajo anual para la fase de **planificación** del siguiente periodo.

El último paso, el número veinticuatro del PESV, corresponde a los mecanismos de comunicación, integrable con el artículo 2.2.4.6.14 ‘Comunicación en el SG-SST’. En ambos casos, se promueve la participación de todos los trabajadores en el desarrollo de controles para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y de la seguridad vial.

Como se puede observar, la adopción de la estructura de mejoramiento continuo fundamentada en el ciclo PHVA para la gestión de la seguridad vial trae consigo múltiples beneficios para las organizaciones presentes en Colombia, entre ellos, la facilidad de la integración con el SG-SST, el cumplimiento del marco legal normativo, la optimización de recursos y la reducción de tiempos en la implementación y verificación del PESV no solo por la importancia que tiene el control de los riesgos viales en la organización, sino por la alta contribución que tienen las organizaciones con el gran reto del país frente a la reducción de las muertes en las vías en el marco del Nuevo Decenio de la Seguridad Vial. 



NUEVO
DISPOSITIVO
MEDICO
AHORA EN
COLOMBIA

ANPHOTEROL®

SOLUCIÓN EFICAZ PARA DETENER EL AVANCE DE QUEMADURAS QUÍMICAS

DETIENE EFICAZMENTE QUEMADURAS QUÍMICAS

Anphoterol® es una nueva línea de productos de primeros auxilios diseñados para resguardar la seguridad y cuidado de las personas que trabajan día a día con sustancias químicas.



Nos preocupamos por brindar una solución efectiva ante accidentes químicos, generando un **nuevo y más alto estándar de seguridad**, siendo capaz de detener las quemaduras químicas y de mantener un entorno de trabajo seguro, aportando comodidad y alivio al usuario final.



CONTÁCTANOS
WWW.ANPHOTEROL.COM
INFO@ANPHOTEROL.COM



ASIQUIM CISPROQUIM®

CCS
Comisión Colombiana de Seguridad

Invimó

LABORATORIO KASEM





Luis
Alberto
Hernández
Sierra

**Ingeniero
mecánico**

*Especialista en
gestión de riesgos,
administración de
plantas industriales
/ Socio gestor de
Hermes logística
S.A.S. / Experiencia
académica en varias
universidades e
instituciones técnicas
especializadas en
logística de transporte
y sus riesgos*

ISO 39001: elementos clave para la gestión del riesgo vial¹



La norma internacional ISO 39001 aplica a todas las organizaciones que quieran implantar un Sistema de Gestión de la Seguridad Vial (SGSV). Esta norma permite a las organizaciones disminuir e, incluso, suprimir las posibles incidencias de tráfico en el ámbito laboral y tiene como uno de sus principales objetivos asumir una conducta de seguridad vial que refleje, entre otros, lo previsto en la iniciativa Visión Cero².

Su estructura es similar a la de otro tipo de normas ISO. Por ello, la gestión de la seguridad vial puede integrarse o hacerse compatible con otros sistemas de gestión y procesos de la organización.

¹ El presente artículo parte de la experiencia y el conocimiento que el autor tiene en la norma y no pretende ser un estudio exhaustivo de la misma, sino compartir saberes de acuerdo con su visión y destreza en el diseño e implementación de sistemas de seguridad vial en los temas más sensibles o claves para la administración del sistema basado en la norma ISO 39001. Comentarios, acotaciones sobre la guía de uso, contextos organizacionales, factores de desempeño y estructuras de gestión de seguridad vial, así como relaciones con otras normas, no forman parte del presente artículo.

² Visión Cero es una política internacional que rechaza la pérdida de vidas en el tráfico y se alinea con la movilidad sostenible con resultados muy positivos en la disminución de siniestralidad.

Objeto y campo de aplicación

Para iniciar, es importante señalar que la norma está construida para establecer, de manera general, los requisitos que cualquier organización, sin importar su tamaño, sector, producto y/o servicio que ofrezca, debe tener en cuenta en la construcción de un sistema de gestión en seguridad vial (en adelante, SV), de manera que pueda alcanzar los objetivos trazados en esta materia y reducir las muertes y lesiones graves en accidentes de tráfico o actividades de transporte en las que se interactúe con un sistema vial. Adicionalmente, la norma se fundamenta sobre cuatro factores clave: actores viales, máquinas, entorno y carga, que son los elementos constitutivos de dicho sistema vial, el cual se caracteriza por ser un sistema abierto, dinámico y complejo que conlleva riesgos que deben ser controlados y administrados.

Las organizaciones que pongan en uso un Sistema de Gestión de la Seguridad Vial deben perseguir, según la norma, la mejora de su desempeño en este aspecto mediante el establecimiento, mantenimiento y perfeccionamiento del Sistema de Gestión correspondiente, asegurando su alineamiento con la norma y con la política establecida por la organización en materia de seguridad vial.

Un diagnóstico claro del estado de la organización en materia de SV -que incluya los factores internos y externos que la afectan y su caracterización dinámica- es fundamental para determinar la línea base de partida desde la cual se empieza a construir, de manera inicial o repetitiva, el sistema de SV y su gestión".

Aunque la norma no da referencias normativas para su aplicación, resulta aconsejable tomar como guía de consulta o de soporte la Resolución 40595, las normas ISO 9000, serie 31000, serie 22000 y serie 55000. Esto debido a su relación con los factores fundamentales allí tratados como lo son las personas, los vehículos, las vías, la organización y su continuidad sostenible.

Los términos y definiciones consignadas en la norma son claves para su comprensión. Se recomienda un detallado estudio de estos.

Contexto de la organización

Un diagnóstico claro del estado de la organización en materia de SV -que incluya los factores internos y externos que la afectan y su caracterización dinámica- es fundamental para determinar la línea base de partida desde la cual se empieza a construir, de manera inicial o repetitiva, el sistema de SV y su gestión. Para este propósito es indispensable tener en cuenta lo siguiente:

- Analizar y determinar el papel que juega la organización dentro del sistema vial en el que interactúa, sus restricciones y sus ventajas y desventajas, con el fin de asegurar los objetivos estratégicos y la planeación proyectada del SGSV.
- Determinar y caracterizar los procesos en los cuales se ve involucrada la SV (por lo general, son los de transporte y los de soporte a sus elementos involucrados, tales como gestión de talento humano, gestión de la cadena de abastecimiento y procesos de ventas).
- Identificar claramente todos los requisitos legales, normativos y empresariales relacionados con la SV que sean pertinentes y puedan afectar la gestión del sistema y sus resultados.

A partir de estos elementos básicos, la organización debe definir el alcance del sistema de SV y los resultados que serán perseguidos como objetivos primordiales para determinar la línea base mencionada con anterioridad, mediante una rigurosa documentación de toda la información, el control continuo y la actualización permanente de la misma.

Liderazgo

Entendido como el compromiso de la organización para que las acciones derivadas de la aplicación del sistema de gestión de SV se lleven a cabo y se garantice la presencia de los recursos necesarios, el



liderazgo debe ser evidente mediante las siguientes acciones:

- Establecer políticas, objetivos y metas en línea con las directrices estratégicas generales de la organización asegurando su aplicación y continuidad.
- Integrar el sistema de gestión de la SV a aquellos procesos de la organización que sean pertinentes o que necesariamente deban involucrarse en su diseño, operación y desempeño.
- Involucrar a todas las partes interesadas o partes afectadas en la construcción y operación del mismo.
- Asegurar la continuidad mejorada del sistema, los resultados obtenidos y su aplicación para el logro de los objetivos y metas generales definidas en el sistema de gestión establecido.
- Asegurar que el liderazgo y compromiso de la organización no sea solo de la unidad encargada de la administración del sistema de gestión de la SV, sino también de la alta gerencia, siendo este un aspecto esencial para el éxito del mismo.

Para evidenciar el compromiso de la organización a través del cumplimiento de los puntos anteriormente citados, se debe disponer de una política debidamente creada y desarrollada, de acuerdo con las características mencionadas por la norma y garantizar que las posiciones que se deban involucrar en la gestión del sistema sean idóneas, estén claramente informadas y cuenten con la necesaria responsabilidad y autoridad dentro de la organización para asegurar que el sistema opere bajo los requisitos establecidos por la norma y la ley.

Planificación

Para una adecuada planeación del sistema de SV se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Realidad y entorno de la organización para establecer la línea base de su situación en materia de SV o, si quiere, un diagnóstico inicial.
- Un inventario cuidadosamente analizado de las necesidades y/o requerimientos de las partes



La organización debe asegurar los recursos necesarios para alcanzar sus metas, el grado de responsabilidad del personal a cargo de su realización y determinar tiempos para la ejecución de las actividades y para la evaluación del objetivo trazado".

interesadas, involucradas o afectadas por las actividades o procesos de la organización que estén asociadas o se vean influenciadas por la actividad en materia de SV.

- Para el éxito del sistema de SV, es absolutamente necesario y fundamental la observación de

los requerimientos de la norma, la identificación precisa y exhaustiva de los factores de desempeño compuestos por factores de exposición al riesgo, de resultados finales y de resultados intermedios definidos allí, siendo uno de los pilares de la planeación del sistema.

- El proceso de planificación debe ser un ejercicio realizado por un equipo de trabajo conformado por las áreas de la organización afectadas por las actividades de SV.

Finalmente, la organización debe asegurar los recursos necesarios para alcanzar sus metas, el grado de responsabilidad del personal a cargo de su realización y determinar tiempos para la ejecución de las actividades y para la evaluación del objetivo trazado teniendo en cuenta los aspectos mencionados anteriormente.

Soporte

El soporte necesario para un adecuado desarrollo del sistema de SV debe cumplir algunas funciones básicas. Entre ellas están:

- Asegurar la participación de todas las partes interesadas de la organización que sean pertinentes, de forma coordinada.



- Destinar y asegurar los recursos económicos, técnicos y operativos para el funcionamiento del sistema y su continuidad mejorada y actualizada de acuerdo con los requerimientos dinámicos de la realidad que se tenga.
- Asegurar la idoneidad y concientización, así como los procesos para su alcance por parte de todas las personas involucradas que se vean relacionadas o afectadas por la SV y por el sistema de gestión implantado en sus actividades diarias.

Para lograr un adecuado apoyo del sistema, estas funciones deben estar soportadas en un sistema de comunicación que permita el conocimiento y uso de dichos recursos por todas las partes en la organización, de acuerdo con su nivel de involucramiento, afectación y responsabilidad indicada o asignada. Así mismo, es preciso contar con un sistema dinámico de gestión documental que garantice la memoria del mismo.

No todos tus trabajadores necesitan lo mismo de su Administradora de Riesgos Laborales.

En Colmena Seguros somos un equipo dedicado a conocer a fondo tu empresa y a tus trabajadores. Ofrecemos soluciones de aseguramiento que atienden las verdaderas necesidades para lograr una gestión efectiva del riesgo.



Más información Línea Efectiva:
Bogotá / 801 401 0447
Otras ciudades / 01 8000-9-10667
www.colmenaaseguros.com

 **Colmena**
Seguros



Operación

La planificación y el control operacional referido a la norma define y especifica los requisitos de seguridad vial, plantea cómo abordarlos y establece el desarrollo de los procedimientos a gestionar y dar respuesta a una emergencia mediante:

- La utilización de procesos que permitan administrar las acciones definidas por el sistema teniendo como referencia o base los factores de desempeño identificados para el logro de los objetivos y metas establecidos.
- El desarrollo de un sistema de información documental que sirva de guía para la ejecución de las actividades operativas planeadas.
- El establecimiento de un sistema de gestión de cambio que facilite la adaptación a nuevas facetas de la cultura organizacional surgidas en la adopción del sistema de SV.
- El sistema de gestión de SV de la organización debe tener mecanismos que permitan su actualización permanente o, al menos, con una periodicidad adecuada (que podría ser anual). A su vez, el adecuado manejo de emergencias debe ser puesto a prueba mediante simulaciones, simulacros o prácticas.

Evaluación del desempeño

La trazabilidad, compuesta por las etapas de seguimiento, medición, análisis y evaluación, es clave para identificar y medir el desempeño del sistema de gestión de SV tal y como se sugiere en la norma. Por esta razón, se deben implementar procedimientos sencillos, pero a la vez robustos en los siguientes aspectos:

- Investigación, análisis de accidentes e incidentes de tráfico en vías e implementación, seguimiento y evaluación de las acciones tomadas y relacionadas con la investigación.

La vigencia y fortaleza de un sistema de gestión se fundamenta, en buena parte, en su capacidad de mejora continua. Para ello, el tratamiento de no conformidades, sus acciones correctivas y un proceso de seguimiento es clave".


- Auditoría interna y preparación para auditorías externas de acuerdo con lo señalado por las normas y leyes pertinentes, la reglamentación interna

de la organización y los requerimientos de los clientes.

- Programa de revisión por parte de la organización que permita tener una visión clara y exacta de su gestión, el desempeño y los resultados obtenidos.

Mejora

La vigencia y fortaleza de un sistema de gestión se fundamenta, en buena parte, en su capacidad de mejora continua. Para ello, el tratamiento de no conformidades, sus acciones correctivas y un proceso de seguimiento es clave. Las siguientes acciones ayudan en ese sentido:

- Identificar y evaluar las no conformidades existentes mediante mecanismos que permitan su adecuado tratamiento.
- Poseer un mecanismo que permita construir las acciones pertinentes de manera clara, efectiva, oportuna y económicamente viable.
- Gestionar el cambio y la mejora continua con base en criterios de idoneidad y disposición de recursos. 



Referencias

NTC - ISO 39001: 2014, Sistemas de gestión de seguridad vial. Requisitos con guía para uso.

Controles y retos para la gestión de la seguridad vial en los entornos laborales



Si un conductor se queda dormido tan solo dos segundos (es decir, un microsueño) a una velocidad de 60 km/h, el vehículo habrá avanzado 33 metros sin control, según lo establece la Red Empresarial de Seguridad Vial (2017), una iniciativa de la Secretaría Distrital de Movilidad. Así mismo, la red cita algunas investigaciones realizadas por el Centro de Experimentación y Seguridad Vial - Cesvi Colombia en las cuales se ha concluido que el 4 % de los siniestros viales están asociados al cansancio.

Por su parte, estudios adelantados por la Fundación Mapfre indican que el exceso de velocidad es un factor concurrente en un gran número de accidentes de tráfico. “Queremos llegar rápido a los sitios, al trabajo, a la oficina, a hacer esa entrega... y sin darnos cuenta estamos pisando más el acelerador. ¿Aumentamos así las posibilidades de sufrir un accidente de tráfico? Hay una estrecha relación entre siniestro y velocidad”, indica la organización.

Personaje invitado



Antonio
Amaya
**Ingeniero
industrial**

*Especialista en
Gerencia en
Seguridad y Salud
en el Trabajo /
Auditor interno
ISO 45001*

De esta manera, la fatiga y el exceso de velocidad podrían ser considerados dos factores determinantes para la seguridad vial laboral. Para profundizar en estos aspectos, *Protección & Seguridad* consultó al especialista en la materia Antonio Amaya, quien cuenta con una experiencia de 14 años en el sector transportes y actualmente se desempeña como ingeniero senior de Salud y Seguridad de Transportes para una multinacional de la industria petrolera.

Protección & Seguridad: Desde su conocimiento y experiencia, ¿cuáles son los principales factores de riesgo que impactan la seguridad vial laboral en un país como el nuestro?

Antonio Amaya: Son muchos los factores de riesgo que pueden impactar la seguridad vial laboral. No obstante, y con base en mi experiencia, considero que los más influyentes en la actualidad son las distracciones —en especial por el uso del celular—, la velocidad y la fatiga.

P&S: ¿Qué actores viales son los más impactados por los diferentes factores de riesgo relacionados con la seguridad vial laboral?

A.A.: Por su nivel de exposición y la falta de sistemas de protección y/o apoyo con los que cuentan algunos vehículos (seguridad activa y seguridad pasiva) o hasta una simple carrocería, considero que los actores viales más vulnerables al riesgo en las vías son los ciclistas, los motociclistas y los peatones.

P&S: ¿Qué controles resultan efectivos sobre los factores de riesgo que impactan la seguridad vial?

A.A.: Existen muchos controles que pueden ayudar a mitigar los riesgos en las vías, tales como estándares, rutagras y capacitaciones, entre otros. Sin embargo considero que hay dos que influyen mucho en la seguridad vial: el control de velocidad y el control de la fatiga.



Si establecemos velocidades adecuadas e, incluso, menores a las que ya están determinadas por la ley, teniendo en cuenta, además, el tipo de vía, el tipo de vehículo (ya sea pesado, liviano, etc.) y el nivel de riesgo identificado por la organización en sus rutagras y, a su vez, logramos que los conductores cumplan dichas velocidades por medio de controles satelitales o de otras herramientas, estaríamos garantizando una mejor reacción ante algún suceso, como falla mecánica, fallencias en la infraestructura vial, factor externo o cualquier acto inseguro que cometa el conductor. De esta manera, al tener velocidades bajas podemos reaccionar mejor ante cualquier suceso repentino que se presente durante la conducción. Esto no quiere decir que vamos a evitar todos los accidentes, pero sí la gran mayoría. Incluso, se pueden evitar lesiones graves si el accidente se llegase a presentar.

Por su parte, frente al control de la fatiga, se deben implementar políticas de jornadas adecuadas de trabajo y de descanso para los conductores. Al respecto, es preciso recordar que las

pausas activas y el tiempo de espera de cargue o descargue no son tiempos de descanso.

Estas jornadas deben minimizar el tránsito nocturno, en las madrugadas o las jornadas de más de 12 horas. Se debe garantizar que los conductores tengan sitios adecuados para pernoctar y abastecerse de alimentos. En este sentido, una opción es diseñar gerenciamientos de viajes en los que, antes de realizar el recorrido, se tenga en cuenta el test de fatiga, la distancia de desplazamiento, la duración del viaje, la realización de pausas activas, la hora autorizada de inicio y la hora máxima para finalizar el recorrido junto con su lugar de pernoctación.

P&S: Con base en lo anterior, ¿por qué la velocidad y la gestión de la fatiga se convierten en controles esenciales para la seguridad vial laboral?

A.A.: El control de la velocidad es un factor determinante en la prevención de accidentes por todo lo que significa



cuando se requiere reaccionar o tomar alguna decisión ante la materialización de un evento. Lamentablemente, todos sabemos que, para las empresas, propietarios de vehículos y conductores, realizar más viajes significa mayor facturación al final del mes. Tanto es así que todavía se registran casos donde los conductores bonifican por la realización de mayores trayectos en el mes y no por el cumplimiento de la Política de Seguridad Vial. Estas son algunas de las razones por las cuales los conductores terminan excediendo los límites de velocidad y no descansan el tiempo adecuado con tal de poder cumplir con sus intereses propios y los de otras partes.

Incluso, me atrevería a pensar que creando mejores estrategias de productividad y de remuneración (acompañadas siempre de la sensibilización) se evidenciaría una mejora en los indicadores de velocidad y de fatiga. Un ejemplo muy sencillo que tenemos en Colombia fueron los esfuerzos para acabar con la

popularmente llamada “guerra del centavo” en los buses urbanos en Bogotá, pasando al Sistema Integrado de Transporte Público (SITP) donde los conductores tienen una remuneración fija.

P&S: En materia de innovaciones y buenas prácticas, ¿qué necesidades tiene el país para incrementar la efectividad de tales controles?

A.A.: Así como al país se traen ideas de otros países para establecer normas y/o resoluciones, también se deben replicar las buenas prácticas que se implementan en las naciones más desarrolladas. Por mencionar algunos ejemplos, en la gran mayoría de países de Europa, los vehículos de servicio público son controlados por el organismo de tránsito del Estado al que pertenecen y tienen la misión de garantizar el cumplimiento de las velocidades establecidas sobre la

5 5D DISEÑADORES

Nos encanta ver que las personas no sólo cuidan su postura con nuestros Accesorios de Ergonomía...



...sino que podemos ayudarles a transformar sus hábitos de autocuidado en cualquier lugar y momento.

BASE PARA PORTÁTIL EXTEND

MIRA NUESTROS PRODUCTOS



TIENDA 5D

**Preguntanos
¿Cómo lo haríamos
en tu Empresa?**

Escanea el Código QR

y habla con Nosotros por WhatsApp



**www.5d.com.co/tienda
+57 321 3961424**

vía y las pausas activas que debe realizar el conductor durante su jornada laboral. Esto se hace a través de un sistema satelital unificado el cual, ante la evidencia de un incumplimiento, genera una novedad a la licencia de conducción del conductor y a la empresa donde el vehículo se encuentra afiliado.

En Colombia, este tipo de controles se exigen actualmente por medio de leyes y resoluciones, pero no se hacen cumplir. Para la muestra, traigo a colación el siguiente escenario: en 2004 se estableció el uso obligatorio del casco para motociclistas y sus acompañantes. Dieciséis años después, salió una nueva resolución que establecía algunas condiciones mínimas en el uso de este elemento de protección y, aun así, hoy por hoy, existen muchos municipios del país en los que las autoridades no han podido lograr que las personas cumplan con la norma. ¿La razón? Por un lado, aún no existe una cultura vial y de autocuidado lo suficientemente sólida y robusta y, por otro, no existen organismos de tránsito que sensibilicen en la importancia de este elemento de protección y/o sancione por el no cumplimiento.

De otro lado, en las obras de infraestructura vial se debe tener en cuenta la incorporación de rampas de desaceleración para vehículos que puedan presentar problemas de frenos (actualmente las hay, pero contadas con los dedos de la mano); la inclusión de bandas sonoras sobre la berma que alerten al conductor en caso de que se genere un microsueño y sistemas de monitoreo de velocidad visibles para mostrar la rapidez a la que transita y si va está excediendo o no los niveles permitidos.

De igual manera, el país debería trabajar en el establecimiento de requisitos mínimos en seguridad activa y pasiva para los vehículos que se comercialicen en Colombia y, por último y no menos importante, revisar las condiciones laborales de conductores en términos de salarios, bienestar y descansos.




P&S: ¿Qué desafíos, retos u obstáculos enfrentan las empresas para hacer una gestión efectiva de la seguridad vial laboral con el cambio normativo definido en la Resolución 40595?, ¿qué oportunidades tienen en ese sentido?

A.A.: Más que desafíos o retos, las organizaciones tienen compromisos que se deben establecer, inicialmente, desde la alta dirección para que se implemente un Plan Estratégico de Seguridad Vial que sea acorde con la naturaleza y el sector de la empresa, que fije objetivos y metas claras acompañadas de herramientas que ayuden a la formulación de nuevas estrategias encaminadas a reducir los accidentes de tránsito y concientizar a todos los trabajadores de la organización, independiente del rol vial que desempeñe o si hace parte o no de sus funciones.

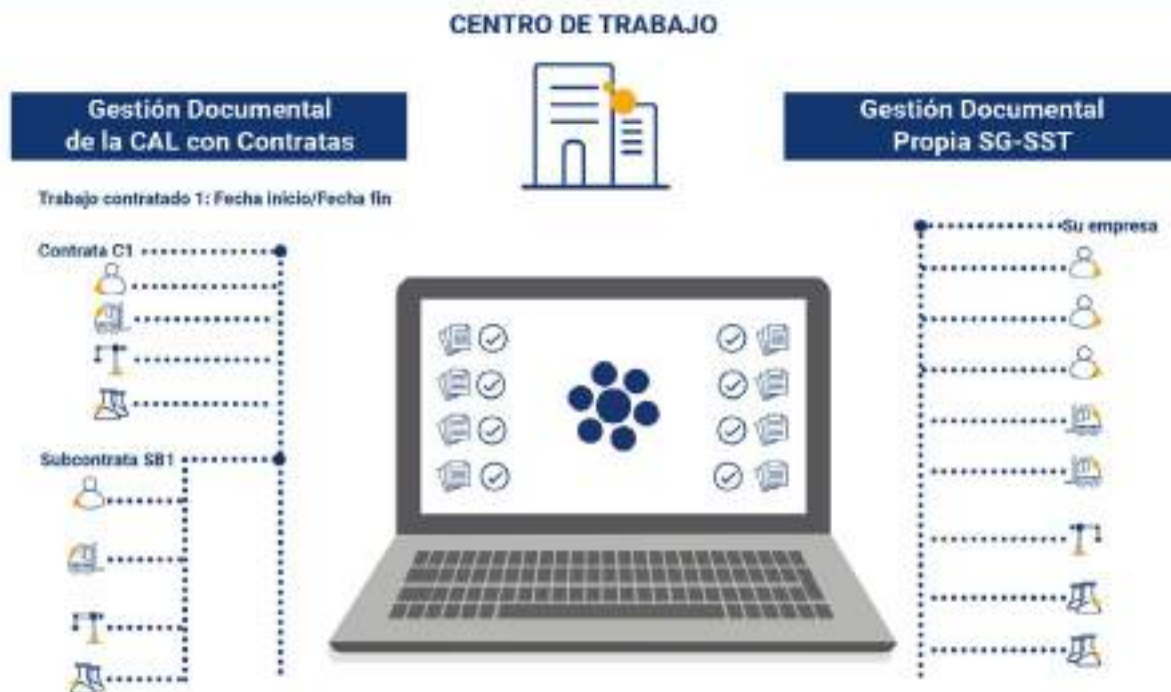
De otro lado, el obstáculo más grande que he evidenciado lo tienen las empresas de transporte de los municipios pequeños de Colombia, que no cuentan

con un organismo de tránsito para recibir la orientación pertinente o realizar trámites; donde no existe, además, infraestructura referente a centros de capacitación, talleres certificados, Centros de Diagnóstico Automotor (CDA), lavaderos, etc. que cumplan con todo lo establecido no solo en la Resolución 40595 sino en otras normas relacionadas con requisitos para el transporte en Colombia.

Esto genera que las empresas tengan dos opciones: implementar sus planes de seguridad vial con un costo muy alto, dado que se deben desplazar a otros municipios en los que logren conseguir la infraestructura exigida y el personal competente o hacer una "implementación de papel", siendo esta la opción que más se evidencia y que no es el cambio que se desea ni que quiere la normatividad.

La seguridad vial es un compromiso de todos y nos tiene que conducir a cumplir con un propósito superior: que todos los trabajadores lleguemos a nuestros hogares, al final del día, en condiciones iguales o mejores de las que salimos de ella en la mañana. 

Es una aplicación web que permite gestionar las relaciones existentes entre la empresa con sus contratistas, subcontratistas, trabajadores, vehículos y maquinaria, justificando documentalmente los requisitos legales (seguridad, económicos, etc...) a través del intercambio documental.



Dar cumplimiento

- Decreto 1072 de 2015
- Resolución 312 de 2019
- ISO 45001

Evitar sanciones

- Administrativas
- Civiles
- Laborales
- Penales



Reporte de actos y condiciones inseguras

Solución para la comunicación eficaz de riesgos y gestión de las acciones correctoras



e-Dysign

Documentos dinámicos y firma biométrica digital



e-infor

Información y formación online para trabajadores propios y ajenos



e-Dysign

Permite controlar los accesos de los trabajadores en remoto



Validación Documental

Basada en sus criterios de validación y prioridades. En cumplimiento con la legislación. Plazo máximo de revisión 24/48 hrs (según acuerdo).



Soporte técnico a contratistas

Formamos y asesoramos a los contratistas y proveedores en la puesta en marcha inicial. Asistencia continuada.



Sincronizaciones e integraciones

Sincronizamos la información alojada en e-coordina con otros sistemas de la compañía: ERP CRM, control de Accesos (barreras, tornos, lectores, etc.).

De la movilidad sostenible y la micromovilidad

Todos los que sufrimos la congestión vial, el taco, el trancón, el tráfico o como queramos llamarlo, conocemos de cerca los efectos que genera en términos de estrés, pérdida de tiempo, contaminación y siniestralidad. En definitiva, se trata de un fenómeno típico de las grandes ciudades que quisiéramos eliminar, pero que padecemos en el día a día.

La principal tentación para eliminarlo es la de ampliar más las vías asumiendo que la misma cantidad de vehículos se moverá más libremente en un espacio más amplio, tal como lo haría un líquido en una tubería de mayor grosor. Sin embargo, el problema es que, a mayor amplitud de las vías, más vehículos salen a las calles, retornando a la congestión original o, incluso, agravándola. *Demanda inducida*¹ le llaman en el argot técnico.

¿Cuál es entonces la fórmula mágica para eliminar –o al menos reducir– la congestión? Los expertos en movilidad sostenible la sintetizan en tres acciones: “evitar, cambiar y mejorar”. Este enfoque nos propone retornar a soluciones básicas, teniendo en cuenta que los avances tecnológicos en materia de vehículos y vías, en su mayoría, no nos ha mostrado un camino hacia la sostenibilidad.

La premisa fundamental de esta propuesta es sencilla y, quizás, obvia, pero no está de más recordarla: a mayor cantidad de carros y motos circulando en las vías, mayor será la congestión, sin



Germán
Alfonso Prieto
Ingeniero Civil

M.Sc. en Ingeniería Civil con énfasis en Ingeniería de Transportes / Especialista en Finanzas / Docente de la Especialización en Gerencia del Transporte, Universidad Jorge Tadeo Lozano

¹ Hace referencia al fenómeno por el cual, tras aumentar el suministro de un bien, este se consume más. La idea ha cobrado sentido en el debate sobre la expansión de los sistemas de transporte y, a menudo, se usa como argumento contra el aumento de la capacidad del tráfico vial como solución frente a la congestión.

importar mucho la tecnología que estos usen. A continuación, se describirá cada uno de los verbos que integran la fórmula dada previamente, aclarando que su filosofía se puede aplicar tanto a escala personal (frente a las decisiones que cada individuo toma en su cotidianidad de cara a la movilidad), como a escala de ciudad o sociedad (es decir, aquellas acciones que se toman desde el Estado para promover una movilidad sostenible).

1. Evitar. Se trata de evadir la realización de los viajes cotidianos, especialmente, los más largos. En este punto, la pandemia de los últimos años sí que nos enseñó —de manera bastante brusca, como tantas lecciones que nos da la vida— que podíamos evitar muchos desplazamientos, que podíamos hacer las cosas de una manera distinta. Teletrabajar, teleestudiar, sostener citas médicas y reuniones virtuales, ejercitarse en casa... todos debimos acostumbrarnos a vivir el “simulacro” de cómo sería una vida sin movilizarnos. Y aunque muchas de esas actividades nunca fueron lo mismo, en otras sí vimos que podíamos ser más productivos, más eficientes y prácticos.

A nivel personal, podemos preguntarnos cada día: ¿en realidad necesito hacer ese viaje?, ¿lo podría reemplazar por una actividad virtual o por una manera más pragmática de resolver mi necesidad?, ¿necesito ir tan lejos?... También podemos replantear los viajes que hacemos de manera cotidiana, tomando decisiones y haciendo ajustes para intentar vivir más cerca de nuestro trabajo, estudiar más cerca a nuestra casa o procurar que el sector donde habitamos cuente con la mayor disponibilidad de bienes y servicios básicos.

En el plano de los tomadores de decisión se plantean medidas para que los ciudadanos no necesiten realizar tantos viajes y tan largos: más herramientas digitales para resolver diligencias relacionadas con entidades y oficinas del Estado (de hecho, una menor tramitología contribuye también a la movilidad sostenible) o el establecimiento de sedes de entidades estatales más cerca de los barrios o comunas, etc. A su vez,



está el hecho de planear urbes que tengan “ciudades dentro de la ciudad”, es decir, donde las necesidades de trabajo, estudio, recreación y salud puedan ser resueltas a distancias cortas. El concepto —nacido en la pandemia— de *ciudades de 15 minutos* hace parte de este tipo de políticas públicas.

2. Cambiar. Si no podemos evitar hacer el viaje, al menos hagámoslo en un modo de transporte sostenible. En otras palabras, utilizar aquellas opciones no motorizadas (bicicleta, patines, patineta, etc.), así como priorizar los viajes a pie y en transporte público. Esto incluye a los buses, que debido a

la cantidad de pasajeros que movilizan contaminan, congestionan y causan riesgo de accidente en mucha menor medida que un carro o una moto.

Basta imaginar una ciudad en la que todos —o al menos casi todos— nos movilizáramos en bus, metro, bicicleta y a pie. Seguramente disfrutaríamos una urbe mucho más amigable, menos congestionada, con menores niveles de contaminación y con un muy bajo riesgo de siniestros viales. La manera de contribuir a ello es reemplazando cada vez más los viajes que hacemos en carro o en moto por unos en bicicleta o tomando el transporte público de nuestra ciudad.

A nivel estatal se toman decisiones que impulsan a los usuarios de carro y moto a dejar de utilizarlos, así como también se implementan mejoras en los sistemas de transporte sostenibles que “invitan” a pasarse a estos modos de transporte. En el argot técnico internacional estas estrategias se conocen como medidas *push-pull*.

Cobrar el costo real del combustible, imponer impuestos por congestión y contaminación, adoptar medidas de restricción por placas (no son mis favoritas, pero existen) y otras similares (aquí la palabra principal es “cobro”, que incluye dejar de subsidiar tanto estos modos y empezar a cobrarles por los costos reales que generan), influyen en los potenciales usuarios de carros y motos para que se pasen a esos modos de transporte.

Por otra parte, mejorar la calidad del transporte público, aumentar su eficiencia y hacer más económica su tarifa; hacer más amables y seguros los

1,2 y 1,4

es el promedio de personas que se movilizan por vehículo dentro de las ciudades, lo cual es realmente un desperdicio y causa un enorme impacto sobre el planeta.

viajes en bicicleta, patinetas y otros modos sostenibles; y consolidar las condiciones para hacer que los viajes a pie sean más placenteros y cuenten con garantías de seguridad, invita a los usuarios a hacer un mayor uso de estas opciones para movilizarse.

3. Mejorar. Vamos a hacer ese viaje y, definitivamente, no nos vamos a cambiar al transporte público ni a la bicicleta, sino que lo vamos a hacer en automóvil. Bueno, pues al menos tratemos de usar ese vehículo de manera eficiente y con los menores impactos sobre el medio ambiente y la congestión de la ciudad. Aquí es donde entran las mejoras tecnológicas tales como los coches eléctricos, los vehículos pequeños e, incluso, el hecho de que el vehículo esté en óptimas condiciones mecánicas y usemos los combustibles menos contaminantes.

Pero también ayuda bastante utilizar el automóvil con otras personas bajo la figura de *carro compartido*. Así, al menos evitamos que otras personas también utilicen su carro para transportar a una sola persona y, de paso, los costos del combustible y del estacionamiento se comparten entre todos. No hay que olvidar que en la mayoría de las ciudades se movilizan entre 1,2 y 1,4 personas en promedio por vehículo, lo cual es realmente un desperdicio y causa un enorme impacto sobre el planeta.

El tema del carro compartido depende mucho de las decisiones individuales, pero también hay políticas públicas —y hasta empresariales— que ayudan: vías exclusivas para carro compartido, exenciones de restricción por placas para quienes usan esta opción (Bogotá está aplicando actualmente una medida de este tipo), beneficios laborales para quienes usan el transporte sostenible, incluyendo los viajes compartidos, entre muchos otros.

En resumen, la receta tanto individual como a nivel de sociedad y ciudad para lograr una movilidad sostenible es: evitemos hacer (tantos) viajes largos; para los que sean absolutamente necesarios hagamos uso de modos sostenibles de movilidad (a pie, en bicicleta y en transporte público); y los que de todas maneras hagamos en vehículo particular (en lo posible, evitando la moto que impacta mucho más en términos de siniestralidad de tránsito) procuremos que sean en vehículos más pequeños, con tecnologías y combustibles menos contaminantes y compartiéndolo con otras personas.



Micromovilidad, transporte ligero y sostenible

Cuando se mencionaron las medidas relativas a la acción “cambiar” se hizo referencia a modos sostenibles de transporte, mencionando a la bicicleta y a las patinetas. Pues bien, la *micromovilidad* se define como esa movilidad que utiliza vehículos ligeros y, en general, basados en propulsión humana o eléctrica con velocidades bajas (generalmente hasta los 25 km/h, aunque algunas veces incluye hasta los 45 km/h).

Se trata de un esquema que adquirió un auge mayor hacia finales de la década de 2010, principalmente en las ciudades de mayor densidad, cuyos niveles de congestión hacen que este tipo de modalidades de transporte sean competitivas.

Dentro de esta categoría no solo se incluyen las bicicletas de diferentes clases, sino también las patinetas eléctricas, los patines, los monopatines, los *segway* (un vehículo giroscópico eléctrico de dos ruedas laterales y autobalanceo) y demás vehículos livianos. El enfoque principal de la micromovilidad es el de resolver esos viajes “de última milla”, es decir, aquellos que buscan acercar el usuario desde, por ejemplo, el paradero del transporte público hasta su lugar de destino en viajes que, normalmente, no sobrepasan los cinco o diez kilómetros de distancia.

Aunque la *micromovilidad* incluye el uso de estos vehículos a nivel particular (es decir, cuando se usa una bicicleta o patineta propia), su concepto se torna más interesante cuando se trata de vehículos compartidos o de uso público. Los sistemas de bicicletas públicas (como el que acaba de estrenarse en Bogotá y que ya existen en muchas ciudades latinoamericanas) y los sistemas de patinetas compartidas (como los que infortunadamente dejaron de existir en las ciudades colombianas a raíz de la pandemia) son algunos ejemplos de ello. Estos sistemas de bicicletas y patinetas públicas tienen el concepto básico de facilitar el acceso al transporte público y reemplazar viajes cortos en automóvil y motocicleta, lo que consti-

Los sistemas de bicicletas y patinetas públicas facilitan el acceso al transporte público y reemplazan viajes cortos en automóvil y motocicleta, lo que constituye un aporte significativo para “cambiar” modos no sostenibles por viajes que sí lo son”.



tuye un aporte significativo para “cambiar” modos no sostenibles por viajes que sí lo son.

En una primera etapa, estos sistemas se basaban en estaciones fijas ubicadas de manera aleatoria a los paraderos del transporte público y los barrios, lo cual definía viajes pendulares (de la casa a la estación en la mañana y en sentido contrario en la tarde). Pero

con los avances tecnológicos de años recientes se han podido implementar sistemas sin estaciones, lo cual ha permitido la realización de viajes más flexibles, pudiendo dejar o tomar el vehículo en cualquier ubicación dentro de una zona determinada y localizando el vehículo a través de aplicaciones móviles. Estos sistemas son conocidos como de segunda generación.

El desarrollo de los sistemas de bicicletas y patinetas públicas no está exento de retos tanto a nivel empresarial como en la organización de las ciudades. En lo privado, la sostenibilidad financiera es bastante difícil de alcanzar, pues los costos de operación van mucho más allá de la adquisición de los vehículos, e incluyen plataformas tecnológicas muy robustas, necesidad de movilización permanente de los vehículos (para compensar desbalances entre las ubicaciones a lo largo de la zona de operación), mantenimiento, publicidad, posibilidades de robo y vandalización, entre muchas otras consideraciones. Ya se ha visto cómo en muchas ciudades estos sistemas tardaron mucho en empezar a operar (tal es el caso del sistema de bicicletas públicas de Bogotá), no pudieron continuar operando por inviabilidad económica, como los ya mencionados emprendimientos de patinetas compartidas o los múltiples sistemas de bicicletas públicas que quebraron en ciudades latinoamericanas.

A escala urbana, el principal reto ha sido el riesgo de siniestro de tránsito de quienes usan este tipo de vehículos, especialmente, si no existen normas ni espacios específicos para

El auge de la micromovilidad permite llevar la planeación del transporte a otro nivel, en el cual un usuario puede planear y pagar su viaje de manera integrada, desde la puerta de su casa hasta su destino, utilizando sistemas de transporte compartido y público gracias al uso de tecnologías móviles y de georreferenciación”.

su circulación y los conductores de vehículos motorizados no tienen una cultura de prioridad para estos usuarios, considerados los más vulnerables de la movilidad. De igual forma, los sistemas de segunda generación

han evidenciado algunas dificultades, pues la posibilidad de dejar el vehículo en cualquier acera, calle o predio sin orden alguno implica riesgos para los peatones, para la circulación de los demás vehículos y para la organización misma de la ciudad.

¿Y si se integra todo?

El auge de la *micromovilidad* permite llevar la planeación del transporte a otro nivel, en el cual un usuario puede planear y pagar su viaje de manera integrada, desde la puerta de su casa hasta su destino, utilizando sistemas de transporte compartido y público gracias al uso de tecnologías móviles y de georreferenciación. Este concepto se conoce como *Mobility as a Service (MaaS)*, una iniciativa que tiene orígenes público-privados y que promete cambiar de manera profunda los paradigmas de la movilidad basada en propiedad vehicular a una que articule todas las formas compartidas de transporte (*bikesharing*, *carsharing*, bicicletas y patinetas públicas, transporte público, etc.) para movilizarnos de manera más económica, más eficiente, más amable y con menor impacto para la congestión y el medio ambiente. ↴



A photograph of a business meeting in a modern office. In the foreground, a person's hands are holding a tablet. In the background, a woman is working on a laptop, and a man with glasses is looking at the screen. The scene is brightly lit, suggesting a professional and collaborative environment.

Gestión, cultura y liderazgo

60

SST literario.
La prevención
de riesgos desde
el liderazgo



Jorge Iván
Mercado
Rivera
**Ingeniero de
Sistemas de la
Corporación
TEINCO**

*Especialista
en liderazgo de
equipos, planificación
estratégica y
adaptación al cambio
/ Cofundador y CEO
de ProductivApp -
Muraby*

*Las declaraciones y opiniones presentadas en este artículo son expresiones personales del autor y no reflejan necesariamente la posición del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS).

SST Literario

La prevención de riesgos desde el liderazgo*



¿Por qué para un profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o áreas afines le es tan difícil crear una mentalidad de autocuidado entre los colaboradores de su empresa? Las razones se encuentran en la falta de sensibilización y la imprudencia tan arraigadas a algunas culturas internas; la solución, por su parte, está en el tipo de liderazgo que tiene por objetivo ser un ejemplo digno de imitar.

A

sí es como sucede: el prevencionista de la compañía dicta una capacitación en la que expone la importancia del uso de los Elementos de Protección Personal (EPP) y una semana después se encuentra con los trabajadores en obra sin casco.

Lamentablemente, no es un hecho aislado que le ocurre a unos pocos. Más bien es un desafío diario para el personal de las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): lograr concientizar a sus compañeros sobre la autoprotección como un factor imperativo para mantener su bienestar.

Los casos de accidentalidad laboral dependen de factores tan diversos como el mismo personal que integra una compañía.

Sin embargo, las razones por las que un trabajador puede perder un miembro de su cuerpo, un ojo o, incluso, la vida se deben en gran medida a la negligencia (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

Ya desde 1999 lo decía el Dr. Jukka Takala, jefe para ese entonces del programa de salud y seguridad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "una cultura de seguridad mejorada es, en parte, una cuestión de recursos y tecnología, pero, sobre todo, se necesita una mejor información, gestión y normas éticas más importantes para enfrentar los peligros del trabajo que no dejan de estar presentes y de aumentar" (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

Hoy en día las circunstancias no han cambiado. Antes bien, los preventivistas se enfrentan diariamente al reto de combatir costumbres vinculadas a la inseguridad, las cuales provienen del descuido o la imprudencia.

Como consecuencia, cada vez es más evidente la necesidad de diseñar estrategias para crear una arraigada cultura de autocuidado en cada compañía, en la que cada individuo sea consciente de los riesgos, se proteja a sí mismo y a sus compañeros y evite una tragedia.

Desde mi experiencia dirigiendo operaciones en campo por más de 27 años y como actual CEO de una compañía tecnológica centrada en romper paradigmas en SST, he visto cómo el liderazgo es una habilidad obligatoria para todo aquel que pretenda generar un cambio cultural.

A continuación, explicaré en detalle las estrategias para llegar a ser el tipo de líder que otros quieran imitar y así, implantar el concepto de cero accidentes en la mentalidad colectiva.

El líder para la prevención de riesgos laborales

Lo primero que hay que saber es que el liderazgo está relacionado con la productividad. En mis primeros años trabajando en campo a sol y sombra me encontré con líderes innatos que



“se ponían la camiseta”, como se dice coloquialmente, para hacer frente a las situaciones diarias.

De estas personas aprendí que el buen liderazgo aumenta la eficacia de los procesos y esto ocurre por una sencilla razón: porque los colaboradores motivados por un líder trabajan mejor.

Así mismo ocurre en el fútbol. Comúnmente se dice que un buen entrenador puede llevar al equipo a la victoria mientras que uno malo puede causar que se pierda el partido. No obstante, pocas veces se habla de la falta de talento del equipo. En cambio, cuando los resultados son negativos lo primero que se busca es remplazar al entrenador (Maxwell, 2008).

Extrapolando el ejemplo a nuestro caso particular, el tipo de líder en SST que puede crear una cultura de autocuidado es a quien los demás siguen naturalmente, es decir, el entrenador.

Liderazgo negativo

Caso contrario es el que he visto en personas con cierto grado de autoridad que se autodenominan “líderes” por su cargo. A estas personas los demás realmente no los siguen porque cuando llegan los momentos críticos, su estrategia es tomar acciones represivas, llamar la atención, amonestar o amenazar.

En una ocasión, en una empresa de telecomunicaciones, el responsable

de la documentación reprendió a un técnico de alturas porque presentó un permiso de trabajo sucio y mojado. Pero sucede que esa persona venía de una zona rural en la que estaba lloviendo y para proteger el papel, se lo guardó en el bolsillo del overol.

El líder necesita sensatez y en muchas ocasiones, intuición. Siguiendo

con el caso anterior, lo que el responsable debió hacer en ese momento fue entregar una carpeta para proteger el documento o recurrir a un medio digital donde se llevara registro de lo realizado por el técnico.

Ahora bien, el liderazgo se divide en diferentes categorías, según el tipo de personalidad. Sin embargo, en palabras de Bernardo Stamateas:

“Un buen líder aprende a moverse en cuatro niveles [de autoridad]:

Nivel 1: *hay cosas que las decido yo, y punto.*

Nivel 2: *dame tu opinión, pero lo decido yo*

Nivel 3: *decidámoslo juntos*

Nivel 4: *decídanlo ustedes*

(...) El líder necesita saber qué es prescindible y qué es imprescindible. Él tiene el poder de cuidar al otro”.

(Stamateas, 2021).

En las empresas en las que la pirámide jerárquica se invierte encontramos líderes democráticos, visionarios y *coaches* que trabajan con y para un equipo. En ellas existe una relación simbiótica en la que empleados y altos directivos se apoyan los unos a los otros y, a la vez, aprenden entre sí.

¿El líder nace o se hace?

Hay quienes desde pequeños demuestran habilidades innatas para ser líderes cuando se paran frente a un grupo, pero cuando crecen no logran conservar ese talento natural. Salvo algunos casos, todos tenemos el deber de formarnos.

Claro está que no hay una receta mágica que nos diga cuántos gramos de empatía, responsabilidad o compromiso debemos tener. Lo que sí es definitivo es que la condición para ser líder es la capacidad de generar un efecto influenciador. ¿Eres una persona a quien los demás quieren seguir? Entonces eres un líder.

Cuando hablamos de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), liderar es sinónimo de “ponerse las botas” e introducirse en la vida diaria del trabajador. No es lo mismo capacitar a una persona para usar correctamente una escalera al subir un poste mediante una guía, que aconsejarle ser cuidadoso porque la realidad del campo es que se va a encontrar cables y otros peligros en el poste.

El profesional de SST tiene como tarea conocer lo que sucede en el entorno de sus colaboradores. Si la compañía desarrolla productos de limpieza, entonces debe tener experiencia en riesgos químicos, o si su función es la instalación eléctrica, debe tener un conocimiento genuino sobre la electricidad. De la misma manera ocurre con los demás sectores.

La estrategia

Adentrándonos en el tema de la planificación, en *El liderazgo en los entornos sanitarios*, los autores recalcan tres elementos clave de la estrategia para



garantizar que los principios de SST serán aceptados y adoptados permanentemente, luego de que el líder empiece su proceso de conocimiento de la operación. Estos, según Murillo et al. (2017) son:

- Integración de toda la prevención en toda la estructura organizativa del centro sanitario.
- Establecer objetivos de resultados en prevención.
- Asignar recursos para alcanzar estos objetivos.

Los puntos enlistados constituyen el plan inicial para definir qué se quiere al implementar una cultura de autocuidado desde el liderazgo y cómo lograrlo.

En primer lugar, se requiere involucrar a cada uno de los miembros de la compañía, un asunto extremadamente importante para poder tener el alcance esperado. Aquí, tanto los altos directivos, con su capacidad de decisión, como los demás trabajadores, conocedores del día a día, están invitados a participar.

El segundo punto es establecer objetivos claros. Y en este caso es aconsejable adoptar la metodología SMART, cuyas siglas en español traducen lo que se espera de un objetivo: que sea específico, medible, alcanzable, relevante y acotado en un determinado tiempo.

En último lugar está la asignación de recursos. Para este caso es tan importante ser generosos en la destinación del presupuesto para PRL, como invertir cada peso en alcanzar el objetivo.

Conozco empresas en las que no ocurre de esta manera, pues se tiene la extraña percepción de que al ahorrar actúan bien cuando, en realidad, los directivos esperan que el presupuesto asignado se invierta en su totalidad en algo que genere ganancias directas o indirectas.

Ahora bien, me he encontrado con empresas en las que es muy difícil llevar a cabo cualquiera de las anteriores tácticas, ya que la cultura ligada a “ganar más sin importar los riesgos” se



vuelve ley y logra opacar el surgimiento de líderes en el área de SST.

Así mismo, conozco empresas en las que del problema surge la necesidad de buscar una solución. Tal es el caso del director regional de HSE de una compañía de riesgo V quien, en una ocasión, me comentaba que al año ocurrían hasta 80 accidentes en su empresa y que, desde que realizó cambios culturales, esta cifra se había reducido hasta seis veces.

Algo similar ocurrió en Saint Gobain Placo, una compañía española dedicada a la industria y comercio de productos de la construcción en base de yeso. Según datos tomados hasta el 2018, la compañía llevaba un histórico de cero accidentes desde hacía más de 18 años. Su éxito, señalan voceros de la compañía, se debe a:

“Un esfuerzo colectivo de mejora continua de nuestro sistema de gestión

Se tiene la extraña percepción de que al ahorrar actúan bien cuando, en realidad, los directivos esperan que el presupuesto asignado se invierta en su totalidad en algo que genere ganancias directas o indirectas”.

SST, siendo el factor humano el componente principal (...). Durante el trabajo de estos años, nos hemos dado cuenta de que una clave importante es el compromiso y liderazgo visible de los mandos intermedios, quienes deben transmitir entusiasmo para motivar y conseguir el engagement (palabra con difícil traducción ya que es más que «compromiso», es orgullo de pertenencia y satisfacción con la contribución personal), de todos los empleados de sus equipos” (García, 2014).

Crear hábitos

Las empresas modernas han cambiado su propósito enfocado a los resultados y se han transformado para ser ‘organizaciones positivas’, es decir, “organizaciones productoras, eficientes y constructivas que no se encajan en negocios que solamente se lucran (...) porque ellas aún promueven y sustentan altos niveles de bienestar de sus empleados” (Pérez, 2017).

En las organizaciones positivas los líderes tienen la oportunidad de desarrollar sus habilidades, revertir la pirámide e implementar las claves para que se adopten los principios de SST”.

En las organizaciones positivas los líderes tienen la oportunidad de desarrollar sus habilidades, revertir la pirámide e implementar las claves para que se adopten los principios de SST de los que ya hemos hablado.

En ellas también se da el fenómeno de crear hábitos. Un paso fundamental que todo líder debe implementar en su búsqueda por promover el autocuidado ya que la prevención de accidentes laborales es una responsabilidad de todos.

Desafortunadamente, los colaboradores no son conscientes de los buenos hábitos. Un buen hábito, por ejemplo, es realizar las pausas activas diarias. Aunque el líder implante en la conciencia del trabajador la idea de que es importante ejecutarlas, la tarea en última instancia siempre dependerá de él.

Por la misma razón, crear hábitos más que recomendable es imprescindible. He sido testigo de procesos en los que los trabajadores toman conciencia de los riesgos pasados varios meses, solo hasta que una tarea se vuelve repetitiva y dejan de sentir que el casco es incómodo para pensarlo como una extensión del cuerpo.

Hay que tener en cuenta que existen costumbres más fáciles de adquirir que otras y para estas últimas siempre podemos aplicar dos principios: compromiso y disciplina. Además, podemos apoyarnos en la tecnología. En el mercado encontramos herramientas que nos permiten enviar recordatorios, planificar tareas, realizar seguimiento y documentar la operación, por nombrar algunos ejemplos.

Medir los resultados

Una vez adquirida la costumbre es posible aplicar el método PREMAC propuesto por Sannino y el cual “comprende el aprendizaje de un conjunto de habilidades y técnicas cognitivo-conductuales, de entrenamiento emocional, de control de ideas irracionales sobre los accidentes y técnicas que favorezcan el desarrollo de habilidades sociales” (Sannino, 2007).

Por último, habiendo ejecutado los accionables, solo resta medir los





resultados. Aunque existen técnicas para conocer el grado de satisfacción con un líder, para el caso de la SST, la efectividad de la estrategia se puede medir según los mismos principios del ciclo de Deming, también conocido como ciclo PHVA.

Una de las ventajas de los sistemas de gestión es que cuentan con indicadores muy definidos, los cuales son favorables para medir la efectividad de la estrategia de liderazgo.

Gracias al ciclo PHVA podemos, por ejemplo, tener evidencia de que los colaboradores no utilizan los EPP a pesar de las capacitaciones realizadas y determinar que no hubo una falla de implementación, sino de seguimiento al proceso.

Conclusión

Un líder que se pone en los zapatos del otro es el mejor de todos. A ese es al que los demás seguirán y escucharán. Los resultados de su liderazgo se verán a largo plazo cuando hayan surgido buenos hábitos de salud y seguridad que se convierten en una forma de pensamiento colectivo.

Entonces, la organización empieza a ver la eficiencia de todos sus procesos e, indudablemente, se reducen los riesgos, aumenta el bienestar y empiezan a surgir nuevos líderes o personas que fueron empoderadas para continuar con el trabajo del autocuidado. ↴

Referencias

Maxwell, J. (2008). Liderazgo al máximo: maximice su potencial y capacite a su equipo. Editor Grupo Nelson.

Murillo, A et al. (2017). El liderazgo en los entornos sanitarios: formas de gestión. Editor Ediciones Díaz de Santos

García, P. y Vallejo, J. (2014. Segundo Trimestre). Cero accidentes es alcanzable. Seguridad y Medio Ambiente, N° 134, 72. https://app.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1079162

Organización Internacional del Trabajo. (1999, 12 de abril). La OIT estima que se producen más de un millón de muertos en el trabajo cada año [Comunicado de prensa]. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang-es/index.htm

Pérez, R et al. (2017). Entre lo disciplinar y lo profesional: panorama y experiencias en psicología organizacional y del trabajo en Iberoamérica. Editor Programa Editorial UNIVALLE

Sannino, D., y López-Mena, L. (2007) Motivación para la seguridad del trabajo, basada en la conducta. VII Taller de Seguridad y Salud Ocupacional. Concepción: Expocorma-Chile.

Stamateas, B. (2021) Liderazgo exitoso: ideas para alcanzar tu máximo potencial. Penguin Random House Grupo Editorial Argentina.

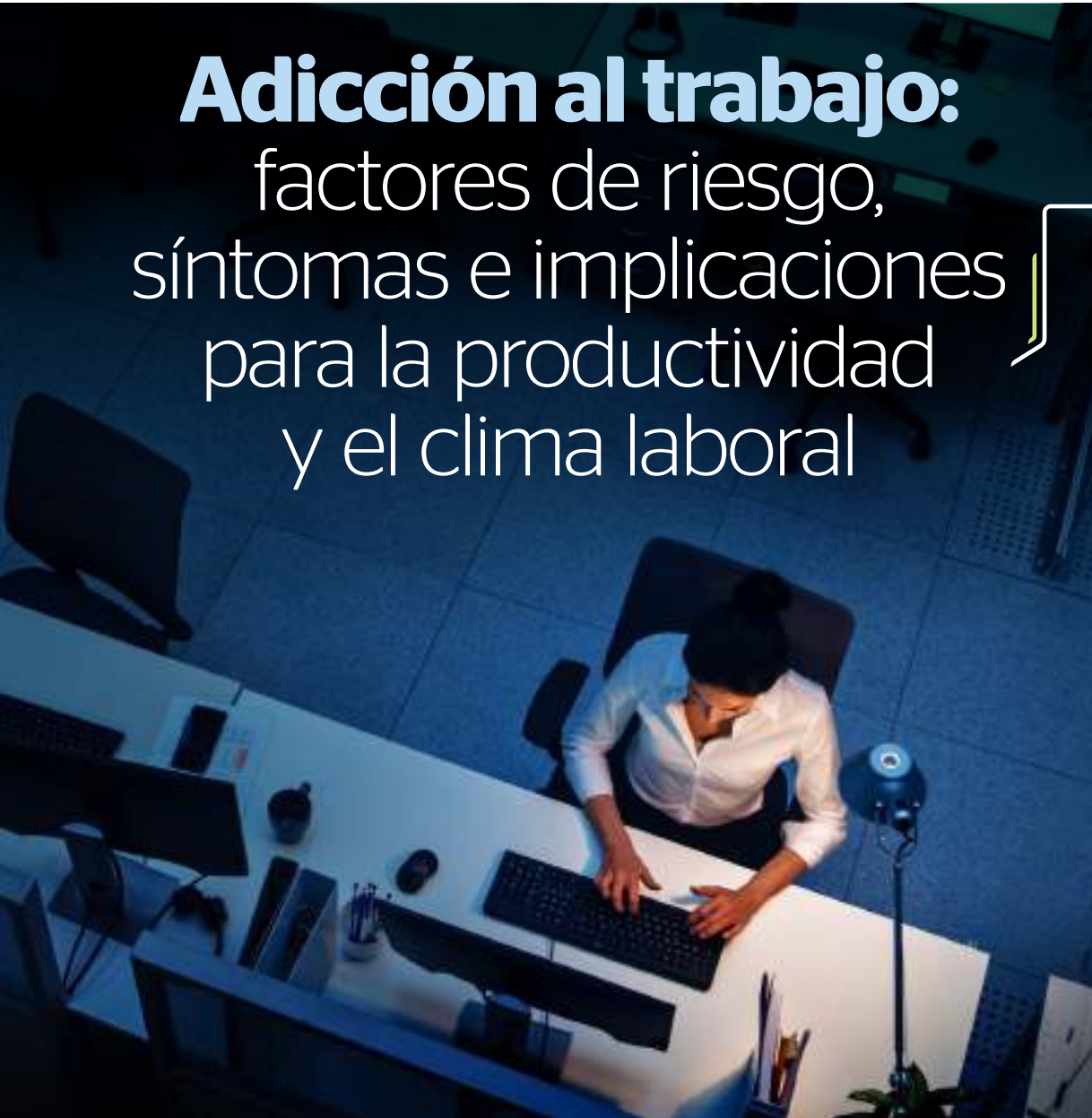


Ambiente Laboral Seguro

67

Adicción al trabajo: factores de riesgo, síntomas e implicaciones para la productividad y el clima laboral

Adicción al trabajo: factores de riesgo, síntomas e implicaciones para la productividad y el clima laboral



Lizeth
Viviana
Salamanca
Galvis
**Líder de
Comunicaciones
del CCS**

*Comunicadora
social con énfasis
en periodismo
/ Magíster en
Responsabilidad
Social y
Sostenibilidad*

Encontrar el equilibrio adecuado entre el trabajo y los demás asuntos de la vida es un desafío que cada vez más pone a prueba a los trabajadores. Hoy por hoy, la capacidad de balancear con éxito el desarrollo profesional, los compromisos familiares y la vida personal está impactando profundamente el bienestar de las personas.

Un aspecto determinante en la armonía laboral-personal es el número de horas que una persona trabaja. Así, cuanto más trabajen las personas, menos tiempo tendrán para dedicarlo a otras actividades como el relacionamiento con otros (familiares o amigos), el ocio y el esparcimiento, la creación de hábitos saludables, el descanso y el cuidado de la salud física y mental.

Sin embargo, según el Better Life Index elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en Colombia cerca del 24 % de los empleados tienen un trabajo remunerado con horarios muy largos (que superan las 50 horas semanales), cifra que resulta

mucho mayor que el promedio de los países miembros, el cual es del 10 %. Además, se ubica como el segundo país con el peor balance vida-trabajo con una calificación de 0,6 en una escala de 0 a 10 y es el país que menos tiempo dedica al cuidado personal (comer, dormir, realizar actividad física, etc.) y al ocio (vida social con amigos y familiares, pasatiempos, entretenimiento, entre otros).

Y aunque en buena medida esta problemática tiene su origen en la estructura y la cultura organizacional de empresas cuya demanda laboral y/o estilos de liderazgo terminan amplificando las jornadas de trabajo más allá de los horarios convencionales, también hay un factor determinante: 'la adicción al trabajo' también conocido por el anglicismo 'workholism', un trastorno cuya persistencia ha llevado a denominarlo como la 'patología psicosocial del siglo XXI' (Castañeda, 2010).

El término apareció por primera vez en 1968 cuando el profesor norteamericano Wallace E. Oates comparó su propia relación con el trabajo con la que tienen los alcohólicos con la bebida y la definió como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que afecta la salud, la felicidad y las relaciones personales. De esta forma, señala que el alcoholismo y la adicción al trabajo comparten dos características comunes: la falta de control y la dependencia.

Desde entonces, han surgido varias definiciones recogidas a través de revisiones conceptuales como la realizada por Quiceno y Vinaccia (2007) donde la adicción al trabajo se explica como un "síndrome" que hace que la persona adicta carezca de interés por todo lo que no pertenezca a su mundo profesional (citando a Aziz y Zickar, 2006) y que sus pensamientos siempre estén girando en torno al trabajo y,



Your safety
at work



DELTAPLUS COLOMBIA SAS

✉ ventas@deltaplus.com.co

☎ 317 813 9737

f @ in

@deltapluscolombia
www.deltaplus.eu



por lo tanto, no logren disfrutar de actividades de recreación y descanso (como se citó en Douglas y Morris, 2006).

Por su parte, Salanova et al. (2008) definen la adicción al trabajo como un trastorno psicosocial en el que las personas desarrollan una necesidad irresistible y compulsiva por trabajar “la cual no termina cuando acaba la jornada laboral, sino que resulta una característica usual que los adictos se lleven trabajo a casa, trabajen los fines de semana, durante las vacaciones e incluso estando enfermos”. De hecho, los autores señalan que, aunque los adictos al trabajo o *workaholics* no estén realizando una tarea física y visible, es muy probable que permanezca pensando en trabajo.

De ahí que se conozcan diversas maneras de denominar a quienes padecen este tipo de dependencia, entre ellas, “adicto al trabajo”, “*workaholic*”, “alcoholista del trabajo”, “trabajadores incansables”, “trabajadictos” y “laboradictos”.

Al respecto, Juan Alberto Castillo, profesor de la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud de la Universidad del Rosario y líder científico del Grupo de Investigación en Salud, Cognición y Trabajo, señala que este fenómeno se pue-

de comprender como “una activación voluntaria de tipo comportamental donde se crean vínculos indisolubles con las actividades, los espacios y los fines definidos por el trabajo”. De este modo, añade el experto, “el trabajo se vuelve el eje sobre el que gravita la vida. Las personas terminan tan absorbidas y encapsuladas en sus asuntos laborales que no logran diferenciar entre estar trabajando y no hacerlo. La implicación laboral es tan desproporcionada, que el trabajo se les convierte en la vida misma”.

Perfil psicosocial de un adicto al trabajo

De acuerdo con Quiceno y Vinaccia (2007), entre los aspectos que inciden en que una persona desarrolle adicción al trabajo, los factores asociados, la personalidad y el ambiente laboral son los más significativos.

Frente al perfil personal, dicen los autores, las personas con actitudes y comportamientos cercanos al patrón de conducta tipo A (tendientes a mostrar ambición, competitividad, implicación laboral y orientación al logro) son las más propensas a desarrollar adicción al trabajo. De esta manera, tienden a tener un fuerte deseo de ocupar posiciones de control,

poder, éxito y prestigio, suelen trabajar solos, les cuesta delegar y suelen tener urgencia e inmediatez en la consecución de sus objetivos.

Por su parte, Felipe Villegas, psiquiatra laboral y gerente general de Mutalis, una IPS colombiana dedicada exclusivamente a prestar servicios clínicos en salud mental ocupacional, añade que hay estudios que han demostrado que las personas perfeccionistas, narcisistas, neuróticas y escrupulosas tienen un mayor riesgo de desarrollar este tipo de trastorno.

Entre tanto, el profesor Castillo advierte que, por lo general, aquellas personas con baja imagen de sí mismas o baja estima de sus capacidades y cualidades tienen más posibilidades de convertirse en trabajo-dependientes, así como los individuos con creciente deseo de aceptación social o de reconocimiento profesional puesto que desarrollan una preocupación excesiva por sobresalir, para lo cual requieren del vínculo y conexión permanente con el trabajo. El investigador también señala que algunas personas pueden generar esta adicción durante o después de crisis emocionales que no logran resolverse y que los lleva a refugiarse en el trabajo como fuente de escape.

Ahora bien, en la otra cara de la moneda están los factores de riesgo en la organización del trabajo. Al respecto, la literatura establece que algunos estresores presentes en los ambientes laborales pueden llegar a convertirse en potenciadores de la adicción al trabajo. Entre ellos, se destacan los entornos en los que se generan sobrecargas de trabajo y fuertes presiones temporales en la entrega de resultados, los que son fuertemente competitivos, en los que se ofrecen incentivos por una mayor productividad y dedicación y cuya cultura organizacional confiere una connotación positiva al exceso de trabajo enmascarando los rasgos del *workaholism* bajo la apariencia de responsabilidad, compromiso, dedicación y sacrificio (Quiceno y Vinaccia, 2007; Salanova et al., 2008; Garrido, 2014). Por ende, se suele señalar que este tipo de trabajadores son los que dan la “milla extra” o los que “se ponen la camiseta”.



Todo lo anterior se exagera por el creciente uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) que hacen que se pueda trabajar en “cualquier momento y en cualquier lugar”. De igual forma, la irrupción de modalidades como el teletrabajo y el trabajo remoto están dificultando la desconexión laboral de los trabajadores, contribuyendo al desarrollo de tal adicción.

“La presión que genera este tipo de organizaciones de trabajo activa una implicación y adhesión por parte de los individuos. Esto se debe a diversos temores que rodean a las personas: aspectos como la facilidad de ser reemplazado, la fragilidad contractual o la poca valoración de las habilidades y competencias lleva a los colaboradores a implicarse de manera voluntaria y excesiva en el trabajo, esto significa que el individuo a toda costa garantizará estar disponible de manera permanente e irrenunciable”, asevera Castillo.

Finalmente, otro de los factores que puede llevar a un trabajador a desarrollar dependencia laboral son las presiones económicas, debido a las cuales se ve obligado a tener más de un trabajo, lo que termina transformándose en un hábito o estilo de vida pues ven recompensada su dedicación excesiva y compulsiva en dinero y/o posicionamiento laboral.

Rasgos y señales comportamentales para tener en cuenta

Según Castillo, una de las habilidades cognitivas fundamentales de los trabajadores es su capacidad para planear actividades en términos temporales y de objetivos. Cuando los trabajadores tienen dificultades con esta destreza aparece la acumulación de tareas, conflictos para gestionar el tiempo y para alcanzar resultados, lo cual los puede llevar a borrar las líneas temporales y a definir el trabajo como un continuo que demanda permanentemente su atención.

Así, el especialista señala que el primer indicador de la adicción al trabajo es la pérdida de capacidad para planear y controlar el tiempo laboral, de modo que la persona expresará múltiples razones para permanecer anclado al trabajo.

Por ende, los *workaholics* suelen negar que tienen una dependencia a sus



actividades laborales y siempre encuentran una excusa o justificación para sus excesos. No obstante, algunas conductas identificadas en la literatura pueden advertirle a un trabajador, compañero, líder de equipo, profesional de SST o familiar que se está desarrollando un posible caso de adicción.

Conocer estos indicadores comportamentales es clave para detectar y abordar oportunamente la situación:

- Extender el horario laboral más allá del establecido sin una razón que lo justifique verdaderamente.
- Llevar trabajo a la casa por cuenta propia. El hogar se convierte en una extensión de la oficina.
- Usar momentos de descanso y ocio, incluso periodos de vacaciones, para planificar, adelantar o completar actividades laborales.
- Tener dificultades para desconectarse del trabajo sin razones de peso y perder los límites entre la vida laboral y personal. Priorizar en todo momento y lugar las actividades laborales, inclusive por encima de la familia, la pareja o los amigos.
- Consumir alimentos en horarios irregulares mientras se continúa trabajando o realizar saltos en las comidas (omitir el almuerzo, por ejemplo).
- Destinar escasas horas para dormir. Alterar los ciclos de sueño.
- Incrementar el consumo de café, bebidas energizantes y estimulantes.
- Incursionar en el consumo de sustancias psicoactivas que le permitan continuar trabajando.
- Perder interés y evadir todas aquellas actividades que no estén asociadas al trabajo (deportes, hobbies, reuniones familiares, entretenimiento y vida social).
- Llevar a un segundo plano la vida afectiva, familiar y personal, suscitando conflictos y distanciamientos que conllevan al deterioro de las relaciones interpersonales.
- Asumir por cuenta propia altas cargas laborales o responsabilidades que sobrepasan su capacidad en condiciones normales. Dificultad para delegar tareas, soltar el control y apoyarse en otros.
- Exigir demasiado de sí mismo y establecer metas y estándares excesivamente altos.

- Trabajar aun estando enfermo o en días de incapacidad (incurrir en presentismo laboral).
- Tener sentimientos de ansiedad, depresión, preocupación o culpa cuando no se está trabajando.

Impacto en la productividad y la salud de los trabajadores

Aunque en el corto plazo el adicto al trabajo puede ser muy productivo, tener un gran desempeño y lograr las metas y objetivos que se propone, el doctor Felipe Villegas advierte que el costo para el trabajador y la empresa termina siendo muy alto en términos de impactos negativos en la salud física y mental, así como para la productividad y el clima laboral.

“Lo cierto es que es muy difícil mantener estable una alta productividad a largo plazo cuando hablamos de altas demandas laborales ya que como humanos tenemos un límite cognitivo y físico”, apunta el experto.

Por un lado, la adicción al trabajo genera un conjunto de síntomas y somatizaciones fisiológicas que se asocian a problemas de hipertensión, mala nutrición, trastornos vasculares y cardíacos, alteraciones del sueño, alteraciones metabólicas, problemas gastrointestinales, alo-

pecia, contracturas musculares, dolores óseos y mayor propensión a desarrollar infecciones y adquirir virus, entre otros.

En el nivel cognitivo-emocional, las altas demandas laborales y la imposibilidad de desconectarse del trabajo pueden generar ansiedad, depresión, carencia o pérdida del sentido del humor, rigidez de pensamiento, miedo al fracaso, intolerancia, impaciencia e irritabilidad, pérdidas parciales de memoria, baja autoestima e, incluso, pensamientos suicidas.

“El trabajador eventualmente se agotará y tendrá altas posibilidades de presentar *burnout*, consumo de sustancias psicoactivas y por supuesto mayor posibilidad de generar conflictos con sus compañeros de trabajo y superiores”, explica Villegas.

Así mismo, Castillo advierte que diversos estudios han concluido que cuando un trabajador ve afectada su salud mental, su capacidad productiva se reduce hasta en un 40 %. “Desde el punto de vista cognitivo, se ha identificado una pérdida de las capacidades individuales para reconocer y corregir errores, lo que conlleva repetición de acciones y reprocesos continuos”. A su vez, Salanova et al. (2008) sostienen que la adicción al trabajo puede ocasionar accidentes laborales debido

a que llegará un momento en el que las altas demandas de trabajo desbordarán los recursos propios del trabajador incluyendo su capacidad de concentración y toma asertiva de decisiones.

Finalmente, en cuanto al clima laboral es posible que se generen impactos negativos ya que, como lo indica Castillo, la mayor parte de las actividades productivas están interconectadas y puede ocurrir que un trabajador adicto genere una escenario de sobrecarga generalizada de tareas o solicitudes a sus colegas o, por el contrario, un escenario de vacío de tareas donde los pares y/o departamentos se quedan sin recursos para desarrollar su trabajo porque estos han sido absorbidos por una sola persona, lo que termina generando conflictos laborales.

Claves para un adecuado abordaje

Una empresa que fomenta el trabajo excesivo, la no desconexión y que antepone el trabajo sobre el bienestar, tiene un alto riesgo de ver incrementadas las enfermedades mentales relacionadas con el trabajo. Por lo tanto, no alentar y desestimular la adicción al trabajo es el primer paso para prevenirlo y evitarlo”, apunta el psiquiatra laboral, Felipe Villegas. Por eso, como medidas de prevención secundaria, el médico recomienda identificar conductas de adicción al trabajo de forma temprana y ofrecer acompañamiento a los casos fichados de la mano de áreas expertas en gestión de personal y psicoterapia que resultan útiles para desarrollar conductas adaptativas, que impacten de forma positiva la relación que tienen los trabajadores con sus funciones.

No obstante, el docente e investigador Juan Alberto Castillo afirma que entre los mayores obstáculos que enfrentan las áreas y los profesionales de la SST para afrontar este fenómeno está, por un lado, la presencia de factores culturales que consideran que trabajar es una condición inherente y natural de los individuos; por ende el tiempo dedicado a esta actividad se ve como signo de éxito o de compromiso y, por otro lado, la escasa información y formación sobre este tipo de adicción. De hecho, señala que



“existen pocas herramientas de comprensión en materia de SST, ya que estas prácticas se alimentan de listas o cuestionarios que son fácilmente manipulables y que pueden conducir a lecturas erróneas de las situaciones”.

Para superar tales dificultades y adoptar un enfoque holístico en el abordaje de la adicción al trabajo, Salanova et al. (2008) clasifican las acciones en tres ámbitos:


1. Acciones individuales. Centradas en mejorar los recursos personales donde se parte de identificar el problema y capacitar a los trabajadores que lo padecen en gestión del tiempo, flexibilidad, equilibrio de vida laboral y personal y formación en habilidades sociales mediante actividades de *coaching*, grupos de apoyo y psicoterapia especializada, entre otros.

2. Acciones organizacionales. Buscan identificar y comprender los factores de riesgo en la cultura organizacional y el ambiente de trabajo que podrían originar la adicción y actuar sobre ellos mediante intervenciones entre las que se cuentan una mejor distribución de las cargas de trabajo, fijación de plazos adecuados y asumibles para la entrega de resultados y el alcance de metas, creación de políticas de desconexión laboral, delimitación y respeto de los horarios de trabajo, implementación de programas corporativos para promover la salud física y mental, el no reforzamiento de las “conductas heroicas”

(tales como trabajar horas extras o fines de semana), la promoción de valores en el lugar de trabajo que fomenten el equilibrio de prioridades y la potenciación de trabajos más cooperativos, con mayores posibilidades de comunicación y participación en la toma de decisiones, así como la formación de directivos que actúan como modelos saludables para sus empleados.

3. Acciones extra-organizacionales. Contemplan la identificación de aspectos extralaborales que puedan incidir en el desarrollo de la adicción y, a partir de allí, la realización de terapias familiares, en las que se capacita a las perso-

nas más cercanas a los trabajadores sobre los conceptos de la dependencia del trabajo y cómo abordar la situación mediante una serie de pautas y orientaciones.

“El gran reto de los líderes y profesionales de SST es ubicar en el centro al trabajador y su bienestar. Cuando logramos conectar el bienestar de los colaboradores con el propósito, la misión y la cultura de la empresa tenemos una organización más sostenible, que tendrá un mayor retorno para la sociedad y los accionistas. Cuando todo esto se articula, es poco probable ver conductas de adicción al trabajo”, puntualiza Villegas. 



Referencias

Castañeda Aguilera, E. (2010). Adicción al trabajo (*workaholism*): patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 57-66. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382010000100006&lng=es&tlng=es.

Castillo, J.A. (2022, 6 de julio). Comunicación personal [Entrevista].

Garrido M. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. En: *Enfermería Global* 13(33), 362-369 https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100018

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2020) Better Life Index <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/>

Salanova, M., Del Libano, M., Llorens, S. & Schaufeli, W. (2008). La adicción al trabajo. *Nota Técnica de Prevención* 759. Instituto Nacional de Seguridad, Higiene y Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/327740/759.pdf/e48ee038-630c-4883-9013-fc05dc244f8f>

Villegas, F. (2022, 22 de junio). Comunicación personal [Entrevista].

Vinaccia A. & Quiceno, J. (2007). La adicción al trabajo “*workaholism*”. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XVI (2),135-142 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281921793004>



Miembros **afiliados**

74 La Guía RUC®
Transporte se
transforma



Dora Y.
Cárdenas G.

**Auditora
RUC® (CCS)**

Ingeniera Industrial / Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo e Higiene Industrial / Auditora Líder para Sistemas Integrados ISO 9001:2015, ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015 / Auditora para Tareas de Alto Riesgo (TAR) y BCMS bajo ISO 23301:2019 e ISO 31000:2018

RUC® transporte: retos ante la transformación en legislación vial en Colombia



E

n la actualidad, la Guía RUC® Transporte tiene como finalidad el suministro de herramientas dirigidas a los contratistas de transporte de hidrocarburos para la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente acorde con las exigencias a nivel legal, propendiendo por dar respuesta a los nuevos retos que plantea el sector del transporte. Por ello, proyecta una transformación motivada por la necesidad normativa del momento la cual se basa, principalmente, en la Resolución 20223040040595 de 2022 por medio de la cual se actualiza la metodología que contempla las fases y los requisitos de obligatorio cumplimiento para diseñar, implementar y verificar el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).



La nueva metodología permite la articulación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), favorece la adecuación del plan a las características de la organización, entidad o empresa, ya sea pública o privada, siempre y cuando cuente con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diez unidades o contrate o administre personal de conductores de acuerdo con lo definido en el artículo 12 de la Ley 1503 de 2011, modificado por el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019 y demás normas concordantes.

La Resolución 20223040040595 de 2022 rige a partir de su publicación en el diario oficial el 12 de julio de 2022 derogando así la Resolución 1565 de 2014 del Ministerio de Transporte y estableciendo que las empresas cuentan con plazo de un año para realizar la adecuación de su Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV). Así las cosas, a partir

CROMAC
Sistemas de gestión trabajando para usted

OMMA
Agencia de seguros

Capacitación Realidad virtual



Inspecciones Drones





Dashboards - Gestión y productividad



Fortalecemos la **GESTIÓN HSEQ** de tu compañía

- Asesoría por **horas**
- Asesoría por **proyectos**
- **Asesoría especializada**
- Proveedores de ARL's
- Proveedores de Intermediarios
- **Intermediación** de ARL

Contáctanos ahora -  cromac.asesores@gmail.com -  315 328 4000



De esta manera se transforma el alcance que anteriormente tenía la Guía RUC® en transporte de hidrocarburos en el cual la cobertura estaba definida para empresas contratistas en transporte de crudo y sus derivados (gasolina, diesel, kerosene, Jet-A, Avgas, lubricantes, nafta, Crudo de Castilla, etc.); biocombustibles (alcohol y biodiesel), a granel y empacados, donde se incluía a las empresas, las subcontratistas y a todos los camiones y conductores que transportaban en su nombre (propios, contratados, afiliados)".

de julio de 2023 la nueva metodología será de obligatorio cumplimiento e implementación, siendo validada por el Ministerio del Trabajo, la Superintendencia de Transporte o los organismos de tránsito correspondientes en la zona de influencia o desarrollo de la actividad de la organización.

Como parte de este fundamento legal, se crea la necesidad de proyectar la Guía RUC® Transporte buscando la integración de los aspectos del Decreto Único Reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015 que establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) implícitos en la estructura que se venía trabajando con los definidos por la Resolución 20223040040595 de 2022. De allí surgirá un nuevo alcance, como es el establecimiento de requisitos para cumplir con las exigencias legales, dirigido a las operaciones de transporte, tales como las empresas contratistas de transporte de carga (mercancías peligrosas, indivisible, extrapesada y extra dimensionada) y de transporte especial de pasajeros, incluyendo a las empresas y sus subcontratistas, así como a todos los vehículos, propietarios y conductores que transporten en su nombre (propios, contratados o afiliados).

De esta manera se transforma el alcance que anteriormente tenía la Guía RUC® en transporte de hidrocarburos en el cual la cobertura estaba definida para empresas contratistas en transporte de crudo y sus derivados (gasolina, diesel, kerosene, Jet-A, Avgas, lubricantes, nafta, Crudo de Castilla, etc.); biocombustibles (alcohol y biodiesel), a granel y empacados, donde se incluía a las empresas, las subcontratistas y a todos los camiones y conductores que transportaban en su nombre (propios, contratados, afiliados).

Tomando la ampliación a la cobertura de las diferentes modalidades de transporte no solamente hidrocarburos, como se tiene establecido en la actualidad, se pretende planear una guía para el sector transporte en la que se estima la definición de unos elementos transversales aplicables a cada una de las

+

MIEMBROS AFILIADOS

+

+

Ingresando a
<https://ccs.org.co/miembros-afiliados-ccs/>
o escaneando el código QR, podrás conocer aquellas empresas o personas
naturales que han creído en el Consejo Colombiano de Seguridad:

-
- + Nuevos afiliados Asociación de Profesionales
 - + Nuevas empresas afiliadas
 - + Empresas que cumplen cinco años o más de afiliación al CCS
 - + Empresas certificadas en ISO 45001, 39001, 14001 y 9001
 - + Nuevos inscritos RUC®



modalidades definidas, acorde con la exigencia del cumplimiento normativo nacional en el tema vial y acompañado de los lineamientos del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

La proyección de la nueva guía pretende hacer énfasis en cada una de las modalidades de transporte, abordar los requerimientos específicos normativos, evaluar su cumplimiento y arrojar un resultado específico para el sector relacionado, basado en los anexos que se estructurarán para estos y el complemento de los lineamientos del formato de la Guía RUC® Transporte, dando así cumplimiento al objetivo de la mejora continua y el acatamiento de la normatividad para el sector.

Es importante aclarar que se pretende mantener la estructura tradicional del RUC® bajo los elementos de liderazgo y compromiso gerencial, el desarrollo y la ejecución del sistema de gestión, la administración del riesgo, la evaluación, el monitoreo y la reducción de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y ambientales, pero incorporando los parámetros de la nueva metodología definida por la Resolución 20223040040595 de 2022 a los numerales aplicables.

Cabe resaltar que, para el proceso de implementación de esta nueva guía que se propone, la ejecución de pruebas piloto con las empresas de transporte que harán parte de su alcance y cobertura requerirán una preparación previa en el primer semestre de 2023 con el fin de identificar como será el abordaje bajo la nueva estructura. Del mismo modo, se requiere proveer orientación para la implementación y gestionar las expectativas de la normatividad y de los lineamientos de la guía.



Según lo esperado, para el segundo semestre del 2023 y en concordancia con el cumplimiento del término definido para la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial, se procederá a realizar la validación de la ejecución de estos lineamientos sumado a la implementación en pleno de la Guía RUC® Transporte".



Según lo esperado, para el segundo semestre del 2023 y en concordancia con el cumplimiento del término definido para la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial, se procederá a realizar la validación de la ejecución de estos lineamientos sumado a la im-

plementación en pleno de la Guía RUC® Transporte en las empresas que deseen tomar este referente para el control y gestión de los riesgos con el propósito de salvaguardar el bienestar de los trabajadores y fortalecer la búsqueda de la competitividad y la rentabilidad.

Referencias

Consejo Colombiano de Seguridad. Guía del sistema de seguridad, salud en el trabajo y ambiente para contratistas del sector transporte RUC/ REV 11/ OAUDA005/ 29.12.2021

Ministerio de Transporte. (12 de julio de 2022). Resolución 20223040040595 de 2022. "Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones"

Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".



Con más de 68 años de experiencia, estamos presentes a través de la certificación de sus sistemas de gestión aportando mejora continua de la organización, mediante procesos confiables y de calidad.

Ente acreditador



ISO/IEC 17021-1:2015 11-CSG-001

www.ccs.org.co



Somos la línea de soporte y asesoría
para las intoxicaciones y emergencias
con productos químicos.



! **PARA EMERGENCIAS QUÍMICAS Y TOXICOLÓGICAS**

LÍNEAS DE ATENCIÓN

FUERA DE BOGOTÁ
1 8000 916012

BOGOTÁ
(601) 919 1919

LAS 24 HORAS

