

Protección & Seguridad

No. 404

Conozca y evite errores comunes
en la investigación
de incidentes en
seguridad de procesos

Juntas de Calificación de Invalidez:
nuevas
disposiciones
normativas

¿Cómo incorporar tecnologías en HSE?

Una experiencia
para analizar

Especial

No hay entornos de trabajo saludables sin salud mental

Importancia de su abordaje y retos para las organizaciones



¿Quieres publicar artículos o contenidos
que demuestren tu experticia?

¡Haz parte de nuestra red de autores!

Comparte tu conocimiento en sostenibilidad, seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente en la red de conocimiento más importante de Latinoamérica.

El CCS pone a tu disposición sus publicaciones para que continuemos expandiendo el conocimiento, creando un mundo laboral más seguro y sostenible.

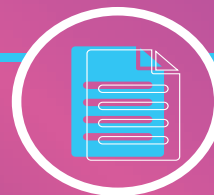


¿Quiénes pueden participar?

Cualquier técnico, tecnólogo o profesional, experto en disciplinas asociadas a la gestión de riesgos, a la protección ambiental y la sostenibilidad. Valoramos la trayectoria profesional y/o académica en el área de tu experticia.

¿Qué contenido buscamos?

Artículos técnicos, documentos explicativos, conclusiones de investigaciones, ensayos, análisis, artículos de revisión, casos de estudio, buenas prácticas, entre otros similares.



Publica con el **CCS** en **3** pasos:

- 1** > Prepara tu texto con rigurosidad técnica y académica. Puede ser inédito o ya publicado en revistas académicas.
Extensión: mínimo 4, máximo 10 páginas.
Formato: Word, Arial 12 a espacio sencillo.
Incluye, de ser necesario, tablas, figuras y referencias bibliográficas, bajo la norma APA, 7ª edición.
- 2** > Envía el artículo a publicaciones@ccs.org.co
- 3** > Una vez recibido, nuestro comité editorial lo evaluará y se pondrá en contacto contigo.

Salud mental, **un llamado a la gestión efectiva,** oportuna y rigurosa

D

Desde siempre, en los diferentes momentos de la historia de la civilización moderna, los trastornos causados por las enfermedades mentales

han sido un gran enigma para la sociedad. Incluso, hace algunos años (no tan lejanos), estos trastornos generaban rechazo por parte del colectivo, causando temor en quienes lo padecían y, aún más, en sus familias.

¡Ni qué decir de estos padecimientos en el mundo laboral! Solo hasta estos últimos años la sociedad ha identificado la relación directa entre el lugar de trabajo y la salud mental de los colaboradores.

Meses antes de que se declarara oficialmente la pandemia por la COVID-19 veíamos cómo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declaraba que el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2020 se centrara en el tema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, reconociendo la necesidad de tomar acciones encaminadas a gestionar el riesgo psicosocial en estos escenarios.

En nuestro país esa realidad no había sido lejana. La obligatoriedad de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial da cuenta de la importancia para el regulador colombiano del es-

tado de salud de los trabajadores en nuestro país.

No obstante estos antecedentes, nunca imaginamos que dos años de pandemia dejarían tantos resultados negativos en la salud mental de las personas y, de manera específica, de los trabajadores. Hoy por hoy, las enfermedades mentales son las que más están desbordando la atención en la capacidad hospitalaria.

Es por ello que desde el Consejo Colombiano de Seguridad invitamos al reconocimiento de esta realidad en los espacios de trabajo. En esta edición quiero hacer un gran llamado a los líderes de todas las organizaciones o empresas, de cualquier sector económico, para reconocer que el estilo de liderazgo debe tener ajustes que conlleven a una gestión efectiva en la salud mental de nuestros equipos; es necesario abrir espacios de conversación en los que, con toda tranquilidad, se pueda expresar el miedo, la tristeza, la desazón y, en general, cualquier emoción asociada a trastornos mentales.

Estos deben ser tratados con la rigurosidad del caso, con el tratamiento psicológico indicado (de requerirse); e, incluso, con la intervención terapéutica psiquiátrica necesaria que ayude al mejoramiento de la enfermedad. Esto, teniendo en cuenta, además, que la productividad del trabajador se ve reducida pero, sobre todo, que aleja a la persona de cumplir el propósito que define para su proyecto de vida. [L](#)



**Adriana
Solano Luque**

Presidenta Ejecutiva
presidencia@ccs.org.co



Año 68 / No. 404
Julio - Agosto / 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
Leidy Liceth Pérez Claros
Daniel Arturo Quiroga Vargas
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 Carlos Soriano Hernández
Juan Ricardo Mendoza Plazas
Jaime Alberto Valero Vergel
Paula Alejandra Beltrán

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
Nely 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 periodos 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 Tejeiro, 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 Tejeiro, 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, ESENTTIA 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

Especial: No hay entornos de trabajo saludables sin salud mental

El bienestar mental, un reto (y una prioridad) para organizaciones y líderes **7**

¿Cómo influyen las emociones en el desempeño laboral? **14**

Acoso laboral en Colombia: definición y cifras del fenómeno **23**



28 Nuevas modalidades de trabajo y desconexión laboral: avances normativos

33 Suicidios en el lugar de trabajo: reto para la gestión de la SST

38 Estrategias de prevención y detección oportuna de conductas suicidas en los escenarios laborales

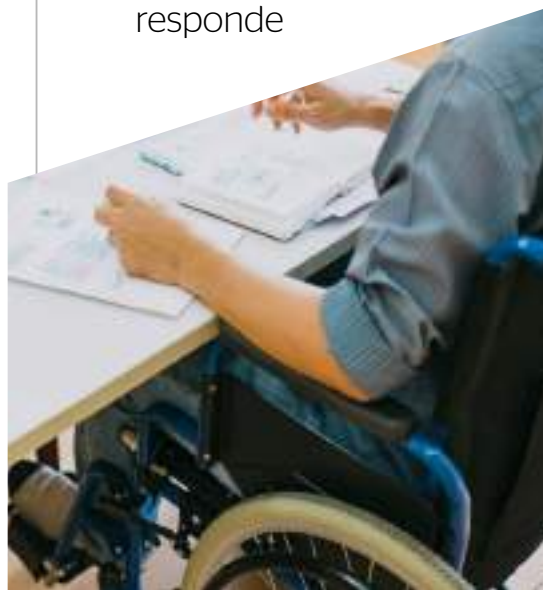
Innovación y tecnologías aplicadas a la SST

Transformación digital en HSE: lecciones aprendidas de Ecopetrol **50**



Legislación

57 Juntas de Calificación de Invalidez: ¿cuáles son los más recientes cambios normativos? MinTrabajo responde



Ambiente laboral seguro

Investigación de incidentes en seguridad de procesos: errores que no se deben cometer **61**



Miembros afiliados

69 Resolución 4272 de 2021 y guía RUC®: lo que hay que tener en cuenta en su proceso de implementación

74 Reviva los mejores momentos del 55 Congreso de Seguridad, Salud y Ambiente



Especial: Salud mental en los **entornos** **laborales**

7 La salud mental, un reto (y una prioridad) para organizaciones y líderes

14 ¿Cómo influyen las emociones en el desempeño laboral?

23 Acoso laboral en Colombia: definición y cifras del fenómeno

28 Nuevas modalidades de trabajo y desconexión laboral: avances normativos

33 Suicidios en el lugar de trabajo: reto para la gestión de la SST

38 Estrategias de prevención y detección oportuna de conductas suicidas en los escenarios laborales

La salud mental en los entornos laborales, **un reto (y una prioridad) organizacional** que requiere liderazgo y compromiso



En su portal web, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) presenta un artículo que titula *'No hay salud sin salud mental'* en el que confiere un papel fundamental a la esfera mental como parte esencial del concepto integral de salud. De esta manera amplía, justamente, el concepto de salud sin limitarlo exclusivamente al ámbito físico.

A su vez, el artículo señala que "las personas con trastornos mentales graves mueren de 10 a 20 años antes que la población general" (OPS/OMS, 2020), lo cual, desde el punto de vista de impacto en la salud pública y la productividad, genera grandes efectos a nivel social y económico.

Lo anterior demuestra la necesidad de dar un abordaje a la salud mental, siendo este un componente integral de la salud, así como evaluar los potenciales efectos que puede tener en la población, en especial, la trabajadora. Aunque los temas de salud mental no siempre tengan relación directa con el trabajo como causa, siempre hay una relación bidireccional y dinámica entre las dinámicas laborales y la salud de las personas.

Por ende, es preciso analizar cómo el trabajo —que se ha considerado un factor protector que determina de manera positiva la salud de las personas brindando capacidades



Yezid Niño Barrero
Gerente técnico del CCS

*Ingeniero ambiental y sanitario /
Especialista en Higiene
y Salud Ocupacional /
Magíster en Salud Pública /
Candidato a doctor en Ingeniería*

de desarrollo personal, profesional, crecimiento económico y mejoramiento de la calidad de vida de las personas—, también puede convertirse en un factor negativo que genera efectos sobre la salud física y mental de los trabajadores sobre todo cuando los factores psicosociales (intra y extralaborales) generan estrés en los trabajadores.

En Colombia, los responsables de la seguridad y la salud en el trabajo han puesto el foco en la salud mental a partir de los avances normativos que se han dado desde el 2008 con la Resolución 2646, donde se estableció que los empleadores deben evaluar, prevenir y monitorear la exposición a los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud de los trabajadores. Adicionalmente, en 2021 fue publicada la norma ISO 45003 sobre la 'Gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Seguridad y salud psicológicas en el trabajo – Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales' que proporciona herramientas para lograr gestionar dicho riesgo. Pese a ello, las competencias al interior de las compañías para gestionar adecuadamente los factores psicosociales aún son limitadas.

Vale la pena señalar que el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia presentó un informe de las cifras de la salud mental durante la pandemia en el que anota que "en los últimos cinco años aumentó el número de personas atendidas en salud mental en un 34,6 %" (MinSalud, 2021). Frente a esta problemática se han determinado los siguientes eventos de interés en salud pública que se gestionarán dentro del Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031: trastornos mentales, problemas mentales, conducta suicida, consumo de sustancias psicoactivas y epilepsia.

Este Plan Decenal, adoptado en la Resolución 1035 de 2022, menciona que la promoción y protección de la salud mental implica, entre otros aspectos, el desarrollo de habilidades emocionales y psicosociales para la vida, el fortalecimiento de redes de apoyo social, familiar y comunitario; la promoción y el desarrollo de actividades lúdicas y artísticas; el uso creativo del tiempo libre; el



disfrute de la vida y sus distintas prácticas culturales; la recreación y la realización de actividad física.

La salud mental dentro de las prioridades organizacionales

Cuando se analiza la salud mental desde las empresas es importante visualizarlo, al igual que otras acciones de seguridad y salud en el trabajo, como una inversión. Para la muestra, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado que por cada dólar que se invierte en el tratamiento ampliado de los trastornos mentales comunes hay un retorno de cuatro dólares en mejora de la salud y la productividad (WHO, 2014).

Como se mencionó anteriormente, Colombia cuenta con regulaciones específicas para la gestión del riesgo psicosocial en los lugares de trabajo. Del mismo modo, diferentes países como Australia, Canadá, Finlandia, Francia, Alemania, Estados Unidos, entre otros, tienen cobertura y dotación de servicios de seguridad y salud en el trabajo en cuyo caso la gestión de la salud mental se encuentra incluida como una de las prioridades. Sin

embargo, todavía existen brechas significativas en la implementación, la capacidad y la cobertura de estas disposiciones (Jain et al., 2021).

Por ejemplo, la regulación colombiana exige que acciones como la medición de los factores psicosociales se realice por parte de profesionales en psicología con licencia en seguridad y salud en el trabajo vigente lo que garantiza que, quien realice estas acciones, sea una persona con un mínimo de competencia. Sin embargo, las empresas no siempre tienen a una persona con este perfil contratada de manera directa y, en el día a día, algunas acciones orientadas a la gestión de este riesgo quedan en manos del empleador y de su equipo de trabajo.

Dado lo anterior y, de acuerdo con las competencias técnicas y legales, es importante que las compañías fortalezcan las capacidades internas para dar un abordaje integral a la salud de los trabajadores, con un énfasis especial en la salud mental. Esto cobra aún más relevancia ahora que, tras la llegada de la pandemia de la COVID-19, el confinamiento y las diferentes medidas y situaciones vividas durante el 2020 y 2021 dejaron grandes

retos en ese sentido. Queda en manos de la alta dirección de las compañías la responsabilidad de buscar herramientas complementarias y asistencia especializada para identificar los factores de riesgo y emprender acciones para gestionarlos, no solo por el cumplimiento normativo, sino como parte de su estrategia y compromisos adquiridos con sus trabajadores.

Al respecto, la OMS (WHO, 2014) ha señalado tres enfoques para la gestión de la salud mental en el trabajo:

- Proteger la salud mental reduciendo los factores de riesgo relacionados con el trabajo.
- Promover la salud mental desarrollando los aspectos positivos del trabajo y las fortalezas de los empleados.
- Abordar los problemas de salud mental independientemente de la causa.

Como se puede observar, el abordaje de los factores psicosociales en el trabajo no resulta ser suficiente. También se hace necesario ver la salud mental como un elemento estratégico que se debe promover. Así mismo, se requiere abordar los casos que sean identificados bien sea que estén o no relacionados con el trabajo pues esto termina, tarde o temprano, afectando la productividad del talento humano.

Es importante que las compañías fortalezcan las capacidades internas para dar un abordaje integral a la salud de los trabajadores, con un énfasis especial en la salud mental".

El papel de los directivos en la gestión de la salud mental

Cualquier acción, programa o proyecto en una organización necesita el involucramiento de la alta dirección para que sea exitoso. Sin el soporte y patrocinio de los directivos no será posible contar

con los recursos necesarios ni el tiempo disponible. Sin embargo, también se deberá considerar la carga que tienen estos cargos en su gestión diaria y vincularlos como un actor, no solo de decisión, sino de acción específica sobre la salud mental de sus trabajadores.

Un alto directivo de una compañía se enfrenta a diferentes retos propios de su rol que implican aspectos como apremio de tiempo, complejidad, rapidez y precisión. Es por esto que *Protección & Seguridad* consultó a diferentes líderes de reconocidas compañías en Colombia para que, desde su papel de liderazgo, compartieran sus percepciones frente a los aspectos de riesgo psicosocial tratados en esta edición, cómo los gestionan y qué recomendaciones ofrecen para gestionar adecuadamente la salud mental de sus trabajadores.

En esta oportunidad, los invitados a este espacio fueron Paola Daza Parra, directora ejecutiva de la ARL Bolívar; Adriana Solano Luque, presidenta ejecutiva del Consejo Colombiano de Seguridad; Juan Aurelio Moncada Garrido, presidente de Vecol S.A. y Álvaro Carrillo Buitrago, presidente de Seguros Bolívar, con quienes se trataron aspectos relacionados con su gestión y el balance entre su vida profesional y laboral, la salud mental y el riesgo psicosocial de sus trabajadores.

Gestión de la carga asociada al liderazgo a nivel personal

En primera instancia se indagó sobre las acciones que estos líderes ejercen para gestionar aspectos propios de sus cargos como el apremio del tiempo, la complejidad, la rapidez y la precisión, entre otros factores. Paola Daza Parra destaca que lo importante en un cargo de liderazgo es tener clara la estrategia del área, del equipo y de la empresa lo cual permite priorizar los proyectos, tareas y actividades, dando mayor relevancia a aquellas que le apuntan directamente a dicha estrategia. Así mismo, destaca que llegar a ese nivel de priorización facilitará la planificación de corto y largo plazo: "cuando se planea se alcanza el 80 % de lo planificado; si esto no se hace el alcance de los objetivos será del 20 %", reconoce Daza.



Juan Moncada, por su parte, coincide en la importancia que tiene la planificación, sobre todo en la definición de las prioridades. El directivo le da un valor importante a la capacidad de dedicar tiempos específicos para desarrollar el pensamiento estratégico, y de igual manera, para los asuntos personales y familiares.

Adriana Solano resalta que, para ejercer el liderazgo, es importante tener criterios de decisión que permitan visibilizar diferentes puntos de vista y mantener siempre presente el propósito de la organización. Por otro lado, en la gestión de los factores psicosociales del líder, la planificación se convierte en un aspecto importante para Solano. A largo plazo, afirma, los planes deben tener un alcance realista; así mismo, deben ser flexibles a las necesidades y los cambios del contexto. De igual manera, indica la ejecutiva, es necesario destinar tiempo tanto para el seguimiento de lo importante como para atender lo urgente y recomienda no centrarse exclusivamente en un solo aspecto.

Finalmente, Álvaro Carrillo Buitrago, le da un gran valor a la capacidad del líder para rodearse bien, resaltando que todo depende “tener el talento adecuado en

Permitir que los trabajadores tengan espacios de esparcimiento para el descanso y para abordar sus temas personales y familiares contribuye a incrementar la productividad, el compromiso y la pertenencia con la organización”.

los sitios adecuados”. Adicionalmente, señala que la disciplina es indispensable para cumplir con todas las tareas y hacerlas bien. Carrillo señala que, como líder, “es necesario hacer acuerdos consigo mismo y con los *stakeholders*, con la familia y los amigos” para lograr un balance entre la familia y el trabajo.

El papel del líder en la gestión de los factores psicosociales en los equipos de trabajo

El líder tiene la tarea de conocer a cada una de las personas que componen sus equipos de trabajo: todas son diferentes y no requieren el mismo nivel de seguimiento ni necesitan el mismo tipo de trato. Por lo tanto, si un líder conoce bien a su equipo, sabe cómo ayudarlo a organizar su trabajo para alcanzar el logro de los objetivos. Si esto no ocurre el líder “utilizará estrategias equivocadas que generan el efecto contrario”, afirma Paola Daza.

Juan Moncada anota que gestionar los factores psicosociales es un desafío bastante grande, especialmente, en aquellas organizaciones que tienen una gran variedad de proyectos. Para esto, es preciso establecer prioridades considerando las capacidades del equipo de trabajo, formar a los líderes para que gestionen adecuadamente su agenda y respeten las agendas de sus colaboradores y, finalmente, asegurar que los empleados tengan espacios para el descanso en los que puedan realizar acciones relacionadas con actividad física y mental.

Frente a este aspecto, Adriana Solano señaló que un factor importante para gestionar estos factores radica en que los trabajadores tengan clara su contribución y su rol frente al propósito de la organización y las funciones de su cargo, lo cual va de la mano con indicadores que permiten hacer seguimiento al logro de los objetivos. Es de resaltar la importancia de generar autonomía en el equipo de trabajo y buscar, de manera permanente, la construcción colectiva. Así mismo, permitir que los trabajadores tengan espacios de esparcimiento para el descanso y para abordar sus temas personales y familiares lo que contribuye a incrementar la productividad, el compromiso y la pertenencia con la organización.

Recomendaciones de líderes para líderes en la gestión de la salud mental

El descanso, durante y al final de la jornada laboral, es uno de principales elementos que resaltó Paola Daza. La



ejecutiva sostiene que “si uno no deja que las personas descansen, se sobrecargan y no rinden de la mejor manera”. Señala, adicionalmente, que el descanso al final del día, el fin de semana y las vacaciones debe permitirle al trabajador desconectarse y liberarse de las presiones del trabajo, de tal manera que pueda recuperarse a nivel emocional y mental.

En la gestión de estos factores, Juan Moncada les recomienda a los líderes definir muy bien aquello que es prioritario, así como establecer horarios claros para que los trabajadores no excedan su jornada laboral. También resalta que aquellos cargos que requieren alto nivel de concentración no pueden estar saturados porque pueden cometer errores y sufrir accidentes, entre otras consecuencias. Moncada coincide en que el descanso y el tiempo para la vida personal y familiar es esencial, lo que hace que el tiempo destinado al trabajo sea más eficiente.

Adriana Solano, a su vez, resalta la importancia de entender la individualidad de cada miembro del equipo, las particularidades y circunstancias que se pueden generar en el día a día y de construir espacios de confianza para hablar de esos temas. Afirma que se debe generar un cambio en el liderazgo donde el líder demuestre empatía y sea capaz de “ponerse en los zapatos del otro y entender muy bien la realidad de cada uno” para lo cual es necesario tener conversaciones francas y abiertas que fomenten el desarrollo de las personas.

Al respecto, Paola Daza resalta nuevamente la habilidad que debe tener el líder para conocer a su equipo y así, poder identificar los cambios que se lleguen a presentar en su estado de ánimo comprendiendo que, incluso, situaciones extralaborales, de tipo personal o familiar, pueden afectar el desempeño de un colaborador. Por ende, invita a las compañías a contar con capacidades

“Si un líder conoce bien a su equipo, sabe cómo ayudarlo a organizar su trabajo para alcanzar el logro de los objetivos. Si esto no ocurre, el líder utilizará estrategias equivocadas que generan el efecto contrario”.



**PAOLA
DAZA
PARRA**

directora
ejecutiva de la
ARL Bolívar.



“Cada trabajador debe tener clara su contribución y su rol frente al propósito de la organización y las funciones de su cargo, lo cual va de la mano con indicadores que permiten hacer seguimiento al logro de los objetivos”.



**ADRIANA
SOLANO
LUQUE**

presidenta
ejecutiva
del Consejo
Colombiano de
Seguridad.



**JUAN
AURELIO
MONCADA
GARRIDO**
presidente de
Vecol S.A.

"Una de las recomendaciones a los líderes es definir muy bien aquello que es prioritario, así como establecer horarios claros para que los trabajadores no excedan su jornada laboral".



**ÁLVARO
CARRILLO
BUITRAGO**
presidente de
Seguros Bolívar.

"Cuiden a sus funcionarios, a sus empleados, porque ellos son su empresa. Las empresas no son los ladrillos o las máquinas, sino las personas".

de acompañamiento especializado para los trabajadores (por ejemplo, en psicología) que les ayuden a abordar y a gestionar los factores psicosociales.

Juan Moncada concluye dándole relevancia a la planificación de las reuniones, señalando que cumplen diferentes objetivos (la toma de decisiones, la entrega de información, la recolección de opiniones, la discusión o el debate). No obstante, advierte que "es clave tener reuniones efectivas de manera tal que el tiempo sea optimizado para todos" por lo que "es importante que haya un esquema claro para tales encuentros".

El mensaje final de Álvaro Carrillo para los empresarios es que "cuiden a sus funcionarios, a sus empleados, porque ellos son su empresa. Las empresas no son los ladrillos o las máquinas, sino las personas".



Referencias

Jain, A., Hassard, J., Leka, S., di Tecco, C., & Iavicoli, S. (2021). The role of occupational health services in psychosocial risk management and the promotion of mental health and well-being at work. In International Journal of Environmental Research and Public Health (Vol. 18, Issue 7). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073632>

MinSalud. (2021, July 15). Las cifras de la salud mental en pandemia. Boletín de Prensa No. 761. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Las-cifras-de-la-salud-mental-en-pandemia.aspx>

Organización Panamericana de la Salud. (2020). "No hay salud sin salud mental." OPS/OMS | Noticias. <https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sin-salud-mental>

World Health Organization. (2014). Mental health in the workplace. Mental Health and Substance Use. <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>

CORMANCOL.COM



MANUAL



VISUAL



RESPIRATORIO



ALTURAS



CALZADO



CABEZA



AUDITIVO



CORPORAL



FACIAL



SEÑALIZACIÓN



Y N-455 5M 21 WCF

WWW.CORMANCOL.COM

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





Lizeth Viviana
Salamanca Galvis
**Líder de
Comunicaciones del
Consejo Colombiano
de Seguridad (CCS)**

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

La ruptura de una larga relación amorosa sumió a José Luis* en una profunda tristeza. Con el pasar de los días empezó a perder la motivación por sus actividades cotidianas. Nada le animaba. Ni siquiera el ascenso que había obtenido semanas atrás o el anhelado nacimiento de su primera hija.

“Había días en que no me quería levantar de la cama, iba al trabajo en “piloto automático” y cuando me sentaba en el puesto no sabía por dónde empezar, no lograba concentrarme. Empecé a rezagar

Estado de ánimo y productividad: **¿influyen las emociones** en el desempeño laboral?



tareas, a procrastinar, a contestarle mal a las personas, a descuidar procesos. Mi ánimo estaba por el piso. Simplemente no quería hacer nada”, cuenta este profesional de finanzas que para entonces se desempeñaba en una multinacional.

José Luis dice que su apariencia mejoró notablemente: lucía desaliñado, dejó de ir al gimnasio, apenas probaba la comida y difícilmente lograba dormir más de tres horas seguidas. “La crisis emocional que estaba atravesando me empezó a pasar factura en lo laboral: recibí varios llamados de atención por

ausentarme, por cometer errores y por incumplimientos. Mi equipo de trabajo se empezó a quejar de mi apatía y falta de compromiso. Creo que todos sabían que yo estaba mal, pero nunca recibí un apoyo para superar el tema, solo me decían que no mezclara lo personal con lo laboral, que cuando cruzara la puerta de la empresa debía dejar todo lo demás afuera, pero yo no podía, se me salía de las manos”, recuerda.

Su situación se convirtió en un chisme de pasillo: se llegó a decir que era un holgazán, un débil, que usaba sus

* Nombre cambiado a petición de la fuente.



problemas personales para excusar su incompetencia y que el ascenso “le había quedado grande”... El asunto terminó con un despido justificado. “Me duele mucho porque siento que no pude aprovechar la oportunidad de crecimiento profesional que me dieron, pero tampoco hubo alguien que se preocupara por ayudarme a superar la crisis que estaba viviendo, solo les importaba que trabajara como si nada”, señala José Luis.

Los matices de su situación son más comunes y cotidianos de lo que se cree: trabajadores cuyos estados anímicos influyen en su desempeño y productividad laboral, un aspecto que ha sido estudiado en la literatura y que evidencia el poderoso efecto que tiene el estado mental en el rendimiento de las personas (Enríquez et al., 2015; Blanc et al., 2010; Paéz & Silva Da Costa, 2014).

De esta manera, si el estado emocional es positivo y hay buen humor

y ánimo, los colaboradores tienden a desarrollar sus actividades con más compromiso, entusiasmo y eficacia, encuentran placer en el desarrollo de las funciones y se genera mayor cooperativismo y creatividad.

Por el contrario, un estado emocional bajo o negativo donde priman los sentimientos de tristeza, frustración, mal humor, ansiedad o estrés tiende a generar apatía y desmotivación por el trabajo: las personas pierden la implicación y el foco en los objetivos, tienden a procrastinar más (Spada et al., 2006), tienen mayores posibilidades de cometer errores o descuidar sus metas y, por ende, reducen su rendimiento laboral.

“Hay una correlación entre el estado de ánimo y la productividad: entre mejor se sientan los trabajadores, mejor será su desempeño. En cambio, cuando no están bien la productividad disminuye. Esto se explica porque no existe la motivación, el deseo de hacer el trabajo

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

y, sobre todo, de hacerlo bien”, explica Ariel Alarcón, psiquiatra, psicoanalista y docente de la Universidad del Rosario en psiquiatría y bienestar emocional.

Para Alarcón que, además, es fundador y director general de Real-Lax, una consultora especializada en salud mental en entornos laborales y que cuenta con 15 años de experiencia asesorando organizaciones y empresas, esto también se explica porque “la falta de ánimo reduce la energía, que es la capacidad intrínseca que tiene una persona para llevar a cabo sus tareas, el combustible que les permite cumplir con su misión. Sin motivación, la energía disminuye de una forma considerable”, añade.

Factores intra y extralaborales que afectan el estado de ánimo

En muchas ocasiones, las afectaciones al estado de ánimo de los trabajadores tienen su origen en experiencias o circunstancias personales. No obstante, el contexto laboral también puede incidir y ser un disparador del desarrollo de emociones negativas.

De acuerdo con Alarcón, en el primer escenario se encuentran las dificulta-

Las afectaciones al estado de ánimo de los trabajadores tienen su origen en experiencias o circunstancias personales. No obstante, el contexto laboral también puede incidir y ser un disparador del desarrollo de emociones negativas”.

des que atraviesan las personas en sus vidas cotidianas: problemas de pareja, conflictos familiares e interpersonales, apuros económicos, problemas de salud, enfermedades o adicciones, por mencionar algunos ejemplos de cir-

cunstancias que terminan por sobrepasar la capacidad de regulación emocional de los individuos.

También inciden drásticamente las situaciones de duelo por la pérdida de seres queridos que generan un entorno de tristeza y desconsuelo que afecta sensiblemente a los trabajadores, así como a su capacidad productiva. En este caso, si bien la legislación colombiana establece cinco días hábiles de licencia por luto por el fallecimiento de cónyuges o compañeros permanentes y familiares, Alarcón invita a las organizaciones a revisar si ese período legal resulta suficiente para la elaboración del duelo, lo cual dependerá de analizar varios factores como el tipo de vínculo, la cercanía, la personalidad y el grado de afectación que presente el trabajador. Para ello, es fundamental contar con psicólogos laborales que no solo brinden apoyo y contención emocional al colaborador afectado, sino que también estén capacitados para evaluar e intervenir cada caso.

Otro factor de impacto son los trastornos del estado de ánimo: bipolaridad, ciclotimia, ansiedad o depresión, entre otros, que distorsionan o alteran el estado emocional de las personas e interfieren en su capacidad para funcionar (Mayo Clinic, s.f.).

“En el caso concreto de la depresión hay tener en cuenta que se trata de una patología mental que se configura por dos elementos centrales: primero, un sentimiento de tristeza permanente y falta de motivación y, segundo, la imposibilidad de disfrutar de las cosas que antes generaban placer. Esto acumulado por tres semanas seguidas”, explica Alarcón quien recalca la importancia de hacerle seguimiento a esta condición en los entornos laborales puesto que genera diversas alteraciones, varias de ellas de tipo cognitivo. “Las personas no pueden pensar, no pueden tomar decisiones, no pueden calcular, no pueden abstraer ideas. También genera sentimientos de ansiedad, ideas de culpa, sentimientos de minusvalía, de incapacidad para hacer las cosas e incluso, en el más grave de los casos, puede llevar al suicidio”, advierte el especialista.



Ahora bien, dentro de los factores laborales existen dos elementos clave que logran incidir en el estado de ánimo de los trabajadores y que aparecen estrechamente interrelacionados: la cultura organizacional y el estilo de liderazgo.

En ambos casos, apunta el psiquiatra, el ánimo de los trabajadores disminuye cuando se enfrentan a un ambiente sobreexigente, altamente demandante, autoritario, inflexible, donde se establecen metas irrealizables y, además, no se brindan los recursos, las herramientas y el acompañamiento necesario para cumplir con los objetivos trazados. El efecto empeora si, adicional a lo anterior, el clima laboral fomenta la competitividad depredadora y hostil en lugar de la colaboración entre los equipos de trabajo o si la comunicación es precaria, hay desconfianza, negativismo e incertidumbre.

Otro factor que entra en juego es la capacidad de las personas para desempeñar la tarea encomendada. Un trabajador puede desmotivarse y frustrarse si siente que no cuenta con los recursos internos (formación, conocimiento, experiencia, entrenamiento) y externos (apoyo de los demás, orientación) para llevar a cabo su función. "La actividad tiene que ser retadora pero factible de ser realizada para mantener un buen estado de ánimo", enfatiza Alarcón.

En ese mismo sentido, el estado de ánimo de un colaborador también se puede ver afectado si se ve expuesto a un fenómeno conocido como 'sobrecalificación', que se da cuando se le asignan funciones o tareas que están muy por debajo de su nivel de experticia. Esto no solo se genera, según el psiquiatra, por fallas en los procesos de selección del talento humano, sino también por la presencia de patologías de funcionamiento grupal, es decir, dificultades en el relacionamiento de las personas y en la conducción de los liderazgos. Entonces, detalla Alarcón, se encuentran casos en los que se asignan a las personas, incluso conscientemente, tareas muy por debajo de su nivel de formación y capacidad, lo cual les resulta bastante desmotivador porque se sienten subutilizadas y desvaloradas.



El ánimo de los trabajadores disminuye cuando se enfrentan a un ambiente sobreexigente, altamente demandante, autoritario, inflexible, que no brinda acompañamiento ni apoyo para alcanzar los objetivos".

Señales de alarma

Cuando se presentan trastornos emocionales es clave identificar las señales de alarma para poder intervenir a tiempo y brindar un apoyo

oportuno. Dado que, en la mayoría de los casos, esas situaciones se viven en el plano personal e, incluso, privado y teniendo en cuenta que muchas personas no suelen expresar abiertamente sus dificultades emocionales por temor a ser invalidadas y juzgadas o por miedo a lucir vulnerables, es importante lograr identificar algunos signos de alerta.

Para empezar, es preciso comprender la diferencia entre emoción y estado de ánimo. La primera generalmente es de corta duración, muy intensa y está asociada a un estímulo específico (alegría, tristeza, rabia, dolor, etc.). Por su parte, el estado de ánimo es más duradero y moderado en intensidad (Feldman & Blanco, 2006). Además, no depende tanto de un hecho en concreto para ponerse en marcha, sino que es una forma de sentir o de estar que se prolonga y a la que, a veces, no resulta complejo encontrarle una causa inmediata, pues suele depender de los procesos cognitivos y emocionales de cada persona (Miguel, 2017).

Ahora bien, cuando un estado de ánimo negativo se prolonga en el tiempo

hay que prestar atención. “Todos podemos tener días malos, pero si una persona manifiesta sentimientos o actitudes de tristeza por más de tres semanas, hay que intervenir, no se puede pasar por alto. Lo mismo ocurre con los signos de irritabilidad. Si alguien normalmente ha sido tranquilo, amable, calmado y de un momento a otro empieza a pelear constantemente con los demás es un indicador claro de que algo no anda bien”, señala el psiquiatra Ariel Alarcón.

Otro indicador de alarma es el ausentismo laboral sin razón aparente o mediante excusas atípicas o no justificadas ya que los trabajadores empiezan a buscar la manera de evadirse de sus compromisos. También se debe prestar atención a la aparición de trastornos psicosomáticos como cefaleas, lumbalgias, contracturas musculares, trastornos gastrointestinales, respiratorios y cardiovasculares que se desarrollan repentinamente, así como alteraciones en los ciclos de sueño, entre otros.

A nivel de desempeño hay que poner el foco en aquellos trabajadores que normalmente tienen un buen rendimiento y de repente empiezan a cometer errores repetitivos, descuidos constantes, incumplimientos sin razón aparente o que lucen apáticos y desmotivados en sus labores diarias, como ocurrió en el caso de José Luis.

Finalmente, Alarcón señala que el indicador más grave de todos son las ideaciones suicidas que requieren una intervención de carácter urgente.

El bienestar emocional, tema crítico para las organizaciones

Ignorar o subvalorar los estados de ánimo de los colaboradores y pasar por alto el impacto que puede tener una crisis emocional en el entorno laboral puede generar graves consecuencias para las organizaciones.

El primero son las pérdidas de productividad que, como ya se mencionó en el inicio de este artículo, se ven reflejadas por la falta de motivación, energía y capacidad para desarrollar



Otro indicador de alarma es el ausentismo laboral sin razón aparente o mediante excusas atípicas o no justificadas ya que los trabajadores empiezan a buscar la manera de evadirse de sus compromisos”.

las actividades laborales de forma eficiente y eficaz.

De acuerdo con Enríquez et al., en los ambientes de trabajo, la salud mental incorpora un estado de satisfacción interior

acompañado de un quehacer también satisfactorio y productivo hacia afuera, de modo que si esa salud mental se ve afectada por un estado anímico deteriorado, se impacta a su vez “el funcionamiento óptimo de los procesos psicológicos por los que la persona procesa la información sensorial, procesos que incluyen la atención, la percepción y la memoria, al igual que los procesos superiores como el pensamiento, el lenguaje y el aprendizaje” (Enríquez et al., 2015).

Los autores también señalan que cuando una persona está enfocada en sus emociones y éstas no logran ser reguladas y gestionadas eficazmente se podría generar un incremento en los índices de accidentabilidad laboral.

En ello coincide Alarcón, para quien, en buena parte, esto se explica porque una de las consecuencias del trastorno del estado de ánimo es el insomnio. De esta forma, si un trabajador no duerme bien, al otro día presentará dificultades cognitivas y motrices que pueden aumentar enormemente la exposición a riesgos y terminar en accidentes. Por lo tanto, el especialista



asegura que prestar atención al estado de ánimo de los trabajadores es absolutamente central para la gestión de la siniestralidad laboral.

A esto se le suma el impacto en las relaciones interpersonales en los equipos de trabajo. "El deterioro del estado anímico de las personas conduce a dificultades en el relacionamiento no solo consigo mismas (porque empiezan a sobreexigirse, a juzgarse, a culparse o a tratarse mal), sino también con los demás puesto que el no sentirse a gusto se termina traduciendo en expresiones de irritabilidad, malhumor y agresividad. Esto puede desencadenar enfrentamientos y conflictos interpersonales que deterioran el clima laboral, especialmente en aquellos entornos que carecen de prácticas solidarias y comprensivas", explica Alarcón.

Al respecto, se debe tener en cuenta el contagio emocional que se puede dar en las organizaciones. Se trata de

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

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

¡Pruébala ya!



un fenómeno psicológico que se basa en la tendencia a imitar y sincronizar automáticamente conductas y expresiones, lo cual facilita la convergencia emocional entre las personas (Hatfield et al., 1993; Hatfield et al., 1993, como se citó en Pinilla, 2017). Así las cosas, quienes rodean a una persona con

bajo estado de ánimo tenderán a reaccionar y actuar de un modo similar. Lo mismo ocurre cuando los colaboradores están desmotivados y/o tienen un concepto negativo del entorno laboral: crean narrativas alrededor del tema cuyo mensaje se expande y permea la percepción de los demás.

Intervención de los estados anímicos en las organizaciones

Para evitar el impacto de los altibajos anímicos, las organizaciones pueden ayudar a los colaboradores no solo a gestionar sus emociones sino también a crear un ambiente favorable para el desarrollo de estados de ánimo positivos, estimulantes y alentadores. Alarcón afirma que el primer paso es construir una cultura organizacional que esté atravesada por una política decidida de buen trato donde el bienestar emocional sea un principio en las actuaciones a todo nivel y se materialice en acciones concretas. Dicha política deberá ser concertada, cuidadosamente planeada, ejecutada, medida y evaluada con indicadores claros que conduzcan al mejoramiento continuo.

A la par se requiere formar a los trabajadores en habilidades blandas como liderazgo positivo, inteligencia y regulación emocional, resolución asertiva de conflictos, empatía, atención plena y compasión.

También es clave que la organización cuente con canales de comunicación abiertos y expeditos para que las personas que estén atravesando una crisis emocional puedan expresar su malestar sin ser censuradas o juzgadas y que cuenten con el acompañamiento y la orientación de psicólogos laborales para realizar intervenciones oportunas.

Por su parte, Feldman & Blanco (2006) refieren tres niveles para abordar el manejo de las emociones en las organizaciones:

1. Prevención primaria: orientada a modificar o eliminar las fuentes o factores del ambiente laboral que generan emociones negativas. Contempla el cambio organizacional y se centra en una serie de actividades como rediseñar las tareas, implementar horarios de trabajo flexibles, estimular la participación del trabajador en su desarrollo de carrera, construir equipos de trabajo bien cohesionados, generar apo-



El primer paso es construir una cultura organizacional que esté atravesada por una política decidida de buen trato donde el bienestar emocional sea un principio en las actuaciones a todo nivel y se materialice en acciones concretas".

yo social y retroalimentación entre supervisores y compañeros, analizar los roles laborales y establecer metas realistas.

2. Prevención secundaria: se focaliza en el desarrollo de la autoconciencia y el entrenamiento en habilidades y destrezas de los trabajadores y equipos de trabajo para lograr experimentar emociones más saludables minimizando las consecuencias negativas. Incluye programas de promoción de la salud y cambios de estilo de vida.

3. Prevención terciaria: consiste en programas específicos de tratamiento para recuperar al trabajador de los múltiples efectos que causa la experimentación constante de emociones negativas derivadas del entorno laboral.

Todo lo anterior da sentido a una conclusión a la que llegó José Luis después de la experiencia que vivió: "al final, no es tan cierto que se puedan separar los problemas personales y laborales. Un aspecto influye profundamente en el otro y se retroalimenta. La clave está en contar con una red de apoyo que les ayude a las personas a gestionar sus estados anímicos y emociones".



Referencias

Alarcón, A. (8 de julio de 2022). Comunicación personal. [Entrevista]

Spada, M.; Hiou, K.; Nikcevic, A. (2006). Metacognitions, Emotions, and Procrastination, *Journal of Cognitive Psychotherapy*, Volúmen 20, Número 3, pp. 319-326 <https://doi.org/10.1891/jcop.20.3.319>

Pinilla, A. (2017). Contagio emocional: incidencia de los estados emocionales sobre la valoración de expresiones faciales. Departamento de Psicología [196] <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/60971>

Páez, D. & da Costa, S. (2014). Regulación afectiva (de emociones y estado de ánimo) en el lugar de trabajo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(2), 190-203. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200006&lng=pt&lng=es.

Enríquez E., Martínez J., Guevara L. (2015). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Revista Ciencia & Salud*; 3(11): 41-46 <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/870/Relaci%c3%b3n%20de%20la%20inteligencia%20emocional%20con%20el%20desempe%c3%b1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Blanc, L., Boada, M., Garrosa E., Moreno, B. (2010). Emociones positivas y bienestar laboral. *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, Nº 74. <http://sistemas2.dti.uaem.mx/evadocente/programa2/201568/documentos/Emociones%20positivas.pdf>

Feldman, L., & Blanco, G. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. *Revista de la Facultad de Medicina*, 29(2), 103-108. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002&lng=es&lng=es.

Mayo Clinic (s.f.) Trastornos del estado de ánimo. Descripción general. <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/mood-disorders/symptoms-causes/syc-20365057>



Evalúa Salud IPS

Medicina Laboral a Otro Nivel

EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL

INGRESO | PERIODICO | EGRESO

PRUEBAS COVID-19

LABORATORIO

AUDIOMETRIA

OPTOMETRIA

ESPIROMETRIA

Precios especiales para
empresas afiliadas



¡Cobertura a nivel nacional!

📞 318 313 03 43

ventas@evaluasalud.com

(1) 390 71 46 Ext. 1003

🌐 www.evaluasalud.com



Acoso laboral, **una realidad en los lugares de trabajo** colombianos

En Colombia, la Ley 1010 de 2006¹ define el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe, un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, que está encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación

en el trabajo o inducir la renuncia del mismo (Congreso de la República, 2006).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (Organización Internacional del Trabajo, 2011).



**Leidy Liceth
Pérez Claros**
**Líder técnica
del CCS**

*Enfermera /
Especialista en
Salud Ocupacional
/ Magíster en Salud
y Seguridad
en el Trabajo*



¹ Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

¿Qué es **acoso laboral**?

En concordancia con lo definido para nuestro país, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: maltrato,

persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. A continuación, se presenta la definición establecida para cada caso:



1. Maltrato laboral: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.



2. Persecución laboral: hace referencia a toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.



3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.



4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.



5. Inequidad laboral: asignación de funciones a menosprecio del trabajador.



6. Desprotección laboral: toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.



Adicionalmente, existen más de catorce conductas constitutivas de acoso laboral tales como: los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; las

expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política

o el estatus social; los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo, entre otros.

¿Qué no es acoso laboral?

Es importante tener claro que toda relación laboral implica el cumplimiento de derechos y deberes; así mismo, involucra exigencias técnicas, requerimientos de eficiencia, peticiones de colaboración que siempre

deberán estar justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios. Por ende, se contemplan algunas conductas que no constituyen acoso laboral, entre las cuales se encuentran las siguientes:

1. Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.



2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.



3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.



4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme con indicadores objetivos y generales de rendimiento.



5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.



6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.



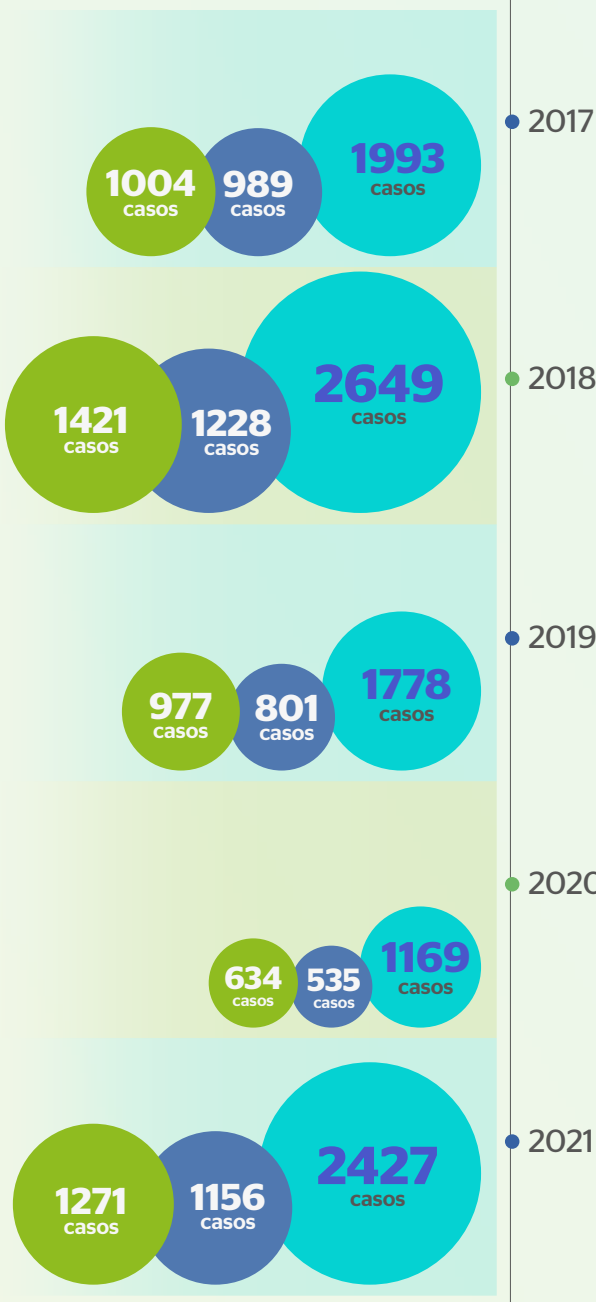
7. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.



Cifras de acoso laboral en Colombia²

2017 - 2021 A continuación, se presenta la caracterización de las solicitudes de intervención realizadas al Ministerio de Trabajo³ en el marco de lo establecido en la Ley 1010 de 2006:

Distribución por año. Número de solicitudes de intervención del MinTrabajo por acoso laboral (2017-2021)



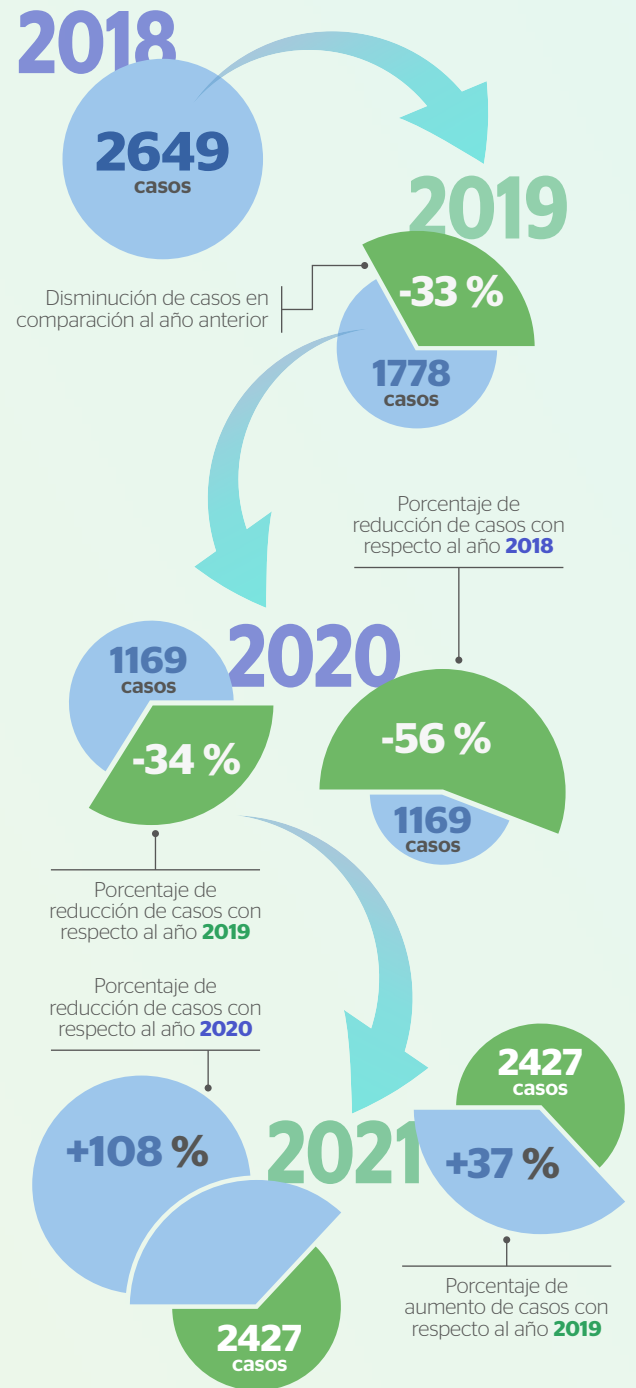
- Solicitudes hechas por mujeres
- Solicitudes hechas por hombres
- Total número de solicitudes por año

Comparativo analítico de solicitudes por año

Se evidencia que el 2018 fue el año del periodo de análisis que presenta el mayor número de solicitudes de intervención del MinTrabajo por acoso laboral con 2649 casos. Posteriormente, se registra un comportamiento decreciente, encontrando una disminución para 2019 del 33 % con 1778 casos.

Por su parte, en 2020 se registró el menor número de casos, con 1169 eventos, representando una disminución del 34 % con respecto al 2019 y del 56 % en comparación con el 2018, lo cual podría estar atribuido a los diferentes escenarios a los cuales se enfrentó el mundo laboral a partir de la pandemia originada por la COVID-19, tales como el cierre de algunos sectores económicos (y con ello, el aumento del desempleo), las medidas de confinamiento, las nuevas formas de trabajo (trabajo remoto, por ejemplo), entre otros.

Para el 2021 se registraron 2427 casos, representando un aumento del 37 % respecto a lo reportado en 2019 y del 108 % frente al 2020.



² Estos datos corresponden a una fuente de información del fenómeno de estudio. No obstante, no todos los casos de acoso laboral implican una solicitud de intervención del MinTrabajo.

³ Información suministrada por la Subdirección de Gestión Territorial, Inspección de Vigilancia y Control, Ministerio de Trabajo, Colombia.

La distribución de solicitudes de intervención del Ministerio del Trabajo por acoso laboral según el género del solicitante evidencia que no se presentan diferencias estadísticamente significativas. Es preciso considerar que, desde la literatura científica, se ha abordado la temática de acoso laboral y género, encontrando que sus resultados dependen de muchas variables,

entre estas, la definición misma de acoso laboral y la cultura de cada población.

De manera general, algunos autores han expuesto en sus hallazgos que las mujeres son más propensas que los hombres a identificarse como víctimas de acoso. No obstante, a la par, otros autores han llevado a cabo estudios que han permitido determinar que no existen diferencias

entre hombres y mujeres con relación al fenómeno del acoso laboral e, incluso, se ha afirmado que, debido a las diferentes acciones que se han venido desarrollando en los últimos años en el marco de la equidad de género, puede que el fenómeno sea más visible en las mujeres, sin ser esta la realidad del panorama en términos estadísticos.

Sanciones frente al acoso laboral

Las sanciones o penas que proceden en caso de comprobarse la existencia de una conducta de acoso laboral van desde multas hasta sanciones penales, dependiendo del tipo de acoso del que se trate. Incluso, puede dejar sin efecto el despido de quien ha sido acosado. Específicamente, en la Ley 1010 de 2006 se contempla principalmente:



1. Falta disciplinaria

gravísima en el Código Disciplinario Único cuando su autor sea un servidor público.



2. Terminación del contrato

de trabajo sin justa causa.



3. Sanción de multa



4. Cuando un empleador

haya ocasionado o tolerado el acoso laboral, tendría la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y a las aseguradoras de riesgos profesionales el 50 % del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas por el acoso laboral.

El acoso laboral es un fenómeno que cada día ha cobrado mayor relevancia por las implicaciones que puede tener sobre el trabajador en sus diferentes dimensiones, afectando la salud física y mental; así mismo, por el impacto a nivel empresarial que se refleja en los indicadores de ausentismo y presentismo laboral y en los cambios en las dinámicas de producción, entre otros.

Actualmente, las nuevas formas de trabajo y los avances en la digitalización laboral, han ampliado los escenarios en los cuales se puede presentar acoso laboral. De ahí que, para el caso colombiano, se haya emitido recientemente la Ley de desconexión laboral, tema abordado en el artículo que se presenta a continuación. [↗](#)

Referencias

Congreso de la República. (2006). Ley 1010 de 2006. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Organización Internacional del Trabajo. (2011, febrero 2). Acoso laboral hacia las mujeres [Libro]. http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/verificación-implementación-libro-blanco/WCMS_220029/lang-es/index.htm

Ministerio de Trabajo. Subdirección de Gestión Territorial. Inspección de Vigilancia y Control. Datos de solicitudes de intervención al MinTrabajo en casos de acoso laboral 2017- 2021.

Desconexión laboral y prevención del acoso

laboral en la nueva
realidad del trabajo



Viviana Plazas Muñoz
Abogada consultora

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

a nueva realidad del trabajo surgida con ocasión de la pandemia por la COVID-19 ha generado múltiples oportunidades y retos en materia de prevención de riesgos laborales. Particularmente, en los últimos meses se han conocido estudios (Rodrigo Rojas Lara, 2020) que evidencian un auge de la transformación digital durante la emergencia sanitaria del coronavirus con las implicaciones propias de este fenómeno en el mundo laboral como lo es, por ejemplo, el incremento del trabajo a distancia.

Por un lado, resaltan algunas bondades de esta modalidad de trabajo como su flexibilidad, las oportunidades de formación, la ampliación de mercados tanto a nivel local como global, el uso de redes de comunicación y la “mejora y facilidad para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar” (Trujillo Pons, 2021). Por otro lado, el trabajo a distancia no escapa a retos importantes como la llamada “hiperconexión digital” derivada de la conectividad permanente con asuntos del trabajo que genera un potencial incremento del tiempo dedicado a las labores más allá de la jornada laboral (Trujillo Pons, 2021).

Es justamente la regulación del equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores la que motivó la expedición de la reciente Ley 2191 de 2022, también conocida en Colombia como “Ley de desconexión laboral”. El objeto de esta nueva norma alrededor de la prevención de riesgos psicosociales relacionados con la jornada de trabajo y la prevención del acoso laboral hace necesario y oportuno realizar un análisis jurídico y práctico de este instrumento normativo.

Desconexión laboral y riesgos laborales

Según lo reportado por el Dane, cerca de la mitad de los trabajadores del país han reportado interés en contar con una forma de trabajo híbrido que les permita laborar de manera remota (Portafolio, 2021). Por este motivo, y dado el impacto que puede tener esta modalidad de trabajo en las personas y las empresas en cuanto a la exposición a factores de riesgo psicosocial, la prevención de riesgos laborales en este nuevo escenario amerita la especial atención de empleadores.

De una parte, según estudios citados en la exposición de motivos de la nueva Ley de desconexión laboral, las pérdidas por ausentismo anual y estrés laboral en Colombia son millonarias puesto que impacta “*la productividad a nivel empresarial, los costos de entrenamiento del personal de reemplazos, los salarios adicionales, la insatisfacción de los clientes en consecuencia de una atención inoportuna y la sobrecarga laboral que puede desencadenar más incapacidades*” (Rodrigo Rojas Lara, 2020).

De otro lado, los efectos de la hiperconexión digital en la salud de los trabajadores son cada vez más conocidos. Recientemente y con motivo de la pandemia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) identificó efectos negativos en la salud mental de las personas originados por el deterioro del equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Lo anterior, se ve exacerbado por la necesidad de conciliar las exigencias laborales con la vida familiar y/o con el cuidado de dependientes, así como por el impacto de las medidas de aislamiento en la vida social (Organización Internacional del Trabajo, 2020).



20-30 %

de los trabajadores estuvieron expuestos a estrés laboral debido a factores como la inexistencia de pausas de trabajo autorizadas, el impedimento para detenerse cuando se quiere o la cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible para desempeñarlo.

Por ejemplo, en España los riesgos de naturaleza psicosocial relacionados con esta realidad se han enmarcado dentro de los conceptos de fatiga informática o tecnoestrés (Trujillo Pons, 2021). La

forma más conocida de tecnoestrés en dicho país es la tecnoansiedad “*en donde la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC*” (Equipo WANT - Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables, 2000). Por su parte, en Argentina, durante los años 2019 y 2020, se identificó un incremento en el síndrome de estrés laboral crónico (*burnout*), así como en la tendencia a la depresión y ansiedad especialmente afectada por las nuevas dinámicas asociadas a la desdibujación de los límites entre la familia y el trabajo, pertenencia, interés y desconexión (Universidad Siglo 21, 2020).

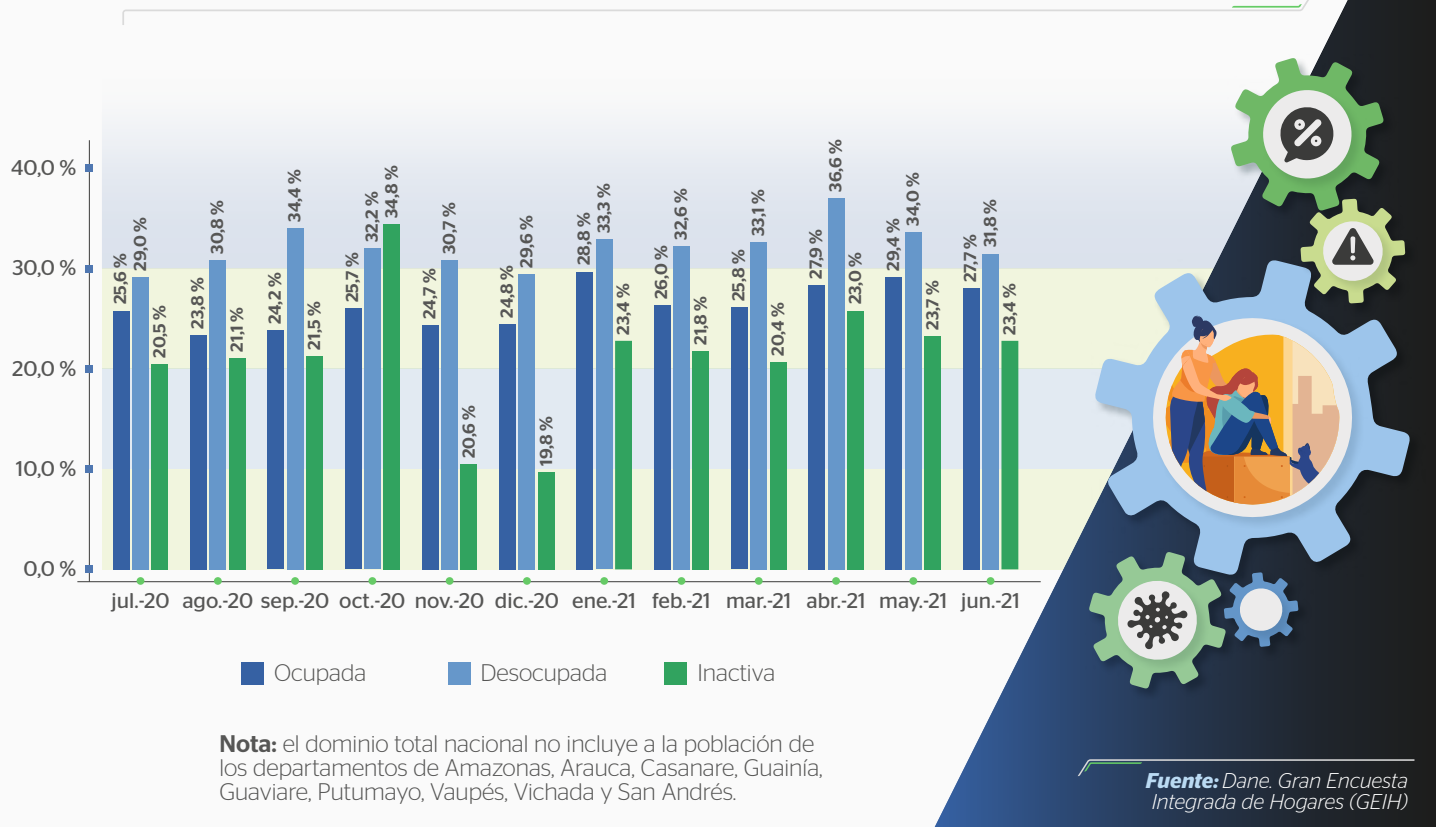
A nivel nacional, el Conpes 3992 del 2020 sobre salud mental indicó que entre el 20 y el 30 % de los trabajadores estuvieron expuestos a estrés laboral debido a factores como la inexistencia de pausas de trabajo autorizadas,

el impedimento para detenerse cuando se quiere o la cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible para desempeñarlo (Consejo Nacional de Política Económica y Social. República de Co-

lombia & Departamento Nacional de Planeación, 2020). Así mismo, de acuerdo con cifras del Dane (2021), en el periodo comprendido entre julio de 2020 y junio de 2021 se identificó un incremento en

el número de personas (tanto ocupadas como inactivas) que reportaron haberse sentido solas, estresadas, preocupadas o deprimidas a raíz de la pandemia, según se muestra en la siguiente gráfica.

Figura 1. Porcentaje de personas que reportaron sentimientos de soledad, estrés, preocupación o depresión como consecuencia de la crisis sanitaria por la COVID-19



Todo lo anterior parece coherente con la normatividad colombiana (*Decreto 1477, 2014*) que desde el 2014 incluye expresamente la depresión, el trastorno de ansiedad generalizada, así como los trastornos de adaptación dentro de las consecuencias que puede generar la exposición a factores de riesgo psicosocial —como el acoso laboral o las jornadas de trabajo extenuantes— en la salud de los trabajadores.

¿Y la jornada de trabajo?

La desconexión laboral en Colombia fue definida en la Ley 2191 de 2022 como “el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones re-

lacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones o descansos” (*Ley 2191, 2021*).

Más aún, la norma consagra el deber del empleador de abstenerse de formular requerimientos a los trabajadores por fuera de su jornada de trabajo pactada o máxima legal, cuya duración a la fecha de elaboración de este artículo es de 48 horas a la semana. Lo anterior, salvo en el caso de trabajadores de dirección, confianza y manejo, situaciones de fuerza mayor o caso fortuito o trabajadores que, por la naturaleza de su labor, deban estar disponibles permanentemente como actividades de socorro, fuerza pública o bomberos los cuales fueron exceptuados

expresamente de la aplicación de la *Ley 2191 de 2022*.

Cobran especial importancia entonces los recientes cambios que ha tenido la jornada máxima legal en Colombia primero porque, de acuerdo con el documento Conpes de salud mental del 2020 (Consejo Nacional de Política Económica y Social. República de Colombia & Departamento Nacional de Planeación, 2020), en Colombia “de las personas asalariadas el 27,5 % trabaja más de 48 horas a la semana” (Rodrigo Rojas Lara, 2020). Segundo, porque a partir del 2023 la jornada máxima legal y, por ende, el límite de la desconexión laboral se empezará a reducir a 47 horas, pasando a 46 horas en el 2024, 44 horas en el 2025 hasta llegar a las 42 horas a la semana en el 2026.

Prevención del acoso laboral en esta nueva realidad del trabajo

La expedición de la *Ley 2191 de 2022* ha vuelto a poner dentro de las prioridades de prevención en las empresas el tema del acoso laboral. Y no es para menos: la nueva ley dispone que no acatar los preceptos de la desconexión laboral puede constituir una conducta de acoso laboral.

En este sentido, el desconocimiento del derecho a la desconexión laboral se constituye en una nueva conducta de acoso laboral adicional a las ya existentes en nuestro país y que resulta aplicable en las modalidades de trabajo a distancia (incrementadas durante la época de pandemia), pero también en el trabajo presencial (cada vez más frecuente con ocasión del fin de la emergencia sanitaria).

En la práctica, esto implica que las sanciones derivadas de la normatividad de acoso laboral (*Ley 1010, 2006*) pueden ser aplicables tanto al trabajador que incurra en la conducta como al empleador que tolere el desconocimiento persistente y demostrable de la garantía de respeto del tiempo de descanso del trabajador.

Al respecto, es oportuno recordar que las sanciones contenidas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral incluyen consecuencias tanto para


El desconocimiento del derecho a la desconexión laboral se constituye en una nueva conducta de acoso laboral adicional a las ya existentes en nuestro país y que resulta aplicable en las modalidades de trabajo a distancia".

el acosador como para la empresa que tolere o permita la conducta de acoso. Esto, además de las implicaciones que puede tener en materia de responsabilidad civil la negligencia, imprudencia o ineptitud del empleador en la prevención del acoso laboral, así como en materia administrativa, las sanciones de las autoridades competentes como el Ministerio del Trabajo o la Procuraduría General de la Nación por desconocimiento de la normatividad laboral aplicable.

En línea con lo anterior, es preciso resaltar que, con ocasión de la nueva Ley 2191 de 2022, los empleadores están llamados a implementar una política de desconexión laboral que defina i) la forma como se va a garantizar el ejercicio de dicho derecho en la empresa, incluyendo lineamientos sobre el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones; ii) el procedimiento y rutas aplicables para la presentación de quejas derivadas del desconocimiento del derecho a la desconexión digital (a nombre propio o de forma anónima) y iii) el procedimiento para el trámite de las mencionadas quejas con mecanismos para la solución del conflicto y el seguimiento de los acuerdos alcanzados.

En este punto es importante mencionar que esta política debe existir de manera adicional a los mecanismos de prevención del acoso laboral ya existentes en las organizaciones, sin perjuicio de que se pueda articular con figuras como el reglamento interno de trabajo, el comité de convivencia laboral, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst), la aplicación de la batería de riesgo psicosocial (cuyo diligenciamiento presencial volvió a estar vigente con ocasión del fin de la emergencia sanitaria), entre otras.

Conclusión

La nueva ley de desconexión laboral trajo consigo nuevas oportunidades en materia de prevención del riesgo psicosocial relacionadas de forma importante con el acoso laboral. Esto constituye una muestra del efecto permanente que dejó en nuestra normatividad la pandemia de la COVID-19 que aceleró la necesidad de modernizar la legislación laboral en Colombia, entre otros aspectos, en la importancia de promover el equilibrio entre la vida personal y el trabajo. Lo anterior, es especialmente relevante en un mundo de trabajo virtual en el que los límites físicos entre una y otra dimensión de los trabajadores quedaron desdibujados a partir del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones que llegaron para quedarse en la nueva realidad laboral tanto en Colombia como en el mundo. 



Referencias

Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. [Ley 1010] D.O. 46.160.

Congreso de Colombia. (6 de enero de 2022). "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral- Ley de desconexión laboral". [Ley 2191] D.O. 51.909.

Consejo Nacional de Política Económica y Social. República de Colombia & Departamento Nacional de Planeación. (2020). Documento CONPES 3992.

Departamento Nacional de Estadística (Dane). (2021). Nota Estadística. Salud Mental en Colombia: un análisis de los efectos de la pandemia.

Portafolio. (2021, October 25). El 53 % de los colombianos no quiere seguir en trabajo remoto. Diario Portafolio. <https://www.portafolio.co/economia/el-53-de-los-colombianos-no-quiere-seguir-en-trabajo-remoto-557760>

Equipo WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables (2000). Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. NTP 730 <http://www.wont.uji.es>

Ministerio del Trabajo (5 de agosto de 2014). "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" [Decreto 1477 de 2014] D. O. 49.234.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19.

Rodrigo Rojas Lara. (2020). Exposición de motivos. Proyecto de Ley de Desconexión Laboral "por medio de la cual se regula la desconexión en la relación laboral, legal y/o reglamentaria y se modifica la Ley 1221 de 2008.

Trujillo Pons, F. (2021). La "Desconexión Digital" en el ámbito laboral (Tirant lo Blanch, Ed.; 2nd ed.). Tirant lo Blanch.

Universidad Siglo 21. (2020, May 15). Estrés laboral, burnout y coronavirus: qué efecto tiene la pandemia sobre los trabajadores. Diario El Clarin. https://www.clarin.com/buena-vida/burnout-coronavirus-efecto-pandemia-trabajadores_0_8jPiIEHQ8.html

5 5D DISEÑADORES

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



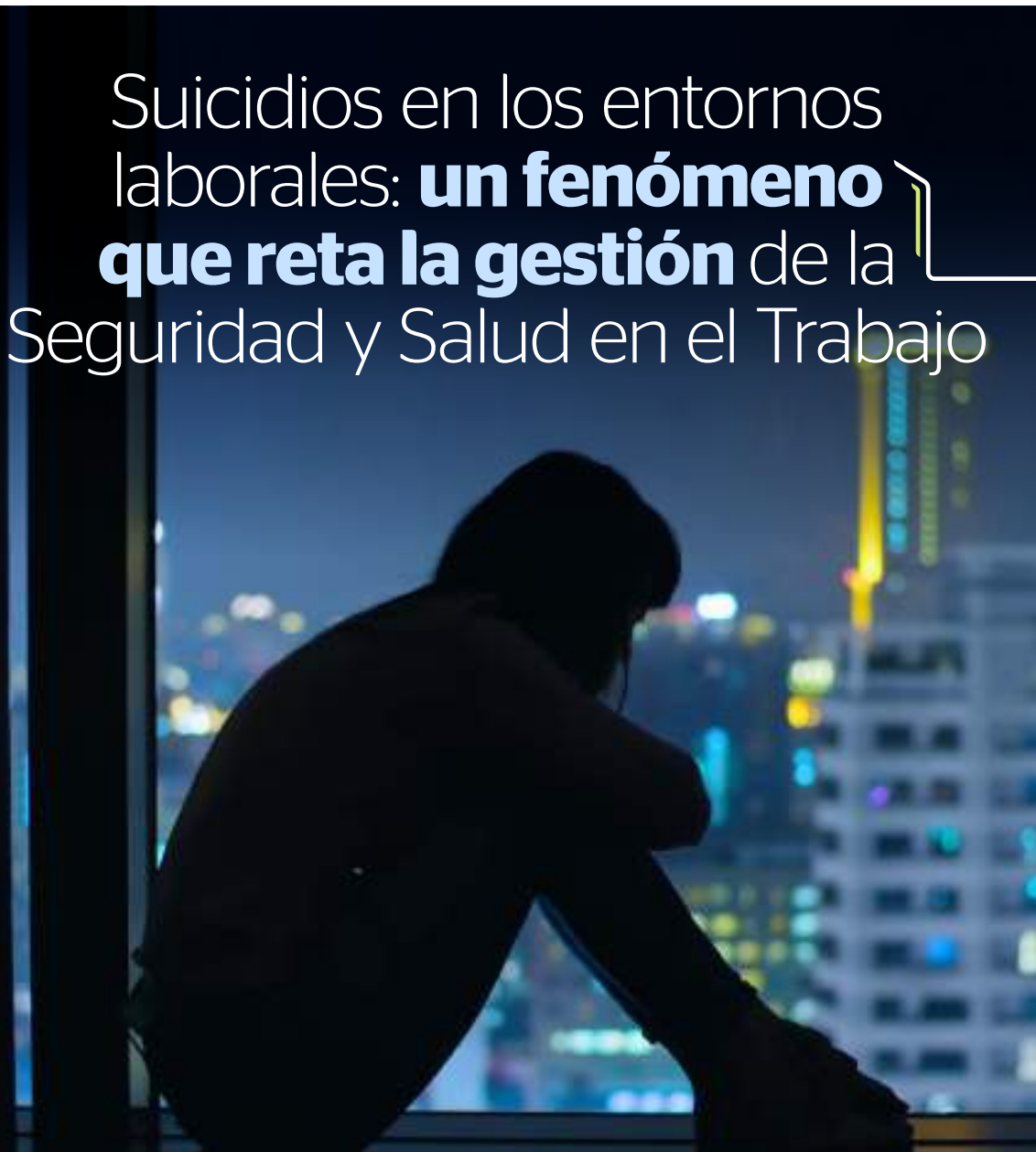
**Preguntanos
¿Cómo lo haríamos
en tu Empresa?**
Escanea el Código QR
y habla con Nosotros por WhatsApp



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



Suicidios en los entornos laborales: **un fenómeno que reta la gestión** de la Seguridad y Salud en el Trabajo



Leidy Liceth
Pérez Claros
**Líder técnica
del CCS**

*Enfermera /
Especialista en
Salud Ocupacional
/ Magíster
en Salud
y Seguridad
en el Trabajo*

El trabajo va más allá de la producción de bienes y servicios. Adquiere, además, una concepción social que desarrolla la dimensión productiva de los seres humanos, siendo fundamental para la vida misma. No obstante, implica exigencias físicas y mentales que pueden tener efectos tanto positivos como negativos. Por ello, desde la disciplina de la Seguridad y la Salud en el Trabajo se han realizado esfuerzos para intervenir favorablemente las condiciones laborales y de salud que garanticen lugares de trabajo seguros y saludables, lo que repercute en el bienestar de las personas.

Precisamente, respecto a las condiciones de salud de los trabajadores se ha hecho más preciso el abordaje de afectaciones de índole físico al presentarse, de alguna manera, mayor objetividad en los procesos de salud-enfermedad. Sin embargo, en cuanto a aspectos mentales se refiere, la subjetividad, la cultura, las creencias y, quizás, el estigma existente frente a los problemas o trastornos mentales hacen que su gestión se convierta en un reto y un desafío por intervenir.

A lo anterior se suma la multicausalidad que puede darse en los procesos de tipo mental. Esto se debe a que un trabajador es un ser humano holístico que fuera y dentro del trabajo continúa siendo la misma persona. Por ende, sus cargas mentales pueden ser de origen laboral, pero también de tipo personal o social y, a su vez, pueden influenciar la dinámica misma de estos escenarios indistintamente.

Uno de los fenómenos que permite ilustrar el infortunado panorama de esta relación es el suicidio. Este aparece asociado a problemas y trastornos mentales (tales como la depresión o los trastornos asociados al abuso de sustancias, entre otros) y se acompaña de diferentes factores de riesgo que actúan de forma acumulativa para aumentar la vulne-

2595

personas fallecieron a causa del suicidio, según cifras del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses durante el 2021, siendo esta cifra mayor con respecto al número de casos registrados en 2020 (2420 eventos), pero inferior a lo reportado en 2019 (2643 suicidios).

rabilidad de una persona a adoptar comportamientos suicidas, incluyendo aspectos individuales (por ejemplo, los intentos de suicidio previos, los trastornos mentales, el consumo nocivo de alcohol o drogas, las pérdidas económicas, el dolor crónico y los antecedentes familiares de suicidio), así como factores psicosociales asociados a coyunturas judiciales, discriminación, aislamiento, relaciones conflictivas, abuso físico o psicológico y problemas académicos o de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Los suicidios son un problema de interés de salud pública a nivel mundial que cobra la vida de aproximadamente 700.000 personas cada año (Organización Mundial de la Salud, 2021) sin contar la cifra de personas que lo intentan. Por su parte, en Colombia, según cifras del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses durante el 2021, 2595 personas fallecieron a causa del suicidio, siendo esta cifra mayor con respecto al número de casos registrados en 2020 (2420 eventos), pero inferior a lo reportado en 2019 (2643 suicidios).

De estos indicadores cabe resaltar que el 71 % de los casos ocurridos en 2021 tuvo lugar en los grupos etarios correspondientes entre los 18 y los 59 años. Esto indica una prevalencia del fenómeno en la edad productiva (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2022).

Desde el punto de vista laboral, la Organización Internacional del Trabajo afirma que, si bien en los últimos años se ha prestado mayor atención a los suicidios relacionados con el trabajo, la proporción se desconoce por falta de información sobre el origen de los suicidios reportados. Sin embargo, los datos disponibles son alarmantes (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Los resultados de investigaciones realizadas sobre este fenómeno han permitido establecer que dentro de los factores psicosociales relacionados con el trabajo y el suicidio están los problemas económicos (incluido



Figura 1. Número de eventos reportados por año

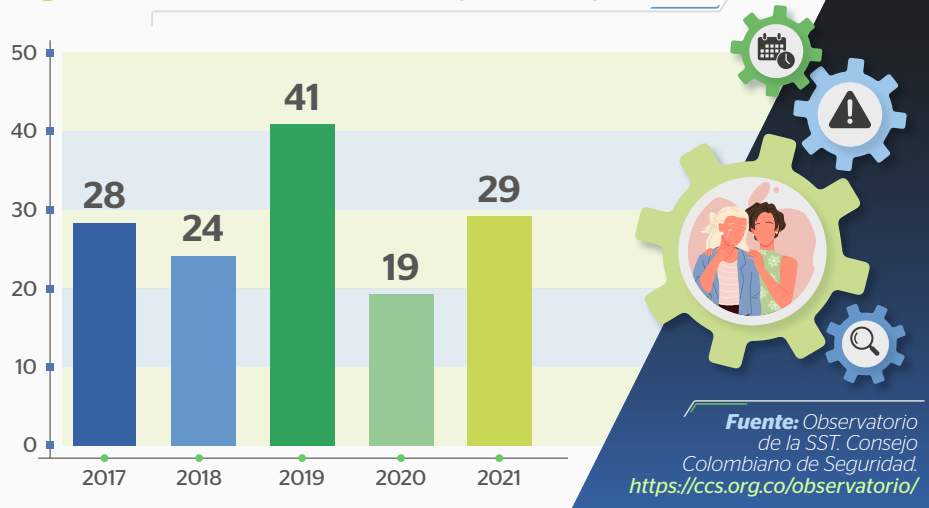


Figura 2. Número de eventos reportados por zona

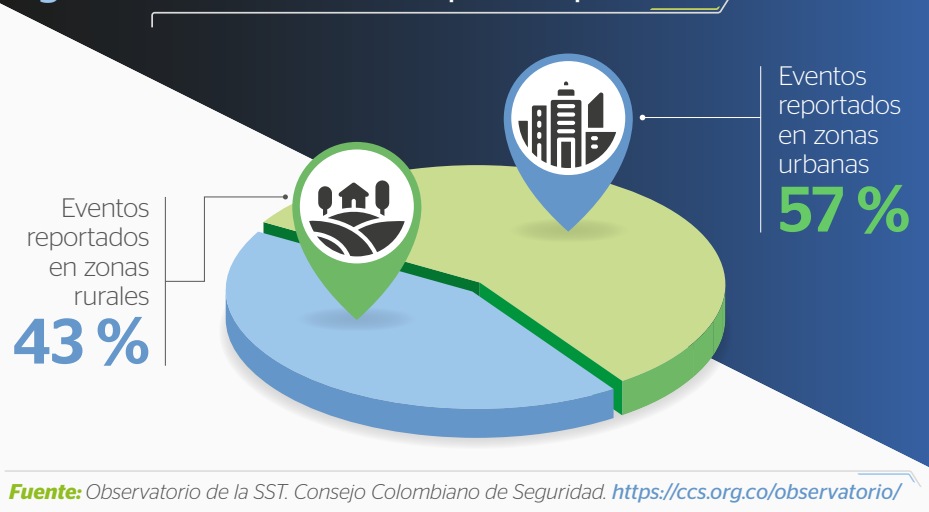
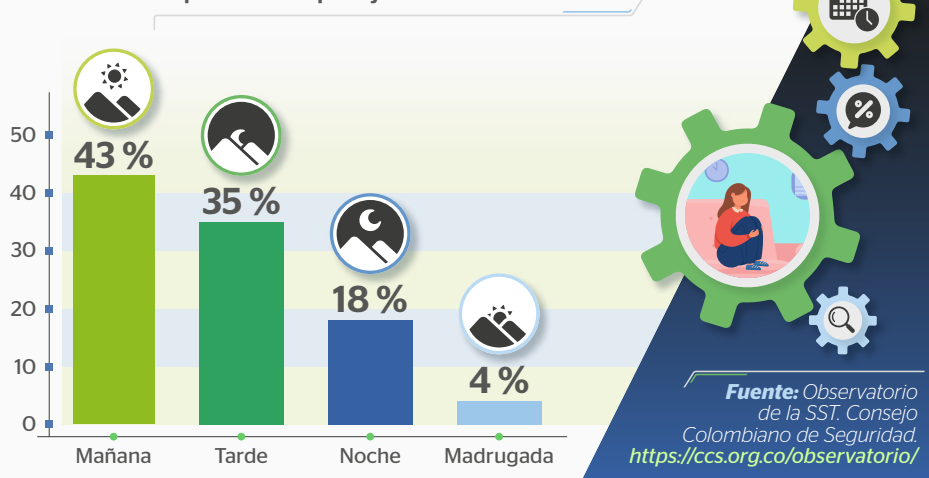


Figura 3. Número de eventos reportados por jornada del día



el desempleo), los conflictos interpersonales (incluidos el *bullying*, el *mobbing* y el acoso), el escaso control y capacidad de decisión, el precario apoyo social, las elevadas exigencias psicológicas y los largos horarios de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Cifras de suicidio reportadas por Cisproquim® en Colombia

Cisproquim® es el Centro de Información de Seguridad sobre Productos Químicos del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), el cual se encarga de brindar asesoría para el manejo de las emergencias que involucren sustancias químicas con el fin de evitar o mitigar las consecuencias de estos eventos. Dentro de las emergencias que se registran, se incluyen los eventos producidos de forma intencional, tales como el intento de suicidio.

Protección & Seguridad expone en esta edición la descripción de dichos eventos con la particularidad de que fueron hechos que se presentaron en lugares de trabajo para el periodo de tiempo comprendido entre el 2017 y el 2021. Sin embargo, es importante señalar que, aunque se desarrollaron en el ámbito laboral se desconoce si corresponden a un evento de origen laboral o común, de acuerdo con la información del observatorio del CCS.

Durante el 2017 y el 2021 se atendieron 141 casos de intento de suicidio presentados en lugares de trabajo. Frente a la distribución anual, tal como se puede evidenciar en la figura 1, el año con el mayor número de casos registrados fue el 2019 con 41 casos lo que corresponde al 29 % del total. Le sigue el 2021 con 29 eventos (21 %) y el 2017 con 28 eventos (20 %). Por su parte, los años con el menor número de reportes fueron el 2018 y el 2020 con 24 y 19 casos, respectivamente. Frente a la zona en la que se presentaron tales eventos se encuentra que el 57 % ocurrió en zona urbana y el restante (43 %), en zona rural (figura 2).

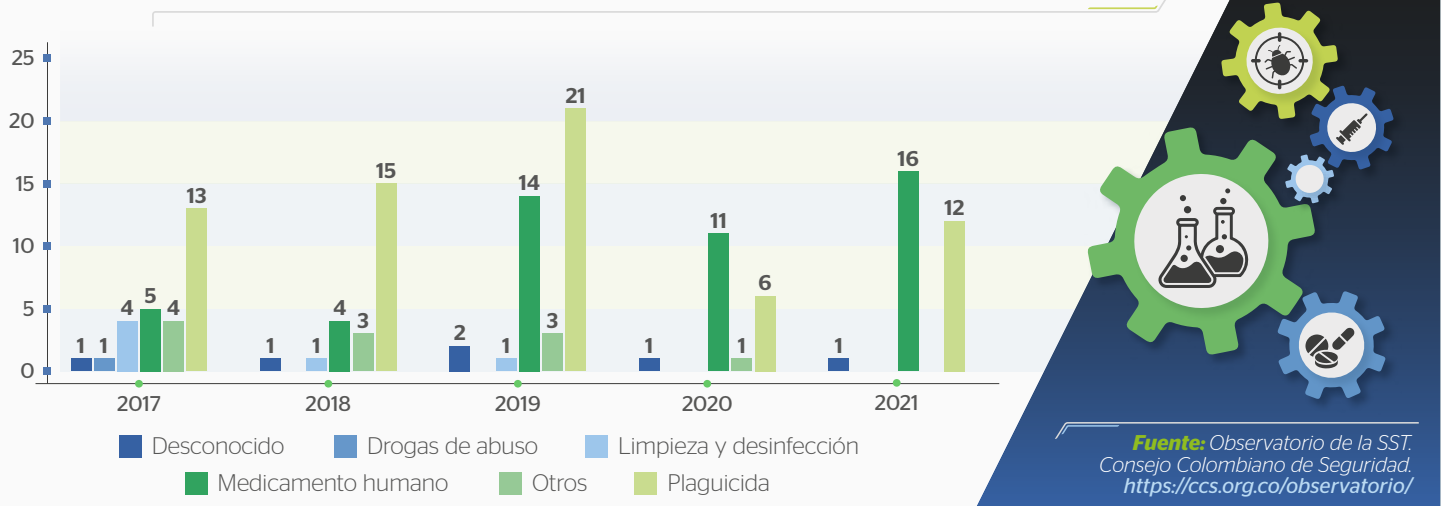
Frente a la jornada se evidencia que cerca del 80 % de los casos se presentaron en la mañana y en la tarde (figura 3). Así mismo, frente al uso de las sustancias utilizadas en los intentos de suicidio, los plaguicidas puntúan los registros con el 48 % del total de casos

(67), le siguen los medicamentos de uso humano con el 35 % (50) y el porcentaje restante se distribuyó entre 'otros' (8 %), 'desconocidos' (4 %), 'limpieza y desinfección' (4 %) y 'drogas de abuso' (1 %).

Al revisar el detalle del uso de estas

sustancias por año se encuentra que, para los años 2017, 2018 y 2019, el mayor número de casos se dio por plaguicidas. Sin embargo, para los periodos 2020 y 2021 aparecen en primer lugar los medicamentos de uso humano tal y como se observa en la figura 4.

Figura 4. Número de eventos reportados por uso de sustancia química por año



Con respecto a la distribución por sexo, el mayor número de reportes se registró en hombres con 105 casos, lo que representa el 74 % del total. Esto coincide con las estadísticas de suicidio a nivel nacional. Por su parte, se registraron 36 casos en mujeres correspondientes al 26 % (figura 5).

Al realizar el análisis del uso de sustancia por sexo se puede evidenciar que el principal método de elección para el intento de suicidio en mujeres fue con medicamentos de uso humano (61 %), mientras que los hombres —en su mayoría— utilizaron plaguicidas (58 %) como se puede observar en la figura 6.

Figura 5. Número de eventos reportados por sexo

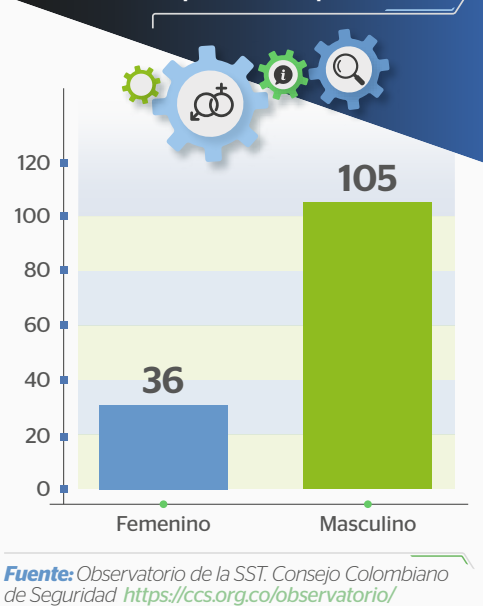
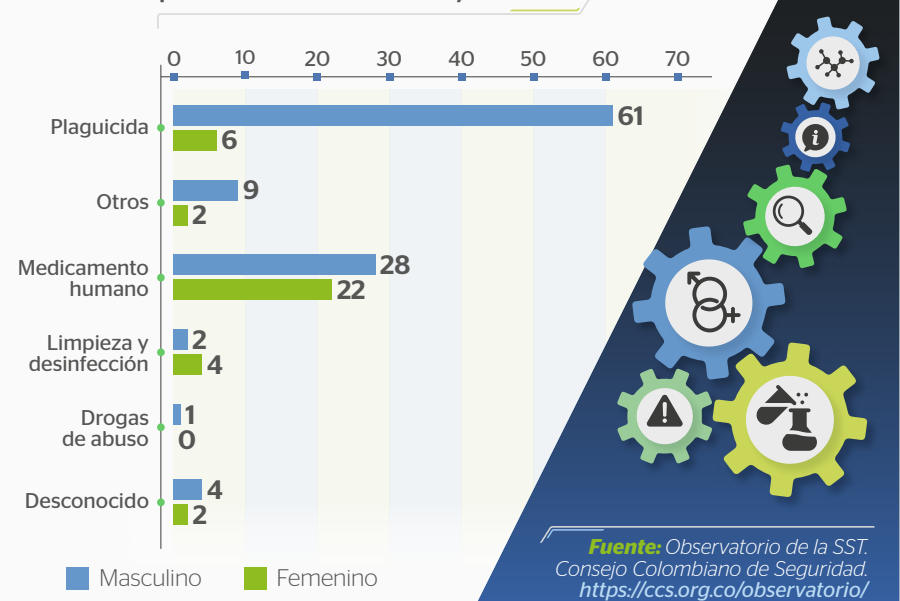


Figura 6. Número de eventos reportados por uso de sustancia y sexo



Estas cifras permiten visualizar una realidad que no está siendo cuantificada ni cualificada a nivel país, pero que cobra toda la importancia cuando de vidas humanas se trata. Dar alcance a estos datos permitiría establecer focos de intervención para ser abordados tanto a nivel macro —con el desarrollo de proyectos y políticas, por ejemplo— como a nivel micro, desde las empresas como entes fundamentales en la gestión de la salud de los trabajadores.

Gestión empresarial

Algunas de las acciones que deben tenerse en cuenta desde la Seguridad y la Salud en el Trabajo son las siguientes:


Como primer paso y en el marco de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es necesario desarrollar una política que incluya el compromiso de brindar condiciones laborales adecuadas a los trabajadores y la designación de recursos para realizar las diferentes acciones de tal forma que, mediante el liderazgo, se genere una cultura organizacional consciente de la problemática y gestora en la prevención.

En términos técnicos, se deben intervenir, por un lado, las condiciones de trabajo y por otro, las condiciones de salud. Esto incluye la identificación, evaluación y prevención del riesgo psicosocial en las organizaciones median-

te la aplicación de la batería de riesgo psicosocial (según lo contemplado en la Resolución 2646 de 2008). Aquí es clave tener presentes los factores intralaborales, extralaborales e individuales de los trabajadores para, posteriormente, generar acciones de intervención tales como las contempladas en la Resolución 2404 de 2019.

En cuanto a la prevención del suicidio, se hace fundamental generar espacios de diálogo y confianza que permitan el acompañamiento de los trabajadores que se encuentren en una situación vulnerable, sin criminalizar, juzgar o estigmatizar los pensamientos u actos suicidas, para detectar a tiempo signos de alerta y generar una cultura de cuidado entre compañeros de trabajo.

Estas actividades se acompañan, entre otros aspectos, de la vigilancia de la salud mediante los programas de vigilancia epidemiológica, los exámenes médicos, las diferentes acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad y la detección temprana. A su vez, frente a una situación patológica o alteración mental ya diagnosticada en el trabajador, se debe realizar el acompañamiento desde la medicina laboral y todas las acciones correspondientes a la reincorporación laboral cuando aplique.

Finalmente, es importante resaltar que existe un trasfondo importante en los eventos suicidas y que, más allá de garantizar condiciones seguras y saludables o de limitar la accesibilidad a los mecanismos utilizados para este fin, el abordaje implica intervenir la multicausalidad, lo cual requiere dar un alcance de salud pública, pero también de salud laboral, justamente, debido a la función que cumple el trabajo en la salud mental de las personas y los colectivos. 



Referencias

Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (2022). Cifras de Lesiones de Causa Externa. <https://www.medicinalegal.gov.co/cifras-de-lesiones-de-causa-externa>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. OIT.

Organización Mundial de la Salud. (2021). Suicidio. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>

Conducta suicida: **alternativas de prevención** desde los entornos laborales



Ana Mayerli
Monsalve Mantilla
Enfermera

*Magíster en administración
en salud / Profesora
del Departamento de
Enfermería Clínica
de la Facultad de
Enfermería, Pontificia
Universidad Javeriana*



Ángela Yadira
Villamil Benavides
Enfermera

*Magíster en enfermería
con profundización en
salud mental / Profesora
del Departamento
de Enfermería Clínica
de la Facultad de
Enfermería, Pontificia
Universidad Javeriana*



La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que una de cada cinco personas en el trabajo padece de algún trastorno en su salud mental, lo cual en muchos casos es ocultado por parte del trabajador con el fin de facilitar la adquisición o el mantenimiento de un trabajo. Como resultado, se puede observar un aumento del ausentismo laboral, menor productividad, dificultades en el ambiente laboral, entre otras consecuencias negativas en términos humanos y económicos (Organización Mundial de la Salud, 2017).

De acuerdo con lo anterior, es fundamental construir un ambiente sano en el trabajo ya que los entornos laborales son

el espacio natural de jóvenes y adultos en el cual transitan una parte importante de sus vidas. Las diversas alteraciones en la salud mental y el aumento progresivo de la conducta suicida han generado una necesidad de búsqueda de estrategias que mitiguen su impacto a nivel individual y colectivo en estos ámbitos.

Desde la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SST) es crucial fomentar estos espacios donde los empleados puedan expresar, sin repercusiones, su situación particular. Así mismo, incluir como prioridad en sus agendas el diseño, implementación y evaluación de programas que busquen impulsar el cuidado personal y colectivo de la salud mental, aspecto que, sin duda alguna, repercutirá de manera positiva en la reducción de los casos de conductas suicidas.



Introducción

En la actualidad, los entornos laborales enfrentan un gran reto: el cuidado de la salud mental de los trabajadores en un escenario en el que los problemas y trastornos de la salud mental, que pueden llegar hasta la conducta suicida, se han incrementado. A su vez, con la reciente pandemia por la COVID-19 se agudizaron los trastornos de salud mental (Organización Panamericana de la Salud, 2020) lo que conlleva a que desde las áreas de Salud y Seguridad en el Trabajo se identifique la importancia de conocer más sobre este fenómeno, de tal manera que se pueda intervenir de manera oportuna y eficaz.

En Colombia, la Ley de Salud Mental define este aspecto como "un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que les permite a los sujetos, individuales y colectivos, desplegar sus recursos emocionales, cogni-

tivos y mentales" (Ley 1616 de 2013). En otras palabras, la salud mental es crucial para que las personas se sientan plenas y puedan desempeñar actividades vitales como relacionarse, estudiar y trabajar.

En el presente artículo se destacan algunas de las alternativas de prevención frente a la conducta suicida desde los entornos laborales, las cuales provienen de la revisión de la literatura disponible desde el 2006 al 2022 y que, sin duda alguna, se convierten en una base para la construcción de políticas, programas y estrategias que se pueden desarrollar, implementar y evaluar en los entornos laborales.

Desarrollo

La conducta suicida es un entramado complejo de pensamientos y comportamientos autolesivos que pueden presentarse de manera progresiva y llevar a una persona a atentar contra su propia vida. En la tabla 1 se describen algunos aspectos en la progresión de esta conducta.

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

Tabla 1. Progresión de la conducta suicida

Ideación suicida	Plan suicida	Intento de suicidio	Suicidio
Deseos y pensamientos sobre la propia muerte y el suicidio. No siempre son manifestados de manera abierta.	Pensamientos más complejos que dan estructura a un posible intento, se pueden incluir métodos, lugares, insumos, etc.	Implica acción y se observa a través de una conducta autolesiva sin desenlace fatal; podrían generarse secuelas de por vida.	También conocido como suicidio consumado; es el desenlace fatal de un intento de suicidio.

Fuente: elaboración propia basada en la revisión de bibliografía. (Instituto Nacional de Salud de Colombia, 2019; Ministerio de Salud de Colombia, 2018).

Si nos remitimos a la normatividad vigente, en la Ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, se vislumbran aquellas modalidades de maltrato laboral que puede ir desde obstaculizar el crecimiento personal y el irrespeto hasta la persecución laboral o la violencia física (Congreso de Colombia, 2006). Es importante tener en cuenta que estas y otras modalidades de acoso (*mobbing*) pueden generar problemas de salud de los trabajadores, ausentismo o estrés que, en algunos casos, pueden ser parte de los factores desencadenantes para la conducta suicida (Escudero García & Marhuenda Amoros, 2019; Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012; Trujillo Flores et al., 2007)

Ahora bien, la Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones y define responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. De esta manera, permite evaluar y, por ende, controlar los diversos componentes del riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2008).

En términos generales, estas evaluaciones son llevadas a cabo por medio de encuestas de riesgo psicosocial, consultas médicas de salud laboral o inspecciones de los lugares de trabajo, rol que, en su gran mayoría, es desempeñado por el área de SST en compañía de integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). La función de dicho comité es indispensable en las empresas para apoyar las actividades del área de SST, pero también

para discutir sobre situaciones que se presenten y afecten a los trabajadores, reflexionar sobre estrategias de mejora del área laboral, entre otras. Así mismo, la Resolución 652 de 2012 establece la conformación del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y dicta otras disposiciones (Ministerio de Trabajo, 2012).

Finalmente, la Ley 1616 de 2013 ordena al Ministerio de Salud y Protección Social y, por supuesto, a las direcciones territoriales de salud, implementar sistemas de vigilancia epidemiológica en eventos de salud mental incluyendo, entre otros aspectos, la conducta suicida. Además, en su artículo 9 destaca la importancia de implementar acciones de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el escenario laboral. Entre dichas acciones se encuentran el fomento del buen trato, la inclusión social y la prevención de las violencias, incluyendo hostigamiento, acoso y suicidio (Ley 1616 de 2013).

Impacto del fenómeno en cifras

Según la OMS, unas 800 mil personas se suicidan cada año en el mundo, lo que representa una tasa estimada de 11,4 muertes por cada 100 mil habitantes. Estas muertes por voluntad propia representan la segunda causa de fallecimientos de jóvenes entre 15 y 29 años después de los accidentes de tránsito. Sin embargo, la agencia sanitaria de Naciones Unidas admite que puede haber subnotificación, especialmente en comportamientos suicidas no fatales, debido al estigma y el tabú que pesa sobre el fenómeno del suicidio (Organización Panamericana de la Salud, 2018).



Para el contexto colombiano, según datos de la Encuesta Nacional de Salud Mental del 2015, el Estudio de Estimación de la Carga de Enfermedad de 2010 y el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública, el número de personas atendidas con el diagnóstico de lesiones autoinfligidas intencionalmente, en todos los servicios de salud, de 2009 a 2017 (el dato del último año

es preliminar), fue de 36.163 casos, con un promedio de 8036 eventos por año. Para el 2017, el 29,7 % de los intentos de suicidio ocurrió en población de 15 a 19 años, seguido del grupo de 20 a 24 años con un 18,8 % (Ministerio de Salud de Colombia, 2018).

Para obtener información más actualizada sobre la conducta suicida

en nuestro país se revisaron los informes del evento de suicidio para Colombia emitidos en los últimos dos años por el Instituto Nacional de Salud (INS). Cabe aclarar que se seleccionó el quinto periodo del año por ser el último reportado para el 2022. En la siguiente tabla podemos observar algunos datos de forma comparativa:

Tabla 2. Informe de evento por intento de suicidio en Colombia, quinto periodo 2021 y 2022

Datos / Año	2021	2022
Casos totales	10.147	12.992
Incidencia por cada 100.000 habitantes	19,9	20,9
Casos en mujeres	6408 (63,2 %)	8464 (65,1 %)
Casos en hombres	3739 (36,8 %)	4528 (34,9 %)
Casos en infancia y adolescencia (5-18 años)	33,5 %	39%
Casos en juventud (19-26 años)	31,4 %	30%
Casos en adultez (27 - 59 años)	32,2 %	29%
Casos en vejez (a partir de 60 años)	2,9 %	2 %

Fuente: elaboración propia basada en la revisión de los informes (Instituto Nacional de Salud de Colombia, 2021, 2022)

La información consignada en la tabla anterior evidencia que para el 2022 se presentaron 2845 casos más que en el año anterior, lo que representa un incremento del 28,3 %. A su vez, se observa que la incidencia por cada 100.000 habitantes aumentó un punto porcentual, mientras que los casos en mujeres fueron más frecuentes respecto a los casos presentados en hombres (a razón de 1,7 % para el 2021 y de 1,8 para el 2022), evidenciando un aumento en la brecha de la conducta suicida según el género. En relación con el evento por ciclo vital, al sumar los grupos juventud y adultez (por considerarse la población en edad de trabajar) se observa que para el 2021 representan un 63,6 % de los casos y en 2022, el 59 %. Esto indica una mayor afectación con relación a otros grupos etarios.

Ahora bien, los factores desencadenantes varían según el grupo de edad. Si se tiene en cuenta a toda la población que presentó conducta suicida en Colombia para el 2019, los problemas laborales ocuparon el séptimo lugar y en 2020 se ubicaron en la octava posición



(INS, 2019, 2020). Por otra parte, el boletín epidemiológico semanal No. 35 del 2021 permite evidenciar que, entre los 20 y los 44 años, los problemas laborales ocuparon el cuarto lugar, con un promedio porcentual del 6,6 %, mientras que para el rango de edad entre

los 45 y los 59 años este factor puede fluctuar entre el quinto y el sexto lugar con un promedio porcentual del 6,4 %. Vale la pena destacar que el porcentaje más alto en este sentido se presentó en el grupo de 55 a 59 años con un 8 %, lo cual puede deberse a que en Colombia

este grupo poblacional estaría en el proceso de transición para su retiro laboral.

Otro dato relevante que arroja el análisis es que el tercer lugar lo ocupan los problemas económicos que, en algunos casos, también podrían estar asociados a dificultades derivadas de la situación laboral, por ejemplo, inestabilidad laboral, bajos salarios o desempleo (Boletín Epidemiológico Semanal, 2021).

Estrategias de prevención y detección oportuna en los escenarios laborales

Los datos aquí mencionados evidencian que la conducta suicida es un fenómeno universal e histórico que, en la actualidad, se está transformando en un problema de salud pública. Por ello, resulta pertinente pensar en nuevas alternativas y espacios para su prevención y detección oportuna desde los entornos laborales, pero ¿existen alternativas de prevención frente a la conducta suicida en los ambientes de trabajo?

Para el 2004, la Alcaldía de Santiago de Cali convocó a entidades religiosas, educativas y ONG, entre otras, para trabajar en la promoción, prevención, detección, vigilancia y atención de la violencia intrafamiliar. Pues bien, ¿por qué no articular estas iniciativas al ámbito laboral como un sistema de diversas áreas, departamentos o secciones que se relacionen de forma horizontal y generen espacios participativos para reflexionar y actuar de manera organizada en pro de la reducción de casos de seguridad relacionados con conductas suicidas en el área laboral? (Alcaldía de Santiago de Cali, 2004).

Desde el Ministerio de Salud de Colombia han surgido diversas propuestas en tal sentido. Por ejemplo, en 2016 la 'Estrategia incentivos-tareas de todos' se centraba en el entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud, proponiendo ciertas intervenciones que iban desde la elaboración de políticas públicas de trabajo saludable, el fortalecimiento de comités con integrantes que tuvieran no solo gran sentido de pertenencia por la em-



La Estrategia Nacional para la Prevención de la Conducta Suicida destaca que la situación laboral es determinante en la aparición de este fenómeno, identificando el desempleo como un factor de riesgo".

Sumado a lo anterior, en el 2021 se emitió la Estrategia Nacional para la Prevención de la Conducta Suicida la cual destaca la importancia de los entornos laborales para los jóvenes y adultos y reitera que la situación laboral, la ocupación y las relaciones sociales son determinantes en la aparición de la conducta suicida, identificando el desempleo como un factor de riesgo. Dentro de los componentes de dicha estrategia se encuentra el apoyo a sobrevivientes del suicidio (también conocido como postvención), cuyo objetivo es lograr una rehabilitación integral e inclusión (que también debe darse en los entornos laborales); otros elementos relevantes son la equidad laboral, el trabajo digno y la posibilidad de recibir apoyo por parte de compañeros de trabajo durante periodos de crisis que suelen preceder los intentos de suicidio (Ministerio de Salud, 2016; Ministerio de Salud, 2021).

presa, sino también sentido humano, y la generación de espacios que fomentaran la autonomía profesional, los trabajos emocionales, las prácticas de meditación, el apoyo social y el acompañamiento. Adicionalmente, planteaban estrategias individuales como talleres de autocuidado y manejo del estrés.

Por otra parte, algunos trabajos de grado proponen capacitar el talento humano de las empresas para llevar a cabo intervención psicoeducativa permitiendo abordar aspectos como la autoestima, la resolución y el manejo tanto de conflictos socioculturales como de problemas interpersonales, entre otros

y establecer programas que permitan identificar los riesgos entre los trabajadores y generar intervenciones rápidas a través de una red de apoyo con los hospitales o entidades de salud cercanas al lugar de trabajo. Así mismo, llevar a cabo encuestas sobre la sobrecarga laboral la cual podría desencadenar la conducta suicida; actividades dirigidas directamente a mejorar las condiciones del ambiente de trabajo y el empleo de métodos de relajación para sobrellevar la carga laboral. De igual manera, se involucra a la familia para que forme parte del proceso y tenga el conocimiento suficiente para ayudar al trabajador a afrontar la crisis, favoreciendo la búsqueda de ayuda oportuna con profesionales de la salud mental, reduciendo así la conducta suicida (de Vega et al., 2020; Guzmán Nieto & Zuluaga Ramírez, 2021).

En el panorama latinoamericano, Chile ha realizado avances importantes en la implementación de leyes que mejoren las condiciones laborales, la difusión de información entre los gremios de la salud y demás profesionales y la construcción de redes de buen trato que, para generar mayor identidad, cuentan

con logo, sello y código de color que se articula con la estrategia que impulsan (Ministerio de Salud de Chile, 2017). En el estudio denominado '*Suicidio y trabajo: desafíos para la investigación estadística, teórica clínica y jurídica*', los autores reflexionan acerca de cómo el suicidio en los lugares de trabajo constituye un fenómeno social y sanitario desconocido en dicho país. Si bien es cierto que han aumentado los casos, este fenómeno reviste un alto grado de complejidad ya que las publicaciones realizadas sobre el tema no reflejan la contribución que tiene el trabajo en el desarrollo de conductas suicidas. Por ende, el informe destaca que se requiere un sistema estadístico, judicial y de salud laboral más específico que permita incorporar las dimensiones sociales y la influencia del trabajo en la comprensión de los fenómenos asociados a la salud mental. De hecho, alertan que, en la mayoría de los casos, estos eventos se atribuyen a una responsabilidad individual, pero no se investiga la influencia del medio social en el desenlace (Astorga et al., 2016).

Otros estudios como uno titulado '*El suicidio, comportamiento y prevención*', realizado en Cuba, menciona que en

los adultos, a diferencia de los adolescentes, existen dos esferas que pueden convertirse en generadoras de conflictos y que, en determinados sujetos, pueden ser el motivo de un acto suicida: el matrimonio y el trabajo. El desempleo también puede ser un factor predisponente, así como el fracaso en el ejercicio de una profesión, lo cual se mide por la insatisfacción laboral (actitud) y por la falta de éxito (realización). Por lo tanto, dentro de las alternativas para prevenir este suceso, plantean valorar el riesgo suicida por medio de una guía práctica o escala que tiene la ventaja de evaluar el riesgo sin necesidad de realizar un diagnóstico psiquiátrico, así como brindar recomendaciones para cada situación (Pérez Barrero, 1999).

En Estados Unidos, el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades de Atlanta plantea siete estrategias para la prevención del suicidio a nivel general. Entre estas, se identifican acciones que se relacionan de manera directa con los entornos laborales, como el fortalecimiento de los apoyos económicos mediante programas de beneficios por desempleo y la creación de ambientes protectores que se materializan a través del programa '*Juntos por la vida*' y del '*Programa de prevención del suicidio de la Fuerza Aérea de los EE. UU.*'. Las otras cinco estrategias están pensadas para otros escenarios y, sin embargo, podrían implementarse en el entorno laboral: fortalecimiento del acceso a cuidados sobre el suicidio, fomento de la conexión, enseñanza sobre destrezas de superación y resolución de problemas, identificación y apoyo a personas en riesgo y reducción del daño y prevención del riesgo futuro (Stone et al., 2017).

Canadá, por su parte, tiene un modelo muy interesante para la prevención del suicidio ya que, por medio de diversas iniciativas, busca promover la salud mental y el bienestar. Específicamente, para los entornos laborales cuenta con el programa '*La mente en el trabajo*' (EAT por sus siglas en francés: *L'esprit au travail*) el cual brinda información basada en la evidencia y es adaptable a diferentes organizaciones y roles



(Commission de la Santé Mentale du Canada, 2020) (anexo 1).

En Europa, entre tanto, el proyecto Euregenas incluyó, como parte de sus recomendaciones para la prevención del suicidio en el entorno laboral, cuatro estrategias: proporcionar y mantener un ámbito laboral seguro y saludable; ampliar la oferta de apoyo psicológico; educar y formar a directivos y al personal; y restringir el acceso a medios letales (Dumon & Portzky, 2018).

De esta forma, la revisión bibliográfica aquí presentada les permite a las empresas conocer algunas alternativas eficaces para reducir la conducta suicida desde espacios tan vitales como el trabajo, las cuales pueden ser traducidas en el diseño, la implementación y la evaluación de programas o políticas de prevención de la conducta suicida, mediante un abordaje abierto de este fenómeno. De igual manera, apoyar los procesos de capacitación y actualización de los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo, así como líderes de la empresa en el abordaje de los problemas o trastornos de salud mental, permitirá asistir de forma integral los casos que se puedan presentar en los trabajadores. El objetivo de estas alternativas es tener una visión global, integrada y multidisciplinaria de las personas y lograr que una empresa avance fortaleciendo su enfoque preventivo en materia de salud y seguridad en el trabajo, por medio de la identificación y actuación sobre las fuentes detonantes o el origen del riesgo laboral.

Recomendaciones

La revisión de la literatura también permitió identificar algunas recomendaciones, entre las cuales figuran:

- Obtener registros estadísticos más específicos con relación a las posibles causas sociales de los suicidios, así como números exactos de conductas suicidas a raíz de factores presentes en el entorno laboral. Este aspecto debe estar articulado al levantamiento de los datos en un trabajo colaborativo entre las empresas y las entidades a cargo.



- El fenómeno del suicidio en el entorno laboral tiene muchas aristas por explorar y, como vacío investigativo, genera un gran reto para la salud pública, mental y ocupacional ya que es clave tener más sustento científico o narrativas de experiencias que visualicen si un mal ambiente laboral aporta al aumento de casos de suicidio en personas laboralmente activas. Teniendo en cuenta lo anterior, este respaldo investigativo debe ser riguroso y dar cumplimiento a todas las condiciones éticas de la investigación.
- Se hace indispensable formar profesionales de la salud en temas relacionados con la salud mental y su asociación con el ámbito laboral que puedan dar cuenta de los factores internos y externos que inciden en la conducta suicida. Son estos profesionales quienes, gracias a su formación, tienen una perspectiva más amplia que facilita la identificación de aquellas conductas de riesgo, pero también aportan nuevas formas de promover la vida y la salud.
- Las redes de buen trato surgen como espacios para construir saberes y relaciones interpersonales, así como para poner en marcha acciones que contribuyan a una mejor convivencia,

abriendo espacios de comunicación, de escucha activa, de actitud receptiva, que conlleven a un mejor desempeño laboral, a reducir el riesgo de conducta suicida y facilitar procesos determinantes para el desarrollo y el crecimiento de las empresas. Por lo tanto, las políticas de buen trato laboral se convierten en uno de los ejes fundamentales de la función pública de todas las empresas, pues propenden por el desarrollo de los derechos humanos y proporcionan algunos lineamientos para promover el buen trato, independientemente del nivel jerárquico. De allí que estas políticas deban ser impulsadas desde la alta dirección de la empresa, posibilitando una cultura del buen trato que reduzca al máximo la aparición de situaciones o condiciones que atenten contra los derechos del trabajador.

Estas redes deben tener una comunicación asertiva con los comités de SST o comités de riesgo psicosocial para trabajar de forma colaborativa y sinérgica, compartir información bajo lo permitido por la ley y construir, en conjunto, campañas y estrategias que promuevan el buen trato laboral y reduzcan las conductas que pueden impactar negativamente en la vida de los trabajadores.

Conclusiones

- Las diversas fuentes consultadas evidencian la importancia de transformar los entornos laborales en espacios seguros. Entre las medidas generales se destacan el diagnóstico e intervención de factores de riesgo psicosocial, especialmente de estrés en el trabajo; el impulso de iniciativas contra el acoso laboral (anti *mobbing*) y el fomento de redes de apoyo entre los trabajadores mediante el buen trato.
- La literatura indica que una adecuada salud mental en los entornos laborales es fundamental para prevenir la conducta suicida. En este sentido, una de las primeras tareas es priorizar la salud mental de los trabajadores, promover actividades de bienestar, fomentar el aprendizaje y la capacitación en salud mental (especialmente en líderes o supervisores) y hablar abiertamente sobre la prevención del suicidio.
- En aquellos casos en los que un trabajador se identifica con riesgo de presentar conducta suicida es importante facilitar apoyo en salud mental garantizando su derecho a la privacidad. Esto permite la inclusión, la oportunidad en la atención y evita que las personas se aislen o renuncien por miedo al estigma.
- La literatura evidencia que las conductas suicidas aumentan en situaciones de desempleo, informalidad o inestabilidad laboral y períodos de transición como la jubilación; por ello, es vital garantizar el acceso a condiciones laborales dignas.
- Finalmente, el ámbito laboral es un escenario propicio para la realización de acciones de promoción en salud mental que pueden funcionar como una herramienta poderosa y eficaz frente a la conducta suicida. ↴



Your safety
at work



DELTA PLUS COLOMBIA SAS
✉ ventas@deltaplus.com.co
☎ 317 813 9737

f @ in
@deltapluscolombia
www.deltaplus.eu



Anexo 1. La prevención del suicidio en los trabajadores en Canadá

Rol	Recomendaciones	Recursos
Empleadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Priorizar la prevención del suicidio: proporcionar información sobre el tema y brindar espacios seguros. 2. Buscar y reconocer dinámicas sociales y factores ocupacionales que afecten la salud mental: erradicar el estigma y el acoso. 3. Dar respuesta rápida y oportuna después de una pérdida por suicidio: comunicación compasiva y protección de la privacidad del fallecido y de sus seres queridos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de apoyo comunitario. • Formación: primeros auxilios en salud mental. • Enfoques organizacionales: Estándar Nacional de Canadá para la Seguridad y Salud Psicológica en el Trabajo. • Guía para líderes: 'Apoyo a empleados: pasos a seguir después de un suicidio'.
Gerentes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender el papel que juega en la prevención del suicidio: atención a las señales, promoción de la prevención y apoyo al empleado. 2. Comunicación con las personas en riesgo: ¿qué puedo hacer para ayudarlo?, hablar de forma abierta garantizando la confidencialidad. 3. Apoyar al equipo después del suicidio de un empleado o de un ser querido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento informativo: 'El papel de los directivos frente a la prevención del suicidio'. • Información sobre apoyo a personas en riesgo: intervención en crisis en el marco de la COVID-19, primeros auxilios en salud mental. • Guía de postvención: intervención en caso de suicidio o situaciones traumáticas.
Trabajadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Priorizar la propia salud mental. 2. Abrirse y perder el miedo a ser juzgado. 3. Encontrar esperanza y resiliencia en la postvención. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos y seminarios en línea: videos, crear un plan de seguridad, blog. • Líneas telefónicas y servicios de salud.
Compañeros de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar a colegas en riesgo: comunicación compasiva, identificar cambios o presencia de conducta suicida. 2. Conversaciones abiertas: no suponga, escuche, pregunte y anime a buscar ayuda. 3. Brindar apoyo después de una crisis o pérdida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos informativos: 'El papel de compañeros de trabajo en la prevención del suicidio, reintegración después de un intento de suicidio', primeros auxilios en salud mental. • Apoyo local.

Fuente: elaboración propia con base en información consultada en los documentos disponibles en línea (Commission de la Santé Mentale du Canada, 2020, 2021; Potvin et al., 2007; Roy, 2019; The Suicide Prevention Resource Center, 2013)

Referencias

Alcaldía de Santiago de Cali. (2004). Red del buen trato. https://www.cali.gov.co/salud/publicaciones/1312/red_del_buen_trato/

Astorga, M., Canales Bravo, N., & Zabala, X. (2016). Suicidio y trabajo: desafíos para la investigación estadística, teórico-clínica y jurídica. *Revista Sul Americana de Psicología*, 4(1), 69-119. https://www.researchgate.net/publication/307578009_Suicidio_y_Trabajo_Desafios_para_la_investigacion_estadistica_teorico-clinica_y_juridica

Commission de la Santé Mentale du Canada. (2020). La prévention du suicide au travail. https://www.mentalhealthcommission.ca/wp-content/uploads/drupal/2021-02/suicide_prevention_guide_2020_fr_1.pdf

Commission de la Santé Mentale du Canada. (2021). Servez-vous du continuum de santé mentale pour vous observer. Servez-vous du continuum de santé mentale pour vous observer

Instituto Nacional de Salud. (2021). Boletín Epidemiológico Semanal N° 35 de 2021 Comportamiento de la vigilancia del intento de suicidio, Colombia. https://www.ins.gov.co/buscador-eventos/BoletinEpidemiologico/2021_Boletin_epidemiologico_semana_35.pdf

Ley 1010 de 2006: por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo., Pub. L. No. Ley 1010 del 2006 (2006). <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>

Referencias

- Ley 1616 de 2013 (2013).** "Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones", (2013). http://www.secretariase-nado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html
- Dumon, E., & Portzky, G. (2018).** Prevención y manejo de la conducta suicida Recomendaciones para el ámbito laboral (pp. 1-49). <https://aida-tu.org/wp-content/uploads/2018/10/Herramienta-%C3%A1mbito-laboral-def.pdf>
- Escudero García, M. J., & Marhuenda Amoros, D. (2019).** Reconocimiento legal del suicidio como accidente laboral: implicaciones psicosociales [Tesis de maestría, Universitas Miguel Hernandez]. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/5608/1/ESCUDERO%20GARCIA%2C%20MARIA%20JOSE%20TFM.pdf>
- Instituto Nacional de Salud de Colombia. (2019).** Informe de evento: Intento de Suicidio Colombia 2019. https://www.ins.gov.co/busca-dor-eventos/Informesdeevento/INTENTO%20DE%20SUICIDIO_2019.pdf
- Instituto Nacional de Salud de Colombia. (2020).** Informe de evento: Intento de suicidio Colombia 2020. https://www.ins.gov.co/busca-dor-eventos/Informesdeevento/INTENTO%20DE%20SUICIDIO_2020.pdf
- Instituto Nacional de Salud de Colombia. (2021).** Intento de suicidio, periodo epidemiológico V 2021. <https://www.ins.gov.co/busca-dor-eventos/Informesdeevento/INTENTO%20DE%20SUICIDIO%20PE%20V%202021.pdf>
- Instituto Nacional de Salud de Colombia. (2022).** Intento de suicidio, Periodo epidemiológico V 2022. <https://www.ins.gov.co/busca-dor-eventos/Informesdeevento/INTENTO%20DE%20SUICIDIO%20PE%20V%202022.pdf>
- Resolución 2646 del 2008. (2008).** "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional", Pub. L. No. Resolución 2646 de 2008 (2008). <http://www.saludcapital.gov.co/Documents%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Ministerio de Salud. (2016).** Entorno laboral saludable: estrategia incentivos tareas de todos (pp. 1-26). <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>
- Ministerio de Salud de Chile. (2017, July 17).** Más Salud, Mejor trato. Buen trato laboral.
- Ministerio de Salud de Colombia. (2018).** Boletín de salud mental Conducta suicida Subdirección de Enfermedades No Transmisibles. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/boletin-conducta-suicida.pdf>
- Ministerio de Salud de Colombia. (2021).** Prevención de la Conducta Suicida en Colombia. Estrategia Nacional. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/estrategia-nacional-conducta-suicida-2021.pdf>
- Resolución 2646 del 2008 (2008).** "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones". [Ministerio de Trabajo], (2012). https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20
- Observatorio Vasco de Acoso Moral. (2012).** La salud mental de las y los trabajadores (Primera edición). La Ley. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. (2018).** Prevención del Suicidio: un recurso para los profesionales de los medios de comunicación. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49121/OPSNMH180021_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Panamericana de la Salud. (2020).** La repercusión de la COVID-19 en los servicios para los trastornos mentales, neurológicos y por consumo de sustancias psicoactivas en la Región de las Américas: resultados de una evaluación rápida. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53126/OPSNMHMHCOVID-19200044_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez Barrero, S. A. (1999).** El suicidio, comportamiento y prevención. Revista Cubana de Medicina Integral, 15(2), 196-217.
- Potvin, L., Morasse, G., & Villeneuve, C. (2007).** Protocole de postvention. www.cegep-chicoutimi.qc.ca
- Roy, F. (2019).** La réintégration professionnelle après une tentative de suicide. https://www.chumontreal.qc.ca/sites/default/files/2020-01/Fran-cis_Roy_Reintegration_professionnelle_apres_une_tentative_de_suicide_Conference%202019_CHUM.pdf
- Stone, D., Holland, K., Bartholow, B., Crosby, A., Davis, S., & Wilkins, N. (2017).** Preventing Suicide: A Technical Package of Policies, Programs, and Practices (pp. 1-64). National Center for Injury Prevention and Control (U.S.). Division of Violence Prevention. <https://stacks.cdc.gov/view/cdc/56559>
- The Suicide Prevention Resource Center. (2013).** The Role of Managers in preventing Suicide in the workplace (pp. 1-8). https://sprc.org/sites/default/files/resource-program/V13_Managers_May2018.pdf
- Trujillo Flores, M. M., Valderrabano Almegua, M. de la L., & Hernández Mendoza, R. (2007).** Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 17(29), 71-92. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v17n29/v17n29a04.pdf>



RUC®

Registro Uniforme
para Contratistas



La guía del RUC® cambió
¿Ya conoce la nueva versión?

Consulta más información en

www.ccs.org.co/ruc





Innovación y tecnologías aplicadas a la SST

50

Transformación digital
en HSE: lecciones
aprendidas de Ecopetrol



Isaac
Castañeda
Valbuena
**Ingeniero
de sistemas**

*Profesional de
información / Magister
en Innovación / MBA /
Gerencia de Excelencia
en HSE de Ecopetrol*



Jorge Giovanni
Noy Zea
Ingeniero Químico

*Jefe de Departamento
de planeación
y mejoramiento
HSE de Ecopetrol*



Incorporación de tecnologías en HSE: **una estrategia de transformación digital** que se gesta en Ecopetrol

Resumen

Es evidente que las áreas de seguridad y salud en el trabajo (en el caso de Ecopetrol, área de HSE) no pueden ser ajenas a los cambios tecnológicos que han comenzado a gestarse desde hace algunos años y que se han acelerado por los desafíos de la digitalización suscitados a raíz de la pandemia de la COVID-19 a nivel global. Estos cambios no solamente han requerido unas definiciones tecnológicas de arquitectura y servicio, sino que han planteado la necesidad de encontrar nuevas miradas al valor que genera la HSE y la forma de entregarlo a la operación. En este documento se revisará una visión particular con la que el Grupo Empresarial Ecopetrol intenta responder a tal reto y que, si bien es cierto que está influenciada por el sector empresarial al que pertenece, puede contribuir a la discusión acerca de las buenas prácticas en la incorporación de tecnologías para la HSE.

Introducción

En los últimos años hemos visto cómo el uso de las nuevas tecnologías ha traído grandes cambios en la mayoría de los sectores económicos, así como efectos en ámbitos sociales y culturales con profundos impactos globales.

Estos cambios han marcado lo que hoy se denomina 'la cuarta revolución industrial' (Schwab, 2016) caracterizada por una fusión de tecnologías en la que se difuminan las divisiones entre las esferas física, digital y biológica; una rápida conversión de procesos análogos a esquemas legibles y procesables en máquinas denominada "digitación" (OCDE, 2019); y el uso común de la digitalización, entendida como el manejo de tecnologías, datos y sus relaciones para generar gran valor partiendo de nuevas tareas o cambios en procesos y actividades (OCDE, 2019).

En este escenario, el grupo empresarial Ecopetrol, el cual se halla inmerso en



cadenas productivas del sector industrial, no puede ser ajeno a esta realidad que, a su vez, le exige nuevos retos, otras miradas a los problemas habituales y, sobre todo, nuevos paradigmas en un mundo cada vez más dinámico, cambiante, golpeado por una pandemia, pero con muchas oportunidades.

Ahora bien, una parte importante del desarrollo de la industria del *Oil & Gas* que apalanca sus objetivos es, justamente, la capacidad de controlar y mitigar los riesgos a los que se ve expuesta a través de una gestión integral y transversal de HSE (*Health, Safety & Environment*) que le permita contar con una capacidad



BIOVERSA
TEXTILES DE PROTECCIÓN

Especialistas en telas e insumos técnicos para la confección de prendas de protección.



Contactanos +57 3013118877 - info@bioversa.com.co



www.bioversa.com.co



operativa integral y que redunde en una ventaja competitiva al momento de tomar decisiones oportunas.

Tradicionalmente, gran parte de los procesos industriales cuentan con monitoreos constantes utilizando métodos de análisis univariados o de procesamiento de señales; sin embargo, estos métodos no logran explorar los patrones y relaciones con otras variables fuera del sistema, pero que intervienen en el proceso, y cuyo conocimiento podría revelar aspectos más notables entre las interacciones hombre-máquina.

Imaginemos entonces que HSE es un gran sensor que ve, escucha y siente lo que sucede en la operación. Es decir, más allá de ser un simple veedor o un juez, trabaja para acompañar y mejorar los comportamientos de las personas con el objetivo de mantener el delicado equilibrio entre riesgos controlados y una operación continua y permanente, pensando siempre en el ser humano como objeto y promotor de cuidado. En otras palabras, un esquema operativo seguro, sano y limpio que le aporte valor a la organización.

Cuando se entiende este esfuerzo y se reconoce la digitalización como un driver multiplicador de resultados, es posible alinear las tecnologías provenientes de

Como se puede ver, la transformación digital trasciende el hecho mismo de la implementación tecnológica y su éxito dependerá, en gran medida, de factores menos mecánicos y más humanos (procesos, adaptación, reentrenamiento, entre otros)".

la industria 4.0 con los objetivos de HSE de la organización, logrando así una mayor capacidad "sensorial" y de detección, incrementando el potencial de anticipación o contribuyendo a que los comportamientos se modifiquen favorable y perdurablemente, definiendo una estrategia *data-driven* o basada en datos para HSE (Wang B, Wu C. et al, 2019).

Como se puede ver, la transformación digital trasciende el hecho mismo de la implementación tecnológica y su éxito dependerá, en gran medida, de factores menos mecánicos y más humanos (procesos, adaptación, reentrenamiento, entre otros). Dicho de otra forma, es más importante el término transformación que el término digital. La tecnología debe ser un medio y no un fin. De ahí la importancia de encontrar una ruta estratégica para este cambio, pensando de forma conjunta.

Inconvenientes identificados

El ejercicio adelantado consistió en revisar el panorama digital actual de la gestión HSE de Ecopetrol y sus filiales para proponer una estrategia que fuera lo suficientemente integral e incluyente, que alcanzara cambios efectivos en todas sus áreas y disciplinas (gestión ambiental, seguridad industrial y de procesos y salud ocupacional) y persiguiera mejoras directas y sostenibles a la operación. Con este propósito, se han venido empleando metodologías provenientes de la innovación, la administración y la ingeniería (Correani, Alessia et al, 2020); (Ramos L., Deschamps F et al, 2019), que permiten entender las acciones con mayor impacto y eficiencia, así como organizar e implementar las iniciativas de cambio digital en un mapa de ruta de corto, mediano y largo plazo. Dentro de estas metodologías se usan técnicas o herramientas de diagnóstico y priorización que ayudan a reconocer las dificultades más relevantes y de mejor pronóstico.

En general, uno de los principales inconvenientes para afrontar proyectos de transformación digital basados en datos es la inexistencia de información o la falta de etapas que habiliten su recolección. Ahora bien, aunque HSE tiene datos suficientes para operar, esto no quiere decir que no se presenten problemas de información. Por ejemplo, en la implementación de proyectos digitales se encontraron algunos obstáculos.

Para empezar, debido a su campo de acción, las áreas de HSE están acostumbradas a recopilar grandes cantidades de



datos de forma orgánica (Veley, 2002) con el ánimo de que esto mejore su capacidad de detectar tendencias o descubrir patrones que puedan arrojar posibles soluciones de fondo. No obstante, el problema es que cada dato se recoge y se aprovecha en un contexto aislado e individual. Por ende, estos “silos de información” impiden que “el todo” pueda ser aprovechado en un análisis con mayor riqueza mediante una vista inter y transdisciplinar.

Adicionalmente, en cada temática HSE la naturaleza altamente personalizada y fragmentada de los datos ha ocasionado un problema al que se le denomina “datos opacos”, es decir, información recopilada en el curso del negocio que permanece en archivos que, con frecuencia, atraen poca atención, pero son de gran valor y, generalmente, no son accesibles o no están suficientemente estructurados para su análisis (Akoum y Mahjoub, 2013).

En tercer lugar, aunque algunos datos HSE se han codificado y categorizado en datos numéricos como estadísticas de incidentes ocupacionales, tiempo perdido por eventos de ausentismo o incidentes ambientales, gran parte de ellos se ha procesado como respuesta escrita en texto libre (Campbell et al., 2012) perdiendo capacidad de relacionamiento. Una fracción significativa de estos datos históricos reside en aplicaciones altamente personalizadas o archivos cuyas estructuras son relativamente únicas. Como sugiere DeVol (2004), muchas personas que recopilan estos datos utilizan sistema de correos electrónicos, hojas de cálculo o aplicaciones de bases de datos independientes, simples para construir informes o presentaciones, pero complejos al momento de tenerlos en un contexto más amplio y con una óptica estratégica.

Pilares fundamentales de la estrategia

Para mitigar estos inconvenientes y pensando en un ejercicio participativo, la estrategia se fundamentó en hallazgos revisados durante sesiones al interior de las áreas HSE del grupo empresarial Ecopetrol.

Allí nacieron grandes aportes y coincidencias conceptuales que se tradujeron en los pilares que se detallarán en este



artículo. Así mismo, el producto de este trabajo se enriqueció con la identificación de algunas tecnologías presentes en la industria 4.0 (Ramos L., Deschamps F et al., 2019) que pudieran aportar al cumplimiento de los objetivos del área, buscando apalancar los sistemas de gestión que conviven en Ecopetrol S.A. y que son pieza clave para darle profundidad y rigor técnico a la estrategia (Sistema de Gestión de HSE y Sistema de Gestión de Salud).

Es claro que todas las propuestas parten del concepto del aprovechamiento de los datos (DNP, 2020) como un mecanismo para activar cambios estructurales positivos y que, posiblemente, van a requerir ajustes en aspectos de regulación interna y capacitación, así como la incorporación de infraestructura tecnológica básica para contar con repositorios centralizados, un aspecto que se podría considerar como el primer paso en la ruta de la transformación.

De esta forma, las líneas de trabajo o pilares propuestos son:

Recopilar datos utilizando mecanismos no convencionales

Es importante identificar la HSE (en todas sus disciplinas) primero como un explorador que está percibiendo factores y variables de cualquier entorno: en

las áreas industriales, en las condiciones de teletrabajo, en un paciente en una cita médica, al momento de iniciar una tarea industrial, en el encendido de una máquina, entre muchos otros escenarios.

Hoy en día ese paso requiere, por lo general, una intervención humana que valide los criterios y tome datos a partir de la observación. También puede demandar artefactos mecánicos y electrónicos para, posteriormente, cargarlos en instrumentos físicos (formatos, hojas, listas, etc.) o digitales (hojas de cálculo, sistemas de información, aplicaciones web, etc.).

Esta línea de trabajo busca volver más eficiente tal actividad con tres objetivos:

1. Mejorar la velocidad de incorporación de los datos.
2. Modificar las cargas de trabajo relacionadas con la transcripción de datos.
3. Aprovechar la información recopilada más allá de su objetivo inicial.

Para mejorar su comprensión se proponen dos ejemplos.

Ejemplo 1

Medición de agentes químicos y físicos en áreas de trabajo (industriales o administrativas) del grupo empresarial

Mediciones específicas en higiene industrial, gestión ambiental, agentes químicos, seguridad industrial (que en ocasiones se hacen manuales y, por lo tanto, hay que invertir mano de obra). Hoy por hoy, existen tecnologías disponibles que permiten realizar este monitoreo permanente por medio de sensores autónomos que llevan esta información a un repositorio central desde donde se puede analizar, procesar, visualizar, alertar y gestionar bajo el contexto y enfoque que cada área necesite.

Ejemplo 2

Wearable (manillas, gafas, máscaras) que permitan capturar condiciones de salud de un trabajador en una actividad de riesgo o de un paciente crónico de alto riesgo. El costo de estos dispositivos ha disminuido a la décima parte en los últimos 10 años. Lo ideal, entonces, sería contar con un centro de recepción de esta información para cumplir con el objetivo propuesto.

Mejorar la capacidad de identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos

La gestión efectiva de riesgos es un pilar fundamental de HSE. Uno de los retos para pasar de una gestión reactiva a una preventiva es que se requiere de gran cantidad de información para calcular las probabilidades y tomar decisiones predictivas o, al menos, oportunas.

Pues bien, los análisis de riesgos de forma predictiva son actividades intensivas en datos y procesamiento. Por eso, se requiere una estructura y una orientación similar desde la concepción misma del proceso.

En esta línea posiblemente se necesitará contar con algoritmos de inteligencia artificial, aprendizaje de máquina y analítica avanzada que encuentre variables decisivas a partir de grandes volúmenes de información que, hasta el momento, no hayan podido ser capturados o combinados, de modo que, en este relacionamiento, se entienda el riesgo y sus implicaciones de forma completa.

Por otro lado, la capacidad de los modelos analíticos para evaluar e identificar



de manera confiable y consistente los riesgos operativos se ve afectada por decisiones empresariales, prioridades normativas o nuevos alcances, por lo que deberán recalibrarse a medida que evolucione la cultura HSE.

Algunos de estos modelos que exploran variables y/o objetivos similares podrán ser utilizados en áreas diferentes, reutilizando capacidades y capitalizando experiencias, disminuyendo así tiempo de implementación o industrialización.

Promover el cambio de comportamientos y de acciones mitigantes

Resulta de suma importancia tomar datos ágilmente o modificar la forma como se procesan y se toman decisiones en tiempo real. No obstante, todo esto será contundente si se logran modificar comportamientos humanos. En este sentido, el desarrollo de herramientas y capacidades que contribuyan a la transformación de comportamientos se beneficiará, posiblemente, de tecnologías maduras como visión por computador, realidad extendida o realidad virtual para sensibilizar de forma inmersiva y segura, así como de tecnologías emergentes como el IoB (*Internet of Behaviors*) (Gartner, 2021).

Los cambios de comportamientos requieren recordación, énfasis y repetición. Por lo tanto, el acompañamiento de herramientas tecnológicas es fundamental para habilitar tales tareas.

A su vez, los cambios de comportamiento pueden ser promovidos por medio de tecnologías que generen en el usuario experiencias especiales y únicas, logrando un vínculo directo con nuevas tareas o mensajes de transformación que permitan modificar posibles acciones de riesgo o acompañar acciones de reafirmación.

Conclusiones

- Es preciso contar con una visión integral del área y del grupo empresarial con el fin de ampliar el portafolio de soluciones y optimizar la financiación de los proyectos, encontrando puntos comunes y potencializando sinergias.
- Las iniciativas que se lleven a cabo bajo los tres pilares de la estrategia se ubicarán en una matriz de impacto vs. tiempo para priorizarlas de manera que se conozcan las expectativas de cada una.
- Dentro de los principales objetivos de las iniciativas se encuentra aumentar

la eficiencia del área por medio del aprovechamiento de la tecnología y los datos, ofrecer respuestas rápidas que consoliden decisiones efectivas, mejorar la precisión de la información para tomar decisiones mejor informadas y consolidar mecanismos de comunicación para ofrecer un mejor servicio.

- Avanzar en una estrategia de transformación digital basada en datos requerirá un plan para incrementar las capacidades de aprovechamiento de información o *data-literacy* (Dimitrova, 2020) en el que se establezca un objetivo común alineado con los sistemas de gestión y que se vaya materializando a la luz de la maduración e implementación de la agenda.
- La estrategia *data-driven* para HSE debe estar centrada en afianzar los principios fundamentales corporativos del cuidado de la vida creando soluciones innovadoras con anticipación y tecnología. ↴



Referencias

Avi L. (2014). Principles of big data algorithms and application for unconventional oil and gas resources, SPE Large Scale Computing and Big Data Challenges in Reservoir Simulation Conference and Exhibition, Istanbul, Turkey, 15 - 17. September, 2014. DOI: 10.2118/172982-MS.

Akoum M. & Mahjoub A. (2013). A unified framework for implementing business intelligence, realtime operational intelligence and big data analytics for upstream oil industry operators. In: The society of petroleum engineers Middle East intelligent energy conference and exhibition, Dubai, UAE, 28-30 October 2013.

Campbell H., Polo, J. and Bouly G. (2012). HSE management system: keep it simple! In: The Society of Petroleum Engineers (SPE) international conference on health, safety, and environment in oil and gas exploration and production, Perth, Australia, 11-13 September 2012.

Correani, A., De Massis, A., Frattini, F., Petruzzelli, A. M., & Natalicchio, A. (2020). Implementing a digital strategy: learning from the experience of three digital transformation projects. *California Management Review*, 62(4), 37-56.

DeVol EC. (2004). Deriving value from enterprise wide HSE data. In: The Society of Petroleum Engineers (SPE) international conference on health, safety, and environment in oil and gas exploration and production, Calgary, Alberta, Canada, 29-31 March 2004.

Departamento de Planeación Nacional. (2020). Aprovechamiento de datos para la toma de decisiones en el sector público. Bogotá Colombia. Septiembre de 2020. <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Documents/Borrador-Aprovechamiento-de-datos.pdf>

Dimitrova, T. (2020). The new foundation skills of the digital economy. [Online Available at: <https://www.hogeschoolrotterdam.nl/onderzoek/projecten-en-publicaties/pub/the-new-foundational-skills-of-the-digital-ec/590de8ef-cdf3-497f-ad5c024eeec68f9b/> [Accessed 31 Aug. 2020].

OECD. (2019). Making the Digital Transformation in Latin America and the Caribbean, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/8bb3c9f1-en>

Gartner. (2021). Top Strategic Technology Trends for 2021, <https://emtemp.gcom.cloud/ngw/globalassets/en/information-technology/documents/trends/2021-gartner-top-strategic-technology-trends-ebook.pdf> [Accessed 10 Jun. 2021].

Ramos L., Deschamps F., Lourdes E., Giesel E. (2019). Systems evaluation methodology to attend the digital projects requirements for Industry 4.0. Pontifical Catholic University of Parana Publishing & Renault, Brazil, January 2020.

Schwab, K. (2016). The fourth industrial revolution. Geneva, Switzerland: World Economic Forum.

Veley CD. (2002). Applying a new HSE measurement system. In: The Society of Petroleum Engineers (SPE) international conference on health, safety, and environment in oil and gas exploration and production, Kuala Lumpur, Malaysia, 20-22 March 2002.

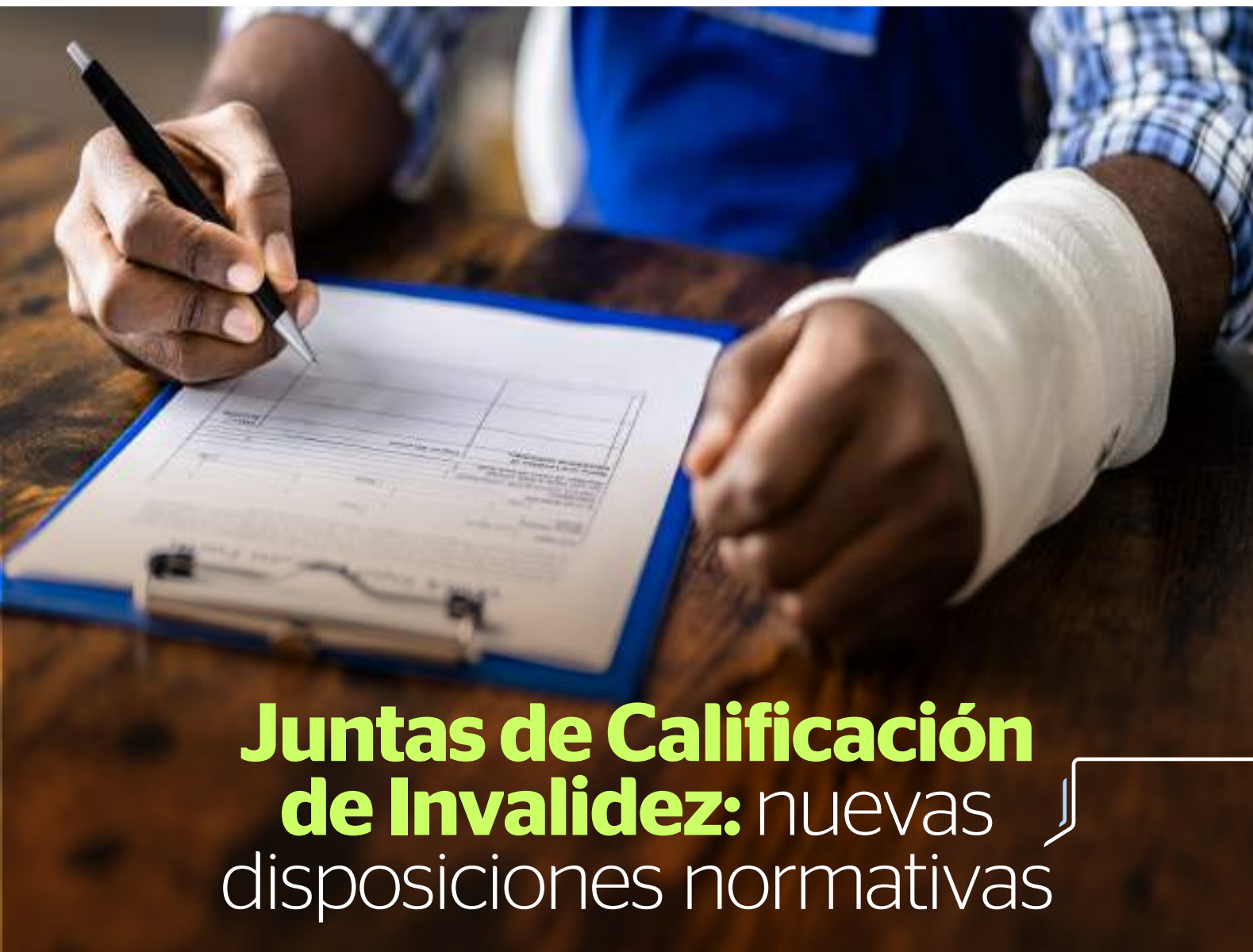
Wang B, Wu C., Huang L. & Kang L. (2019). Using data-driven safety decision-making to realize smart safety management in the era of big data: A theoretical perspective on basic questions and their answers. *Journal of Cleaner Production*, Vol. 210 Pag 1595-1604



Legislación

57

Juntas de Calificación de Invalidez: ¿cuáles son los más recientes cambios normativos? MinTrabajo responde



Juntas de Calificación de Invalidez: nuevas disposiciones normativas

E

El 16 de junio de 2022 el Ministerio de Trabajo emitió dos actos administrativos que impactan el ejercicio de las juntas de calificación de invalidez. Por un lado, expidió la Resolución 2050, que establece el manual de procedimiento para su funcionamiento y, por otro lado, la Resolución 2051 de 2022 que define los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para dichas juntas.

Protección & Seguridad consultó a Letty Rosmira Leal Maldonado, directora de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, para conocer algunos aspectos relevantes de estas nuevas disposiciones normativas, su propósito, principales cambios e implicaciones.

Por:

Gerencia
Técnica del
Consejo
Colombiano
de Seguridad
(CCS)

Protección & Seguridad:
¿Qué son las Juntas de Calificación de Invalidez?, ¿cuál es su principal función?

Letty Leal: Conforme al artículo 16 de la Ley 1562 de 2012, las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez son organismos del sistema de la seguridad social integral del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio del Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales y cuyas decisiones son de carácter obligatorio.

En dicho sentido, las Juntas Regionales y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez son organismos técnicos y autónomos, científicamente hablando, para calificar la pérdida de capacidad laboral, así como el origen y la fecha de estructuración de las patologías que se le presentan para ser dictaminadas, bien sea en calidad de perito o como consecuencia de una inconformidad contra un dictamen de primera oportunidad.

P&S: ¿Qué propósito se persigue al plantear “estándares mínimos” dentro del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del SGRL para las Juntas de Calificación de Invalidez?

L.L.: El objetivo de la Resolución 2051 de 2022 es establecer, registrar, verificar y controlar el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica, de suficiencia patrimonial y financiera y de capacidad técnico-administrativa que resultan indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de las actividades de las Juntas Regionales y de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, con el propósito de minimizar los riesgos asociados en la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes y funciones asignadas.

P&S: ¿Qué implicaciones tienen los “estándares mínimos” planteados para las Juntas de Calificación de Invalidez?

L.L.: Los Estándares Mínimos del Siste-



En cuanto a la atención de los usuarios, el Manual de Procedimiento para el Funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez pretende garantizar una atención oportuna y el cumplimiento en los términos del proceso de calificación de que trata el Decreto 1072 de 2015".

ma Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para las Juntas de Calificación de Invalidez son de obligatorio cumplimiento y, por tanto, en caso de que no se implementen, las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo son competentes

para realizar las investigaciones administrativo-laborales que correspondan.

P&S: ¿Qué aspectos relacionados con la atención de los usuarios se busca mejorar con el Manual de Procedimiento para el funcionamiento de las juntas?

L.L.: La Resolución 2050 de 2022 tiene como finalidad dar lineamientos de obligatoria observancia en materia administrativa, operativa, financiera y contable a estos organismos de la seguridad social para complementar las disposiciones del Decreto 1072 de 2015 y garantizar la uniformidad en el desarrollo del proceso de calificación en las Juntas de Calificación de Invalidez. De esta forma, se busca proteger los principios de eficiencia, eficacia y oportunidad en las actuaciones que les han sido encomendadas.

En cuanto a la atención de los usuarios, el Manual de Procedimiento para el Funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez pretende garantizar una atención oportuna y el cumplimiento en los términos del proceso de calificación de que trata el Decreto 1072 de 2015.

P&S: Con estas dos normas, ¿cambia en algún aspecto el proceso para la emisión de un dictamen de determinación de

origen y de Pérdida de Capacidad Laboral - PCL?, ¿se definen tiempos diferentes para los procesos?

L.L.: Las Resoluciones 2050 y 2051 de 2022 no establecen términos, procedimientos ni plazos diferentes al proceso de calificación que está reglamentado en el título 5 del Decreto 1072 de 2015.

Las resoluciones emitidas complementan y precisan aspectos del proceso de calificación pero no suprime, agrega ni modifica ninguna de las etapas del proceso de calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral.

P&S: En ese mismo sentido, ¿cuáles son las implicaciones para los usuarios de las juntas?

L.L.: Con la Resolución 2051 de 2022 y la Resolución 2050 de 2022, los trabajadores e interesados en los dictámenes tienen beneficios y garantías para el buen funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez. De esta manera, se evitan represamientos en el dictamen y se garantiza que sus actuaciones estén regidas por los principios establecidos en la Constitución Política; entre ellos, la buena fe, el debido proceso, la igualdad, la moralidad, la eficiencia, la eficacia, la

economía, la celeridad, la imparcialidad, la publicidad, la integralidad y la unidad.

P&S: ¿Cuál será el modo de verificación de dichos “estándares mínimos”? ¿cuáles son las acciones establecidas para aquellas Juntas de Calificación que no cumplan con tales estándares o con el Manual de Procedimiento para el funcionamiento de las juntas?

L.L.: El artículo 5 de la Resolución 2051 de 2022, establece:

Artículo 5. Cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Calidad. *El Director Administrativo y Financiero de la Junta Regional de Calificación de Invalidez y de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez liderarán y aplicarán los Estándares Mínimos de Juntas y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, de los planes de descongestión, con la participación, apoyo y compromiso de los miembros e integrantes de las juntas.*

Las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez deben cumplir con las obligaciones y requisitos esta-

blecidos en las normas vigentes del Sistema General de Riesgos Laborales sin importar los tiempos, plazos, la implementación de las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de la Calidad.

En ese sentido, corresponde al director administrativo y financiero de la Junta de Calificación de Invalidez respectiva liderar y aplicar los estándares. Por su parte, la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo es competente para realizar visitas de supervisión, inspección y control administrativo, operativo y de gestión financiera a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez conforme con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 1562 de 2012, y 2.2.5.1.44 del Decreto 1072 de 2015.

Así las cosas, cuando la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo evidencie el incumplimiento en la adopción de los estándares y previo el debido proceso, podrá imponer sanciones por este hecho, con multas a los integrantes y/o miembros de las juntas de hasta cien salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMLMV) por la violación de cada estándar. [L](#)





Ambiente laboral seguro

61

Investigación de incidentes
en seguridad de procesos:
errores que no se deben cometer

Errores comunes en la investigación de incidentes y cuasi-accidentes en seguridad de procesos



**Óscar
Mauricio
Barajas Pinzón**
Ingeniero Mecánico

Magíster en Ingeniería en protección contra incendios / Magíster en Automatización Industrial / Especialista en Respuesta en Emergencias / Especialista certificado en protección contra incendios CFPS-NFPA / Profesional de la seguridad certificado CSP-BCSP / Auditor ISO 45001 / Ingeniero de Prevención de Pérdidas en Saudi Aramco

Introducción

La investigación de incidentes y cuasi accidentes es un proceso complejo, especialmente en actividades relacionadas con seguridad de procesos. Existen múltiples definiciones de los términos “incidente”, “accidente” y “cuasi-accidente”. Para efectos del presente artículo, se utilizarán las definiciones del Occupa-

tional Safety and Health Administration (OSHA). Este organismo define “incidente” como un evento no planeado y no deseado que trae efectos adversos. Existen dos tipos de incidentes: “accidentes”, en donde hay afectación humana, fatalidades y pérdidas en los procesos productivos y “cuasi-accidentes” o “near-misses” que son eventos que estuvieron a punto de materializarse, pero no se concretaron, aunque tenían muy alta probabilidad de haber generado pérdidas catastróficas.

Del mismo modo, se abordará el concepto “evento de seguridad de procesos” como aquella situación en el que hay liberación indeseada de sustancias peligrosas (el concepto también se conoce como “pérdida de contención”) que puede resultar en gran afectación a las personas, procesos y medio ambiente, comprometiendo la continuidad de negocio.

En el ámbito mundial, los accidentes industriales generan importantes de pérdidas humanas, materiales, ambientales y financieras, lo cual afecta el desarrollo empresarial y el crecimiento industrial.

En sus estudios sobre las cuatro brechas más significativas en administración y manejo de seguridad de

procesos, Bridges & Thomas (2018) identifican que la investigación de incidentes y cuasi accidentes constituye, precisamente, una de esas brechas. Los autores enfatizan que la principal acción en el proceso de continuo aprendizaje en la industria es el desarrollo de investigaciones efectivas de incidentes para identificar factores causales y causas raíz. Los investigadores reconocen que en la industria petroquímica y en el sector de *Oil & Gas*, las empresas tratan de seguir e implementar Sistemas de Administración de Seguridad de Procesos. Sin embargo, en estas industrias hay muy pocos cuasi accidentes investigados. La tendencia se dirige más a investigar casos en los que las pérdidas se han materializado.

Los procesos de investigación de incidentes y cuasi-accidentes en seguridad de procesos también tienen potenciales oportunidades de mejora.

El proceso de investigación de incidentes en seguridad de procesos implica la interacción entre personas, información, estructuras organizacionales, sistemas de comunicación, cultura y sistemas de administración y gerencia. Dicha interacción no ha sido explorada en profundidad y la interacción entre estos elementos no es muy bien entendida.

Por lo tanto, el presente trabajo explora los errores comunes cuando se conducen investigaciones de incidentes, especialmente en seguridad de procesos.

Actualmente, es esencial validar la experiencia, el conocimiento y las habilidades de los profesionales a cargo de la investigación de incidentes y cuasi-accidentes, particularmente cuando se trata de eventos catastróficos relacionados con seguridad de procesos. Por ende, la aplicación de adecuadas metodologías de análisis de accidentes y cuasi-accidentes puede contribuir a evitar pérdidas por futuros accidentes y, a su vez, aportar a la optimización de procesos productivos.

Investigaciones de incidentes reactivos en seguridad de procesos

La mayoría de las investigaciones de incidentes en seguridad de procesos son reactivas. Se realizan cuando ya se han materializado los eventos con afectación de personas, procesos, ambiente y comunidades con un efecto negativo en las compañías involucradas. Bridges & Thomas (2018) argumentan que esto ocurre cuando el proceso de investigación de incidentes no es proactivo, así como cuando los cuasi accidentes no son reportados o investigados oportunamente y de manera adecuada.

Algunas de las barreras identificadas que impiden una investigación de incidentes y cuasi-accidentes proactiva y efectiva son:

- Temor a acciones disciplinarias.
- Temor a juzgamiento o comentarios de colegas y compañeros de trabajo.



- Poca claridad en el entendimiento del concepto de cuasi-accidentes y no accidentes.
- Ausencia de compromiso gerencial.
- Alto grado de esfuerzo requerido para investigar cuasi-accidentes o conducir investigaciones proactivas de incidentes.
- Baja o nula capacidad y tiempo para investigar miles de cuasi-accidentes que ocurren cada año.
- Desincentivos o “desmotivación” para reportar cuasi-accidentes.
- Precario conocimiento acerca de la técnica de investigación de incidentes a utilizar. No se entiende con claridad cuál es la técnica que se adapta mejor a las necesidades de la investigación.
- Desmotivación de la investigación de cuasi-accidentes por temor a consecuencias legales negativas.

El proceso de investigación de incidentes en seguridad de procesos es principalmente reactivo. Solamente se sigue un proceso de investigación formal por las potenciales consecuencias de los eventos catastróficos en términos legales, reputación y continuidad de negocio.

Infortunadamente, en la mayoría de los casos, los incidentes solo se investigan formalmente cuando se presentan importantes pérdidas humanas y materiales. La actitud general de las organizaciones afectadas es más “reactiva” que “pro-activa”.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de investigaciones reactivas de eventos catastróficos en seguridad de procesos (Bhusari, 2021), (Paradies, 2008):

- Explosión de Flixborough, Reino Unido (1974).
- Falla de la Presa Teton, Idaho (1976).
- Explosión de Seveso, Italia (1976).
- Reactor nuclear de Three Mile Island, Pensilvania (1979).
- Descarga química de Bhopal, India (1984).



- Explosión de la plataforma petrolera Piper Alpha, Mar del Norte (1988).
- Derrame de petróleo del Exxon Valdez, Alaska (1989).
- Explosión de alcantarillado de Guadalajara, México (1992).
- Incendio en el túnel del Mont Blanc, Italia (1999).
- Hundimiento de la plataforma petrolera P36, Brasil (2001).
- Explosión de la refinería de BP Texas City, Texas (2005).
- Incendio en la terminal de Buncefield, Reino Unido (2005).
- Emisión de sustancias químicas tóxicas en las instalaciones de DuPont La Porte, Texas (2014).
- Liberación de sulfuro de hidrógeno en Odessa, Texas (2019).

Importantes lecciones aprendidas se han derivado de estas investigaciones de incidentes, considerados como representativos de la seguridad de procesos en el ámbito mundial. Sin embargo, el procedimiento para la generación de la investigación y los retos y obstáculos asociados no se han explorado a profundidad. Algunas de las principales desviaciones en el proceso investigativo pueden llegar a identificarse en los reportes. Sin embargo, cada caso merece estudiarse de manera individual y en detalle.

Un conjunto de preguntas relevantes emerge de estas investigaciones. Entre ellas, las siguientes:

- ¿Cuáles han sido los principales retos y dificultades afrontadas por el líder de la investigación y su equipo de trabajo para conducir y generar una investigación coherente?
- ¿Cómo fue el manejo y flujo de la información durante el proceso de investigación?
- ¿Cómo se dio el proceso de interacción con los diferentes agentes de la investigación? (vale la pena recordar que los agentes de la investigación están conformados por las víctimas, el personal afectado, los supervisores directos, la gerencia, los contratistas, las comunidades aledañas y los proveedores, entre otros).
- ¿Cuántas horas-hombre se requirieron para conducir la investigación?
- ¿Cuáles fueron los costos asociados al proceso de investigación?
- ¿Qué recursos se necesitaron para llevar a cabo la investigación y cómo se ejecutaron?
- ¿Qué papel han jugado el gobierno y las autoridades en el proceso de investigación?

Después de realizar revisión literaria y documental, se hace evidente que los retos y obstáculos a los que el líder y el grupo de investigación se enfrentan no se han estudiado sistemáticamente. Este es un tema que merece estudios adicionales en el futuro y puede ser tema de investigación al nivel de posgrado.



Los 10 errores más comunes en investigación de incidentes en seguridad de procesos

Diferentes deslices y errores se pueden identificar en los reportes de investigación de incidentes. Según Dennies (2009), la mayoría de ellos se pueden clasificar en diez principales tópicos:

- Enfocarse y concentrarse únicamente en la primera y más evidente causa raíz.
- Incompleto o nulo entendimiento del problema y del incidente.
- Ignorar algunas causas inmediatas y factores causales.
- Ausencia de pruebas y análisis técnicos en piezas y componentes.
- No buscar el soporte de expertos.
- Ausencia de retroalimentación.
- Ausencia de un plan.
- Iniciar la investigación demasiado tarde.
- Cerrar la investigación demasiado temprano.
- No cuidar la evidencia en el sitio del incidente.

Los procesos de investigación de incidentes implican la necesidad de interactuar con diferentes agentes tales como: las personas afectadas, las víctimas, los supervisores directos, los contratistas, el personal especializado en manejo de emergencias, los investigadores, los operadores, los expertos y los entes gubernamentales, entre otros. Sin embargo, hay potenciales fallas en el proceso de interacción entre las que se observa: la pérdida o modificación de la información, la ausencia de entrevistas, la manipulación de datos o el sesgo que impacta el producto final de la investigación.

Frases que se deben evitar cuando se realizan investigaciones de incidentes

Las siguientes frases fueron identificadas como potenciales fuentes de malentendidos y fallas en el proceso de análisis e interpretación de la información. Se recomienda evitar su uso para facilitar el proceso de investigación (Dennies, 2009):

- "Realice un análisis de 5 minutos..."
- "Es obvio que la única causa es..."
- "Deme su mejor opinión..."

- “Arréglole sin investigación...” o “Repárelo sin investigación”.
- “Ignore la evidencia, eso no es importante...”
- “No tenemos tiempo para conducir la investigación...”
- “Ignore el problema, no ocurrirá de nuevo”
- “¿Quién fue el culpable?”
- “Fue una pequeña falla, no es necesario investigarla”

Preguntas relevantes para formular durante el proceso de investigación de incidentes

Con el propósito de evitar el uso de frases que puedan conllevar a malentendidos, desinformación y/o sesgo en el proceso investigativo, es recomendable formular preguntas que promuevan dirección, coherencia, neutralidad, exactitud y entendimiento. Ejemplos de las preguntas que se podrían formular para facilitar el proceso de investigación son:

- ¿Los factores humanos fueron considerados en el análisis? (Rothblum et al., 2002)

En el contexto de esta pregunta Bridges & Thomas (2018) proponen 10 factores humanos a tenerse en cuenta:

- Tiempo disponible para respuesta o tiempo de reacción por parte de operadores y trabajadores de línea.
- Factores estresantes.
- Complejidad de la tarea.
- Experiencia y entrenamiento.
- Procedimientos.
- Interfase humano-máquina.
- Ajustes en el trabajo.
- Supervisión del proceso de los trabajos.
- Ambiente de trabajo.
- Comunicación.
- ¿El diseño de las herramientas, equipos de trabajo y proceso contribuyen o promueven el error humano?
- ¿Los equipos, herramientas y procesos fueron usados correctamente?
- ¿Los equipos, herramientas y procesos fueron sobrecargados por fuera de los parámetros normales de operación?

- ¿Se realizaron análisis de riesgo de procesos en actividades críticas tales como arranque de equipos, paradas de mantenimiento, operaciones anormales y emergencias?
- ¿Todo el personal involucrado en las tareas y actividades ha sido informado y ha logrado identificar y entender los peligros y los riesgos asociados? (Gadd et al., 2004).
- ¿Todos los potenciales riesgos fueron considerados?
- ¿Qué se puede aprender de otros incidentes similares y de otros procesos de investigación? (Chen et al., 2015).

Factores que promueven el error humano

Las siguientes actividades y procesos se han identificado como posibles fuentes de errores humanos, así que deben considerarse durante la identificación de la causa raíz (Bridges & Thomas, 2018), (Bakar, 2017):

- Diseño de procesos.
- Ingeniería de procesos.
- Especificación de componentes.
- Recepción e instalación de equipos y componentes.
- Comisionamiento de instalaciones. “Comisionamiento” se refiere a la etapa final en la ejecución de un proyecto; es el primer paso en el que se realizan pruebas operativas de los equipos antes de que el proceso entre en pleno funcionamiento.
- Procesos operativos.
- Mantenimiento e inspección.
- Paradas de proceso.
- Manejo y flujo de materiales, personal e información en las facilidades de producción.

Algunas brechas en los sistemas de gestión de seguridad podrían influenciar y promover el error humano de forma directa o indirecta (Vinodkumar & Bhasi, 2011). Si se formulan las preguntas correctas, se facilitará la



identificación de estos factores y una adecuada investigación de incidentes (Nwankwo et al., 2020).

Recomendaciones

Si una empresa decide implementar un sistema de investigación y análisis de incidentes, debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones durante todo el proceso:

- Establecer y entender los objetivos de la investigación.
 - Tener un claro entendimiento de la falla o del incidente.
 - Identificar y entender, objetiva y claramente, todas las posibles causas raíz.
 - Evaluar objetivamente la probabilidad de ocurrencia de cada causa raíz.
 - Converger hacia la causa raíz más probable.
 - Identificar, objetiva y claramente, todas las posibles acciones correctivas.
 - Evaluar cada acción correctiva.
 - Seleccionar las acciones correctivas óptimas.
 - Evaluar la efectividad y la eficiencia de las acciones correctivas óptimas.
- Cuando se materializa un accidente de seguridad industrial en una determinada empresa y no se realiza todo un proceso de investigación y análisis de incidentes se dejan de tener lecciones aprendidas que puedan contribuir a la mejora de los siguientes aspectos al interior de la organización:
 - Mejora en procedimientos productivos, operativos y de mantenimiento.
 - Mejoras en instalaciones: equipo y maquinaria utilizada, aspectos ergonómicos para los trabajadores y mejoras en herramientas.
 - Mejoras en la distribución de la planta física.
 - Mejoramiento en la estructura organizacional.
 - Mejoras en procesos y metodologías de capacitación y entrenamiento.
 - Cambios en políticas organizacionales y diagnóstico de la cultura empresarial.
 - Un accidente industrial grave puede consumir más del 50 % de las ganancias que una empresa promedio pueda adquirir en un año de actividad productiva, debido a pagos por indemnizaciones, seguros, demandas, daños en equipos, reparaciones,

mantenimientos y reorganización (Barajas, 2014). Por tal motivo, la investigación y el análisis sistematizado de incidentes y cuasi accidentes puede brindar a las empresas una base de conocimiento para evitar dichas pérdidas en el futuro.

- En otras ocasiones, las empresas, por querer llegar a sus metas productivas o al querer superarlas, sacan del contexto operacional a sus equipos y a su personal, obligando a operar a la planta por fuera de parámetros de funcionamiento estándar lo que, a corto y mediano plazo, se traduce en costosos accidentes industriales.
- Finalmente, una identificación sistemática y ordenada de los factores que más influyen en la ocurrencia de incidentes en una empresa o industria en particular ayudará a ahorrar sus costos por pérdidas que, como ya se mencionó, pueden llegar a ser hasta de un 50 % de sus ganancias anuales e, inclusive, más (Barajas, 2014).
- Las técnicas disponibles de análisis de la causa raíz abarcan desde planeamientos relativamente simples, no estructurados, basados en la experiencia y en la formulación de preguntas, hasta métodos más elaborados de evaluación formal, como el árbol de descuidos y riesgos administrativos (ADRA), Diagramas de Espina de Pescado, Técnicas de Análisis de Causa Raíz RCA, TAP ROOT®, Análisis de Barreras, Árbol Lógico de Fallas y Análisis de Cambios.

Conclusiones:

- La investigación de incidentes es un proceso complejo, especialmente en eventos asociados con seguridad de procesos. Una investigación de incidentes implica la interacción de personas (operadores, supervisores, víctimas, familiares, comunidades, expertos, aseguradores, entre otros), organizaciones, comunicación, cultura y gerencia. Este proceso interactivo no ha sido explorado a profundidad y la interrelación entre estos elementos no se ha



entendido plenamente. Este tópico puede ser tema de futuras investigaciones y aproximaciones por parte de la academia.

- La lista de los diez errores más comunes descritos en el presente artículo puede utilizarse como listado de verificación para evitar su ocurrencia durante el proceso de investigación de incidentes.
- Es preciso tener en cuenta que las investigaciones de incidentes deben considerarse como oportunidades de continuo aprendizaje. No existe la investigación perfecta. ↴



Referencias

- Bakar, H. A., Siong, P. H., Yan, C. K., Kidam, K., Ali, M. W., Hassim, M. H., & Kamarden, H. (2017).** Analysis of main accident contributor according to process safety management elements failure. *Chemical Engineering Transactions*, 56, 991-996.
- Barajas, Oscar M. (2014)** El análisis de accidentes y fallas industriales como mecanismo de prevención de pérdidas humanas, financieras, materiales y ambientales. *Revista Protección y Seguridad*. Consejo Colombiano de Seguridad.
- Bhusari, A., Goh, A., Ai, H., Sathanapally, S., Jalal, M., & Mentzer, R. A. (2021).** Process safety incidents across 14 industries. *Process Safety Progress*, 40(1), e12158.
- Bridges, W. (2021).** Human Factors Elements Missing from Process Safety Management (PSM) Systems.
- Bridges, W. G., & Thomas, J. (2018, April).** Four Major Gaps That Are Preventing Most Companies Worldwide from Achieving Excellent Process Safety Performance. In 2018 Spring Meeting and 14th Global Congress on Process Safety. AIChE.
- Chen, H., Pittman, W. C., Hatanaka, L. C., Harding, B. Z., Boussouf, A., Moore, D. A., ... & Mannan, M. S. (2015).** Integration of process safety engineering and fire protection engineering for better safety performance. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 37, 74-81.
- Dennies, D. P. (2009).** How to organize and run a failure investigation. American Society of Materials ASM. Editorial ASM.
- Gadd, S. A., Keeley, D. M., & Balmforth, H. F. (2004).** Pitfalls in risk assessment: examples from the UK. *Safety Science*, 42(9), 841-857.
- Kannan, P., Flechas, T., Mendez, E., Angarita, L., Chaudhari, P., Hong, Y., & Mannan, M. S. (2016).** A web-based collection and analysis of process safety incidents. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 44, 171-192.
- Mannan, M. S., Sachdeva, S., Chen, H., Reyes-Valdes, O., Liu, Y., & Laboureur, D. M. (2015).** Trends and challenges in process safety.
- Nelms, Robert. (2004).** What are the obstacles to learning from things that go wrong? www.rootcauselive.com
- Nwankwo, C. D., Theophilus, S. C., & Arewa, A. O. (2020).** A comparative analysis of process safety management (PSM) systems in the process industry. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 66, 104171.
- Paradies, M. & Unger, L. (2008).** Tap Root. Changing the way the world solves problems.
- Reason, J. (2006).** Human Error. Cambridge.
- Reason, J. (2006).** Managing the risks of organizations.
- Rothblum, A., Wheal, D., Withington, S., Shappell, S. A., Wiegmann, D. A., Boehm, W., & Chaderjian, M. (2002).** Improving incident investigation through the inclusion of human factors.
- Tovar Sánchez, G. (2006).** Fundamentos del Análisis de Falla. Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería. Bogotá D.C.
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2011).** A study on the impact of management system certification on safety management. *Safety Science*, 49(3), 498-507.
- Wilson, P. F. Dell, L. D. Anderson, G. F. (2009)** Análisis de Causa Raíz. Una herramienta para la administración de la calidad total. Editorial Oxford. México D.F.



Miembros afiliados

69

Resolución 4272 de 2021
y guía RUC®: lo que hay
que tener en cuenta en su
proceso de implementación

74

Reviva los mejores
momentos del 55 Congreso de
Seguridad, Salud y Ambiente

Aspectos relevantes en la implementación de la Resolución 4272 de 2021 en referencia a la guía RUC®



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

El Registro Uniforme de Contratistas (RUC®), como parte de su estructura, exige la definición de programas para gestionar los riesgos prioritarios, los cuales deben estar alineados con el marco normativo vigente. En ese sentido, se hace necesario establecer una orientación para las empresas contratistas sobre la relación existente entre la Guía RUC® y la implementación de la Resolución 4272 de 2021 “por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas”. En este sentido, se identifican aspectos relevantes que deberán ser tenidos en cuenta por parte de las empresas contratistas que requieran implementar el Programa de Prevención y Protección contra Caídas de Alturas, para lo cual se sugiere tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. En el liderazgo y compromiso gerencial definido en la Guía RUC® que incluye la política, el control de peligros, la evaluación y valoración de riesgos, así como el cumplimiento de los requisitos legales, se debe ver materializado el interés frente a la implementación de la Resolución 4272 de 2021 de forma estricta. Así las cosas, la gestión del riesgo en alturas se basará en la relevancia que dé la gerencia a las acciones para su control y el bienestar de los trabajadores. En la asignación de recursos se deberá contemplar el compromiso con el trabajador asumiendo el costo de los entrenamientos y las evaluaciones médicas pertinentes para determinar su aptitud frente a la tarea. Así mismo, se deberán asignar los recursos para el control de sistemas de acceso, las medidas colectivas, pasivas, preventivas y de protección —como los sistemas de ingeniería y los elementos de protección personal— que deberán ser suministrados por el empleador, entre otros.
2. Como parte del requerimiento de la Guía RUC®, en el desarrollo y ejecución del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente (SG-SSTA), se sugiere:
 - Integrar la información correspondiente a los procedimientos específicos para las tareas críticas en altura a través del control de documentos y registros; realizar la modificación del permiso de trabajo seguro en alturas en cuanto a la identificación del responsable de activar la emergencia, la designación del ayudante de seguridad y la verificación del formato de análisis de peligros por actividad; tener en cuenta los 15 elementos integrantes del Programa de Protección y Prevención contra Caídas definidos en el artículo 4 de la Resolución 4272 de 2021; conservar los registros de las revisiones y del mantenimiento que sean practicados a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura, así como las hojas de vida de sistemas de acceso, medidas pasivas y activas; de los elementos de protección personal contra caídas y de todos aquellos que sean requeridos por la resolución.
 - Para la asignación de funciones y responsabilidades, así como durante la creación de perfiles, se deberá considerar que no se requiere la creación de nuevos cargos, sino que se sugiere validar, a través de los que se hayan estructurado por la empresa, que se incluyan efectivamente los aspectos definidos en la Resolución 4272 de 2021 en el artículo 6.

Tabla 1. Roles y responsabilidades en el Programa de Prevención y Protección contra Caídas (Resolución 4272 de 2021)

Rol	Responsabilidad	Perfil requerido
Administrador del programa de prevención y protección contra caídas de altura, de acuerdo con el rol que cumple dentro de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar, administrar y asegurar el programa de prevención y protección contra caídas, conforme con la definición establecida para ello. 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesional, especialista o magíster en SST • Licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo. • Curso de nivel coordinador de trabajo en alturas. • Curso de 50 horas en SST y/o 20 horas.
Persona calificada	<ul style="list-style-type: none"> • Calcular resistencia de materiales, diseñar, analizar, evaluar, autorizar puntos de anclaje y/o estructuras para protección contra caídas. • Las demás definidas en la presente resolución. 	<ul style="list-style-type: none"> • El perfil requerido se encuentra establecido conforme la Ley 400 de 1997.
Coordinador de trabajo en alturas	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar peligros en el sitio en donde se realiza trabajo en alturas. • Aplicar medidas correctivas inmediatas para controlar los riesgos, asociados a dichos peligros. • Las demás definidas en la presente resolución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso de nivel coordinador de trabajo en alturas. • Curso de 50 horas en SST y/o 20 horas.
Trabajador autorizado	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar las actividades de trabajo en alturas encomendadas por el empleador y/o contratante, cumpliendo las medidas definidas en la presente resolución. • Las demás definidas en la presente resolución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en el nivel trabajador autorizado y con reentrenamiento vigente cuando aplique, de acuerdo con lo establecido en la presente resolución.
Ayudante de seguridad de acuerdo con el rol que cumple dentro de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Son los encargados de hacer cumplir que se mantengan las condiciones de seguridad en el sitio de trabajo para controlar las áreas de riesgo de caída de objetos o personas. • Las demás definidas en la presente resolución. 	<ul style="list-style-type: none"> • El perfil requerido se encuentra establecido conforme la Ley 400 de 1997.

Fuente: Resolución 4272 de 2021

- Se establece la creación de un administrador del programa de prevención y protección contra caídas de altura, además del coordinador de trabajo en alturas.
- Para el programa de capacitación y entrenamiento se sugiere incluir las siguientes especificaciones definidas por la Resolución 4272 de 2021, artículo 10, y verificar su cumplimiento:

Tabla 2. Capacitación y entrenamiento de acuerdo con los roles (Resolución 4272 de 2021)

Rol	Personal objeto	Duración
Jefes de área para trabajos en alturas	Personas que tomen decisiones administrativas en relación con la aplicación de esta resolución en empresas en las que se haya identificado como prioritario el riesgo de caída por trabajo en alturas.	Mínimo 8 horas
Trabajador autorizado	Trabajadores que realizan trabajo en alturas y aprendices de las instituciones de capacitación y educación para el trabajo y el SENA, quienes deben ser formados y entrenados por la misma institución cuando cursen programas cuya práctica implique riesgo de caída en alturas.	Mínimo 32 horas
Coordinador de trabajo en alturas	Personal encargado de controlar los riesgos en los lugares de trabajo donde se realiza trabajo en alturas.	Mínimo 80 horas
Entrenador en trabajo en alturas	Encargado de entrenar jefes de área para trabajos en alturas, trabajadores autorizados, coordinadores de trabajo en alturas y entrenadores de trabajo en alturas.	Mínimo 130 horas

Fuente: Resolución 4272 de 2021

- Se debe tener en cuenta que los certificados de capacitación que hayan sido expedidos antes de la creación de la resolución, para cualquiera de los niveles, mantendrán su vigencia y validez.
- Un trabajador con certificado de nivel avanzado podrá seguir desempeñando sus funciones de trabajador autorizado hasta el cumplimiento de los términos y requisitos de la resolución para que deba ser reentrenado.
- Es importante tener en cuenta que la intensidad horaria definida por la Resolución 4272 de 2021 se empezará a aplicar seis (6) meses después de su expedición.
- En las actividades de inducción y reinducción se deberán incluir los aspectos definidos por la resolución como es el reentrenamiento (que no constituye otro nivel de formación). Este se realizará cuando un nuevo trabajador se vincule a la empresa o proyecto; cuando cambien las condiciones técnicas, tecnológicas o laborales del trabajador o cuando se genere un cambio al interior de la empresa. Tal reentrenamiento solo podrá ser impartido a un trabajador certificado como trabajador autorizado, habiendo laborado dentro de la misma empresa, sin haber cambiado de actividad en los últimos 18 meses.
- Como parte de la reinducción, previo al inicio de la nueva actividad, se capacitará al trabajador con un oferente autorizado por el Ministerio del Trabajo de forma presencial, con una duración mínima de ocho horas. De estas, el 20 % será dedicación teórica y el 80 % restante, práctica. Igualmente, incluirá las modificaciones que se realicen en el SG-SST de la empresa y el Programa de Prevención y Protección contra Caídas. Además, podrá ser impartido por el empleador en sus instalaciones con los equipos y elementos que el trabajador va a utilizar durante la labor.
- 3. Para la gestión y administración de los riesgos definida a través de la Guía RUC® se sugiere tener presentes los siguientes aspectos descritos por la resolución:
 - Establecer AROS (Análisis de Riesgo por Oficio), ATS (Análisis de Trabajo Seguro) o cualquier otra metodología para acompañar el permiso de trabajo facilitando la identificación de peligros, la valoración de riesgos y la definición de controles en el sitio donde se desarrolle la actividad.
 - Definir procedimientos seguros para cada una de las tareas que se vayan a desarrollar y que tengan exposición en alturas.
 - A través del procedimiento de la gestión del cambio y sus registros, incluir las modificaciones pertinentes que se relacionen con la implementación de la Resolución 4272 de 2021.
- En la gestión de proveedores y contratistas se recomienda hacer la verificación del cumplimiento de criterios establecidos para quienes imparten la capacitación los cuales están definidos en el artículo 29, capítulos VI, VII, VIII y en el artículo 64 de la Resolución 4272 de 2021. Así mismo, se verificarán las responsabilidades definidas bajo los artículos 15, 61 y 67 además del cumplimiento de los demás lineamientos definidos por la resolución para los contratistas que presten servicios de actividades en alturas o que en el desarrollo de sus actividades se identifique su exposición al riesgo de caída de alturas.
- En la identificación de los programas de gestión de riesgos críticos establecidos en la Guía RUC® se incluirá el Programa de Prevención y Protección contra Caídas verificando que este contenga los quince elementos mínimos para su estructura establecidos en el artículo 4, identificando los lineamientos del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 bajo la alineación de indicadores de gestión específicos y la definición del administrador para el programa.
- En el desarrollo del programa de mantenimiento preventivo requerido por

la Guía RUC® se recomienda hacer la inclusión de los sistemas y equipos de acceso para trabajo seguro en alturas, teniendo en cuenta que se deberá guardar trazabilidad de la ejecución de los mantenimientos realizados, verificando que sea realizado de acuerdo con las especificaciones del fabricante. Los mantenimientos que se realicen en los sistemas y equipos de acceso en alturas deben quedar registrados en la hoja de vida y ser ejecutados por una persona avalada por el fabricante o por una persona calificada. Para los centros de capacitación y entrenamiento que actúen como proveedores de este servicio se verificará que tengan estructurado un programa de inspección y mantenimiento de la infraestructura que será utilizada para tal fin y la validación del cumplimiento de los lineamientos de la Resolución 4272 de 2021.

- El empleador deberá suministrar los elementos de protección personal validando que estos cumplan con las especificaciones técnicas y que se incluyan los requerimientos definidos por la resolución 4272 de 2021 y la Guía RUC®.
- En el desarrollo de planes de emergencia es importante documentar los procedimientos de rescate en alturas relacionados con las actividades que se ejecutan y la respectiva práctica periódica de estos para identificar aspectos de fortalecimiento.
- 4. En la evaluación y monitoreo requeridos por la Guía RUC® se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:
- Como parte del procedimiento para investigación de accidentes de trabajo se recomienda incluir la intervención de la ARL en caso de presentarse un accidente relacionado con trabajo en alturas cuya consecuencia sea grave para el trabajador. También se sugie-

re determinar la responsabilidad que tendrá la ARL en caso de que, durante la investigación, se detecte el incumplimiento en el programa de capacitación y entrenamiento realizado por parte del proveedor de capacitación ya que esta deberá hacer el debido reporte a la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo (DMFT) y a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.

- En el desarrollo del programa de inspecciones requerido por la Guía RUC® se deberá hacer la inclusión de los sistemas de acceso para trabajo en alturas. También se deberá verificar que los equipos y sistemas usados en prevención y protección contra caídas sean inspeccionados por lo menos una vez al año o con la periodicidad indicada por el fabricante; así mismo, incluir las inspecciones pre-uso por parte del trabajador.

- En el procedimiento de identificación, acceso y seguimiento a los requisitos legales y de otra índole en SSTA aplicables a la organización y definidos por la Guía RUC® es necesario tener en cuenta la inclusión de las obligaciones y planes de acción para la Resolución 4272 de 2021 de modo que se logren prevenir incumplimientos. Del mismo modo, en la gestión de la comunicación, la participación y la consulta, se deberá dar a conocer los requisitos definidos por la resolución a trabajadores propios y contratistas.
- Es preciso aclarar que esta orientación tiene un carácter exclusivamente informativo y deberá ser fortalecida por la empresa contratista en los lineamientos definidos por la Resolución 4272 de 2021 teniendo en cuenta las tareas que se relacionen con la exposición a trabajos en alturas. [↪](#)



Referencias

Guía del sistema de seguridad y salud en el trabajo y ambiente para contratistas RUC®/ REV 20/OAUPEO09/2912/2021

Ministerio del Trabajo (27 de diciembre de 2021). Resolución 4272 de 2021 "por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas".

+
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®



55 Congreso de Seguridad, Salud y Ambiente:

la cita anual de la SSTA congregó más de 1200 directivos y líderes preventivistas



Por:
Gerencia de Comunicaciones
/ Consejo Colombiano de Seguridad CCS

Del 29 de junio al 1 de julio de 2022 se llevó a cabo en Bogotá el Congreso más importante de Latinoamérica en Seguridad, Salud y Ambiente (SSTA), liderado por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). El espacio técnico contó con cerca de 1000 personas en modalidad presencial y 300 conectadas de manera virtual.

Las jornadas académicas fueron posibles gracias al respaldo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) y la Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres. Así mismo, contaron con el

auspicio de Axa Colpatria, Seguros Bolívar, Colmena Seguros, Equidad ARL, Positiva Compañía de Seguros, SURA, Belisario S.A.S., CEPESA, GeoPark, Cormanco, Previs, Cerrejón, Soluciones Industriales R&R, Zona Segura, Ignem Tecnologías, Cerromatoso Minería Responsable, e-Coordina y Yeey.

La agenda académica estuvo compuesta por más de 60 conferencias entre las que se contaron paneles de actualidad, seminarios, master class y charlas especializadas las cuales se basaron en una rigurosa selección de temas que responden a las nuevas perspectivas y corrientes mundiales, desde la experticia de conferencistas nacionales e internacionales.

España, Ecuador y Argentina fueron los países invitados, a través de los siguientes expertos:



Nahuel Arenas García

(UNRDD)

Jefe Adjunto para las Américas de la Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres (UNDRR).



Ana Cañas García

(EUDE)

Consultora de Talento Digital y docente en programas EUDE Business School. Licenciada en Derecho con Diplomatura en Relaciones Laborales. Certificada de Aptitud Pedagógica del Instituto de Ciencias de la Educación.



César DPoll Fernández

Especialista en toxicología médica, laboral, industrial y materiales peligrosos

Docente de maestría en seguridad industrial y salud ocupacional. Certificación RigPass IADC, plataformas inland/ offshore. Técnico nivel III en respuesta a emergencias con materiales peligrosos. Exjefe de servicios de toxicología media en hospital universitario de Maracaibo, Venezuela.



Gabriel César Jiménez

(Universidad de Córdoba, España)

MBA en dirección de empresas. Compliance Officer. Auditor líder: ISO 45001. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Diplomado en relaciones laborales por la Universidad Complutense de Madrid. Premio Prevencionar 2020 en las categorías de mejor proyecto divulgativo y mejor proyecto innovador.



Juan Manuel Gutiérrez

(Conducta Segura Integral -CSI)

Perito judicial en ergonomía y psicología: AEPSAL (Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral). Evaluador del Modelo de Excelencia E.F.Q.M.: Universitat Oberta de Catalunya, Sistemas de Calidad Total. Gestor en Project Management: Universitat Politècnica de Catalunya. Especialidad de ergonomía y psicología: Escuela Internacional de Alta Dirección. Autor de los libros 'Ergonomía y Psicología en la empresa' y 'Safety I y Safety II: dos perspectivas convergentes en Seguridad y Salud'.





Tras la ceremonia de instalación, el evento dio inicio con la charla inaugural 'Actívate: ¿cuál es el 'extra' del ordinario para ser 'extraordinario?', a cargo de Nicolás Mejía, empresario y docente universitario, quien realizó una emotiva exposición sobre las oportunidades y actitudes que cada ser humano tiene para prosperar y ser feliz.

Durante la primera jornada, la programación estuvo orientada a abordar conferencias en manejo de crisis y continuidad de negocio; cómo identificar la madurez en seguridad y salud en el trabajo; bioética y riesgos; gamificación, *storytelling* e inteligencia artificial en la evaluación de riesgos psicosociales; ergonomía, pensamiento crítico y toma de decisiones; economía circular; seguridad vial; gestión del riesgo químico; análisis de *Safety I vs. Safety II*; *compliance* aplicado a la SST; talento en la empresa 4.0: impacto de la transformación digital, entre otros.

Asimismo, se realizaron dos master class de liderazgo que contaron con la asistencia de Álvaro Carrillo, presidente de Seguros Bolívar y de Juan Aurelio Moncada, presidente de Vecol S.A. Estos directivos compartieron claves para un liderazgo efectivo, desde su trayectoria y experticia.

Durante la segunda fecha se realizó el Panel de Legislación, un espacio que congregó a tres abogados de amplia trayectoria, quienes discutieron alrededor de 'La debida diligencia en proce-



...*sos de tercerización... Una mirada desde lo laboral, penal y ambiental*'. Contó con la asistencia de Belisario Velásquez Piniella, presidente de la compañía Belisario Velásquez S.A.S; Marlon Díaz, abogado litigante de Díaz & Díaz Group, con énfasis en derecho penal a nivel nacional e internacional; y Germán Plazas, de Plazas & Cía., experto en asuntos laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Del mismo modo, durante la jornada la agenda abordó conferencias en SST para la sostenibilidad; salud mental; seguridad vial; riesgo eléctrico; GAP-Análisis como herramienta clave para la implementación y mejora de un sistema de gestión de seguridad de procesos; trabajo híbri-

do: buenas prácticas para integrarlo a la gestión de riesgos; sostenibilidad en la cadena de suministros; toxicología ocupacional; inteligencia empresarial y análisis de *big data* aplicada a la prevención de riesgos; Ley 2371 de 2021 para la restauración de ecosistemas; higiene del sueño; NFPA: herramienta clave para responder a incidentes MATPEL/ADM, integraciones hápticas en la realidad virtual, entre otros.

El cierre del Congreso estuvo transversalizado por el desarrollo de una master class de liderazgo, a cargo del Dr. Juan Diego Mejía, presidente de Esenttia y dos paneles de actualidad: un primer espacio con presidentes de las ARL, en el que se sostuvo una conversación con Juan Guillermo Zuloaga, director de capital humano de AXA Colpatria; Paola Daza, directora ejecutiva de la ARL de Seguros Bolívar; Iván Zuluaga, gerente general de ARL SURA; y Rafael Herrera, vicepresidente de Colmena Seguros. Fue moderado por Miguel Gómez, presidente de Fasescolda y Adriana Solano, presidenta ejecutiva del CCS. En este espacio se exploraron los retos y desafíos para la transformación del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

Por su parte, el segundo panel se centró en 'La sostenibilidad como estrategia de continuidad de negocio', con el fin de abordar el papel de la SST para



crear empresas sostenibles, mediante el intercambio de experiencias sobre cómo se han adoptado políticas y desarrollado acciones que han transformado la estrategia organizacional, considerando la sostenibilidad no solo como un compromiso, sino como parte fundamental

de la estrategia. En este escenario se contó con la participación de Mauricio López, vicepresidente de Andesco y director de Pacto Global; Silvana Habib, vicepresidenta de Operaciones y Sostenibilidad de la Asociación Colombiana del Petróleo (ACP); y Juan Diego Mejía, presidente de Esenttia.



Escanea este código y revive los mejores momentos del 55 Congreso de Seguridad, Salud y Ambiente

Feria de la Seguridad Integral

En su edición 36, la Feria de la Seguridad Integral reunió a más de 60 empresas que fueron parte de la muestra técnico-comercial, en la que se presentaron más de 90 categorías de producto y cerca de 40 charlas empresariales a través de las cuales las compañías tuvieron la oportunidad de presentar las características y usos de sus productos y servicios. Se destacaron las innovaciones y novedades para diferentes elementos de protección personal.



1. Brasil fue el país invitado, a través de Animaseg - Brazilian Safety. La inauguración del pabellón del país vecino se realizó con la participación de la embajada brasilera.

2. El Consejo Colombiano de Seguridad otorgó a la delegación de Brasil un galardón en reconocimiento a sus más de cinco años de trabajo articulado, oportunidades de trabajo conjunto que se han gestado entre las dos organizaciones desde 2015. Recibió Cintia Da Silva, representante de Animaseg.



Como parte de este espacio, se realizó una trivía de conocimientos que otorgó una serie de premios a los participantes que mejor puntaje obtuvieran.

Estos fueron los ganadores

- **Computador portátil otorgado por el CCS:** Juan Camilo Omaña, de Electrificadora de Santander.
- **Dos diplomados académicos del CCS.** Ganadores: Diana Carolina Bilardi de Hosman y María Lucía Mejía de Bellstar.
- **Cormacol, Cortes y Manufacturas de Colombia S.A.S.** hizo entrega de un kit de EPP a María Fernanda Alfonso, de Pavimentos de Colombia.
- **Previsis patrocinó la entrega de audífonos inalámbricos.** Paula Casas y Laura Daniela Espinosa fueron las galardonadas.
- **Kits de Animaseg:** entregados a Carolina Sastoque, de Inerco, y a Leonardo Esteban Corredor, de Productividad Empresarial.
- **Zona Segura otorgó un curso de certificación 'Coach en gestión de riesgos y oportunidades'** en modalidad virtual, a Martha Liliana Pinzón, de Servigea S.A.S.
- **ISOTools entregó una tablet.** Ganadora: Xiomara Montaño, de Compañía de Droguistas.
- **Colmena Seguros patrocinó la entrega de audífonos Bose;** el ganador fue Freddy Alexander Díaz Herrera de Covolco.



Escanea este código y revive los mejores momentos de la 36 Feria de la Seguridad Industrial

SERVICIOS PARA LA MEJORA CONTINUA

AUDITORÍAS - DIAGNÓSTICOS Y EVALUACIONES

NUEVOS PRODUCTOS de gestión de contratistas

*Incluye certificación y programa de formación



MAYORES INFORMES

REGIONALES

REGIONAL COSTA CARIBE

Eliana María Preciado
eliana.preciado@ccs.org.co

REGIONAL CENTRO ORIENTE

Lilia Serrano Peña
lilia.serrano@ccs.org.co

REGIONAL ANTIOQUIA Y

EJE CAFETERO

Juan Alberto Zapata Montoya
juan.zapata@ccs.org.co

REGIONAL OCCIDENTE

Jorge Antonio Vega Osorio
jorge.vega@ccs.org.co

GERENCIA DE VENTAS

REGIONAL BOGOTÁ /

CUNDINAMARCA

Danuber Herrera Calderón
gerencia.ventas@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

