

Protección & Seguridad

No. 426

Especial

Trabajo decente:
del concepto global a
la acción articulada en
las cadenas de suministro

Hiperconectividad, un desafío
urgente en la **gestión de la SST**

**Discapacidad, PCL y
enfermedad laboral:**

Implicaciones jurídicas
y diferencias conceptuales

59 CONGRESO DE SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE

Países
invitados



CONSTRUYENDO
UN MUNDO
SEGURO
Y SOSTENIBLE

Aseguramos
Abrazos

01
02
03

Julio
2026
COMPENSAR
AK 68# 49A-47
BOGOTÁ - COLOMBIA

congresoccs.org.co

Sin formalización, no hay trabajo decente



Al analizar la evolución de nuestro país en los últimos 12 años, es evidente que Colombia ha tenido un crecimiento económico bastante modesto, casi incipiente, el cual se ubica en niveles cercanos al 2 %, según cifras del Dane.

Las razones de este comportamiento son muy diversas —y su abordaje se quedaría corto en esta editorial—; sin embargo, existe un factor relevante que históricamente ha limitado el crecimiento sostenido e integral del país: la informalidad laboral.

En Colombia, la proporción de personas ocupadas informales en el trimestre móvil noviembre 2025 - enero 2026 fue del 55,3 % para el total nacional, acorde con los más recientes datos del Dane, mientras que en los centros poblados y zonas

rurales dispersas, este indicador ascendió al 83,3 %.

Este panorama no solo refleja la magnitud del desafío, sino que también pone en evidencia la necesidad de una política de Estado que trascienda los gobiernos de turno y permita consolidar un aumento sostenido de la formalización. Hasta ahora, dicho crecimiento ha sido limitado: el promedio de crecimiento de la formalidad entre 2013 al 2025 sobre el total de la población económicamente activa, sigue siendo del 52 %. En otras palabras, la formalización laboral apenas avanza alrededor de un 3 %, un ritmo claramente insuficiente frente a las necesidades del país en términos de equidad, productividad y bienestar para toda la población.

Y aquí emerge un concepto sin el cual no se puede hablar de formalización: el trabajo decente, que no solo orienta la calidad del empleo, sino que también se convierte en un pilar fundamental para avanzar hacia un desarrollo económico más inclusivo, equitativo y sostenible.

Para ponerlo en práctica, los Estados cuentan con varios instrumentos que instan a los países a crear políticas nacionales para promover el empleo bajo condiciones de dignidad, seguridad y bienestar.


Desde 1948, la Declaración de los Derechos Humanos establecía, en su artículo 23, que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones laborales equitativas y satisfactorias (sic) y a la protección contra el desempleo". Más tarde, en 1976 los Estados firmantes del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en su artículo 7, reconocían el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo satisfactorias que aseguraran remuneraciones justas y equitativas, condiciones dignas, seguridad laboral, igualdad de oportunidades y

disfrute del descanso y del tiempo libre.

Finalmente, en 2022, la OIT elevó la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a la categoría de Principio y Derecho Fundamental, complementando los Convenios 155 (1981) y 187 (2006) de la OIT que establecen el derecho a un entorno de trabajo físico y mentalmente seguro y saludable, libre de accidentes y enfermedades laborales.

En este marco internacional, resulta claro que no puede haber trabajo decente sin formalidad. Un trabajo que genere condiciones dignas desde la contratación hasta las condiciones de participación y diálogo social. Un trabajo que garantice la salud y el bienestar a través de programas de prevención y gestión de riesgos laborales. Un trabajo adecuadamente remunerado que permita el crecimiento como sociedad y el avance hacia la creación de comunidades sólidas con posibilidades de educación digna.

Sin embargo, es necesario reconocer —como lo he repetido en distintos escenarios— que la consolidación de la Seguridad y Salud en el Trabajo depende, en gran medida, de la existencia de entornos laborales sólidos. Y estos solo son posibles en un tejido empresarial dinámico, impulsado por un país que logre sostener un crecimiento económico consistente. Sin crecimiento, las oportunidades de formalización se limitan; y sin formalización, el trabajo decente y la protección efectiva de la salud y la vida de las personas quedan en deuda.

Por eso, esta edición de *Protección & Seguridad*, incluye un especial sobre trabajo decente en las cadenas de suministro, puesto que es en ese entramado empresarial de pymes y grandes compañías donde se crean las condiciones de desarrollo económico y social que sustentan la prosperidad de los países y sus sociedades. 

Indicaciones para los autores



Año 72 / No. 426
Marzo - Abril / 2026

Presidenta Ejecutiva
Adriana Solano Luque

Consejo Editorial
Diana Carolina Forero Buitrago
Lizeth Viviana Salamanca Galvis
Jacqueline Mesa Sierra
Nicolás González Bogotó
Johan Andrés García Meneses
Carolina Antolínez Figueroa
Lady Johana Mogollón Cárdenas
Johanna Valencia Grimaldos
Juan David Fierro Pulido

Coordinación Periodística
Comunicaciones CCS
Diana Carolina Forero Buitrago
Lizeth Viviana Salamanca Galvis
Andrés Felipe Roa Cuevas
Yuly Natalia González Hurtado
María Camila Casas Ortiz

Corrección de Estilo
Diana Carolina Forero Buitrago
Lizeth Viviana Salamanca Galvis

Concepto gráfico, diseño y diagramación
Daniel Ricardo Murillo Hernández

Centro de Diseño CCS
Germán Bonil Gómez
Diana Carolina Bonilla Torres
Diego Andrés Chisco Arias
Andrés Méndez Medina
Juan Ricardo Mendoza Plazas
Daniel Ricardo Murillo Hernández
Yudy Katherine Ramírez Martínez
Jessica Villalobos Muñoz
Jaime Alberto Valero Vergel

Publicidad
Danuber Herrera Calderón

Fotografía
Envato®

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

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 subpartados 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.

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.

Publicación bimestral del Consejo Colombiano de Seguridad. Cra. 20 No. 39 - 52. PBX: (601) 2886355 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.



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.

El contenido de esta publicación está protegido por derechos de autor. Queda prohibida su reproducción total o parcial confines comerciales y/o de divulgación masiva sin la previa autorización expresa y por escrito del Consejo Colombiano de Seguridad. En caso de utilizar parte del contenido para fines académicos, se debe incluir una referencia adecuada que identifique claramente la fuente, indicando el título de la publicación, el autor (si corresponde), el año de publicación y el Consejo Colombiano de Seguridad como la entidad editora de la publicación (o editora de la publicación y titular de los derechos de autor). Para solicitudes de reproducción comercial, comuníquese al correo publicaciones@ccs.org.co.

Presidentes eméritos: Fundador, Dr. Armando Devia Moncaleano, Dr. Carlos E. Cuéllar Jiménez, Dr. Guillermo González Aponte, Dr. Alberto Lobo Guerrero, Ing. Jaime Ayala Ramírez, Dr. Pablo J. Mora Rodríguez, Dr. Enrique Guerrero Medina, Dr. Cástulo Rodríguez Correa, Dr. Roberto Langthon 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, Dr. Carlos Mauricio Vásquez Páez, Dr. Álvaro José Mendoza Cáceres. **JUNTA DIRECTIVA: Presidente:** Ing. Renata Capagnaro Pietrobon, vicepresidente de Marketing, Logística y Sostenibilidad Empresarial, FRONTERA ENERGY COLOMBIA CORP, SUCURSAL COLOMBIA. **Vicepresidente:** Dr. Álvaro José Mendoza Cáceres. **Secretario:** Dr. Ricardo Gutiérrez Tejero. **Miembros Activos Personas Jurídicas:** CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR, Dr. Carlos Vásquez, director general. BANCO POPULAR; DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.S., Dra. María Clara Gaitán, vicepresidente de Recursos Humanos; 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, asesor; VANTI S.A. E.S.P., Dra. Sonia Patricia Salazar Vega, vicepresidente de Recursos Humano; CAMPETROL, Ing. Nelson Castañeda Barbour, presidente ejecutivo; MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S., José Antonio Botero, director regional de Garantía de Calidad I América Latina; EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ E.S.P., Dr. Bernardo Hernández, jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo; BAKER HUGHES, Ing. Juan Blanco, director for the Andean Area; SURTIDORA DE GAS DEL CARIBE - SURTIGAS S.A. E.S.P.; FRONTERA ENERGY COLOMBIA CORP, SUCURSAL COLOMBIA, Ing. Renata Campagnaro Pietrobon, vicepresidente de Marketing, Logística y Sostenibilidad Empresarial. **Representantes Presidentes Eméritos:** Dr. Héctor Manuel Ángel Correa, Dr. Santiago Osorio Falla. **Miembros Activos Personas Naturales:** Dr. Álvaro Casallas Gómez, médico especialista en cirugía de tórax; Dr. Álvaro José Mendoza, médico especialista; Ing. Óscar Vega Escaño, ingeniero químico e industrial; Dr. Ricardo Gutiérrez Tejero, médico especialista SST. **Delegados:** FASECOLDA, Dra. Ángela Húzgame, directora Cámara Técnica de Riesgos Laborales. **Representante de los trabajadores:** Confederación de Trabajadores de Colombia - CTC, Sr. Jorge Galindo Reyes. **Revisora Fiscal:** Sra. Betty Sánchez Arenas. **Suplente:** Eduardo Castillo Rodríguez.

Legislación

Discapacidad, enfermedad laboral y pérdida de capacidad laboral : lo que toda empresa debe entender hoy **8**



Innovaciones y tecnologías aplicadas a la SST

Hiperconectividad: impactos en el bienestar integral y la productividad de los trabajadores **36**



Gestión sostenible

Seguridad y salud de los clientes en el marco de la gestión sostenible **57**



Especial

15 Trabajo decente en las cadenas de suministro : un reto que exige articulación y colaboración

Salud mental

26 Gestión del riesgo psicosocial: orientaciones clave desde la normativa

Experiencias empresariales

49 'Ingeniería de la Consciencia', un modelo para transformar la cultura de seguridad

Miembros afiliados

63 El registro ATEL en el RUC®: de requisito auditable a herramienta estratégica para la mejora sectorial

40 EXPO CCS

AÑOS

Razones para sumarte

01

Julio

02

2026

03

COMPENSAR

AK 68# 49A-47

BOGOTÁ - COLOMBIA

Aseguramos
Abrazos



Legislación



Discapacidad,
enfermedad laboral y
pérdida de capacidad: lo
que toda empresa debe
entender hoy

Tres conceptos distintos, una obligación legal inaplazable:

discapacidad, enfermedad laboral y pérdida de capacidad laboral¹



Germán Alonso Plazas M.
Abogado

Experto en Derecho Laboral y Seguridad Social / Consultor jurídico empresarial / Coautor del libro 'La nueva práctica laboral'. Conferencista experto en temas laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

E

Colombia se aproxima a una fecha que muchos empleadores todavía no tienen marcada en su agenda: a partir de junio de 2026, las empresas con más de cien trabajadores estarán obligadas a acreditar una

cuota de contratación de personas con discapacidad (PCD), de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025. El incumplimiento de esta obligación podrá dar lugar a requerimientos por parte del Ministerio del Trabajo y a las consecuencias sancionatorias que se deriven.

Sin embargo, la experiencia en el ejercicio profesional muestra que una parte significativa de los equipos de Recursos Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y del área jurídica de las empre-

sas colombianas aún no tiene claridad sobre un aspecto fundamental: ¿quién es considerado como persona con discapacidad para efectos del cumplimiento de dicha cuota? Y la respuesta a esa pregunta pasa, necesariamente, por entender que discapacidad, enfermedad laboral y pérdida de capacidad laboral (PCL) son tres conceptos jurídicamente distintos, que no pueden usarse como sinónimos.

Confundir estos términos no es un error menor. Puede llevar al incumplimiento de la norma, no solo porque una empresa podría considerar que ha cumplido la cuota cuando en realidad no lo ha hecho, sino también porque podría descartar trabajadores o candidatos que sí cumplen los requisitos legales para ser contabilizados dentro de esta o no garantizar los derechos que persigue la reforma, orientados a la creación y mantenimiento de empleos para personas con discapacidad.

¹ Las opiniones expresadas en este artículo por el autor son de carácter estrictamente académico y no constituyen asesoría jurídica para casos concretos.

La enfermedad laboral: un concepto del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL)

La enfermedad laboral es aquella que es causada, de manera directa, por los factores de riesgo propios de la actividad económica o del ambiente de trabajo. Su definición y reconocimiento se enmarcan en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y corresponde a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y, en última instancia, a las Juntas de Calificación de Invalidez, determinar si una enfermedad tiene origen laboral o común.

Frente a la cuota de contratación de PCD, el origen de la condición de salud —laboral o común— es completamente irrelevante. Una persona puede tener una enfermedad de origen laboral sin que ello la clasifique automáticamente como persona con discapacidad para efectos de la Ley 2466 de 2025. Del mismo modo, quien tenga una condición de origen común puede perfectamente contar para la cuota.

La PCL: un porcentaje que no define la discapacidad

La pérdida de capacidad laboral (PCL) es el resultado de un proceso de calificación médico-laboral e interdisciplinario que mide, en términos porcentuales, la disminución de la capacidad de una persona para trabajar, como consecuencia de una enfermedad o accidente. Este porcentaje tiene relevancia para efectos del reconocimiento de prestaciones económicas del SGRL o del Sistema General de Pensiones, por ejemplo, una PCL igual o superior al 50 % da derecho a pensión de invalidez.

Sin embargo, para efectos del cumplimiento de la cuota de contratación de PCD, la normativa vigente es explícita: no se requiere que la persona haya sido calificada con una PCL superior a ningún umbral. Una persona con una PCL del 10 % o incluso sin calificación formal puede ser contabilizada dentro de la cuota, siempre que presente una condición de salud asociada a alguno de los grupos de discapacidad reconocidos por la Resolución 1197 de 2024.

Este es uno de los errores más frecuentes en la práctica empresarial: exigir una PCL superior al 50 % como condición para reconocer a alguien como persona con discapacidad. Ese criterio aplica para la pensión de invalidez, no para la cuota de contratación.

La discapacidad: el concepto que define la obligación legal

La discapacidad es un concepto más amplio, consagrado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas —aprobada en Colombia mediante la Ley 1346 de 2009— y desarrollada por la Ley 1618 de 2013 y la Resolución 1197 de 2024. Bajo este marco, una persona tiene discapacidad cuando presenta una condición de salud —física, mental, intelectual o sensorial— que, al interactuar con diversas barreras del entorno, puede limitar su participación plena en la sociedad.

Para efectos del cumplimiento de la cuota de contratación prevista en la Ley 2466 de 2025, la Resolución 1197 de 2024 reconoce siete grupos de discapacidad:

Tabla 1. Categorías de discapacidad reconocidas para efectos de la cuota de contratación

Grupo	Descripción general
Visual	Personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos.
Auditiva	Personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral.
Cognitiva	Personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia.
Psicosocial (mental)	Resultado de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad

Grupo	Descripción general
Psicosocial (mental)	y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. Estas barreras surgen de los límites que las diferentes culturas y sociedades imponen a la conducta y comportamiento humanos, así como por el estigma social y las actitudes discriminatorias
Física	Personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales funcionales a nivel musculoesquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal.
Sordoceguera	Resultante de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información en las personas que la presentan.
Múltiple	Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren apoyos generalizados y permanentes.

Fuente: tomado y adaptado de Resolución 1197 de 2024, Ministerio del Trabajo.

Una persona clasifica dentro de alguna de estas categorías cuando presenta una condición de salud asociada a dicha clasificación –independientemente

de si esa condición tiene origen laboral o común– y sin importar el porcentaje de PCL que se le haya reconocido o si ha sido calificada formalmente.

Diferencias que los empleadores deben tener claras

La siguiente tabla resume las diferencias fundamentales entre los tres conceptos:



¡La red de empresas que construye cadenas de valor más seguras y sostenibles cuenta con un nuevo aliado!

syngenta

Esta compañía líder a nivel mundial en soluciones agrícolas, con presencia en más de 90 países, se suma al **Registro Uniforme de Contratistas®** para contribuir a fortalecer la gestión del riesgo químico.

Porque cuando cultivamos seguridad y bienestar, cosechamos productividad con propósito.

¡Bienvenidos a **nuestra comunidad!**



Tabla 2. Diferencias entre enfermedad laboral, PCL y discapacidad

Criterio	Enfermedad laboral	PCL	Discapacidad (Ley 2466/2025)
Marco normativo principal	Código Sustantivo del Trabajo, Decreto-Ley 1295/1994	Decreto 1072/2015, Decreto 1507/2014	Ley 1346/2009, Ley 1618/2013, Resolución 1197/2024
Quién la determina	ARL / Junta de Calificación de Invalidez	EPS, entidad de pensiones, ARL y Juntas de Calificación de Invalidez	Equipo interdisciplinario / certificado de discapacidad, emitido por las Secretarías de Salud.
Relevancia del origen	Determinante (debe ser laboral)	Relevante para tipo de prestación	Irrelevante
Porcentaje requerido	No aplica directamente	Sí (umbral varía según prestación)	No se requiere umbral mínimo
Efecto en cuota de contratación	No determina la cuota	No determina la cuota	Sí determina la cuota

Fuente: elaboración propia con base en normativa vigente.

El adecuado entendimiento de la discapacidad: una necesidad urgente

La Ley 2466 de 2025 establece que los empleadores con más de cien trabajadores deben incorporar en su planta una cuota de PCD calculada de la siguiente manera: dos personas con discapacidad por cada cien trabajadores en los primeros quinientos y una persona con discapacidad por cada cien trabajadores adicionales a partir del trabajador número 501. Así, para una empresa de 1600 trabajadores, esto representa una cuota de aproximadamente 21 PCD.

El plazo para acreditar este cumplimiento vence en junio de 2026. Aunque está pendiente la expedición del decreto reglamentario que precise la metodología de medición, el criterio más probable será el número de trabajadores reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) del período inmediatamente anterior.

Para cumplir con esta obligación, las empresas deben identificar dentro de su planta actual y entre los candidatos externos, a personas

que presenten una discapacidad, con base en lo referido anteriormente. Para ello, es indispensable que los equipos de SST, recursos humanos y del área jurídica comprendan que se están buscando PCD, no personas con enfermedades laborales calificadas ni personas con un determinado porcentaje de PCL.

Además, es importante recordar que uno de los propósitos de la reforma laboral es incentivar el acceso al empleo de grupos poblacionales que históricamente han enfrentado mayores barreras para su vinculación laboral, entre ellos, las personas con discapacidad.



Finalmente, el adecuado entendimiento de la discapacidad tiene consecuencias jurídicas directas. Cuando el empleador abre un proceso de selección explícitamente dirigido a PCD y el contrato refleja esa circunstancia, la Sentencia SU-040 de 2018 de la Corte Constitucional indica que no surge fuero de estabilidad laboral reforzada, pues el empleador conocía de antemano la condición del trabajador. Esta distinción reduce significativamente el riesgo laboral asociado al cumplimiento de la cuota.

Conclusión

La proximidad del plazo legal y la magnitud de la obligación hacen ur-

Enfermedad laboral, PCL y discapacidad son figuras jurídicas autónomas, con marcos normativos, autoridades competentes y efectos distintos. Confundir estos conceptos puede acarrear riesgos legales".

gente que las empresas colombianas depuren su comprensión de estos

tres conceptos. Enfermedad laboral, PCL y discapacidad son figuras jurídicas autónomas, con marcos normativos, autoridades competentes y efectos distintos. Confundirlos puede conducir tanto al incumplimiento de la cuota como a la adopción de estrategias equivocadas de gestión del riesgo laboral.

El punto de partida es conceptual: saber exactamente qué se está buscando cuando la ley ordena contratar personas con discapacidad. A partir de ahí, la estrategia de cumplimiento —identificación en la planta actual, selección externa, documentación de respaldo— puede desplegarse con seguridad jurídica. ^{Es}



En TGI, Primero la vida

Trabajamos cada día para cuidar la **salud y seguridad** de nuestros colaboradores, contratistas y aliados, mientras operamos más de 4.000 km de gasoductos que llevan energía limpia y competitiva a 18 millones de colombianos, mejorando vidas en todo el país.



Nuestra estrategia de sostenibilidad integra la Seguridad y Salud en el Trabajo como un pilar clave. Con Vision Zero, fortalecemos la prevención, el liderazgo y la gestión de riesgos para crear entornos laborales más seguros, saludables y confiables.



Porque la seguridad no es solo un requisito: es parte de nuestro actuar diario. Cada acción protege vidas y fortalece nuestras operaciones.



Especial

Trabajo decente, en las cadenas de suministro: un reto que exige articulación y colaboración

Trabajo decente en las
cadenas de suministro:
reto que convoca una
acción articulada de
organizaciones y empresas

15

Trabajo decente en las cadenas de suministro:

reto que convoca una acción articulada de organizaciones y empresas



Jacqueline
Mesa Sierra
**Gerente técnica
del CCS**

*Magíster en Salud y Seguridad
en el Trabajo / Especialista
en Gestión Medioambiental /
Ingeniera Forestal.*





A

unque en los últimos años el trabajo decente ha venido cobrando relevancia ligado, principalmente, a los compromisos en términos de sostenibilidad que en la actualidad tienen las empresas, el concepto no es tan reciente.

En 1999 fue introducido por Juan Somavia, director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como parte de la alocución en la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo presentándolo como “una reivindicación mundial con la que están confrontados los dirigentes políticos y empresas de todo el mundo”, siendo un desafío primordial “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad” e insistiendo en “la urgencia de dar una dimensión humana a la economía mundial”.

Somavia, señalaba que en el trabajo decente convergían cuatro objetivos estratégicos (ver tabla 1): principios y derechos del trabajo, acceso al empleo, protección social y diálogo social (Somavia, 1999), (Somavia, 2014).

Tabla 1. Elementos clave del concepto de trabajo decente

Eje	Descripción general
 <p>Eje 1: Acceso al empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abarca todas las clases de trabajo y es válido para trabajadores formales, informales y autónomos, entre otros. • Promueve la generación de empleo suficiente, lo que implica aumentar la oferta y la inversión. • Garantiza condiciones de remuneración y contratación justa. • Favorece mejores perspectivas de desarrollo personal. • Propicia la igualdad de oportunidades. • Impulsa el trabajo productivo, generador de valor no solo para los bienes y servicios, sino también para los trabajadores. • Promueve el trabajo de calidad que, de acuerdo con Muñoz de Bustillo y Fernández Macías (2021) debería incorporar: <ul style="list-style-type: none"> - Niveles adecuados de cualificación, autonomía y apoyo social. - Estabilidad laboral. - Jornadas de trabajo justas y condiciones que faciliten la conciliación vida/trabajo.
 <p>Eje 2: Derechos laborales</p>	<p>Derechos derivados de convenios internacionales, así como aquellos definidos por los propios Estados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 2022): • Libertad de asociación, libertad sindical y derecho de negociación colectiva. • Prohibición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. • Abolición efectiva del trabajo infantil. • Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. • Entornos de trabajo seguros y saludables (incluido como derecho fundamental en 2022).
 <p>Eje 3: Protección social</p>	<p>Acceso a instrumentos de protección como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguro social. • Asistencia social. • Programas de trabajo e inclusión económica.
 <p>Eje 4: Diálogo social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho de los trabajadores a defender sus intereses y a entablar negociaciones con los empleadores y las autoridades sobre asuntos relacionados (Ghai, 2003). • Libertad de expresión, de organización y de elección.

Fuente: elaboración propia basado en Somavia (1999), OIT (1999), Ghai (2003) y Mesa Sierra (2024).

A partir de este concepto emerge uno de los grandes desafíos planteados por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como es el caso del número 8 de 'Trabajo decente y crecimiento económico'.

Hoy este reto mantiene un carácter aspiracional y requiere la movilización de los sectores público, privado y comunitario, así como del compromiso decidido de quienes cuentan con trabajadores vinculados –ya sea de manera formal o informal, directa o indirecta– y de quienes adquieren productos o servicios, sin importar el sector. Esto implica asegurar que,

Esto implica asegurar que, a lo largo y ancho de los procesos productivos, no se generen vulneraciones de los derechos humanos y laborales fundamentales y se garanticen condiciones laborales dignas, seguras y saludables".

a lo largo y ancho de los procesos productivos, no se generen vulneraciones de los derechos humanos y laborales fundamentales y se garanticen condiciones laborales dignas, seguras y saludables.

Por lo tanto, no es casual que el ODS 8 integre el crecimiento económico, al reconocer que este solo puede sostenerse si está verdaderamente vinculado al trabajo decente.

El trabajo decente y los desafíos en las cadenas de suministro

Ahora bien, materializar el trabajo decente puede resultar relativamen-

te sencillo o factible al interior de las empresas y organizaciones en las cuales exista un alto compromiso con la gestión del recurso humano, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), el cumplimiento legal y la sostenibilidad.

No obstante, cuando se trata de abordar las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro, el panorama se complejiza. Factores como la diversidad de actores, la fragmentación de las cadenas, la multiplicidad de lugares de procedencia de los productos o servicios y la interacción entre eslabones de producción, entre otros, tornan difícil la gestión de este asunto e incrementa el número de matices a considerar.

Algunos de los principales desafíos a encarar son:

- a. **Subcontratación o tercerización oculta:** este aspecto es, quizá, el principal reto a abordar, toda vez que puede estar presente en todos los eslabones de la cadena la subcontratación, lo que dificulta la adecuada trazabilidad de los trabajadores o de las personas que realmente estuvieron vinculadas a la prestación de un servicio o a la producción de un bien o producto.
- b. **Condiciones de seguridad y salud en el trabajo difusas:** el anterior aspecto deriva, además, en la dificultad para asegurar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la fuerza laboral en la cadena, así como la verificación y evidencia del cumplimiento de los derechos laborales y principios fundamentales del trabajo decente.
- c. **Vulneración de los derechos humanos en los procesos de vinculación en la cadena:** garantizar la debida diligencia y el trabajo decente en la cadena de suministro es un desafío cada vez mayor, pero también una



exigencia creciente que empieza a incorporarse. Esta tarea se dificulta cuando se pierde la trazabilidad de las condiciones laborales en los distintos niveles de tercerización y cuando estos aspectos no se consideran prioritarios en los procesos de selección y evaluación de aquellos proveedores con los que no existe una relación contractual directa. Además, el surgimiento de presiones asociadas a precios bajos, tiempos de entregas y reducción de costos, puede generar un efecto dominó, trasladando las exigencias –pero también los riesgos– hacia los eslabones más débiles de la cadena, lo que afecta especialmente a los proveedores más lejanos o sin vinculación directa.

Riesgos del no aseguramiento del trabajo decente y la debida diligencia en la cadena de suministro

En modelos empresariales antiguos (no recientes), bastaba el cumplimiento de lo mínimo exigible por la ley. Sin embargo, hoy por hoy, desde el punto de vista de la sostenibilidad, los compromisos internacionales y una ciudadanía cada vez más interconectada e informada, resulta prioritario que las organizaciones fortalezcan su gestión más allá del control de sus propias operaciones.

En este contexto, surgen diversos riesgos relacionados con las fallencias en términos de trabajo decente y debida diligencia que resulta esencial identificar y valorar. Estos refuerzan la urgencia de mapear la cadena

de suministro y gestionarla de manera transparente:

- a. Riesgo reputacional:** se trata de un riesgo permanente, ya que cualquier vulneración a los derechos humanos o la falta de garantías de trabajo decente (trabajo forzoso, trabajo infantil, etc.), así como las inadecuadas condiciones laborales o el incumplimiento en el pago de salarios por parte de proveedores de servicios o bienes, puede socavar la legitimidad y confianza de sus grupos de interés, conducir a la organización a perder valor de marca y, por ende, de mercados.
- b. Fragilidad de la cadena:** la dependencia de proveedores de bienes y servicios cuyos trabajadores no cuentan con condiciones dignas y adecuadas de trabajo y en donde pueden existir casos de explotación y vulneración de derechos, configura una cadena frágil tanto en el componente social como económico. Prácticas laborales inadecuadas pueden generar huelgas o parálisis en los procesos, lo cual impacta directamente a la empresa contratante o receptora del bien o servicio o, incluso, puede conducir a detener la propia produc-

ción, aumentando la criticidad de las consecuencias si se trata de productos y servicios esenciales.

- c. Riesgos en la licencia social para operar:** este riesgo suele presentarse en los territorios o comunidades donde se opera. Si una parte de la población o de los trabajadores de las zonas de influencia vinculados en niveles o eslabones de la cadena perciben tratos diferentes, discriminación o falta de cumplimiento por parte de empresas que proveen servicios o bienes, se podría generar descontento social en el área de influencia, afectar la confianza en la organización y deteriorar su reputación a nivel local.
- d. Pérdida de inversionistas:** un evento de tipo laboral que afecte la reputación de la marca por vulneración de derechos laborales, condiciones de seguridad y salud inadecuadas, alta accidentalidad o siniestralidad, persecución a representantes de los trabajadores, etc., puede llevar a que diferentes inversionistas califiquen la operación como de alto riesgo. El trabajo decente asegura el acceso a capital y reduce los riesgos de valoración negativa.

Acciones específicas para empresas

Entendiendo que el concepto de trabajo decente es, de algún modo, un concepto aspiracional (Peccoud, 2004), (Duffy et al., 2016), que no es sencillo alcanzar y que requiere de compromisos articulados, es necesario que las organizaciones desarrollen su propia hoja de ruta para asegurar el trabajo decente en sus operaciones y su cadena de suministro. En este sentido, a continuación se presentan algunas acciones que pueden tenerse en cuenta a la hora de iniciar con este gran propósito:

- a. Mapeo de la cadena:** es necesario que la organización realice un mapeo exhaustivo de los actores de su propia cadena de suministro. Para esto, debe hacerse una serie de preguntas basadas en sus propios procesos productivos, las materias primas que utiliza, la procedencia de estas, los trabajadores involucrados en su obtención, los sistemas de logística y los servicios asociados, entre otros. Este mapeo permitirá identificar los proveedores o contratistas directos (nivel 1 - tier 1), y estos, a su vez, deberán reportar las relaciones comerciales que mantienen



con sus propios proveedores y contratistas (nivel 2, nivel 3 - tier 2, tier 3). Es necesario incluir los procesos desde la obtención de las materias primas, tal como se hace con el análisis de ciclo de vida de un producto en el ámbito ambiental (Müller-Carneiro et al., 2024), aunque en este caso el foco no se concentra en el consumo de recursos naturales ni en las emisiones de CO₂, sino en los trabajadores que están vinculados y las condiciones laborales de las que gozan.

b. Definir la relación existente o vínculo en la cadena: la organización debe identificar de manera específica cómo cada proveedor o contratista, en los niveles 2 o 3 se vincula a sus procesos y qué tipo de verificación se hace sobre el proceso

por parte de sus proveedores o contratistas principales (o de nivel 1). El mapeo de la cadena de suministro, el análisis de los procesos y la valoración de los mismos son ejercicios exhaustivos que se deben desarrollar de manera conjunta y colaborativa (Ethical Trading Initiative, 2026) con los gestores de compras, los departamentos de SST, las áreas de calidad y gestión social, entre otras. La definición del nivel de riesgo o criticidad se dará de manera más eficaz si el análisis es conjunto y multidisciplinario.

c. Identificar los riesgos en torno a “trabajo decente” en cada nivel o actor: en este aspecto, dentro del mapeo y de acuerdo con el nivel que ocupa el proveedor o contratista, pero, también, del tipo de servicio o

bien que brinda, la organización deberá identificar cuáles son los principales riesgos que se presentan o que podrían materializarse asociados a vulneraciones o incumplimientos en las condiciones de trabajo (por ejemplo, jornadas laborales extensas, trabajo infantil, discriminación, trabajo forzoso, etc.). Estos riesgos deberán analizarse de acuerdo al territorio y el tipo de servicio o producto con el fin de priorizar aquellos que puedan tener mayor probabilidad de ocurrencia o un mayor impacto sobre los trabajadores y las comunidades.

A continuación, se presenta un ejemplo de una empresa ficticia del sector automotriz que inició un proceso de mapeo de su cadena bajo este enfoque:

Tabla 2. Ejemplo de análisis de una cadena de suministro del sector automotriz y posibles riesgos de vulneración de trabajo decente

Nivel de proveedor del servicio o bien	Proveedores de bienes y servicios típicos	Relación común con la empresa	Posibles riesgos desde el enfoque de trabajo decente
Tier 1 (Directos)	Fabricantes de asientos, tableros electrónicos, sistemas de frenos.	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato directo • Alta visibilidad. • Auditorías frecuentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Horas extra excesivas. • Condiciones de SST riesgosas en las plantas de ensamblaje.
Tier 2 (Indirectos)	Fabricantes de componentes electrónicos, plásticos, textiles para asientos.	<ul style="list-style-type: none"> • Relación indirecta. • Visibilidad moderada/baja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios por debajo del nivel vital. • Falta de libertad de asociación. • Condiciones peligrosas en SST en las plantas o fábricas. • Trabajo infantil. • Trabajo forzoso. • Falta de seguridad social.
Tier 3 (Materia Prima)	Fundiciones de acero/aluminio, procesadoras de caucho y químicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Relación indirecta. • Visibilidad moderada/baja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición a sustancias químicas peligrosas. • Trabajo forzoso en fundiciones. • Condiciones peligrosas de SST. • Falta de seguridad social. • Alta siniestralidad laboral.
Tier 4 (Extracción)	Minas de litio, de cobalto (baterías), minas de hierro y plantaciones de caucho.	<ul style="list-style-type: none"> • El origen de la cadena. • Relación indirecta. • Poca o nula visibilidad. • Riesgo crítico y estructural. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo infantil (minas). • Condiciones de esclavitud moderna (trabajo forzado, trata de personas, etc.). • Falta de seguridad social.

Continúa en la página 21



Texaco con TECHRON®
Libera tu Potencial



**Única gasolina con aditivo Techron®
diseñada para cuidar tu motor**

Texaco con TECHRON Te Ayuda a Lograr:



MÁS AHORRO



MAYOR LIMPIEZA



MEJOR DESEMPEÑO

**Nuestra gasolina cuenta con la aprobación TOP TIER™,
que respalda su calidad y poder de limpieza.**



@texacocolombia



Texaco con Techron Colombia



@texacocontechroncolombia

Viene de la página 19

Nivel de proveedor del servicio o bien	Proveedores de bienes y servicios típicos	Relación común con la empresa	Posibles riesgos desde el enfoque de trabajo decente
Tier 4 (Extracción)	Minas de litio, de cobalto (baterías), minas de hierro y plantaciones de caucho.	<ul style="list-style-type: none"> • El origen de la cadena. • Relación indirecta. • Poca o nula visibilidad. • Riesgo crítico y estructural. 	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de SST inadecuadas. • Alta siniestralidad laboral.
Contratistas de servicio (Tier 1)	Limpieza, seguridad, mantenimiento de planta, logística.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Outsourcing in situ</i> (dentro de la planta). • Alta visibilidad. • Auditorías frecuentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brecha salarial con respecto a empleados directos. • Falsos trabajadores independientes¹. • Fallas en el pago de la seguridad social. • Horas extras excesivas.
Subcontratistas de servicio (Tier 2)	Servicios de mantenimiento de instalaciones, reparación de equipos fuera de la planta (talleres), etc.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Outsourcing</i> (por fuera de la planta) • Poca o nula visibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informalidad. • Alta siniestralidad laboral. • Trabajo infantil. • Falta de vinculación a seguridad social. • Trabajo forzoso.

Fuente: elaboración propia con base en la cadena de suministro típica de la industria automotriz.

d. Valorar el nivel de riesgo en cada nivel de la cadena:

al igual que en cualquier análisis de riesgo, es necesario que se valore el nivel de riesgo para cada eslabón de la cadena y para cada tipo de proveedor. Esta valoración puede tener varios criterios definidos por la organización sobre los cuales se darán valoraciones específicas.

Algunos criterios para la valoración que habría que considerar son: riesgo de la región, del país o del sector al que pertenece el proveedor; perfil del proveedor y/o del sector (comportamiento en términos de trabajo decente); relaciones comerciales (precios, características de subcontratación, costos, etc.) y evidencias verificables de desempeño (salarios, SST,

denuncias, auditorías externas, etc.).

Asimismo, se deberá valorar el nivel de riesgo de cada uno de los actores de la cadena, haciendo énfasis en los cuatro ejes del concepto de trabajo decente (expuestos al inicio de este artículo), mediante un cruce entre el riesgo reputacional y el impacto en la producción. Esta valoración permitirá identificar los actores de la cadena con mayor nivel de criticidad con quienes se deberán iniciar o intensificar los esfuerzos de control, acompañamiento y ajuste. El objetivo final de este ejercicio es poder definir la criticidad de los riesgos y determinar los planes de intervención.

En línea con el ejemplo anterior, acerca de la empresa del sector automotriz, esta valoración podría presentarse así:



¹ "Falsos trabajadores independientes" (también conocidos como falsos autónomos) se refiere a una situación de fraude laboral o precariedad en la que una empresa contrata a una persona bajo un régimen civil o comercial (como si fuera un consultor o proveedor externo), pero, en la práctica, esa persona cumple todas las funciones de un empleado dependiente. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Recomendación 198, es evidente si existe: subordinación, dependencia económica, ajenidad (Zuccotti and Ayala, 2014).

Tabla 3. Valoración del riesgo en una cadena de suministro del sector automotriz

Nivel de proveedor del servicio o bien	Proveedores de bienes y servicios típicos	Posibles riesgos desde trabajo decente	Valoración riesgo
Tier 1 (Directos)	Fabricantes de asientos, tableros electrónicos, sistemas de frenos, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Horas extra excesivas. Condiciones de SST riesgosas en las plantas de ensamblaje. 	<p>Bajo</p> <ul style="list-style-type: none"> Controlado mediante contratos.
Tier 2 (Indirectos)	Fabricantes de componentes electrónicos, plásticos, textiles para asientos, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Salarios por debajo del nivel vital. Falta de libertad de asociación. 	<p>Medio</p> <ul style="list-style-type: none"> Controlado mediante contratos.
Tier 3 (Materia Prima)	Fundiciones de acero/aluminio, procesadoras de caucho y químicas, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Falta de control en la exposición a sustancias químicas peligrosas. Trabajo forzoso en fundiciones. 	<p>Alto</p> <ul style="list-style-type: none"> Alto número de trabajadores. Alta dependencia en la producción. Riesgo reputacional. Riesgo en derechos fundamentales del trabajo.
Tier 4 (Extracción)	Fundiciones de acero/aluminio, procesadoras de caucho y químicas, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo infantil (minas). Condiciones de esclavitud moderna. Falta de seguridad social. Condiciones de SST inadecuadas. Alta siniestralidad laboral. 	<p>Alto</p> <ul style="list-style-type: none"> Alto número de trabajadores. Alta dependencia en la producción. Riesgo reputacional. Riesgo en derechos fundamentales del trabajo. Riesgo en derechos humanos.
Contratistas de servicio (Tier 1)	Limpieza, seguridad, mantenimiento de planta, logística, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial con respecto a empleados directos. Falsos trabajadores independientes. 	<p>Bajo</p> <ul style="list-style-type: none"> Controlado mediante contratos.
Subcontratistas de servicio (Tier 2)	Servicios de mantenimiento de instalaciones, reparación de equipos fuera de la planta (talleres), etc.	<ul style="list-style-type: none"> Informalidad. Accidentes de trabajo. Trabajo infantil. 	<p>Medio</p> <ul style="list-style-type: none"> Controlado mediante contratos. Riesgos en derechos fundamentales del trabajo. Riesgo en derechos humanos.

Fuente: elaboración propia con base en la cadena de suministro típica de la industria automotriz.

e. Definición de hoja de ruta:

una vez valorados los riesgos, se deberá crear una hoja de ruta que permita cerrar las brechas encontradas en las cadenas de suministro. Desde la alta dirección de la organización se deberán priorizar las intervenciones que, en algunos casos, pueden requerir la vincula-

ción a diferentes iniciativas desarrolladas de manera articulada con diversos actores, entre ellos, gremios, asociaciones, productores, gobiernos locales, academia, etc. De acuerdo con la priorización, se pueden plantear programas o acciones que generen cambios o mejoras en los grupos de mayor vul-

nerabilidad o que representen criticidad reputacional o para el proceso.

Al final, se pretende que todos los actores de la cadena logren avanzar hacia el propósito de asegurar condiciones de trabajo decente en todos sus eslabones de la cadena de suministro.

Beneficios esperados para las empresas


Los beneficios derivados de gestionar la cadena de suministro desde la perspectiva del trabajo decente y de asegurar condiciones laborales dignas, seguras y saludables ayudarán a que la empresa realmente esté alineada con los propósitos de sostenibilidad (acorde con los criterios ambientales, sociales y de gobernanza - ASG).

Este enfoque favorece una gestión más proactiva de los riesgos no solo de tipo ambiental, sino también sociales y económicos, y permite asegurar a todos los grupos de interés que a lo largo

de todo el proceso de producción o prestación de un bien o servicio no se vulneraron derechos laborales y que los trabajadores vinculados gozan de garantías de protección social.

El mapeo, el control y un alto compromiso social no deben limitarse únicamente a los centros de operaciones propios de la empresa o a los entornos donde se ubican sus sedes, sino que deben extenderse a todos y cada uno de los eslabones de la cadena de suministro, sin importar qué tan alejados estén del proceso principal.

Solo a través de procesos organizados de priorización y acción

es posible evidenciar transformaciones sostenibles en proveedores, contratistas y subcontratistas. Los resultados de este proceso fortalecerán la reputación, legitimidad y credibilidad de la empresa de cara a reguladores, inversionistas, clientes y consumidores que, hoy por hoy, permanecen atentos al desempeño de las organizaciones en materia social y ambiental. En este sentido, la invitación es a iniciar estos procesos, analizarlos desde una perspectiva multidisciplinaria y vincularse con iniciativas gremiales, sectoriales y territoriales que contribuyan a impulsar mejoras sostenibles. 

Referencias

Duffy, R.D. et al. (2016) 'The Psychology of Working Theory'. Available at: <https://doi.org/10.1037/cou0000140>.

Ethical Trading Initiative (2026) Mandatory human rights and environmental due diligence Guidance on navigating emerging legislation.

Ghai, D. (2003) 'Trabajo decente. Concepto e indicadores', Revista Internacional del Trabajo, 122(2).

Mesa Sierra, J. (2024) 'El trabajo decente, la apuesta actual y futura por la sostenibilidad', Protección & Seguridad, 416. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.63434/30730171.135>.

Müller-Carneiro, J. et al. (2024) 'Ex-Ante Life Cycle Assessment of Emerging and Novel Technologies', Encyclopedia of Sustainable Technologies, Second Edition: Volumes 1-4, 1-4, p. V1:194-V1:212. Available at: <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-90386-8.00092-9>.

Muñoz de Bustillo, R. and Fernández Macías, E. (2021) Modelo productivo, empleo y calidad de empleo. Claves de un futuro pospandémico, Funcas. Available at: <https://www.funcas.es/articulos/modelo-productivo-empleo-y-calidad-de-empleo-claves-de-un-futuro-pospandemico/>.

OIT (1999) 'Memoria del Director General: Trabajo decente', 87a Reunión Conferencia Internacional del Trabajo, pp. 1-80. Available at: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (Accessed: 10 January 2026).

OIT (2022) 'Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.', OIT, Oficina Internacional del Trabajo, 1998. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf.

Peccoud, D. (2004) Philosophical and spiritual perspectives on decent work. Available at: <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=k4-Jy-qIQEC&oi=fnd&pg=PA9&dq=spirituality+at+workplace+intention+to+leave&ots=snmdagbSFs&sig=XZo7Xv5t1rbel93PndHMq1zMtpc>.

Somavia, J. (1999) '87a Conferencia Internacional del Trabajo', p. 9. Available at: https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ILO_Chronology/09656%281999-87%29Somavia.pdf (Accessed: 10 January 2026).

Somavia, J. (2014) El Trabajo Decente. Una lucha por la dignidad humana.

Zuccotti, G. and Ayala, M. (2014) Promoción del Trabajo Decente en las relaciones de trabajo encubiertas. Available at: <https://www.ilo.org/es/publications/guia-6-promocion-del-trabajo-decente-en-las-relaciones-de-trabajos>.

>>> EN VANTI, CADA CONEXIÓN CUENTA.

Cada paso hacia adelante y cada decisión reflejan nuestro compromiso con el bienestar de nuestros usuarios, *respaldado por una excelente calificación en servicio al cliente **votada por ellos mismos.***

vanti[®]

Más formas de avanzar

Así es como **transformamos vidas:**

CALIDEZ PARA LOS HOGARES:

Llevamos gas natural a más de **3.6 millones de familias**, mejorando su calidad de vida **con seguridad y confort.**

IMPULSAMOS SUEÑOS:

Más de **100.000 personas**, principalmente mujeres, han encontrado apoyo y oportunidades en nuestros programas sociales.

ENERGÍA QUE CUIDA EL PLANETA:

Proveemos energía limpia a **más de 80.000 vehículos**, ayudando a reducir emisiones y **proteger el medio ambiente.**



> EN VANTI CONSTRUIMOS PAÍS,
porque cada hogar, comercio, empresa, transporte
e industria conectado al gas natural es esperanza,
y cada rostro del progreso refleja una historia que
AVANZA JUNTO A NOSOTROS.



Salud **mental**

26

Gestión del riesgo
psicosocial: orientaciones
clave desde la normativa

Navegando los cambios en la gestión del riesgo psicosocial:

una brújula normativa y de epidemiología ocupacional para la prevención del acoso laboral



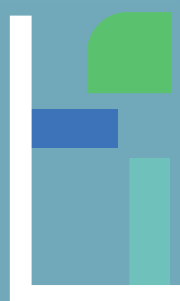
Viviana Plazas
Directora de Solucionalaw

*Abogada y asesora laboral.
MsC en Seguridad y Salud en el Trabajo /
Docente universitaria.*



Francisco Palencia-Sánchez
Médico en Salud Ocupacional y magister en Epidemiología

*Ph. D. en Salud Pública /
Profesor del Departamento de Medicina Preventiva y Social de la Facultad de Medicina de la Universidad Javeriana.*



La gestión del riesgo psicosocial en Colombia está transformándose. Los cambios van desde un enfoque de diagnóstico y medición de los factores a través de la aplicación de instrumentos para tal fin como la batería adoptada por el Ministerio del Trabajo —que caracterizó la primera etapa de aplicación de las normas sobre la temática— a un enfoque más integral para la prevención e intervención de dichos factores con el objetivo de evolucionar a un abordaje más integral (Palencia-Sánchez, 2025).

Por lo tanto, el propósito de este artículo es exponer los beneficios de implementar medidas de intervención primaria frente a los factores de riesgo psicosociales en las organizaciones destinadas a los trabajadores, desde

el marco legal colombiano y con el apoyo de la evidencia proporcionada por la epidemiología ocupacional. En particular, se aborda lo dispuesto en el artículo 2.2.4.13.4 del Decreto 728 de 2025, con énfasis en las acciones de prevención del acoso laboral, como uno de los factores de riesgo psicosocial existentes en el ámbito intralaboral que afectan la salud mental.

Como sustento de la anterior afirmación, un metaanálisis realizado con la participación de 73.873 trabajadores evidenció una moderada relación entre el desbalance esfuerzo-recompensa, la baja justicia organizacional en la prevención de prácticas de acoso laboral y las altas exigencias laborales con un incremento significativo del estrés y un aumento que oscila entre el 60 y el 90 % en el riesgo de desarrollar trastornos mentales derivados de este factor (van der Molen et al., 2020).

Lo anteriormente expuesto, denota la necesidad de abordar y gestionar los factores de riesgo psicosocial de forma integral y priorizada, dando cumplimiento a requisitos normativos y bajo un enfoque preventivo.

Antecedentes normativos previos al año 2025

La normatividad en materia de gestión de los factores de riesgo psicosocial en Colombia no es nueva. Desde hace casi dos décadas el país cuenta con un marco regulatorio sobre la materia. Algunos ejemplos de ello son la **Resolución 2646 de 2008** y la **Resolución 2764 de 2022**, que ordenan a los empleadores desarrollar la evaluación periódica de los factores de riesgo psicosocial y a adoptar todas las herramientas que se encuentran validadas para realizar esta medición (batería de riesgo psicosocial).

También se encuentra la **Ley 1616 de 2013** que reiteró la importancia de las Administradoras de Riesgos

Laborales (ARL) mediante programas de promoción y prevención de trastornos mentales en la población trabajadora y en la cual se instaura una base para intervenir y abordar la salud mental de poblaciones priorizadas como lo son los niños, niñas y adolescentes. De forma complementaria, la evidencia científica respalda la efectividad de intervenciones centradas en el liderazgo, en el automonitoreo del comportamiento, el entrenamiento físico y el empoderamiento para la autogestión de la salud en el entorno laboral, tal como lo señala la revisión sistemática de Greiner et al., (2022).

Es oportuno señalar que las normas antes mencionadas incorporaban dos etapas fundamentales en la gestión del riesgo psicosocial: primero, la evaluación a través de los instrumentos de la batería de riesgo psicosocial validada por el Ministerio del Trabajo y segundo, la intervención de los factores de riesgo identificados en esa primera etapa, para

así prevenir futuros riesgos. En otras palabras, la prevención de los efectos de los factores de riesgo psicosocial es el resultado esperado de una gestión que inicia con un diagnóstico adecuado de los mismos, bajo un abordaje integral y prioritario en cada organización.

Como parte de ese desarrollo normativo en Colombia, algunos factores de riesgo psicosocial cuentan, hoy por hoy, con regulación específica. Es el caso del acoso laboral que fue regulado inicialmente por la **Ley 1010 de 2006** y por las **Resoluciones 652 y 1356 de 2012** en materia de conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral (CCL) y el establecimiento de medidas de prevención, corrección y sanciones frente a este tipo de hostigamiento en las relaciones de trabajo. No obstante, si bien este marco normativo permitió la puesta en marcha de los CCL, su enfoque se ha orientado principalmente a desarrollar acciones correctivas, puestas en



La prevención de los efectos de los factores de riesgo psicosocial es el resultado esperado de una gestión que inicia con un diagnóstico adecuado de los mismos, bajo un abordaje integral y prioritario en cada organización".

marcha toda vez que la situación ya se ha presentado.

Ahora bien, contar con normatividad nacional de vanguardia y un mayor número de denuncias en materia de acoso laboral (El Tiempo, 2021) no necesariamente ha coincidido con la priorización de la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas.

De acuerdo con la 'Tercera Encuesta de Salud Mental' realizada en Colombia durante el 2021, los factores de riesgo psicosocial fueron el segundo tipo de riesgo más reportado en los lugares de trabajo afectando al 68,17 % de los trabajadores con atención al público y al 62,59 % de quienes realizan tareas repetitivas (Ministerio del Trabajo & Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2022).

A pesar de la relevancia de este dato, de acuerdo con cifras del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) apenas un 57,51 % de las empresas priorizan actividades de promoción y prevención enfocadas en factores de riesgo psicosocial en comparación con un 96 % de las empresas que lo hacen para riesgo mecánico, público o de explosivos (Consejo Colombiano de Seguridad, 2023).

En ese sentido, la existencia de amplia normatividad en la materia no necesariamente se refleja en la priorización de la gestión de los riesgos psicosociales ni en las cifras en materia de salud mental a nivel nacional, sobre las cuales se estima que, incluso, podrían haber aportado a un incremento del 25 % en trastornos como la ansiedad y la depresión a nivel global (Organización Mundial de la Salud, 2022), generando pérdidas en la productividad y costos aproximados para la economía mundial que ascienden a un billón de dólares anuales (World Health Organization, 2024).

De ahí la importancia de la expedición de nuevas normas en Colombia que promueven la salud mental y el fortalecimiento de los factores pro-



tectores de la misma, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.

Nuevas normas, nuevo enfoque a partir del 2025

En Colombia, una de las respuestas a la realidad global en materia de salud mental (visibilizada y agudizada por la pandemia de la COVID-19), tuvo lugar con la expedición de la reciente **Ley 2460 de 2025**. Esta nueva norma actualiza y amplía el enfoque de la **Ley 1616 de 2013** a uno de naturaleza biopsicosocial que involucra a comunidades, hogares, centros educativos y empresas en la prevención de trastornos mentales y en la promoción de la salud mental, estableciéndola como un derecho

fundamental. Además, incorpora el despliegue de todas las intervenciones bajo un enfoque de género, diferencial, ético y por curso de vida, ampliando su alcance a poblaciones priorizadas como jóvenes, personas con alguna condición de discapacidad y adultos mayores.

Particularmente, la Ley 2460 pone un énfasis especial en el rol del sector privado indicando que "(...) las empresas y entidades públicas deberán promover y armonizar las acciones de prevención, sensibilización, orientación y control de factores de riesgos psicosocial, que estarán a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales (...) para garantizar un ambiente laboral libre de acoso

laboral y deberán implementar medidas que contribuyan al bienestar y la salud mental de sus trabajadores durante la jornada laboral" (Congreso de la República, 2025).

Esto representa un cambio fundamental. Ya no se trata solo de cumplir con un requisito, sino de una obligación activa de promover el bienestar laboral a través de un ambiente libre de acoso. Es así como la norma exige a las empresas evaluar y ajustar periódicamente sus lineamientos para prevenir los riesgos psicosociales, con una prelación especial para las mujeres, en particular las víctimas de violencia y las personas con discapacidad.

Además, el artículo 36A fomenta la creación de alianzas entre las universidades, las empresas, el Estado y la sociedad civil para desarrollar capacidades en la atención de la salud mental.

De manera particular, esta nueva directriz fue regulada con la posterior expedición del **Decreto 728 de 2025** que reglamentó las acciones de promoción, prevención e intervención en el ámbito laboral con alcance a empleadores públicos y privados, trabajadores dependientes e independientes, contratantes, contratistas y ARL.

Dicho instrumento normativo pone énfasis en las medidas de intervención que deben implementar las empresas a partir del diagnóstico efectuado en materia de riesgo psicosocial. En este sentido, cuenta con un catálogo de acciones que todos los actores del mundo laboral deben implementar para promover la salud mental y prevenir los trastornos mentales, así como el consumo de sustancias psicoactivas.

Por un lado, dentro de las acciones sobre los factores psicosociales, el decreto menciona la gestión de cargas de trabajo, diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores, seguimiento y retroalimentación de la gestión, conciliación

66
La normatividad en materia de gestión de los factores de riesgo psicosocial en Colombia no es nueva. Desde hace casi dos décadas el país cuenta con un marco regulatorio sobre la materia".

de entornos intra y extralaborales, así como la prevención de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo, entre otras.

Por otro lado, en relación con las acciones de intervención sobre los efectos en la salud, la norma contempla el fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales; el desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral; el rol de los jefes en la prevención y el manejo del estrés, así como la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, entre otras.

Un aspecto relevante para destacar es la protección especial al talento humano que trabaja en el campo de la salud mental, tal como lo establece el artículo 2.2.4.13.5 del Decreto 1072 de 2015 ajustado, precisamente, por el artículo 1 del Decreto 728 de 2025. Lo anterior obedece a que estos trabajadores, por la naturaleza de su labor, requieren acompañamiento y medidas de protección específicas (Kivimäki, Elovainio, & Vahtera, 2000).

Sin embargo, el énfasis normativo en materia de promoción de la salud mental y prevención de factores de riesgo psicosocial no solo



fue abordado en la Ley de Salud Mental del 2025 y su decreto reglamentario. Otras normas recientes también se han encargado de actualizar los deberes de prevención a cargo de los empleadores. Es el caso de la Ley 2365 de 2024 que adopta medidas para prevenir, proteger y atender casos del acoso sexual en el ámbito laboral con enfoque de género o la Resolución 3461 de 2025 sobre las nuevas reglas de funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral. Así mismo, es fundamental mencionar la más reciente reforma laboral, bajo la Ley 2466 de 2025 que introduce en Colombia el concepto de “violencia y acoso en el trabajo” alineado con la Ley 2528 de 2025 que ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que seguramente será objeto de desarrollo en el transcurso de este año.

Medidas de prevención e intervención: beneficios de adoptar un enfoque normativo

El enfoque preventivo de las recientes normas expedidas en Colombia es una oportunidad para que las organizaciones inviertan en la implementación de medidas de prevención de factores de riesgo psicosocial destinadas a sus colaboradores y, por esa vía, obtengan beneficios en materia de mejoramiento del clima laboral, disminución del ausentismo e incremento de la productividad, entre otros.

Para la prevención del acoso laboral la evidencia ha demostrado que programas educativos y entrenamiento soportado por el jefe pueden asociarse con una reducción de las situaciones de acoso laboral y mejorar una cultura armónica en el ambiente de trabajo (Rodríguez-Muñoz, et al., 2024). Además, no se debe perder de vista que el cumplimiento de las obligaciones en materia de evaluación e intervención sobre los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones, también mitiga riesgos

El enfoque preventivo de las recientes normas expedidas en Colombia es una oportunidad para que las organizaciones inviertan en la implementación de medidas de prevención de factores de riesgo psicosocial”.

de demandas por responsabilidad civil derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocasionados por la existencia de acoso laboral en las relaciones de trabajo, así como de sanciones por parte del Ministerio del Trabajo establecidas en la Resolución 4179 y 4180 de 2025, por las cuales se crea e implementa el enfoque de inspección en el área de SST bajo la premisa de una “una inspección con propósito”.

Corresponsabilidad para la gestión y prevención del acoso laboral

El cuidado de la salud mental y la promoción de los entornos laborales respetuosos y libres de violencia no es solo obligación de los empleadores y contratantes. Si bien las normas vigentes establecen obligaciones claras, en las cuales la principal responsabilidad re-



cae sobre el contratante, también es importante tener en cuenta los deberes y el papel fundamental que tienen los trabajadores y contratistas para la prevención de relaciones nocivas para la salud mental y el clima organizacional.

En efecto, no son pocas las normas que consagran deberes como el autocuidado de la salud. El Decreto 1072 de 2015, la Ley 1616 de 2013 y el Decreto 728 de 2025, son algunos ejemplos de ello. Adicionalmente, la evidencia científica también ha demostrado que, a mayor autoeficacia profesional posea una persona, mayor capacidad tendrá de manejar satisfactoriamente eventuales conflictos que surjan en el lugar de trabajo mientras que las conductas de acoso que eventualmente se presenten tenderán a generar menores consecuencias



Si bien las normas vigentes establecen obligaciones claras, en las cuales la principal responsabilidad recae sobre el contratante, también es importante tener en cuenta los deberes y el papel fundamental que tienen los trabajadores y contratistas".



**Forjamos
EPP dignos
de un
HÉROE**



DELTAPLUS

+45

Años en el mercado

110

Países con cobertura

18

Plantas de producción

Descubre la última innovación en seguridad de **pies a cabeza**

Síguenos en redes



@deltapluscolombia

ESCANÉAME




enjoy safety.

sobre su salud general (Meseguer et al., 2014).


Por lo anterior, la gestión exitosa de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones incluye el cumplimiento de las obligaciones legales establecidas en las normas anteriormente descritas, así como la exigencia razonable en el cumplimiento de los deberes en cabeza de trabajadores y contratistas para la obtención de resultados que beneficien a todas las personas y actores presentes en el ámbito laboral.

La salud mental en el trabajo no solo afecta al individuo que padece una afectación, sino que constituye un desafío estructural que requiere una respuesta coordinada de gobiernos, empresas y sociedad civil. Así las cosas, proteger la salud mental propia y de los trabajadores no solo es una obligación


La gestión exitosa de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones incluye el cumplimiento de las obligaciones legales establecidas en las normas anteriormente descritas".

ética y legal, sino una inversión inteligente para la productividad y el desarrollo del país.

Sin perjuicio de lo anterior, los resultados duraderos y el cumplimiento legal integral es un deber no solo de empleadores y contratantes sino de trabajadores y contratistas para que, entre todos, se consolide una conciencia de cuidado y protección –tanto mutua como colectiva– y cada actor se apropie de su rol y responsabilidad en la construcción de entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles, libres de cualquier tipo de acoso u hostigamiento laboral.

El presente artículo puede ser una guía orientadora para que las empresas identifiquen el marco normativo aplicable a cada organización para la gestión integral del riesgo psicosocial y la prevención del acoso laboral, así como sus posibles consecuencias en la salud de aquellas personas que hayan pasado por una situación de esta magnitud. 




Referencias

- Congreso de la República. (2025).** Ley 2460 de 2025. "Por medio de la cual se modifica la Ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental". Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=260636>
- Consejo Colombiano de Seguridad. (2023).** Prevención del suicidio: un abordaje desde la salud mental en los entornos laborales. <https://ccs.org.co/portfolio/prevencion-del-suicidio-un-abordaje-desde-la-salud-mental-en-los-entornos-laborales/>
- El Tiempo. (2021, agosto 19).** Aumentan denuncias por acoso laboral en Colombia [Internet]. <https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/aumentan-denuncias-por-acoso-laboral-en-colombia-400258>
- Greiner, B. A., Leduc, C., O'Brien, C., Cresswell-Smith, J., Rugulies, R., Wahlbeck, K., Abdulla, K., Amann, B. L., Cerga Pashoja, A., Coppens, E., Corcoran, P., Maxwell, M., Ross, V., de Winter, L., Arensman, E., & Aust, B. (2022).** The effectiveness of organisational-level workplace mental health interventions on mental health and wellbeing in construction workers: A systematic review and recommended research agenda. PLOS ONE, 17(11), e0277114. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277114>
- Kivimäki, M., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2000).** Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environmental Medicine, 57*(10), 656-660.
- Ley 1010 de 2006. (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. Diario Oficial No. 46.160.
- Ley 1616 de 2013.** (21 de enero de 2013). Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48.680.
- Meseguer, M., Soler, M. I., & García-Izquierdo, M. (2014).** El papel moderador de la autoeficacia profesional entre situaciones de acoso laboral y la salud en una muestra multiocupacional. Anales de Psicología, 30(2), 573-578.
- Ministerio del Trabajo. (17 de julio de 2008).** Resolución 2646 de 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.
- Ministerio del Trabajo. (18 de julio de 2022).** Resolución 2764 de 2022. Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
- Ministerio del Trabajo. (1 de septiembre de 2025).** Resolución 3461 de 2025. Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Ministerio del Trabajo. (2025).** Resolución 4179 de 2025. Por medio del cual se crea el modelo de reenfoque de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social "Una Inspección con Propósito". Organización Mundial de la Salud. (2022, 2 de marzo). La pandemia de COVID-19 provoca un aumento del 25% en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>
- Ministerio del Trabajo & Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2022).** Tercera encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Colombia. OISS. <https://www.researchgate.net/publication/362455968>
- Palencia Sánchez, F. (2025).** Salud mental en trabajadores del sector de la salud desde un enfoque integral. Protección & Seguridad, (420), 44-50. Recuperado a partir de <https://publicaciones.ccs.org.co/index.php/pys/article/view/130>
- Presidencia de la República de Colombia. (2025).** Decreto 728 de 2025. "Por el cual se adiciona el Capítulo 13 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para establecer acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral". Colombia. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=183733>
- Rodríguez-Muñoz, A., Díaz-Guerra, A., Antino, M., Durán, W. F., & Sánchez, I. (2024).** Interventions against bullying at work: a meta-analysis. Work & Stress, 39(1), 1-30. <https://doi.org/10.1080/02678373.2024.2435677>
- Van der Molen HF, Nieuwenhuijsen K, Frings-Dresen MHW, de Groene G. Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. BMJ Open. 2020 Jul 5;10(7):e034849. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>. PMID: 32624469; PMCID: PMC7337889. World Health Organization. (2024, September 2). Mental health at work. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>**

JUNTOS CREAMOS NUEVAS OPORTUNIDADES


que sanan vidas
y organizaciones

¡Conoce
nuestro
**MODELO
4D!**

Salud en
el trabajo 

Responsabilidad
social corporativa 

Transferencia
de conocimiento 

Inclusión laboral de
personas con discapacidad 

Un enfoque integral
que impulsa
el bienestar
corporativo,
la equidad
y el desarrollo
sostenible.

**SOSTENIBILIDAD
ORGANIZACIONAL
E IMPACTO
SOCIAL**

Contáctanos

Dra. Ofelminda Pachón
Gerente de Sostenibilidad Organizacional
Celular: 313 3784500



Innovaciones **y** **tecnologías** aplicadas a la SST

36

Hiperconectividad:
impactos en el bienestar
integral y la productividad

Hiperconectividad: impactos en el bienestar integral y la productividad de los trabajadores.

Un desafío urgente en la gestión de la SST

En los últimos años se ha experimentado una transformación digital acelerada que ha traído importantes beneficios para la productividad y la competitividad empresarial y ha permitido que la sociedad este informada e interconectada.

A pesar de los grandes avances en la conectividad digital y apropiación de tecnologías, hay desafíos y retos importantes que deben ser abordados en todos los entornos en donde se genera o propicia dicha conectividad. Esto con el fin de prevenir su uso descontrolado que puede conllevar a un efecto rebote de deterioro de la salud, disminución de la productividad y estancamiento de la evolución humana, convirtiéndose en una epidemia y problema desde el

ámbito de la salud pública y laboral. Por lo tanto, es fundamental promover un aprovechamiento de la conectividad de manera responsable y saludable, lo que permitirá la maximización del desarrollo de las habilidades humanas.

Para el caso de Colombia, el Banco Interamericano de Desarrollo (Observatorio de Desarrollo Digital, 2025), señala que el país mantiene un crecimiento sostenido de la conectividad digital y se ubica entre los tres países de América Latina con mayor avance en acceso móvil de banda ancha.

Esto concuerda con cifras del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), las cuales indican que para el tercer trimestre de 2025 el total de accesos fijos a internet en Colombia fue de aproximadamente 10,25 millones, representando cerca de 1,1 millones de accesos más en comparación con los registrados en el mismo



Carolina Antolinez Figueroa
Lider Técnica del CCS
Enfermera / Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo.

periodo de tiempo del 2024 (MinTIC, 2026). Este incremento también se evidenció en cifras del total de accesos a internet móvil ya que hubo cerca de 900.000 más que los registrados en el tercer trimestre de 2024, es decir, para el tercer trimestre del 2025 se contabilizaron 49 millones de accesos lo que representó que, por cada 100 habitantes, 92 personas tuvieron acceso a internet (MinTIC, 2026).

Estas cifras develan que la sociedad está inmersa en un contexto en donde la conectividad es un aspecto esencial para el desarrollo de las actividades diarias.

¿Qué tan conectada está la humanidad?

A pesar de la importancia de la adaptación y apropiación de la automatización de procesos y el exponencial uso de tecnologías para optimizar el trabajo y realizarlo de manera más rápida y eficiente, descubrir y analizar datos, brindar atención en salud y permanecer informados —aspectos clave para dar respuestas a las demandas del mercado—, también ha surgido un fenómeno preocupante que parece haber llegado para quedarse y que se perfila como un riesgo emergente para la salud mental de la población: la hiperconectividad.

Hoy en día, se ha normalizado permanecer en modo “ON”: en el trabajo, en el hogar, en las reuniones familiares y en diversos aspectos de la vida cotidiana. Esta situación está generando efectos negativos en la salud y en el relacionamiento humano, aspectos que impactan tanto el entorno laboral como la vida diaria.

Precisamente, la Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones (2025), reportó que a comienzos del 2025 se registraron 78,3 millones de conexiones activas, lo que representó al 147 % del total de la población. Esto sugiere que las personas navegan a través de varios dispositivos electrónicos o líneas móviles.

Además, se evidenció que Colombia cuenta con 36,8 millones de usuarios activos en redes sociales, lo que equivale al 69,2 % de habitantes, corroborando que las redes sociales hacen parte de la vida cotidiana de las personas.

No obstante, estas cifras no deben estigmatizar la conectividad como algo negativo, sino que debe ser un dato analizado y utilizado para promover el uso responsable, seguro, regulado y saludable de las tecnologías, las cuales deben ser utilizadas como herramientas que ayuden a la evolución humana, el intercambio de información fidedigna y el crecimiento de las sociedades.

La acelerada conectividad digital no puede perder de vista la “humanización tecnológica”, lo que para las organizaciones y los entornos laborales se traduce en: “la humanización del trabajo”, entendida como un enfoque en el que las personas están en

el centro de las actividades empresariales. Desde esta perspectiva, las tecnologías se utilizan como herramienta de apoyo para automatizar determinadas labores, sin dejar de lado valores fundamentales como la empatía, la escucha, el criterio ético y profesional, la creatividad, la innovación y el diálogo asertivo, consciente y humano, elementos que contribuyen al bienestar, así como a la calidad, la calidez y el pleno desarrollo y crecimiento de la humanidad.

Por ello, es indispensable que en las organizaciones se establezcan políticas en donde se apruebe la conectividad digital segura, saludable, ética y responsable; se promueva la desconexión tanto laboral como digital y se prevenga la hiperconectividad y sus efectos en la salud como el tecnoestrés, haciendo que el uso de las tecnologías, en lugar de generar riesgos, produzca, más bien, ventajas competitivas.



Efectos de la hiperconectividad

Ayala (2015), citando a Quan-Haase, et al., indica que estos autores definieron la hiperconectividad como la disponibilidad permanente de comunicación en cualquier lugar y momento, que facilita la creación de nuevas oportunidades para el intercambio y la colaboración, pero también trae consigo efectos negativos para la salud, la vida y el trabajo debido a la necesidad de que las personas respondan un gran número de requerimientos que, día a día, se van sumando. Esta hiperconectividad, limita o disminuye el nivel de concentración de las personas, al generar interrupciones en sus actividades diarias, para atender o responder a los demás, lo que se traduce en la multitarea y genera, a su vez, sensación de malestar y de invasión (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2025).

Justamente, Ayala (2015) evidenció que diariamente las personas —principalmente las más jóvenes— permanecen conectadas durante todo el día a través de celulares inteligentes, notebooks, tabletas o computadoras

(dispositivos que ya son considerados una extensión de su cuerpo).

Por su parte, Valle-Perís (2022) indicó que solo en el teléfono móvil el promedio mundial de tiempo de uso es de tres horas y 22 minutos. Colombia superó este promedio ubicándose en el cuarto lugar de países en los que las personas pasan la mayor parte del tiempo en el celular, con un promedio de cuatro horas y 49 minutos al día.

Además, en una encuesta en línea desarrollada en 2020 se evidenció que el 96 % de los trabajadores participantes implementa las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito profesional: 45 % de ellos permanece más de 10 horas a la semana navegando en internet y un 35 % destina más de 10 horas semanales a su teléfono móvil, de las cuales cinco horas son destinadas a la consulta de redes sociales (Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral, 2020).

En efecto, estos autores coinciden en que, a pesar de los beneficios y aspectos positivos que tiene la conectividad digital como lo es, por ejemplo, la satisfacción inmediata, el

acceso a información en tiempo real y la actualización constante, también se advierten diversos efectos negativos de la necesidad permanente de atender una notificación, informarse, dar respuesta a los demás en el ámbito social y laboral, etc.

Y es que la hiperconectividad no solo afecta el bienestar individual de las personas y sus dinámicas sociales y familiares, sino que impacta directamente la productividad nacional.

Frente a ello, la literatura ha demostrado que los altos niveles de estrés y *burnout* derivados de la conexión incesante de los trabajadores a los dispositivos electrónicos, afectan negativamente su *engagement* con su rol y con la organización, aspecto que incrementa indicadores de ausentismo e insatisfacción laboral, debido al uso irracional y desadaptado de los dispositivos electrónicos que están derivando en tecnoestrés, tecnoadicción, tecnoddependencia.

Precisamente, de acuerdo con autores como Gomes (2023), la hiperconectividad puede conllevar a efectos en la salud física y psicosocial de los seres humanos, así como en la productividad y el desempeño en la vida diaria. A continuación, se mencionarán algunas de ellas:

• Efectos en la salud física

González-Menéndez, et al., (2019) refieren entre los trastornos más representativos asociados los siguientes:

- » Desórdenes musculoesqueléticos: "cuello tecnológico" o *text neck* el cual se caracteriza por rigidez en el cuello, dolor de hombros y espalda, y, en algunos casos, mareos, cefalea, náuseas y rectificaciones de la columna cervical, ya que se ha evidenciado que por cada 2,5 cm que el cuello se adelanta por el uso de los celulares, el peso que soportan las cervicales aumenta en 4,5 kilogramos. A esto se suman

Continúa en la página 40





Manuelita

Cultivamos cosas buenas

NUEVA

Dale la bienvenida a

la era

Dorada

del Azúcar

Lo mejor del azúcar
blanca ahora menos
procesada

- ✓ Conserva el color y realza el sabor de tus preparaciones.
- ✓ Fácil disolución.
- ✓ Color natural de la caña.



Viene de la página 38

otras afecciones como tenosinovitis de D'Quervain, tendinitis, epicondilitis, síndrome del túnel carpiano, subluxación vertebral, artrosis prematura y hernia discal, entre otras.

- » Desórdenes alimenticios: debido al desplazamiento de las horas de alimentación por mantenerse conectado o atendiendo mensajes, notificaciones, etc.
- » Enfermedades metabólicas y cardiovasculares.
- » Fatiga crónica generalizada.
- » Alteraciones oculares: por ejemplo, el síndrome visual informático (SVI) debido a la fatiga visual o astenopia, caracterizada por signos y síntomas como sensación de pesadez o cansancio en los ojos, sequedad, ardor, irritación o dolor en los ojos; visión borrosa o doble; migraña, entre otros. Además, es importante resaltar que, la exposición permanente a pantallas demanda una mayor concentración visual, lo que disminuye la frecuencia de parpadeo generando una lubricación deficiente de la córnea y un aumento del riesgo de sequedad ocular.
- » Cefalea.
- » Trastornos gastrointestinales.
- » Trastornos del sueño.

• **Efectos en la salud psicosocial**

Aunque son varios los efectos físicos derivados de esta hiperconectividad, es importante reconocer, que muchos de ellos surgen a partir de la afectación del componente o de la esfera mental de las personas, lo que convierte a la hiperconexión en un factor de riesgo psicosocial. Entre los efectos más representativos se encuentran (Gomes, 2023; González-Menéndez, et al., 2019):

- » Ansiedad, angustia y depresión ocasionadas por nuevas fobias



y miedos como la nomofobia (caracterizada por el miedo o ansiedad irracional a estar sin un teléfono móvil o sin conexión a internet) o el FOMO (acrónimo de *Fear of Missing Out*), es decir, el miedo a perderse una experiencia positiva que otros están viviendo y que se puede visualizar en las redes).

- » Tecnoestrés, caracterizado por aquel estado psicológico negativo relacionado con el uso o abuso de la tecnología. Algunos factores tecnoestresores son: a) complejidad de la interacción y uso de las tecnologías; b) la inseguridad, ocasionada por aquellas situaciones que pueden hacer sentir al individuo amenazado por posible reemplazo; c) las interrupciones, que hacen que las personas esvíen su atención de la tarea que estaban realizando; d) la invasión, por la sensación de sentirse forzados a permanecer conectados en cualquier momento (Berger, et al., 2023).

Lo anterior produce sentimientos de ansiedad, escepticismo y creencias de ineficacia, los cuales van derivando en fatiga mental. El tecnoestrés se identifica cuando la persona presenta demanda elevada del uso de las tecnologías y la falta de control para el desarrollo de actividades diarias a nivel laboral o extralaboral. Se puede manifestar por:

- Tecnoansiedad: cuando hay inadapatación o rechazo al uso de la tecnología.

La
hiperconectividad no solo afecta el bienestar individual de las personas y sus dinámicas sociales y familiares, sino que impacta directamente la productividad nacional".

- Tecnofatiga: derivada del cansancio mental y físico que genera el trabajo digital intensivo.
- Tecnoadicción: cuando hay una dependencia excesiva y descontrolada de estos dispositivos.

• **Otros signos y síntomas son:**

- » Dificultad para concentrarse, desarrollar tareas o priorizarlas.
- » Cambios de humor, caracterizados por irritabilidad constante.
- » Incremento de la carga mental.
- » Fatiga digital.
- » Síndrome de *burnout*.
- » Aislamiento y soledad paradójica, debido a que, aunque la persona se encuentre interconectada, se siente sola y sin apoyo emocional real.
- » Deterioro de los vínculos personales.
- » Comparación social y disminución de la autoestima.
- » Desconexión de la realidad.
- » Pérdida de habilidades comunicativas y de relacionamiento interpersonal.

• **Efectos sobre el patrón y la calidad del sueño**

Se ha evidenciado que la hiperconexión es uno de los principales factores desencadenantes de los trastornos del sueño ocasionados por la luz azul y la sobreestimulación visual, emocional y cognitiva que genera el uso continuo de los dispositivos electrónicos. Lo anterior produce un estado de alerta en el cuerpo que aumenta la sobreproducción de cortisol (hormona del estrés) mientras reduce la producción de melatonina (hormona que regula el sueño). Este estado continuo de alerta prolonga el tiempo para conciliar el sueño y alcanzar el estado REM. Esto se debe

a que, las notificaciones constantes, las conversaciones, las imágenes y los videos impiden que el cerebro genere la melatonina. Además, las interacciones en redes sociales o la visualización de noticias negativas pueden desencadenar emociones como ansiedad, estrés o frustración, lo que dificulta aún más la desconexión mental necesaria para descansar y conciliar un sueño reparador y de calidad.

El conjunto de todos estos signos y síntomas tanto físicos, emocionales, comportamentales y del sueño, derivados de esta hiperconexión, se conoce hoy en día como “estrés digital”, el cual se caracteriza por una sobrecarga de información, interrupciones constantes,

tatisfacción laboral. Así mismo, impacta su estado emocional y su forma de interacción con el entorno, con sus compañeros de trabajo y de vida. De igual manera, se ha evidenciado un incremento en la rotación del personal y en el ausentismo laboral.

A su vez, la hiperconectividad afecta el equilibrio vida-trabajo, ya que la disponibilidad constante genera una extensión no regulada de la jornada laboral y dificulta la desconexión durante el tiempo personal (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2025). A pesar de que el teletrabajo y los modelos híbridos, ofrezcan una mayor autonomía en la gestión del tiempo, también contribuyen a ampliar la exposición a factores de riesgo psi-



demandas comunicacionales ininterrumpidas y la presión de estar siempre en modo “ON” (Steel et al., 2019).

Impactos en el bienestar y la productividad laboral

Los efectos físicos, psicosociales y del sueño descritos anteriormente hacen que los trabajadores experimenten cansancio, estrés y agotamiento. Esto genera un efecto dominó y un bucle que termina afectando su bienestar y, por tanto, su rendimiento y sa-

cosociales cuando las demandas tecnológicas no están debidamente reguladas.

En este contexto, los modelos flexibles pueden ser contraproducentes y perjudiciales para la salud mental cuando la organización no establece una cultura de prevención del tecnoestrés y políticas que la respalden, límites claros de productividad laboral, criterios de desconexión digital y estrategias preventivas eficaces frente a

efectos y enfermedades derivadas de la era digital (Gomes, 2023).

Al respecto, el informe sobre tecnoestrés (2020) del Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales del Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral, evidenció que dos de cada diez trabajadores, es decir, aproximadamente el 20 %, se sienten siempre o frecuentemente agotados tras usar las TIC en sus actividades laborales. Esto se debe a que el uso de estos medios digitales conduce a trabajar con plazos muy ajustados, a contrarreloj y cumplir con más trabajo del que realmente se puede hacer.

Adicionalmente, cerca del 50 % no recibió información específica acerca del uso adecuado de las tecnologías, aumentando la incidencia de tecnoestresores como la inseguridad y la complejidad, pues más de la mitad de los trabajadores ratificaron que el uso excesivo de los teléfonos móviles y de las redes sociales había traído problemas personales y laborales a más de la mitad de ellos.

Una mayor tensión por el incremento de las exigencias laborales, la sobrecarga de trabajo, el manejo de grandes volúmenes de información y la constante sensación de estar siempre disponibles —respondiendo a múltiples tareas bajo la presión de realizarlas de forma rápida para no ser reemplazado por alguna tecnología o por la inteligencia artificial— fueron algunas de las causas (Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral, 2020). Frente a este último aspecto, vale la pena mencionar que, de acuerdo con cifras del Banco Mundial, entre el 2 y el 5 % de los empleos tienen un alto riesgo de ser automatizados por completo.

De hecho, el uso descontrolado de la tecnología puede conllevar a la obsolescencia humana, debido a (Zamora, 2025):

- Disminución de capacidades cognitivas, como consecuencia de la reducción de la concentración, el aprendizaje y la memoria, ya que el ser humano se ha vuelto de-

pendiente del uso de los dispositivos tecnológicos para recordar tareas, fechas importantes o desarrollar operaciones simples que disminuyen nuestras conexiones neuronales debido a que se han limitado estas exigencias básicas cognitivas.

- Debilitamiento del cuerpo humano, puesto que los dispositivos digitales y los medios tecnológicos, realizan ahora actividades que antes requerían de exigencias físicas. Por consiguiente, los músculos se atrofian y pierden vitalidad.

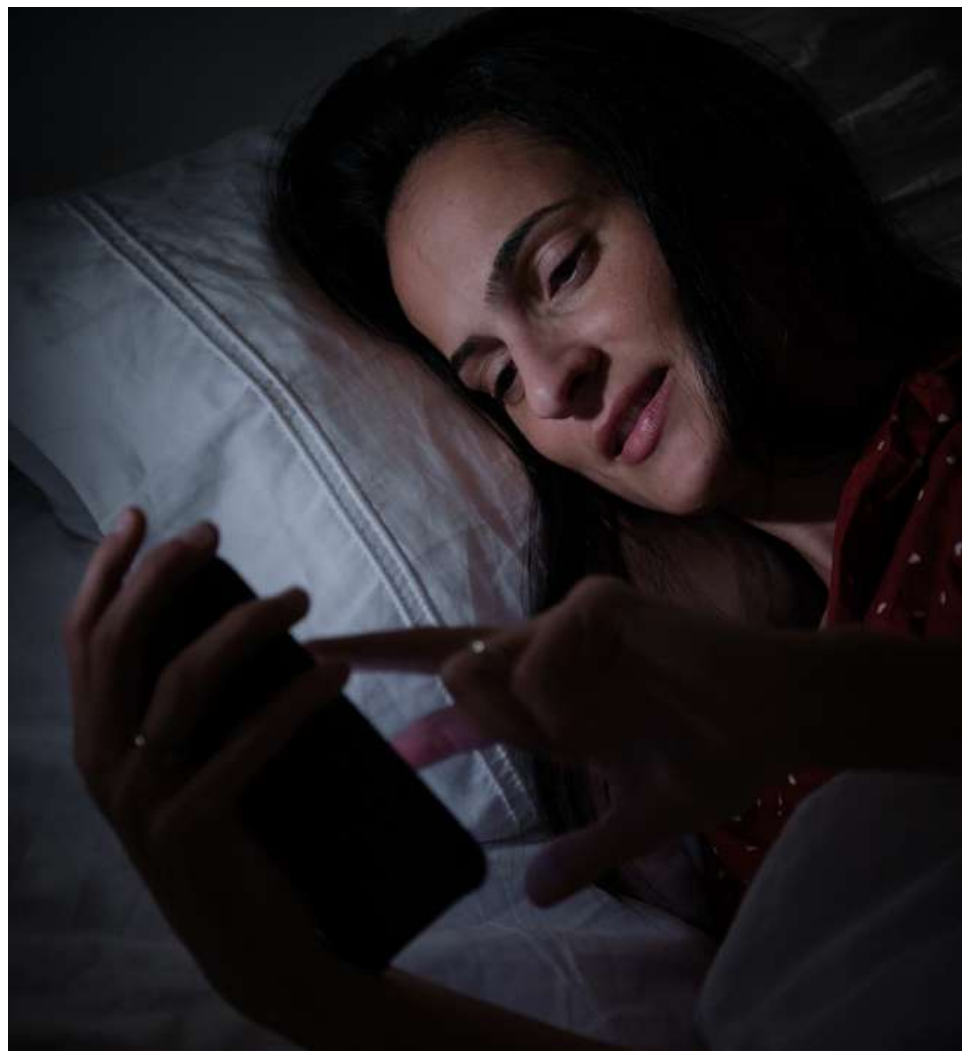
Humanización del trabajo

Si bien es cierto que cada día el mundo digital crece y se transforma, la evolución del ser humano debe prevalecer e ir un paso más adelante que la digitalización. En este contexto, el valor humano cobra una relevancia cada vez mayor. El trabajo del futuro no será únicamente para quienes dominen estas herramientas tecnológicas, sino para aquellos que se-

pan utilizarlas de forma consciente, manteniendo la conectividad digital sin perder de vista su dimensión humana. No se trata de competir con la tecnología, ni dejar de usar los dispositivos digitales, sino de reconocer y aprovechar sus ventajas y capacidad de optimización. Al mismo tiempo, es fundamental preservar aquello que la tecnología no puede reemplazar: el calor de un abrazo, las interacciones sociales, la felicidad organizacional y las experiencias humanas que dan sentido y propósito a la vida.

Autores como Gallup refieren que en Estados Unidos, los trabajadores han disminuido su sentido de pertenencia y compromiso con la organización a su nivel más bajo en 11 años, pues solo el 33 % de ellos refiere aún mantenerlos.

Esto pone de manifiesto que en el entorno laboral la constante hiperconexión ha generado un colapso en la forma en que las personas descubren su propósito, sus relaciones y su identidad en sus entornos personales, profesionales y laborales.





...porque la Seguridad de las personas va mucho más allá de su Comportamiento

SEGURIDAD BASADA EN EL SER

Por más de tres décadas se ha venido hablando de la Seguridad Basada en el **Comportamiento**, lo cual no está mal, sin embargo, en la práctica se ha demostrado que el comportamiento de las personas depende de múltiples factores, empezando por el pensamiento, pasando por sus emociones y sentimientos y terminando en su actuación... en su comportamiento, es por eso que debemos trabajar “aguas arriba”, en el **Ser** y no en el Comportamiento.

La mejor forma de evitar un accidente es imaginárselo



PARO
PIENSO
ACTÚO

PRACTICA
EL PPA

Al respecto, es importante comprender que los seres humanos están neurológicamente programados para la conexión. El grado en que las personas experimentan una alineación significativa con su entorno laboral define la conexión con el mismo. Por tanto, el trabajo debe convertirse en un factor protector de la salud mental de todos los trabajadores, debe ser un espacio generador de hormonas de la felicidad como (Alimentación 3S, 2023):

- **La dopamina:** hormona encargada de dar sensación de placer a través del sistema de recompensa, cuando se cumple un objetivo o una tarea. Esta hormona brinda beneficios en el entorno laboral como mayor motivación, sensación de placer en el trabajo, mejora de los procesos de atención y memoria y fortalecimiento de las interacciones sociales.
- **La serotonina:** hormona estabilizadora del humor. También es un neurotransmisor que ayuda a la regulación del sueño. En el entorno laboral, esta hormona genera una mejor gestión emocional, incrementa el autoestima, las relaciones laborales de calidad y el clima laboral positivo.

La hiperconectividad afecta el equilibrio vida-trabajo, ya que la disponibilidad constante genera una extensión no regulada de la jornada laboral y dificulta la desconexión durante el tiempo personal.

- **La endorfina:** hormona de la felicidad que genera alegría y satisfacción. Esta hormona se produce cuando se percibe equilibrio vida-trabajo. Como beneficio en el entorno laboral, está la generación de sensación de bienestar y reducción de los niveles de ansiedad.

Estas hormonas son producidas por aquellas interacciones sociales y humanas positivas, y en entornos de trabajo humanizado, entendidos como aquellos que se adaptan a las personas, no al revés; entornos en donde se fomenta todo tipo de conexiones, como la digital, la conexión con uno mismo y su familia, con el equipo y con la organización.

Acciones para promover el bienestar digital y prevenir la hiperconectividad

Para alcanzar el bienestar digital, debe existir una corresponsabilidad entre el trabajador a nivel individual y la organización. Por tanto, una empresa que promueve este enfoque es aquella que ayuda a adoptar prácticas de gestión adecuada del tiempo, garantiza la seguridad y privacidad y permite el equilibrio entre el entorno virtual y análogo, mientras apoya y fomenta la formación en competencias digitales de sus trabajadores. Este tipo de acciones redundarán en el aumento de la productividad, la reducción del estrés, la mejora de la salud mental, el aumento de la atracción y retención del talento humano la disminución de tasas de rotación de personal, ausentismo y presentismo laboral.

Además, es importante tener presente que, en Colombia, las organizaciones deben cumplir con lo dispuesto por la normatividad del país. Tal es el caso de la Ley 2191 de 2022 que establece la desconexión laboral como un derecho (Congreso de Colombia, 2022), en donde todos los trabajadores y servidores públicos, no deben tener contacto, por ningún medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas 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.

Sin embargo, este derecho debe trascender del ámbito laboral, para promover la desconexión de todos los dispositivos digitales en otros es-



cenarios de la vida para crear verdaderas conexiones humanas con los pares, las familias y la comunidad. En este sentido, resulta fundamental promover espacios de descanso real, en los que el tiempo personal y familiar gocen de disfrute pleno y propendan por el desarrollo de actividades como conversar, hacer deporte, leer un libro, etc., sin que medie una red social o algún dispositivo móvil.

Por ello, y teniendo en cuenta esta responsabilidad compartida entre el individuo y la organización, a continuación se presentan algunas recomendaciones:

• **Para las empresas:**

- Es imperativo que las organizaciones implementen políticas claras de desconexión digital, puesto que es un derecho laboral esencial para proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores en la era digital. Para ello, se deben establecer horarios específicos, fuera de los cuales no se espere respuesta a comunicaciones propias de las labores de la empresa y del cargo que desempeña el trabajador.
- » Adoptar plenamente las directrices y normas nacionales para garantizar el derecho a la desconexión laboral.
- » Diseñar e implementar programas de educación sobre higiene digital, visual, postural y del sueño.
- » Promover canales de comunicación adecuados y de confianza, con su respectiva definición de horarios y niveles de urgencia.
- » Establecer "zonas libres de dispositivos" en horarios específicos.
- » Capacitar en técnicas de manejo del estrés y mindfulness.
- » Promover y realizar pausas activas visuales, cognitivas, audi-



tivas y sensoriales durante la jornada laboral.

- » Monitorear y fomentar un clima organizacional positivo y de satisfacción laboral.
- » Realizar vigilancia de la salud de los trabajadores para identificar signos y síntomas de alarma relacionados con el uso excesivo y/o adictivo de los dispositivos electrónicos, como cefalea, cambios en el patrón del sueño, cambios comportamentales y relacionales, cambios en la alimentación, etc.
- » Establecer programas de educación sobre aprovechamiento saludable del tiempo libre.
- » Promover hábitos de desconexión digital, no solo del ámbito laboral.
- » Establecer programas de optimización digital y uso responsable y saludable de dispositivos electrónicos.
- » Optimizar las herramientas digitales, como por ejemplo adoptar plataformas integradas que pueden centralizar la comunicación y la colaboración reduciendo la necesidad de cambiar constantemente de herramienta lo cual contribuye a disminuir la carga cognitiva.
- » Fomentar el desarrollo de conexiones significativas a partir de la realización de actividades de trabajo en equipo y una comunicación abierta —entre pares, líderes y demás actores de la

organización— como estrategia de mitigación de sentimientos de aislamiento y agobio.

- » Brindar y establecer las rutas de apoyo en salud mental, que brinden recursos y apoyo para el cuidado de la misma, mediante servicios de consejería, jornadas de prevención o programas de bienestar.
- » Fomentar un entorno laboral flexible: esto permitirá que los trabajadores adapten los horarios a sus necesidades. La flexibilidad horaria y la opción de teletrabajar pueden ayudar a los empleados a gestionar la carga digital de forma más eficaz y reducir el riesgo de agotamiento. Su adecuada implementación y gestión es una estrategia eficaz que coadyuda a alcanzar un equilibrio vida-trabajo.

• **Para los trabajadores y sociedad en general**


- » Establecer técnicas y prácticas de autorregulación digital. Para ello, se deben establecer horarios específicos para revisar dispositivos móviles, desactivar notificaciones no esenciales durante la jornada laboral y programar tiempos libres de pantallas por lo menos dos horas antes de dormir.
- » Evitar el *multitasking*.
- » Sustituir parte del tiempo invertido en plataformas digitales por actividades físicas,

recreativas, artísticas o de disfrute al aire libre.

- » Permanecer alerta a cambios emocionales, comportamentales, del sueño, físicos o demás que puedan estar relacionados con la hiperconexión. Notificar al empleador si identifica algún signo o señal de alerta y buscar ayuda profesional y especializada.

» Participar activamente en las actividades de bienestar de su empresa.

En síntesis, la inversión en el bienestar digital de los trabajadores no es un gasto, así como promover la desconexión digital y prevenir la hiperconectividad no es una pérdida de eficiencia. Todo lo contrario, son una estrategia inteligente de negocio y de gestión del talento humano. Las empresas que implementen

estas medidas y promuevan la desconexión digital en el contexto laboral y personal, evidenciarán mejoras significativas en la retención de un talento humano satisfecho y motivado, así como en indicadores de reducción del ausentismo, mayor creatividad e innovación y, por supuesto, incremento de la productividad real. En otras palabras, serán organizaciones mentalmente saludables y sostenibles. 

Referencias

Alimentación 3s. (2023). Las hormonas de la felicidad en el entorno laboral. Disponible en: <https://www.alimentacion3s.com/las-hormonas-de-la-felicidad-en-el-entorno-laboral/>

Ayala, C.T. (2015). Redes sociales e hiperconectividad en futuros profesores de la generación digital. Ciencia, Docencia y Tecnología; 26(51): 244-270. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/145/14542676011/html/>

Banco Mundial. (2025). La IA generativa y los empleos en América Latina y el Caribe: ¿la brecha digital es un amortiguador o un cuello de botella? Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/topic/poverty/publication/generative-ai-and-jobs-in-lac#:~:text=La%20adopci%C3%B3n%20de%20la%20inteligencia,es%20una%20E%20%9Cgran%20inc%C3%B3gnita%20%9D>.

Berger, M., Schäfer, R., Schmidt, M., Regal, C., Gimpel, H. (2023). How to prevent technostress at the digital workplace: a Delphi study. J. Bus Econ. 2(1). <https://doi.org/10.1007/s11573-023-01159-3>

Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones. (2025). Día del Internet 2025: un vistazo al estado digital de Colombia. Disponible en: https://www.ccit.org.co/noticias/dia-del-i-nternet-2025-un-vistazo-al-estado-digital-de-colombia/#_ftnref1

Congreso de Colombia. (2022). Ley 2191 de 2022. "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral". Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

Gallup Workplace. (2023). Los mentores y patrocinadores marcan la diferencia. <https://news.gallup.com/315575/measuring-black-voices.aspx>

Gomes, T. (2023). De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada. Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo. 11(1). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8889139>

González-Menéndez, E., López-González, M.J., González-Menéndez, S., García-González, G., Álvarez-Bayona, T. (2019). Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD. Revista Española de Salud Pública. 93, e201908062. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/170/17066277060/html/>

Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral. (2020). Resumen de resultados del informe ObservaPRL.org sobre Tecnoestrés 2020. Disponible en: https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2020/06/200526-nota_observatoriotecnoestr.pdf

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2025). Estudio sobre la hiperconectividad y la salud mental en el ámbito laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social. España. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Estudio+sobre+la+hiperconectividad+y+la+salud+mental+en+el+%C3%A1mbito+laboral+2025.pdf/5ae4fbfe-4e31-944d-b596-a0e3e9e91452?t=1763543725820>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC). (2026). Boletín trimestral de las TIC. Tercer trimestre 2025. Bogotá, Colombia. Disponible en: https://colombiatic.mintic.gov.co/679/articles-427730_archivo_pdf.pdf

Observatorio de Desarrollo Digital. (2025). Indicadores. Listado completo de indicadores de desarrollo digital. Disponible en: <https://desarrollodigital.cepal.org/es/indicadores?id=292>

Steel, R., Hall, J., Christofferson, J. (2020). Conceptualizing Digital Stress in Adolescents and Young Adults: Toward the Development of an Empirically Based Model. Clinical Child and Family Psychology Review. 23(1). <https://doi.org/10.1007/s10567-019-00300-5>

Valle-Peris, M. (2021). Evolución y consecuencias de la hiperconectividad. Proyecto 56: An industrial design journal. 2: 58-75. Disponible en: <https://revistas.uca.es/index.php/proyecto56/article/view/8022/9738>

Zamora, M. (2025). Inteligencia artificial y obsolescencia humana. Revista digital de ciencias penales de Costa Rica. 5(36). <https://doi.org/10.15517/7j36tn36>



Prevention Risk Laboral

Tecnología - Prevención

Transformamos la forma de cuidar a los trabajadores. Somos una empresa colombiana que une la **tecnología**, la **medicina laboral** y la **gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**.

Desarrollamos soluciones innovadoras basadas en **IoT**, Inteligencia Artificial **IA** e integración de sistemas de gestión, que permiten anticipar riesgos, optimizar procesos y tomar decisiones con datos en tiempo real.

Tecnología con propósito. Innovación con impacto. Gestión con conciencia. Eso es PRL COL.



Secur App®

Transformación digital, IA y automatización para SG-SST y SIG para cualquier empresa y cualquier sector

Usuarios ilimitados

OFFLINE

Ajustes a medida

magIA IA

+43 Módulos Optimizados con **magIA**



WORKER FACE

DATA ANALYST

MACHINE LEARNING

PUSH ALERT

www.securapp.co

Asistente virtual



Visita nuestro sitio web www.securapp.co y ponte en contacto por **Whatsapp** o **chat**

Solicita más info



Escríbenos a miproyecto@prlcol.co

Habla con nosotros



Llámanos al móvil **+573202368934**



www.prlcol.co



Pregunta por **SECUR APP® PARA TODOS**. Somos proveedores de **ARL** y puedes solicitar el recurso y pago de la licencia para tu empresa



Ergo®

ERGO® llega para transformar la Seguridad y Salud en el Trabajo SST con el poder del Internet de las cosas IOT, la detección automática y la generación inmediata de planes de acción.

Tecnología para espacios seguros de trabajo

Conectamos dispositivos con IA



Detección de no uso de EPP



Detección de **actos y condiciones inseguras**



Detección de **posturas inadecuadas**

www.ergonomia.app



Experiencias **empresariales**

‘Ingeniería de la
Consciencia’: el modelo
de Frontera Energy

49

‘Ingeniería de la Consciencia del Cuidado de la Vida’:

el modelo de Frontera Energy para transformar la cultura de seguridad

Foto: Cortesía Frontera Energy

En el sector energético y de hidrocarburos (oil & gas), la gestión de la seguridad industrial ha evolucionado durante décadas mediante estándares técnicos, controles de ingeniería y procedimientos cada vez más robustos. Sin embargo, una pregunta sigue vigente en muchas organizaciones: si los mecanismos de control existen, ¿por qué continúan ocurriendo los accidentes? Hoy por hoy, dado el contexto actual y los crecientes desafíos globales, esa lógica se ha transformado: la suma de partes internas eficientes no necesariamente crea un todo rentable.

Fue así como Frontera Energy Colombia apostó por dar un paso hacia adelante y desarrollar una innovadora iniciativa en la que se plantea que la clave de operaciones seguras no reside únicamente en la robustez de barreras físicas, sino en la comprensión de la mente humana y su incidencia en la toma de decisiones. Bajo esa premisa, nació ‘Ingeniería de la Consciencia del Cuidado de la Vida’, un programa que integra la neurociencia y la comprensión del comportamiento humano para transformar las actuaciones de las personas en la gestión organizacional.

Protección & Seguridad conversó con Luz Adriana Serrano, líder senior de planeación y desempeño, y Maerly Rojas Lizarazo, líder senior de



Diana C. Forero Buitrago
Gerente de Comunicaciones y Asuntos Públicos del CCS.

Comunicadora Social - Periodista / Magister en Comunicación e Identidad Corporativa / Especialista en Mercadeo / Magister en Comunicación de Negocios y Marketing / Auditora ISO 9001:2015

seguridad industrial y encargada de la Gerencia de Seguridad Industrial de Frontera Energy, con el propósito de entender las motivaciones de esta iniciativa, su desarrollo, desafíos y replicabilidad en otras compañías.

El origen: sentido humano más que barreras

En un análisis exhaustivo de la causa raíz de la accidentalidad en la empresa, los datos revelaron que, aproximadamente, el 80 % de los eventos estaban asociados a factores humanos, tales como el exceso de confianza y la distracción. Este resultado les hizo revisar y repensar la gestión que se estaba llevando a cabo en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el propósito de reducir esa brecha.

Frontera Energy, poniendo al ser humano en el centro de la operación, reconoció que "ningún trabajador inicia su jornada con la intención de accidentarse"; sin embargo, comprendió que el cerebro humano entra en estados

Se reconoció que "ningun trabajador inicia su jornada con la intención de accidentarse"; sin embargo, el cerebro humano entra en estados de rutina que pueden llegar a nublar la toma de decisiones conscientes".

de rutina que pueden llegar a nublar la toma de decisiones conscientes por lo que estas se abordan "de modo automático". Frente a esta hipótesis, la organización decidió evolucionar su modelo de seguridad hacia un enfoque basado en los lineamientos del Programa de Factores Humanos de la Organización Internacional de Productores de Gas y Petróleo - IOGP (por sus siglas en inglés), enriqueciéndolo con herramientas de neurociencia, fundamentadas en cómo funciona la anatomía y la química del cerebro ante el riesgo.

A partir de allí, y basados en los principios de Todd Conklin sobre Human Performance o Comportamiento Humano, la empresa consolidó el programa 'Ingeniería de la Consciencia' sobre cuatro fundamentos:

- **Errar es normal.** Incluso los colaboradores más experimentados pueden equivocarse.
- **La culpa no soluciona.** El enfoque debe girar en torno a cómo la organización reacciona ante el error para generar aprendizaje.
- **El contexto es determinante.** El entorno y el diseño del trabajo influyen en el comportamiento.
- **La mejora se da a través del aprendizaje.**

¿Cómo llevar estos elementos a la gestión del día a día?

El desarrollo de la estrategia

En principio, se previó abordar las acciones de manera directa con el personal del nivel operativo; sin embargo, pronto comprendieron que, sin el involucramiento de los líderes, los esfuerzos podrían quedarse aislados o sin el efecto esperado.

En tal sentido, la empresa implementó una estrategia tipo cascada, liderada desde la alta dirección hacia la base de las operaciones y conformó un grupo de "InfluenSERS", líderes de todos los niveles, capacitados para multiplicar el mensaje y aplicar las herramientas de liderazgo consciente. Esta apuesta reestructuró el



Fotografía tomada de: @FronteraEnergy,
<https://www.facebook.com/FronteraEnergy/photos>

modelo de gobierno de HSEQ, bajo un esquema basado en la autogestión, en tres líneas de defensa:

- **Línea 1.** La operación es dueña del riesgo y responsable de la propia seguridad. Esto, con el fin de promover la apropiación y empoderamiento de su autocuidado.
- **Línea 2.** El personal de HSEQ evoluciona de ser un “policía” hacia un “asesor” experto, con la autoridad técnica de orientar y ayudar. Esto elimina la fricción natural entre operación y seguridad, fomentando un ambiente de colaboración.
- **Línea 3.** Auditorías para verificar el cumplimiento y la efectividad del SG-SST.

Este modelo de empoderamiento se complementó con la ‘Política de suspensión del trabajo’, a través de la cual cualquier empleado, contratista o visitante tiene la potestad de detener una actividad si considera que las condiciones de seguridad no son óptimas. Esta potestad fue otorgada a cada empleado por parte del CEO de la compañía.

En un análisis exhaustivo de la causa raíz de la accidentalidad en la empresa, los datos revelaron que, aproximadamente, el 80 % de los eventos estaban asociados a factores humanos, tales como el exceso de confianza y la distracción”.



Foto: Cortesía Frontera Energy

Herramientas para la toma de decisiones

Con el propósito de llevar estos principios a la cotidianidad de las operaciones, Frontera Energy desarrolló un conjunto de herramientas prácticas orientadas a fortalecer la toma de decisiones seguras en el terreno operativo. Estas herramientas integran dos perspectivas complementarias: por un lado, la comprensión de los estados mentales y emocionales que influyen en el comportamiento humano; y, por otro, principios de neurociencia que explican cómo la estructura de funcionamiento del cerebro puede generar atajos cognitivos o “trampas de error” frente al riesgo.

A partir de este enfoque, se entregaron a los colaboradores mecanismos concretos para identificar y contrarrestar los patrones automáticos de pensamiento, promoviendo decisiones más conscientes y seguras durante la ejecución de las tareas:

- **Antídotos contra sesgos cognitivos:** entre los hallazgos del programa se evidenció que muchas decisiones inseguras no se originan en la falta de conoci-

miento técnico, sino en “sesgos cognitivos”: atajos mentales que el cerebro utiliza para procesar información rápidamente, pero que pueden distorsionar la percepción del riesgo, especialmente en tareas rutinarias o en entornos de alta presión operativa. Para contrarrestar estos efectos, el programa incorporó una serie de “antídotos cognitivos”, entendidos como preguntas, pausas deliberadas o verificaciones adicionales que ayudan al trabajador a interrumpir el modo automático del cerebro y activar una toma de decisiones más consciente. Entre los sesgos más frecuentes identificados se encontró la normalización de la desviación, el sesgo de familiaridad o exceso de confianza y el sesgo de probabilidad, entre otros.

- **Escalera de la inferencia:** se trata de un método que enseña a los líderes a no juzgar precipitadamente, es decir, a no dejarse llevar tan solo por la “fotografía” del momento, sino a indagar, investigar y comprender el contexto completo antes de intervenir.

Figura 1. Principales logros HSE Frontera Energy 2025



Fuente: Frontera Energy (2025)

Método ACTÚA:

- o **A:** analiza tu entorno.
- o **C:** consciente de cómo te sientes.
- o **T:** toma una decisión.
- o **U:** utiliza los estándares y reglas.
- o **A:** actúa correctamente.

Intervenciones en campo: visitas de 'coaches' para equipos remotos, con el fin de desarrollar espacios de formación sobre 'Ingeniería de la consciencia' en territorio, con reflexiones y ejercicios prácticos.

Chatbot: herramienta digital para el reporte de actos inseguros e intervenciones, monitoreando el uso del método 'Actúa'.

¿Qué surgió de esta estrategia?

Los resultados fueron significativos. En un periodo de cinco años, la compañía logró **una reducción del 84 %**

en su tasa total de incidentes registrables (TRIR, por sus siglas en inglés) ubicándose por debajo del promedio del sector (ver figura 1).

La iniciativa es resultado de la integración sistemática entre control del trabajo, liderazgo consciente, analítica de datos y herramientas basadas en neurociencia aplicadas a la toma de decisiones".

Este resultado no se atribuye a una única intervención, sino a la integración sistemática entre control del trabajo, liderazgo consciente, analítica de datos y herramientas basadas en neurociencia aplicadas a la toma de decisiones.

Quizás uno de los principales factores de éxito del programa es que su eficacia está reflejada en datos. La estrategia incorporó una serie de indicadores tangibles, monitoreados de manera permanente a través de herramientas de analítica de datos como PowerBI.

Esta evolución cultural ha sido validada mediante la herramienta NOSACQ¹, a través de la cual se demuestra que la organización no solo cumple normas por obligación, sino con la convicción aprehendida en todos los niveles.

En el marco del programa, adicionalmente, se creó una estrategia integral de salud física y mental

¹ El NOSACQ-50 (Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire) es un cuestionario de 50 preguntas diseñado por expertos nórdicos para evaluar la cultura y el clima de seguridad preventiva en empresas.

denominada 'Frontera saludable', que gestiona y mide más de 100 indicadores en temas tan diversos como el perfil lipídico y el riesgo cardiometabólico, entendiendo que el bienestar integral es clave para una toma de decisiones acertada. Estos datos se presentan a la junta directiva para su monitoreo y permiten llevar a cabo un seguimiento prácticamente personalizado de cada colaborador, para prevenir no solo accidentes sino posibles enfermedades.

Este tipo de acciones consolidan una cultura del dato, ya que los resultados y la toma de decisiones no se basa en percepciones, sino en mediciones parametrizadas y laboratorios aprobados, lo que contrasta positivamente con enfoques menos rigurosos.

Desde una perspectiva cualitativa, el programa ha ayudado a que la compañía evolucione de una cultura reactiva a una proac-

Uno de los principales factores de éxito del programa es que su eficacia está reflejada en datos. La estrategia incorporó una serie de indicadores tangibles, monitoreados de manera permanente a través de herramientas de analítica de datos como PowerBI".

tiva y generativa; esto, al integrar los principios de la 'Ingeniería de la consciencia' con el estándar de 'Control del trabajo', el cual proporcióna la estructura técnica y el rigor, complementado con el eje del

programa: creencia y autogestión de cada trabajador.

Visión de futuro


Si bien el programa ha sido exitoso, Frontera Energy identifica una serie de desafíos para la mejora continua de la iniciativa y evitar que se diluya en el tiempo:


- Coherencia con los aliados estratégicos. Es clave que sus proveedores y contratistas alcancen el mismo nivel de cultura generativa y autogestión; del mismo modo, el personal tercerizado debe operar bajo estándares de excelencia sin requerir supervisión constante y directa.
- Integrar los principios de la 'Ingeniería de la consciencia' no solo al SG-SST sino a la gestión de la Seguridad de Procesos, de tal manera que el compromiso de los colaboradores también proteja las instalaciones y prevenga accidentes mayores.
- Mantener una reducción constante en las tasas de accidentalidad. A medida que el porcentaje es menor, se hace más difícil lograr disminuciones en dichas cifras, lo que obliga a un mayor nivel de exigencia y disciplina con las acciones del modelo.
- Tomar provecho de la tecnología y la inteligencia artificial para el procesamiento de datos que permitan innovar, tomar decisiones acertadas y asegurar que las iniciativas no pierdan vigencia.
- Fortalecer la integralidad del programa incorporando componentes donde converjan la salud mental y el bienestar físico.
- Consolidar una cultura de prevención lo suficientemente sólida para que se mantenga a pesar de los cambios organizacionales y la rotación de personal.

La experiencia de Frontera Energy concluye que este programa es completamente replicable en cual-



Fotografía tomada de: @FronteraEnergy,
<https://www.facebook.com/FronteraEnergy/photos>

quier industria, entendiendo que el eje de actuación son las personas; es decir, los trabajadores. En tal sentido, las principales recomendaciones para otras organizaciones interesadas en implementar programas como 'Ingeniería de la consciencia' son: involucrar a la alta dirección y los líderes para asegurar el éxito de la iniciativa; identificar personas 'influenciadoras' que faciliten la transmisión de información en cascada; celebrar las victorias tempranas; medir y medir con rigor aprovechando el potencial de la tecnología e integrar la salud física y mental. 


Con el propósito de llevar estos principios a la cotidianidad de las operaciones, Frontera Energy desarrolló un conjunto de herramientas prácticas orientadas a fortalecer la toma de decisiones seguras en el terreno operativo".

Referencias

L. A. Serrano & M. Rojas Lizarazo (24 de febrero de 2026). Comunicación personal [Entrevista].



Fotografía tomada de: @FronteraEnergy,
<https://www.facebook.com/FronteraEnergy/photos>



Gestión **sostenible**

56

Seguridad y salud de los
clientes en el marco de la
gestión sostenible

Salud y seguridad de los clientes

en el marco de la gestión sostenible



La gestión sostenible implica integrar un repertorio cada vez mayor de mejores prácticas a nivel ético, financiero, social, ambiental, de gobierno corporativo y de *compliance*¹ en todas las operaciones no solo de una organización, sino también de su cadena de valor. En este marco, la salud y la seguridad de los clientes se consolida como un aspecto fundamental no solo para quienes con su decisión de compra apoyan la promesa de valor de la organización, sino para todos los restantes grupos de interés quienes, de manera creciente, demandan productos y servicios seguros para los consumidores.

La protección del consumidor frente a riesgos sanitarios, químicos, físicos y psicosociales se ha convertido en un

indicador clave de desempeño de las organizaciones. De hecho, la gestión apropiada de los riesgos asociados al uso de los bienes y servicios ofrecidos se ha convertido en una expectativa de alto valor para el mercado.

En tal sentido, los estándares internacionales, las mejores prácticas corporativas y la creciente normativa relacionada con los derechos del consumidor se encuentran orientadas a consolidar una cultura organizacional que priorice la seguridad del cliente como parte de la gestión sostenible de las organizaciones y sus procesos de abastecimiento y distribución.

Uno de los primeros instrumentos que nos recuerda la importancia de la salud y seguridad de los clientes es el estándar GRI 416 del Global Reporting Initiative publicado en 2016, el cual entró en vigor el 1 de julio de 2018 y fue



John Karakatsianis
Consultor de Sostenibilidad del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)

Abogado / Especialista en derecho administrativo y derecho laboral / Docente universitario en derecho laboral, gestión sostenible, derechos humanos, ética y gobierno corporativo.

¹ Buena práctica entendida como la implementación de políticas y procedimientos que aseguran que una empresa u organización cumple con las leyes, regulaciones y estándares locales e internacionales asociados a la gestión ambiental, social y económica.

construido conforme a los requisitos del protocolo de procesos debidos (Due Process Protocol) del Global Sustainability Standards Board (GSSB), así como a partir de información especializada de diferentes grupos de interés, instrumentos intergubernamentales y expectativas generales relacionadas con la responsabilidad social, ambiental, económica, ética y de gobernanza de las organizaciones. Incluso, durante el proceso de construcción participaron representantes de diferentes organizaciones y usuarios de los informes de sostenibilidad en todo el mundo.

El estándar aborda el tema de la salud y la seguridad de los clientes, incluidos los esfuerzos sistemáticos de una organización por abordarlos en el ciclo de vida de un producto o servicio y en el cumplimiento de la normativa y códigos voluntarios.

Salud y seguridad del cliente: un componente estratégico

La garantía de la salud y la seguridad del cliente y/o consumidor no solo cumple una función preventiva, sino también estratégica. Un entorno seguro y saludable para estos grupos de interés contribuye a fortalecer la confianza en la marca, la fidelización y la legitimidad empresarial ante el mercado y la sociedad. Como indican Singh et al. (2020), las organizaciones que implementan sistemas rigurosos de control de calidad, seguimiento posventa y retroalimentación proactiva tienden a obtener mejores resultados financieros y reputacionales.

Asimismo, las expectativas de los consumidores han evolucionado. Hoy demandan productos y servicios no solo eficientes, sino también seguros, transparentes y éticamente responsables. Esto es especialmente evidente en sectores como alimentos, salud, construcción, tecnología, turismo y transporte, donde los riesgos pueden tener consecuencias graves o, incluso, fatales.

Los clientes esperan que los productos y servicios cumplan con las



funciones para las cuales han sido diseñados y no representen un riesgo para su salud o seguridad. Cuando estos afectan su bienestar o integridad, tienen derecho a solicitar una compensación.

En efecto, de acuerdo con los criterios contenidos en el estándar GRI 416 de 2016, una organización debe gestionar los impactos de los productos y servicios en la salud y seguridad de los clientes y consumidores en cada una de las siguientes etapas de ciclo de vida del producto o servicio:

- a. Desarrollo del concepto del producto.
- b. Investigación y desarrollo.
- c. Certificación.
- d. Fabricación y producción.
- e. Marketing y promoción.
- f. Almacenamiento, distribución y suministro.
- g. Uso y servicio.
- h. Eliminación, reutilización y reciclaje.

En ese sentido, se busca que las organizaciones evalúen los impactos en la seguridad y salud de los clientes en la totalidad de sus categorías de productos y servicios con el fin de lograr mejoras.

Finalmente, el estándar exige a las organizaciones informar sobre los casos de incumplimiento de la normativa o códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios clasificándolos en:

- a. Casos de incumplimiento que den lugar a multas o sanciones.
- b. Casos de incumplimiento que den lugar a una advertencia.
- c. Casos de incumplimiento de códigos voluntarios.

Marco normativo, estándares e iniciativas voluntarias nacionales e internacionales

En la implementación de prácticas responsables para proteger a sus clientes, las organizaciones cuentan con diversas normas e iniciativas voluntarias internacionales que las pueden orientar en dicho propósito. Entre las más relevantes se encuentran:

- a. **ISO 26000:** orienta sobre responsabilidad social, incluyendo la protección de los consumidores como uno de sus pilares fundamentales (ISO, 2010).
- b. **ISO 9001:** en su enfoque de calidad, incluye la satisfacción y seguridad del cliente como

elemento central del sistema de gestión (ISO, 2015).

- c. **Estándar GRI 416 de 2016 (Global Reporting Initiative)** aborda los impactos de productos y servicios en la salud y seguridad del cliente (GRI, 2021).
- d. **Directrices para empresas multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)**, 2011: proporcionan re-

comendaciones para una conducta empresarial responsable, incluyendo la protección de los intereses de los consumidores y la promoción de prácticas transparentes en los mercados.

- e. **Corporate Sustainability Assessment CSA S&P (Dow Jones Sustainability Indices)**, evalúa el desempeño de las empresas en materia ambiental, social y de gobernanza (ASG), incorporando

criterios relacionados con la seguridad, calidad y responsabilidad frente a los clientes.

Estas normas no solo sirven como guías de mejores prácticas, sino que también facilitan la auditoría, la rendición de cuentas y la transparencia frente a los grupos de interés. Puntualmente, las citadas líneas directrices de la OCDE (2011) para las empresas multinacionales establecieron que:

“...En sus relaciones con los consumidores, las empresas deberán actuar siguiendo unas prácticas comerciales, de *marketing* y publicitarias leales y deberán adoptar todas las medidas razonables para garantizar la calidad y la fiabilidad de los bienes y servicios que proporcionan. Concretamente, tendrán la obligación de:

1. Garantizar que los bienes y servicios que proporcionan sean conformes con todas las normas acordadas o exigidas legalmente en materia de salud y seguridad de los consumidores, incluidas aquellas sobre advertencias sanitarias e información de seguridad.
2. Proporcionar información exacta, comprobable y clara que sea suficiente para que los consumidores puedan tomar sus decisiones con conocimiento de causa, en particular la información sobre precios y, si procediera, sobre el contenido, uso seguro, efectos sobre el medioambiente, mantenimiento, almacenamiento y eliminación de los bienes y servicios. En la medida de lo posible, dicha información deberá formularse de manera que los consumidores puedan comparar los productos.
3. Facilitar el acceso de los consumidores a mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos y a medidas correctoras equitativas fáciles de utilizar, rápidas y eficaces, sin costos ni cargas innecesarias.
4. No realizar manifestaciones u omisiones ni participar en ninguna otra práctica que sea engañosa, equívoca, fraudulenta o desleal.
5. Perseverar en el esfuerzo por promover la educación de los consumidores en los campos relacionados con sus actividades comerciales con el fin de mejorar la capacidad de los consumidores para, entre otras cosas: i) tomar decisiones con conocimiento de causa sobre los bienes, servicios y mercados complejos, ii) comprender mejor el impacto económico, medioambiental y social de sus decisiones y iii) apoyar el consumo sostenible.”

En Colombia, la Ley 1480 de 2011 (Estatuto del Consumidor) establece claramente la obligación de los proveedores de garantizar produc-

tos seguros y de informar de manera adecuada sobre sus riesgos.

En tal sentido, especialmente en

su artículo 3 (Derechos y deberes de los consumidores y usuarios), se establece que los consumidores y usuarios tienen:

“... derecho a recibir productos de calidad, a recibir el producto de conformidad con las condiciones que establece la garantía legal, las que se ofrezcan y las habituales del mercado; (...) a la seguridad e indemnidad: (...) a que los productos no causen daño en condiciones normales de uso y a la protección contra las consecuencias nocivas para la salud, la vida o la integridad de los consumidores; (...) a obtener información completa, veraz, transparente, oportuna, verificable, comprensible, precisa e idónea respecto de los productos que se ofrezcan o se pongan en

circulación, así como sobre los riesgos que puedan derivarse de su consumo o utilización, los mecanismos de protección de sus derechos y las formas de ejercerlos; y (...) derecho a reclamar directamente ante el productor, proveedor o prestador y obtener reparación integral, oportuna y adecuada de todos los daños sufridos, así como tener acceso a las autoridades judiciales o administrativas para el mismo propósito (...).”

Retos en la implementación

Proteger la salud y la seguridad del cliente significa, en esencia, cuidar de las personas y de sus familias. Cada producto o servicio que una organización ofrece impacta en la vida diaria de alguien: en lo que consume, en lo que usa a diario, en las herramientas que requiere para trabajar o en lo que comparte en su hogar. Por eso, integrar esta responsabilidad en la gestión no debería verse como un trámite, sino como un compromiso genuino con el bienestar y la confianza de quienes depositan su seguridad en lo que la empresa hace. En este contexto, las organizaciones enfrentan diversos retos para integrar eficazmente la salud y seguridad del cliente en sus estrategias de gestión. Entre los principales se encuentran:

- a. Desconocimiento de riesgos emergentes, especialmente aquellos asociados al uso de nuevas tecnologías y a cambios en los patrones de consumo.
- b. Limitaciones en la cadena de valor, donde terceros pueden incurrir en prácticas que compro-

Cada producto o servicio que una organización ofrece impacta en la vida diaria de alguien: en lo que consume, en lo que usa a diario, en las herramientas que requiere para trabajar o en lo que comparte en su hogar”.

metan la seguridad del cliente y afecten la reputación de la organización ancla.

- c. Falta de indicadores específicos y estandarizados, que dificultan la medición objetiva del desem-

peño en esta dimensión y comparar resultados en el tiempo.

- d. Desalineación entre áreas y procesos, ya que a menudo los temas de salud del cliente son vistos como responsabilidad exclusiva del área legal o de calidad y no existe una visión holística que involucre a toda la organización.

Para superar estas barreras, es fundamental adoptar un enfoque sistémico, que incorpore la salud y la seguridad del cliente en todas las etapas del ciclo de vida del producto o servicio, desde el diseño hasta la posventa. Esto implica fortalecer los procesos de gobierno, ética y cumplimiento, promover la articulación entre áreas y generar capacidades para anticipar riesgos, garantizando así prácticas responsables y sostenibles en la relación con los consumidores.

Mejores prácticas empresariales

Existen múltiples experiencias exitosas de empresas que han adoptado un enfoque preventivo y proactivo para proteger a sus clientes. Por ejemplo, la cadena sueca de muebles IKEA ha implementado sistemas de trazabilidad que permiten identificar y retirar rápidamente productos que representen riesgos, manteniendo canales de información directa con los consumidores (IKEA, 2022).

En el sector farmacéutico, Johnson & Johnson es reconocida por su código de ética que sitúa a los pacientes y consumidores por encima de los intereses financieros (Johnson & Johnson, s.f.).

En el sector de alimentos, Nestlé a través de su estrategia de sostenibilidad



“Creating Shared Value”, prioriza la calidad e inocuidad del producto como prioridad para el consumidor y reporta mejoras continuas en sus controles de seguridad alimentaria. Esto se refleja tanto en sus políticas públicas de “Quality & Safety” como en sus informes de sostenibilidad, a través de los cuales destaca el fortalecimiento de controles de seguridad a lo largo de la cadena de suministro.

Las mejores prácticas incluyen:


- a. Diseño seguro de productos y servicios desde la etapa conceptual.
- b. Capacitación continua al personal en temas de salud del consumidor.
- c. Etiquetado claro y advertencias visibles sobre riesgos.
- d. Canales efectivos para la atención y seguimiento de quejas.
- e. Auditorías periódicas en la cadena de suministro.



Conclusiones

La protección de la salud y seguridad de los clientes constituye un elemento esencial de la gestión sostenible. Las organizaciones que reconocen su responsabilidad más allá del cumplimiento legal y adoptan una postura ética y preventiva están mejor preparadas para enfrentar los desafíos del entorno global. No se trata solo de evitar sanciones o proteger la reputación corporativa, sino de consolidar una cultura organizacional

orientada al respeto, la transparencia y el cuidado del otro.

La incorporación de estos elementos en los sistemas de gestión, en las relaciones con proveedores y en la formación del talento humano es clave para lograr una sostenibilidad real y duradera que proteja el valor de la empresa y la vida de las personas. Finalmente, las políticas públicas también juegan un papel fundamental al incentivar entornos normativos que favorezcan el bienestar del consumidor. 

Referencias

Global Reporting Initiative (GRI). (2021). GRI 416: Impactos en la salud y la seguridad del cliente. <https://www.globalreporting.org/>

IKEA. (2022). IKEA Product Safety and Recalls. <https://www.ikea.com/>

ISO. (2015). ISO 9001:2015 - Quality management systems – Requirements. International Organization for Standardization.

ISO. (2021). ISO and sustainable development goals. <https://www.iso.org/sdgs.html>

Ley 1480 de 2011. Por medio de la cual se expide el Estatuto del Consumidor. Diario Oficial No. 48.220, 12 de octubre de 2011.

OCDE (2011). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Directrices de la OCDE para empresas multinacionales. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2011/09/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-2011-edition_g1g13daf/9789264202436-es.pdf

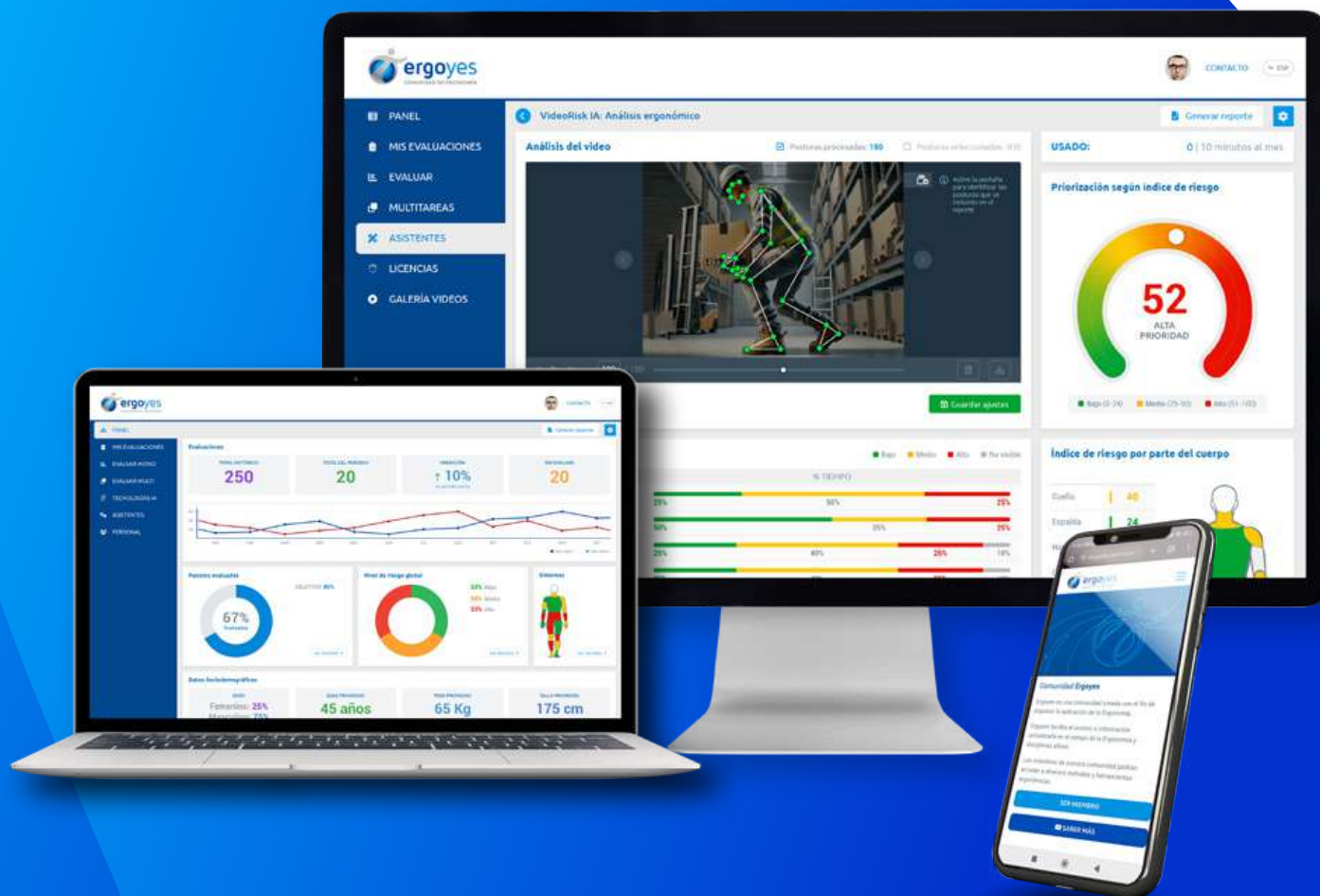
Singh, A., Kumar, V., & Rahman, Z. (2020). Sustainability and customer safety: A strategic alignment. Journal of Cleaner Production, 273, 123099. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123099>

S&P. (s.f.) Corporate Sustainability Assessment CSA. <https://www.spglobal.com/esg/csa/>

Johnson & Johnson. (s.f.) Our Credo. <https://www.jnj.com/our-credo>

Nestlé. Compromiso con la seguridad alimentaria. Puede verse en: <https://www.nestle.com.co/conocenos/compromiso-seguridad-alimentaria>

Transforma la gestión del riesgo ergonómico en tu organización con la PLATAFORMA ERGOYES



Solución tecnológica con inteligencia artificial, utilizada en más de 15 países para prevenir enfermedades laborales, ahorrar tiempo y recursos

comunidad@ergoyes.com

 www.ergoyes.com



Miembros **afiliados**

63

El registro ATEL en el RUC®: de requisito auditable a herramienta estratégica para la mejora sectorial

El registro ATEL en el RUC®:

de requisito auditable a herramienta
estratégica para la mejora sectorial



**Mauricio
Gómez Triana**
Auditor Líder II

Ingeniero químico / MSc.
en Gestión y Evaluación
Ambiental / Especialista en
Seguridad Industrial, Higiene y
Gestión Ambiental, Especialista
en Sistemas de Control
Organización y de Gestión.

En

la editorial de la anterior edición de la revista *Protección & Seguridad* (N.º 425)¹, la presidenta ejecutiva del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)

resaltó que la organización inició este nuevo año con un propósito claro: “fortalecer una visión estratégica que articule la seguridad en el trabajo, la salud, la gestión del riesgo y la sostenibilidad como pilares inseparables de la gestión corporativa y del crecimiento organizacional” (Solano A, 2026) Todo ello, poniendo siempre a las personas en el centro y promoviendo la construcción de verdaderos ecosistemas de sostenibilidad. Lo anterior implica que las empresas deben medir y gestionar los impactos económicos reales de los eventos no deseados, incluso cuando estos no generan lesiones en los trabajadores.

Esta apuesta va más allá de la gestión focalizada de los riesgos dentro de los límites de cada empresa y propone un enfoque integral, en el que las organizaciones trabajan de manera articulada con sus cadenas de valor para generar sinergias, amplificar esfuerzos y contribuir al desarrollo sostenible del país, de la región y del mundo.

En la práctica, la materialización de este propósito se puede ver reflejado en el Registro Uniforme de Contratistas (RUC®), sistema de información, evaluación y seguimiento de la gestión del riesgo en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (SSTA), construido con base en las mejores prácticas exigidas por la normativa legal aplicable y por los sistemas de gestión reconocidos².

Así las cosas, la ‘Guía del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para contratistas RUC®’ se ha consolidado como un referente para las empresas contratantes en la evaluación del desempeño de sus pro-

¹ Consulte la edición en: <https://publicaciones.ccs.org.co/index.php/pys/issue/view/28>

² Guía del sistema de seguridad, salud en el trabajo y ambiente para contratistas RUC®, OAUPE009 Rev. 23

veedores, contratistas y otros aliados estratégicos de las cadenas de valor.

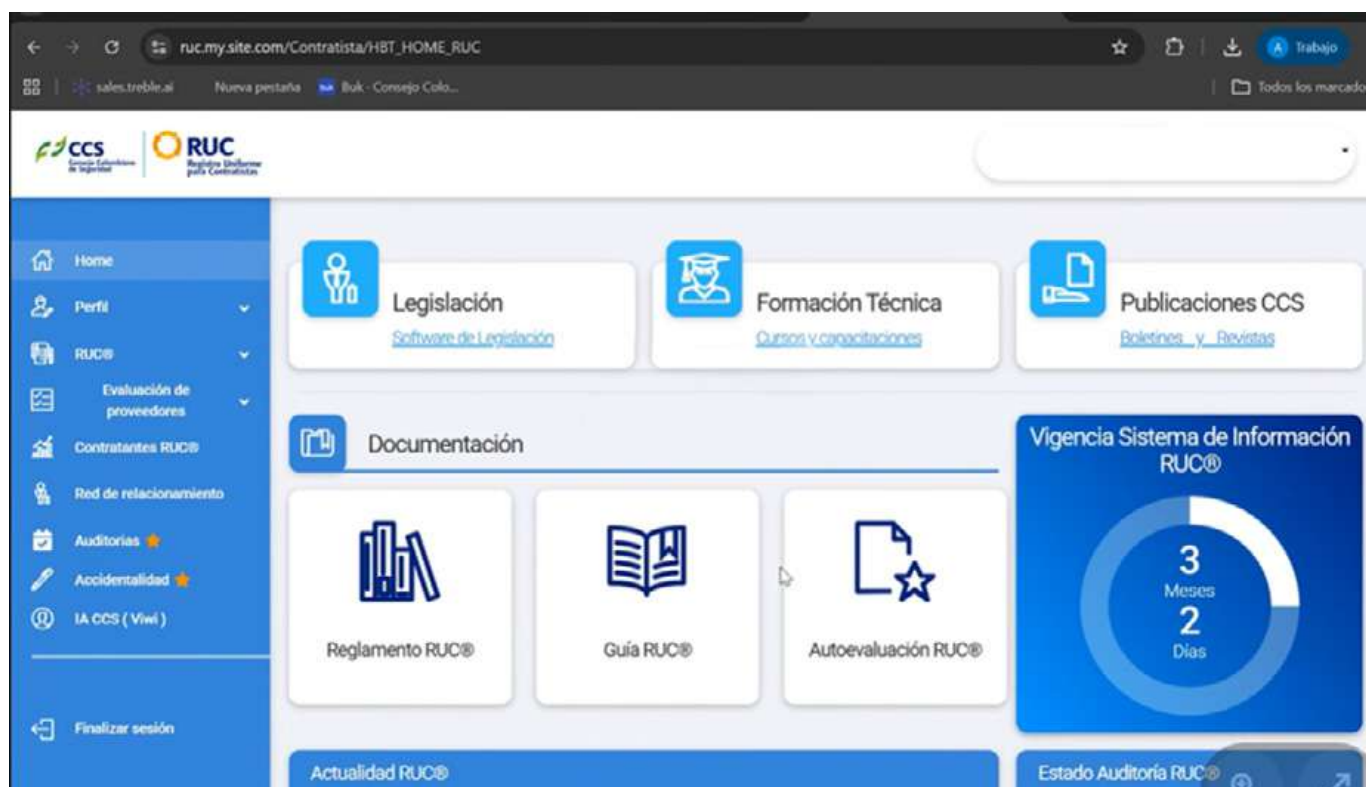
En su constante evolución el sistema de información viene transformándose en lo que se conoce como 'RUC® en Línea', que brinda acceso a sus usuarios a resultados de desempeño, consultas de valoración y comparativos sectoriales. También les permite conocer los informes de auditorías, cargar los planes de acción para las no conformidades detectadas y realizar seguimiento a los mismos bajo

el enfoque de mejora continua. Además, pone a su disposición el Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo para conocer data actualizada sobre el comportamiento de siniestralidad laboral en el país por periodos de tiempo cuyas estadísticas contribuyan a fortalecer la toma de decisiones.

La plataforma está en constante búsqueda de la innovación para ofrecer, día tras día, una mejor experiencia de usuario. De hecho, a fin de

reducir posibles fallas, reprocesos y riesgos de pérdida de información, a partir de 2026 se habilitará la planificación de las auditorías a través del 'RUC® en Línea'. Este nuevo servicio facilitará el cargue del detalle ATEL, los certificados de la ARL, la información relacionada con los contratos y la documentación requerida en el portal RUC®, lo que agiliza la gestión de la información y optimiza los procesos de reporte por parte de las organizaciones.

Figura 1. Ambiente de usuario: pantalla de acceso y cargue de información al 'RUC® en Línea'



El propósito principal de esta iniciativa es fortalecer los procesos de auditoría y mejorar la trazabilidad de los

datos. Por ende, la nueva funcionalidad incorpora mejoras tecnológicas que permiten una mayor eficiencia

en la recepción, validación y análisis de la información reportada por las organizaciones.

Figura 2. Ventana para ingreso de la información documentada del sistema de gestión

Ejemplo de cómo reportar la información:

DATOS DE LA EMPRESA

DATOS EMPRESA **CONFORMIDAD RUC**

Documentos y/o registros de cumplimiento

1. LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL	DOCUMENTOS Y/O REGISTROS DE CUMPLIMIENTO
1.1. Políticas de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente	PA-SSTA-001 POLITICA DE SG-SSTA PA-SSTA-002 POLITICA CONTRA EL CONSUMO DE
1.2. Elementos visibles del compromiso gerencial 1.2.1 Reuniones Gerenciales 1.2.1 Inspecciones Gerenciales	FT-SSTA-031 INSPECCIONES GERENCIALES FT-SSTA-040 ACTA REUNIÓN GERENCIAL
1.2. Elementos visibles del compromiso gerencial 1.2.2 Revisión por la Gerencia (Revisión por la Dirección)	PG-SSTA-003 PROGRAMA GERENCIAL DE SG-SSTA IN-SSTA-001 INSTRUCTIVO DE REUNION Y REVISIÓN
1.3. Objetivos y metas	PR-SSTA-009 PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DE OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SSTA

Del cumplimiento al valor estratégico para la toma de decisiones

Es importante tener en cuenta que en la actualización de la Guía RUC®, versión 23 (01.01.2026), se incorporó un nuevo requisito evaluable el cual establece que antes del ejercicio de auditoría, las organizaciones deben suministrar la información relacionada con accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través del Portal RUC®, en el módulo de accidentalidad. El no reporte de estos eventos impactará la calificación de este elemento en la evaluación del RUC®, siendo un requisito plenamente auditable.

Este ajuste representa un cambio relevante y hace parte de la estrategia de mejoramiento continuo que promueve el 'RUC® en Línea'. Así las cosas, se espera que la información deje de prepararse exclusivamente para el momento de la auditoría y pase a integrarse en el funcionamiento habitual y permanente del sistema de gestión a fin de mejorar la oportunidad y calidad de los datos,

así como reducir posibles inconsistencias e imprecisiones en el sistema.

Si bien el sistema RUC® ha establecido que el registro oportuno de esta información es un requisito auditable, limitar este ejercicio a la sola

lógica de la auditoría o al impacto en la calificación sería perder de vista su verdadero valor: la posibilidad de contar con una base sólida de información, reducir las desviaciones por pérdida de registros de años



anteriores (reflejados en actas de inconsistencia), mejorar la confiabilidad de los datos, transformar las cifras de accidentalidad en conocimiento sectorial y construir una herramienta articulada para la mejora preventiva de la gestión del riesgo. En síntesis, se busca que esta información deje de ser un requisito y se convierta en un insumo para la toma de decisiones.

El registro estructurado y oportuno de la información ATEL, el cargue de certificados de accidentalidad, la documentación soporte y la información de contratos, no tiene una intención sancionatoria para las empresas. Por el contrario, busca fortalecer la gestión de la información para mejorar y agilizar la planificación de las auditorías. Así mismo, permitirá identificar tendencias, diferenciar eventos aislados de problemáticas estructurales y enfocar los esfuerzos de prevención donde verdaderamente se requieren, tanto para contratistas como para contratantes.

Se espera que la información deje de prepararse exclusivamente para el momento de la auditoría y pase a integrarse en el funcionamiento habitual y permanente del sistema de gestión a fin de mejorar la oportunidad y calidad de los datos".

De hecho, a través del Observatorio de Seguridad y Salud en el Traba-

jo disponible a través del 'RUC® en Línea' es posible analizar la información de siniestralidad laboral, comparando conjuntos homogéneos de empresas auditadas bajo criterios comunes, verificados y consistentes.

Este enfoque permite a los usuarios:

- Identificar riesgos recurrentes en sectores amplios como hidrocarburos, minería, industria y servicios.
- Detectar patrones de eventos recurrentes de manera general.
- Reconocer prácticas de gestión efectivas que están generando resultados positivos en determinadas actividades.

Cuando la información se consolida y analiza de manera agregada, el beneficio trasciende el nivel individual y se convierte en un aporte real para la mejora sectorial, lo que permite una visión más integral de la gestión del riesgo en la cadena de valor.



¡Protege el entorno y medio ambiente con **Varichem de Colombia!**



Nuestras Soluciones



Consultoría en Gestión del Riesgo



Escuela de Gestión Integral del Riesgo



APC, Offshore y Atención de Emergencias



Manufactura y Representación de Equipos para atención de emergencias



Tratamiento y Biorremediación de Residuos Aceitosos



Seguridad y Salud en el Trabajo



Servicios y Productos Contra incendios



Limpieza de estructuras y Vasijas



Proyectos Especiales

¡No es lo que hacemos, sino como lo hacemos lo que marca la diferencia!

ANPHOTEROL®

SOLUCIÓN EFICAZ PARA DETENER EL AVANCE DE QUEMADURAS QUÍMICAS

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



Nuevo estándar de Seguridad y Salud en el trabajo para emergencias químicas, sustituyendo las duchas estacionarias de agua.




Para mayor información: www.varichem.com

“Cuando la información se consolida y analiza de manera agregada, el beneficio trasciende el nivel individual y se convierte en un aporte real para la mejora sectorial, lo que permite una visión más integral de la gestión del riesgo en la cadena de valor”.

El cargue de la información y registro ATEL en el Portal RUC® no debe entenderse como una carga adicional, sino como un ejercicio de corresponsabilidad:

- Para las empresas contratistas, significa contar con información histórica organizada, confiable y trazable que respalda la toma de decisiones, la planificación preventiva y la evidencia objetiva de su gestión ante auditores y clientes.
- Para las empresas contratantes, representa una mejor comprensión de los riesgos reales presentes de manera general en sus cadenas de suministro, facilitando la definición de estándares técnicos, programas de intervención y criterios de selección cada vez más maduros.
- Para el sistema RUC®, reduce el riesgo de pérdida de información y reprocesos, mejora la planificación de auditorías y constituye la base para fortalecer el Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo del CCS a partir de análisis que retroalimenten la mejora continua del modelo.

En definitiva, constituye una estrategia en la que todos los actores ganan, con un objetivo común más allá de la calificación.

El Consejo Colombiano de Seguridad, como administrador del sistema RUC®, ha dispuesto las herramientas tecnológicas, los lineamientos y los controles necesarios para garantizar la confidencialidad, la calidad de la información y su uso responsable. Este tipo de herramientas ayudan a las organizaciones a encaminarse hacia la digitalización de los procesos y usar los datos para la toma de decisiones para aportar en la construcción de verdaderos ecosistemas de seguridad y de sostenibilidad que generen un impacto positivo en el ambiente y la sociedad. 



El cargue de la información y registro ATEL en el Portal RUC® no debe entenderse como una carga adicional, sino como un ejercicio de corresponsabilidad (...), una estrategia en la que todos los actores ganan, con un objetivo común más allá de la calificación".



¿Dudas?

Para capacitaciones en el uso de las herramientas y respuesta a inquietudes, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) ha dispuesto un horario de atención de lunes a jueves de 2:00 p.m. a 3:00 p.m. Las personas interesadas pueden inscribirse a través del correo asistente@ccs.org.co o contactar al equipo de soporte del 'RUC® en Línea' en el teléfono (601) 2886355 ext. 3139 o al WhatsApp 30108585714.



HAZ PARTE DE LOS GRANDES CONTRATANTES DEL PAÍS

Accede al **SISTEMA DE INFORMACIÓN** –donde coexisten empresas contratistas y contratantes– que centraliza la información técnica capturada en procesos de auditoría y reporte de datos y **TOMA DECISIONES CON VISIÓN INTEGRAL EN SSTA** y otras materialidades con base en información en línea y confiable.



Consejo Colombiano
de Seguridad



@CCS_Colombia



CCS_Colombia



ccs.org.co/ruc/