

Protección & Seguridad

No. 416

Especial

Trabajo decente y precarización laboral:

contrastes, brechas y retos en
los mercados de trabajo

Comportamiento de los trastornos mentales

y las lesiones autoinfligidas
en Colombia (2013-2022)

Gestión del riesgo público,

elemento clave para
la resiliencia organizacional

Culpa patronal en accidentes de trabajo

Un análisis desde la jurisprudencia



18 / 19 / 20
SEPT

10TH **CCPS**
LATIN AMERICAN
CONFERENCE
ON **PROCESS SAFETY**



Barranquilla
2024 Colombia



Trabajo decente: un imperativo para la sostenibilidad

D

e seguro, muchos hemos reflexionado alrededor de por qué, últimamente, hay un fuerte discurso de la sociedad alrededor de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Vale decir que es loable que dicho discurso esté cobrando tal nivel de visibilidad en el marco de la corresponsabilidad con nuestro planeta, desde el actuar de las personas, organizaciones y los Estados.

Pareciese que hace unos años los seres humanos hubiésemos entrado en una curva ascendente donde cada relación estuviera, principalmente, orientada hacia nuestro propio propósito y beneficio, desconociendo los impactos sobre el entorno. Infortunadamente, llegó un punto en el que empezamos a descuidar y olvidar cómo nuestras acciones tienen un efecto sobre el contexto y sobre las demás personas, a tal nivel de, incluso, vulnerar los derechos y las libertades propias de la condición humana.

De allí la importancia que han tenido todos los acuerdos internacionales que preceden desde los Objetivos del Milenio suscritos en el año 2000 hasta las actuales metas globales de la Agenda 2030 en el marco de los 17 ODS. Bajo esta sombrilla de actuación se procura, de una u otra manera, regular las relaciones entre todos y buscar un equilibrio entre los diferentes actores, generando armonía entre nuestras acciones con el medio ambiente, siempre poniendo en el centro a las personas.


Sea así la oportunidad para recordar cómo en dicho contexto el trabajo

decente se convierte en factor esencial para lograr una verdadera unidad entre esas interacciones humanas de manera ética y responsable.

Recientemente, en uno de esos eventos empresariales que reúne variedad de firmas colombianas, recordé del esfuerzo que amerita hacer empresa, máxime en países como el nuestro, con -hay que decirlo- unas dificultades propias del contexto, la historia y la coyuntura: tenemos barreras de mercado donde flagelos como la corrupción parecieran estar a la orden del día o qué decir del desarrollo económico que se ve mermado por un conflicto armado que no cesa y que impacta a las personas más vulnerables.

Así, tomo provecho de este espacio para agradecer a cada uno de los emprendedores y empresarios que se esfuerzan, cada día, por dar todo de sí para hacer mejor su labor.

Y es en ese esfuerzo donde es clave reconocer que, siempre, el mayor capital humano será su gente, no solo por estar a su cargo sino porque son quienes ponen todo su conocimiento y experticia para impulsar la idea de negocio y, en esa medida, son la clave del éxito.

Es por ello que quiero insistir en poner de relevancia por qué el trabajo, como elemento cotidiano de cada una de las relaciones que tenemos los seres humanos, se convierte en la única posibilidad de garantizar un crecimiento más que sostenible: perdurable en el tiempo. 



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



Año 70 / No. 416
Julio - Agosto / 2024

Presidenta Ejecutiva
Adriana Solano Luque

Consejo Editorial
Diana Carolina Forero Buitrago
Lizeth Viviana Salamanca Galvis
Jacqueline Mesa Sierra
Johan Andrés García Meneses
Carolina Antolinez Figueroa
Johanna Valencia Grimaldos

Coordinación Periodística
Comunicaciones CCS
Diana Carolina Forero Buitrago
Lizeth Viviana Salamanca Galvis
Dayana Alexandra Rojas Cuevas
Andrés Felipe Roa Cuevas

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
Diego Andrés Chisco Arias
Andrés Méndez Medina
Juan Ricardo Mendoza Plazas
Johan Santiago Miranda Pachon
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 Valencia
Clara Inés Cárdenas Rodríguez
Felipe Muñoz Giraldo
Héctor Gutiérrez Pulido
Jorge Arturo Isaza Londoño
Nelcy Blanco González
Patricia Canney Villa
Ricardo Augusto Vásquez Arango

Protección & Seguridad es una publicación especializada del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). Incluye artículos sobre gestión, cultura y liderazgo, legislación, salud laboral, ambiente laboral seguro, control operacional de riesgos, gestión sostenible e innovación y tecnologías aplicadas a SST, entre otros, elaborados por personal especializado en estas áreas de entidades nacionales e internacionales, previa aprobación del consejo editorial.

Los artículos deben ser originales o ser la divulgación de resultados de investigación previamente publicados en revistas indexadas, siempre que no hayan perdido vigencia. 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.
- La extensión será de mínimo cuatro páginas y máximo de ocho; en caso de superar esta cantidad, se evaluará si el artículo se deberá dividir para ser publicado en ediciones consecutivas.
- Incluya las autorizaciones para la reproducción de material anteriormente publicado o para la utilización de ilustraciones que puedan identificar a personas.
- En el cuerpo de texto, las menciones a los autores deben hacerse según el sistema sugerido por las normas American Psychological Association (APA) versión 7.
- El artículo debe ser enviado a través del correo publicaciones@ccs.org.co.
- Conserve una copia del material enviado.

Preparación del original

Elabore el texto teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Hace referencia a un problema o pregunta.
- Desarrolla un tema de experticia del invitado o de la entidad a la cual se encuentra vinculado.
- El autor asumirá una posición técnica dentro del desarrollo del artículo.
- Los artículos tienen un enfoque pedagógico, que siempre buscarán dar a conocer, explicar o profundizar una temática, desde la rigurosidad académica.
- Todas las tablas, figuras y gráficas incluidas deben entregarse en alta resolución y estar numeradas, tituladas referenciadas al interior del texto.
- El léxico debe ser formal, académico y especializado.
- El texto debe iniciar dando un contexto de la problemática o pregunta a abordar y finalizar con una conclusión que lo resuelva.

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.

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".

Política editorial

La propiedad intelectual se referencia adecuadamente a sus autores y, por tal motivo, los contenidos no necesariamente reflejan las opiniones del CCS. No obstante, el proceso de revisión y validación verifica que los contenidos cumplan con la política editorial del CCS; esto es:

- No se hará referencia a asuntos políticos, ni se tomará posición por partidos, disposiciones o propuestas de dicho ámbito.
- No se hará referencia a asuntos religiosos, ni se tomará posición por determinadas creencias.
- No se incluyen contenidos comerciales ni se admiten publirreportajes. Cualquier mención de una marca está asociado a experiencias, casos, buenas prácticas o desarrollo del contenido académico.
- No se publicarán artículos anónimos. Los contenidos deben contar con el nombre completo del autor y su referencia al perfil / estudios.
- Se asume que el autor cede los derechos de reproducción y distribución de su artículo.
- Todos los artículos deben incluir las fuentes, bibliografía necesaria y demás recomendaciones referenciadas en el presente documento.
- Se requiere absoluta rigurosidad en cuanto a las fuentes y créditos de las ideas y contenidos. Incluir un texto sin la debida citación se considerará plagio.
- El Comité Editorial se reserva la autoridad de permitir el ajuste o rechazar el documento, una vez verificada la situación.

Envío de manuscritos

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

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



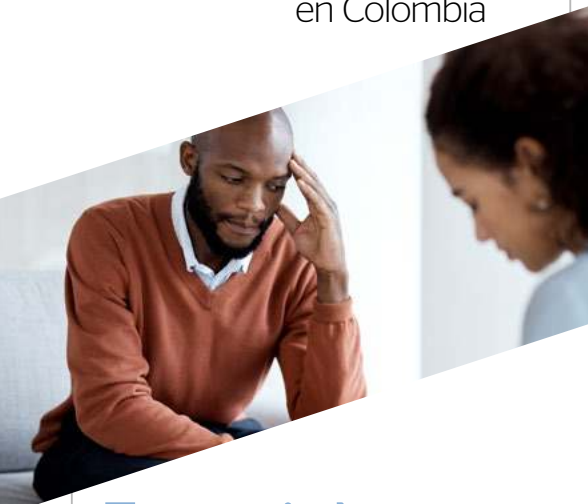
El papel de las páginas internas de esta publicación está elaborado 100% con fibra de caña de azúcar y 0% de químicos blanqueadores. Biodegradable y renovable en cortos periodos de tiempo.

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.

Presidentes Eméritos: Fundador, Dr. Armando Devia Moncaleano, Dr. Carlos E. Cuéllar Jiménez, Sr. Guillermo González Aponte, Dr. Alberto Lobo Guerrero, Ing. Jaime Ayala Ramírez, Dr. Pablo J. Mora Rodríguez, Dr. Enrique Guerrero Medina, Dr. Cástulo Rodríguez Correa, Sr. Roberto Langthorn Arango, Dr. Héctor Manuel Ángel Correa, Sr. Heliodoro Herrera Ospina, Dr. José A. García Betancourt, Ing. Héctor Hernán Orjuela Amaya, Dr. Santiago Osorio Falla, Dr. Jorge Oswaldo Restrepo Villa, Ing. Marco Antonio Gómez Albornoza. **JUNTA DIRECTIVA: Presidente:** Santiago Mejía Medina, gerente general, SURTIGAS. **Vicepresidente:** Alvaro José Mendoza Cáceres. **Secretario:** Dr. Ricardo Gutiérrez Tejero, BANCO POPULAR. **Miembros Activos:** **Personas Jurídicas:** CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMPENSAR, Dr. Carlos Vásquez, director general, BANCO POPULAR, Dr. Ricardo Gutiérrez Tejero, director de Seguridad y Salud en el Trabajo; DROGUERIAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.S., Dra. María Clara Gaitán, vicepresidente de Recursos Humanos; GEOPARK COLOMBIA S.A.S., Dr. Carlos Gómez Real, HSE manager; DRUMMOND LTD., Ing. Oscar Vega, gerente de Seguridad y Salud; EMPRESA DE ENERGIA DE BOYACA S.A. E.S.P., Dr. Hernán Contreras Peña, director de Gestión Social; HELICOL S.A.S., Dr. Juan David Restrepo, gerente general; ESENTIA S.A., Dr. Juan Diego Mejía, presidente; MECANICOS ASOCIADOS S.A.S., José Antonio Botero, gerente de Aseguramiento de Calidad; EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ E.S.P., Dr. Bernardo Hernández, jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo; BAKER HUGHES, Ing. Carolina Abril F., HSE Manager Andean; SURTIDORA DE GAS DEL CARIBE - SURTIGAS S.A. E.S.P., Dr. Santiago Mejía Medina, gerente general; FRONTERA ENERGY COLOMBIA CORP, SUCURSAL COLOMBIA, Dra. Renata Campagnaro Pietroniro, vicepresidente de marketing, logística y sostenibilidad empresarial. **Representantes Presidentes Eméritos:** Dr. Héctor Manuel Ángel Correa, Dr. Santiago Osorio Falla. **Miembros Activos Personas Naturales:** Dr. Marco Fidel Suárez B., administrador de empresas; Dr. Alvaro Casallas Gómez, médico especialista en cirugía de tórax; Ing. Mario Aldo Solano, ingeniero industrial, magíster en HSEQ; Dr. Alvaro José Mendoza, médico especialista. **Delegados:** FASECOLDIA, Dr. Gustavo Morales Cobo, presidente ejecutivo. **Representante de los trabajadores:** Confederación de Trabajadores de Colombia - CTC, Sr. Jorge Galindo Reyes. **Revisora Fiscal:** Sra. Betty Sánchez Arenas. **Suplente:** Eduardo Castillo Rodríguez.

Salud laboral

Comportamiento de los trastornos mentales y las lesiones autoinfligidas en Colombia **8**

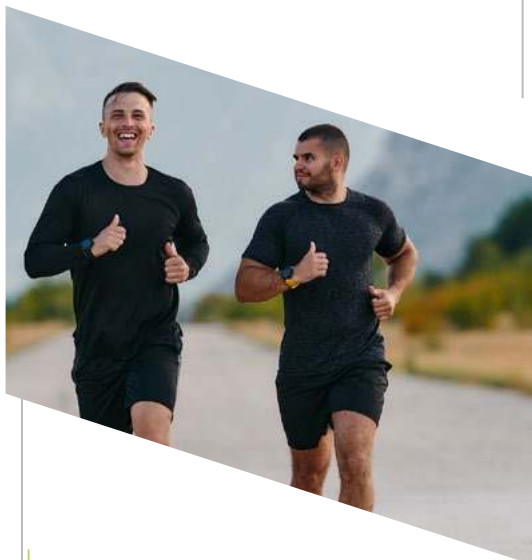


Legislación

Sentencias por culpa patronal en accidentes de trabajo en Colombia. Una mirada desde la jurisprudencia **48**

Gestión, cultura y liderazgo

Hacia una cultura del autocuidado: una experiencia de la Policía Nacional de Colombia **56**



Ambiente laboral seguro

Gestión del riesgo público, una prioridad para las organizaciones **74**



Especial:

Trabajo decente y precarización laboral

- 16** El trabajo decente, la apuesta actual y futura por la sostenibilidad
- 20** Trabajo decente vs. precarización laboral: un análisis comparativo
- 25** Transiciones del mercado laboral: retos y oportunidades
- 30** Radiografía del ODS 8 en América Latina y el Caribe: desempeño y progreso a paso lento
- 36** Trabajo decente: perspectivas desde la SST
- 42** Rostros de la precarización laboral

Control operacional del riesgo

60 Aplicar altos estándares de HSE, una decisión estratégica en la industria petrolera

Zoom al sector

70 Servicios públicos y comunicaciones: la apuesta sectorial por la SST y la Agenda 2030



Miembros afiliados

79 Así se vivió el 57 Congreso de Seguridad, Salud y Ambiente



Con 70 años de experiencia, estamos presentes a través de la certificación de sus sistemas de gestión aportando mejora continua de la organización, mediante procesos confiables y de calidad.

Ente acreditador



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

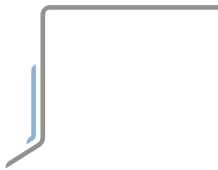
www.ccs.org.co





Salud laboral

Comportamiento de los
trastornos mentales y las
lesiones autoinfligidas en
Colombia (2013-2022)



Impacto de muertes asociadas a trastornos mentales y lesiones autoinfligidas en Colombia (2013-2022)

Estudio realizado por el Observatorio de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Consejo Colombiano de Seguridad / Centro de Información de Seguridad sobre Productos Químicos (Cisproquim®)
Gerencia Técnica CCS



a salud mental, hace algunos años, era considerada un tema tabú que daba lugar a la estigmatización de las personas. No obstante, debido al incremento de los

casos, el cambio de percepción frente a los problemas de salud mental, los impactos en la calidad de vida, los efectos económicos y sociales derivados y, recientemente, los daños colaterales de la pandemia por la COVID-19, se ha dado mayor relevancia a la necesidad de crear políticas y programas que permitan realizar una adecuada prevención y atención de estas situaciones.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental no es solo la ausencia de alteraciones mentales, sino que es un estado de completo bienestar mental que permite a las personas responder ante momentos de estrés, desarrollar sus habilidades y ser resilientes ante cada situación, lo que les permitirá desarrollarse adecuadamente

te y contribuir a la mejora de sus condiciones de vida individuales, familiares y sociales.

A nivel mundial, se estima que una de cada ocho personas padece un trastorno mental. Esto equivale a 970 millones de personas afectadas, siendo la ansiedad y la depresión los trastornos más comunes.

Frente a este contexto, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) llevó a cabo un estudio en el cual se analizaron datos disponibles en diferentes fuentes como el Sistema Integrado de Información de la Protección Social (Sispro) del Ministerio de Salud y Protección Social; el Sistema de Estadísticas Vitales del Dane y las cifras reportadas por el Centro de Información de Segu-

ridad sobre Productos Químicos (Cisproquim®), cuyos resultados evidencian el panorama de la salud mental de la población en edad productiva en Colombia (esto es, entre 15 y 64 años), así como el impacto que los trastornos mentales han generado en la economía en los últimos diez años (2013-2022). A continuación, se presentan los principales resultados.

Depresión

Según el Sispro, solo en 2022 (último año de reporte) se atendieron cerca de **147 mil personas por episodio depresivo** (moderado o grave). Esta cifra es un 38,7 % mayor a los casos atendidos en 2021 y casi cinco veces superior a los registros de una década atrás (2013). Aunque el porcentaje de personas atendidas



por episodios depresivos representa apenas el 0,59 % del total de población que hizo uso de los servicios de salud en general, este ítem se triplicó en los últimos 10 años.

A nivel de **género**, las mujeres representan el 70 % del total de población atendida.

Por **grupos etarios**, se encontró que la depresión está afectando principalmente a jóvenes entre los 15 y los 24 años, representando un tercio de los casos presentados en 2022 en población en edad productiva. A partir del 2021, se observa un incremento sustancial en las atenciones registradas en estas edades, rompiendo con el comportamiento homogéneo que se venía presentando entre los diferentes grupos etarios cada año ya que, en comparación con el 2013, los registros de atención en salud por trastornos depresivos en edades entre los 15 y los 19 años fueron 7,8 veces mayores,

mientras que en el grupo de 20 a 24 años fueron 5,7 veces más altos.

Es importante señalar que, si bien las atenciones tienen una tendencia a disminuir a lo largo de los grupos etarios, hay un repunte para las personas entre los 50 y los 59 años.

Un dato no menor que debe ser tenido en cuenta es la **cobertura** del sistema de salud y los servicios de salud mental en el país. Se estima que, a nivel general, en 2022 se atendió al 39,9 % de las personas a las cuales se les solicitó intervención por parte de los servicios de salud mental. Pese a que este dato podría ser alentador —si se considera que la atención en los últimos 10 años ha subido 18 puntos porcentuales— resulta preocupante que tres de cada cinco personas no reciban atención e intervención por parte de expertos en el tema. Entre tanto, el total de personas que requieren atención se ha duplicado en la últi-

ma década. Además, este indicador solo muestra aquellas personas que son requeridas y atendidas “al menos una vez” por los servicios de salud mental, por lo que se desconoce la permanencia y continuidad en la atención dado que el tratamiento de los trastornos mentales demanda un seguimiento continuo y no puede ser resuelto mediante una sola medida.

El trabajo: un factor que puede influir en la salud mental

Debido a las dinámicas laborales, junto a las responsabilidades y demandas que conlleva el trabajo, es común que el estrés o las preocupaciones aparezcan. Sin una adecuada atención, pueden desencadenar desequilibrios emocionales e, incluso, llegar a generar trastornos mentales como la depresión y la ansiedad.

De acuerdo con el Sispro, para 2022, en Colombia se notificaron

3645 personas en edad productiva atendidas en los servicios de salud por **problemas relacionados con el empleo** (cifra 17,6 % superior a la registrada en 2013), con una tasa de 10,5 personas por cada 100 mil habitantes. Por **grupos de edad**, se observa una mayor incidencia de la atención en población entre los 30 y los 54 años.

En este indicador se incluyen las personas con problemas potencialmente psíquicos o psicosociales relacionados con factores como el desempleo, el cambio de trabajo, el horario laboral estresante, las amenazas de pérdida del empleo, las relaciones laborales con el jefe y con los compañeros, las condiciones de trabajo difíciles y la carga física y/o mental para realizar una labor.

La tasa de intento de suicidio en 2013 fue de 4,3 casos por cada 100 mil habitantes. Para 2022, fue de 84,09 por cada 100 mil habitantes, 19 veces superior a la reportada 10 años atrás".

¿Cuál es el comportamiento frente al intento de suicidio en Colombia?

Entre 2013 y 2022 se reportaron más de **162 mil intentos de suicidio** en el país, pasando de 1337 casos en 2013, a 29.410 casos en 2022, es decir, 22 veces superior. Puntualmente, el registro de casos en 2022 fue un 21,5 % más que en 2021.

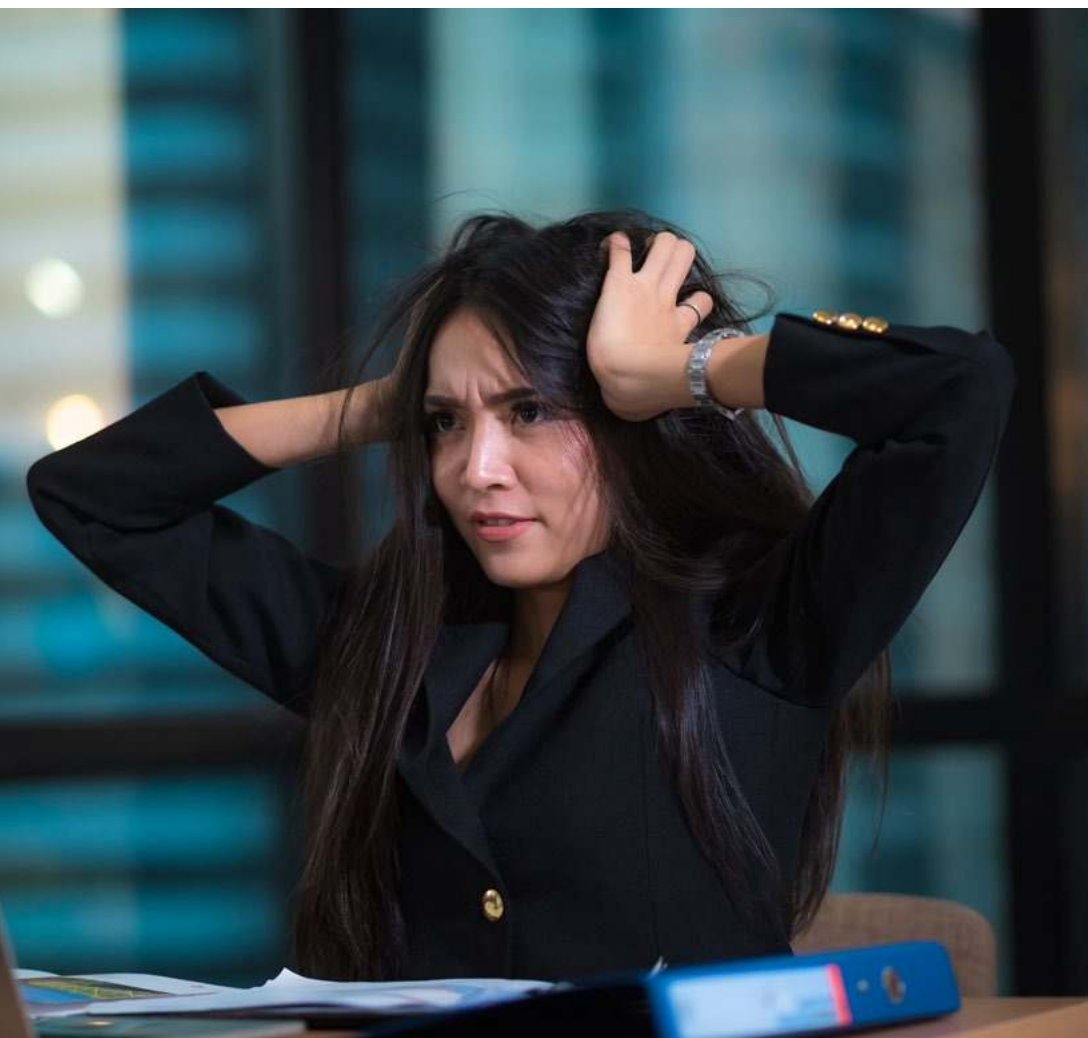
La tasa de intento de suicidio en 2013 fue de 4,3 casos por cada 100 mil habitantes. Para 2022, fue de 84,09 por cada 100 mil habitantes, 19 veces superior a la reportada 10 años atrás.

Cabe resaltar que estos datos solo contemplan los intentos que no terminaron en el fallecimiento de la persona. Por ende, la cifra aumenta al considerar los casos que originaron una fatalidad, así como los eventos donde no se consultaron los servicios de salud.

Es importante resaltar el significativo aumento en el comportamiento presentado a partir del 2016, cuando se presentaron 15.141 intentos de suicidio, siendo este valor aproximadamente nueve veces mayor con respecto al del año inmediatamente anterior. A partir de esa fecha, las variaciones de los casos, año tras año, han incrementado progresivamente.

Por **género**, la tasa de intento de suicidio en 2022 para los hombres se ubicó en 47,47 por cada 100 mil habitantes, mientras que en las mujeres fue de 86,72; esto es 82,7 % más alta que la de su par masculino. Entre 2013 y 2022, la tasa de intento de suicidio en las mujeres ha sido, al menos, 50 % más alta que la de hombres.

Al revisar por **grupos etarios**, en el 2022, la tasa más alta de intento de suicidio se encuentra en jóvenes entre 15 y 19 años, con 251,66 casos por cada 100 mil habitantes; le sigue la población entre 20 y 24 años con 155,25 y el grupo etario de 25 a 29 años con 95,03 casos



por cada 100 mil habitantes. Este decrecimiento es inversamente proporcional al aumento de la edad, siendo el rango de 60 a 64 años el de menor tasa dentro de este grupo poblacional (15,21 casos por 100 mil h.). Es importante mencionar que esta tendencia se ha mantenido en los últimos 10 años.

Finalmente, al contemplar la tasa de intento de suicidio para la población general, que para 2022 se situó en 67,54 intentos de suicidio por cada 100 mil habitantes, se evidencia que hay una mayor incidencia de casos en personas en edad productiva, siendo la tasa en este grupo 24,5 % superior a la tasa nacional de toda la población.

Intentos de suicidio: análisis regional y por edades

Para 2022, Bogotá reportó 5402 casos, seguido de Antioquia, con 5302 y Valle del Cauca, con 3275. Sin embargo, en lo que respecta a las tasas por cada cien mil habitantes, Antioquia se ubica en el primer lugar, con una tasa de 231,77, seguido de Risa-

ralda, con 129,15 y Caldas, con 113,9. Asimismo, se encontró que:

- En el rango de **15 a 19 años**, Caldas ocupa el primer lugar con 474,13 casos por cada 100 mil habitantes, seguido de Risaralda con 470 y Amazonas con 380. Respecto a casos, Antioquia encabeza la lista con 1556 eventos, seguido de Bogotá con 1370 y Valle del Cauca con 986.
- En el rango de **20 a 24 años**, Risaralda ocupa el primer lugar con 268,39 casos por cada 100 mil habitantes, seguido de Vaupés con 251 y Caldas con 245,72. Por eventos, Bogotá reportó 1250 casos; Antioquia, 1051 y Valle del Cauca, 584.
- En el rango de **25 a 29 años**, Vaupés ocupa el primer lugar con 275,48 casos por cada 100 mil habitantes, seguido de Risaralda con 200 y Caldas con 168,15. Por número de casos, Bogotá registró 797 casos, seguida de Antioquia con 650 y Valle del Cauca con 376.

- En el rango de **30 a 34 años**, Caldas vuelve a ocupar el primer lugar con 120,53 casos por cada 100 mil habitantes, seguido de Guainía con 117,4 y Risaralda con 110,55. Respecto a casos reportados, nuevamente Bogotá encabeza la lista con 490 casos, seguida de Antioquia con 438 y Valle del Cauca con 218.
- En el rango de **35 a 39 años**, Caldas también ocupa el primer lugar con 117,1 casos por 100 mil habitantes, seguido de Risaralda con 114,65 y Quindío con 108,5. Respecto a casos reportados, Antioquia encabeza la lista con 290 casos, seguido de Bogotá con 274 y Valle del Cauca con 173.

Cabe resaltar que esta tendencia continúa hasta el rango de 60-64 años, donde los departamentos del Eje cafetero, Amazonas y Vaupés reportan una mayor tasa de intentos de suicidio. Así mismo, Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca son las zonas con más casos registrados en todos los rangos.



Por género, la tasa de intento de suicidio en 2022 para los hombres se ubicó en 47,47 por cada 100 mil habitantes, mientras que en las mujeres fue de 86,72; esto es 82,7 % más alta que la de su par masculino".



Intentos de suicidio con sustancias químicas

Durante los últimos 10 años, el Centro de Información de Seguridad sobre Productos Químicos (Cisproquim®) recibió **48.815 solicitudes** de asesoría en casos con intencionalidad suicida, lo que revela un incremento del 51,5 % entre el 2013 y el 2022. Además, esta actividad representó el 48,2 % del total de intoxicaciones con productos químicos.

El 94 % de los casos ocurrió en la vivienda (11,7 % en áreas rurales y 88,3 % en áreas urbanas).

La edad con **mayores intentos suicidas fue entre los 16 y los 20 años** (30,6 %). Le sigue el grupo de 21 a 25 años con un 19,8 %. Por su parte, el género femenino participó en el 60,5 % de los eventos y el género masculino en el 39,5 %.

Fallecimientos por suicidio

De acuerdo con las cifras del Sistema de Estadísticas Vitales del Dane, durante el 2022, en Colombia se registraron **2618 muertes por suicidio**, un 3,6 % mayor frente al 2021. Al analizar los datos de la última década, se observa que fallecieron 22.504 personas por suicidio y hay una tendencia lineal de crecimiento en el número de casos; adicionalmente, se tiene que, para el 2022, las muertes por este motivo aumentaron en un 45,4 % frente a las registradas en 2013.

Con relación a la **manera cómo se produce el suicidio**, el principal método por el cual se dan las muertes en edad productiva es el “ahorcamiento, estrangulamiento o sofocación”, con el 60,6 % del total de muertes. Además, se observa que el número de casos frente a los registrados hace una década se duplicó.

A este le siguen las muertes a causa de “intoxicaciones o envenenamientos voluntarios” y las “lesiones autoinfligidas por disparo de armas”, con participaciones equivalentes al

18,4 % y al 11,6 %, respectivamente. Esta información cobra valor si se tiene en cuenta que la OMS indica que “conocer los métodos de suicidio más comunes es importante para elaborar estrategias de prevención basadas en medidas de eficacia demostrada, como la restricción del acceso a los medios utilizados”.

Por **género**, el 80,9 % de los fallecimientos corresponde a hombres y el 19,1 % a mujeres. Lo anterior permite concluir que, aunque las mujeres son las que mayor incidencia

tienen en los intentos de suicidio, los hombres son quienes logran la materialización del evento en mayor medida. De igual forma, al revisar las consultas por episodios depresivos, los hombres son quienes menos solicitan atención.

Así mismo, al comparar los datos del periodo 2013-2022, se observa que en los hombres la muerte por suicidio aumentó un 43,8 %, mientras que en las mujeres fue del 52,1 %.

En cuanto al análisis de los **grupos de edades**, las muertes por intento de suicidio se dan en un 17,3 % en personas de 20 a 24 años, seguido del grupo de 15 a 19 años (14,8 %) y del grupo de 25 a 29 años (13,9 %). Por su parte, el grupo de los 55 a los 64 años presentó la mayor variación en la última década con un incremento superior al 80 %. En el rango de los 35 a los 39 años, las muertes aumentaron un 63,6 % en este periodo.

Por **distribución geográfica**, Antioquia es el departamento con mayor número de muertes por suicidio, con 3771 casos en los últimos 10 años (16,8 %), seguido de Bogotá

La OMS indica que “conocer los métodos de suicidio más comunes es importante para elaborar estrategias de prevención basadas en medidas de eficacia demostrada, como la restricción del acceso a los medios utilizados”.



con 3141 casos (14,0 %) y el Valle del Cauca con 1935 muertes (8,6 %). El 'top 5' de los departamentos con mayor número de muertes por suicidio lo completan Cundinamarca y Santander, con 1218 y 1104 muertes, respectivamente.

Al analizar los lugares donde ocurren los eventos, se destaca que, durante el periodo 2013-2022, **617 personas fallecieron por suicidio en lugares de trabajo**. Esto representa que el 2,7 % de suicidios se dieron en entornos laborales, cifra que se ha mantenido constante a lo largo de los años.

¿Qué impacto tiene la salud mental sobre la productividad?

Cuando el intento de suicidio se materializa, además del dolor que genera en las familias y comunidades, cada muerte repercute en la economía. El Sistema Integrado de Información de la Protección Social (Sispro) reporta anualmente los años de vida potencialmente perdidos (AVPP) asociados a muertes por trastornos mentales y de comportamiento y su respectiva tasa por cada 100 mil habitantes.

Para 2022, este valor fue de 43,54 AVPP/100 mil h. Considerando estos valores, se calculó lo que la economía colombiana dejaría de percibir por las muertes asociadas a trastornos mentales y de comportamiento en la última década (2013-2022).

Para ello, se tuvo en cuenta el segmento de edad productiva de 15 a 64 años. Para cada rango de edad, se tomaron los AVPP reportados en el portal Sispro entre el 2013 y el 2022. Por otra parte, se consideró el aporte de cada trabajador al PIB por hora trabajada, según los datos reportados por la OCDE para el período de análisis. Con estos valores se calculó que el impacto en la productividad de las muertes asociadas a trastornos mentales y de comportamiento supera los 1900 millones de dólares en la última década.

Por otra parte, se analizaron los años de vida potencialmente perdidos por lesiones autoinfligidas intencionalmente. La tasa asociada a este indicador fue de 276,11 AVPP/100 mil h. Con estos valores, para cada rango de edad producti-

va y el aporte de cada trabajador al PIB, se realizó la misma estimación, lo cual reveló que el impacto en la productividad laboral asociado a muertes por lesiones autoinfligidas intencionalmente alcanzó los 54.500 millones de dólares en los últimos 10 años y, solo para el 2022, ascendió a USD 16.800 millones, es decir, el 4,4 % del PIB de ese año.

Promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales

El estudio evidencia que es indispensable generar, articular e implementar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales entre los trabajadores.

De acuerdo con la Política Nacional de Salud Mental, adoptada mediante la Resolución 4886 de 2018, el entorno laboral es uno de los escenarios donde se pueden generar condiciones que conllevan a los trabajadores a presentar enfermedades mentales ocasionadas por condiciones de trabajo inadecuadas (como largas jornadas, tipos de contratación, informalidad, sobrecarga, estrés, acoso laboral, inequidades de género, entre otros); así como condiciones extralaborales que pueden afectar el desempeño laboral seguro y saludable.

Así las cosas, la salud mental de la población trasciende del ámbito laboral y se convierte en un factor determinante de salud pública que debe ser abordado de manera sinérgica. Por ello, se insta a:

1. Articular los programas de salud mental y bienestar integral empresarial con las políticas y directrices internacionales y nacionales.
2. Identificar integralmente todas aquellas condiciones intralaborales y extralaborales que pueden conllevar a la generación de la alteración de la salud men-



tal de los trabajadores. Para ello, es indispensable implementar mecanismos de medición del riesgo psicosocial.

3. Establecer un programa de vigilancia epidemiológica específico para salud mental. Este debe incluir la evaluación, seguimiento y monitoreo de la salud mental con exámenes o herramientas ocupacionales.
4. Realizar un diagnóstico adecuado de las condiciones de salud de los trabajadores y la identificación de conductas, situaciones o peligros que ponen en riesgo su salud mental para redirigir al trabajador a la atención en salud mental especializada.
5. Crear programas de promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales integrales. Se recomienda capacitar sobre la gestión del riesgo psicosocial, manejo de emociones, manejo del tiempo libre, esta-



La salud mental de la población trasciende del ámbito laboral y se convierte en un factor determinante de salud pública que debe ser abordado de manera sinérgica".

blecimiento de hábitos de vida saludables, manejo del estrés y carga laboral, relacionamiento

entre compañeros de trabajo, entre otros temas.

6. Generar una cultura de bienestar, cuidado, protección de la salud y gestión del riesgo psicosocial en la organización. Es esencial promover una comunicación abierta, de confianza y bidireccional.
7. Crear entornos de trabajo saludables alrededor de la salud mental. Es fundamental establecer un ambiente laboral positivo, equitativo y participativo de promoción, prevención y apoyo a la salud mental.
8. Participar activamente y generar alianzas estratégicas que fomenten y fortalezcan la innovación, la investigación y el desarrollo en materia de gestión del riesgo psicosocial y promoción de la salud mental en las organizaciones.



¿Sabías que Colmédicos es la IPS líder del país?



+35
AÑOS
De experiencia y trayectoria



26
SEDES
Bogotá, Cúcuta, Medellín, Palmira, Soledad



+70
PS ALLIADAS
En nuestra red nacional



+1
MILLÓN
De usuarios atendidos durante el último año



+600
Y crecientemente especialistas en SST



+1200
Colaboradores a nivel nacional



+6200
Empresas atendidas por año

Exámenes médicos ocupacionales

Pruebas complementarias y de laboratorio

Medicina Laboral

Unidad especializada en el manejo de casos sensibles

Atención extramural

Colmédicos en tu empresa

Prevención y Bienestar

Identificar soluciones en SG-SST

www.colmedicos.com |  Colmédicos IPS S.A.S |  @Colmedicosips |  (604) 510 05 00



Especial

Trabajo decente y precarización laboral

16

El trabajo decente, la apuesta actual y futura por la sostenibilidad

20

Trabajo decente vs. precarización laboral: un análisis comparativo

25

Transiciones del mercado laboral: retos y oportunidades

Radiografía del ODS 8 en América Latina y el Caribe: desempeño y progreso a paso lento

30

Trabajo decente: perspectivas desde la SST

36

Rostros de la precarización laboral

42

El trabajo decente, la apuesta actual y futura por la sostenibilidad



Jacqueline
Mesa Sierra
**Gerente
técnica del CCS**

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

Hoy en día, el concepto de «trabajo decente» se menciona con mayor frecuencia, especialmente en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular, del número 8 que tiene como fin "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos". Sin embargo, esta búsqueda no es nueva; ha sido uno de los mayores retos para los gobiernos, las empresas y las personas en general en su esfuerzo por construir una sociedad más justa y equitativa.

En este sentido y antes de profundizar en el tema, es necesario retomar la definición de trabajo decente según Levaggi (2004):

"Es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un

empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo".

Tomando como base esta definición, quizá, es necesario que la sociedad actual se replantee si el desarrollo económico y social está aportando de manera significativa a la creación de empleos (y trabajos) que logren dignificar y permitan el desarrollo de las personas. Además, es crucial cuestionarse si, efectivamente, se están cumpliendo los cuatro objetivos estratégicos que propuso Juan Samavia, primer director de la OIT en 1999 y que corresponden a los derechos en el trabajo, a las oportunidades de empleo, a la protección y al diálogo social. Así mismo, si se está aportando a

metas transversales como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

Es crucial, por lo tanto, que las organizaciones públicas y privadas, así como los gobiernos identifiquen las características clave del trabajo decente y se cuestionen si los empleos que generan cumplen con este estándar. A continuación, se presentan los cuatro principales componentes del trabajo decente (aunque no son los únicos):

1. Empleo productivo y de calidad

En este aspecto las organizaciones y empleadores deben abordar dos elementos que, a su vez, deben ser compatibles: asegurar la generación de productividad y que el empleo generado sea de calidad. Al referirse a trabajo productivo se hace mención a aquel que produce valor al generar productos o servicios y que asegura estándares de ingresos y protección social para los/as trabajadores/as (Atlahua et al., 2023).

Por otro lado, el empleo de calidad, de acuerdo con algunas características del índice de calidad del empleo, se puede medir por cuatro dimensiones: 1) calidad intrínseca del trabajo (incluye variables como la cualificación, la autonomía y el apoyo social); 2) calidad del empleo el cual debe asegurar estabilidad laboral y oportunidades de desarrollo profesional); 3) riesgos laborales (dimensión orientada a la reducción de la exposición a peligros y riesgos en el trabajo); y 4) tiempo de trabajo y conciliación vida/trabajo (cuyas variables principales se refieren a la duración de la jornada, el horario y la intensidad de la labor), entre otras (Muñoz de Bustillo & Fernández Macías, 2021).

Teniendo en cuenta lo anterior, las organizaciones deben enfocarse en generar empleo productivo y de calidad como un medio para asegurar una fuerza de trabajo satisfecha, lo que, a su vez, fomenta altos niveles de productividad en los entornos laborales. Este enfoque crea un círculo virtuoso que garantiza la continuidad de los negocios y, por ende, la posi-

bilidad de generar mejores empleos en el futuro.

2. Protección social

Instrumentos de protección social como el seguro social¹, la asistencia social y los programas de trabajo e inclusión económica ayudan a las personas, especialmente a las poblaciones más vulnerables, a encontrar mejores empleos.

La protección social que debe garantizar el empleador, al incluir a sus trabajadores en los sistemas establecidos por los países, impulsa el crecimiento y brinda al trabajador la tranquilidad de acceder a los servicios asociados. Asimismo, la protección social permite al trabajador acceder a un ingreso digno en caso de enfermedad o incapacidad, sin que esto comprometa su calidad de vida ni la de su familia. En la vejez, garantiza que el trabajador siga recibiendo ingresos y accediendo a servicios de seguridad social cuando su capacidad física disminuye debido a la edad. Además, en caso de fallecimiento, asegura que su familia pueda mantener un ingreso,



¹ Para el caso colombiano, está representado en el Sistema General de Seguridad Social, que incluye la afiliación a salud, riesgos laborales y pensiones.

proporcionando estabilidad y apoyo económico en momentos críticos. Adicionalmente, les permite a los trabajadores mejorar la productividad e invertir en la salud y la educación de sus hijos, proporciona seguridad alimentaria y protege a la población de edad avanzada.

La protección social puede tener un impacto transformador en la vida de los más pobres y vulnerables al proporcionar una ayuda vital a miles de millones de habitantes durante las crisis, impulsar el capital humano de las próximas generaciones y empoderar a las personas que se encuentran marginadas (Banco Mundial, 2024).

La seguridad social representa uno de los mayores retos del trabajo decente si se consideran las cifras del Banco Mundial (2024) que indican que la proporción de la población mundial en edad de trabajar ha alcanzado su nivel máximo y que el envejecimiento global está en aumento.

En tan solo tres décadas, uno de cada cuatro residentes de Europa, América del Norte y Asia tendrá más de 65 años. Durante el mismo período, más de un tercio de los jóvenes del mundo de entre 15 y 24 años vivirán en África. Entre tanto, la población mundial en edad de trabajar aumentará en aproximadamente 700 millones entre 2019 y 2035.

3. Derechos laborales

En este componente, es fundamental que las organizaciones garanticen que el empleo generado respete los derechos establecidos por los convenios internacionales, las normativas de los distintos estados y los principios fundamentales en el trabajo definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales incluyen (OIT, 2022):

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
- Un entorno de trabajo seguro y saludable.

Los derechos laborales son el marco de actuación que guía la relación entre empleadores y empleados y ayuda a garantizar que se respeten los derechos de ambas partes, principalmente los de los trabajadores, razón por la cual es crucial que las empresas y organizaciones tengan pleno conocimiento de la regulación laboral y sus obligaciones legales.

4. Diálogo social

El diálogo social es, quizá, el mejor mecanismo que existe para que se

genere un crecimiento social y económico real. Con la participación de trabajadores y empleadores en la toma de decisiones, no solo se asegura una mejora en las condiciones de empleo, sino que las organizaciones pueden alcanzar niveles elevados de productividad.

La participación de los trabajadores en la mejora de procesos no solo impacta directamente en mejoras en las condiciones de trabajo, salud y seguridad, sino que puede ayudar a las organizaciones a mejorar los procesos, así como la calidad de los productos y servicios prestados, por lo que pueden asegurar la productividad y la generación de valor de manera más efectiva.






La libertad de participación y asociación permite diálogos que pueden dar a conocer las necesidades sentidas de los trabajadores, buscar soluciones conjuntas, construir colectivamente y anticiparse a crisis que pueden derivarse de insatisfacciones acumuladas que no fueron manifestadas y tratadas de manera anticipada.

De acuerdo con lo anterior, los retos son significativos, ya que varios factores actuales están obstaculizando el logro de un trabajo decente y el cumplimiento de las metas establecidas. Entre estos factores se incluyen la desigualdad de género, las brechas salariales, la inequidad en los ingresos, el trabajo forzoso, la informalidad laboral, la tecnología y la automatización, las crisis económicas, el

cambio climático, los desastres naturales y la migración, entre otros.

Así las cosas, este especial ofrece un análisis sobre el trabajo decente, los factores que lo afectan, los desafíos futuros y las perspectivas de diversos actores sobre la necesidad de una mayor coordinación para alcanzar uno de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible. 

Referencias

- Atlahua, A. D., López Pérez, E., Delgado Cih, G. I., & Hernández Ramírez, Y. del C. (2023).** Empleo pleno y productivo y trabajo decente: Análisis conceptual. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(6), 239-254. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1436>
- Banco Mundial. (2024).** Protección Social. Entendiendo la pobreza. <https://www.bancomundial.org/es/topic/socialprotection/overview#1>
- Levaggi, V. (2004).** ¿Qué es el trabajo decente? OIT. [https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente#\[ilo_url_NOT_FOUND_id:3648\]](https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente#[ilo_url_NOT_FOUND_id:3648])
- Muñoz de Bustillo, R., & Fernández Macías, E. (2021).** Modelo productivo, empleo y calidad de empleo. Claves de un futuro pospandémico. *Funcas*. <https://www.funcas.es/articulos/modelo-productivo-empleo-y-calidad-de-empleo-claves-de-un-futuro-pospandemico/>
- 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. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf



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

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

S

Trabajo decente vs. precarización laboral: un análisis comparativo



i bien la precarización laboral y el trabajo decente son dos términos diametralmente opuestos, analizados en conjunto, permiten medir el grado de bienestar de los trabajadores y las brechas existentes en el mercado laboral, ofreciendo una perspectiva integral sobre la calidad del trabajo.

No obstante, para ello es fundamental reconocer que trabajo no es sinónimo de empleo. El primero, es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos" (OIT, 2004). Por su parte, el empleo es definido como

"trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar que quien lo desempeña sea, dependiente/asalariado o independiente" (OIT, 2004).

En este contexto, el concepto de trabajo decente trasciende los límites de la empleabilidad. No todos los empleos formales garantizan condiciones laborales apropiadas: pueden estar bien remunerados y regidos bajo contrato formal y, aun así, ser insalubres y peligrosos o carentes de protección social.

Por otro lado, la ausencia de una relación contractual formal no excluye la posibilidad de cumplir con los criterios de un trabajo decente. Existen formas

de trabajo no convencionales que pueden ofrecer condiciones dignas y seguras, demostrando que el trabajo decente es un concepto multidimensional. Aún así, es innegable que la formalidad en el empleo es una vía que puede ayudar en la consecución de un trabajo decente, proporcionando mayor estabilidad y acceso a beneficios laborales.

A su vez, la creación de nuevos empleos o el aumento de la población

asalariada no necesariamente indica una reducción en los déficits de trabajo decente. Así, como lo advierte la OIT (2024), “muchas personas ocupadas enfrentan múltiples obstáculos para acceder a un trabajo decente” dado que “la creación de empleo sigue la tendencia ascendente de la población activa, pero eso no conlleva necesariamente mejoras en la calidad de los puestos de trabajo”.

En vista de estas consideraciones, es esencial profundizar en la comparación entre trabajo decente y precarización laboral para comprender mejor las disparidades existentes en los mercados de trabajo. Así, para ofrecer una visión más clara y estructurada, a continuación, se desglosan las definiciones conceptuales, características clave y alcances de cada concepto.

Trabajo decente

Definiciones

En 1999, durante la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (como se citó en OIT, 2003), se acuña el término por primera vez:

“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”.

Más tarde, en 2004, en el contexto de la globalización, Virgilio Levaggi, director regional adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe señaló:

“Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades (...). No es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado (...) ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”.

Finalmente, en 2015, fue introducido por la Organización de las Naciones Unidas en la Agenda 2030 como uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

“Trabajo decente significa oportunidades para todos de conseguir un trabajo que sea productivo y proporcione unos ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social”.



Objetivos estratégicos / Dimensiones

El concepto de trabajo decente abarca, según la OIT, cuatro dimensiones básicas que, a su vez, se convierten en objetivos:

- Promover y aplicar las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- **Crear mayores oportunidades de empleos e ingresos dignos para todas las personas.**
- Mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social para todas las personas.
- **Fortalecer el tripartismo¹ y el diálogo social.**

¹ El tripartismo es definido como “la interacción del gobierno, empleadores y trabajadores (a través de sus representantes) como asociados iguales e independientes para buscar soluciones a asuntos de interés común” (OIT/Cinterfor, s.f.).

Trabajo decente

Características

Un trabajo decente está asociado a:

- Oportunidades de empleo y calidad del mismo (factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, mental, emocional y físico de los trabajadores).
- **Ingresos adecuados y trabajo productivo.**
- Horas de trabajo decentes (jornada laboral semanal según las disposiciones laborales y legales vigentes).
- **Estabilidad (considerando la contratación formal y su duración). Exige y promueve el uso de contratos claros y transparentes que cumplan con la legislación laboral.**
- Entorno de trabajo seguro y saludable (Salud y Seguridad en el Trabajo).
- **Conciliación de la vida laboral y familiar.**
- Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- **No discriminación.**
- Seguridad social. Cotización, afiliación o beneficiario de salud y pensión (contributivo o subsidiado), afiliación a riesgos laborales.
- **Oportunidades de formación y desarrollo profesional.**
- Diálogo social, representación y participación de los trabajadores.
- **Oportunidad de afiliación a una asociación gremial o sindical.**
- Ética en el trabajo (respeto a los derechos humanos, abolición del trabajo forzoso, la esclavitud y el trabajo infantil).

Para que un trabajo sea considerado decente, debe ser:

- i. Productivo.
- ii. Justamente remunerado.
- iii. Realizado en condiciones de libertad, equidad y seguridad.
- iv. Realizado con respeto a la dignidad humana.

Alcance

En el marco del trabajo decente se utiliza una noción amplia de trabajo que abarca:

- Todas las clases de trabajo. La idea de 'trabajo decente' es válida tanto para los trabajadores de la economía regular o formal como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y quienes laboran en plataformas digitales en todos los sectores productivos (Ghai, 2003).
- **Actividades que se realizan dentro de los hogares (economía del cuidado), el trabajo voluntario y la producción para autoconsumo.**

Trabajadores impactados

Todas las personas sin importar la labor que desempeñen, el cargo o el rol que asumen y el tipo de contrato suscrito. Al respecto, el ODS 8, señala entre sus metas "lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes, las personas con discapacidad y los migrantes" (Naciones Unidas, 2015).

Precariedad laboral

Definiciones

De acuerdo con Barattini (2009):

“La OIT utilizó dicho concepto por primera vez en 1974 y era definido por la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado”.

Más tarde, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la OIT (1997), definió el empleo precario como:

“Una relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación”.



Otras definiciones de teóricos señalan:

“El empleo precario se puede definir como aquel empleo inestable e inseguro que realiza el trabajador asalariado, y que tiene en el tipo de contrato su factor más determinante”. (Guerra 1994, citado por Gamero, 2011).

“Hablamos de precariedad laboral cuando la calidad del trabajo en el mercado laboral no permite alcanzar un nivel de equilibrio entre el esfuerzo, las condiciones en las que se realiza el puesto de trabajo y la retribución percibida y no permite una planificación de vida a largo plazo”.

(Fundación Integralia DKV, s.f.).

“La precariedad laboral ha sido definida en función de cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales”.

(Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España s.f.).

Características

Un trabajo precario está asociado a:

- La incertidumbre derivada de la duración del empleo (trabajo temporal). Inestabilidad tanto del trabajo como de los ingresos.
- La existencia de varios empleadores a la vez (ejecución de más de un trabajo para poder obtener los ingresos suficientes para sobrevivir).
- Una relación de trabajo oculta, encubierta, clandestina o tercerizada no amparada por un contrato de trabajo.
- Relación laboral ambigua (en muchos casos se desconoce quién es el empleador) a través de subcontrataciones.
- Falta de acceso a la protección social (salud, pensión y riesgos laborales), así como a los beneficios de un empleo formal (prestaciones sociales: primas, vacaciones, bonos).
- Condiciones de trabajo inseguras e insalubres. Exposición a peligros de origen laboral no controlados, asignación a tareas de alto riesgo sin las medidas preventivas. Carecimiento de elementos de protección personal y capacitación frente a riesgos.
- Remuneración salarial baja, es decir, por debajo del promedio del mercado laboral. Ingresos insuficientes.
- Escasa protección frente al despido.
- Significativa proporción de tiempo trabajado no remunerado.
- Largas jornadas de trabajo (jornada excesiva, por encima del número de horas legales semanales sin pago de horas extras).
- Ausencia de diálogo y representación debido a un marcado desequilibrio de poder entre el empleador y el trabajador.
- Flexibilización de las relaciones laborales.
- Contratación por fuera de la esfera del Código de Trabajo (o con contratos no sujetos a control jurídico).
- Paulatina violación y erosión de los derechos laborales.
- Excesiva rotación laboral (debido al tipo y duración de la contratación).

Precariedad laboral

Alcance

La precarización laboral es un fenómeno que suele estar estrechamente vinculado a la informalidad, pero no es exclusivo de este ámbito. También se manifiesta en contextos de contratación formal, donde, pese a la existencia de regulaciones legales, las condiciones de trabajo pueden seguir siendo desfavorables como bajos salarios, jornadas laborales extensas, entornos laborales inseguros y protección social limitada.

La precarización laboral impacta a todos los sectores económicos, pero su incidencia es particularmente alta en las actividades agropecuarias, la construcción, los servicios (incluyendo trabajos en plataformas digitales) y el comercio minorista, donde las prácticas laborales deficientes son más prevalentes.

Modalidades más comunes en las que se evidencia el fenómeno

- Trabajo temporal.
- Subcontratación o tercerización laboral.
- Préstamos de trabajadores entre empresas.
- Empleo autónomo dependiente (en las que los trabajadores están clasificados jurídicamente como independientes, pero otra persona dirige su trabajo).

Trabajadores impactados

- Trabajadores por cuenta propia
- **Trabajadores familiares sin remuneración**
- Trabajadores sin remuneración que prestan sus servicios en otros negocios
- **Asalariados informales**
- Trabajadores de subsistencia
- **Trabajadores del servicio doméstico sin contrato formal**
- Jornaleros y peones

Grupos más vulnerables

Poblaciones tradicionalmente excluidas de los mercados laborales:

- **Mujeres**
- Jóvenes
- **Adultos mayores**
- Personas con discapacidad
- **Población LGBTI**
- Migrantes
- **Refugiados**
- Grupos étnicos minoritarios
- **Residentes en áreas rurales**
- Desempleados de larga duración

Por lo general, los trabajadores que padecen la precarización laboral cuentan con bajos niveles de educación formal o carecen de habilidades especializadas y en esta modalidad laboral pueden obtener un trabajo remunerado en una actividad con bajas barreras de entrada. No obstante, también se encuentran trabajadores altamente cualificados en empleos precarios.

- Trabajo a tiempo parcial.
- Trabajo estacional.
- Trabajos de aparcería.
- Trabajo al destajo.
- Trabajo por horas.
- **Sucesión ininterrumpida de relaciones de trabajo de duración determinada que generan incertidumbre y falta de estabilidad laboral para los trabajadores.**
- Trabajo clandestino e, incluso, ilegal.

Referencias

Barattini Mariana. El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? POLIS, Revista Latinoamericana [en línea]. 2009, 8(24), [fecha de Consulta 18 de Julio de 2024]. ISSN: 0717-6554. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30512210002>

Cepal / OIT. (2021). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. Junio de 2021. Número 24. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46955-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-decente-trabajadores-plataformas>

Cepal / OIT. (2013). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Avances y desafíos en la medición del trabajo decente. Mayo de 2013. Número 8. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_215149.pdf

Fundación Integralia DKV (s.f.). Precarización laboral: definición, causas, afectados, y cómo atajar esta situación como agente de cambio. <https://dkvintegralia.org/blog/precariacion-laboral-definicion-causas-afectados-y-como-atajarla-siendo-agente-de-cambio/>

Galín, P. (1986). Asalariados, precarización y condiciones de trabajo. Nueva Sociedad, (85), 30-38.

Gamero, J. (2011). De la noción de empleo precario al concepto de trabajo decente de la noción de empleo precario al concepto de trabajo decente. Revista derecho y sociedad. Número 37. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13165>

Hidalgo, M. y Tarapuez, E. (2023). La calidad del trabajo en Colombia: una preocupación nacional. Tendencias, 24(1), 79-109. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.216>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (s.f.). Formas de la precariedad laboral. <https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario/formas-de-la-precariidad-laboral>

Ministerio de Agricultura. (2022, 02 15). Retrieved from <https://www.minagricultura.gov.co/noticias/Paginas/Proyectamos-que-la-produccion-de-cafe-estara-en-13,2-millones-de-sacos-este-2022-lo-que-representara-un-crecimiento-de-5-f.asp>

OIT. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2. https://test-guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/conocimientos/trab_dec_concepto_indic_0.pdf

OIT. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>

OIT. (2024). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2024. <https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2024>

OIT/CINTERFOR (1997). Empleo precario. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3373>

**Gerencia de
Comunicaciones**

Consejo
Colombiano de
Seguridad (CCS)

Personaje
invitado



Ítalo Cardona
Director de la Oficina
de la OIT para los
países andinos.

Abogado y experto en legislación laboral y administración del trabajo. Actualmente, es el responsable de liderar las acciones de la OIT en Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.

Transiciones del mercado laboral: **retos y oportunidades**



E

l panorama laboral en América Latina y el mundo está marcado por desafíos y transformaciones significativas. En la región, las tasas de informalidad laboral siguen siendo altas, afectando la calidad del empleo y el acceso a derechos laborales. La pandemia de la COVID-19 exacerbó estas dificultades, aumentando el desempleo y la precariedad laboral. A nivel global, la automatización y la digitalización están redefiniendo el mercado laboral, generando tanto oportunidades como amenazas

para los trabajadores. En este contexto, promover el trabajo decente y reducir las brechas laborales se vuelve crucial para garantizar un desarrollo económico inclusivo y sostenible. *Protección & Seguridad* habló con Ítalo Cardona, director de la Oficina de la OIT para los países andinos sobre los desafíos, oportunidades y herramientas que tienen las naciones en la actualidad para superar estos obstáculos y avanzar hacia un futuro laboral más equitativo y justo para todos.

Protección & Seguridad (P&S): desde la perspectiva de la OIT, ¿cuáles son los principales desafíos que urge atender en materia de trabajo decente?

Ítalo Cardona (Í.C.): según el ‘Panorama Laboral’ de la OIT, América Latina y el Caribe enfrenta un 2024 caracterizado “por un bajo crecimiento y una fuerte incertidumbre” a causa de una conjunción de múltiples crisis que impactan los mercados de trabajo.

La **informalidad laboral** es uno de los desafíos más apremiantes en la región. Entre el 60 y el 90% de los trabajadores (especialmente en áreas rurales) se encuentra en el sector informal lo que afecta el goce efectivo de sus derechos laborales y hace que sea un reto enorme garantizar, incluso, los derechos fundamentales del trabajo que incluyen la libertad de asociación, la negociación colectiva, la erradicación del trabajo infantil, la lucha contra el trabajo forzoso, la promoción de la igualdad y la no discriminación en el trabajo y promover condiciones de trabajo seguras y saludables.

El segundo gran desafío es la **baja productividad**, especialmente en

las micro y pequeñas empresas, que generan entre el 80 y 90 % de los empleos en los países de la región. Para que estas empresas puedan estabilizarse y crecer, es esencial implementar políticas de desarrollo productivo que estén coordinadas con las políticas laborales y de formación para el trabajo. Avanzar en esta línea no solo mejorará la calidad del empleo, también impactará positivamente en otros aspectos cruciales como el respeto a los derechos fundamentales del trabajo.

Asimismo, la recuperación del **empleo femenino** también sigue siendo un desafío en la región, donde la participación laboral de las mujeres es un 23 % inferior a la de los hombres. Es urgente promover políticas transformadoras en materia de cuidados, ya que una de las razones principales por las que las mujeres no acceden al mercado laboral es la cantidad de horas que dedican a tareas de cuidado no remunerado: entre 6,3 y 29,5 horas semanales más que los hombres en América Latina. La inversión en sistemas de cuidado puede, por un lado, liberar a las mujeres de esta sobrecarga desproporcionada y, por otro, impulsar la creación de empleo formal en un sector predominantemente femenino.

La población joven tiene menores oportunidades de empleo decente en la región. De hecho, la tasa de desocupación de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe es más del doble en comparación a la de los adultos. Más grave aún es la constatación de que, en Colombia, uno de cada cinco jóvenes ni estudia ni trabaja. Es importante reconocer la urgencia de diseñar políticas públicas orientadas a promover más y mejores oportunidades de empleo juvenil, con enfoque de género; a fortalecer los sistemas de educación y formación para facilitar la transición de la escuela al trabajo y corregir la desconexión entre las habilidades de los jóvenes y las demandas del mercado laboral; a invertir en programas que fomenten el espíritu empresarial y la creación de empleo por cuenta propia entre la población joven; y a garantizar la existencia de un ecosistema para el desarrollo de empresas sostenibles.

P&S: la OIT ha sido enfática en señalar que el trabajo es la vía para alcanzar el desarrollo sostenible, inclusivo y con justicia social para todos. En la práctica, ¿cómo se debe traducir este llamado en políticas y acciones concretas a nivel regional?

Í.C.: el bajo crecimiento económico en la región hace que se mantenga el riesgo de aumentos en la tasa de informalidad laboral. En la medida en que no se genere una cantidad suficiente de empleos en sectores con altos niveles de productividad y que no se cuente con políticas eficaces para promover ecosistemas para el desarrollo empresarial, especialmente para las pequeñas y medianas empresas, los avances que se logren serán insuficientes frente a las necesidades de trabajo decente que tienen los países.

En ese contexto, también es importante el reforzamiento de las instituciones laborales, especialmente, el salario mínimo y la negociación colectiva para proteger los ingresos de los trabajadores y poder acceder



a mejores beneficios que contribuyan a la reducción de la pobreza y a promover oportunidades de trabajo decente.

En el contexto actual, es necesario que los países se preparen para poder aprovechar los efectos positivos de la transición digital, la transición demográfica y la transición justa y lograr la creación de más y mejores empleos. En estos escenarios, que necesariamente implicarán una creciente demanda de nuevas habilidades y competencias, la formación profesional —pertinente, equitativa y de calidad— resulta fundamental para garantizar que todos los trabajadores, especialmente los más jóvenes, puedan beneficiarse de los nuevos empleos que se generen, pero también del relevo intergeneracional de los ya existentes.

Por supuesto, el diálogo social entre el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores es clave para diseñar la ruta y transitar estos senderos. Un conjunto de derechos y normas claramente definidos, junto con el funcionamiento de instituciones y mecanismos para su observancia, pueden contribuir a crear un clima de confianza, que es esencial para el crecimiento económico, asegurando un desarrollo sostenible e inclusivo.

P&S: se dice que el mercado laboral actual afronta varias transiciones: la transición energética, la transición tecnológica, la transición demográfica... ¿qué pasos deben dar las organizaciones para adaptarse a las transformaciones mencionadas sin perder en el camino el foco del trabajo decente?

Í.C.: en términos generales, desde la OIT consideramos que el primer paso importante es promover un diálogo entre los diferentes actores del mundo del trabajo sobre estas transiciones con el objetivo de construir acuerdos que permitan a los países diseñar y poner en marcha políticas públicas efectivas.



Es necesario comprender que, aunque pueden significar retos, estas transiciones también son oportunidades para la creación de nuevos empleos y para la inclusión de poblaciones que han estado históricamente marginadas del mercado laboral. Debemos afrontar las transiciones de una manera planificada y ordenada, sin descuidar la urgencia.

Un segundo paso sería poder entender el impacto que estas transiciones tienen sobre el mundo del trabajo. En esta línea, desde la OIT se tienen reportes que ofrecen alguna evidencia sobre los desafíos a los que nos enfrentamos. La **transición energética**, por ejemplo, puede tener impactos en el empleo de las personas que trabajan en sectores como el de minas o hidrocarburos, pero también puede significar la creación de empleos en el sector de las energías renovables. Se estima que en el mundo se podrían generar 24 millones de nuevos empleos relacionados con energías renovables según datos de IRENA en 2023. Adicional a ello, está el potencial de creación de puestos de trabajo en la economía circular (78 millones) y en las soluciones basadas en la naturaleza (75 millones). Siendo así, la transición

energética genera oportunidades de empleo, pero se necesita contar con políticas y acciones adecuadas para poder aprovecharlas.

En cuanto a la **transición demográfica**, fenómenos como el envejecimiento de la población y la necesidad de garantizar igualdad de condiciones laborales para hombres y mujeres nos ha llevado a dirigir nuestra atención hacia las políticas del cuidado. Invertir en licencias y servicios de cuidados en América Latina tiene un gran potencial para generar empleo. Según estimaciones de la OIT para siete países de la región, se podrían crear más de 25 millones de empleos directos e indirectos —la mayoría formales— y 9 de cada 10 serían ocupados por mujeres.

En cuanto a la **transición tecnológica**, las principales preocupaciones se refieren al impacto que la automatización del empleo y el surgimiento de nuevas formas de trabajo puedan tener para la creación de empleo y la garantía del cumplimiento de los derechos laborales. Un estudio publicado recientemente por la OIT concluye que es probable que la tecnología aumente la productividad y

transforme los puestos de trabajo en lugar de automatizarlos por completo. En concreto, entre el 8 y el 14 % de los empleos podrían ver mejorada su productividad gracias a la inteligencia artificial generativa, mientras que solo entre el 2 y el 5 % corren el riesgo de automatización total.

Para que se pueda maximizar la ganancia de empleo, se deben considerar políticas que favorezcan el desarrollo de competencias laborales acordes a las nuevas demandas del mercado laboral. Además, se deben mejorar los sistemas de protección social para estabilizar las transiciones; abordar las brechas de género y las generacionales; garantizar que los espacios de trabajo sean seguros y saludables; así como asegurarse de que el diálogo social sea el instrumento para lograr acuerdos entre los actores del mundo del trabajo para hacer frente a estas transiciones y aprovechar las oportunidades que surgen.

P&S: ¿por qué el diálogo social entre gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores es clave para impulsar la justicia social y promover el trabajo decente en los países?, ¿qué recomendaciones genera la OIT en ese sentido?

I.C.: desde su propia creación en 1919 y durante más de un centenario de existencia, el diálogo social tripartito ha sido la piedra angular de la OIT, una organización que congrega a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para que diseñen conjuntamente las normas de trabajo, así como políticas y programas conducentes a alcanzar un trabajo decente para todos y todas.


Aunque no es sencillo, está demostrado que invertir esfuerzos en el diálogo social fomenta el progreso social y económico de manera sostenible. Los procesos que conlleva el diálogo abierto entre los gobiernos y los interlocutores sociales promueven la consolidación y el fortalecimiento de las sociedades democráticas, garantizan que todas las voces sean

escuchadas, especialmente, aquellas que pertenecen a las poblaciones más vulnerables y que necesitan tener espacios en la configuración y la evaluación de las políticas de empleo que directamente les impactan.

Para impulsar este diálogo a nivel mundial, el director general de la OIT, Gilbert Houngbo ha propuesto la Coalición por la Justicia Social, una invitación para que los gobiernos, empleadores y trabajadores, la academia y la sociedad en general se sumen a un esfuerzo global de diálogo y construcción colectiva de compromisos políticos, inversiones y medidas concretas que apoyen la justicia social.

A nivel regional es necesario fortalecer los mecanismos de cooperación y desarrollar agendas conjuntas que aborden los desafíos comunes. La re-

activación y la intensificación del diálogo sobre temas laborales entre los países de la región permitiría abordar cuestiones como la migración laboral, compartir soluciones efectivas y aprovechar las coincidencias en sus realidades socioeconómicas.

Finalmente, para materializar este diálogo existen las Normas Internacionales del Trabajo. Estas normas son el resultado de discusiones entre gobiernos, empleadores y trabajadores y representan el consenso internacional sobre cómo abordar importantes temas del mundo del trabajo. Proporcionan una guía clara para garantizar que el crecimiento económico se convierta en mejoras tangibles en la calidad de vida de las y los trabajadores en todo el mundo, con más trabajo decente y más justicia social. 



**¡No te quedes
sin leerlo!**

¿Cómo hemos llegado a tener las condiciones laborales y de protección social que, hoy por hoy, nos permiten desempeñar oficios y profesiones con dignidad y bienestar?

El Anhelado de un Abrazo

traza un viaje cronológico que sumerge al lector en la historia de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en Colombia, Latinoamérica y el mundo.

Conoce los principales hitos, avances, logros y desafíos en la evolución de la conciencia social y la legislación en torno al cuidado de la vida y la gestión de riesgos.

**Consulta la
edición digital**





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

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

Radiografía del ODS 8

en América Latina y el Caribe: desempeño y progreso a paso lento



Pese a los avances logrados en las últimas décadas y los esfuerzos por robustecer los marcos regulatorios y las políticas laborales, el panorama de las condiciones de trabajo a nivel global aún deja ver desafíos importantes.

Una recuperación económica pos-COVID ralentizada por las tensiones geopolíticas y la persistente inflación de los últimos dos años, el incremento de las tasas de interés y una desaceleración en la actividad industrial han minado la capacidad de las naciones para incre-

mentar las tasas de ocupación de sus poblaciones a nivel global.

De acuerdo con el informe '*Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2024*' de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aunque los mercados laborales han mostrado una gran resiliencia en el contexto actual, la tasa de desempleo mundial en 2023 se ubicó en el 5,1 %. En otras palabras, 435 millones de personas en todo el planeta estaban desempleadas para ese año y en 2024 se espera que dos millones de personas en edad productiva adicionales busquen un empleo, lo que elevaría la tasa de desempleo mundial al 5,2 %.

A ello se suma que, debido a la inflación, el poder adquisitivo de los tra-

bajadores se ha diezmando debido al encarecimiento del nivel de vida y el aumento sostenido de los precios lo que exacerba la vulnerabilidad de la población, aun teniendo empleo. La OIT indica que “el número de trabajadores en situación de pobreza extrema —es decir, que ganan menos de 2,15 dólares por persona y día—, aumentó en cerca de un millón en 2023. Entre tanto, los trabajadores en situación de pobreza moderada —quienes ganan menos de 3,65 dólares al día—, ascendió a 8,4 millones en 2023” (OIT, 2024).

La informalidad, por su parte, no da tregua: en 2024 se estima que alrededor del 58 % de la fuerza laboral mundial seguirá ocupada de manera informal lo que equivale a 2000 millones de trabajadores sin protección social.

América Latina y el Caribe: avance del ODS 8 y brechas persistentes

Al hacer un ‘zoom’ en América Latina y el Caribe, la OIT estima que la tasa de desempleo se mantendrá en torno al 6 % entre 2024 y 2025 con cerca de 19,8 millones

de personas desempleadas. De igual manera, la agencia alerta que el desempleo juvenil —que en 2023 se ubicó en 13,6 % (similar al promedio mundial)— “sigue siendo preocupante y tenderá a aumentar ligeramente en 2025” (OIT, 2024).

Al respecto, en 2019, un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe presentado en el marco de la Tercera Reunión del Foro de los Países Latinoamericanos sobre el Desarrollo Sostenible ya advertía que en la región se requería crear 344 millones de empleos para quienes ingresan al mercado laboral y 190 millones de puestos de trabajo más para cubrir el desempleo. Así mismo, indicaba que, al menos, 300 millones de trabajadores viven bajo la línea de pobreza y de estos, 200 millones se encuentran en la economía informal.

Por si fuera poco, el trabajo infantil aún es una realidad: en la actualidad existen 10,5 millones de niños, niñas y adolescentes trabajadores de los cuales el 52 % se concentra en el sector agríco-

la. Adicionalmente, las brechas de género persisten: en promedio, los hombres latinos ganan un 20 % más que sus pares femeninos.

Las cifras aquí presentadas revelan que en América Latina y el Caribe aún hay mucho trabajo por hacer para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 (ODS 8) propuesto por la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas: “promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” (ONU, s.f.).

De hecho, los indicadores de progreso para este ODS en particular muestran un estado de avance promedio de apenas el 52,82 % para la región y su desempeño en los países evaluados denota un rezago predominantemente significativo, lo que quiere decir que el nivel de avance del trabajo decente registrado para los países latinoamericanos está por debajo de lo esperado y existe un riesgo medio de no cumplimiento del ODS a 2030 (ver tabla 1).

Tabla 1. Tablero de desempeño del ODS 8 para América Latina y el Caribe, 2022

País	ODS 8	
Argentina	Rezago Moderado	Rezago moderado: El nivel de avance registrado por el país ha mostrado avances importantes; sin embargo, persisten desafíos en cuanto a que no ha alcanzado el nivel esperado del ODS a 2030.
Bolivia	Rezago Significativo	
Brasil	Rezago Moderado	
Chile	Rezago Moderado	
Colombia	Rezago Significativo	
Costa Rica	Rezago Significativo	Rezago significativo: El nivel de avance registrado por el país está por debajo de lo esperado, existe un riesgo medio de no cumplimiento del ODS a 2030.
R. Dominicana	Rezago Moderado	
Ecuador	Rezago Significativo	
El Salvador	Rezago Significativo	
Guatemala	Rezago Significativo	
Honduras	Rezago Significativo	Objetivo alcanzado: El nivel de avance registrado por el país se considera adecuado para el cumplimiento del ODS.
Jamaica	Rezago Significativo	
México	Rezago Significativo	
Panamá	Rezago Significativo	
Paraguay	Rezago Significativo	
Perú	Rezago Significativo	
Uruguay	Objetivo alcanzado	
Venezuela	Rezago Moderado	

Fuente: Índice ODS 2022 para América Latina y el Caribe, Centro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (CODS, 2023)

Así lo revela el Índice ODS 2022 para América Latina y el Caribe publicado por el Centro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (CODS) de la Universidad de los Andes. De acuerdo con el análisis del CODS, entre los factores que explican por qué la región no está avanzando al ritmo esperado para cumplir las metas de la Agenda 2030 en torno al ODS 8 hay varios indicadores a considerar.

Por un lado, es preciso reconocer que la región latinoamericana es una de las más desiguales del mundo no solo en cuanto a inequidad económica se refiere, sino también en términos de oportunidades de acceso a bienes y servicios sociales, como la salud, la educación y el empleo.

Entre tanto, su crecimiento económico —medido a través del Producto Interno Bruto (PIB)— se ha ralentizado en los últimos años, resultado del impacto de la pandemia de la COVID-19 y una reducida recuperación económica.

“Uno de los indicadores clave para monitorear el ODS 8 es el crecimiento económico. En los países de América Latina y el Caribe este indicador se vio afectado por la pandemia por COVID-19 (...) y también con los choques socioeconómicos como los son la guerra entre Rusia y Ucrania y la inflación generalizada (...). A pesar de que durante el 2021 y el 2022 se evidenció un crecimiento económico positivo en muchos de los países, diferentes estudios han identificado que en los siguientes años la región tendrá un crecimiento bajo o cercano a cero, con niveles menores a los observados en la década de los ochenta o la década perdida en crecimiento en la región” (CODS, 2022).

Otro indicador es el aumento de la tasa de desempleo que afecta principalmente a poblaciones vulnerables como mujeres, jóvenes, minorías étnicas, personas con discapacidad y población migrante.

A esto se añade la elevada informalidad del mercado laboral latino y caribeño con países como Honduras donde



más del 80 % de la población ocupada, trabaja en empleos de esta naturaleza. Este fenómeno, según el CODS, tiene implicaciones considerables no solo para la estabilidad laboral, sino también para el porcentaje de personas con acceso a beneficios de seguridad social, lo cual explica, a su vez, la alta proporción de población económicamente activa sin ahorros para la jubilación.

En relación con la meta 8,5 del ODS 8, que aboga por el empleo pleno y productivo, el trabajo decente para todos y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, “se identifica que los ingresos promedio de los trabajadores asalariados son relativamente bajos en la región” (CODS, 2023). Adicionalmente, persiste una gran desigualdad en los salarios entre hombres y mujeres en América Latina y el Caribe: de acuerdo con Azcona et al. (citados por CODS, 2023), por cada dólar ganado por un hombre, una mujer recibe 0,58 centavos.

Finalmente, el empleo juvenil es otro indicador del rezago, particularmen-

te para la meta 8,6 que busca reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no trabajan ni estudian. En América Latina y el Caribe, el informe del CODS indica que quienes se encuentran entre los 15 y los 24 años representan el 20,5 % de la población desempleada y los países enfrentan problemas sustanciales para garantizar que los jóvenes encuentren un empleo o terminen su educación, a pesar de algunos avances en el tema.

Entre el retroceso y el estancamiento

Otro de los hallazgos que revela el Índice ODS 2022 para América Latina y el Caribe es que la evolución temporal del cumplimiento del ODS 8 en la región se debate entre un grado ‘Decreciente’ (es decir, que el objetivo avanza en una dirección contraria a la esperada y refleja un retroceso en el cumplimiento de las metas trazadas en algunos países) y ‘Estancado’ en otros, lo que significa que el objetivo se mantiene estable o avanza a una tasa menor del 50 % de la tendencia esperada (ver tabla 2).

Tabla 2. Tablero de tendencias del ODS 8 para América Latina y el Caribe, 2022


País	ODS 8
Argentina	Decreciente ↓
Bolivia	Decreciente ↓
Brasil	Decreciente ↓
Chile	Estancado →
Colombia	Estancado →
Costa Rica	Decreciente ↓
R. Dominicana	Estancado →
Ecuador	Decreciente ↓
El Salvador	Estancado →
Guatemala	Estancado →
Honduras	Estancado →
Jamaica	Estancado →
México	Decreciente ↓
Panamá	Decreciente ↓
Paraguay	Decreciente ↓
Perú	Decreciente ↓
Uruguay	Estancado →
Venezuela	Estancado →

Fuente: Índice ODS 2022 para América Latina y el Caribe, Centro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (CODS, 2023)

La situación aquí expuesta subraya la necesidad urgente de redoblar esfuerzos y adoptar estrategias más efectivas para impulsar el crecimiento económico inclusivo y sostenible, así como el empleo digno, pleno y productivo en la región. Sin un compromiso renovado y acciones concretas para mejorar los indicadores anteriormente señalados, alcanzar las metas del ODS 8 seguirá siendo un reto crítico para América Latina y el Caribe. Es esencial que los gobiernos,

el sector privado y la sociedad civil trabajen colaborativamente para implementar políticas y programas que promuevan la formalización del empleo, incrementando así la cobertura de protección social para todos los trabajadores. Además, se deben crear programas específicos para generar empleos dignos y productivos para los jóvenes, mejorando las condiciones de trabajo y contratación mientras se robustece la regulación y fiscalización del trabajo infantil por parte

de los Gobiernos. Así mismo, reducir las desigualdades y brechas salariales, especialmente entre hombres y mujeres es crucial.

Los retos deben ser atendidos de forma urgente y el tiempo es escaso: a solo seis años del plazo para cumplir la Agenda 2030, se requiere un avance significativo en la consolidación del trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo. Solo así podremos asegurar un desarrollo sostenible y equitativo para todos. 





Entrevista

Juan Camilo Cárdenas
Director del Centro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para América Latina y el Caribe

¿Qué incidencia tiene el rezago del ODS 8 en el cumplimiento de la Agenda 2030 en América Latina y el Caribe?

El impacto es muy grande. Acceder a trabajos dignos y bien remunerados no solo es esencial para cubrir los gastos del hogar, sino también para integrar a las personas en la sociedad mediante su contribución activa a la actividad productiva. Además, el empleo permite a los individuos formar parte de una comunidad y contribuir, a través de los impuestos, a la creación de bienes públicos que benefician a toda la sociedad. Esto les da un sentido de pertenencia y de reconocimiento a quienes acceden al trabajo digno y bien remunerado.

Siendo la informalidad laboral uno de los principales obstáculos para avanzar en las metas del

ODS 8, ¿qué estrategias considera más efectivas para atacar dicho fenómeno?

La pandemia dejó a muchos países de la región con situaciones fiscales muy apretadas. La capacidad del Estado para absorber los costos sociales de la informalidad ya era muy baja antes del COVID-19 y con el esfuerzo hecho y con una inflación que aún no cede al ritmo que ya lo hizo en los países más ricos, se hace muy difícil encontrar fuentes financieras para atender estos rezagos. Mientras existan grupos de trabajadores por fuera de sistema formal de seguridad social, el Estado tendrá que seguir atendiendo de manera subsidiada a grandes grupos poblacionales. La reactivación económica es necesaria para que más trabajadores también sean aportantes al sistema de seguridad social.

¿Qué estrategias considera más efectivas para garantizar la inclusión laboral de grupos vulnerables, como mujeres, jóvenes, migrantes y personas con discapacidad?

El caso de las mujeres es muy especial. Han logrado reducir las brechas de acceso a educación y de logros en su formación, incorporándose al mercado laboral de forma exitosa. Sin embargo, continúan siendo las principales contribuyentes a la economía del cuidado, lo que impone sobre ellas una presión injusta y excesiva: ahora, además de estudiar y trabajar, deben encargarse de las labores del hogar. El cambio cultural es urgente y hay que trabajarlo desde la transformación de las normas sociales, es decir, generando una mayor participación de los hombres en las actividades del hogar, de los niños, adultos mayores y demás familiares.

Referencias

Organización Internacional del Trabajo (2024). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2024. Ginebra. <https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2024>

Organizaciones de las Naciones Unidas. (s.f.). ODS 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Centro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (CODS). Índice ODS 2022 para América Latina y el Caribe. Universidad de los Andes. Bogotá D.C. <https://cods.uniandes.edu.co/wp-content/uploads/2023/11/Indice-ODS-2022-para-America-Latina-y-el-Caribe-3.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (s.f.). ODS 8. Tercera Reunión del Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible. https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/19-00462_flyer_hlpf_web_0.pdf

Tu empresa puede ser parte del sistema de información sobre ← desempeño de la **GESTIÓN DE RIESGOS** →

- i** Si eres contratista lograrás ser visible para las grandes contratantes del país.
- i** Como empresa contratante podrás apalancar la estrategia de sostenibilidad en la cadena de valor.



Aseguramos
Abrazos

¡Conoce los beneficios!

ccs.org.co



Trabajo decente: perspectivas desde la SST



**Martha Isabel
Riaño Casallas**
**Profesora asociada
de la Escuela de
Administración y
Contaduría Pública**

*Facultad de Ciencias
Económicas, Universidad
Nacional de Colombia*

E

n su Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8, la Agenda 2030 promueve el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. En tal sentido, entre

sus metas específicas, insta a los países a “promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación; y a fomentar la formalización y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas” (ONU, s.f.).

Y es que el sector productivo tiene un rol clave para impulsar el ODS 8 mediante la generación de empleo con ingresos justos, protección social y condiciones de trabajo dignas tanto para sus trabajadores directos como para aquellos que hacen parte de su ca-

dena de suministro. En este contexto, ¿qué implicaciones tiene la adopción de este compromiso global para las organizaciones en Colombia?

Para abordar esta cuestión, en primer lugar, se debe reconocer que, sin importar su tamaño, las empresas son impulsoras del desarrollo económico de los países. Por ejemplo, en el caso colombiano, según el informe del Primer Trimestre de 2024 del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), el Producto Interno Bruto (PIB) de la nación presentó un crecimiento del 0,65 % en cuyo caso el sector empresarial jugó un rol importante en comparación con el primer trimestre del año 2023. A ello se suma la generación de empleo formal, que alcanza cerca del 90 % del total de empleos que se generaron en el sector empresarial (el otro 10 % fueron aportados por el Estado y los trabajadores independientes formalizados).

En segunda instancia, es preciso señalar que, más allá de la contribución

económica que pueden hacer las organizaciones, está el valor social que generan al contribuir —mediante la creación de condiciones laborales seguras y justas, el acceso a oportunidades y el relacionamiento con comunidades en sus áreas de influencia— a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias y, por esta vía, a construir sociedades más equitativas, inclusivas y diversas.

En este marco, las empresas tienen una gran oportunidad de contribuir al cumplimiento del ODS 8 generando y promoviendo el trabajo decente que prevenga accidentes y enfermedades laborales. El reto no es menor: según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015), en el mundo los accidentes y enfermedades laborales se estimaron en un costo que ronda los tres billones de dólares, el equivalente al 4 % del PIB mundial.

Tan solo en Colombia, estimaciones realizadas por el Consejo Colombiano de Seguridad en 2021 advierten que, por falta de medidas de seguridad y protección de los trabajadores, los costos de la siniestralidad laboral pueden ascender a los dos billones de pesos. Esto se explica porque dichos eventos

Se ha demostrado que la productividad laboral está relacionada con unas buenas condiciones de trabajo y de salud y que prevenir los accidentes laborales también es una inversión para las empresas".

generan afectaciones psicológicas y emocionales tanto para el trabajador afectado como a sus familiares y colegas, así como pérdidas en la productividad, retrasos en la producción y gastos por daños en materias primas o equipos.

Adicionalmente, se ha demostrado que la productividad laboral está relacionada con unas buenas condiciones de trabajo y de salud (WHO Collaborating Centres for Occupational Health, 2006) y que prevenir los accidentes o enfermedades laborales también es una inversión para las empresas (Grimani et al., 2018; Riaño-Casallas & Tompa, 2018). De allí que el reconocimiento de que una mejor gestión de las condiciones de trabajo y salud de los empleados y su impacto en los resultados de productividad pueden impulsar el crecimiento económico y los beneficios para las organizaciones, los empleados y sus familias, así como para la sociedad (Schultz & Edington, 2007).

Debido a lo anterior, y a pesar de que el marco normativo internacional y nacional, puede considerarse robusto en materia de SST, es importante seguir trabajando y desarrollando acciones que permitan entender y establecer indicadores de impacto asociados a la mejora de la productividad, de la salud y de la seguridad del trabajador. Este enfoque debe ir más allá de los costos para las organizaciones e incluir la creación y garantía de trabajos decentes



como un compromiso social crucial para el desarrollo sostenible de países, regiones y del planeta en su conjunto.

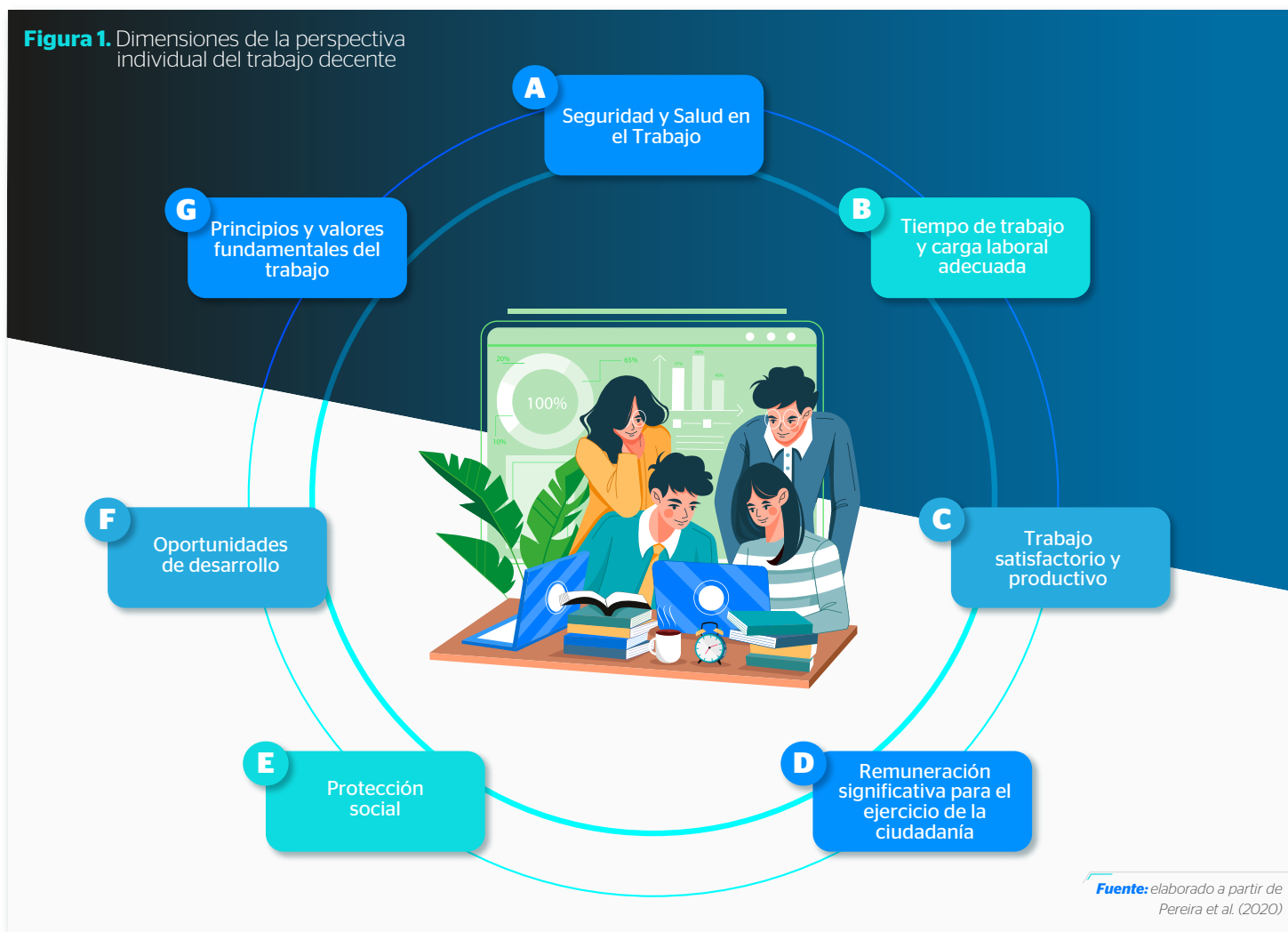
El trabajo decente se soporta en cuatro pilares fundamentales: 1) promover el empleo y la creación de empresas; 2) garantizar los derechos en el trabajo; 3) extender la protección social y 4) fomentar el diálogo social, siendo la igualdad de género un tema transver-

sal (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

En este contexto, el tercer pilar (el de la protección social) es de especial interés para quienes promueven y lideran la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Esto se debe a que un trabajo decente implica el desarrollo de labores en un entorno seguro y saludable para todos los trabajadores lo cual, a

su vez, contribuye a fortalecer la productividad.

De allí que el trabajo decente también puede ser analizado y gestionado desde una perspectiva más individual. Es así como Ferraro et al. (2016) y Dos Santos (2019) identificaron siete dimensiones bajo esta perspectiva en las cuales un empleado percibe un trabajo como decente como se observa en la figura 1:



A. Seguridad y Salud en el Trabajo: se centra en la garantía y el fortalecimiento de la salud, la seguridad y el bienestar en el entorno de trabajo.

B. Tiempo de trabajo y carga laboral adecuada: se refiere principalmente a la conciliación de la vida

laboral y familiar y a un ritmo de trabajo adecuado; este último haciendo hincapié en no tener más trabajo del que se tiene la capacidad para realizar.

C. Trabajo satisfactorio y productivo: define la percepción de que el trabajo contribuye al futuro de

las nuevas generaciones, al desarrollo laboral y a la realización (personal y profesional).

D. Remuneración significativa para el ejercicio de la ciudadanía: se refiere a los beneficios y ganancias percibidos como justos y suficientes para ser un ciudadano de

pleno derecho en la sociedad y a la percepción de que la remuneración es una fuente de libertad para los trabajadores y sus familias a través de la cual pueden desempeñar un papel como ciudadanos. Dicho en otras palabras, una remuneración justa, que genera ingresos suficientes, permite el ejercicio del derecho a recreación, a vivienda, a salud, a educación, a alimentación e, incluso, a tener la libertad y el poder adquisitivo para acceder a otro tipo de bienes y servicios como viajes, transporte propio, etc.

E. Protección social: es la garantía de estar protegido socialmente en caso de enfermedad o desempleo, derecho que aplica tanto para el trabajador como para su familia a través de un sistema de seguridad social y con una perspectiva de una jubilación digna. Esta dimensión expresa la expectativa del trabajador sobre lo que la sociedad hará o puede hacer a largo plazo para reconocerle o retribuirle el esfuerzo y contribución a la sociedad realizada a través de su trabajo.

F. Las oportunidades de desarrollo: se enfocan en los empleos alternativos disponibles que permiten a los trabajadores acceder a diferentes cargos a lo largo de su trayectoria laboral. Este avance abarca tanto la posibilidad de mejorar la remuneración como el desarrollo profesional continuo, ya sea como empleado o empresario.

G. Principios y valores fundamentales en el trabajo: mide en qué medida el contexto laboral representa valores como la dignidad, la participación, la libertad, la no discriminación, la confianza y la justicia procesal e interaccional.

Los anteriores elementos son vitales en el marco del trabajo decente puesto que los aspectos relacionados con la calidad del empleo o del trabajo que tiene una persona es un aspecto de-




terminante en el bienestar individual y de la comunidad, lo que se corresponde con los pilares de trabajo decente. Además, son la contraposición al trabajo precario, que se define como aquel que no cuenta con seguridad social, ofrece bajos salarios y condiciones inseguras o tiene una limitada protección en riesgos laborales (Benach et al., 2016). Por tal razón, quienes lideran las áreas de talento humano y de gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo tienen un reto crucial para garantizar trabajos decentes, en los cuales se pro-

muevan y consoliden cada una de las siete dimensiones previamente mencionadas.

El desafío radica en reducir las tensiones que enfrentan las empresas para alcanzar sus metas y objetivos organizacionales, mientras satisfacen las expectativas de las partes interesadas (accionistas, socios, clientes, empleados, comunidades locales, etc.), sin recurrir a la reducción de programas de formación o capacitación, a la presión sobre los empleados para trabajar largas horas sin pago adicional ni a la

omisión de normas de seguridad (Blustein et al., 2023). Aunque estas medidas pueden generar ahorros a corto plazo, pueden resultar más onerosas para el empleador, debido a accidentes o enfermedades laborales y a la disminu-

ción del bienestar de los empleados. Esto puede llevar a un aumento del ausentismo, alta rotación de personal, pérdida de talento y, en consecuencia, a una disminución de la productividad y una despersonalización del trabajo.

Como se observa, las empresas tienen muchas oportunidades para continuar desarrollando y robusteciendo sus estrategias en el marco de su gestión de seguridad y salud en el trabajo para la generación de trabajo decente. 



Referencias

- Benach, J., Vives, A., Tarafa, G., Delclos, C., & Muntaner, C. (2016).** What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research. *International journal of epidemiology*, 45(1), 232-238. <https://doi.org/10.1093/IJE/DYV342>
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023).** Understanding Decent Work and Meaningful Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 289-314. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921>
- Consejo Colombiano de Seguridad. (2022).** Más de 30 billones de pesos se habría ahorrado el país en costos derivados de la siniestralidad laboral. Disponible en: <https://ccs.org.co/portfolio/mas-de-30-billones-de-pesos-se-habria-ahorrado-el-pais-en-costos-derivados-de-la-siniestralidad-laboral/>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2024).** Boletín Técnico - Producto Interno Bruto (PIB) I trimestre 2024 preliminar. Colombia. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/bol-PIB-Itrim2024-v2.pdf>
- Dos Santos, N. R. (2019).** Trabalho digno expressando valores universais e respeitando diversidade cultural: Proposições para a intervenção. *Psychologica*, 62(1), 233-250. https://doi.org/10.14195/1647-8606_62-1_12
- Ferraro, T., dos Santos, N., Pais, L., & Mónico, L. (2016).** Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business Management*, 2(1), 77-96.
- Grimani, A., Bergström, G., Riaño-Casallas, M. I., Aboagye, E., Jensen, I., & Lohela-Karlsson, M. (2018).** Economic Evaluation of Occupational Safety and Health Interventions From the Employer Perspective: A Systematic Review. *Journal of occupational and environmental medicine*, 60(2), 147-166. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001224>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016).** Trabajo decente y la agenda 2030 de desarrollo sostenible. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf
- Pereira, S. A., dos Santos, N. R., & Pais, L. (2020).** Decent work's contribution to the economy for the common good. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(3), 579-593. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1840>
- Riaño-Casallas, M. I., & Tompa, E. (2018).** Cost-benefit analysis of investment in occupational health and safety in Colombian companies. *American Journal of Industrial Medicine*, 61(11), 893-900. <https://doi.org/10.1002/AJIM.22911>
- Schultz, A. B., & Edington, D. W. (2007).** Employee health and presenteeism: a systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 17(3), 547-579. <https://doi.org/10.1007/s10926-007-9096-x>
- WHO Collaborating Centres for Occupational Health. (2006).** Declaration on Workers Health. World Health Organization, 1-4.



Más allá de lo
visual
creamos direcciones que
dejan huella

Rostros de la precarización laboral



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

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



La informalidad en Colombia es pan de cada día. A dónde quiera que se mire, se pueden hallar rostros de este fenómeno. Está en las calles, en los vendedores ambulantes, los domiciliarios, limpiavidrios, lustrabotas y recicladores; está en los hogares, en las empleadas domésticas, los trabajadores “freelance”, plomeros, albañiles y maestros de obra; está en los vecindarios, en las tiendas

de abarrotes, los talleres de mecánica y las carpinterías; está en el campo, en los trabajadores agrícolas, pescadores y jornaleros...y así, la lista podría continuar.

El llamado “rebusque” tiene una presencia notoria en la economía nacional. Datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) indican que la proporción de ocupados informales fue cercana al 56 % para el trimestre marzo-mayo de 2024. En otras palabras, casi que la mitad de la población trabajadora del país no cuenta con acceso a protección social ni prestaciones legales, un aspecto crucial que de-

termina las condiciones de seguridad, salud y bienestar.

Y aunque la economía informal proporciona una vía de subsistencia para muchas familias colombianas, también perpetúa la precariedad laboral y limita el acceso a derechos básicos como la salud, la pensión y la seguridad social.

Aquí presentamos las historias de cuatro trabajadores que encarnan los rostros de la precarización. Sus testimonios representan una fracción de la realidad que viven, día a día, miles de colombianos para llevar un sustento a sus hogares.

Por la ruta de la supervivencia

Cristian Numpaque, repartidor a domicilio

Reportaría: Johanna Valencia Grimaldos

No importan las inclemencias del clima, el trayecto a recorrer, el número de solicitudes o la premura del tiempo, Cristian siempre procura hacer su mejor esfuerzo para retirar y entregar a tiempo los domicilios que le asignan en la plataforma digital para la que trabaja.

Su rutina diaria es un reflejo de la creciente economía digital, donde la flexibilidad y la autonomía se contraponen a la falta de seguridad y apoyo. Provisito de su propia moto como principal herramienta de trabajo, pasa sus días recorriendo las calles y avenidas en Bogotá y sorteando el caos del tráfico capitalino.



Dice que su labor no es nada fácil. La primera dificultad que enfrenta Cristian es la falta de orientación y directrices claras. A diferencia de los trabajos tradicionales, donde hay inducción y seguimiento, él debe valerse de su propia habilidad y experiencia para desempeñarse. "En este trabajo nadie está pendiente de uno, nadie se entera de cómo va su día y nadie lo apoya cuando tiene problemas. Uno solo tiene el conocimiento que le ha dado la vida", comenta.

Por eso, reconoce que, aunque la independencia que le ofrece su trabajo puede parecer atractiva, lo deja sin el respaldo de un equipo que se preocupe por su bienestar. A eso, le suma la falta de acceso a los beneficios de la formalidad laboral, como la afiliación a salud y pensión o el pago de prestaciones sociales. "Aquí, no hay garantías frente a los accidentes. Nadie le reconoce días de incapacidad. Si uno se cae y descansa, pierde días de trabajo, entonces, en muchos casos, prefiere estar débil y trabajar en esas condiciones que dejar de generar ingresos para la familia", cuenta. Además, la imposibilidad de cotizar para una pensión adecuada lo deja en una incertidumbre

sobre su futuro: Cristian es consciente que en la vejez no tendrá los ingresos necesarios para subsistir y eso le preocupa profundamente.

A pesar de esto, Cristian encuentra aspectos positivos en su labor. La flexibilidad le permite compartir tiempo con su familia y trabajar a su propio ritmo. No obstante, estos beneficios, a menudo, suelen ser una ilusión. Admite que muchas veces debe "doblar" en su jornada para compensar los "días malos" de trabajo.

Las razones le sobran para anhelar un trabajo decente, el cual define como formar parte de una empresa que se preocupe por él, que le brinde apoyo en momentos de necesidad y que garantice un salario digno con un horario adecuado y garantías de estabilidad y seguridad.

"Yo si quisiera que, de alguna forma, en Colombia se lograra hacer algo para que el trabajo de los repartidores a domicilio, fuera un poco más vigilado o formal, que pudiéramos tener un jefe que nos organice el transporte, los turnos, la disponibilidad y un ingreso que nos permita darles a nuestras familias la calidad de vida que se merecen", concluye.

Hogar levantado con "buena sazón"

Elvira Álvarez Santa, vendedora ambulante de tamales

Reportaría: Alejandra Omaña Vergara

De sus 72 años, Elvira ha dedicado media vida a la venta de tamales. Oriunda de Purificación, un municipio tolimese, esta mujer supo aprovechar sus habilidades culinarias y la herencia gastronómica de su pueblo natal para montar un negocio en Bogotá.

Lo hizo en la localidad de Puente Aranda, en un sector donde pululan los lavaderos de buses intermunicipales. A ese lugar Elvira llega cada fin de semana, bien de mañana, armada con una canastada rebosante de tamales que

desprenden humo y un aroma tentador, monta su puesto y se dispone a atender a la clientela que ha conseguido en los últimos 35 años.

Así fue como, a punta de madrugadas, hojas de bijao y buena sazón, Elvira logró brindarles un techo, educación y comida a sus cinco hijas.

Ama su trabajo y se enorgullece de él. Agradece a Dios porque nunca le ha faltado la salud y porque, según relata, jamás le ha pasado "nada". Quizá la rutina



la ha hecho olvidar las innumerables veces que se ha quemado las manos con el vapor caliente de las ollas o las cortadas que se ha llevado picando carne y vegetales; quizá jamás ha reparado en el esfuerzo físico de cargar el peso de esos tamales o en la falta de ergonomía de su puesto de calle. Quizá nunca ha sido consciente de los riesgos de su oficio.

Solo se queja de tener que aguantarse las ganas de ir al baño durante horas porque no puede descuidar su puesto de venta, de lo difícil que es conseguir a alguien que le ayude porque pocos se le miden a iniciar su jornada a las cuatro de la mañana y de la Policía que, de vez en cuando, la persigue por ser vendedora informal.

Pero Elvira no renuncia a su oficio. Es su fuente de ingresos actual. Ella, que nunca tuvo acceso a un empleo formal, que no pudo ahorrar para asegurar una pensión y no recibe ayuda alguna del Estado, debe continuar su

labor, a la que define como un “trabajo decente” porque es honesto. Finalmente, como ella misma dice, es un trabajo gracias al cual “no le ha quitado a nadie nada” y, por el contrario, “se lo ha dado todo”.



Del Caribe a la capital, un apoyo esencial para muchos hogares

Jennifer Murillo, niñera y empleada doméstica

Reportaría: Carolina Antolinez Figueroa



La falta de oportunidades laborales en Riohacha, La Guajira, y la difícil situación económica por la que atravesaba su familia, llevaron a Jennifer Murillo a migrar a Bogotá en busca de una mejor calidad de vida hace siete años.

Llegó a la capital, a los 27 años, dejando a su hijo de 9 al cuidado de su madre. Aunque no tenía un título de bachiller, contaba con experiencia en labores de aseo.

Desde entonces, trabaja como niñera y empleada del servicio doméstico en varios hogares de la ciudad. Cuenta que ha tenido suerte porque han sido varias las familias que le han abierto las

puertas, han confiado en su trabajo e, incluso, le han dado recomendaciones laborales para desempeñarse en otras casas y, así, poder aumentar sus ingresos.

Para desarrollar sus labores de limpieza, explica que solo exige guantes y tapabocas para protegerse del polvo y lidiar con la suciedad. Del uniforme, usualmente, se encarga ella. Sus nociones de seguridad en el oficio que desempeña son más bien limitadas y las asocia a permanecer atenta, quizá, a las funciones que le encomiendan sus patrones.

Cuenta que, para su fortuna, hasta el momento no ha sufrido ningún accidente y se considera una persona “sana” aunque la salud, desde su perspectiva es solo “estar bien físicamente”.

Reconoce que realiza cotizaciones como independiente a la seguridad social, un esfuerzo mayúsculo si se tiene en cuenta que, de los ingresos que devenga como empleada doméstica dependen su hijo, su mamá, sus dos hermanas y sus sobrinos. Con ellos, espera fundirse en un abrazo cada diciembre, cuando retorna a su tierra para pasar unos días de descanso.

Finalmente, Jennifer considera que un trabajo decente es aquel que se desempeña de manera responsable, respetuosa y juiciosa, definición que hace alarde de los valores inculcados en su hogar. Sin embargo, cuando se le pregunta por las garantías sociales, replantea su respuesta como si se tratara de un anhelo: “un trabajo fijo donde pueda tener todos los beneficios y todo lo que se refiere a salud”.



Fuerte como un roble

Mario Rico, campesino y agricultor

Reportería: Viviana Salamanca Galvis

Por las calles de la vereda 'El Salitre' en inmediaciones de la zona rural del municipio de La Calera, Cundinamarca, se le ve andar, con los primeros albos del día, a Mario Rico. En sus manos lleva dos cantinas de leche de vaca, cada una de 25 litros que venderá, puerta a puerta para lograr "el producido del día".

Así reúne mensualmente para pagar el arriendo de la finca, hacer mercado para él y su esposa y comprar los medicamentos para menguar, lo que llama "esos achaques de la vejez".

De vez en cuando, destina para la venta parte de la cosecha que le dan los pequeños cultivos de papa y cebolla que tiene en su parcela.

A sus 70 años, este hombre de figura menuda, manos callosas y piel curtida por el sol, relata que no alcanza a completar un salario mínimo, pese al esfuerzo que le exige su trabajo diario.

Su jornada arranca a las 5:00 a.m. con el ordeño de las nueve vacas con las

que cuenta. Luego, se va a vender la leche en un recorrido largo y extenuante por las empinadas calles de La Calera. Regresa a su finca sobre las 10 de la mañana ya con las cantinas vacías a remover tierra, regar semillas, cuidar pastizales, hacerles mantenimiento a las cercas y pastorear su pequeño rebaño. Y así, hasta que finaliza sus labores con la puesta del sol.

"El trabajo en el campo es muy desagradado, porque es duro y la recompensa bien bajita", dice sin poder ocultar la melancolía en la voz. Sabe que ya no podrá disfrutar de una pensión porque nunca estuvo afiliado al sistema de seguridad social y por eso, trabajará hasta que "Dios así lo disponga".

A pesar de su edad, se considera un hombre vital, "fuerte como un roble". Ni el machetazo que recibió por accidente en su pierna derecha cortando maleza hace varios años, ni la cornada de una vaca que recién había dado cría, ni la neumonía que lo atacó alguna vez producto de las fuertes heladas



de la sabana cundiboyacense lograron menguar su tenacidad.

Todas son anécdotas que Mario recuerda con algo de gracia, como hechos fortuitos. Para él, la seguridad laboral o la protección social son conceptos ajenos, desconocidos. Su verdadera preocupación es no poder volver a casa con el sustento diario o que el clima traicionero le arrebatase la salud de sus cultivos. Mientras pueda ser un hombre productivo, todo lo demás estará bien. ^{RS}

PROGRAMAS DE FORMACIÓN **CCS**



Virtual



Presencial



Virtual /
Sincrónico

Desarrollamos habilidades para aprender, reconociendo la esencia de nuestros participantes (**SER**), para que el conocimiento (**SABER**) y la motivación (**QUERER**), se vean reflejados en acciones reales (**HACER**), logrando los resultados esperados (**TENER**).

Nuestra oferta de formación

- ✓ Programas de profundización
- ✓ Formación de auditores en sistemas de gestión
- ✓ Formación de auditores técnicos especializados
- ✓ Diplomados
- ✓ Conferencias de alto impacto
- ✓ Conferencias internacionales
- ✓ Foros especializados
- ✓ Congresos



En los últimos 5 años
hemos formado más de
430.000 personas



Cobertura en todo el
territorio nacional, la región
Andina y Centroamérica



Contamos con más de
200 expertos técnicos en
SSTA y sostenibilidad



Más de **120**
programas de
formación



Más de **100**
congresos nacionales
y regionales



Amplia red de
expertos
internacionales



Formamos a través de
nuestro propio
campus virtual



Estudios propios de
grabación con tecnología
de vanguardia



GENERAMOS EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE
QUE PERMITEN A NUESTROS PARTICIPANTES VIVIR
Y APLICAR EL CONOCIMIENTO



Consejo Colombiano
de Seguridad

@CCS_Colombia

CCS_Colombia



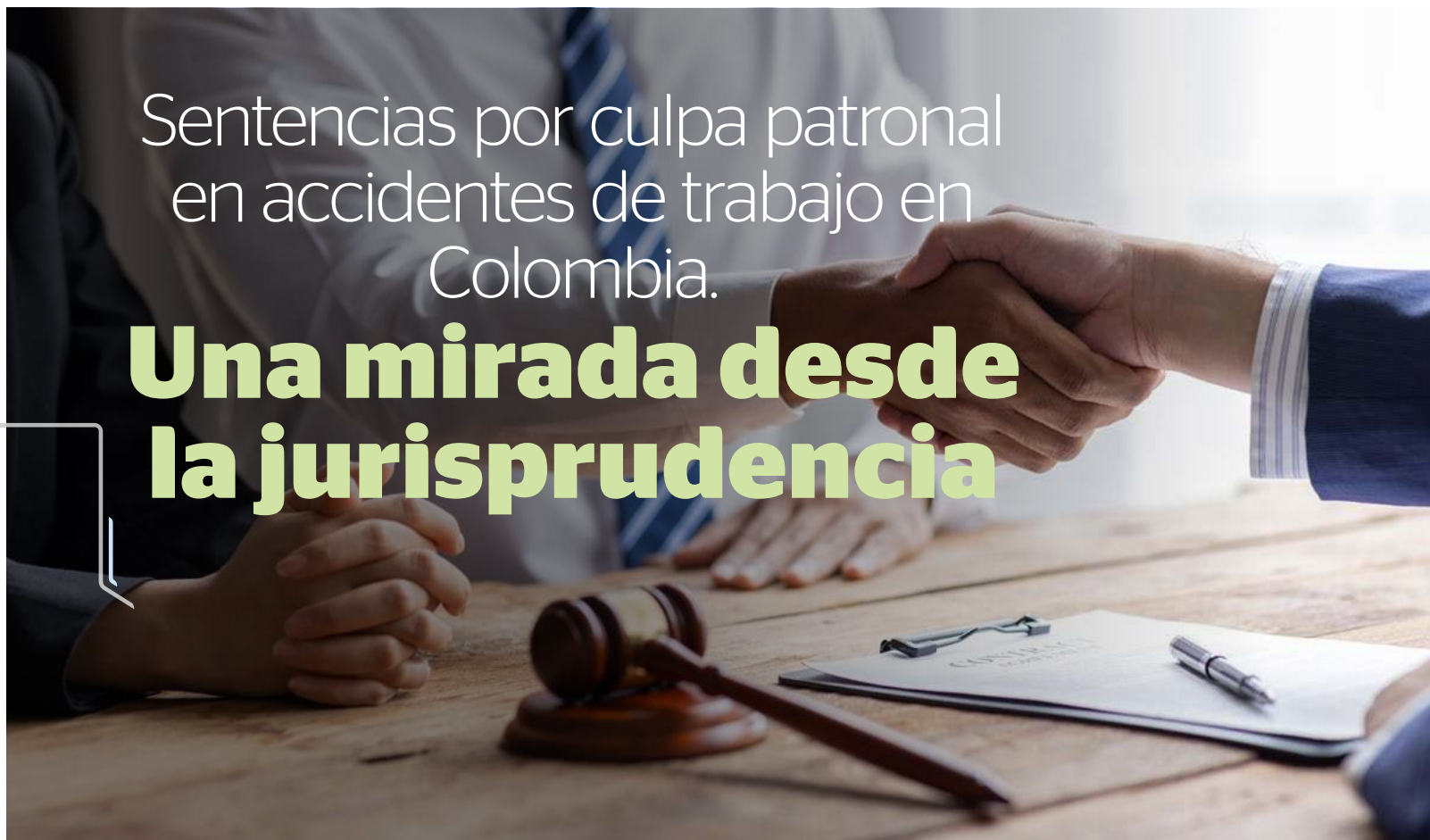
Legislación

Sentencias por culpa patronal
en accidentes de trabajo en
Colombia. Una mirada desde
la jurisprudencia

48

Sentencias por culpa patronal
en accidentes de trabajo en
Colombia.

Una mirada desde la jurisprudencia



Johanna
Katherine Valencia
Grimaldos

**Líder de Comités
Técnicos del CCS**

*Abogada / Especialista en
Seguridad y Salud en el
Trabajo / Auditora
interna de Sistemas
Integrados de Gestión
(ISO 9001, 14001, 45001).*

La jurisprudencia, de conformidad con lo indicado por Guillien & Vincent (2021), se define como “la solución sugerida por un conjunto de decisiones suficientemente concordantes, emitidas por las jurisdicciones acerca de una cuestión de derecho”. En este sentido, la jurisprudencia puede entenderse como la interpretación y el análisis llevado a cabo por la rama judicial. Específicamente en el contexto colombiano, estas funciones son asumidas por instancias como la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y el Consejo Superior de la Judicatura. Esta labor permite la resolución de los casos sometidos a consulta y se materializa a través de las diversas sentencias emitidas por el juez, el tribunal o la sala competente, poniendo fin a un litigio específico.

En este contexto, la culpa patronal surge como mirada a la protección que se le debe dar a los trabajadores de Colombia y está basada en las siguientes doctrinas:

- i. La teoría de la responsabilidad civil extracontractual.
- ii. La teoría de la responsabilidad civil contractual.
- iii. La teoría de la inversión de la carga de prueba.

La culpa patronal permite conocer el deber que tiene el empleador de responder cuando uno de sus trabajadores ha sufrido un accidente de trabajo o enfermedad laboral, especialmente, cuando no se han garantizado las condiciones de seguridad necesarias para la realización de la labor para la cual fue contratado.

Bajo este enfoque, la investigación derivada de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales (ATEL) se basará en

la teoría del riesgo creado, según la cual el empleador es inicialmente responsable del ATEL si no verificó que las condiciones en las que el trabajador estaba desarrollando la labor eran adecuadas para su seguridad y salud. Esto implica que el empleador tiene el deber de dar cumplimiento a los estándares mínimos en gestión de peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la normatividad que los regula, dentro de la cual se encuentra el Decreto 1072 de 2015, la Ley 1562 de 2012 y la Resolución 0312 de 2019, entre otras.

Por lo tanto, el objetivo del presente artículo es explorar las determinaciones de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre los accidentes de trabajo con culpa patronal, frente al cumplimiento de la normatividad vigente. Para este fin, se seleccionó una sentencia en particular a partir de la cual se pueden abordar los conceptos, fallas y oportunidades de mejora en las empresas. Cabe destacar que el estudio de diferentes posturas de la Sala de Casación Laboral permitió identificar los puntos más repetitivos que los magistrados consideran para determinar la culpa patronal en un ATEL, entre los cuales se encuentran:

- Falta de entrega y uso de Elementos de Protección Personal (EPP)
- Falta de capacitación del trabajador
- Falta de controles administrativos de seguridad
- Falta de controles de riesgos físicos y químicos
- Falta de procedimientos e instructivos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
- Instalaciones, maquinarias y equipos en mal estado
- Falta de supervisión por parte del empleador
- Falta de identificación y valoración de peligros y riesgos

Caso de estudio particular

En el ámbito de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST), la jurisprudencia se erige como un instrumento clave



La teoría del riesgo creado indica que el empleador es inicialmente responsable del ATEL si no verificó que las condiciones en las que el trabajador estaba desarrollando la labor eran adecuadas para su seguridad y salud".



de consulta permanente. Este recurso proporciona elementos cruciales para abordar problemáticas cotidianas y casos específicos, siendo una fuente esencial de orientación y referencia tanto para los trabajadores como para las empresas.

En este artículo se presentará un análisis de la Sentencia No. SL165-2023, proferida el 8 de febrero de 2023 por el Magistrado Ponente (MP) Donald José Dix Ponnefz, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En esta sentencia se resolvió el recur-

so de casación interpuesto por la parte demandada (Empresa de Servicios Públicos) contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal.

1. Tema jurisprudencial

Dentro del análisis jurisprudencial, se revisaron las consideraciones, requisitos y elementos que la Sala de Casación Laboral tuvo en cuenta para configurar la culpa patronal en un accidente laboral que, en este caso, generó el fallecimiento de un trabajador.

2. Pretensiones y hechos presentados por la parte demandante

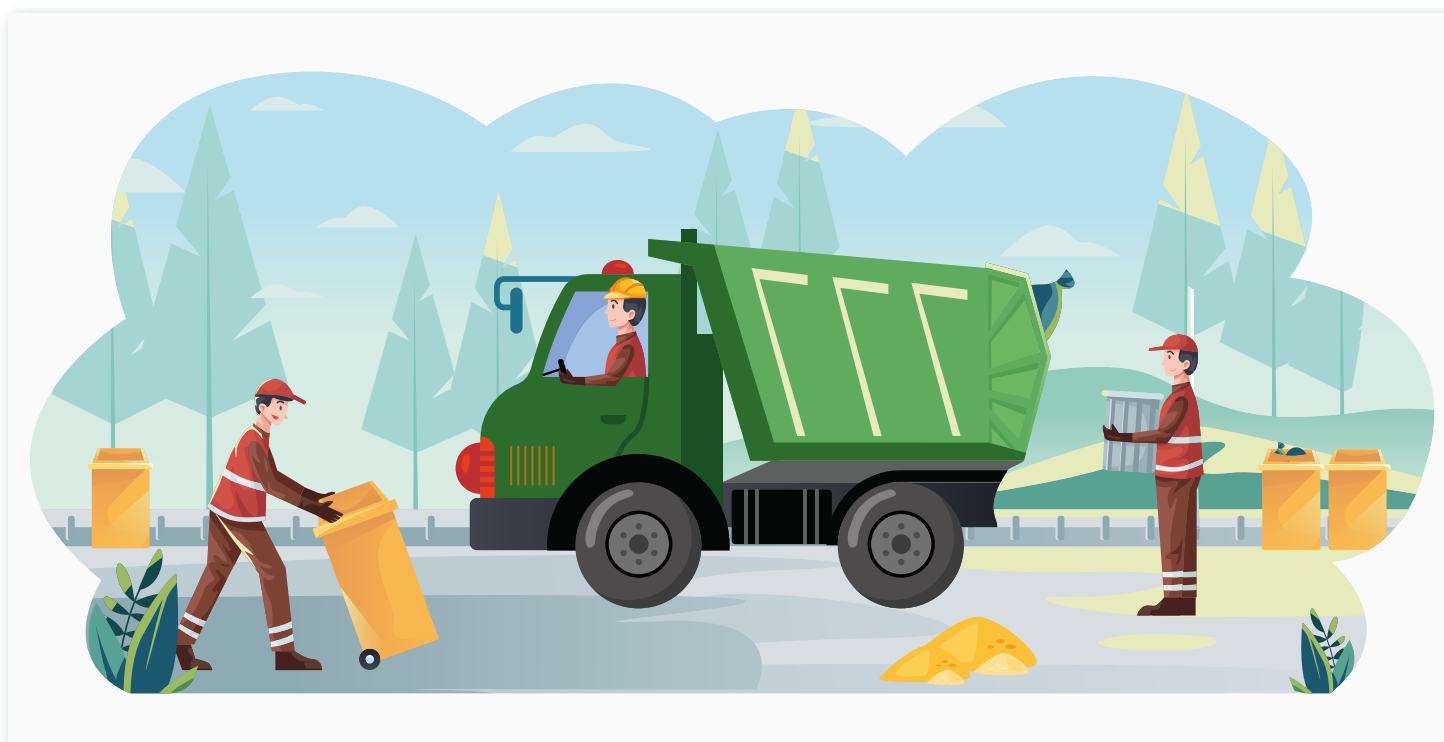
Partiendo de la demanda inicial presentada por la parte presuntamente afectada se tuvieron en cuenta las pretensiones para que el juez de primera instancia conociera las solicitudes de reparación. En este caso, el trabajador falleció como consecuencia de un accidente de trabajo por lo que la demanda fue radicada por sus familiares representantes. Dentro de las pretensiones solicitadas, se buscaba que se declarara que el contrato terminó con ocasión del

deceso, que el accidente ocurrió durante la jornada laboral y que fue culpa del empleador.

El relato de los hechos, según la parte demandante, describe los eventos que generaron la muerte del trabajador: se indicó que este se encontraba en su horario laboral, desempeñando funciones de operador en un vehículo automotor recolector de residuos sólidos. Durante el desarrollo de la tarea, el vehículo de la empresa para la cual trabajaba dio reversa en un punto de la vía, perdió visibilidad del trabajador y lo atropelló, causando su fallecimiento inmediato.

3. Contestación de la parte demandada - Empresa de Servicios Públicos

En esta etapa, se presenta la respuesta de la empresa, en la que se argumenta que no existió responsabilidad del empleador en el accidente. La empresa sostiene que el hecho que provocó la muerte del trabajador fue una responsabilidad ajena a la misma y que no se incurrió en incumplimiento de las normas de tránsito por parte de la empresa ni del conductor, quien es empleado de la compañía y compañero del fallecido.



El conductor, debido a las dimensiones del vehículo, no tuvo suficiente visibilidad de la parte trasera y continuó con la reversa sin percatarse del accidente que resultó en la muerte de su compañero".

Para dar contexto al accidente, el análisis de los hechos reveló que el vehículo recolector había cambiado de ruta. Al transitar por una vía diferente, encontró que esta se encontraba cerrada, lo que obligó al conductor del vehículo a retroceder. Por ende, dos trabajadores de la cuadrilla descendieron del vehículo y se ubicaron en los costados de este (uno al lado izquierdo y otro al lado derecho).

Durante la maniobra de reversa, uno de los trabajadores se distrajo debido a que una motocicleta pasó muy cerca de él y lo desconcentró, lo que le impidió alertar a su compañero sobre la

maniobra del vehículo recolector. Además, el conductor, debido a las dimensiones del vehículo, no tuvo suficiente visibilidad de la parte trasera y continuó con la reversa sin percatarse del accidente que resultó en la muerte de su compañero.

4. Sentencia de primera instancia

Con fundamento en los argumentos de defensa presentados por la empresa, en los que se afirmó que el accidente no ocurrió por culpa del empleador, sino que se originó por imprudencia del trabajador al ubicarse detrás de un vehículo en reversa, se profirió un fallo de primera instancia el cual se estructuró en tres partes importantes:

- Se declaró la existencia de un contrato laboral a término indefinido, lo que quiere decir que el juez encontró la evidencia necesaria para determinar que las partes si eran empleador y trabajador. Este aspecto no fue cuestionado por ninguna de las partes.
- Se declaró que el trabajador, efectivamente, sufrió un accidente de índole laboral por culpa exclusiva de la empresa demandada que, para este caso, obra como empleador de la parte demandante.
- Como consecuencia de lo anterior, el juez ordenó a la empresa el pago de la indemnización por perjuicios, la cual deberá ser calculada y liquidada, según corresponda.

Al verse afectada y no conforme con el fallo de primera instancia emitido por el juzgado, la empresa ejerció su derecho a la doble instancia. Este derecho permite que una decisión adoptada por una autoridad judicial sea revisada por otro funcionario de igual naturaleza, pero de mayor jerarquía, con el objetivo de ampliar la deliberación y corregir posibles errores judiciales.

5. Sentencia de segunda instancia

En este caso, la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal procedió a revisar el recurso de apelación presentado por la empresa contra la sentencia de primera instan-



cia. La sala confirmó la decisión del juez de primera instancia abordando dos problemas jurídicos:

1. ¿Se cumplen los presupuestos para estructurar la culpa patronal?
2. ¿Se determinaron adecuadamente los valores de los perjuicios (indemnización)?

En el presente análisis se examinarán los argumentos que el magistrado utilizó para confirmar la sentencia y condenar a la empresa por culpa patronal en el accidente que causó la muerte del trabajador. Se enfocará en determinar si la empresa cumplió con los requisitos necesarios para configurar la culpa patronal, tal como lo concluyeron los jueces en primera y segunda instancia.

6. Problema jurídico para análisis

¿Se cumplen los presupuestos para estructurar la culpa patronal?

Para analizar este problema jurídico, el magistrado ponente de la sentencia de segunda instancia tomó varios aspectos importantes como punto de partida. En el marco de su análisis, definió el accidente o enfermedad profesional acorde con lo estipulado en el

Decreto 1295 de 1994 según el cual se trata de un “infortunio que sobreviene por causa o por ocasión del trabajo, pudiendo producirse durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la realización de una labor bajo su autoridad, incluso, fuera del lugar y las horas de trabajo”.

Así las cosas, el magistrado identificó puntos clave a considerar para examinar el caso. Entre estos, se destacó que el fallecimiento del trabajador ocurrió durante la jornada laboral a causa de un accidente de trabajo. Además, se constató que el empleador había brindado capacitaciones a los trabajadores, implementado protocolos y normas de seguridad industrial y proporcionado la dotación mínima requerida. Pese a ello, indicó que el empleador no ejerció supervisión adecuada a los empleados al permitir que se cambiara la ruta designada para la recolección de los residuos, lo que derivó en una maniobra peligrosa, máxime cuando en la empresa se contaba con una persona designada para el control de las rutas y un sistema GPS que permitía a la empresa conocer y autorizar o negar permisos de cambio de ruta, anotación que se

determinó tras el estudio de los documentos y soportes suministrados por la empresa.

El magistrado también analizó el informe de investigación de accidente de trabajo realizado por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL)¹ suministrado por la compañía como parte de la documentación. Allí se constató en detalle el accidente de trabajo, indicando que la causa del mismo correspondió a la posición inadecuada del operario para la tarea que estaba desarrollando y omisión de las normas de seguridad vial. Debido a este hallazgo, recomendó el reentrenamiento de operarios y conductores en seguridad vial y cultura de SST.

Finalmente, el estudio de segunda instancia tuvo en cuenta el informe emitido por el Ministerio del Trabajo en el cual la cartera le indicó a la empresa que debía desplegar medidas de prevención «más rígidas» que garantizaran mayor protección al trabajador, mejoras

en la capacitación de los operadores de compactadores, así como un «plan óptimo de los sistemas de alertas de vehículos». A su vez, el informe concluyó que la empresa «expuso al trabajador sin justificación a un riesgo innecesario y previsible».

7. Carga de la prueba

Al revisar los argumentos que tuvo en cuenta el tribunal para confirmar y declarar la culpa de la empresa, se indicó que, normalmente, cuando ocurre un accidente de trabajo, es el trabajador quien tiene el deber de presentar jurídicamente los argumentos para demostrar la culpa del empleador. Sin embargo, en este caso, en el marco de los deberes de protección y cuidado que el empleador debe tener hacia sus empleados, la carga de la prueba —es decir, el deber de demostrar algo— recae en el empleador. Es este quien debe demostrar, jurídica y probatoriamente, la diligencia y el cuidado con respecto a sus trabajadores para evitar un siniestro laboral.

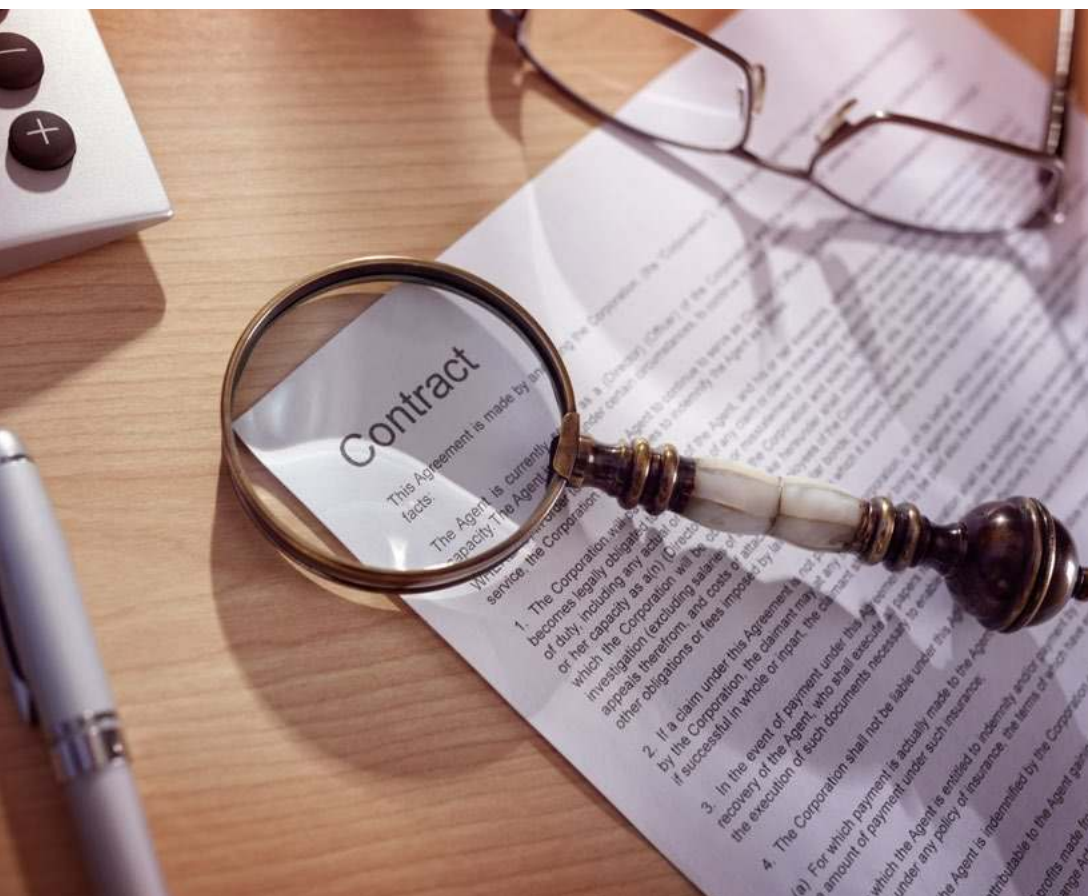
Lo anterior, en cumplimiento de las facultades que le otorga al juez el artículo 167 del Código General del Proceso según el cual “incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. (...)”. Por su parte, el artículo 1604 del Código Civil aborda la responsabilidad del deudor y señala que “(...) la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; la prueba del caso fortuito al que lo alega (...)”.

Por ello, en el marco de las facultades que tiene el juez para determinar la carga de la prueba en el proceso, estableció que le correspondía al empleador demostrar su debida diligencia y el cuidado que tuvo para evitar el suceso que ocasionó el fallecimiento del trabajador.

8. Pronunciamiento del tribunal

Con base en los documentos indicados previamente, el magistrado concluyó que la intervención causal de los sucesos que produjeron el deceso derivó del comportamiento y maniobra del conductor del camión recolector quien desconoció el artículo 69 del Código Nacional de Tránsito y retrocedió el vehículo recolector de residuos sólidos a lo largo de 60 metros por una vía pública, siendo esto contrario a lo indicado en la norma: “no se deben realizar maniobras de retroceso en las vías públicas, salvo en casos de estacionamiento o emergencia”.

Adicionalmente, el magistrado indicó que, sumado a lo anterior, está el mal actuar del conductor dado que este debía asegurarse de tener a la vista a sus compañeros de trabajo al momento de dar marcha atrás. En este caso, dichas personas debían estar ubicadas en posición diagonal con respecto al vehículo



¹ Aquí se presentan los documentos y pruebas que se tuvieron en cuenta para evaluar la responsabilidad de la empresa. Esto busca ofrecer al lector lecciones aprendidas sobre la importancia de realizar un buen análisis del informe que la ARL remite tras un ATEL, asegurando que este documento esté debidamente diligenciado para garantizar el debido proceso tanto del trabajador como del empleador.

y no en la parte trasera, como ocurrió en este caso. Este comportamiento demuestra que los trabajadores de la empresa desconocían los manuales de gestión internos.

De esta manera, se evidenció que el conductor no tomó medidas preventivas para alertar a los dos compañeros, ni mucho menos identificó sus ubicaciones para evitar exponerlos a riesgos durante la maniobra del vehículo.

El magistrado también señaló que, aunque la empresa proporcionó capacitación a los trabajadores, como lo indicó y aportó en su defensa, dicha capacitación no fue interiorizada ni debidamente aplicada por los empleados. Esto demuestra, según su criterio, que la forma en que la empresa llevó a cabo las capacitaciones resultó insuficiente dado que estas no generaron el efecto deseado ni cumplieron con su propósito. En consecuencia, se concluyó que la empresa no cumplió cabalmente con su deber de cuidado y protección hacia sus trabajadores.

Así mismo, se descartó la posibilidad de atribuir exclusivamente la responsabilidad del accidente a la víctima, ya que esta perspectiva omite considerar que la conducta de los compañeros de trabajo fue determinante en la ocurrencia del daño.

Así, con base en los argumentos expuestos anteriormente, el magistrado ponente de segunda instancia confirmó la sentencia de primera instancia. Esto significa que se declaró que el trabajador efectivamente sufrió un accidente laboral por culpa exclusiva de la empresa, lo que resultó en su fallecimiento. En consecuencia, se ratificó la obligación de la empresa de pagar la indemnización de perjuicios.

9. Solicitud de recurso de casación

Al no estar conforme con la decisión del tribunal, la empresa presentó el recurso de casación, un recurso extraordinario que tiene por objeto anular una sentencia judicial debido a una incorrecta interpretación o aplicación de la ley o por no haber cumplido con el debido proceso. Este análisis corresponde a un tribunal de mayor jerarquía, en este caso, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

En el recurso de casación presentado, la empresa solicita que se revoque la sentencia de primera instancia y se les absuelva de la culpa patronal declarada con ocasión del accidente que generó la muerte del trabajador.

Dentro de los argumentos expuestos por la empresa, se indica que, en ninguno de los análisis realizados, se tuvo en

cuenta el informe de accidente emitido por la ARL ni la resolución expedida por el Ministerio del Trabajo, así como los soportes entregados de capacitación, dotación y evaluaciones realizadas a los trabajadores de la empresa.

La empresa argumentó también que el trabajador se expuso imprudentemente al peligro lo que provocó el accidente de trabajo y su posterior fallecimiento. Sostuvo que, independientemente de que una persona haya recibido instrucciones y adiestramiento para evitar este tipo de infortunios, si posee un mínimo de cautela, sabría que no debe ubicarse detrás de un vehículo en marcha, ya que este movimiento podría causarle una lesión. Por lo tanto, la empresa alegó que el hecho de que el trabajador se ubicara en la parte trasera del vehículo recolector impidió que el conductor, quien carecía de visibilidad hacia zona (punto ciego), advirtiera su presencia.

10. Argumentos de la corte

La Corte Suprema de Justicia, a través de su Sala de Casación Laboral, en el ejercicio de sus funciones, procedió a estudiar la solicitud de casación recibida. Como punto de partida del análisis, se tomó lo indicado por el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 216, el cual se refiere a la culpa del empleador y señala que "cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo".

Por ende, la Corte concluyó que todo el estudio del caso debía abordarse desde los deberes de seguridad y cuidado del empleador, quien tenía la carga de la prueba (como se indicó previamente). En consecuencia, el empleador debía demostrar ante el juez y el magistrado que había tomado todas las medidas necesarias para evitar que los trabajadores sufrieran accidentes laborales, como el que en este caso ocasionó la muerte del operario.



En ese sentido, en su pronunciamiento, el magistrado recalca y reitera que los hechos que generaron el deceso se derivan del comportamiento del conductor, quien desconoció la aplicación de las normas de tránsito y el deber de seguir las advertencias e instrucciones de trabajo. La falta de cumplimiento de estas directrices fue lo que permitió que el accidente laboral se materializara. El magistrado subraya que el conductor priorizó la prestación del servicio de aseo sobre la seguridad de sus compañeros de trabajo al realizar un cambio de ruta previamente establecida.

En consecuencia, el tribunal señaló que la culpa no puede atribuirse exclusivamente a la víctima, ya que la conducta del compañero que ejercía funciones de conductor resultó determinante en la ocurrencia del accidente.

11. Problema jurídico a estudiar por parte de la sala

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia procede a evaluar si el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal aplicó incorrectamente las normas jurídicas al concluir que la culpa del empleador fue determinante en el accidente de trabajo que causó la muerte del trabajador. Esto, a pesar de las pruebas y documentos muestran que el trabajador actuó con imprudencia, incluso, habiendo recibido las capacitaciones correspondientes para desempeñar su labor.

Para dar respuesta al problema jurídico anteriormente indicado, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, resaltó que la empresa demandada centró su defensa en indicar que actuó con diligencia y que capacitó a sus trabajadores; no obstante, nunca presentó documentos y soportes que demostraran al juez y a los magistrados que había actuado con deberes de seguridad y cuidado con sus trabajadores. En otras palabras, para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia los argumentos que pretendía demostrar la empresa en sus recursos de apelación no eran sólidos ni probados.

El magistrado también destacó que correspondía al demandado demostrar la supuesta "culpa del trabajador" en el accidente de trabajo para validar que, como empresa, no tenía responsabilidad por el pago de perjuicios. No obstante, la empresa se centró en afirmar, en todas las instancias, que había impartido capacitación al trabajador fallecido lo cual fue verificado con los soportes de asistencia a las capacitaciones y las evaluaciones realizadas. Sin embargo, subrayó que no era suficiente con ofrecer capacitaciones y entrenamientos si estos no eran interiorizados ni aplicados por los trabajadores.

12. Decisión emitida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia determinó

no anular ni cambiar la sentencia de segunda instancia. Esto significa que se confirmó la decisión que declaró que el trabajador sufrió un accidente laboral que causó su muerte y que, por lo tanto, la empresa debía pagar la indemnización establecida en la sentencia.

Conclusiones

Estas y otras sentencias de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia permiten reflexionar sobre los deberes de cuidado que las empresas deben cumplir con sus trabajadores. No basta con ofrecer capacitaciones y cursos; es fundamental que estos conocimientos sean realmente asimilados y aplicados por los empleados. Los avances en normativa y recursos buscan garantizar que los trabajadores no solo reciban formación, sino que la interioricen y la pongan en práctica.

Por ello, se deben implementar estrategias empresariales que aseguren que los trabajadores adopten una cultura de autocuidado y realicen sus tareas conforme a los estándares requeridos, no solo porque haya un supervisor presente. Tanto empleadores como trabajadores enfrentan el desafío de adoptar este cambio de mentalidad y comportamiento.

La clave está en la colaboración y la articulación entre ambas partes para fomentar una cultura interna que garantice la seguridad y el bienestar de los empleados, así como la sostenibilidad de las empresas.¹⁵

Se deben implementar estrategias que aseguren que los trabajadores adopten e interioricen una cultura de autocuidado".

Referencias

Guillien, R. & Vincent, J. (2021). Diccionario jurídico. Segunda edición. Editorial Temis. <https://books.google.com.co/books?id=2W9xEAAQ-BAJ&pg=PA232&lpg=PA232&dq=Raymond+Guillien+soluci%C3%B3n+sugerida+por+un+conjunto+de+decisiones+suficientemente+concordantes&source=bl&ots=hvOtWtqGS6&sig=ACfU3U15hmilvBPmMFsR8cpNjNCozrCjRg&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjS7LCX1taHAxVnQjABHZsEO7o-Q6AF6BAgjEAM#v=onepage&q=Raymond%20Guillien%20soluci%C3%B3n%20sugerida%20por%20un%20conjunto%20de%20decisiones%20suficientemente%20concordantes&f=false>

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. (2023, 8 de febrero). Sentencia No. SL165-2023, proferida por el Magistrado Ponente Donald José Dix Ponnefz, Sala de descongestión laboral No. 3. No. de radicación 90784. Consultado en <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>



Gestión, cultura y liderazgo

Hacia una cultura del
autocuidado: una experiencia de
la Policía Nacional de Colombia

56



Javier Elberto
Castillo Leal
**Teniente coronel
y jefe del Área
de Seguridad
y Salud en el
Trabajo de la
Policía Nacional
de Colombia**

*Contador público
/ Especialista en
servicio de policía,
gobierno y gerencia
pública.*



Hacia una cultura del autocuidado: una experiencia de la Policía Nacional de Colombia

S

egún numerosos estudios, el 50 % del total de días perdidos en el ámbito laboral policial no están asociados exclusivamente a accidentes provocados por eventos catastróficos, sino también al estrés, la depresión y la fatiga crónica derivada de las presiones laborales, la demanda social que hace la ciudadanía de los cuerpos policiales y las coyunturas de orden sociopolítico que involucran a los uniformados.

Cedeño et al. (2018) indican que entre los integrantes de las fuerzas armadas “prevalecen factores estresantes que no se presentan en otras ocupaciones, es decir, que su vida se vea amenazada en la cotidianidad”. No en vano, el estrés policial ha sido identificado como una de las razones por las cuales los policías abandonan su profesión

para dedicarse a otras carreras (Burke,1989, citado por Kenan Gül, 2008).

Y es que, cuando se aborda la siniestralidad en los cuerpos de policía, la culpa se atribuye, usualmente, a hechos delictivos o de orden público, accidentes viales o caída de objetos pesados. Sin embargo, existen enemigos ocultos que acechan a los uniformados como lo es el estrés, el sedentarismo y/o las adicciones. Dado este panorama, en países como Estados Unidos y Canadá se han implementado programas integrales de salud y bienestar, cuyas iniciativas se centran en la prevención e intervención temprana para lograr que los policías estén física, espiritual y mentalmente preparados a la hora de enfrentar amenazas y riesgos.

En países en desarrollo, como algunos de América Latina y África, los cuerpos policiales a menudo enfrentan desafíos adicionales debido a los limitados recursos que tienen disponibles para invertir en la calidad de vida del uniformado (Casas et al., 2018).

Pese a ello, en el caso particular de la Policía Nacional de Colombia la institución ha empezado a estudiar distintas fuentes de peligros desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que pueden materializarse en accidentes, enfermedades y situaciones de agresión internacional, dado que se trata de una de las entidades con mayores niveles de riesgo en este sentido.

El diagnóstico interno ha llevado a la institución a analizar el impacto de las condiciones del entorno laboral, los procedimientos y las necesidades de reentrenamiento, así como de la capacitación, para evitar actos inseguros que pudieran poner en peligro la vida tanto del personal uniformado como no uniformado. Este enfoque integral ha permitido promover una cultura de autocuidado en todos los niveles de la organización. En efecto, cuando los integrantes de la Policía se sienten seguros y protegidos, están más comprometidos con su labor. Esto puede traducirse en mejores condiciones laborales, pues así lo demuestran las cifras, resultado directo de las estrategias implementadas.

Para la muestra, en 2022, 48.431 funcionarios presentaron algún tipo de excusa médica y dejaron de asistir a sus compromisos laborales mientras que, en 2023, este indicador disminuyó a 47.279 funcionarios. Esto indica una reducción del 2,4 % en el registro del número de uniformados que se ausentaron de sus labores por esta razón (1152 casos menos en comparación con el periodo anterior). En esta línea de esfuerzos, se consiguió disminuir en un 1,8 % el ausentismo laboral y se alcanzó un ahorro superior a los 685 millones de pesos. Para obtener este logro significativo, es importante mencionar que se realizó la inversión de más de tres mil millones de pesos para implementar programas de capacitación y actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en los uniformados de la institución.

Transformación y apropiación de las prácticas de SST

Los cuerpos policiales enfrentan desafíos únicos. La naturaleza misma de su labor implica un alto riesgo de lesiones físicas y exposición a situaciones potencialmente peligrosas. Tomar decisiones rápidas bajo presión, sumado a la carga emocional de gestionar conflictos sociales y políticos, inciden en el desarrollo de trastornos mentales, aumento de los niveles de estrés

y dificultades personales en el ámbito familiar.

El incremento exponencial de riesgos ha llevado a la institución a reconsiderar aspectos fundamentales en el diseño de los espacios de trabajo y la promoción de hábitos saludables para el cuidado del personal. Por ende, desde 2016, la Dirección de Talento Humano ha venido implementando el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) acorde con la política de gestión humana de la institución. Hoy por hoy, esta iniciativa refleja un compromiso continuo por aumentar y preservar la calidad de vida de los funcionarios a través de diversas estrategias, programas y campañas. Entre estas se destaca la iniciativa 'Alerta 5-13. Mi seguridad, mi vida', la estrategia '4D. Un estilo de vida saludable', y el programa de salud mental.

Estas acciones están diseñadas para concienciar al personal sobre una amplia gama de factores que pueden incidir en su bienestar físico y emocional, desde aspectos biológicos y ergonómicos hasta psicosociales. Además, se llevan a cabo actividades de prevención y promoción de la salud mental en línea con lo establecido por la Ley 2179 de 2021, con el objetivo de fortalecer el bienestar integral de los funcionarios de la institución.



Avances en el bienestar: resultados tangibles

Ante la necesidad de promover una cultura sólida de Seguridad y Salud en el Trabajo, se implementó la campaña 'Alerta 5-13. Mi seguridad, mi vida', iniciativa que promueve actividades lúdico-pedagógicas en colaboración con los responsables del SG-SST en las unidades policiales. El objetivo principal consiste en fomentar comportamientos seguros y mejorar la gestión de riesgos bajo tres ejes de acción: autocuidado, control y gestión, familia y equipo de trabajo. Gracias a su despliegue, en 2024 (con corte a mayo) se han logrado reducir los accidentes en un 15 %, lo que significa que se presentaron 988 casos menos con descensos específicos del 10,2 % en eventos asociados a peligro público, del 8,8 % en siniestralidad vial y del 1,8 % en accidentes locativos. Así mismo, se han identificado actos y condiciones inseguras que han permitido orientar las acciones de sensibilización de personal sobre el uso adecuado de elementos de protección personal y demás medidas de control para la prevención de riesgos.

Así mismo, en lo que va corrido del 2024 y como resultado de la estrategia '4D: un estilo de vida saludable,' se realizó una medición trimestral orientada a conocer el nivel de adherencia del personal para adoptar y mantener los estilos de vida saludable, obteniendo un 90 % de participación (103.683 uniformados y no uniformados encuestados). De igual manera, se evidenció un incremento del 3,5 % en la difusión del programa pasando 82 % en 2023 a un 85,5 % en el segundo trimestre de 2024.

De otra parte, a través del programa de salud mental se han implementado diversas iniciativas para fortalecer el bienestar psicológico del personal. Esto incluye, el establecimiento de un diagnóstico del estado mental de la población uniformada de la institución que permite orientar la creación de un protocolo de atención para situaciones de violencia y el tratamiento de trastornos mentales como el trastorno de estrés postraumático mediante el uso del *debriefing* psicológico (una intervención que se realiza tras un suceso

traumático). Asimismo, se han capacitado a 123 funcionarios en gestión y promoción de la salud mental.

Los componentes de la iniciativa incluyen visitas de acompañamiento y actividades de descarga emocional para comandantes y funcionarios en 19 estaciones, así como visitas a nueve unidades a nivel nacional que han beneficiado a un total de 2445 funcionarios a la fecha. Estas acciones reflejan un enfoque integral hacia el cuidado y el apoyo emocional de quienes sirven a la comunidad.

Gracias a estos logros, se puede inferir que la cultura del autocuidado no solo se crea a través de capacitaciones, sino que se logra cuando el personal interioriza y es consciente de los peligros a los que está expuesto, sus consecuencias y cómo controlarlos o evitarlos de manera proactiva. Con ello, se ha producido un cambio de mentalidad hacia un enfoque más preventivo. Desde esta perspectiva, la Seguridad y Salud en el Trabajo no son una opción, sino una elección consciente porque "más vale prevenir que curar".



Referencias

Carrillo-Mora, P., García-Franco, A., Soto-Lara, M., Rodríguez-Vásquez, G., Pérez-Villalobos, J., & Martínez-Torres, D. (2021).

Cambios fisiológicos durante el embarazo normal. *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 64(1), 39-48. <https://doi.org/10.22201/fm.24484865e.2021.64.1.07>

Cedeño, S. Giraldo, Y., Villegas, A., Constanza, A., Rodríguez, C. (2018). Modelo estratégico integral para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Agrícolas Unidas S.A. [Trabajo de Grado]. UNAD.

Kenan Gül, S. (2008). Police Job Stress in The Usa. *Polis Bilimleri Dergisi Cilt. Turkish Journal of Police Studies*, 10(1). <http://gear.pol.tr/Yrd.Do%C3%A7%20Dr.S.Kenan%20G%C3%9CL1/Police%20Job%20Stress.pdf>

Castro Bejarano, Y. R., Orjuela Gómez, M. A., Lozano Ariza, C. A., Avendaño Prieto, B. L., & Vargas Espinosa, N. M. (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1).

Casas, K., González, P., & Mesías, L. (2018). La transformación policial para el 2030 en América Latina. Informe del Programa de Estado de Derecho Peter D. Bell y el Banco Interamericano de Desarrollo. Primera edición. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo. https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2018/11/KCasas_TransformacionPolicia_FINAL.pdf

A large offshore oil rig is under construction in a harbor. The rig's main structure is yellow, with a tall, slender derrick in the center. Several cranes are visible on the rig. In the foreground, a small white boat is docked at a pier. The sky is filled with white, fluffy clouds.

Control operacional del riesgo

Aplicar altos estándares de
HSE, una decisión estratégica
en la industria petrolera

60

Aplicar altos estándares de HSE, una decisión estratégica en la industria petrolera



Carlos Martín Castro Cerón

Ingeniero de Petróleos

Especialista en Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE) / Experto en evaluación de riesgos y realización de evaluaciones de cumplimiento HSE.

El sector petrolero —con su vasta red de operaciones y su intrínseca relación con recursos naturales finitos— ha sido epicentro de discusiones sobre salud, seguridad y medio ambiente. Esta industria, debido a la naturaleza volátil y, a menudo, peligrosa de sus operaciones, ha tenido que enfrentarse a múltiples desafíos relacionados con la protección de sus trabajadores y del medio ambiente (Tveit & Walderhaug, 2018).

Desde los inicios de la explotación petrolera, los graves incidentes ocurridos han puesto de relieve la necesidad de implementar protocolos de seguridad cada vez más rigurosos. Desastres notables como el de Piper Alpha, en 1988, y el derrame de Deepwater Horizon, en 2010, han llevado a la industria a una introspección profunda y a la búsqueda de innovaciones en términos de seguridad

y protección ambiental (Kaiser, 2015; Birkland, 2011).

En este contexto, la ingeniería de petróleo juega un papel esencial: no solo se ocupa de la extracción eficiente de hidrocarburos, sino que también tiene la responsabilidad de asegurarse de que este proceso se realice de manera segura y sostenible. Con el avance tecnológico, esta disciplina ha desarrollado herramientas y métodos que no solo mejoran la eficiencia de la producción, sino que también reducen los riesgos asociados a las operaciones petroleras (Holden, 2013).

Es evidente que la integración de las normas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE, por sus siglas en inglés: Health, Safety, and Environment) no son simplemente un complemento, sino una parte integral de la ingeniería de petróleo moderna. Las universidades y las instituciones de formación que ofrecen

este programa han reconocido esta realidad e incorporado la formación en HSE como parte esencial de sus currículos (Speight, 2011).

1. Historia de las normas HSE en la industria petrolera

Desde los albores de la industria petrolera, las preocupaciones relacionadas con la salud y la seguridad han sido una constante y en décadas recientes, la conciencia ambiental ha añadido otra dimensión a estas preocupaciones.

Sin embargo, su historia temprana estuvo marcada por prácticas que hoy por hoy serían inaceptables. Durante la fiebre del petróleo de finales del siglo XIX, la falta de regulaciones y la carrera por explotar y producir el crudo resultaron en condiciones de trabajo peligrosas que provocaron un alto número de accidentes (Yergin, 1991).

La explosión y posterior incendio de la plataforma petrolera Piper Alpha en el Mar del Norte, en 1988, fue un punto de inflexión que condujo a cambios significativos en la percepción y gestión del riesgo en la industria petrolera. El desastre llevó a la industria a reevaluar y fortalecer sus prácticas de HSE (Cullen, 1990).

Con el derrame de petróleo del Exxon Valdez, en 1989, la atención se centró en las preocupaciones ambientales, llevando a la industria a revisar y a mejorar sus protocolos para prevenir derrames y minimizar el daño (Jernelöv, 2010).

Por su parte, el derrame de Deepwater Horizon, en 2010, en el Golfo de México, uno de los peores desastres ambientales en la historia de Estados Unidos, resaltó la necesidad de crear sistemas de gestión de seguridad más robustos, así como la importancia de una cultura de prevención en la industria petrolera (Freudenburg & Gramling, 2011).

Actualmente, las normas de HSE en este sector son el resultado de una evolución impulsada por incidentes desafortunados, avances tecnológicos y un crecimiento en la conciencia social y ambiental entre los directivos, especialistas y todos los actores involucrados en el proceso de exploración y explotación petrolera.



Actualmente, las normas de HSE en este sector son el resultado de una evolución impulsada por incidentes desafortunados, avances tecnológicos y un crecimiento en la conciencia social y ambiental de todos los actores involucrados".

2. Impacto de la ingeniería de petróleo en las normas HSE

2.1. Diseño y planificación

La ingeniería de petróleos, con sus habilidades y competencias especializadas, juega un papel crucial en la fase inicial de diseño y planificación de cualquier pro-

yecto petrolero. Esta etapa preparatoria es el punto de partida para establecer sólidos protocolos HSE ya que establece la base sobre la que se edificarán todas las operaciones subsiguientes. Desde esta fase de conceptualización es vital incluir los aspectos de HSE para que la infraestructura a desarrollar contemple aspectos ergonómicos, humanos, ambientales, de sostenibilidad y de *compliance*, así como las posibles contingencias, para mejorar el bienestar en todo el entorno de ese proyecto.

Durante el diseño y la planificación, los ingenieros tienen en cuenta factores como la geología del sitio, las tecnologías disponibles, las características específicas del hidrocarburo y, lo que es más importante, las posibles amenazas para la salud humana, la seguridad y el medio ambiente (Lees, 1996). Esta consideración anticipada permite que los equipos diseñen sistemas y protocolos que reduzcan al mínimo el riesgo de accidentes y derrames y que protejan el capital natural en la zona de influencia (Skogdalen & Vinnem, 2012).

Por ejemplo, en el diseño de instalaciones petroleras se deben considerar medidas de seguridad de todos los niveles de la jerarquía de control de riesgos

como lo son los sistemas de detección y prevención de incendios, los equipos de protección personal y los sistemas de ventilación adecuados, entre otros. Además, se deben implementar prácticas y procedimientos seguros para las operaciones diarias tales como el manejo y el almacenamiento adecuado de sustancias químicas, el control de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y la gestión de residuos.

El impacto de estas decisiones es profundo. Por ejemplo, la elección sobre el tipo de plataforma a utilizar en un campo petrolero *offshore* puede determinar el nivel de emisiones de gases de efecto invernadero, el riesgo de derrames de petróleo y la seguridad de los trabajadores en condiciones climáticas adversas (Thompson, 2015).

Además, la selección de tecnologías de perforación y extracción, así como las técnicas de manejo y almacenamiento se determinan en esta fase y tienen un impacto directo en la eficiencia operativa, la salud y seguridad de los trabajadores y la protección del medio ambiente (Mannan, 2005).

En esencia, la fase de diseño y planificación es una oportunidad para que la ingeniería de petróleos integre las normas HSE desde el inicio, sentando las bases para operaciones más seguras y ambientalmente responsables.

2.2. Operación y mantenimiento

El corazón de cualquier operación petrolera reside en su etapa de operación y mantenimiento conocido como 'O&M'. Es aquí donde la ingeniería de petróleos desempeña un papel crucial en la identificación y gestión de riesgos, garantizando el cumplimiento de las normas HSE.

En la etapa de operación, los ingenieros de petróleos están continuamente monitoreando y evaluando los procesos para asegurarse de que funcionen de manera óptima. Las técnicas avanzadas, como la monitorización en tiempo real, han permitido una supervisión más detallada y una respuesta más rápida a posibles irregularidades (Smith, 2010). La detección temprana de problemas potenciales puede evitar accidentes, minimizando así los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores y reduciendo los posibles impactos ambientales (Veil, 2002).

El mantenimiento es igualmente crucial. Un régimen de mantenimiento regular y riguroso garantiza que el equipo y la maquinaria se mantengan en condiciones óptimas, lo que reduce el riesgo de fallos que podrían resultar en derrames, emisiones de gases no deseadas o accidentes laborales. Khakzad et al. (2013) resaltan la importancia de la gestión del riesgo en las operaciones petroleras y advierten cómo un enfoque proactivo puede prevenir incidentes significativos.

Además, el compromiso con las normas HSE en la etapa de operación y mantenimiento (O&M) no solo se limita a la prevención de accidentes. La ingeniería de petróleos también se esfuerza por minimizar el impacto ambiental de las operaciones, adoptando tecnologías más limpias y técnicas de reducción de emisiones (Holden et al., 2007).

3. Desafíos y oportunidades en la integración de normas HSE

La integración de normas HSE en la industria petrolera es esencial para la operación segura y ambientalmente responsable de los proyectos. Aunque se han dado progresos significativos en esta dirección, persisten desafíos que requieren atención y, paralelamente, emergen oportunidades para una implementación más efectiva como se destaca a continuación.

Desafíos en HSE

- **Complejidad operativa:** la industria petrolera opera en entornos de alta complejidad, donde existen múltiples riesgos para la salud, la seguridad y el medio ambiente. Integrar normas HSE en estas operaciones puede resultar desafiante debido a la necesidad de abordar una amplia gama de riesgos, incluyendo la exposición a sustancias químicas, el manejo de residuos peligrosos, los accidentes laborales y los impactos ambientales.
- **Resistencia al cambio:** las normas HSE, a menudo, requieren cambios en los procedimientos operativos y en la cultura de la organización. La resistencia al cambio —ya sea por parte de la administración o de los empleados— puede obstaculizar la implementación efectiva de estas normas (O'Toole, 2002). Esta resistencia puede deberse a la percepción de que los nuevos protocolos podrían disminuir la eficiencia o aumentar los costos operativos.
- **Cumplimiento regulatorio:** la industria petrolera está sujeta a estrictas regulaciones nacionales e internacionales en materia de HSE. Cumplir con estas normas y



mantenerse actualizado con los cambios en la legislación puede ser un desafío, especialmente, si se considera la complejidad de las operaciones y el cumplimiento de estándares técnicos exigentes.

- **Cultura organizacional:** la cultura de seguridad y la conciencia de la importancia de las normas HSE varían de una empresa a otra. Algunas organizaciones pueden enfrentar dificultades para cambiar la mentalidad y los comportamientos arraigados, lo que puede obstaculizar la integración efectiva de normas HSE en todas las operaciones.
- **Falta de actualización tecnológica:** la tecnología en la industria petrolera avanza rápidamente. Sin embargo, no todas las empresas pueden mantenerse al día con las actualizaciones, lo que puede llevar a vacíos en la capacidad de monitorear y responder adecuadamente a los riesgos (Renn & Klinke, 2013).

Oportunidades en HSE

- **Innovación tecnológica:** el desafío de la actualización tecnológica también presenta una oportunidad. Las tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial y la analítica

avanzada de datos, ofrecen nuevas formas de monitorear y gestionar los riesgos HSE en tiempo real (Komljenovic et al., 2018). La industria petrolera se encuentra en constante búsqueda de tecnologías innovadoras para mejorar su gestión. Esto incluye el uso de sistemas de monitoreo y control avanzados, drones para inspecciones de seguridad, cámaras inteligentes para detectar riesgos, *machine learning* para analizar datos, entre otros.

- **Formación y desarrollo:** la resistencia al cambio puede ser contrarrestada con programas de formación y desarrollo adecuados. Al capacitar al personal sobre la importancia de las normas HSE y demostrar los beneficios tangibles para la seguridad y la eficiencia operativa, se puede fomentar una adopción más rápida y completa de dichos cambios (Neal & Griffin, 2006).
- **Colaboraciones interdisciplinarias:** la relación entre la ingeniería de petróleos y HSE se puede fortalecer aún más mediante colaboraciones con expertos de otros campos como ecólogos, científicos sociales y especialistas en salud ocupacional (Sorrosal et al., 2010).

- **Mejora de la reputación:** la integración efectiva de normas HSE en la industria petrolera puede ayudar a mejorar la reputación de las empresas. El cumplimiento de estándares rigurosos y la implementación de buenas prácticas pueden demostrar el compromiso de la empresa con la seguridad de los empleados, la protección del medio ambiente y la responsabilidad social.

- **Reducción de costos:** la integración de normas HSE puede conducir a una reducción de los costos operativos a largo plazo. Al implementar medidas de prevención de accidentes, reducir la contaminación y mejorar la eficiencia energética, las empresas pueden evitar costos de reparación y control de daños, incapacidades médicas e indemnizaciones, multas regulatorias y daños a la reputación. Las buenas prácticas de HSE se ven reflejadas en el balance financiero y en el estado de resultados de la organización.

4. Casos de estudio: Colombia y la región suramericana

La industria petrolera en América del Sur tiene características y desafíos únicos, dada su geografía, política y



economía. Colombia, como uno de los principales productores de petróleo en la región, ofrece un ejemplo instructivo de los esfuerzos realizados para integrar las normas HSE en la industria y cómo estos esfuerzos se reflejan en otros países suramericanos.

Colombia

Implementación de HSE en el campo de Rubiales. El campo petrolero de Rubiales, uno de los más grandes de Colombia, ha enfrentado retos considerables en términos de HSE. Sin embargo, a través de la implementación de sistemas integrados de gestión en salud, seguridad y medio ambiente, se ha conseguido reducir el número de incidentes en un 40 % en la última década (Restrepo et al., 2015). Esto se logró a través de la implementación de sistemas de monitoreo en tiempo real, transformación de la cultura de riesgo en la organización, inversión en proyectos con tecnología de punta, bases de diseño que contemplaban con anticipación riesgos potenciales y una capacitación constante del personal.

Respuesta a derrames en la región de Santander. El derrame de petróleo ocurrido en 2018 en el departamento de Santander resaltó la necesidad de implementar mejoras en la gestión de riesgos y emergencias. A raíz de este incidente, las empresas petroleras de la región reforzaron sus protocolos de gestión del riesgo de desastres y fortalecieron la colaboración con las comunidades locales para mejorar la capacidad de respuesta siendo las entidades locales parte esencial para afrontar las emergencias (Ramírez et al., 2019). Se entendió la importancia de aplicar estándares de HSE en la fase de abandono de pozos y cómo la infraestructura obsoleta puede afectar a las comunidades. (Ecopetrol, 2018). Así mismo, las tecnologías digitales permiten prevenir este tipo de fallas. Las herramientas de analítica predictiva, por ejemplo, ayudan a evitar fallas de integridad que pueden conllevar a que un proceso se salga de los límites de control. Así se evitan daños a las personas, los activos y el medioambiente.



Región suramericana

Desafíos ambientales en la Amazonía ecuatoriana. La explotación petrolera en la Amazonía ha sido objeto de controversias debido a su impacto en el medio ambiente. Sin embargo, estudios como el de López & Narváz (2017) señalan cómo la incorporación de normas HSE más estrictas ha resultado en operaciones más limpias y sostenibles. El caso de Texaco en la Amazonía ecuatoriana, en el campo petrolero conocido como "Lago Agrio", donde dicha compañía realizó operaciones de extracción de petróleo ha sido uno de los más controvertidos y prolongados en la historia ambiental y legal. Las opiniones sobre las acciones de Texaco y Chevron varían considerablemente y la cuestión de la responsabilidad ambiental y los esfuerzos de recuperación sigue siendo objeto de debate y conflicto. Esta historia de afectaciones ambientales ha catalizado cambios en los estándares ambientales y de seguridad aplicados a las actividades petroleras en áreas altamente sensibles tanto para el medio ambiente como para las comunidades locales. Algunos ejemplos son

la realización de diagnósticos de entorno, socializaciones e involucramiento de las comunidades desde las fases tempranas de los proyectos, análisis de riesgo modelados en varios escenarios y capacitación de la mano de obra a contratar.

Innovaciones en seguridad en la industria petrolera suramericana.

La producción de petróleo y gas se encuentra en un momento crucial de su historia ya que la industria se enfrenta a la "despetrolización" y a la "desgasificación" del planeta. La industria está en constante proceso de innovación, introduciendo nuevas tendencias que se orientan hacia la seguridad centrada en la organización. Esta evolución se manifiesta en diseños de equipos y herramientas más ergonómicos, enfoques de seguridad industrial con un sentido más humano que reconoce la falibilidad de las personas y planes de reacción respaldados por la gestión de datos y la cooperación mutua. Estos son solo algunos ejemplos de las herramientas y enfoques disponibles para los expertos en HSE en la actualidad.

5. Avances en la materia

Las normas de salud y seguridad industrial están en constante evolución en todo el mundo. A medida que se adquiere más conciencia sobre la importancia de proteger la salud y seguridad de los trabajadores, se implementan nuevas regulaciones y estándares para garantizar entornos de trabajo seguros. Aquí hay algunas formas en las que las normas de salud y seguridad industrial avanzan:

- **Actualizaciones legislativas.** Los gobiernos y las organizaciones internacionales continúan actualizando las leyes y regulaciones relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo. A medida que se identifican nuevos riesgos y se desarrollan soluciones técnicas, las regulaciones se ajustan para reflejar estos avances. Se incorpora cada vez más la participación de empleadores, trabajadores y otras partes interesadas mientras se establecen y revisan dichas actualizaciones.
- **Estándares internacionales.** Los organismos de estandarización, capítulos profesionales y agremiaciones de expertos como la Organización In-

La actualización legislativa, los estándares internacionales y el enfoque basado en el riesgo son factores clave que impulsan el avance de las normas de HSE".

ternacional de Normalización (ISO), la Asociación Colombiana de Ingenieros de Petróleos (Acipet) o la Sociedad de Ingenieros del Petróleo (SPE), entre otros, establecen estándares internacionales para mejorar de manera continua la salud, el medio ambiente y la seguridad en el trabajo mediante nuevas prácticas y procedimientos.

Los países y organizaciones pueden adoptar estos estándares y adaptarlos a sus políticas y directrices internas.

- **Enfoque basado en el riesgo.** Se está produciendo un cambio hacia un enfoque basado en el riesgo en la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. En lugar de enfocarse solo en el cumplimiento de requisitos y procedimientos específicos, se busca identificar los peligros y gestionar activamente los riesgos asociados a las actividades laborales. Esto implica diseñar controles y procedimientos adecuados y capacitar a los trabajadores para que sean conscientes de los riesgos, con el fin de tomar las medidas preventivas y hacer una detección temprana de peligros y mitigación efectiva de riesgos en el lugar de trabajo.

Las normas de HSE avanzan a medida que la conciencia y el conocimiento sobre la importancia de proteger a los trabajadores crecen. La actualización legislativa, los estándares internacionales y el enfoque basado en el riesgo son factores clave que impulsan este avance en todo el mundo. Algunas tendencias en este sentido son:

- **Enfoque en la salud mental.** Las organizaciones están reconociendo cada vez más la importancia de la salud mental en el lugar de trabajo. Se están implementando programas y políticas para abordar el estrés, la ansiedad y otros problemas asociados a riesgos psicosociales, buscando así promover un ambiente de trabajo saludable y productivo.
- **Tecnología e innovación.** Se están utilizando cada vez más tecnologías para mejorar la gestión de la salud, la seguridad y el medio ambiente en diversos sectores. Esto incluye el uso de sensores inteligentes, realidad virtual, inteligencia artificial y análisis de datos para monitorear y prevenir riesgos, mejorar la seguridad y optimizar las operaciones. Con el objetivo de mitigar las emisiones de Gases de Efecto Invernadero y combatir el calentamiento global, los operadores petro-



ros han buscado colaboradores para desarrollar campos en alta mar que utilicen tecnologías más sostenibles. Esto implica la adopción de plataformas eléctricas eficientes en carbono en lugar de depender de combustibles fósiles contaminantes. Además, se ha centrado en el desarrollo de pozos de mayor volumen y crudo con menor contenido de azufre, lo que resulta en la obtención de un combustible más limpio (F. Borges, Petrobras).

- **Enfoque en la sostenibilidad ambiental.** Las organizaciones están tomando en cuenta la sostenibilidad ambiental como un factor fundamental en sus operaciones. Se están implementando prácticas y políticas para reducir el consumo de recursos, disminuir emisiones, implementar energías renovables y gestionar de manera adecuada los residuos, entre otras acciones. Esta evolución ha llevado a que la sostenibilidad se posiciona como el eje central de la estrategia y el gobierno corporativo de la organización.
- **Cultura de seguridad.** Las organizaciones están promoviendo una mentalidad y comportamiento seguro en todos los niveles jerárquicos. Esto incluye la capacitación en seguridad, el liderazgo comprometido y centrado en las personas y la promoción de una comunicación abierta y bidireccional donde los empleados se sientan seguros al informar sobre incidentes o sugerir mejoras. Entendiendo que el ser humano es falible y que las fallas son inherentes, las organizaciones deben hacer mucho más seguros sus procesos, lo que implica que sean "a prueba de errores".
- **Enfoque en la salud de los trabajadores y de las comunidades que los rodean.** Se ha intensificado el enfoque en la salud de los trabajadores, extendiéndolo más allá del ámbito laboral. Se están implementando programas que abordan la detección temprana de enfermedades, el monitoreo de riesgos, como la presencia de agentes nocivos en el entorno, y evaluaciones regulares del estado

físico y mental de la fuerza laboral. Además, se están llevando a cabo acciones concretas para mejorar la ergonomía y el bienestar general de los empleados. Esta evolución refleja una comprensión más profunda de la persona y promueve una seguridad industrial más humana, donde la prioridad se centra en el cuidado integral de los individuos.

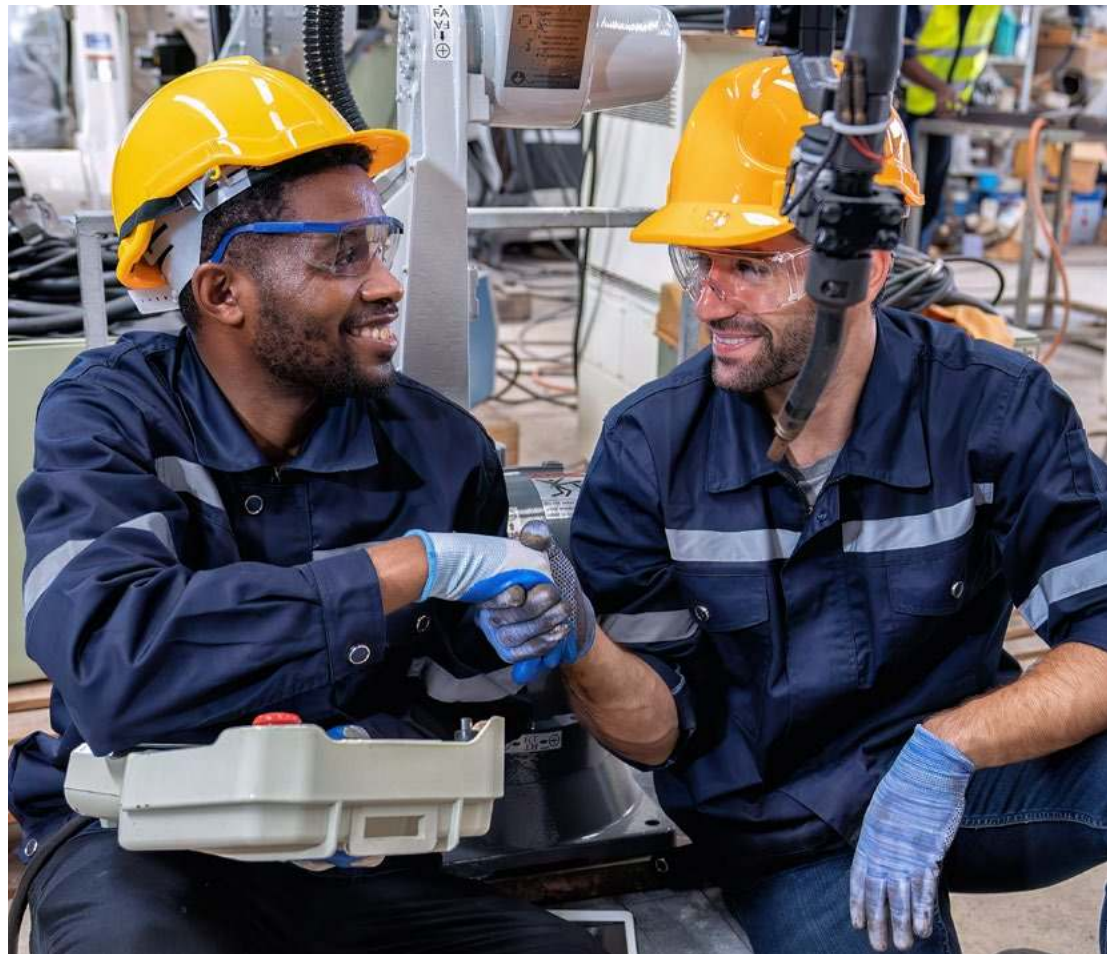
6. El rol de la academia

La formación en seguridad industrial y protección del medio ambiente desde las universidades es de vital importancia en la actualidad. Aquí hay algunas razones clave:

- **Conciencia y comprensión.** La formación en seguridad industrial y protección del medio ambiente proporciona a los estudiantes una comprensión profunda de los riesgos laborales y ambientales asociados a las industrias, incluida la petrolera. Esto les permite desarrollar conciencia y

comprensión de los posibles peligros y cómo prevenirlos o minimizarlos.

- **Prevención de accidentes laborales.** El conocimiento adquirido en la formación en seguridad industrial permite a los trabajadores y profesionales identificar y abordar riesgos laborales antes de que se conviertan en accidentes o incidentes. Esto ayuda a prevenir lesiones y a proteger la salud de los trabajadores.
- **Cumplimiento normativo.** Las universidades pueden proporcionar a los estudiantes una base sólida de conocimientos sobre las normativas y regulaciones relacionadas con la seguridad industrial y la protección del medio ambiente. Esto los prepara para cumplir con los requisitos legales y las prácticas recomendadas en sus futuros roles profesionales.
- **Sostenibilidad.** La formación actual incorpora el concepto de ESG (Environmental, Social, and Governance),





que se traduce en español como "Ambiental, Social y de Gobernanza". Este enfoque implica utilizar un conjunto de criterios para evaluar y medir el desempeño de una empresa en áreas clave relacionadas con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa. Esta formación prepara a los estudiantes para comprender diversos aspectos esenciales, entre ellos, la importancia de reducir el impacto ambiental de las actividades industriales.

Esto abarca desde la gestión adecuada de residuos, el control de emisiones y la huella de carbono, hasta la conservación de recursos naturales y la promoción de las energías renovables. La introducción del concepto social incluye aspectos cruciales como la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Todo esto contribuye a formar a profesionales integrales con un profundo entendimiento del entorno y las comunidades.

Los profesionales capacitados en este enfoque sostenible juegan un papel crucial al fomentar prácticas transparentes en las industrias. Asimismo, instan a los ingenieros de petróleo a abrazar el concepto ESG al tomar decisiones, promoviendo así un enfoque más ético y sostenible en su labor.

- Responsabilidad social corporativa. Las empresas están cada vez más comprometidas con la responsabilidad social y la sostenibilidad. Al recibir formación en seguridad industrial y protección del medio ambiente, los graduados universitarios están mejor equipados para contribuir a los esfuerzos de las organizaciones en estas áreas. Esto fortalece la imagen corporativa y la confianza de los stakeholders o grupos de interés en la empresa.

Conclusiones

La relación entre la ingeniería de petróleo y las normas HSE en la industria petrolera es inquebrantable. Como citó Smith (2013), "la producción eficiente y la sostenibilidad no son mutuamente excluyentes; de hecho, son complementarias". Esta afirmación se refleja en la evolución constante de la industria petrolera hacia la adopción de estándares HSE más rigurosos.

Un estudio realizado por Fernández y Rodríguez (2016) señaló cómo la implementación de normas en este ámbito ha reducido significativamente los incidentes en la industria petrolera en la última década. Esto no solo implica una mayor seguridad para los trabajadores, sino también una reducción en el impacto ambiental lo que, a su vez, conduce a un mejor desempeño económico y a una mayor aceptación por parte de las

comunidades locales y la sociedad en general, lo que se conoce como licencia social para operar.

García et al. (2018) mencionan la creciente demanda de la sociedad y de las partes interesadas para que las empresas petroleras operen de manera sostenible. No se trata simplemente de cumplir con las regulaciones, sino de adoptar una mentalidad que ponga la seguridad, la salud y el medio ambiente en el núcleo de todas las decisiones operativas y estratégicas.


Es fundamental reconocer, como lo hizo Torres (2020), que el camino hacia la plena integración de las normas HSE en la industria petrolera todavía enfrenta desafíos, entre ellos, la resistencia al cambio y las limitaciones tecnológicas. Sin embargo, es este mismo reconocimiento el que impulsa a la industria a innovar y a buscar constantemente mejores prácticas.

El cumplimiento de las normas HSE es esencial para proteger a los trabajadores y al medio ambiente, así como para evitar posibles sanciones y daños a la reputación de las empresas petroleras. La ingeniería de petróleo debe estar actualizada con las últimas normativas y aplicarlas en todas sus actividades para garantizar un entorno de trabajo seguro y sostenible, aspecto que debe trabajarse e incentivarse desde la formación en el pregrado.

La ingeniería de petróleos ha demostrado su capacidad para adaptarse y evolucionar en sintonía con las normas HSE. A través de la colaboración, la innovación y el compromiso con la sostenibilidad, la industria puede garantizar no solo su viabilidad económica sino también su legado positivo para las futuras generaciones.

Las exigencias en materia de HSE han transformado el modelo de negocios petrolero: la producción, el transporte y el procesamiento de petróleo y gas serán más simples, más seguros y más productivos, aprovechando las ventajas de la innovación tecnológica, la seguridad de los procesos

y un fortalecimiento de la cultura de seguridad de la organización.

La aplicación de altos estándares de HSE por parte de los directivos de las compañías petroleras permite evidenciar un resultado tangible y una motivación trascendente en el futuro por dejar un mundo mejor a su paso. 

Referencias

- Tveit, E.M. & Walderhaug, O. (2018).** Safety challenges in petroleum exploration and production. *Energy Exploration & Exploitation*, 36(1), 16-35.
- Kaiser, M.J. (2015).** *Offshore Safety Management: Implementing a SEMS Program*. Elsevier.
- Birkland, T.A. (2011).** *Lessons of Disaster: Policy Change after Catastrophic Events*. Georgetown University Press.
- Holden, R. (2013).** *The Economics of the Modern Construction Sector*. Palgrave Macmillan.
- Speight, J.G. (2011).** *The Chemistry and Technology of Petroleum*. CRC Press.
- Yergin, D. (1991).** *The Prize: The Epic Quest for Oil, Money & Power*. Free Press.
- Cullen, W. D. (1990).** *The Public Inquiry into the Piper Alpha Disaster*. HMSO.
- Jernelöv, A. (2010).** *The Threats from Oil Spills: Now, Then, and in the Future*. Springer.
- Freudenburg, W. R., & Gramling, R. (2011).** *Blowout in the Gulf: The BP Oil Spill Disaster and the Future of Energy in America*. The MIT Press.
- Lees, F. P. (1996).** *Loss prevention in the process industries: Hazard identification, assessment, and control*. Butterworth-Heinemann.
- Skogdalen, J. E., & Vinnem, J. E. (2012).** Quantitative risk analysis of oil and gas drilling, using deepwater horizon as case study. *Reliability Engineering & System Safety*, 100, 58-66.
- Thompson, R. (2015).** *Oil and gas drilling: Operations and production*. CRC Press.
- Mannan, S. (Ed.). (2005).** *Lee's loss prevention in the process industries: Hazard identification, assessment and control (3rd ed.)*. Butterworth-Heinemann.
- Smith, L. T. (2010).** *Environmental issues in the oil industry: Impact, management and effects*. Nova Science Publishers.
- Veil, J. A. (2002).** *Environmental regulations and technology in the oil and gas exploration and production industry*. U.S. Environmental Protection Agency.
- Khakzad, N., Khan, F., & Amyotte, P. (2013).** Dynamic safety analysis of process systems by mapping bow-tie into Bayesian network. *Process Safety and Environmental Protection*, 91(1-2), 46-53.
- Holden, R., Norsok, S., & Standards, N. (2007).** Systems engineering for safety and reliability in the oil and gas industry. *Reliability Engineering & System Safety*, 92(2), 168-176.
- O'Toole, M. (2002).** The relationship between employees' perceptions of safety and organizational culture. *Journal of Safety Research*, 33(2), 231-243.
- Renn, O., & Klinke, A. (2013).** A framework of adaptive risk governance for urban planning. *Sustainability*, 5(5), 2036-2059.
- Komljenovic, D., Groves, W., & Kecojevic, V. J. (2018).** Innovative safety and health intervention strategies in the underground coal mines using smart technology. *Extractive Industries and Society*, 5(2), 204-212.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006).** A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946.
- Sorrosal, G., Ortuño, M. F., & Alemany, M. M. (2010).** Environmental factors and their influence on the strategic management of oil companies: a case study. *Business Strategy and the Environment*, 19(6), 379-390.
- Restrepo, C., González, J., & Ríos, M. (2015).** Implementación de HSE en el campo petrolero de Rubiales: Un estudio de caso. *Revista Colombiana de Ingeniería de Petróleos*, 23(1), 45-52.
- Ramírez, J., Torres, D., & Silva, M. (2019).** Derrames petroleros en Santander: Impacto y respuesta. *Revista Colombiana de Geografía*, 28(2), 123-138.
- López, P., & Narváez, D. (2017).** La industria petrolera en la Amazonía ecuatoriana: Desafíos y oportunidades. *Revista Latinoamericana de Política Energética*, 12, 33-47.
- González, R., Pérez, M., & Fernández, E. (2018).** Innovaciones en seguridad en la industria petrolera venezolana. *Revista Venezolana de Ingeniería Química*, 37(2), 58-66.
- Smith, J. (2013).** *Petroleum Engineering and Environmental Responsibility: A New Perspective*. Oxford University Press.
- Fernández, A., & Rodríguez, L. (2016).** Safety Protocols in Modern Petroleum Operations. *Journal of Petroleum Exploration and Production Technology*, 6(3), 255-263.
- García, M., López, R., & Ruiz, S. (2018).** Societal Demands and Petroleum Industry Adaptation: HSE Integration Challenges. *Energy Policy*, 122, 67-74.
- Torres, E. (2020).** Future Challenges in HSE Standards for Oil and Gas. *Energy and Environment Focus*, 10(1), 12-20.
- Ecopetrol. (2018).** Reporte técnico sobre los factores críticos del afloramiento de crudo en el predio Santo Tomás, vereda Vizcaína, corregimiento La Fortuna, Municipio de San Vicente de Chucurí (Santander).



Zoom al sector

Servicios públicos y
comunicaciones: la apuesta
sectorial por la SST y la
Agenda 2030

70

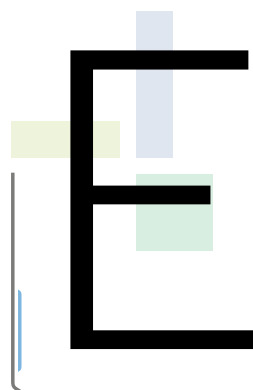


**Camilo
Sánchez**
**Presidente de
la Asociación
Nacional de
Servicios Públicos
y Comunicaciones
(Andesco)**

*Economista / Magíster
en Gobernabilidad y
Democracia / Especialista
en Alta Gerencia / Ex
Ministro de Vivienda,
Ciudad y Territorio
/ Gerente general y
financiero en empresas
del sector privado y
miembro de diferentes
juntas directivas en
Colombia.*



Servicios públicos y comunicaciones: la apuesta sectorial por la SST y la Agenda 2030



El cumplimiento de la Agenda 2030 es esencial para que el desarrollo sostenible sea una realidad. Desde la Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones (Andesco), hemos apostado por los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas desde el 2005 y, conjuntamente con las empresas afiliadas a esta iniciativa, se ha consolidado un sector que tiene políticas y estrategias consistentes y claras para que en Colombia podamos alcanzar una integración armónica entre las dimensiones económica, social y ambiental.

Dentro de esta dinámica, el plan de acción de Andesco tiene en los Objetivos de Desarrollo Sostenible una conjunción ple-

na. Recordemos que el 25 de septiembre de 2015, el mundo estableció unos objetivos globales con el fin primordial de erradicar la pobreza, con unas acciones claras y contundentes para la protección de la vida en el planeta y, por supuesto, para generar prosperidad para todos.

En este sentido, la acción del sector de servicios públicos domiciliarios y de comunicaciones frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo, en línea con la Agenda 2030 ha generado una contribución clave.

En primer lugar, como es bien sabido, uno de los problemas estructurales que tiene el empleo en Colombia es su alta dosis de informalidad, con valores superiores al 56 % en 2023, aunque ha habido una

mejora en los últimos 30 años en los cuales el fenómeno llegó a situarse en cerca del 70 %.

En un estudio realizado por Andesco, con datos recopilados por Kondata, se puede constatar que el sector de servicios públicos y de las TIC ha sido un gran dinamizador del empleo, particularmente, del empleo formal. De más o menos 23 millones de ocupados en el país, los servicios públicos y las TIC ocupan a alrededor de 690 mil personas. De todo el sector, las TIC presentan una participación mayoritaria, con el 57 % debido, sobre todo, al aumento en las ofertas de servicios asociados, lo que implica una contratación importante en el tema de comercialización al detal, asunto que se evidencia en todos los municipios del país. Entre tanto, el sector de Acueducto, Alcantarillado y Aseo (AAA) participa con el 29 % y el de energía y gas con un 14 %.

Lo más significativo es que, con 525 mil empleos formales en 2023, la tasa de formalidad es del 76 %, muy superior al 45 % que tiene, en promedio, el país. En el sector de AAA tenemos alrededor de un 48 % de formalidad. Esto demuestra que persiste un reto importante para alcanzar la formalización plena en el sector de aseo, dado el incremento de la actividad de aprovechamiento que requiere una mayor acción de formalización con los grupos de recuperadores ambientales (recicladores); lo mismo ocurre en los acueductos veredales en todo el país. En las TIC la formalidad alcanza el 85 %, quedando por cerrar la brecha en algunos elementos de comercialización de servicios al detal en los municipios. En contraste, el sector de energía y gas, con un 96 % de formalización se sitúa en los primeros lugares del país.

Lo anterior es una muestra de nuestros esfuerzos para contribuir al **ODS 8 'Trabajo Decente y Crecimiento Económico'** de cuyas metas se destacan, entre otros elementos, el fomento de la formalización y el crecimiento de micro, pequeñas y medianas empresas con una adecuada inclusión financiera.

Esta formalización implica, por supuesto, toda una cadena virtuosa de



El reto de la formalización implica toda una cadena virtuosa de contar con programas consistentes de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como con la eficaz promoción de un entorno de trabajo seguro y sin riesgo".

contar con programas consistentes de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como con la eficaz promoción de un entorno de trabajo seguro y sin riesgo. Ejemplo de ello es que más de 90 % de las empresas afiliadas tienen como prioridad cumplir con los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 y cuentan con programas de bienestar para los

colaboradores como lo evidencia el Primer Estudio de Sostenibilidad Sectorial de Andesco.

Así mismo, frente a la certificación ISO 45001:2018 sobre SST, el 52 % de las empresas del sector de energía y gas están certificadas, mientras que en el sector TIC este valor asciende al 75 % y en el sector AAA, el 90 % de las empresas implementan esta norma internacional como un referente de gestión.

De esta manera, se genera un impacto positivo en el **ODS 3, Salud y Bienestar**, con programas de salud para el trabajador y sus familias y se logra una incidencia directa en sus condiciones para contribuir al desarrollo sostenible.

Para las empresas afiliadas, es crucial garantizar la capacitación en SST de sus grupos de interés. Por ejemplo, en el sector AAA, el 70 % de las compañías realiza capacitaciones a sus colaboradores. En el sector de energía y gas, este valor aumenta al 93 %, y en TIC, el 100 % de las empresas capacita tanto a colaboradores como a proveedores.

De otro lado, la inclusión financiera con un trabajo formal implica necesariamente un paso fundamental para

cumplir con los indicadores establecidos en el **ODS 10 'Reducción de las Desigualdades'**, principalmente, en lo que respecta a las metas de garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados además de la adopción de políticas fiscales, salariales y de protección social y lograr progresivamente una mayor igualdad.

Todo esto también impone acciones que permiten lograr el **ODS 1 'Fin de la Pobreza'** en cuanto a la implementación de adecuados sistemas de protección social, así como la adopción de nuevas tecnologías y el desarrollo de los servicios financieros, incluida la microfinanciación.

Siguiendo con la materialidad pertinente a la seguridad, frente al tema del **ODS 11, 'Ciudades y Comunidades Sostenibles'**, el sector de servicios públicos y comunicaciones trabaja incansablemente para que, en articulación con las autoridades territoriales, se identifiquen adecuadamente los mapas de riesgo de las zonas urbanas y así, se logren disminuir las fatalidades provenientes de los desastres, así como reducir considerablemente las

El respeto por los Derechos Humanos y su promoción es fundamental en el sector, donde más del 70 % de las empresas cuenta con programas de formación y capacitación a grupos de interés en esta materia".

pérdidas económicas directas provocadas por estos.

Todo esto implica estar en sintonía con el **ODS 16 'Paz, Justicia e Instituciones Sólidas'**, con un sector que forma parte de la institucionalidad (al final

de cuentas todos somos instituciones, empresas, academia, gremios, medios de comunicación y, por supuesto, gobiernos) para garantizar la adopción, en todos los niveles, de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades de las comunidades.

En este sentido, el respeto por los Derechos Humanos y su promoción es fundamental en el sector, donde más del 70 % de las empresas cuenta con programas de formación y capacitación a grupos de interés en esta materia. Así mismo, dos terceras partes de los afiliados cuentan con acciones específicas corporativas en este ámbito

Finalmente, el **ODS 17 'Alianzas para lograr la sostenibilidad'**, insta a realizar un trabajo mancomunado como el que el sector de los servicios públicos y las TIC viene realizando con el gobierno y la ciudadanía para tener más y mejores servicios, al mejor precio posible e impactando positivamente a un mayor número de ciudadanos.

Todo lo anterior resume nuestra apuesta por la sostenibilidad. 





Ambiente laboral seguro

Gestión del riesgo
público, una prioridad
para las organizaciones

74



**Paola Andrea
Ramírez Ávila**
**Administradora de
empresas**

*Especialista en docencia
universitaria y en gestión
del talento humano /
Magíster en Gestión del
Desarrollo Humano y en
Seguridad y Salud en el
Trabajo / Tutora del CCS*



**Carlos
Andrés
Valencia
Hernández**
**Administrador
policial**

*Especialista en Seguridad
y Salud en el Trabajo /
Magíster en Sistemas
Integrados de Gestión /
Teniente Coronel retirado
de la Policía Nacional /
Tutor del CCS*

Gestión del riesgo público, **una prioridad para las organizaciones**



E

l riesgo público es un factor que impacta significativamente la actualidad del mundo y, por lo tanto, a las organizaciones dado que deja en manifiesto la existencia de amenazas potenciales que pueden surgir repentinamente en el entorno externo y poner en riesgo la integridad (e, incluso, la vida) de sus trabajadores, afectar la infraestructura de la empresa, generar serias interrupciones a las operaciones e

irrupir en la continuidad del negocio y, con ello, cuantiosas pérdidas económicas y de reputación.

Comprendiendo el flagelo de la presencia del riesgo público de manera permanente en todos los entornos en los que interactúa el ser humano, sean laborales, sociales, académicos, residenciales y demás, se hace necesario tener claro el concepto, con el fin de tener una idea clara del mismo.

De acuerdo con Quirón Prevención (2022), "se entiende por riesgo público la ocurrencia de situaciones asociadas a condiciones o hechos violentos que

afectan las instalaciones o bienes de las empresas, así como la integridad física de las personas que se encuentran en dichos lugares”.

Por su parte, la Administradora de Riesgos Laborales Sura señala que el riesgo público suele estar asociado a factores sociales que provocan agresiones intencionales entre personas o comunidades y cita, entre algunos ejemplos, hechos como los saqueos, raponazos, robos o atracos, fleteos, intoxicaciones con fines delictivos, secuestros exprés (popularmente llamados “paseos millonarios”), extorsiones, atentados, asonadas y accidentes de tránsito.

Es así como la inseguridad asociada a la criminalidad —ya sea común u organizada— produce un alto nivel de afectación en los entornos laborales y comunitarios: deteriora la calidad de vida, el estado de salud, la percepción de seguridad y la convivencia de las personas lo cual termina impactando negativamente en el capital social y la productividad de las organizaciones, motivando a los líderes empresariales y de proceso a concebir el riesgo público como uno de los riesgos transversales que deben ser priorizados con suma urgencia.

De hecho, las diferentes enfermedades laborales originadas por factores de riesgo público y que pueden ser de índole psicosocial, osteomuscular, sistémicas-funcionales, entre otras, (Safetya, 2024) están estrechamente relacionadas con las secuelas físicas o psicológicas que resultan de experiencias de agresión. Esta situación se ha convertido en un tema relevante en las agendas gubernamentales y organizacionales dentro de las cuales se destaca la Política de Seguridad y Defensa del actual gobierno y el Plan Nacional de Desarrollo vigente, con consideraciones expresas como “proveer condiciones de seguridad y protección para la vida la integridad personal y el patrimonio con especial énfasis en territorios bajo disputa de organizaciones criminales” (DNP, 2022).

Contexto actual de la inseguridad en Colombia

La Iniciativa Global contra la Delincuencia Organizada Transnacional (GI-TOC,



por sus siglas en inglés), organización no gubernamental internacional con sede en Ginebra que administra una red de expertos para facilitar el dialogo global sobre el crimen organizado reveló, a finales de 2021, que Colombia es el segundo país con mayor índice de crimen organizado en el mundo con una puntuación de 7,66, superado solo por la República Democrática del Congo, que obtuvo 7,75. Entre las variables que estima el ranking se encuentra “la presencia de mercados ilegales, la estructura e influencia de los actores criminales y la resiliencia, definida esta como la capacidad del Estado de crear disrupción en las actividades delictivas a través de políticas públicas” (Portafolio, 2022).

En este contexto de criminalidad, la Policía Nacional indica que, para el 2021, el 93 % de los condenados por hurto, en cualquiera de sus modalidades (residencial, a personas, a comercio) fueron hombres con una composición etaria concentrada en un 83 % en edades productivas entre 22 y 45 años de edad (Policía Nacional, 2022) y cuya actividad delictiva generó graves afectaciones a las condiciones de salud y seguridad de las víctimas, evidenciadas en lesiones físicas, verbales y psicológicas en las víctimas, así como afectación a infraestructuras.

Al hablar de percepción de seguridad y modalidad de la materialización del riesgo público con mayor recurrencia en el país, podemos tomar como antecedente los resultados emitidos por la Encuesta de Percepción de Seguridad Ciudadana, aplicada en Bogotá por la empresa investigadora de mercados Invamer Gallup, la cual indica que, para el primer trimestre de la vigencia 2024, el

56,5 % de los bogotanos consideró que el principal problema de la ciudad es la inseguridad, seguido muy de lejos por un 6,3 % que cree que el desempleo es lo más grave.

Así mismo, el 31,9 % de la ciudadanía consultada en la capital aseguró que en el último año fue víctima de hurto a personas (atraco, cosquilleo, raponazo, fraude, engaño, paseo millonario, etc.); seguido del 11,9 % que padeció hurto a sus vehículos y un 9,5 % involucrados en riñas y golpes (Invamer, 2024). Ahora bien, si analizamos el contexto de percepción del mismo periodo para el año 2022, el 92,8 % de las personas consultadas afirmó que la inseguridad ha venido empeorando toda vez que se evidencia un aumento preocupante en hurtos, masacres, crecimiento de grupos criminales, entre otras variables de inseguridad (Infobae, 2023).

Para comprender las condiciones sociales y el panorama criminológico, la Encuesta de Convivencia y Seguridad Ciudadana (ECSC) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane, 2022) brinda información sobre las víctimas, identificándolas como personas mayores de 15 años que en 2021 sufrieron un siniestro ocasionado por riesgo público. La encuesta revela, además, que los delitos más recurrentes incluyen hurto a personas, hurto a residencias, extorsión, fraude, hurto de vehículos, amenazas verbales, riñas y peleas, incidentes de seguridad digital, entre otros¹. A su vez, la ECSC permite conocer la percepción de inseguridad de las 13 ciudades capitales más grandes del país. De hecho, en 2022, cinco de las principales (Bucaramanga,

¹ La encuesta ofrece resultados, luego de aplicar entrevistas a 17109 mil hogares. Las preguntas sobre victimización hacen referencia al periodo comprendido entre enero a diciembre de 2021.

Cartagena, Bogotá D.C., Ibagué y Pasto), registraron un deterioro significativo en este indicador si se compara con el año inmediatamente anterior (Dane, 2022)².

Es importante señalar que no solo la Encuesta de Percepción de Seguridad Ciudadana (ECSC) proporciona datos cruciales sobre las horas, zonas, ciudades y meses más afectados por el riesgo público en Colombia. Dicha información también puede validarse a través del Sistema de Información Estadístico, Delincuencial, Contravencional y Operativo de la Policía Nacional de Colombia (SIEDCO). Estos datos son esenciales para comprender el comportamiento del riesgo público en el país y sirven como base para desarrollar estrategias de control y prevención. Además, constituyen un insumo fundamental para la creación de programas o protocolos de riesgo público en las empresas, contemplando el contexto interno y externo que las caracteriza como un mecanismo anticipativo que orienta el cuidado y autocuidado de los trabajadores en materia de seguridad.

No podemos ignorar las consecuencias políticas, sociales y económicas de las protestas en el país, que incluyen actos de vandalismo, asonadas y saqueos. En 2023, los conflictos sociales aumentaron un 43 % en comparación con 2022, muchos de ellos relacionados con demandas por incumplimientos en mesas de diálogo sobre necesidades estructurales en salud, alimentación, seguridad, educación, empleo, servicios públicos, transporte y derechos humanos.

Lo anterior, permite observar el comportamiento de los diferentes factores de riesgo público del país, conocer las cifras históricas y actuales y, con base en ello, generar análisis prospectivos frente a los posibles riesgos públicos. Conocer los antecedentes y los sucesos que marcan la actualidad facilita el reconocimiento del riesgo y la preparación de las organizaciones para atender diferentes escenarios, priorizando



los riesgos públicos dentro de sus planes de trabajo. (Defensoría del Pueblo, 2024).

Causas socioeconómicas

Entre los factores concomitantes a la provocación y ocurrencia del peligro público se encuentra la pérdida de valores humanos y sociales en la población, particularmente, en las nuevas generaciones, las bajas oportunidades de acceso a empleos formales y educación, los flujos migratorios, la inconformidad y la polarización social y el aumento de la pobreza, la corrupción y la desigualdad social, entre otros (Quirón Prevención, 2022). Cifras difundidas por la Revista Criminalidad (2022) así lo constatan:

"En Colombia el 80 % de las denuncias se nutren principalmente de 14 delitos: hurto (17 %), lesiones (12 %), hurto calificado (9 %), violencia intrafamiliar (9 %), tráfico, fabricación y porte de estupefacientes (7 %), inasistencia alimentaria (6 %), lesiones culposas (4 %), amenazas (4 %), estafa (3 %), homicidio (3 %), fabricación, tráfico y porte de armas (2 %), daño en bien ajeno (2 %), abuso de confianza (1 %) y calumnia (1 %)"³ (Criminalidad, 2020)".

Según lo enunciado, el 40 % de las denuncias corresponde a delitos contra el patrimonio económico, el 24 % contra la integridad personal, el 19 % contra la familia, el 9 % contra la salud pública y el 8 % son delitos relacionados con la seguridad pública. Estas cifras permiten

inferir una correlación directa entre aspectos sociales y económicos que impactan el aumento de casos de riesgo público en sus diferentes modalidades.

A su vez, la validación del análisis de georreferenciación también ayuda a caracterizar el perfil sociodemográfico de la población que labora en la empresa, identificar los antecedentes y peligros a los cuales están expuestos los trabajadores y establecer los controles necesarios para contener episodios de riesgo público.

El reto de las organizaciones

Para abordar el riesgo público es fundamental que las organizaciones estén al tanto de las amenazas delictivas que enfrentan los trabajadores y reconozcan la vulnerabilidad humana. En este sentido, es clave fomentar una cultura de seguridad y autocuidado a través de la creación e implementación del programa de riesgo público. Este programa debe incluir el análisis del contexto, la caracterización de los riesgos públicos probables en el centro de trabajo y la identificación de las fuentes, situaciones y actos relacionados con dichos riesgos.

Por otro lado, es crucial definir claramente las responsabilidades y autoridades, destacando el rol del líder de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el del encargado de la seguridad de las instalaciones, entre otros cargos relevantes. También es importante establecer

² La recolección de información a hogares se realizó durante los meses de septiembre a noviembre de 2022. La encuesta fue aplicada a una muestra representativa de cada ciudad que acumuló información de 122.251 personas, residentes habituales de 41.567 hogares.

³ La Revista Criminalidad es una publicación de la Policía Nacional de Colombia que tiene por objeto divulgar resultados originales de investigaciones que hacen aportes significativos a la criminología, la criminalidad y sus disciplinas conexas. Asimismo, presenta análisis e información cuanti-cualitativa sobre los delitos y las contravenciones acaecidas en Colombia durante periodos anuales y semestrales.



los canales de comunicación, la línea de activación de emergencias o alarmas y mantener actualizado el plan de emergencias.

El reto, en este sentido, está en investigar y describir, a partir del análisis del riesgo, la presencia de diferentes estructuras criminales en los centros de trabajo y los alrededores. Estos grupos pueden influir en la materialización de riesgos públicos como secuestro (simple, extorsivo, selectivo, colectivo, exprés, falso servicio), extorsión (en sus diversas modalidades: directa, indirecta,

entrega de premio, familiar detenido, carcelaria, ciberextorsión, *sexting*, etc.), asonadas (protesta social, vandalismo, incendios, explosiones), terrorismo (local, global) y hurto (a personas, viviendas y comercios), entre otros.

En conclusión, las organizaciones deben priorizar la gestión del riesgo público dentro de sus operaciones. La alta dirección y el equipo de asesores deben reconocer la necesidad de contar con herramientas gerenciales y operativas para mitigar las consecuencias de los casos de riesgo

público en los centros de trabajo. Esto se logra mediante la implementación de un programa o protocolo de riesgo público en combinación con guías y procedimientos definidos como los Procedimientos Operativos Normalizados (PON). Estos documentos orientadores indican qué hacer antes, durante y después de un evento perturbador y definen claramente los roles y responsabilidades de los actores involucrados en la anticipación y respuesta ante emergencias generadas por el riesgo público.

Como se observa, gestionar los riesgos públicos demanda de conocimiento, tratamiento y control del riesgo, pero también un alto compromiso y conciencia personal y colectiva. De esta manera, las organizaciones podrán establecer directrices que prioricen la calidad de vida de los empleados, aceptando su deber y responsabilidad social de proteger la vida, la integridad y los recursos, en consonancia con los contextos locales, departamentales y nacionales. ¹⁸

Referencias

Defensoría del Pueblo. (2024). Informe Anual de Conflictos Sociales Manifiestos. Obtenido de: <https://www.defensoria.gov.co/documents/20123/2709772/INFORME+ANUAL+CONFLICTIVIDAD+2023++28-02-24.pdf/a13fa8b8-11cc-950b-d1ce-7aaae565ead5?t=1709656842627>

DANE. (2022). Encuesta de Convivencia y Seguridad Ciudadana. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/seguridad-y-defensa/encuesta-de-convivencia-y-seguridad-ciudadana-ecsc#:~:text=La%20Encuesta%20de%20Convivencia%20y,cibern%C3%A9ticos%3B%20as%C3%AD%20como%20su%20denuncia>.

DNP. (2022). Plan Nacional de Desarrollo. 2022-2026. Política de Seguridad y defensa. Bogotá, Colombia.

Infobae. (23 de marzo de 2023). La percepción de inseguridad aumentó en el 2021 según encuesta de Invamer. Infobae. Obtenido de <https://www.infobae.com/america/colombia/2021/04/25/la-percepcion-de-inseguridad-aumento-en-el-2021-segun-encuesta-de-invamer/>

Invamer. (27 de junio de 2024). La inseguridad es el azote de Bogotá, Medellín y Cali, según Invamer. Obtenido de El COLOMBIANO.COM: <https://www.elcolombiano.com/colombia/bogota-cali-medellin-inseguridad-problema-mas-grave-encuesta-gallup-NJ24870508>

Policía Nacional. (Agosto de 2022). Revista Criminalidad - Volumen 64. Modelado dinámico del fenómeno criminal en Colombia para la toma de decisiones de política pública. Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia.

Portafolio. (27 de abril de 2022). Colombia: el segundo país del mundo con índices de criminalidad altos. Obtenido de Portafolio.co: <https://www.portafolio.co/economia/colombia-el-segundo-pais-del-mundo-con-indices-de-criminalidad-altos-564634>

Quirón Prevención. (15 de septiembre de 2022). Riesgo Público. Causas y medidas preventivas. Obtenido de www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/riesgo-publico-causas-medidas-preventivas

Safetya. (20 de mayo de 2024). Tabla de enfermedades laborales. Obtenido de <https://safetya.co/tabla-de-enfermedades-laborales/>

CS
Consejo Colombiano
de Seguridad

38 FERIA
DE LA SEGURIDAD
INTEGRAL

57

CONGRESO
DE SEGURIDAD,
SALUD Y AMBIENTE

03
04
05

Julio
2024
COMPENSAR
AK 68# 49A-47
BOGOTÁ - COLOMBIA



PAÍSES
INVITADOS

ARGENTINA



BRAZIL



CHILE



ESPAÑA



ESTADOS UNIDOS



PANAMÁ



PERÚ



VENEZUELA



Miembros afiliados

79

Así se vivió el 57
Congreso de Seguridad,
Salud y Ambiente

Cerca de 1800 personas se dieron cita en el

57 Congreso de Seguridad, Salud y Ambiente



*Este evento se sigue posicionando como el más importante de Latinoamérica en su área, alcanzando niveles históricos de participación. **Del 3 al 5 de julio de 2024, integró más de 70 espacios académicos, que abordaron once ejes temáticos:** tendencias en SST, seguridad de procesos, salud y medicina del trabajo, legislación, sostenibilidad, seguridad vial, cultura y liderazgo, salud mental, control operacional, excelencia en sistemas de gestión y ergonomía.*

Expertos de España, Colombia, Estados Unidos, Panamá, Argentina, Chile y Perú conversaron sobre los avances y desafíos en materia de gestión de riesgos, trabajo decente y desarrollo sostenible, precisando conocimientos actualizados, herramientas prácticas e intercambio de saberes y experiencias.

Gerencia de Comunicaciones

Consejo
Colombiano de
Seguridad (CCS)

Organizaciones patrocinadoras:



Las jornadas técnicas se desarrollan, gracias a la vinculación de valiosos aliados.

Dentro de los exponentes se destacó Marta Olga Arango, formadora con 40 años de trayectoria en transformación personal y organizacional, quien lideró la charla inaugural *'Ser consciente, el eslabón perdido de la sostenibilidad'*.



También, fue parte del espacio Mariajosé Quiceno, vicepresidente de reputación y comunicaciones de Bancolombia, quién estuvo a cargo de la masterclass *'La voz del líder'*.

Por su parte, Nelson Cardona, único latinoamericano en haber escalado las siete montañas más altas del mundo con una prótesis en la pierna, cerró el espacio académico con la conferencia *'Las montañas del ser'*.



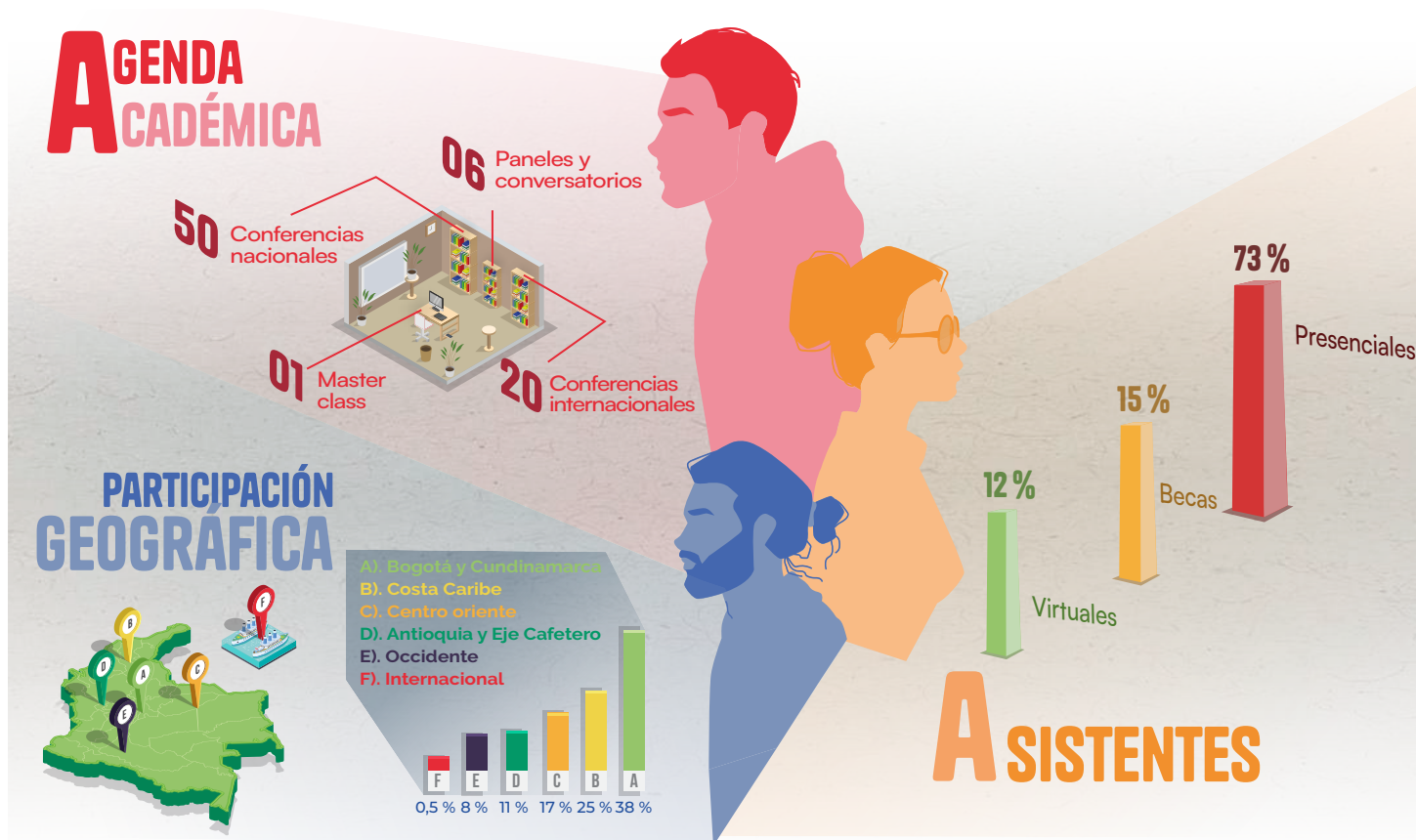
Entre varios expertos, fueron parte del evento el español Rafael Ruíz, presidente de la Fundación Internacional de Seguridad y Salud Laboral; Clara Gómez, gerente de sostenibilidad de GeoPark; Gloria Morgan, reconocida médica experta en gestión de riesgos laborales y vicepresidenta de Positiva; Diego Jurado, vicepresidente global de Seguridad y Salud Ocupacional de 3M; Anabel Fernández, CEO de Affor Health, entre otros.

A estos participantes, se sumaron diversos prevencionistas y expertos en variedad de temas de coyuntura tales como transformación digital, IA y uso de herramientas tecnológicas de vanguardia para la gestión de riesgos; seguridad de procesos, gestión psicosocial y salud mental, cultura productiva y segura, analítica de datos en la gestión de la SST, liderazgo y gestión sostenible de las organizaciones, gamificación para la seguridad, cultura y excelencia organizacional, estrategias de descarbonización, modelos predictivos e innovación.



Vale destacar el desarrollo de seis paneles con directivos de diversas empresas e instituciones nacionales e internacionales cuyas temáticas se centraron en *'Salud Mental'*, *'Cultura en SST'*, *'Panel legal: una mirada desde la sostenibilidad'*, *'Contratistas responsables, ¿cómo ser una empresa más competitiva y resistente ante el cambio climático y la Gestión de Riesgos de Desastres?'*, y el relacionado con *'Retos y desafíos en el mundo del trabajo'*.

El Congreso 57 de SSTA en cifras



38 Feria de la Seguridad Integral

Como parte del Congreso, se llevó a cabo la 38 Feria de la Seguridad Industrial, la muestra comercial más grande e importante en su ámbito. Con una exhibición de más de 60 empresas y 90 categorías de productos y servicios, los asistentes pudieron conocer las últimas novedades y tendencias en elementos de seguridad industrial, además de establecer espacios de *networking* y creación de alianzas comerciales.

El espacio incluyó, además, charlas técnico-comerciales y tuvo a Brasil como invitado especial. Como novedad, se realizó la primera Zona de Experiencias CCS, donde los participantes tuvieron la oportunidad de participar en actividades lúdicas, testear diversos productos y servicios y optar por premios.



58 CONGRESO
DE SEGURIDAD,
SALUD Y AMBIENTE

39 EXPO CCS
DE LA SEGURIDAD
INTEGRAL

Separe su agenda desde ya y viva la cita más importante del año en salud, seguridad, ambiente y sostenibilidad del 2 al 4 de julio de 2025 en Bogotá, Colombia.

Dos investigaciones académicas **fueron galardonadas por Torcaza**

El reconocimiento fue otorgado por parte del Centro de Estudios de Sostenibilidad (Torcaza) del Consejo Colombiano de Seguridad al mejor póster académico, en el marco del 57 Congreso de Seguridad, Salud y Ambiente.

En la categoría de posgrado, el ganador fue el proyecto titulado 'Modelos semiautomatizados para la identificación del nivel de riesgo ergonómico aplicando métodos de IA, bajo la metodología OCRA' de la Universidad de América, desarrollado por Mónica Andrea Camargo Salinas, John F. Suárez-Pérez y Nasli Yuceti Miranda Arandia.

Por su parte, la investigación 'Mundo espejo: protege tu páramo, para la sostenibilidad de recursos naturales en la materia de cultura ambiental' recibió el galardón en la categoría pregrado. Este trabajo fue desarrollado por Ramón Ga-

briel Aguilar Vega y Luis Martín Trujillo Flórez, estudiantes de la Institución Universitaria Politécnica Grancolombiano.

La entrega de estos reconocimientos se realiza por segundo año consecutivo y da continuidad a la estrategia de Torcaza enfocada en la generación de nuevo conocimiento y soluciones innovadoras que atiendan a las necesidades de la población trabajadora y de los entornos empresariales.

Para ello, se convocaron estudiantes y docentes de pregrado y posgrado, con el propósito de presentar proyectos de investigación en modalidad de póster académico, que abordaran temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la gestión del riesgo de desastres, la sostenibilidad y la seguridad de procesos.

En esta ocasión, se postularon 30 pósters académicos que fueron sometidos a un riguroso proceso de revisión y cumplimiento de requisitos por parte del Comité Técnico del CCS, del cual se seleccionaron 10: cinco de estudiantes o docentes de posgrado y cinco de pregrado.

Durante las jornadas del Congreso, las investigaciones fueron expuestas y evaluadas por tres expertos en investigación y/o en Seguridad y Salud en el Trabajo. Con ello, se definieron a aquellos reconocidos como los mejores cuyos galardones fueron entregados por Ítalo Cardona, director de la OIT para los países andinos; Carolina Galindo, directora de riesgos laborales del Ministerio del Trabajo; Adriana Solano, presidenta ejecutiva del CCS; Nelson Morales, presidente de Fasecolda y Fernando Mancera, de la ANDI.

+
MIEMBROS
AFILIADOS
+

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

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





70
AÑOS

CONTRIBUYENDO A LA
**PRODUCTIVIDAD,
SEGURIDAD Y SALUD DE**
LOS COLOMBIANOS

Aseguramos
Abrazos

Síguenos en nuestras redes sociales

ccs.org.co



Consejo Colombiano
de Seguridad



@CCS_Colombia



CCS_Colombia