

Protección & Seguridad

No. 414

Especial

**Gestión eficiente
de cadenas
de suministro:**

la sostenibilidad como
factor competitivo

**Maternidad y
seguridad laboral:**

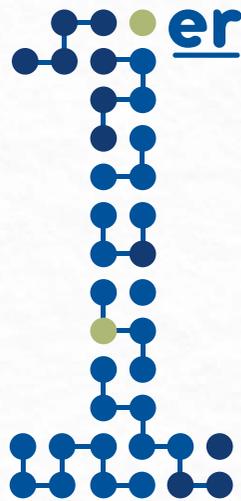
oportunidades para la gestión
de riesgos ocupacionales

Sector de la vigilancia:

prioridades y retos en SST

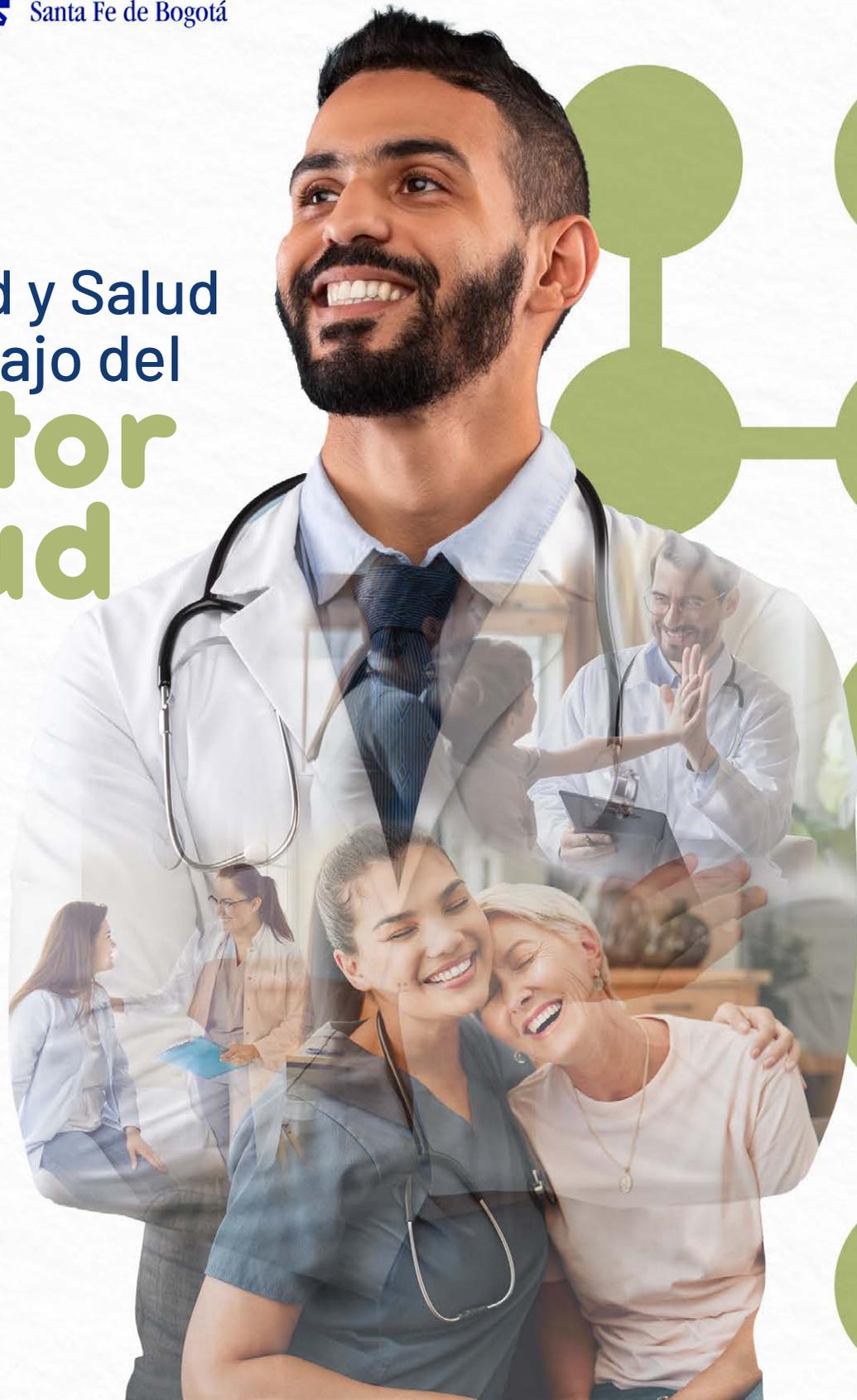


Consejo Colombiano
de Seguridad

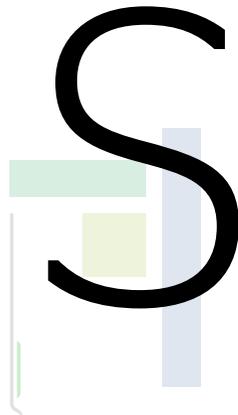
 **er** **Foro de
Seguridad y Salud
en el trabajo del
Sector
Salud**

*Cuidando a
quienes cuidan*

25 **abril 2024**
Club El Nogal
Gran Salón
8 a.m. a 6 p.m.



¿Qué tan importantes son las cadenas de valor?



Según cifras del Dane y Confecámaras, el 92 % del tejido empresarial colombiano corresponde a microempresas; el 6 %, a pequeñas empresas, el 1,6 %, a medianas; y solo el 0,5 % son consideradas grandes. Esta composición resalta la importancia de la interacción entre las empresas grandes y medianas con las micro y pequeñas como eje apalancador del desarrollo de la actividad empresarial en nuestro país.

Muchas de estas últimas organizaciones y los productos y servicios que ofrecen surgen a partir de la identificación de necesidades que contribuyen a procesos de desarrollo y producción que, de alguna manera, no pueden ser atendidas por las grandes compañías de manera directa, por lo que se empieza a gestar una relación virtuosa, en la cual se establecen alianzas que se convierten en factor clave de la productividad y competitividad de la actividad económica principal.

En el mundo entero, las actividades del sector productivo apalancan sus labores no misionales, o aún parte de las misionales, con aliados estratégicos que generan valor a la marca. Estos socios suman, además, a la construcción conjunta de ventajas competitivas y a la búsqueda de mecanismos que integran las necesidades de las partes interesadas con la generación de valor.

Ese engranaje es el camino, casi perfecto, en la relación contratante-contratista.

El surgimiento de esa relación viene acompañado de retos asociados a construir los pilares que alineen los intereses comunes con el cuidado de las personas, la protección del ambiente y la conexión con las comunidades.

Es por eso que el camino se debe recorrer con una mirada que parta desde la visión del contratante e incluya en su agenda permanente, cuando menos, la sensibili-

zación frente a la importancia del cuidado de la vida y del ambiente, como elementos cruciales para afianzar la productividad. De igual manera, valorar las inversiones que realizan los contratistas en estos aspectos a la hora de contratar, los motivará a mantener sus sistemas de gestión. Por último, es preciso incorporar a los contratistas en los planes de continuidad de negocios y la gestión ante el riesgo de desastres, lo que asegurará el proceso de recuperación ante la materialización de riesgos, de manera rápida y, sobre todo, mitigando, en lo posible, el impacto económico que estas situaciones dejan a su paso.

Por su parte, para los contratistas es indispensable confiar en que las decisiones que toman las empresas ancla para garantizar la articulación armónica en su relación contratante-contratista están acordes para garantizar la generación de valor en el mercado.

Es así como en esta edición de *Protección & Seguridad* hemos dedicado nuestro especial a reconocer cómo las cadenas de suministro son un eslabón clave a la hora de apalancar las estrategias de sostenibilidad corporativa. Las empresas, independientemente de su tamaño, enfrentan la presión de satisfacer las demandas de un mercado cada vez más consciente del impacto ambiental y social de sus productos y servicios en todo su ciclo de vida.

En un contexto donde la sostenibilidad se ha convertido en un eje fundamental de competitividad en el mercado, la adquisición de herramientas y conocimientos para gestionar las cadenas de suministro de manera sostenible se vuelve imperativa. Ese es el propósito fundamental de esta edición: dotar de nuevas perspectivas el análisis corporativo y organizacional de cara a la administración de sus procesos de abastecimiento. ^{PS}



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

Indicaciones para los autores



Año 70 / No. 414
Marzo - Abril / 2024

Presidenta Ejecutiva
Adriana Solano Luque

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

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

Corrección de Estilo
Diana Carolina Forero Buitrago
Lizeth Viviana Salamanca Galvis

Concepto gráfico, diseño y diagramación
Juan Carlos Soriano Hernández

Centro de Diseño CCS
Germán Bonil Gómez
Diego Andrés Chisco Arias
Andrés Méndez Medina
Juan Ricardo Mendoza Plazas
Daniel Ricardo Murillo Hernández
Yudy Katherine Ramírez Martínez
Juan Carlos Soriano Hernández
Jaime Alberto Valero Vergel

Publicidad
Danuber Herrera Calderón

Fotografía
Shutterstock.com
Archivo particular

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

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

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

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

Preparación del original

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

Página del título

La página del título contendrá:

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

Autoría

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

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

Agradecimientos

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

Referencias bibliográficas

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

Para libros

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

Artículos de revistas

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

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

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



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.

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 Langthon Arango, Dr. Héctor Manuel Ángel Correa, Sr. Heliodoro Herrera Ospina, Dr. José A. García Betancourt, Ing. Héctor Hernán Orjuela Amaya, Dr. Santiago Osorio Falla, Dr. Jorge Oswaldo Restrepo Villa, Ing. Marco Antonio Gómez Albornoz. **JUNTA DIRECTIVA: Presidente:** Dr. Carlos Mauricio Vásquez Páez, director general, CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR. **Secretario:** Dr. Ricardo Gutiérrez Tejero, BANCO POPULAR. **Miembros Activos Personas Jurídicas:** CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR, Dr. Carlos Vásquez, director general, BANCO POPULAR, Dr. Ricardo Gutiérrez Tejero, director de Seguridad y Salud en el Trabajo; DROGUERÍAS 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 ENERGÍA DE BOYACÁ S.A. E.S.P., Dr. Hernán Contreras Peña, director de Gestión Social; HELICOL S.A.S., Dr. Juan David Restrepo, gerente general; ESENTTIA S.A., Dr. Juan Diego Mejía, presidente; MECÁNICOS 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 Pietrobón, 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. Álvaro Casallas Gómez, médico especialista en cirugía de tórax; Ing. Mario Aldo Solano, ingeniero industrial, magíster en HSEQ; Dr. Álvaro 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.

Contenido

Legislación

Las sustancias químicas con toxicidad aguda y el requisito 3.2.6 de la Guía RUC® **8**

Experiencias empresariales

Implementación de criterios ASG en la cadena de suministro: lecciones aprendidas del Grupo Argos **38**

Zoom al sector

Prioridades, retos y oportunidades en SST del sector de la vigilancia en Colombia **62**

Ambiente laboral seguro

Cultivar la SST: el camino hacia una cadena cafetera sostenible en Colombia **44**

Especial: Cadenas de suministro sostenibles

- 14** Cadenas de suministro: del abastecimiento a la sincronización de esfuerzos en sostenibilidad
- 17** Pasos y claves para integrar la sostenibilidad en las cadenas de suministro
- 26** Cadenas de suministro, gestión de riesgos y continuidad de negocio
- 30** Trabajar 'en cadena' para elevar la productividad y la competitividad de las mipymes colombianas
- 34** Gestión sostenible en la cadena de suministro: retos y barreras para las pymes. Una reflexión desde la ANDI

Gestión, cultura y liderazgo

51 ¿Cómo la estrategia de comunicaciones interna y la creación de cultura contribuye a la gestión sostenible?

Salud laboral

56 La trabajadora gestante, una oportunidad para mejorar la gestión de los riesgos ocupacionales

Miembros afiliados

- 69** Ocho empresas fueron galardonadas como 'Honoris CCS' por su excelencia en SST
- 74** 'El Anhelito de un Abrazo'. Una historia del cuidado de la vida en Colombia y en el mundo
- 77** Empresas inscritas en el RUC® reciben distinción por su desempeño en HSEQ



57 CONGRESO DE SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE



03
04
05

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

Estamos en

CONSTRUCCIÓN

Próximamente más información

Aseguramos
Abrazos



Legislación

Las sustancias químicas con toxicidad aguda y el requisito 3.2.6 de la Guía RUC®





Mauricio
Gómez Triana
Auditor líder II

*Magister en Gestión y
Evaluación Ambiental
/ Especialista en
Seguridad Industrial,
Higiene y Gestión
Ambiental*

Las sustancias químicas con toxicidad aguda y el **requisito 3.2.6 de la Guía RUC®**



Dentro de los requisitos legales y estándares mínimos exigidos por la Resolución 0312 de 2019, la norma indica la obligatoriedad de contar con “la lista de materias primas e insumos, productos intermedios o finales, subproductos y desechos y (de) verificar si estas son o están compuestas por agentes o sustancias catalogadas como carcinógenas en el Grupo 1 de la clasificación

de la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (International Agency for Research on Cancer, IARC) y con toxicidad aguda según los criterios del Sistema Globalmente Armonizado (categorías I y II)”¹.

Este requisito también se encuentra detallado en la guía RUC® en su apartado 3.2.6 'Productos químicos'², aplicable tanto a productos finales como a intermedios y materias primas, siendo de carácter exigible para subcontratistas.

¹ Resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo el 13 de febrero de 2019 y publicada en el Diario Oficial No. 50872 del 19 de febrero de 2019.

² Guía del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para Contratistas RUC®, Rev. 21, enero 2024, Consejo Colombiano de Seguridad (CCS).

Así, la falta de identificación de sustancias cancerígenas y de toxicidad aguda, conforme al criterio legal expuesto anteriormente, se considera como una no conformidad con el estándar.

Por ende, este artículo abordará lo referente a toxicidad aguda, considerando la clasificación que brinda el Sistema Globalmente Armonizado (SGA) para la identificación de los peligros que revisten las sustancias químicas para la salud.

Para abordar de manera más comprensible este tema, es esencial tener en cuenta algunos conceptos fundamentales de toxicología a saber:

Toxicidad aguda: se refiere a graves efectos nocivos para la salud (es decir, letales) como consecuencia de una exposición única o de corta duración a una sustancia o mezcla ya sea por vía oral, cutánea o por inhalación³.

Dosis letal y DL50: corresponde a la dosis necesaria para provocar la muerte de un determinado porcentaje de individuos. Se representa como DL seguida de un número, que indica el porcentaje. Así, DL50 señalará la dosis que provoca la muerte del 50 % de los individuos de una población y se expresa en mg/kg⁴.

Concentración letal 50 CL50: representa la cantidad estadísticamente calculada de una sustancia que se espera cause la muerte en el 50 % de los animales expuestos durante un periodo determinado, ya sea durante la exposición o en un intervalo específico posterior a esta. Este valor se expresa en términos de peso de la sustancia por unidad de volumen de aire normal, generalmente medido en miligramos por litro (mg/L). Es un indicador crucial en toxicología para evaluar el impac-

to letal de una sustancia en organismos vivos.

Vías de exposición: en el ámbito laboral, las vías de exposición a la toxicidad aguda abarcan la ingestión, la absorción cutánea o la inhalación. Los valores de toxicidad aguda se expresan mediante las dosis DL50 (para ingestión o exposición cutánea) y CL50 (para inhalación). Estos valores, también conocidos como Estimaciones de Toxicidad Aguda (ETA), proporcionan datos cruciales para evaluar el riesgo potencial y establecer medidas preventivas en los entornos laborales.

La clasificación del SGA viene representada por la tabla 1.

Por su parte, y de acuerdo con el Sistema Globalmente Armonizado, el etiquetado de las sustancias con peligrosidad aguda para la salud se debe realizar de acuerdo con la tabla 2.

Tabla 1. Estimaciones de la Toxicidad Aguda (ETA) y criterios que definen las categorías de peligro de toxicidad aguda⁵

Vía de exposición	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5
Oral (mg/kg de peso corporal) véanse <i>notas a) y b)</i>	ETA ≤ 5	5 ETA ≤ 50	50 ETA ≤ 300	300 ETA ≤ 2000	2000 < ETA ≤ 5000 Véanse <i>criterios detallados en nota g)</i>
Cutánea (mg/kg de peso corporal) véanse <i>notas a) y b)</i>	ETA ≤ 50	50 ETA ≤ 200	200 ETA ≤ 1000	1000 ETA ≤ 2000	
Gases (ppmV) véanse <i>notas a) y b)</i>	ETA ≤ 100	100 ETA ≤ 500	500 ETA ≤ 2500	2500 ETA ≤ 20.000	Véanse <i>criterios detallados en nota g)</i>
Vapores (mg/l) véanse <i>notas a), b), c), d) y e)</i>	ETA ≤ 0,5	0,5 ETA ≤ 2,0	2,0 ETA ≤ 10,0	10,0 ETA ≤ 20,0	
Polvos y nieblas (mg/l) véanse <i>notas a), b), c) y f)</i>	ETA ≤ 0,05	0,05 ETA ≤ 0,5	0,5 ETA ≤ 1,0	1,0 ETA ≤ 5,0	

Para tener en cuenta: la concentración de los gases se expresa en partes por millón en volumen (ppmV). Para consultar las notas mencionadas en la tabla se sugiere al lector remitirse a la fuente original de la misma.

Fuente: Libro Púrpura - Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de clasificación y etiquetado de productos químicos (2015) - Versión en español. Naciones Unidas, Rev. 6, 2015.

³ Libro Púrpura - Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de clasificación y etiquetado de productos químicos (2015) - Versión en español. Naciones Unidas, Rev. 6, 2015.

⁴ Diccionario de Toxicología.

⁵ Ídem

Tabla 2. Elementos que deben figurar en las etiquetas de toxicidad⁶

	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5
Símbolo	Calavera y tibias cruzadas	Calavera y tibias cruzadas	Calavera y tibias cruzadas	Signo de exclamación	Sin símbolo
Pictograma					
Palabra de advertencia	Peligro	Peligro	Peligro	Atención	Atención
Oral	Mortal en caso de ingestión	Mortal en caso de ingestión	Tóxico en caso de ingestión	Nocivo en caso de ingestión	Puede ser nocivo en caso de ingestión
Cutánea	Mortal en contacto con la piel	Mortal en contacto con la piel	Tóxico en contacto con la piel	Nocivo en contacto con la piel	Puede ser nocivo en contacto con la piel
Por inhalación	Mortal si se inhala	Mortal si se inhala	Tóxico si se inhala	Nocivo si se inhala	Puede ser nocivo si se inhala

Fuente: Libro Púrpura - Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de clasificación y etiquetado de productos químicos (2015) - Versión en español. Naciones Unidas, Rev. 6, 2015.

El principal instrumento a ser utilizado en la identificación de peligros son las Fichas de Datos de Seguridad (FDS) que, además de ser un requisito legal (determinado por la Ley 55 de 1993), es el documento que orienta sobre la clasificación de la toxicidad aguda.

En este contexto es necesario contar, de acuerdo con los requisitos considerados (tanto legales como de la Guía RUC®), con un listado o inventario de sustancias químicas. En estos instrumentos se debe llevar a cabo la identificación de los peligros ya sean físicos, para la salud o para el medio ambiente. Puntualmente, para efectos del requisito abordado en este artículo, se debe considerar la característica de toxicidad aguda. Este inventario y la identificación de estos peligros deben ejecutarse en las diferentes etapas del proceso productivo, ya sea al momento de recibirlas como materias primas, en las reacciones que puedan llegar a presentarse durante los procesos productivos, en los productos ya terminados o en la gestión de efluentes y residuos.

El principal instrumento a ser utilizado en dicha identificación de peligros son las Fichas de Datos de Seguridad (FDS) que, además de ser un requisito legal (determinado por la Ley 55 de 1993), es el documento que orienta sobre la clasificación de la toxicidad aguda (sección 2 de las FDS, 'Identificación de peligros'). En esta sección es fundamental no solo tener en cuenta, sino cumplir cabalmente con lo establecido en el Decreto 1496 de 2018, especialmente, en lo que se refiere a los requisitos de las FDS. Estas fichas deben ajustarse a las directrices del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de clasificación y etiquetado de productos químicos. Es imperativo que indiquen la fecha de elaboración o actualización y que esta información sea revisada cada cinco (5)

años y actualizada en caso de que así lo determine dicha revisión. Por lo tanto, en el inventario se debe hacer un análisis juicioso de cuál de los productos cuenta con este documento y cuáles de estos se encuentran actualizados, teniendo en consideración la legislación antes presentada.

Sin duda, el objetivo no debería limitarse únicamente a la definición y clasificación de las sustancias con toxicidad aguda I y II. A partir de este punto, los profesionales encargados de la prevención y los responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) deben avanzar hacia la evaluación del riesgo. Esto implica considerar los procesos y actividades relacionados con el uso de estas sustancias, las circunstancias específicas de exposición, las características de las áreas de trabajo (ya sean cerradas o abiertas), los tiempos de exposición, las cantidades utilizadas y los controles implementados. Estos elementos son esenciales para llevar a cabo una valoración del riesgo completa y permitir la priorización adecuada de las medidas de seguridad y prevención.

Con la evaluación y priorización de los riesgos se deberán definir y adelantar las actividades de intervención.

De esta manera, al identificar sustancias con toxicidad aguda I y II dentro del inventario y al concluir que representan riesgos prioritarios mediante evaluaciones, se espera que se siga la jerarquía de controles según la normativa legal vigente, como lo establece el Decreto 1072 de 2015. En este proceso, se deberá considerar la viabilidad de eliminar o sustituir la sustancia por otra menos peligrosa. Además, se deben implementar controles de ingeniería, como la mejora de sistemas de ventilación y extracción, así como la posibilidad de confinamiento mediante sistemas cerrados.

Adicionalmente, es crucial aplicar medidas como la señalización e identificación de áreas y garantizar una comunicación efectiva de peligros a través de las Fichas de Datos de Seguridad, etiquetado y rotulado. La realización de mediciones higiénicas en el lugar de trabajo para evaluar contaminantes es

Al identificar sustancias con toxicidad aguda I y II dentro del inventario y al concluir que representan riesgos prioritarios mediante evaluaciones, se espera que se siga la jerarquía de controles según la normativa legal vigente, como lo establece el Decreto 1072 de 2015".

otro aspecto esencial. Asimismo, se deben establecer guías, procedimientos, instructivos y estándares de seguridad.

En el ámbito de la capacitación, se espera que se involucre activamente

a los trabajadores, proporcionándoles la información necesaria y asegurándose de que estén bien entrenados en el manejo seguro de estas sustancias. Además, se debe llevar a cabo la identificación y entrega de los elementos de protección personal adecuados, que incluyen la dotación de ropa, calzado, delantales, protección respiratoria y visual, guantes, entre otros.

Efectivamente, como queda evidenciado, no basta con tener simplemente el listado o inventario de agentes y sustancias químicas, llevar a cabo la identificación de peligros, evaluar la toxicidad aguda y clasificar los riesgos. La presencia de estas sustancias en los lugares de trabajo subraya la necesidad imperante de llevar a cabo una valoración exhaustiva del riesgo y establecer controles que se alineen con dicha evaluación. Este enfoque integral garantiza una gestión en seguridad más efectiva de las sustancias peligrosas al abordar los peligros específicos asociados, promoviendo un entorno laboral más seguro y sostenible que protege la salud de su fuerza laboral y el entorno en el que se llevan a cabo las actividades. 





Especialistas en Gestión
Integral de Riesgos

CONOCE NUESTROS SERVICIOS



- YOGA, HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL
- MÚSICA APLICADA A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- LEGO SEGURO
- LAS MANOS COMO HERRAMIENTAS DE VIDA
- HIGIENE CORPORAL, PREVENCIÓN DE LESIONES POR LEVANTAMIENTO MANUAL DE CARGAS
- BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL
- IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SST
- AUDITORIA ANUAL
- MEDICIONES AMBIENTALES
- PLAN DE EMERGENCIAS Y CAPACITACIÓN
- OBSERVACIÓN SBS

REALIDAD VIRTUAL APLICADA A LA SST



- Reanimación cardiopulmonar (RCP)
- Brigada de emergencia , manejo de extintores
- Entre otros temas ...



318 440 0639 • 316 722 1091

gerencia@hseconsultig.co

www.hseconsulting.co

Carrera 13 A No. 89 -53 Of. 602
Bogotá, Colombia



Especial

Cadenas de suministro sostenibles

14 Cadenas de suministro: del abastecimiento a la sincronización de esfuerzos en sostenibilidad

17 Pasos y claves para integrar la sostenibilidad en las cadenas de suministro

26 Cadenas de suministro, gestión de riesgos y continuidad de negocio

Trabajar 'en cadena' para elevar la productividad y la competitividad de las mipymes colombianas

Gestión sostenible en la cadena de suministro: retos y barreras para las pymes. Una reflexión desde la ANDI

30

34

Cadenas de suministro:

del abastecimiento a la sincronización de esfuerzos en sostenibilidad



Jacqueline
Mesa Sierra
**Gerente
técnica del CCS**

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

P

ara el 24 de abril de 2013, el edificio Rana Plaza, una locación comercial de ocho pisos en Savar, capital de Dhaka en Bangladesh, albergaba seis fábricas de ropa, cuyas confecciones eran suministradas a empresas de reconocidas marcas a nivel mundial y empleaba a aproximadamente 6000 personas.

A pesar de las reiteradas advertencias sobre las fallas que presentaba la estructura del edificio, se ordenó a los trabajadores que continuaran sus labores en el horario habitual, bajo la amenaza de recortarles los salarios a aquellos que se negaran.

Era la última semana del mes. La mayoría de los trabajadores, especialmente, mujeres tenían perder sus salarios y, por ende, su principal fuente de subsistencia así que ingresaron al edificio, el cual, horas más tarde se derrumbó.

Más de 1100 personas fallecieron y más de 2500 resultaron heridas (Stefanicki (2013) citado por Akhter, 2014)

La tragedia del Rana Plaza es apenas una de las muchas historias que suceden a diario y que, incluso, pasan desapercibidas o raramente se cuentan: proveedores y eslabones de las cadenas de suministro que violan derechos humanos, incumplen normativas laborales y dañan recursos naturales. Todo ello sin que las empresas cliente o los propios consumidores se cuestionen siquiera cuáles fueron los impactos sociales, ambientales y económicos generados por el proceso de producción.

De ahí la necesidad urgente de reflexionar sobre la gestión sostenible de las cadenas de suministro. Sin embargo, antes de abordar la sostenibilidad, es esencial reflexionar sobre el concepto mismo de «cadena de suministro» debido a su importancia y a los desafíos económicos que representa para las empresas.

¿Qué es una cadena de suministro?

De acuerdo con el Council of Supply Chain Management Professionals (CSCMP), comprende "los diferentes eslabones que se suceden en una compañía, que van desde las materias primas no procesadas hasta los productos terminados que llegan al consumidor final". En este sentido, la gestión de la

cadena de suministro (Supply Chain Management-SCM por sus siglas en inglés) corresponde a la organización, coordinación y control del ciclo de vida de un producto o servicio "desde que se concibe hasta que se consume... (integra) un subsistema dentro de la organización que engloba la planificación de las actividades de suministro, fabricación y distribución de los productos. En

definitiva, la cadena de suministro comprende la oferta y la demanda, dentro y fuera de la empresa".

Framinan et al. (2019) describen cuatro arquetipos de cadenas de suministro que vale la pena mencionar, sobre todo, para que cada una de las organizaciones defina qué tipo de gestión realiza dentro de sus procesos de abastecimiento:

Tabla 1. Tipos de cadena de suministro

Tipología	Descripción
Tradicional	<ul style="list-style-type: none"> Estructura descentralizada donde cada miembro toma sus decisiones de forma independiente de las decisiones de sus socios. Las empresas toman decisiones operacionales para maximizar sus objetivos locales. Generalmente no se considera la situación de los otros miembros. Se generan relaciones asíncronas y descoordinación en la cadena de suministro.
Información compartida	<ul style="list-style-type: none"> Estructura descentralizada en la cual los miembros realizan los pedidos de forma independiente. Los retrasos en la comunicación entre los miembros de la cadena se eliminan y la incertidumbre sufrida por los miembros de una cadena tradicional sobre las tendencias del mercado se reduce considerablemente.
Con pedido gestionado por el proveedor	<ul style="list-style-type: none"> Estructura centralizada en la cual las decisiones sobre la cantidad pedida por el minorista están tomadas por el proveedor. Los miembros simplifican la gestión del proceso de producción-distribución, reducen los costes transaccionales y logran alcanzar economías de escala.
Sincronizada	<ul style="list-style-type: none"> Estructura centralizada, en la cual todos los miembros efectúan pedidos de modo coordinado. Los miembros se transmiten información en tiempo real. La información compartida se emplea para generar pedidos sincronizados, creando un beneficio extendido para todos los miembros.

Fuente: elaboración propia basada en Framinan et al. (2019).

A pesar de lo mencionado anteriormente e independientemente del tipo de cadena de suministro que se gestione, no se puede considerar a las compañías que la conforman como entidades aisladas. Más bien, deben ser vistas como una red de socios en la estrategia corporativa (Pardillo Baez & Gómez Acosta, 2013). La gestión en la cadena de suministro se ha convertido en un concepto fundamental para que las empresas mejoren las relaciones con los clientes y proveedores y, a su vez, alcancen una ventaja competitiva.

Sostenibilidad en la cadena de suministro

En este contexto y con la cada vez más extendida intención de las empresas de asegurar la productividad y la competitividad de sus cadenas de suministro, surge el término "sostenibilidad". No se puede considerar a una

empresa como "sostenible" si su única preocupación y objetivos están relacionados con sus propios procesos, sin haber mapeado y evaluado el impacto de sus proveedores de materias primas, actividades y operaciones, productos terminados y/o servicios.

En un mundo globalizado, caracterizado por necesidades cambiantes y desafíos de mercado, es imperativo que las decisiones de compra y adquisición no se basen únicamente en criterios económicos o de producción. Es crucial garantizar que toda la cadena (red) cumpla con estándares ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Ninguna organización comprometida con la sostenibilidad desea verse inmiscuida en situaciones como las del desafortunado incidente del Rana Plaza, en los que productos o servicios suministrados a los clientes puedan ser cuestionados debido a prácticas inadecuadas.

Garantizar la sostenibilidad en las cadenas de suministro es de suma importancia, ya que se ha convertido en un factor crucial de competitividad en el mercado actual. Implica mantener una relación cercana y permanente con las partes interesadas y asegurar de manera genuina que las operaciones puedan perdurar en las ubicaciones donde opera la organización maximizando las contribuciones positivas al tejido económico, social y ambiental de la zona, a la vez que mitiga los impactos negativos. Es en este punto donde las cadenas de suministro deben integrar y sincronizar sus esfuerzos en términos de sostenibilidad.

Al retomar los conceptos de los "arquetipos" de cadena, se vuelve evidente que la información de cada proveedor o miembro de la misma debe ser transparente, no solo en cuanto a producción, sino también en términos de cumplimiento de criterios sostenibles.

En este sentido, es fundamental contar con indicadores dinámicos que permitan a las partes interesadas conocer los niveles de cumplimiento de estándares en cada eslabón de la cadena. Sin embargo, el desafío para las organizaciones es considerable.

Retos y dificultades

En este sentido, se presentan diversos retos para lograr dicho propósito, entre los cuales se encuentran:

- **Dificultades en integración y sincronización:** se requiere encontrar vías de comunicación en las cuales la información de cada eslabón de la cadena esté disponible y pueda ser verificada.
- **No siempre se asegura a todos los eslabones:** en los procesos de compra y adquisición, las organizaciones suelen realizar auditorías que tienden a abarcar únicamente un eslabón aguas abajo. Esto significa que desconocen las prácticas y condiciones en las que operan los productores minoristas o las pequeñas y medianas empresas (pymes) que se encuentran en eslabones más bajos de la cadena.
- **Objetivos de sostenibilidad no alineados:** en el ámbito de la sostenibilidad, es común encontrar diferencias en las prioridades y criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) establecidos por las organizaciones. Por lo tanto, es crucial alinear estas prioridades para

asegurar la coherencia y efectividad de las iniciativas implementadas.

- **La sostenibilidad debe ser reconocida y promovida:** el compromiso de las organizaciones con los criterios ASG también debe ser promovido por el mercado. Solo generando incentivos a nivel de económico o fomentando la diferenciación en la clasificación y contratación las organizaciones más pequeñas podrán ver la importancia de involucrarse en temas de sostenibilidad.
- **Creación de capacidades:** es probable que muchas organizaciones cuenten con proveedores escasos, lo que dificulta la búsqueda de alternativas

en el mercado. Por lo tanto, las organizaciones deberán crear estrategias en las cuales se desarrollen capacidades en términos de sostenibilidad en estos socios o aliados estratégicos.

Para contribuir a la generación de herramientas y conocimientos útiles y aplicables, esta edición de Protección & Seguridad ofrece un análisis sobre los desafíos que enfrentan las organizaciones en la gestión sostenible de sus cadenas de suministro, claves para integrar la sostenibilidad en las prácticas de abastecimiento, percepciones desde empresas y agremiaciones, así como iniciativas que ya están siendo implementadas y que pueden servir de fuente de inspiración para las demás organizaciones. 



Referencias

Akhter, S. (2014). Endless misery of nimble fingers: The Rana Plaza disaster. *Asian Journal of Women's Studies*, 20(1), 137-147. <https://doi.org/10.1080/12259276.2014.11666176>

Framinan, J. M., Disney, S. M., Ciancimino, E., Cannella, S., Duran, R., Balza, V. I., Cardona, D. A., Duque Hurtado, P. L., Giraldo Castellanos, J. D., Osorio Gómez, I. D., Ballesteros Riveros, D. P., Ballesteros Silva, P. P., Mejía Salazar, I. S., Ayala Soto, A. S., permenkes 9 tahun 2014, Barbancho, M. A., Ruíz-Cruces, R., Navas-Sánchez, P., López-González, M. V., ... Cano M., J. J. (2019). Los cuatro arquetipos de cadenas de suministro. *Saber, Ciencia y Libertad*, 14(1), 24-41. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/133286%0A> <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545874007%0A> <https://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Impacto+de+la+gesti%EF%BF%BDn+de+la+cadena+de+suministros+sobre+el+desempe%EF%BF%BD+competitivo>

Pardillo Báez, Y. & Gómez Acosta, M. I. (2013). Modelo de diseño de nodos de integración en las cadenas de suministro. *Ingeniería Industrial*, XXXIV(1), 96-107. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100010&lang=pt



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

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



Pasos y claves para integrar la sostenibilidad a las cadenas de suministro¹

“**D**

ime cómo compras o cómo contratas y te diré qué tan sostenible eres”. La premisa cobra cada vez mayor relevancia cuando se trata de abordar los desafíos y oportunidades que surgen en la gestión de proveedores y actividades de abastecimiento y que pone a prueba la capacidad de respuesta y proactividad de las organizaciones.

De hecho, el control de la cadena de suministro se ha convertido en una activi-

dad clave de la administración empresarial ya que en ella “se juega gran parte de su competitividad y de la sostenibilidad de su modelo de negocio” como lo indica Fernando Passarelli, coordinador del programa ‘Valor RSE + Competitividad’².

Acorde con su experiencia, Passarelli indica que es justamente en los momentos transaccionales que el valor de una organización se crea o se destruye.

¹ Artículo elaborado con base en el VIII Sustainable Talk ‘Gestión sostenible de las cadenas de suministro: de la resiliencia a la oportunidad’ liderado por LEAD Sostenibilidad, evento virtual llevado a cabo el 9 de mayo de 2023. Más información en <https://www.leadostenibilidad.com/blog/cadenadesuministrossostenible>. Las experiencias y perspectivas empresariales presentadas en los recuadros anexos, son resultado de entrevistas desarrolladas por el CCS.

² ‘Valor RSE + Competitividad’ es una iniciativa que promueve la gestión sostenible de la cadena de valor impulsada por AMIA y patrocinada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a través del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN).

Algunas de las razones que explican este fenómeno, según Fernando Varela, codirector de LEAD Sostenibilidad, tienen que ver con los riesgos ambientales y sociales que afectan a los proveedores y que, tarde o temprano, si no se abordan adecuadamente, terminan provocando disrupciones en la cadena de abastecimiento y, en consecuencia, interrupciones al negocio y afectaciones a la imagen y legitimidad de las empresas ancla.

Pero también hay un convencimiento cada vez más arraigado y respaldado por evidencia de que el mejor aliado para descarbonizar una compañía, dar pasos significativos en el uso racional

de recursos, conseguir eficiencias en el aprovechamiento de materias primas o alcanzar mayores niveles de innovación es la cadena de suministro.

Así mismo, hoy por hoy, existe una creciente legislación y marcos regulatorios en cuanto a la responsabilidad que atañe a las empresas frente a la gestión de su clúster de servicios aguas arriba (en el aprovisionamiento) o aguas abajo (en la distribución): por un lado, se les exige que tengan un comportamiento ético y proactivo en la contratación y el relacionamiento con sus proveedores y contratistas, así como un proceso exhaustivo para identificar, controlar y mitigar impactos, especialmente, en lo que tiene

que ver con los derechos humanos y laborales (lo que se denomina «devida diligencia»). Por otro lado, se les insta —cada vez de forma más obligatoria— a adoptar una mayor transparencia en el reporte y divulgación frente a lo que hacen y cómo lo hacen. A esto se suman, según lo advierte Varela, las demandas de los consumidores y de la sociedad en general, que exigen una mayor implicación de las empresas en este ámbito.

Surge entonces la pregunta acerca de ¿cómo gestionar de forma sostenible las cadenas de suministro? y, sobre todo, ¿cómo hacerlas más resilientes y generadoras de oportunidades para las empresas?

Continúa en la página 20 

Competitividad y sostenibilidad en la práctica: iniciativas y aprendizajes de Cerro Matoso

Elkin Rey

Líder en
Seguridad &
Riesgos
Cerro Matoso



¿Cuál es la importancia de que las grandes compañías jalonen y fortalezcan a sus cadenas de suministro en términos de competitividad y sostenibilidad?

En un entorno cambiante, globalizado y exigente como el que enfrentamos en la actualidad, resulta crucial impulsar cadenas de suministros enfocadas en la competitividad y la excelencia como un aspecto fundamental para alcanzar el éxito y perdurar en el tiempo. Desde la visión de Cerro Matoso, se considera que estos elementos son fundamentales para lograr:

- 1. Eficiencia operativa:** una cadena de suministro bien gestionada puede mejorar la eficiencia en la producción y distribución de bienes y servicios.
- 2. Gestión de riesgos:** una cadena de suministro robusta es capaz de adaptarse a cambios inesperados en el entorno empresarial. Esto resulta especialmente importante para garantizar la continuidad del negocio y minimizar los riesgos operativos.
- 3. Sostenibilidad:** la gestión responsable de la cadena de suministro implica considerar el impacto de las operaciones en la seguridad, el medio ambiente, la sociedad y la economía.



- 4. Innovación:** la colaboración estrecha con los proveedores y otros socios de la cadena de suministro puede fomentar la innovación y el desarrollo de nuevos productos y servicios. Al compartir conocimientos y recursos, las organizaciones pueden identificar oportunidades de mejora y crear soluciones innovadoras que las diferencien en el mercado.

¿Qué iniciativas o buenas prácticas desarrolla Cerro Matoso para impulsar la sostenibilidad en su cadena de suministro?, ¿qué programas o acciones desarrollan con sus empresas contratistas?

Cerro Matoso ha implementado distintas iniciativas y buenas prácticas para impulsar la sostenibilidad en su cadena de suministro. Algunas de estas acciones incluyen:

- **Gestión de riesgos materiales:** la supervisión en línea es la responsable de identificar, analizar, controlar, evaluar y reportar los riesgos del negocio, incluidas todas las etapas de la cadena de suministro. Esto facilita la gestión de controles necesarios para lograr resultados efectivos y garantizar que los trabajadores empleados y contratistas regresen a casa vivos, sanos y salvos.
- **Promoción de compras locales:** el plan de compras locales es la estrategia diseñada para mejorar el desarrollo socioeconómico de la región a través de la adquisición de bienes y servicios. El objetivo es consolidar y potencializar las actividades en este ámbito, así como desafiar la productividad de los proveedores en el área de influencia de la operación.
- **Diseño e implementación de un Sistema de Gestión de Contratistas y Compras Locales:** un proceso que detalla la duración de la relación de una empresa contratista con nuestra organización, abarcando desde la definición del alcance de trabajo y la selección del proveedor, hasta la movilización de los trabajadores, la planificación y ejecución de las tareas, y finalmente, el cierre del contrato. Cada una de estas etapas se gestiona como un punto de control, con su correspondiente sistema de verificación obligatorio.
- **Metodología de reporte de comportamiento ECO 24/7:** para la gestión de los peligros y riesgos, implementamos el proceso ECO 24/7 desarrollado para identificar los comportamientos seguros y a riesgo de todos los trabajadores (empleados y contratistas) e incentivar buenas prácticas y conductas durante la ejecución de las tareas. Aquí cada empleado y contratista observa y retroalimenta a su compañero de trabajo.

Retos y oportunidades en la gestión de las cadenas de suministro

La gestión de las cadenas de suministro se encuentra en la búsqueda constante de efectividad y eficacia para lograr un equilibrio en un sistema cada día más global y exigente. Entre estos desafíos y oportunidades, destacamos:

Una política de aprovisionamiento local en la que damos prelación a las compras en la región lo que, además de generar empleo y crecimiento en la zona, nos ofrece garantías de adquirir de manera ágil los bienes y servicios que necesitamos para la operación, cumpliendo con los requerimientos de calidad y competitividad. Nuestra gestión y resultados de sostenibilidad son tangibles y están enfocados en contribuir al desarrollo del sur del departamento de Córdoba. En este sentido, es preciso destacar el diálogo social permanente que sostenemos con las comunidades vecinas a nuestra operación, así como con los distintos grupos de interés. Para ello, realizamos acompañamiento y gestión del conocimiento en HSE-R, con el ánimo de instaurar una cultura de autocuidado y adoptar prácticas sostenibles, siendo garantes que todos regresemos vivos, sanos y salvos a casa, un reto continuo para todos los que estamos relacionados con la operación de Cerro Matoso.

Normas y regulaciones gubernamentales: las empresas tienen como obligación cumplir una amplia gama de normativas y regulaciones nacionales en áreas como medio ambiente, trabajo, impuestos, seguridad, riesgos, Derechos Humanos, entre otras. Si bien estas regulaciones han generado desafíos y costos operativos adicionales, también han brindado oportunidades para innovar, gestionar el cambio, alcanzar el cumplimiento y mantener la licencia social para operar, así como para superar los estándares exigidos a través de una dinámica que responde de forma costo-efectiva y oportuna a este gran desafío.

Operaciones amigables con el medio ambiente: la adopción de prácticas operativas respetuosas con el medio ambiente, como la reducción del desperdicio, el uso eficiente de los recursos naturales y la minimización de las emisiones de carbono, a través de iniciativas que no solo contribuyen a la sostenibilidad ambiental, sino que también pueden generar ahorros económicos y contribuir a mantener la reputación de la empresa, es una oportunidad permanente y más que nunca vigente. Como ejemplo de ello, en Cerro Matoso podemos destacar que fuimos de las empresas pioneras en el sector en entregarle a la ANLA nuestro Plan de Gestión Integral de Cambio Climático, que fortalece la gestión ya realizada como la implementación de una flota de buses eléctricos (pionera en el sector) y el avance en el plan de siembra de árboles.



Viene de la página 18

El primer paso, según lo indica Passarelli, es **desarrollar una visión estratégica y contar con el compromiso de la alta dirección**. Sin embargo, señala que el principal obstáculo de ello suele ser la arraigada visión tradicional del negocio. Este desafío se manifiesta en el temor de algunos directivos y de los mismos departamentos de compras y abastecimiento que podrían pensar: "si incremento mis estándares podría hacer

más sostenible mi negocio, pero también podría poner en riesgo mi cadena de suministro al encarecerla. Las exigencias podrían ser tan altas que resulte difícil encontrar proveedores con las características exigidas". De ahí la importancia de abordar esta preocupación "con inteligencia de negocio, transversalizando los criterios de sostenibilidad en todas las áreas", subraya el experto. En otras palabras, el proceso de compras debe dejar de ser visto como un área meramente de apoyo, para pasar a ser considerado

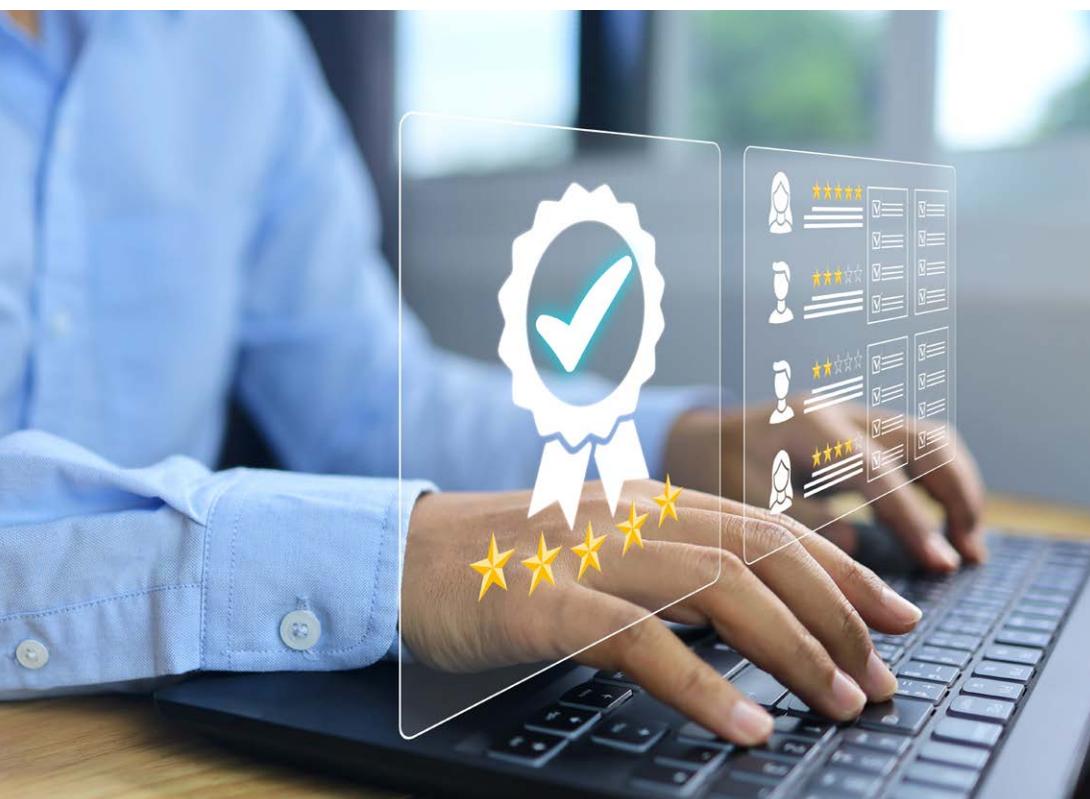
como un nivel estratégico que permite impulsar la sostenibilidad y la competitividad de la organización.

Un segundo paso es **mapear y caracterizar de manera profunda y detallada a los proveedores y contratistas** para conocer sus necesidades, fortalezas y debilidades o rezagos con el fin de poder crear una línea de base. Es en este punto donde se identifican los riesgos y oportunidades de la relación. No obstante, tiende a ser el talón de Aquiles de las organizaciones que no suelen contar con el conocimiento pleno y la información relevante de sus cadenas de suministro para lograr influir en ellas.

Es preciso, entonces, conocer cómo funcionan las cosas, dónde están los nodos, los puntos clave y, sobre todo, las particularidades de cada actor desde una perspectiva no solo económica y comercial, sino también social y ambiental, lo cual resulta absolutamente esencial en palabras de Passarelli. El desafío no es menor si se considera la complejidad y extensión de las cadenas de suministro en la actualidad.

Por lo tanto, las organizaciones deben empezar a desarrollar lo que el experto denomina como "diálogos no comerciales" con todos los grupos de interés que componen la cadena de suministro. Esto implica "salirnos de la clave puramente transaccional y cotidiana para empezar a tener una agenda que, al principio, se pueda percibir como periférica, pero que, poco a poco, empieza a adquirir mucha más relevancia en la relación comercial porque abarca temas que impactan de manera decisiva al negocio y ahí es donde entran en juego los aspectos sociales, ambientales y de gobernanza que se van a trabajar colaborativamente", apunta.

Bárbara Bradford, gerente corporativa de sostenibilidad del Grupo Arcor³ indica que este paso va desde lo más básico que es generar procesos de sensibilización y formación con los proveedores "poniendo la sostenibilidad sobre la mesa" hasta lo más complejo que tiene que ver con la creación de alianzas e iniciativas orientadas al desarrollo de esos proveedores.



Se requiere mapear y caracterizar de manera profunda y detallada a los proveedores y contratistas para conocer sus necesidades, fortalezas y debilidades o rezagos con el fin de poder crear una línea de base. Es en este punto donde se identifican los riesgos y oportunidades de la relación".

³ Arcor es un grupo multinacional argentino líder que se especializa en tres divisiones de negocio: alimentos de consumo masivo, agronegocios y envases.

Ahora bien, ¿cómo convencerlos de la importancia de integrar la sostenibilidad en la cadena de suministro? Mónica Chao, fundadora y presidenta de Women Action and Sustainability Works con más de 20 años de experiencia en la creación e implementación de visiones y estrategias empresariales basadas en la sostenibilidad, criterios ASG e impacto social, indica que la clave está en explotar los beneficios que esta práctica genera: reducción de costos e incremento en la eficiencia de los procesos, cumplimiento de requerimientos regulatorios, respuesta a demandas de socios comerciales, consumidores y trabajadores, así como un alto potencial para incrementar los ingresos y generar valor agregado.

El abordaje, en un tercer momento, consistirá en **aplicar metodologías**

acreditadas. Como ejemplo de ello está la guía ISO 24000 que proporciona directrices sobre compras sostenibles y consideraciones para integrar este enfoque en las políticas y estrategias de abastecimiento de una organización. Así mismo, las empresas se pueden apoyar en los requerimientos de estándares internacionales o sellos reconocidos que se pueden adaptar y aplicar a la cadena de valor en temas como cero deforestación, comercio justo, construcción sostenible, producción limpia, entre muchos otros.

En la siguiente etapa, se podrán **diseñar estrategias y llevar a cabo la implementación de planes de acción priorizados en terreno.** Esto puede incluir, como lo explica Passarelli, la integración de variables ambientales y sociales en los procesos

de selección y evaluación de proveedores, la implementación de cláusulas equilibradas y condiciones justas de contratación y pagos, así como el desarrollo de iniciativas que permitan la transferencia de conocimientos y tecnologías, el intercambio de buenas prácticas y el fortalecimiento técnico y operativo para elevar los estándares de las mipymes (e, incluso, de las grandes empresas) que participan en la cadena de suministro.

En este aspecto, Chao agrega que se debe **disponer de códigos éticos, marcos de conducta, cartas de adhesión o políticas que la organización pueda hacer extensiva y obligatoria a toda su cadena de abastecimiento** como marcos de actuación para todos los actores con los que se establezcan relaciones comerciales.

Continúa en la página 23 

Resiliencia y adaptabilidad: desafíos actuales en la gestión de cadenas de suministro

Andrés Felipe Ramos
Coordinador de Sostenibilidad
Primax Colombia



¿Cuál es la importancia de que las grandes compañías jalonen y fortalezcan a sus cadenas de suministro en términos de competitividad y sostenibilidad?

El trabajo bien hecho sobre estas áreas permite generar eficiencias operativas, puesto que garantiza una producción y distribución más fluida lo que puede traducirse en productos y servicios más competitivos. Adicionalmente puede existir una reducción en costos ya que la optimización puede llevar a evidenciar potenciales ahorros en áreas como almacenamiento, transporte y gestión de inventarios. Todo esto contribuye directamente a la rentabilidad y competitividad de la empresa y mejoras en la calidad del producto ya que una cadena de suministro bien controlada contribuye a la excelencia de ese producto final.

Por último, pero no menos importante, fortalecerse en términos de competitividad y sostenibilidad permite la adopción de estrategias y prácticas respetuosas con el medio ambiente que, al mismo



tiempo, responden a las expectativas de los consumidores y reguladores en términos de responsabilidad social corporativa. Todo esto sin contar los innumerables beneficios que trae para una compañía el anticiparse y gestionar sus riesgos. Ejemplo de ello, es la diversificación de proveedores para reducir la dependencia de fuentes individuales y la implementación de estrategias de gestión de riesgos para abordar desafíos inesperados.

¿Qué iniciativas o buenas prácticas desarrolla Primax para impulsar la sostenibilidad en su cadena de suministro?, ¿qué programas o acciones desarrollan con sus empresas contratistas?

Desde Primax tenemos un enfoque ambiental muy claro. Sabemos que debemos gestionarnos a nosotros mismos para, luego, ser ejemplo y convertirnos en replicadores antes los demás actores de la cadena. Es por ello que medimos, verificamos y compensamos nuestra huella de carbono (alcance 1 y 2). Así mismo, a través de un plan de gestión de Gases de Efecto Invernadero (GEI) establecemos metas claras de reducción asociadas a proyectos que nos permitirán cumplirlas y, por lo tanto, compensar cada vez menos. Por ejemplo, el año pasado inauguramos la primera fase de nuestro proyecto de autogeneración eléctrica el cual, gracias a la instalación de más de 1200 paneles solares en cuatro de nuestras terminales conjuntas. Esta iniciativa nos permitirá ahorrar hasta un 40 % en consumos de energía.

Por otro lado, en los últimos años, hemos estado colaborando estrechamente con las empresas contratistas, proporcionándoles orientación y explicándoles la relevancia de medir su huella de carbono tanto para su propio beneficio como para el de Primax. Actualmente, todas las compañías transportadoras asociadas con nuestra empresa están obligadas a llevar a cabo esta medición y compartir los resultados con nosotros. Esto nos permite disponer de información exhaustiva sobre las emisiones generadas por nuestra operación. Gracias a este enfoque, cada una de ellas ha comenzado a emprender acciones orientadas a reducir esas emisiones. Por

ejemplo, han optado por adquirir vehículos equipados con tecnología más avanzada, sistemas GPS y mecanismos de gestión de datos que les permiten optimizar sus rutas y consumir menos combustible lo cual les ayuda a ser más eficientes en términos de costos y tiempo.

Retos y oportunidades en la gestión de las cadenas de suministro

En cuanto a los retos, estos tienen un espectro muy amplio que va desde gestionar la complejidad global (ya que la globalización ha llevado a las cadenas de suministro a ser más grandes, robustas, con múltiples proveedores, regulaciones y riesgos geopolíticos) pasando por desarrollar resiliencia y rápida adaptación ante las crisis (eventos como pandemias, desastres naturales o interrupciones en la cadena de suministro pueden tener impactos severos) hasta buscar constantemente el equilibrio entre la reducción de gastos y el mantenimiento de la calidad, sobre todo en un entorno económico fluctuante.

Entre las oportunidades, destacan algunas áreas claras como la búsqueda de la sostenibilidad ambiental, ofreciendo oportunidades para desarrollar cadenas de suministro que hagan un uso racional de los recursos naturales y respeten el medio ambiente, que midan su huella de carbono pero que también la gestionen y que, al final, generen mejores condiciones para quienes habitamos este planeta.

Otra oportunidad significativa radica en la colaboración. Trabajar estrechamente con los proveedores, compartir información y colaborar en iniciativas sostenibles puede mejorar tanto la eficiencia como la calidad de la cadena de suministro.

Por último, la adopción de tecnologías emergentes, como el *blockchain* para la trazabilidad y la inteligencia artificial para la previsión de la demanda, representa una oportunidad para mejorar la visibilidad y eficiencia de la cadena de suministro. Estas innovaciones pueden revolucionar la forma en que se gestionan y optimizan las operaciones logísticas.



Viene de la página 21

Así mismo, Bradford aclara que no se trata de implementar todo a la vez, sino de hacerlo paulatinamente a medida que se van comprendiendo y abordando los desafíos de corto, mediano y largo plazo que se hayan mapeado con cada uno de los grupos de proveedores. En otras palabras, de lo que se trata es de generar un alineamiento progresivo de esas empresas a los estándares de la compañía contratante.

Para ello, será necesario establecer alianzas colaborativas con organizaciones de la sociedad civil y convenios con organismos estatales, así como crear mecanismos de acceso a financiación para apalancar el desarrollo de proveedores y llevarlos al nivel esperado por la compañía contratante.

Ahora bien, para cada iniciativa o programa se deben definir metas e indicadores para medir el progreso de las estrategias y acciones implementadas. Estos KPI (del inglés *Key Performance Indicator*) deben ser realistas, alcanzables y relevantes para la estrategia de sostenibilidad del negocio.

Este paso puede ser apoyado por la realización de evaluaciones a los proveedores que puede considerar, entre muchos otros aspectos, factores asociados a la integridad del negocio, debida diligencia en derechos humanos y laborales, cumplimiento de la legislación en salud y seguridad en el trabajo, gestión ambiental, gestión proactiva del riesgo y control de crisis y emergencias.

Basándose en la experiencia del Grupo Arcor, Bradford sugiere que los procesos de evaluación se lleven a cabo utilizando evidencia proporcionada por los proveedores, con el fin de otorgar calificaciones más objetivas y rigurosas. De esta manera, los índices generados pueden ser utilizados en dos direcciones: en primer lugar, para impulsar iniciativas de comunicación, capacitación y mejora continua entre los proveedores que presentan áreas de mejora en los aspectos considerados; y en segundo lugar, para la toma de decisiones de compra más informada, ya que estos índices actúan como insumo clave para ponderar variables en los tableros de abastecimiento y procesos de licitación.



Para cada iniciativa o programa se deben definir metas e indicadores para medir el progreso de las estrategias y acciones implementadas. Estos KPI deben ser realistas, alcanzables y relevantes para la estrategia de sostenibilidad del negocio".

Finalmente, se requiere implementar un sistema de monitoreo y seguimiento consistente para determinar los avances, cuellos de botella y aspectos de mejora.

Acorde con Passarelli, se podría afirmar que la tríada fundamental en la integración de la sostenibilidad a la cadena de suministro consiste en una mayor exigencia, un control más estricto y un acompañamiento continuo por parte de las empresas ancla a sus proveedores, contratistas y distribuidores. De esta manera, se espera que las grandes empresas incrementen sus demandas y refuercen el control, pero, a su vez, brinden apoyo para el mejoramiento del ecosistema empresarial en el que operan. Este enfoque se traduce en una exigencia progresiva, supervisión detallada y asistencia en pro de la mejora continua.

En ello coincide Chao quien asegura que, de acuerdo con el enfoque y cultura de cada organización, se podrá hablar en términos de auditorías

La tríada fundamental en la integración de la sostenibilidad a la cadena de suministro consiste en una mayor exigencia, un control más estricto y un acompañamiento continuo por parte de las empresas a sus proveedores, contratistas y distribuidores”.

o seguimiento, aunque “es más beneficioso trabajar desde una perspectiva de acompañamiento y establecer plazos para que los cambios en la cadena de suministro se desarrollen de manera progresiva, en lugar de adoptar un enfoque autoritario basado simplemente en la demanda del cumplimiento”, indica.

Al final, no se trata de generar nuevas barreras para los contratistas y proveedores o de profundizar brechas de poder y dependencia entre las grandes empresas y las pymes, sino de crear estímulos y herramientas que incrementen las capacidades de todo el tejido empresarial en materia de sostenibilidad. La intención no es excluir a aquellos que no cumplan con los estándares de sostenibilidad establecidos por las compañías líderes. Al fomentar la participación y proporcionar herramientas de apoyo, se busca elevar las capacidades de toda la red empresarial, promoviendo así un enfoque colectivo hacia la sostenibilidad de las cadenas de valor. 



38 FERIA DE LA SEGURIDAD INTEGRAL



TRANSFORMAR
el mundo en un
LUGAR MEJOR
está en tus manos



03
04
05

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

Cadenas de suministro

gestión de riesgos y continuidad de negocio



Elizabeth Solis
Gerente de Proyecto
Sumarse¹

Licenciada en Operaciones
Marítimas y Portuarias /
Técnica en Ingeniería
en Operaciones Marítimas
de la Universidad
Tecnológica de Panamá

E

l 2024 exige el abordaje de desafíos globales que han estado en las agendas de las naciones desde hace varios periodos atrás. De acuerdo con el 'Informe de Riesgos Globales 2024' del

Foro Económico Mundial, nos encontramos ante un panorama en el que el desarrollo humano comienza a estancarse, mientras que los Estados y la población quedan, por tanto, en una posición vulnerable frente a ries-

gos tanto nuevos como ya conocidos (World Economic Forum (WEF), 2024). El informe revela un mundo "asolado por un dúo de crisis peligrosas: el clima y los conflictos". El cambio climático extremo ocupa el segundo lugar de la lista de riesgos para los próximos dos años y el primero en la siguiente década. El 54 % de los encuestados para la realización de este informe anticipa cierta inestabilidad y un riesgo moderado de catástrofes globales, mientras que otro 30 % espera condiciones aún más turbulentas. El cambio climático sigue siendo catalogado como una de las mayores amenazas globales

¹ Sumarse es una asociación sin fines de lucro, constituida de acuerdo con las leyes de la República de Panamá y cuyo propósito organizacional es "movilizar al sector privado en la construcción de una sociedad próspera, inclusiva y digna donde, a través del conocimiento e intercambio de experiencias, sentemos las bases de un progreso económico, social y ambiental sostenible para Panamá".

Constituida en 2009, Sumarse se ha consolidado como la organización referente en temas de responsabilidad social y sostenibilidad mediante la generación de conocimiento especializado y herramientas. Además, ofrece acompañamiento a las organizaciones para integrar la sostenibilidad como parte de su gestión e impactar de forma positiva a todos sus grupos de interés. Más información en: <https://www.sumarse.org.pa/>

de nuestro tiempo (World Economic Forum (WEF), 2024).

Si bien ya se ha dicho, el 2023 fue considerado el año más cálido registrado en los últimos tiempos (EFE, 2024), para el 2024 se podría experimentar un incremento en la temperatura global que pueda superar los 1,5 °C cuyos efectos repercuten sobre la erosión de la tierra, la pérdida de biodiversidad y de ecosistemas, la seguridad alimenten-

taria, entre otros. Además, tendría un impacto directo sobre otros temas subyacentes como el aumento de las desigualdades, el desarrollo propio del ser humano y la sociedad en la que habita, la gestión del riesgo de desastres, así como también en la continuidad de los negocios y las empresas.

En el ámbito empresarial la 'gestión del riesgo de desastres', es un concepto que hace referencia a un conjunto

de estrategias, acciones, y/o políticas orientadas a mejorar la comprensión del riesgo, reducir los niveles de riesgo que se enfrentan, desarrollar mecanismos de protección financiera frente a dichos riesgos y generar prácticas de preparación, respuesta, y recuperación en caso de que se materialicen o lo que también se denomina "resiliencia". En este sentido, es preciso señalar que estos riesgos pueden ser desencadenados por eventos de origen natural u originados por el mismo ser humano como los de tipo tecnológico, industrial, biológico o geopolítico.

Ahora bien, el cambio climático y la gestión del riesgo de desastres son asuntos que están estrechamente relacionados, pero no significan lo mismo. La gestión del riesgo de desastres es una herramienta que ofrece grandes y potenciales capacidades de atención y adaptación al cambio climático. No obstante, este último puede afectar dicha gestión de dos formas: por un lado, incrementando las amenazas de origen natural y, por otro, exacerbando la vulnerabilidad de las comunidades frente a las amenazas naturales.

Un claro ejemplo de ello son las afectaciones que están generando las condiciones de cambio climático sobre las cadenas de suministro a nivel global. Los eventos meteorológicos extremos, las inundaciones, los incendios, entre otros, además de afectar a las comunidades, están teniendo un impacto directo sobre las infraestructuras logísticas, los centros de producción y la logística de distribución, interrumpiendo y desestabilizando con facilidad la continuidad de la cadena de suministro.

En numerosas ocasiones, las repercusiones de las afectaciones sufridas por estas redes de aprovisionamiento ya se han materializado, generando pérdidas significativas para diversos negocios ya sean de grandes, pequeñas y medianas empresas u otras organizaciones.

Por ejemplo, Panamá está viviendo por esta época una crisis de agua dulce producto de la disminución de precipitaciones como consecuencia del Fenómeno de El Niño. Especialmente en el



Los eventos meteorológicos extremos están interrumpiendo y desestabilizando con facilidad la continuidad de la cadena de suministro".

caso del Canal de Panamá, uno de los pilares fundamentales de la economía del país, estos eventos han ocasionado efectos significativos en los niveles del Lago Gatún, un reservorio crucial para el funcionamiento de dicho corredor acuático. Esta situación ha llevado a una disminución en el número de tránsitos de buques lo que, a su vez, ha impactado negativamente tanto en el comercio local como en las cadenas de suministro a nivel nacional e internacional.

Otro ejemplo concreto se encuentra en el sector de alimentos y bebidas a nivel global. Las sequías experimentadas en diversas regiones del mundo en los últimos años han afectado directamente la disponibilidad de productos básicos como el maíz y otras cosechas utilizadas como materias primas. Esta escasez, además, ha generado un impacto significativo en la producción de otros productos dentro de la industria alimentaria. Así, situaciones como estas han impactado negativamente el crecimiento y desarrollo del ecosistema empresarial en su conjunto.

Entonces, frente a un escenario tan disruptivo y volátil, surge un interrogante crucial: ¿hay algo que las empresas puedan hacer? Esta es la pregunta fundamental que todas las organizaciones deberían plantearse.

La gestión de riesgos es un aspecto fundamental para todas las empresas y debe ser considerada como parte de sus estrategias de sostenibilidad. La capacidad de cada corporación para identificar, abordar, planificar e implementar medidas para adaptarse, protegerse y responder ante las nuevas dinámicas que se están generando en los sistemas naturales o humanos —incluyendo la presión social y las expectativas de todos los grupos de interés— son aspectos fundamentales en periodos de inestabilidad extrema.

Los riesgos de las interrupciones de la cadena de suministro que llegan hasta el consumidor son muchos: aumento de costos, retrasos y tiempos de espera, demoras en pagos, fluctuaciones en la oferta *versus* la demanda, obstaculización al desarrollo de pequeñas y



La gestión de riesgos es un aspecto fundamental para todas las empresas y debe ser considerada como parte de sus estrategias de sostenibilidad”.

medianas empresas, inestabilidad en el comercio global, aumento de la vulnerabilidad y el desarrollo social a causa de la falta de productos básicos, pueden ser algunos de los riesgos.

De igual forma, la disponibilidad o el acceso a la materia prima, los riesgos

físicos como daños a infraestructuras, incendios o inundaciones, el impacto en las economías locales y globales, la transición energética y los cambios políticos y sociales, son también enfoques que se deben considerar.

Como parte del ejercicio de gestión del riesgo de desastres y diseño de estrategias en las cadenas de suministro es importante considerar la integración de las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial (IA). Invertir en tecnología que permita prepararse y/o dar respuesta ante riesgos por desastres o que agilice e integre los procesos de la compañía con los de los proveedores y clientes y sean más sostenibles es clave.

Los retos y desafíos globales que se están presentando y aquellos que surgirán como consecuencia del aumento en la temperatura global son muchos y ya no los podemos dejar de lado. La amenaza ya existe, las consecuencias ya se perciben y ponen en gran peligro el desarrollo sostenible de los territorios, de las comunidades y del planeta entero.

Considerando que la gestión integral del riesgo de desastres es un proceso que involucra la planificación, ejecución, evaluación y seguimiento de políticas y acciones orientadas a promover el conocimiento del riesgo, establecer estrategias de prevención, reducción, respuesta o control, así como la recuperación, la integración del riesgo climático se convierten en componentes clave en este proceso.

Buenas prácticas para fortalecer las cadenas de suministro son esenciales, incluyendo un plan de gestión de riesgos que permita conocer los desafíos e impactos en los escenarios actuales, mitigar las consecuencias de algún evento y pasar a una recuperación rápida.

En este sentido, Sumarse como punto focal de ARISE en Panamá, promueve espacios de capacitación y herramientas para la gestión del riesgo de desastres en las empresas como escenario de preparación para la resiliencia y la continuidad del negocio (talleres, foros, recursos e información).

En 2023, como parte del plan de trabajo, Sumarse ejecutó el proyecto: "Intensificando la acción por el clima para la continuidad de negocios con un enfoque en resiliencia empresarial y recuperación verde de las consecuencias de la COVID-19 'Green Recovery'", cuyo objetivo principal fue incentivar una reactivación empresarial en la región con un enfoque de

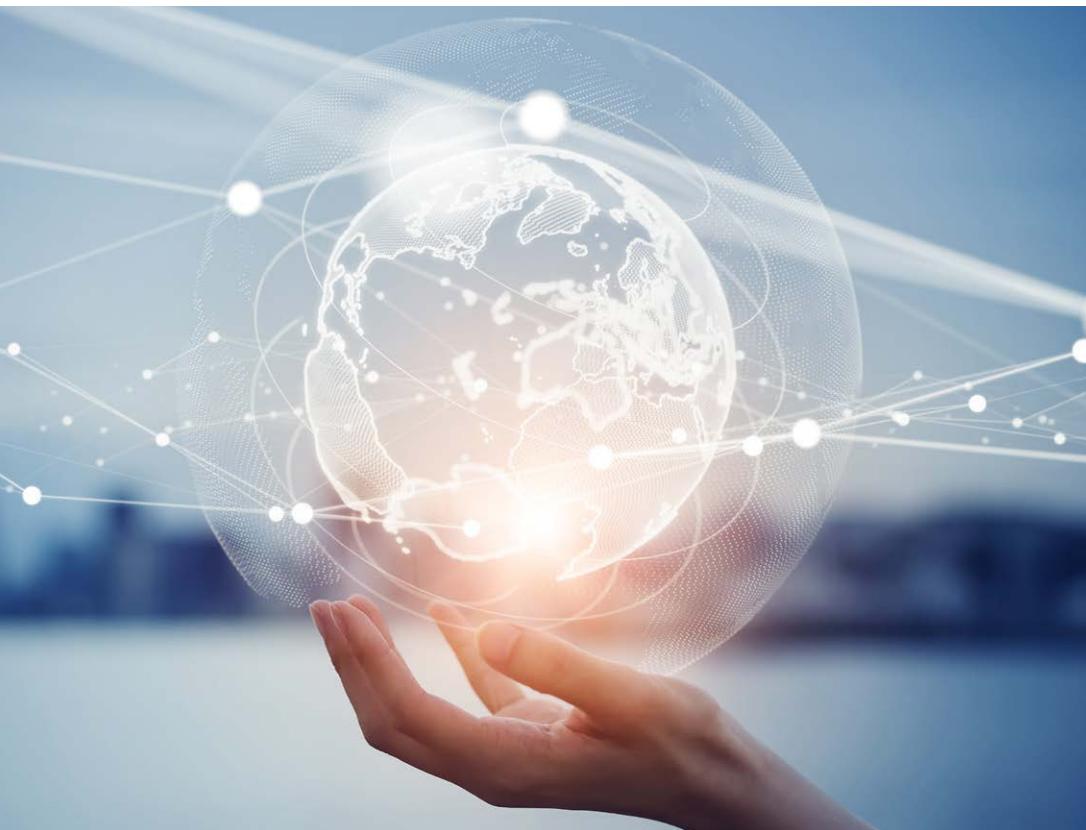
sostenibilidad y resiliencia a través de procesos de formación que apoyen la formulación de planes de acción, con la gran empresa y su cadena valor, integrando consideraciones ambientales que sirvan para la mitigación y adaptación al cambio climático.

Algunos destacables de esta actividad son:

- Se trata de un proyecto regional, en el cual participaron todas las organizaciones homólogas a Sumarse de la región centroamericana y de República Dominicana.
- Las beneficiarias directas fueron pymes de la cadena de suministro de empresas grandes.
- Participaron en un programa de formación interactivo que, como resultado final, permite a cada pyme contar con su plan de acción para la continuidad de negocios con un enfoque en resiliencia empresarial.

Se requiere una mirada integral hacia las oportunidades que tienen las empresas sobre los nuevos patrones de consumo, las expectativas de los grupos de interés sobre el impacto medioambiental de los productos o servicios y el fortalecimiento y/o diseño de los planes de continuidad de negocio sólidos que sirvan de base también para la continuidad de las cadenas de suministro sostenibles a nivel global.

La gestión de riesgos es para todas las empresas y no solo para las grandes. Es hora de integrar todas estas miradas sobre la visión tradicional de este concepto y adoptar una cultura de conducta empresarial responsable que contribuya a crear economías y sociedades más resilientes y sostenibles. 



Referencias

EFE (13 de enero de 2024). EFE Verde. Obtenido de <https://efeverde.com/nasa-2023-ano-mas-caluroso-en-la-historia/#:~:text=Washington.%2D%20La%20Administraci%C3%B3n%20Nacional%20estadounidense,seis%20meses%20batiendo%20cifras%20r%C3%A9cord>.

World Economic Forum (WEF). (Enero de 2024). World Economic Forum. Obtenido de <https://es.weforum.org/>

World Economic Forum (WEF). (Enero de 2024). World Economic Forum. Obtenido de <https://es.weforum.org/publications/global-risks-report-2024/digest/>

Trabajar 'en cadena'

para elevar la productividad
y la competitividad de las
mipymes colombianas



Aurelio Mejía Gerente General de Colombia Productiva

*Economista de la
Universidad de Antioquia
/ Especialista en Gobierno,
Gerencia y Asuntos
Públicos de la Universidad
Externado de Colombia /
Magíster en Economía
de la Salud de la
Universidad de York*

Colaboradores:

*Giovanny Serrano¹,
Jennifer Pineda²,
Nathalia Córdoba³,
Miguel Pire⁴,
Camilo Torres⁵
y José David Piñeros⁶*



¹ Profesional senior de Comunicaciones de Colombia Productiva

² Coordinadora del sector Software y Servicios TI de Colombia Productiva

³ Profesional senior de Estrategia y Cooperación de Colombia Productiva

⁴ Ejecutivo de Inteligencia Estratégica en Colombia Productiva

⁵ Profesional senior de Estrategia y Cooperación de Colombia Productiva

⁶ Coordinador I de Inteligencia Estratégica de Colombia Productiva

En Colombia, a pesar de que las micro, pequeñas y medianas empresas desempeñan un papel fundamental al generar el 67 % del empleo, su contribución al Producto Interno Bruto (PIB) se sitúa en un 28 %. Este porcentaje se ubica por debajo del aporte promedio de las mipymes de los países pertenecientes a la OCDE que alcanza el 50 % y también queda rezagado con respecto a algunos países de la región tales como Brasil (60 %), Chile (49 %) y México (46 %).

Un camino para que las mipymes del país aumenten su contribución al PIB consiste en elevar su productividad, calidad y competitividad. Esto puede lograrse mediante el fortalecimiento de sus capacidades para trabajar en cadena con otras empresas de sus sectores e industrias, dentro y fuera del país.

No obstante, este proceso solo será factible si los productos y servicios que

las mipymes ofrecen son de alta calidad y poseen un nivel de sofisticación y especialización que cumpla con los estándares requeridos por las empresas ancla, sean estas nacionales, internacionales o del Estado.

Sin embargo, la falta de coordinación y vínculos entre empresas —que restringe la capacidad para generar economías de escala— también reduce las oportunidades de las mipymes de encadenarse con nuevos compradores, impide la transmisión de avances tecnológicos y afecta el desarrollo de bienes y servicios más sofisticados, reduciendo así su capacidad competitiva.

Así, cuando una mipyme logra un encadenamiento o una conexión efectiva en una cadena de suministro, este logro no es otra cosa que el resultado de un proceso de mejora interna, de una puesta a punto para convertirse en una proveedora idónea que cumple las condiciones y requerimientos del mercado. Es decir, que ha alcanzado procesos con altos niveles de productividad y calidad, una eficiente capacidad de producción

y de respuesta al cliente, un óptimo y consciente uso de los recursos, materias primas y capacidad logística, así como una oferta con valor agregado.

En este sentido, el fortalecimiento de cadenas de suministro puede generar beneficios microeconómicos como mejoras en la productividad gracias a una mayor innovación de procesos y productos, aumento del empleo y de puestos de trabajo de mayor calidad, fortalecimiento de los eslabonamientos productivos —hacia atrás y adelante—, mayor participación de las micro y pequeñas empresas de bienes y servicios, así como el aumento de la capacidad exportadora de las empresas locales y su consiguiente inserción en cadenas globales.

Un mercado lleno de oportunidades

Pero, más allá de estos beneficios, ¿qué pueden lograr las empresas al ser mejores proveedoras y tener encadenamientos efectivos con empresas ancla (nacionales, extranjeras y del Estado) y al insertarse en cadenas de valor? Las cifras sobre oportunidades de mercado son muy dicentes.

De acuerdo con un análisis realizado por Colombia Productiva⁸ sobre el porcentaje del consumo de materias primas, materiales y empaques en el Total del Consumo Intermedio⁹ (y que tuvo en cuenta las cifras de la Encuesta Anual Manufacturera del DANE para 2022), el 75 % del consumo de las materias primas, materiales y empaques totales son adquiridos en la industria nacional.

Este porcentaje varía dependiendo de la actividad de las empresas proveedoras. Por ejemplo, en el sector agroindustrial (donde se analizaron 21 clases industriales de consumo intermedio) se efectúan compras por un total de



⁷ Para más información consulte: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/SMEs#engines>

⁸ Colombia Productiva fue creada por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo en el año 2008 con el fin de promover la productividad y competitividad en la industria. La entidad apoya a las empresas del país a través de convocatorias y programas que les permitió mejorar en indicadores que son importantes para aumentar la eficiencia en los procesos productivos como calidad, capital humano y productividad. Entre los servicios que ofrecemos están asistencia técnica, intervención y acompañamiento en las empresas para que adopten metodologías internacionales de mejora productiva, programas de capacitación especializados en alianza con empresas e instituciones educativas, orientación y financiamiento para la obtención de certificaciones como requisito para la entrada a mercados internacionales, entre otros.

⁹ Valor de los bienes y servicios necesarios para el proceso de producción.

64 billones de pesos en bienes y servicios esenciales para la producción. De este monto, el 91 %, es decir, 58 billones de pesos, corresponde a materias primas, materiales y empaques. A ello se suma que el 86 % de estos se adquirieron en el país por una suma que asciende a los 49 billones de pesos.

Entre los sectores manufactureros (89 clases industriales analizadas) se encontró un consumo intermedio de 146 billones de pesos, de los cuales, 129 billones (el 88 %) corresponde a materias primas, materiales y empaques. De estos, el 70 % (\$93 billones) fue comprado en el país.

Ahora bien, si se pone el foco en las compras que realizan las empresas del Estado, se obtiene que, a diciembre de 2022 y según cifras de Colombia Compra Eficiente, el monto de contratación en Colombia alcanzó los 163 billones de pesos, cifra cercana a 11,1 % del PIB. De este monto contratado, 63 billones de pesos se destinaron a contratación directa, 42 billones a contratación especial y 52 billones correspondieron a recursos contratados a través de esquemas de competencia. La participación de las mipymes en las compras públicas fue superior al 85 %.

Una estrategia para fortalecer las cadenas de suministro inclusivas y sostenibles

De acuerdo con el Conpes 4129 de 2023 de la Política de Reindustrialización que lidera el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y de la cual Colombia Productiva es uno de los ejecutores, “la falta de encadenamientos impide la generación de riqueza de manera inclusiva y un uso más productivo del capital, las capacidades humanas, la infraestructura y la tecnología”.

Dicho Conpes plantea instrumentos para fortalecer los encadenamientos y ayudar a las mipymes colombianas a insertarse en cadenas de suministro inclusivas y sostenibles.

Bajo el liderazgo de la cartera anteriormente mencionada, Colombia Productiva implementó en diciembre de 2023 la iniciativa gubernamental



‘EnCadena, mejores proveedores’. Se trata de una estrategia gubernamental de encadenamientos que, a través de servicios de asistencia técnica, formación y herramientas digitales y complementarias, fortalecerá las capacidades de proveeduría de las mipymes para así fomentar el fortalecimiento de cadenas productivas de alto valor agregado que incorporen el uso de tecnología intermedia y avanzada en Colombia.

‘EnCadena, mejores proveedores’ busca mejorar las capacidades de proveeduría de al menos 1365 mipymes y unidades productivas para que cumplan requisitos o mejoren sus condiciones como proveedoras de empresas ancla nacionales, extranjeras y del Estado. De esta forma, se les impulsa a formar parte de cadenas de suministro locales, regionales y globales.

Esta estrategia está compuesta por 14 programas y servicios especializados que buscan convocar a cerca de 80 empresas ancla de todo tipo para que trabajen en alianza con el Gobierno y en cadena con las mipymes y unidades productivas proveedoras.

Las compañías convocadas se caracterizan por ser líderes y contar con importante demanda de bienes y servicios con características especializadas de proveeduría nacional. Por lo tanto, tienen el potencial de aportar al desarrollo de industrias clave para la transformación productiva de los territorios y dinamizar sus exportaciones.

Así las cosas, la estrategia fortalecerá a las mipymes con tres enfoques:

- **Mejores proveedoras para cadenas de suministro locales, regionales y globales:** busca preparar la oferta de productos y servicios que ofrecen las mipymes colombianas para agregar valor a las cadenas de producción de industrias clave para el país y las apuestas productivas del Conpes de Reindustrialización. También, contribuir al fortalecimiento sostenible de las cadenas de suministro más prometedoras a través del reconocimiento de sus limitaciones y del aprovechamiento de las oportunidades tecnológicas y de mercado para mejorar su posición y nivel de valor agregado.

- **Mejores proveedoras para empresas ancla nacionales y extranjeras:** se afianzarán alianzas con empresas ancla de sectores estratégicos para transferir conocimiento y tecnología a sus proveedoras actuales o potenciales. Así se busca abordar las brechas que afectan el fortalecimiento de su cadena de abastecimiento. La capacidad y calidad de la proveeduría de un país es crucial no solo para atraer inversión, sino también para asegurar su permanencia en el largo plazo y aporte a la generación de empleo, al desarrollo y al aumento de las exportaciones de los territorios.
- **Mejores proveedoras para empresas del Estado:** desarrollará y/o fortalecerá a las mipymes y unidades productivas localizadas en la región de influencia de empresas del Estado para mejorar la calidad y la eficiencia de su cadena de suministro y aumentar su impacto social y económico. Las entidades estatales tienen un rol importante para dinamizar los encadenamientos y cadenas productivas, especialmente, con micro y pequeñas empresas y, particularmente, con la economía popular.

Esta estrategia también creará una 'Red de asesores en encadenamientos' con especialidad en técnicas para fortalecer las cadenas productivas e integrar a las mipymes y unidades productivas. Se brindarán entrenamientos y certificaciones a consultores expertos en diferentes territorios para que tengan mayor capacidad de hacer acompañamiento y asistencia técnica a las beneficiarias.

Con esta red de expertos, 'EnCadena, mejores proveedoras' permitirá instalar capacidades en los territorios, contribuirá al aumento de la cobertura de la estrategia y disminuirá las brechas de conocimiento en las regiones.

Además, la estrategia cuenta con una red de cerca de 20 aliados y ejecutores que, con el liderazgo y experiencia de Colombia Productiva, ayudará a preparar a las mipymes y unidades produc-

Cuando una mipyme logra un encadenamiento o una conexión efectiva en una cadena de suministro, este logro no es otra cosa que el resultado de un proceso de mejora interna para convertirse en una proveedora idónea que cumple las condiciones y requerimientos del mercado".

tivas proveedoras, de acuerdo con las exigencias y necesidades de la cadena de valor a la que pertenezcan.

Las empresas podrán acceder a una serie de servicios complementarios, en-

tre los que se encuentran un 'Kit digital para mejores proveedoras' (acceso a herramientas *online* para facilitar la gestión de clientes, proveedores, contratación, proyectos y pagos en línea); formación territorial en metodologías de desarrollo de proveedores para facilitar su inserción a cadenas de suministro; servicios logísticos de colaboración y códigos de barras; autodiagnóstico (en línea y gratuito) de madurez digital empresarial; y ruedas de conexión para facilitar la generación de relaciones o vínculos.

Esta estrategia se implementará a lo largo del 2024 y se abrirán convocatorias para empresas pertenecientes a diversas cadenas de valor. Entre ellas se incluyen sectores como aeronáutica, aeroespacial, astilleros, farmacéutico, dispositivos médicos, frutas frescas y/o procesadas, biofertilizantes, movilidad y construcción sostenible, servicios sofisticados (software y apps, BPO, publicidad y mercadeo, audiovisual, artes escénicas y música, animación digital, videojuegos, educación y telemedicina, entre otros), turismo para la paz, minerales estratégicos y servicios públicos, entre otros. 



Para tener en cuenta

Toda la información para hacer parte de la estrategia, participar en las convocatorias y acceder a los servicios complementarios puede consultarse en www.colombiaproductiva.com/encadena.

Gestión sostenible en la cadena de suministro:
retos y barreras para las pymes.

Una reflexión desde la ANDI



Gerencia de Comunicaciones

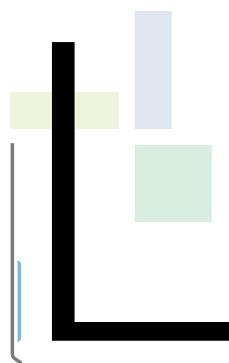
Consejo
Colombiano de
Seguridad (CCS)



Personaje entrevistado

Carlos Herrera

Vicepresidente
de Desarrollo
Sostenible de la
Asociación Nacional
de Empresarios de
Colombia (ANDI)



La sostenibilidad se ha convertido en un pilar fundamental para las empresas que buscan no solo el éxito económico, sino también contribuir positivamente a la sociedad, al tiempo que preservan y regeneran el medio

ambiente. En este contexto, las pequeñas y medianas empresas (pymes) juegan un papel crucial en la cadena de suministro al ser actores que pueden apalancar las iniciativas en la materia y convertirse en aliados estratégicos de las empresas ancla a la hora de adoptar buenas prácticas. No obstante, enfrentan desafíos particulares debido a su naturaleza, capacidad de gestión y acceso a recursos y conocimiento. Para arrojar luz sobre este tema, hablamos con Carlos Herrera, vicepresidente de Desarrollo Sostenible de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) quien compartió las

necesidades identificadas, así como las dificultades que enfrentan las pymes en su camino hacia la sostenibilidad.

P&S: en términos de gestión de la sostenibilidad de la cadena de suministro, ¿qué aspectos son relevantes para las empresas a la hora de contratar o articular acciones con las mipymes?

Carlos Herrera: las empresas están comprometidas con alcanzar altos estándares sociales y ambientales, muchos de ellos asociados con respuestas a desafíos como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad o la inequidad. Las estrategias incluyen acciones internas orientadas a temas como la eficiencia en el uso de recursos naturales y la descarbonización, a lo que se suman iniciativas implementadas con los proveedores para que impulsen la eficiencia en sus procesos, la medición de la huella de carbono, el cumplimiento de reglas laborales y directrices de protección de los Derechos Humanos, entre otras.

Dependiendo del sector y del contexto donde la empresa desarrolle sus actividades, algunos de estos temas son parte de las condiciones para contratar a un proveedor. En muchos casos, se espera que también sean parte de los requerimientos que los mismos proveedores hagan a su cadena de suministro, generando un efecto cascada, que involucra empresas de diferentes tamaños.

P&S: ¿cuáles son las necesidades que la ANDI ha identificado en las empresas para respaldar a las pequeñas y medianas, con el objetivo de fortalecer su gestión de la sostenibilidad?

C.H.: resulta importante que las empresas fijen objetivos de largo plazo y promuevan que sus proveedores, a la vez, fijen sus propios propósitos acorde a sus actividades, capacidades y entorno regulatorio. Aquí las empresas pueden jugar un papel importante al hacer a las pymes parte de su estrategia general, compartiendo información, buenas prácticas y espacios de aprendizaje, transfiriendo conocimientos y generando acompañamiento para introducir buenas prácticas. Los temas varían según el sector y las particularidades regionales, pero, sin duda, aspectos comunes son la descarbonización, las prácticas de economía circular, los derechos laborales, la competencia y la transparencia.

P&S: ¿qué dificultades encuentran en la gestión sostenible de las pequeñas y medianas empresas?

C.H.: el contexto no siempre ayuda ya que los cambios en las políticas, un marco legal inadecuado y un contexto social inestable dificulta el crecimiento de las pymes y hace difícil la gestión sostenible. Teóricamente, la práctica de la sostenibilidad debe contribuir a generar empresas más eficientes y competitivas, pero esto no siempre es posible debido a limitaciones en torno al conocimiento, la disponibilidad de recursos, la competencia desleal y los obstáculos para transferencia de tecnología. A ello

se suma la disponibilidad de personal entrenado y los costos que pueden afectar el valor de los productos. Además, muchos consumidores no reconocen los esfuerzos en sostenibilidad de estas empresas y no están dispuestos a preferir sus productos o servicios o pagar un poco más a quien tiene mejores prácticas en sostenibilidad.

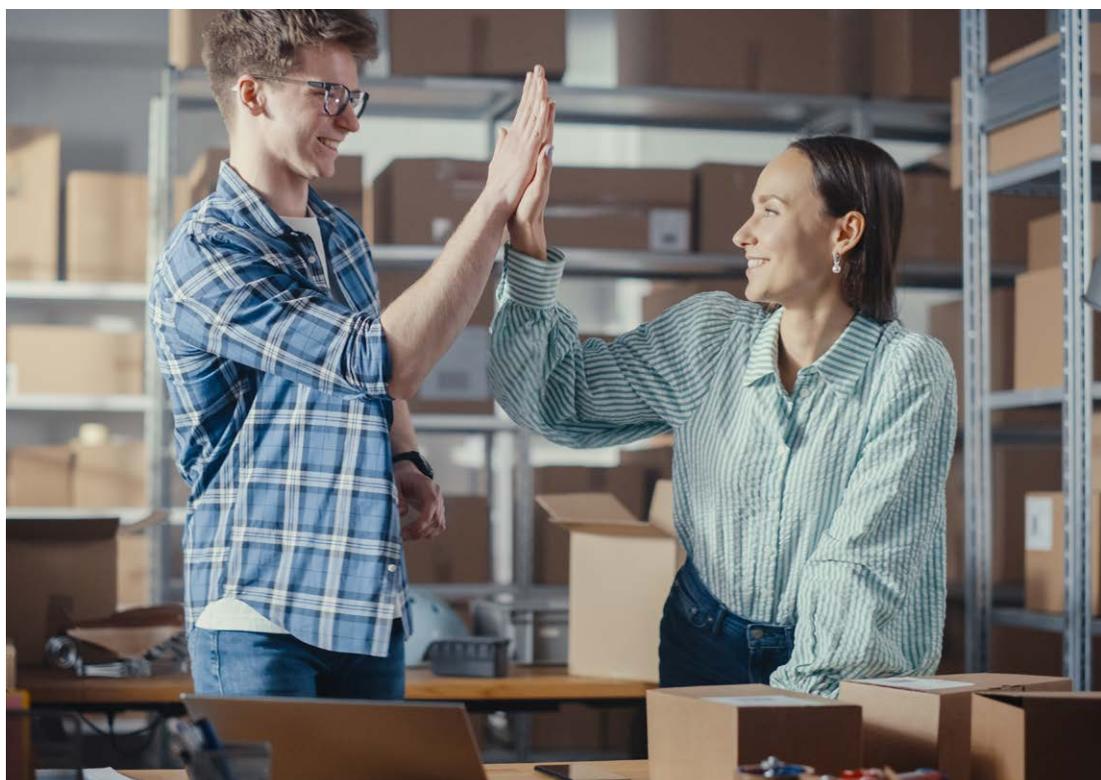
P&S: ¿la ANDI cuenta con programas de apoyo para mipymes a través de los cuales apoyan su gestión en sostenibilidad? De ser así, ¿cuáles son?, ¿en qué consisten y cómo pueden acceder estas organizaciones a tales iniciativas?

C.H.: muchas empresas afiliadas a la ANDI, así como la misma asociación tienen proyectos que apoyan la implementación de buenas prácticas, emprendimientos, negocios inclusivos, prácticas de economía circular, digitalización, descarbonización o protección de la biodiversidad. Son diversos frentes que tiene el empresariado con el convencimiento de que no es posible

avanzar hacia un país más competitivo y justo sin el involucramiento de las pymes. Dependiendo del tema hay oficinas transversales, sectoriales o regionales, que se pueden consultar para buscar contactos con quienes manejan dichos temas.

P&S: ¿cuál es el principal desafío que identifican con respecto a la gestión de la sostenibilidad en las empresas, particularmente las pequeñas?

C.H.: se requiere un entorno propicio para las pequeñas empresas, con reglas acordes a su capacidad, pocos trámites, acceso a información y recursos. Muchas reglas y requerimientos gubernamentales dirigidas a las empresas no diferencian su tamaño y capacidad de gestión. Por esto, un desafío en materia de sostenibilidad es contar con un entorno adecuado que promueva la formalidad y que oriente a las pequeñas y medianas empresas a prácticas de gestión sostenible que contribuyan a hacerlas más competitivas, ampliar sus mercados y mejorar las condiciones de sus empleados. [RS](#)





70
AÑOS

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

Aseguramos
Abrazos

CCS.org.co

Síguenos en nuestras redes sociales



Consejo Colombiano
de Seguridad



@CCS_Colombia



CCS_Colombia



Experiencias empresariales

38

Implementación de
criterios ASG en la
cadena de suministro:
lecciones aprendidas
del Grupo Argos

Adopción de criterios ASG en la cadena de suministro: **lecciones aprendidas del Grupo Argos**



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

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



Foto cortesía: Grupo Argos.

En la actualidad la confianza del consumidor y la credibilidad de las organizaciones se encuentran en una encrucijada crucial. Más aún cuando algunas empresas intentan proyectar una imagen social y ambientalmente responsable sin comprometerse realmente con prácticas sostenibles, un fenómeno que se conoce popularmente como "greenwashing".

Por ello, los criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) emergen como un mecanismo que exige información

transparente, medible y verificable sobre el desempeño de una organización en áreas clave relacionadas con el medio ambiente, las cuestiones sociales y las prácticas de gobierno corporativo, lo que permite combatir las prácticas engañosas.

En otras palabras, ya no basta con afirmar que una empresa está comprometida con la deforestación, que no contamina, que se preocupa por el bienestar de sus empleados y comunidades o que fomenta la equidad de género. Las palabras, como

dice el adagio, se las lleva el viento y el papel lo aguanta todo. Por eso, ahora se les insta a entregar información relevante, precisa, clara y cuantificable que demuestre que, efectivamente, las organizaciones están desarrollando acciones concretas al respecto. La rendición de cuentas se orienta cada vez más a demostrar el compromiso genuino con la sostenibilidad.

De hecho, se vienen consolidando marcos internacionalmente aceptados para medir y reportar la implementación de los criterios ASG en la gestión empresarial. Algunas metodologías como el Global Reporting Initiative (GRI), la International Sustainability Standards Board (ISSB), el marco Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD), el Marco de Reporte Integrado (IRF) o el Pacto Global y su nueva Comunicación de Progreso (COP) son algunos ejemplos que instan a las empresas a reportar evidencia de su desempeño no financiero no solo en sus propias operaciones y actividades, sino también en toda su cadena de suministro.

Consciente de este desafío y respaldado por años de experiencia en el desarrollo de reportes integrados para

sus diversos grupos de interés a través de varias de las metodologías anteriormente mencionadas, el Grupo Argos ha desarrollado un ejercicio de mapeo de los requisitos necesarios para reportar la gestión llevada a cabo, particularmente, en la adopción de criterios de sostenibilidad en las relaciones con proveedores y contratistas.

De acuerdo con Juliana Echevarría Jiménez, profesional ESG de Cementos Argos existen cuatro aspectos esenciales identificados en esta materia. El primero se relaciona con la gobernanza y la supervisión. Es crucial identificar a los responsables de supervisar y asegurar la implementación efectiva de las medidas, planes y programas de gestión sostenible en la cadena de suministro. Así mismo, hay que lograr un alto grado de compromiso y respaldo de la alta dirección, instancia que, luego, será la encargada de garantizar que se rindan cuentas sobre lo que se está haciendo en el proceso.

El segundo aspecto se refiere a la necesidad de contar con una estrategia clara que defina los objetivos que se persiguen, cuál es el enfoque de trabajo, cómo se está gestionando la

relación con los proveedores, qué planes se desarrollan y cómo se mide el progreso a través de metas e indicadores de desempeño.

El tercer aspecto se centra en la identificación de los riesgos y oportunidades asociados a la cadena de suministro. Esto implica analizar las amenazas a las que se enfrenta una organización como lo sería, por ejemplo, la dependencia excesiva de ciertos proveedores o la concentración geográfica de los mismos. “Es crucial evaluar estos riesgos para comprender cómo podrían afectar a nuestra operación”, indica la vocera.

En cuanto a las oportunidades, resulta importante identificar las posibilidades de creación de valor, tales como promover el apoyo a negocios locales, fortalecer emprendimientos con enfoque de género o apostarle a la diversificación de la base de proveedores. Estas acciones no solo pueden fortalecer la economía local, sino también generar sinergias y fomentar la innovación dentro de la comunidad empresarial.

“Por su parte, la rendición de cuentas se centrará, a su vez, en comunicar qué medidas se están tomando para gestionar dichos riesgos y oportunidades de manera efectiva”, agrega Echeverría.

El cuarto aspecto crucial para Argos es el uso de métricas. Para la compañía estas son herramientas esenciales para demostrar de manera efectiva el progreso en términos cuantitativos. Además, permiten evaluar cómo evoluciona el proceso y determinar el impacto de las acciones. “De ahí que sea imprescindible contar con métricas relacionadas con la compra a proveedores locales, el involucramiento de pymes y la evaluación de proveedores en términos de sostenibilidad. Las métricas nos brindan la capacidad de mostrar un avance tangible y, al mismo tiempo, identificar aspectos de mejora”, apunta.

De otro lado, es preciso destacar que el compromiso con los criterios ASG y su aplicación en la gestión de la cadena de suministro no solo es impulsado, sino también favorecido por las entidades financieras que, cada vez, buscan más modelos de negocio comprometidos

Foto cortesía: Grupo Argos.



con la sostenibilidad para ofrecerles apalancamiento económico. En el caso específico del Grupo Argos, hoy por hoy, el 31 % de su deuda está vinculada a indicadores ASG, lo que les permite acceder a créditos con mejores tasas para financiar los proyectos corporativos.

Por todo lo anterior, el seguimiento al desempeño de los proveedores en términos de sostenibilidad se convierte en un componente crítico para las empresas comprometidas con la adopción de criterios ASG en la gestión de su cadena de suministro. Este proceso no solo implica analizar la calidad de los productos o servicios suministrados, sino también considerar cómo estos proveedores cumplen con estándares ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

En este sentido, el Grupo Argos ha establecido una serie de controles y mecanismos de seguimiento anual. Uno de ellos es la 'Evaluación de proveedores' que se centra en diversos aspectos, como el cumplimiento legal y normativo, el rendimiento en la prestación de los servicios, la calidad y eficiencia de sus operaciones, el cumplimiento de obligaciones fiscales y laborales y la estricta implementación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo tanto para sus trabajadores como para los contratistas que envían a las plantas de la compañía cementera. También se evalúa la estructura de gobierno corporativo y se realiza un chequeo de listas cautelares para verificar que no incurran en temas de financiación del terrorismo, corrupción y lavado de activos. Este último aspecto se revisa semestralmente para garantizar la integridad en las operaciones comerciales y mantener actualizada la información sobre posibles implicaciones legales o éticas asociadas con los proveedores.

Adicionalmente, la empresa implementa controles específicos para los proveedores de comercio exterior con el fin de asegurar el cumplimiento de las regulaciones aduaneras, evitar cualquier implicación en actividades ilícitas como el contrabando y verificar el respeto a los Derechos Humanos en las



Foto cortesía: Grupo Argos.

El seguimiento al desempeño de los proveedores en términos de sostenibilidad se convierte en un componente crítico para las empresas comprometidas con la adopción de criterios ASG en la gestión de su cadena de suministro".

cadena global de abastecimiento de modo que no involucren prácticas laborales abusivas.

A su vez, el Registro Uniforme de Contratistas (RUC®) del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) también ha sido, según Echeverría, un componente clave en el monitoreo que realiza Argos a sus contratistas. "Nos ha permitido con-

tar con una herramienta de evaluación estandarizada para tomar decisiones informadas frente al desempeño en la gestión del riesgo, SST y protección del medio ambiente. Sumado a ello, el RUC® nos proporciona auditorías en terreno para verificar que, efectivamente, lo que reportan los proveedores, lo están ejecutando en la práctica", señala la vocera.

Adicionalmente, la compañía implementa la 'Encuesta de asuntos particulares Argos' y el 'Índice de Sostenibilidad para Proveedores', herramientas de aplicación anual que indagan en asuntos asociados a Derechos Humanos, Derechos Laborales, ética y transparencia, relacionamiento con comunidades, desempeño ambiental, prácticas de operación limpia y gestión de la cadena de abastecimiento de sus proveedores. "Nos interesa saber cómo es que nuestros contratistas y proveedores están abordando estas cuestiones tanto dentro de sus propias operaciones como en las relaciones con sus propios proveedores y subcontratistas".

Para los proveedores del sector minero, la empresa realiza revisiones periódicas de sus permisos mineros, licencias y otros aspectos legales relacionados con su actividad.

Fortalecimiento de proveedores, el siguiente paso

Con base en la aplicación de las evaluaciones, los hallazgos y las oportunidades de mejora identificadas, el Grupo Argos lleva a cabo un proceso de fortalecimiento de sus proveedores.

Las estrategias para tal fin son variadas: por un lado, se les incluye en programas de mentorías con colaboradores del equipo empresarial expertos en aquellas temáticas o áreas que hayan arrojado alertas tempranas. Esta colaboración ofrece a los proveedores la oportunidad de recibir orientación específica y personalizada para abordar sus áreas de mejora identificadas.

Por otro lado, y con el apoyo del RUC®, se les invita a participar en los comités sectoriales para resolver necesidades de su industria, así como a tomar provecho de las herramientas y recursos de formación disponibles. Esta participación en comités sectoriales no solo les brinda la oportunidad de abordar desafíos específicos de su industria en un entorno colaborativo, sino que también les permite acceder a conocimientos especializados y compartir mejores prácticas con otros actores del sector.

Adicional a lo anterior, desde el 2022, la compañía viene desarrollando una serie de espacios de capacitación para la gestión de riesgos asociados a cambio climático, estrés hídrico y gestión de ecosistemas, mientras que en el terreno social se vienen abordando aspectos centrados en diversidad e inclusión.

Uno de los desafíos del Grupo Argos en este sentido, ha sido incrementar la capacidad para conocer y caracterizar detalladamente a todos sus proveedores que, solo para Colombia, ascienden a 3000 empresas activas de todos los tamaños y sectores.

"No solo se trata de implementar controles, sino de mapear las necesidades y particularidades de cada proveedor. Sabemos que la posibilidad de una pyme es muy diferente a la de una empresa grande en cuanto a su capacidad para obtener certificaciones

o cumplir ciertos requerimientos —advierte la profesional ESG de Cementos Argos—. Por eso, estamos desarrollando un proceso de mapeo para tomar mejores decisiones y enfocar nuestros esfuerzos dependiendo de las necesidades identificadas. Esto nos permitirá ofrecer un apoyo más personalizado y efectivo, adaptado a las circunstancias individuales de cada proveedor, de tal forma que podamos crear una relación de colaboración más sólida y equitativa en nuestra cadena de suministro".

Emisiones de GEI, en la mira de Argos

Para nadie es un secreto que la industria cementera es una de las más contaminantes a nivel global y el Grupo Argos es consciente de ello. Por eso ha empezado a cuantificar las emisiones de sus plantas y operaciones y está desarrollando estrategias para iniciar la medición del alcance 3, es decir, aquellas que provienen de la cadena de suministro y que no están bajo el control de la compañía.

"Es un desafío involucrar a los proveedores en estas iniciativas ya que muchas de las acciones son voluntarias. Es un aspecto que hemos mapeado y el

ideal sería que todos los proveedores estuvieran cuantificando sus emisiones. Sin embargo, en la práctica, esto no siempre sucede. Aunque esta información es relevante para cada empresa, a veces resulta difícil obtenerla de manera completa y precisa", indica Echeverría.

Por lo tanto, uno de los grandes retos que la empresa afrontará en el corto y mediano plazo es promover la participación de todos sus proveedores en la medición y reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero. Esto requiere un esfuerzo colaborativo y continuo para sensibilizar y capacitar a los socios comerciales sobre la importancia de esta iniciativa y los beneficios tanto ambientales como comerciales que conlleva.

Es así como, a través de diversas iniciativas y programas, Grupo Argos busca no solo optimizar sus operaciones, sino también fomentar prácticas sostenibles entre su cadena de suministro promoviendo así un desarrollo económico y social más equitativo y respetuoso con el medio ambiente. En última instancia, este enfoque contribuye a consolidar la posición de Argos como un actor responsable y consciente de su impacto en la sociedad y el entorno. 



Foto cortesía: Grupo Argos.



HAZ PARTE DE LOS GRANDES CONTRATANTES DEL PAÍS

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



Consejo Colombiano
de Seguridad



@CCS_Colombia



CCS_Colombia



ccs.org.co/ruc/



Ambiente laboral seguro

Cultivar la SST: el camino
hacia una cadena cafetera
sostenible en Colombia

Cultivar la SST:

el camino hacia
una cadena cafetera
sostenible en Colombia



**Schneider
Guataqui
Cervera**
**Coordinador
nacional de proyecto
en SST de la OIT**

*Punto focal para los países
andinos en Colombia*

Las cadenas mundiales de suministro se han convertido en una forma habitual de organizar las inversiones, la producción y el comercio en la economía globalizada. Estas permiten la creación de empleos y contribuyen al desarrollo económico y social de los países que se ven involucrados. Sin embargo, la dinámica entre producción y empleo –desde un punto de vista global– puede impactar las condiciones de trabajo decente.

Las conclusiones de la 105a Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2016 destacan que los gobiernos, las empresas y los interlocutores sociales tienen responsabilidades complementarias, aunque diferenciadas, en la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Dentro de dichas responsabilidades indica,

entre otras, que las organizaciones de empleadores deberían ofrecer orientaciones prácticas para una diligencia adecuada en los sistemas de gestión y crear capacidad al respecto; por otra parte, las organizaciones de trabajadores deberían proporcionar información y apoyo a los trabajadores, en particular, sobre los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo. El gobierno, a su vez, debe fortalecer los sistemas de administración e inspección del trabajo para asegurar el pleno cumplimiento de la legislación; aplicar medidas que mejoren las condiciones de trabajo de los trabajadores, inclusive, en las cadenas mundiales de suministro; y promover activamente el diálogo social, así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 2016).

Al respecto, es importante resaltar que, a partir del 2022, se estableció como nuevo principio y derecho fundamental en el ámbito laboral el goce de un entorno de trabajo seguro y saluda-

ble. En este contexto, los Estados miembros, incluido Colombia, deben respetar, promover y hacer cumplir de buena fe dicho principio.

Así mismo, los interlocutores sociales también deberán promover conjuntamente el trabajo decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con inclusión de las cadenas mundiales de suministro mediante iniciativas sectoriales, acuerdos colectivos, diálogo social transfronterizo y acuerdos marco internacionales, cuando proceda.

De otro lado, la *'Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro'* adoptada en la 105a Conferencia Internacional del Trabajo, también señala cómo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) debe evaluar la posibilidad de adaptar y ampliar programas de cooperación, formulando enfoques sectoriales y de otra índole para responder a los desafíos del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

En este contexto, durante el 2016 y el 2017, la OIT desarrolló un conjunto de herramientas destinadas a evaluar tanto los estímulos como las restricciones para mejorar la Seguridad y la Salud en el Trabajo en las cadenas mundiales de suministro, así como para formular intervenciones efectivas. La metodología denominada como *'Kit de inicio: evaluación de los incentivos y las limitaciones para mejorar la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en las cadenas mundiales de valor y formular intervenciones'* fue concebida y sometida a pruebas en tres países, cada uno representado por una cadena mundial de suministro dentro del sector agrícola. En este caso, los territorios seleccionados fueron Colombia con café, Indonesia con aceite de palma y Madagascar con lichi. No obstante, con el paso del tiempo, la metodología ha sido adaptada y aplicada en diversas naciones, entre las que se incluyen Myanmar, Madagascar, Honduras y México.

Esta aproximación puso de manifiesto el déficit de conocimientos en relación con la SST en las cadenas de suministro puesto que, al no existir ins-



Los gobiernos, las empresas y los interlocutores sociales tienen responsabilidades complementarias, aunque diferenciadas, en la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro".



trumentos que permitan rastrearlas de un extremo al otro, se dificulta la evaluación de las condiciones laborales en las distintas etapas de producción y la comprensión de las condiciones específicas en las que opera.

La metodología incluye cuatro pasos a saber: el primero está orientado a seleccionar la cadena de valor lo cual implica la revisión de bases de datos y publicaciones, además de la consulta con los interlocutores; el segundo realiza el mapeo de la cadena de valor a través de la revisión de fuentes secundarias y el desarrollo de entrevistas con infor-

mantes clave que permiten entender la estructura y el flujo de la misma, es decir, todas las operaciones que se llevan a cabo desde la producción hasta la entrega del producto al consumidor. El tercer paso se centra en el análisis de la cadena de valor que se enfoca en conocer a profundidad la dinámica, la capacidad institucional y el marco normativo, así como la determinación de los principales peligros para la seguridad y la salud de la cadena de suministro. Finalmente, el cuarto paso es el diseño de la intervención, con base en la información acopiada (OIT, 2019).

Con base en lo anterior, en 2017 y como parte de los esfuerzos conjuntos entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE), se desarrolló la publicación del estudio sobre los incentivos y limitaciones para la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en la cadena mundial de valor del café de Colombia¹, país que ocupa el tercer lugar como productor y exportador de este grano en el mundo, después de Brasil y Vietnam. La importancia del sector cafetero para el país es considerable: en 2020 contribuyó con el 15,5 % del total de las exportaciones, ubicándose detrás del petróleo y el carbón (OIT, 2021). Además, desempeña un papel clave en la generación

de empleo ya que, según el Ministerio de Agricultura, genera más de 2,5 millones de empleos directos e indirectos, siendo la recolección la actividad con mayor demanda de trabajadores representando, en 2022, el 15 % del PIB agropecuario de Colombia (Ministerio de Agricultura, 2022).

Dentro de los aspectos más destacados del estudio, se hizo evidente que la institucionalidad del sector del café posee una solidez notable que contribuye al fortalecimiento de la Seguridad y la Salud en el Trabajo dentro de la cadena de suministro. Se destacó, especialmente, la labor de la Federación Nacional de Cafeteros que ha liderado diversas iniciativas

dirigidas a cumplir con la normatividad y, por ende, promover la mejora de las condiciones laborales del sector.

Por otro lado, el estudio indicó que el marco normativo del país se caracteriza por un enfoque integral. Sin embargo, los participantes en la cadena del café señalaron su escasa adaptación a la realidad del entorno rural, considerando la limitada capacidad del productor promedio para cumplir de manera efectiva con la legislación. En este sentido, hay varios aspectos para tener en cuenta, como la realización de tareas mediante la contratación de trabajadores temporales o estacionales, trabajadores independientes (como los propios productores cafeteros) y trabajadores familiares (ya sea remunerados o no). También, que la mayoría de los productores son de pequeña escala, lo que implica que poseen menos de cinco hectáreas de cultivo dificultando, por ende, la contratación de personal especializado en Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Además, estos productores carecen de la información adecuada y de los recursos necesarios para abordar eficazmente tales cuestiones.

Además, se observa un limitado acceso a orientación y asesoría en materia de riesgos laborales debido a una baja afiliación a la seguridad social. En el caso de la afiliación a riesgos laborales, por ejemplo, se logró mapear la actividad económica de las empresas dedicadas a la producción especializada del café, la cual mostró un crecimiento tanto en el número de empresas afiliadas —de 170 en 2008 a 1228 en 2019— como en el número de afiliados —pasando de 1894 a 3459 en el mismo periodo—. Por el contrario, la actividad de empresas dedicadas a la tostión y molienda del café, incluido el beneficio, evidenció que el crecimiento de empresas afiliadas no fue significativo: de 36 en 2008 a 85 en 2016. En cambio, el número de trabajadores afiliados sí presenta un aumento, pasando de 654 en 2008 a 1019 en 2019. Sin embargo, hay que destacar que estamos ante una baja cobertura en riesgos laborales, contemplando la



Es evidente que la institucionalidad del sector del café posee una solidez notable que contribuye al fortalecimiento de la Seguridad y la Salud en el Trabajo dentro de la cadena de suministro.

¹ Consulte la publicación en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-lima/documents/publication/wcms_776539.pdf

cantidad de empleos directos e indirectos mencionados (OIT, 2020).

Con base en los resultados del informe y las oportunidades de intervención identificadas, se materializó una nueva iniciativa en colaboración con el Fondo Visión Cero de la OIT y el respaldo de la Comisión Europea. El objetivo de esta iniciativa fue contribuir a la reducción de enfermedades y accidentes laborales en las cadenas mundiales de suministro del café en tres países de América Latina: Colombia, México y Honduras.

En sus primeras etapas, el proyecto posibilitó la generación de conocimiento relevante sobre las condiciones de salud y trabajo en el sector. Como se señaló anteriormente, debido a la informalidad se carecía de información estructurada. A su vez, se identificaron prácticas ejemplares que se estaban implementando con la finalidad de explorar oportunidades para replicarlas y escalarlas. Este análisis se llevó a cabo a través de los siguientes estudios:

- 1. Accidentes y enfermedades laborales, percepciones y buenas prácticas en el sector cafetero colombiano**², que tuvo como objetivo desarrollar y reforzar condiciones y prácticas de trabajo sostenibles, seguras y saludables en las cadenas de suministro (OIT, 2020).
- 2. Condiciones de trabajo y de salud de las personas que realizan actividades temporales o estacionales en cultivos de café**³, estudio por medio del cual se analizaron las condiciones de SST de las personas que realizan actividades temporales o estacionales en cultivos de café (OIT, 2020).
- 3. La experiencia de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia en SST**⁴, que muestra el resultado del análisis de tres experiencias de formación en SST y provee herramientas útiles



que permiten avanzar en la reconstrucción de experiencias significativas de promoción de la SST (OIT, 2020).

- 4. Estudio sobre los servicios de salud en el trabajo en Colombia**⁵ donde se presentan los marcos políticos y normativos relacionados con la SST, así como las percepciones recopiladas de diferentes actores relacionados con los servicios de salud en el trabajo de Colombia (OIT, 2022).
- 5. El primer perfil de la mujer productora de café en Colombia**⁶ que incluye aspectos sociodemográficos y laborales de las mujeres de este sector (OIT, 2023).

Por otra parte, teniendo en cuenta las limitaciones que tenían los actores más pequeños en acceso a información y capacitación, se desarrolló una estrategia para el fortalecimiento de capaci-

dades de los caficultores, involucrando a diferentes actores del país como la Federación Nacional de Cafeteros, el Ministerio del Trabajo de Colombia, la Alianza de Mujeres del Café (capítulo Colombia) - IWCA, autoridades nacionales y locales y comercializadoras de café, entre otros interlocutores sociales que permitieron el desarrollo de una estrategia formativa.

La ejecución de la iniciativa se materializó mediante cursos virtuales, siendo notable el primer curso a través de la plataforma WhatsApp titulado 'Mi finca, un entorno saludable y seguro'. Esta formación se desarrolló a través de un piloto que abarcó dos períodos: el primero, realizado entre agosto y octubre de 2022, contó con la participación de 99 personas (55 % mujeres); el segundo, llevado a cabo entre octubre y diciembre del mismo año, contó con la participación de 101 asistentes (56 % mujeres).

A su vez, la iniciativa contó con la vinculación de actores cafeteros de 17 departamentos del país (Cundinamarca, Caldas, Cesar, Córdoba, Huila, Risaralda, Santander, Valle del Cauca, Boyacá, Tolima, Caquetá, Antioquia, Casanare,

² Consúltelo en: https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_764241/lang-es/index.htm

³ Disponible en: https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_764244/lang-es/index.htm

⁴ Conozca más en: https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_764247/lang-es/index.htm

⁵ Acceda a través de: https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_858801/lang-es/index.htm

⁶ Más detalles en: https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_867443/lang-es/index.htm

Meta, Norte de Santander, Bogotá y Magdalena)? Además, la OIT lanzó un curso gratuito orientado a prevenir accidentes químicos en trabajadores del sector agrario. Este curso proporciona herramientas para gestionar el riesgo asociado al uso de sustancias químicas en los lugares de trabajo. Al respecto aborda temas como la descripción de los tipos de productos químicos en el sector agrícola, su clasificación y los riesgos para la salud de los trabajadores, brinda una idea general de los propósitos, clasificación y modalidades de comunicación del Sistema Globalmente Armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos (SGA), explica las principales actividades de exposición a productos químicos en

el sector agrícola, así como las directrices para gestionar ese riesgo a fin de prevenir daños a la salud de los trabajadores, entre otros aspectos clave. La colaboración para la realización de este curso se llevó a cabo con el Centro Internacional de Formación de Turín (CIF) de la OIT y actualmente está disponible de manera gratuita para trabajadores agrícolas y sus representantes, empleadores agrícolas y sus representantes, así como para consultores y formadores de instancias públicas o privadas interesados en el tema.

De forma complementaria, se realizaron diferentes acciones formativas presenciales en el territorio que permitieron replicar metodologías de la OIT como 'Mejoras en el Trabajo para el Desarrollo

Comunitario' (WIND, por sus siglas en inglés) que cuenta con un enfoque de acciones prácticas para mejorar la SST en la agricultura⁸ y 'SOLVE: Integrando la promoción de salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo' cuyo propósito es dar respuesta a las necesidades de proteger a los trabajadores frente a los riesgos psicosociales emergentes y promover su salud y bienestar en el trabajo, iniciativa realizada con la participación de Colcafé y miembros del grupo Nutresa.⁹ En este sentido, se adelantaron diversas capacitaciones a productores, agricultores, gremios, asociaciones, cooperativas, comités, representantes de empleadores y trabajadores, así como otros actores relevantes identificados en el territorio nacional.

Además, se diseñaron diferentes herramientas que permitieran la promoción de la salud y la gestión de los riesgos laborales en la cadena de suministro considerando las necesidades identificadas con los actores. Dentro de las más destacadas se encuentran las siguientes:

- **Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos en el sector agrícola**¹⁰ que permite, de manera didáctica y práctica, realizar la gestión del riesgo en los lugares de trabajo (OIT, 2021).
- **Cartilla para la Gestión del Riesgo Químico en el Sector Agrícola**¹¹, incluye directrices generales para la implementación del Sistema Globalmente Armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos (SGA) y orientaciones prácticas al sector de la agricultura (OIT, 2022).
- **Radionovela 'Mi Finca, Mi Hogar y Tesoro'**¹² que, a través de 15 capítulos que abordan cada uno de los peligros del sector, busca concientizar y fortalecer los conocimientos en SST.

Finalmente, se elaboró la primera Caja de herramientas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)¹³ para la cadena mundial de suministro del café, con instrumentos desarrollados



⁷ https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_864150?lang=es

⁸ https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_841157/lang-es/index.htm

⁹ https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_839931/lang-es/index.htm

¹⁰ Consúltela en: https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_793409?lang=es

¹¹ Disponible en: https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_847738/lang-es/index.htm

¹² Capítulos disponibles en: https://www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS_727137/lang-es/index.htm

¹³ Más información en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_821220/lang-es/index.htm



y aplicados en América Latina. Las 20 herramientas innovadoras que contiene fueron elaboradas como resultado de procesos de diálogo en Colombia, México, Honduras y Laos (OIT, 2021).

Por todo lo anterior, el abordaje de la Seguridad y la Salud en el Trabajo a través de las cadenas de suministro permitirá mejorar la calidad del empleo y las condiciones laborales de los trabajadores. Se hace una especial invitación a todos los actores a consultar y utilizar estos estudios, herramientas, cursos y materiales que se han diseñado para el sector cafetero y que pueden ser replicables en otros sectores de la ruralidad, contribuyendo de esta manera a la sostenibilidad en las cadenas de suministro. ^{RS}

Referencias

- Ministerio de Agricultura.** (2022, 02 15). Retrieved from <https://www.minagricultura.gov.co/noticias/Paginas/Proyectamos-que-la-producci%C3%B3n-de-caf%C3%A9-estar%C3%A1-en-13,2-millones-de-sacos-este-2022,-lo-que-representar%C3%A1-un-crecimiento-de-5-f.aspx>
- OIT. (2016, 07 11). 2016.** Retrieved from https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/105/texts-adopted/WCMS_498373/lang-es/index.htm
- OIT. (2017).** Incentivos y limitaciones para la SST en la cadena de valor del café. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_776539.pdf
- OIT. (2017).** Incentivos y limitaciones para la SST en la cadena mundial del valor del café en tres regiones productoras de Colombia. Retrieved from https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_776539/lang-es/index.htm
- OIT. (2019, 1 6).** La seguridad y salud en el trabajo en las cadenas mundiales de valor - Kit de inicio. Retrieved from https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_671145/lang-es/index.htm
- OIT. (2020, 12 15).** Accidentes y enfermedades laborales, percepciones y buenas prácticas en el sector cafetero colombiano. Retrieved from https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_764241/lang-es/index.htm
- OIT. (2020, 12 15).** Condiciones de trabajo y de salud de las personas que realizan actividades temporales o estacionales en cultivos de café. Retrieved from https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_764244/lang-es/index.htm
- OIT. (2020, 12 15).** La experiencia de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia en seguridad y salud en el trabajo. Retrieved from https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_764247/lang-es/index.htm
- OIT. (2021).** ¿Cómo cosechar trabajo decente en el sector cafetero colombiano? Retrieved from https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_847365/lang-es/index.htm#:~:text=Herramientas&text=Bogot%C3%A1%20%2D%20EI%20mercado%20del%20caf%C3%A9,de%20empleo%20en%20el%20pa%C3%ADs
- OIT. (2021, 7 30).** Mejora de la seguridad y la salud en el trabajo en la cadena de suministro del café. Una caja de herramientas para la acción. Retrieved from https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_821220/lang-es/index.htm
- OIT. (2021, 5 21).** Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos en el sector agrícola. Retrieved from https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_793409?lang=es
- OIT. (2022, 10 20).** Estudio sobre los servicios de salud en el trabajo en Colombia. Retrieved from https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_858801/lang-es/index.htm
- OIT. (2022, 6 7).** Gestión del riesgo químico en el sector agrícola. Retrieved from https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_847738/lang-es/index.htm
- OIT. (2023, 2 6).** Perfil de la mujer productora de café en Colombia. Retrieved from https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_867443/lang-es/index.htm



Gestión, cultura y liderazgo

51

¿Cómo la estrategia de comunicaciones interna y la creación de cultura contribuye a la gestión sostenible?



Diana C.
Forero Buitrago
**Gerente de
Comunicaciones del
Consejo Colombiano
de Seguridad (CCS)**

*Comunicadora Social y
Periodista / Magíster en
Comunicación e Identidad
Corporativa / Especialista
en Marketing / Formación
en Marketing Digital /
Auditora ISO 9001:2015*

¿Cómo la **estrategia de comunicaciones interna y la creación de cultura** contribuye a la gestión sostenible?



Mucho se habla hoy de sostenibilidad. Pero lejos de ser una moda (que lleva años), es un compromiso que, como planeta, debemos seguir adoptando para “satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones de satisfacer sus necesidades propias” (ONU, 1987).

En ese compromiso, las organizaciones públicas y privadas han adelantado una serie de estrategias, con dife-

rentes niveles de impacto —unas más avanzadas que otras—, que suman a ese propósito y responden a las metas que nos ha propuesto para el año 2030 la Organización de las Naciones Unidas a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Si bien suena inspirador y hay un cúmulo de buenas intenciones y acciones concretas, desde una mirada corporativa, ninguno de estos objetivos

será viable sin el involucramiento, conciencia, compromiso y actuación de los colaboradores de las empresas. Son las personas el centro de la estrategia corporativa y, en esa medida, se constituyen en el eje para que cualquier iniciativa sea posible.

¿Cómo movilizar a los trabajadores para que apropien su gestión de cara a la sostenibilidad?

Primero, vamos a precisar que más que sostenibilidad (como ese propósito superior) se hablará de gestión sostenible, en referencia a todas las acciones que las organizaciones realizan para asegurar la continuidad de negocio, gestionando su impacto económico, social y ambiental de forma segura, ética y responsable.

“La gestión sostenible, básicamente, consiste en dejar de enfocarse en la maximización de beneficios a corto plazo y apostar por una gestión empresarial en la que se tenga en cuenta el impacto a largo plazo de sus acciones en la sociedad, en los empleados, en los clientes o proveedores y en la conservación del medio ambiente” (SAP, 2022).

Para Paraschiv et al. (2012) este enfoque implica reconocer la integración de

aspectos económicos, sociales y ambientales a nivel de cultura de la organización, siendo fundamental un profundo proceso de cambio cultural.

Así las cosas, sin movilizar a nuestros actores internos, no será posible alcanzar esa gestión sostenible. ¿De qué manera se puede lograr? Puede ser tan sencillo como complejo: con cultura y comunicación.

Cultura organizacional: movilizadora de estrategia

Como ese conjunto de valores, creencias y comportamientos de los miembros de una compañía, la cultura de una empresa se constituye en el movilizador de cualquier tipo de iniciativa que la organización emprenda. Cuando las empresas adoptan estrategias de sostenibilidad es indispensable permear los objetivos, planes y acciones a todos los niveles de la organización y generar condiciones en las cuales los colaboradores se alineen y se generen los patrones de comportamiento deseados.

Reyes (2021) señala que “incidir en la transformación de la cultura organizacional es fundamental para el desarrollo de la sostenibilidad, pues no solo se trata de implementar técnicas y estrategias, sino que tiene que ver con un es-

tilo y forma de hacer todo en la organización. La sostenibilidad está embebida en la cultura de todos los miembros de la organización. Es una nueva forma de vida, con una visión diferente y prioridades que van más allá de lo puramente económico” (como se citó en Camacho Castro et al., 2021).

No obstante, es importante reconocer que la cultura no se impone, es una identidad que se crea, casi de manera natural si no se incide en ella, pero que puede ser administrada para orientarla hacia los propósitos institucionales. Para gestionar la cultura de la organización existen diversas estrategias; independiente de las que se adopten, se proponen cinco pilares sobre los cuales se requiere trabajar:

1. Conocimiento y pedagogía:

alineación de información estratégica y táctica comunicada asertivamente a todos los colaboradores. Para ello, se requieren acciones educativas que faciliten la aprehensión de los objetivos, planes, acciones y metas.

2. Involucramiento: una de las mejores maneras de generar conexión es cuando las personas son escuchadas y tenidas en cuenta, desde sus ideas y talentos. La participación facilita que las personas sean parte activa de la estrategia y promueve el sentido de pertenencia y aprehensión.

3. Liderazgo: es fundamental la alineación de los líderes y el empoderamiento de los colaboradores para que, desde las acciones que desarrollan en su día a día, apropien la estrategia definida.

4. Retroalimentación: es de alto valor generar mecanismos o espacios a través de los cuales las personas puedan expresar sus percepciones de tal manera que se nutran las estrategias, a partir de las experiencias y visiones desde los diferentes roles y niveles de experticia.

5. Coherencia: la gestión sostenible de la organización debe estar articulada tanto adentro como



hacia afuera de la organización, involucrando a todos sus grupos de interés. Esto, además, debe estar alineado con los valores o atributos que tenga definida la organización en su identidad institucional.

El grupo directivo puede iniciar preguntándose: ¿todos mis trabajadores conocen la estrategia de gestión sostenible?, ¿saben cuál es la contribución desde su rol a la estrategia de sostenibilidad?, ¿cada quién entiende y practica en el día a día de sus actividades la sostenibilidad como estrategia?

Estas inquietudes pueden dar luces hacia dónde dirigir las acciones para lograr una gestión sostenible eficaz en las organizaciones a partir del empoderamiento de una cultura bajo este enfoque. Como mencionó Peter Drucker, “la cultura se come como desayuno a la estrategia (...) la cultura es la que traduce la estrategia en acciones y comportamientos que producen los resultados”. Bajo esa mirada, la estrategia de comunicación se convierte en la piedra angular de la cultura de una organización.

Estrategia de comunicación para una cultura de gestión sostenible

Normalmente, cuando se habla de comunicación para la sostenibilidad, se hace referencia a un reporte al final de año, un listado de actividades o una serie de piezas gráficas o audiovisuales que dan cuenta del impacto generado por las acciones de una empresa. Sin embargo, va mucho más allá de eso.

“En un modelo de negocios sostenible, donde la filosofía y los principios de la responsabilidad social guían el accionar de las empresas, la comunicación es un proceso clave para generar y reformar compromisos que impregnen a todos los niveles de la organización, rendir cuentas, incentivar el trabajo conjunto con grupos de interés para enfrentar problemas comunes y fortalecer la imagen y reputación organizacionales” (Asociación Empresarial para el Desarrollo, s.f.).

Por ello, el objetivo más importante (y primario) es la interiorización y aprehensión de todos los trabajadores hacia esa



mirada, con la claridad de la contribución de su rol en esa estrategia. El proceso de comunicación debe iniciar desde adentro sin desligar las necesidades de comunicación externa (que deben estar completamente alineadas) y con una mirada del propósito superior: velar por una reputación positiva, que no es otra cosa que cuidar la imagen para apalancar el desempeño en el mercado, movilizar beneficios económicos, retener el talento, fidelizar grupos de interés y generar una percepción acertada en la sociedad.

Por ello, la estrategia de comunicación debe tener una visión integral. Para este caso, se abordará la primera parte de esa ecuación: a continuación, encontrará una serie de recomendaciones a partir de las cuales se puede movilizar la estrategia de comunicación de una compañía, con el objetivo de alcanzar una cultura de gestión sostenible, partiendo de un proceso lógico de diagnóstico, planeación, implementación y medición.

Primero. Alineación de lenguaje: ¿qué significa para su organización la gestión sostenible? Es clave definirlo y “traducirlo” desde el *core* de negocio, líneas de gestión, así como desde los productos y servicios. Tenga en cuenta que, al ser

una estrategia de negocio, impacta a todos los niveles y roles de la empresa.

Segundo. Información clara y detallada. ¿Qué se va a comunicar? Se debe especificar la estrategia de gestión sostenible de la organización. Una buena práctica será documentar toda la estrategia, objetivos, metas, impactos, acciones y plan de trabajo, como hoja de ruta que sirva de guía para toda la empresa. Es clave ser preciso en el alcance y delimitar de manera clara qué se espera de cada una de las partes de la estructura organizacional.

Tercero. Espacios de socialización y conversación. La alta dirección —o quien se designe para tal fin— debe presentar la estrategia de gestión sostenible al detalle y esforzarse por hacerla comprensible para todos, así como explicar las contribuciones que cada departamento suma. Es válido nutrir la estrategia de comunicación a partir de la retroalimentación y una comunicación bidireccional entre la alta dirección y las personas, para identificar espacios en los cuales se pueden fortalecer las acciones informativas.

Cuarto. Acciones pedagógicas. Los gestores de comunicación deben trabajar en articulación con los equipos

de talento humano para la promoción de espacios de capacitación (en caso de requerir la generación o incremento de determinadas capacidades o habilidades que se necesiten para apalancar la estrategia de gestión sostenible), así como para la realización de acciones de comunicación educativa, a través de las cuales se definan mecanismos que ayuden a transferir el conocimiento que los colaboradores requieren.

Quinto. Acciones de información constantes. Definición de un plan de comunicación interna, en el que se establezcan mensajes, formatos, canales y tiempos. Para facilitar la apropiación de la información, es relevante que haya actividades de participación e interacción de los colaboradores. Estas acciones no son esporádicas y deben responder a una planeación de corto, mediano y largo plazo que permitan alinear toda la organización y su cultura.

Sexto. Revise y evalúe. El monitoreo y seguimiento constante permitirá la adaptación de las estrategias de comunicación y validar que los mensajes están llegando de manera acertada. Del mismo modo, será importante definir un método que permita ir revisando los cambios de comportamiento frente a la gestión de esa cultura organizacional que se desea.

Séptimo. Gestión del cambio y liderazgo. Es muy importante considerar

que permear y lograr la apropiación que se desea de la estrategia puede requerir acciones de gestión del cambio. El liderazgo juega aquí un rol fundamental, para lograr llevar a las personas a conocer, entender y querer ser parte de la implementación y transformación que eso conlleva. La resistencia al cambio puede ser algo natural, de allí la importancia de gestionarla con el fin de "facilitar y conseguir la implementación exitosa de los procesos de transformación, lo que implica trabajar con y para las personas en la aceptación y asimilación de los cambios y en la reducción de la resistencia a los mismos" (KPMG, s.f.).

La gestión de la cultura organizacional bajo un enfoque de gestión sostenible es un proceso que conlleva tiempo relevante y, por ello, debe ser claro para los líderes la importancia de dar constancia a las acciones de comunicación y pedagogía, así como el compromiso de la alta dirección de apalancar los mecanismos necesarios para lograrlo. Solo de esa manera se podrá asegurar el éxito de las estrategias. Esto requerirá inversiones, compromiso de las áreas y, sobre todo, trazar un futuro y una ruta clara que permita a todos los colaboradores sumarse al reto que implica incorporar y apropiarse las acciones de gestión sostenible en cualquier organización. 



Referencias

Asociación Empresarial para el Desarrollo (s.f.). Comunicación estratégica de la sostenibilidad paso a paso. https://www.aedcr.com/sites/default/files/docs/manual_comunicacion_sostenibilidad.pdf

Camacho, C., & Cereceres Gutiérrez, L. (2016). Transformando organizaciones para un mundo competitivo y sustentable. http://www.facesuas.edu.mx/archivos/publicaciones/capitulos/III_Ciscgo_i.pdf

KPMG (s.f.). Gestión del cambio. <https://kpmg.com/co/es/home/services/advisory/management-consulting/corporate-services/capital-humano-y-cambio-organizacional/gestion-del-cambio.html>

ONU (1987). Sostenibilidad. <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/page/sostenibilidad>

Paraschiv, D. M., Nemoianu, E. L., Langă, C. A., & Szabó, T. (2012). Eco-innovation, Responsible Leadership and Organizational Change for Corporate Sustainability. The Amfiteatru Economic Journal, 14(32), 404-419. <https://ideas.repec.org/a/aes/amfeco/v14y2012i32p404-419.html>

Reyes Hernández, Javier. (2021). Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/450/821>

SAP (2022). La gestión sostenible en empresas: ocho medidas que debes adoptar. <https://news.sap.com/spain/2023/01/la-gestion-sostenible-en-empresas/>



Salud laboral

La trabajadora gestante, una
oportunidad para mejorar la gestión
de los riesgos ocupacionales

56

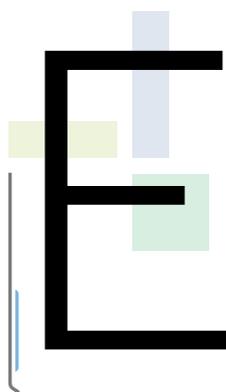


Luis Ignacio
López
Michelena
Médico cirujano

*Especialista en
Salud Ocupacional
/ Magíster en
Seguridad y Salud
en el Trabajo
con énfasis en
Ergonomía*



La mujer trabajadora en estado de gestación, una oportunidad para mejorar la gestión de los riesgos ocupacionales



El trabajo es un reconocido determinante social de la salud (DSS) que permite a las personas mejorar su calidad de vida, sus ingresos económicos y el acceso a servicios sociales esenciales lo que impacta positivamente en su bienestar físico y mental. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define los DSS como las circunstancias en las cuales las personas nacen, crecen, trabajan, viven y envejecen, así como el conjunto de fuerzas y sistemas (políticos, laborales, sociales y económicos) que influyen sobre la vida cotidiana (Urbina Fuentes & González Block, 2012).

A pesar de la positiva influencia del trabajo en la salud, la existencia de contaminantes físicos, químicos y biológicos, así

como las condiciones de carga física y mental presentes en todos los ambientes de trabajo conduce a circunstancias de exposición que pueden afectar la salud de los trabajadores. Esto adquiere especial importancia cuando la organización cuenta con trabajadoras en estado de embarazo ya que el feto es inmaduro y mucho más sensible a los riesgos ocupacionales (Marrero Santos et al., 2015). Esta particularidad insta a revisar la exposición de la mujer trabajadora a contaminantes y condiciones riesgosas que pueden repercutir en la salud de la diada madre-hijo.

Los empleadores en Colombia están obligados a identificar los peligros, así como a evaluar y a controlar los riesgos ocupaciona-

les presentes en los centros de trabajo (Decreto 1072 de 2015). Sin embargo, la evaluación específica de la exposición ocupacional en mujeres en estado de gestación no se encuentra en el marco jurídico mientras que los principios de la ética han limitado los estudios que abordan a las trabajadoras en esta condición (Sáenz et al., 2017). Sin duda esta particularidad representa un reto para las organizaciones, pero invita a crear Entornos Laborales Saludables (ELS) que incluyan la gestación en sus panoramas de exposición como una variable crucial. De esta forma, ante la notificación de una trabajadora en estado de embarazo, se deberán adoptar medidas de control de forma preventiva y no reactiva con el fin de iniciar su respectivo seguimiento y control por la ruta integral de atención materno-perinatal.

Gestión de los riesgos ocupacionales en las trabajadoras gestantes

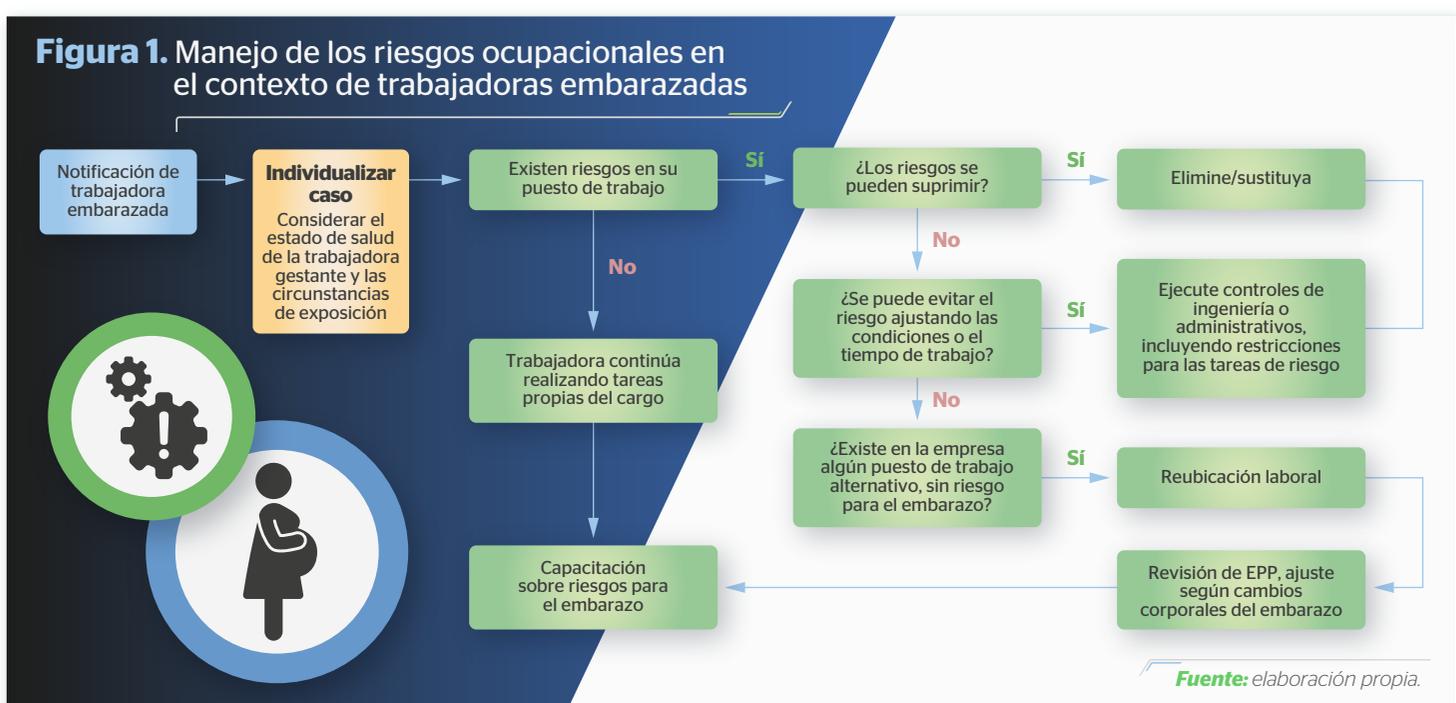
Muchos peligros ocupacionales pueden afectar directamente el embarazo y causar teratogenicidad. Los teratógenos son agentes que causan alteraciones irreversibles en el crecimiento, la estructura o la función del embrión o el feto en desarrollo (Morgan-Ortiz et al., 2016). El daño que causan los conta-

minantes físicos y químicos durante la gestación es bastante conocido: teratogenicidad por exposición a radiaciones ionizantes y sustancias químicas, hipoacusia fetal y materna por ruido y amenaza de aborto por vibraciones de cuerpo entero son algunos ejemplos de peligros ocupacionales lesivos en el embarazo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], 2011). Los contaminantes biológicos también pueden afectar la gestación. A este grupo pertenecen el citomegalovirus, la varicela y el virus de la hepatitis B presentes en el sector salud, así como el toxoplasma gondii, agente causal de la toxoplasmosis, que afecta a quienes laboran en el sector veterinario, ganadero y agrícola.

Sin embargo, hay otros peligros para esta población trabajadora específica que se encuentran subestimados en las organizaciones. Tal es el caso de las condiciones de seguridad (superficies, impactos, caídas, desnivel, herramientas), la carga física (manipulación de cargas, esfuerzo físico, postura prolongada, movimientos repetitivos) y la carga mental (trabajo nocturno, horas extras, estrés laboral). Por ejemplo, las mujeres que trabajan prolongadamente de pie y aquellas que se desempeñan en turnos nocturnos, tienen mayor riesgo de tener hijos con bajo

peso al nacer (inferior a 2500 gramos) y partos prematuros (antes de las 37 semanas de gestación) (Martínez et al., 2017). Es fundamental que el profesional de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que realice la evaluación de los riesgos ocupacionales en la empresa tenga en cuenta que los riesgos pueden ser mayores en las mujeres embarazadas y decida la implementación de controles dirigidos a esta población.

En este sentido, cuando las organizaciones tienen trabajadoras en estado de embarazo, la gestión de los riesgos ocupacionales requiere la participación de varias disciplinas (profesionales en SST, ergónomos, psicólogos, médicos obstetras, médicos ocupacionales, entre otros) que articulen conocimientos según el área de experticia para desarrollar estrategias efectivas de gestión de los riesgos para el embarazo y garantizar que la mujer gestante trabaje en condiciones de seguridad. Además, se recomienda la participación de los diferentes niveles jerárquicos de la organización (supervisores, mandos medios y gerentes) para facilitar la adopción de estas medidas que protegen el embarazo. A continuación, se recomienda una secuencia de acciones para la gestión de riesgos ocupacionales en el contexto de trabajadoras gestantes (ver figura 1):



1. Individualizar los casos. Cada mujer embarazada tiene características particulares de salud y cada cargo tiene particularidades de exposición, razón por la cual la toma de decisiones sobre el manejo de la gestante no debe seguir un protocolo estandarizado aplicable a todas las trabajadoras en dicha condición, sino un conjunto de medidas que respondan a la realidad ocupacional de cada caso.

2. Evaluar los puestos de trabajo donde se emplean mujeres en edad fértil y en estado de embarazo. La notificación del estado de gestación debe desencadenar una serie de acciones que comienzan en los controles duros de la exposición, como la eliminación/sustitución del riesgo para la salud materno-perinatal (reemplazo de sustancias químicas teratógenas) o la ejecución de controles de ingeniería (aislamiento de fuentes de radiación o ruido, sistemas de ventilación según el riesgo químico e implementación de cabinas de seguridad biológica). Además, el empleador debe adoptar controles administrativos para disminuir la exposición (como el ajuste del tiempo de trabajo al eliminar horas extras e implementar rotación de tareas o de personal).

Las organizaciones que cuenten con trabajadoras en estado de embarazo, deben gestionar los riesgos ocupacionales mediante la participación de varias disciplinas (profesionales en SST, ergónomos, psicólogos, médicos obstetras, médicos ocupacionales, entre otros)."

3. Revisar los Elementos de Protección Personal (EPP). Los EPP deben revisarse en el contexto del embarazo debido al cambio progresivo en las condiciones anatómicas de la mujer en cada etapa de la gestación. Se deben evitar aquellos que causen compresión

abdominal o generen aumento de la carga física. Por otra parte, cabe señalar que la necesidad de la protección de la mujer embarazada con los EPP refleja la persistencia del riesgo para la madre y el feto, por lo que se debe realizar seguimiento constante a la exposición.

4. Ajustar el programa de capacitación, inducción y entrenamiento.

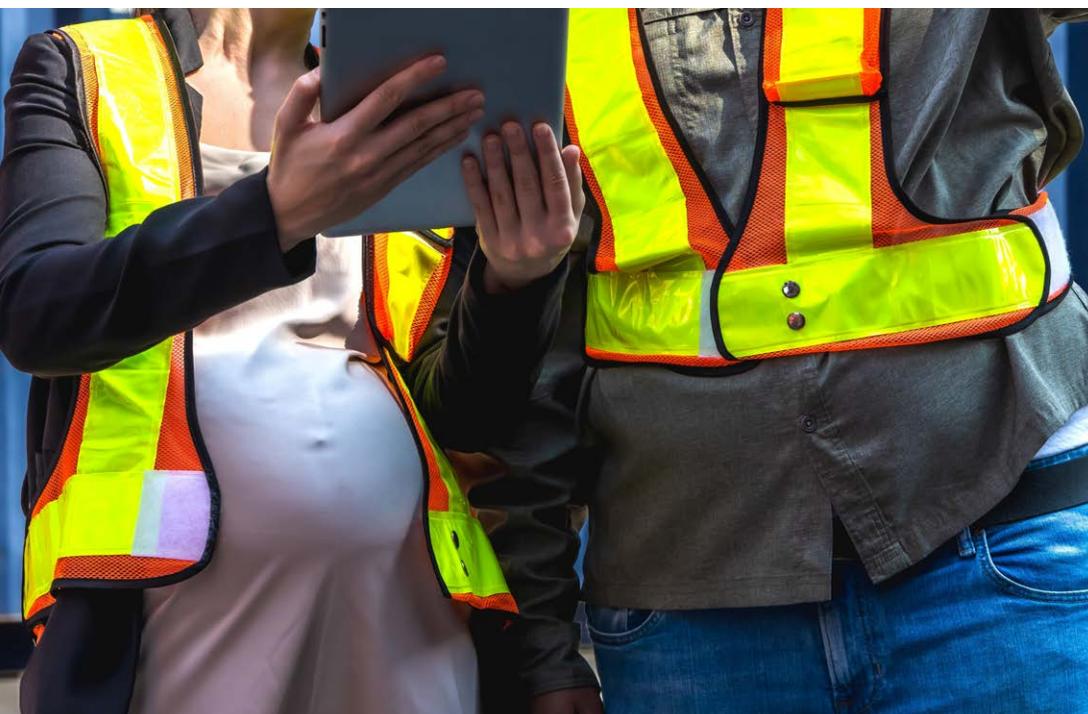
Esto implica incluir contenidos específicos sobre la prevención de riesgos en el embarazo, así como realizar procesos efectivos de comunicación de los riesgos que lo afectan, para que la mujer participe activamente de su cuidado y protección en el trabajo.

5. Considerar la posibilidad de mantener a la mujer en estado de gestación

en el mismo puesto de trabajo, cuando el riesgo al cual se encontraba expuesta ya está controlado. Esto se debe a que se han documentado accidentes de trabajo y exposiciones no previstas para la mujer gestante en el sitio o cargo donde fue reubicada.

Evaluaciones médicas ocupacionales (EMO) para mujeres en estado de gestación

El estado de embarazo es una condición de salud que ocasiona cambios físicos y psicológicos en la mujer, que van desde ajustes metabólicos y bioquímicos no evidentes hasta cambios anatómicos macroscópicos visibles (Carrillo-Mora et. al, 2021) que requieren control y seguimiento por parte de los médicos obstetras. Estos especialistas garantizan la viabilidad del embarazo, evalúan la salud fetal y vigilan la salud materna durante los cambios fisiológicos propios de cada etapa de la gestación, pero también realizan seguimiento a las patologías que aparecen durante el embarazo o el efecto que tienen aquellas de tipo crónico sobre la madre y el feto. Conocer y aplicar las recomendaciones del especialista en obstetricia tanto en el ámbito laboral como extralaboral es fundamental para garantizar el estado de salud de la mujer embarazada.



Por su parte, el examen médico ocupacional (EMO) es el acto médico mediante el cual se interroga y se examina a un trabajador con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo ocupacional y determinar la existencia de consecuencias en la salud de las personas por dicha exposición (Resolución 2346 de 2007, art. 2). En el país los EMO se clasifican en preocupacionales o de preingreso, periódicos y de egreso. Sin embargo, la Resolución 2346 de 2007 no establece EMO específicas para la trabajadora embarazada. Por lo tanto, el médico especialista en medicina del trabajo que realiza la evaluación ocupacional de la embarazada debe ponderar las capacidades psicofísicas de la trabajadora, las tareas que debe realizar, las herramientas que utiliza y las circunstancias de exposición para emitir recomendaciones individualizadas a la paciente según el cargo que ocupa, de modo tal que garanticen la salud materno-perinatal durante el desarrollo de sus labores. Las recomendaciones médico-laborales del especialista en medicina del trabajo deben ser analizadas y adoptadas por el empleador para cuidar la salud y la seguridad de la mujer trabajadora en estado de embarazo durante el ejercicio de sus funciones en la organización.

Como se ha mencionado anteriormente, se requieren recomendaciones específicas para el cargo, acordes a las herramientas y las tareas ejecutadas por las trabajadoras gestantes de manera que no son pertinentes las recomendaciones generalizadas. Sin embargo, el extenso conocimiento del efecto negativo de varios riesgos ocupacionales sobre la salud materno-perinatal permite a los médicos ocupacionales emitir recomendaciones aplicables a todas las mujeres embarazadas, tales como evitar el trabajo en alturas o espacios confinados y la exposición a sustancias químicas teratógenas (por ejemplo, el cromato de plomo, el cloruro de metilo, los bifenilos policlorados y los fármacos antineoplásicos, entre otros), las vibraciones de cuerpo entero (manejo de tractores, maquinaria pesada y vehículos de gran tonelaje en terrenos irregulares) y la postura bípeda prolon-



gada (atención al público en actividades de comercio o patrullaje por fuerzas armadas y de orden público).

También existen recomendaciones laborales preventivas y protectoras de la salud de la mujer en estado de embarazo, las cuales deben cumplirse cuando corresponda según el caso (INSHT, 2011):

- Garantizar la correcta afiliación al sistema general de salud y riesgos laborales de acuerdo con el riesgo de la actividad económica que se desarrolla, conforme a lo establecido en el Decreto 768 de 2022 y permitir el cumplimiento de los controles prenatales programados.
- Realizar pausas activas de todos los segmentos corporales, con énfasis en el tronco, la columna lumbosacra y los miembros superiores. Se recomienda que las mujeres que se encuentran en estado de gestación realicen pausas más largas y más frecuentes, con autonomía de la trabajadora para decidir el momento de realizarlas.

- Evitar la postura bípeda mantenida y alternar a postura sedente cada hora.
- Evitar los movimientos repetitivos de la columna lumbar y las posturas forzadas o mantenidas en flexo-extensión de este segmento corporal.
- Evitar la manipulación manual de cargas y favorecer el uso de ayudas mecánicas.
- Revisar el código de vestimenta y uniformes, permitiendo el ajuste según los cambios anatómicos de la mujer durante la gestación.

Es importante señalar que las comorbilidades en la mujer en estado de embarazo (diabetes, hipotiroidismo, hipertensión arterial, trastornos de salud mental, amenaza de aborto, enfermedades autoinmunes, etc.) también deben ser consideradas por el médico laboral a la hora de emitir recomendaciones específicas para la trabajadora, porque estas enfermedades pueden afectar su desempeño en el trabajo.

Finalmente, es importante señalar que la práctica de pruebas de embarazo (y el

resultado positivo) como criterio de selección constituye una práctica que viola los derechos sexuales y reproductivos de la mujer. Sin embargo, la exposición a riesgos ocupacionales con incidencia negativa en el embarazo (radiaciones ionizantes, sustancias químicas, trabajos en alturas) ha sido evaluada por el marco jurídico como un elemento que puede permitir la realización de la prueba, bajo el entendido de que este examen se ejecuta para proteger la salud, la seguridad y la vida del binomio materno fetal (Resolución 3716 de 1994 y Resolución 3941 de 1994). Puede aplicarse, por ejemplo, en el sector salud a trabajadoras que realizan tareas y/o actividades con exposición rutinaria a radiación ionizante (radiología convencional portátil, radiología intervencionista, medicina nuclear, braquiterapia, entre otros) o en la industria farmacéutica al

personal involucrado en la elaboración de fármacos citostáticos o antineoplásicos. Esto ocurre también en el caso de las trabajadoras en deportes de alto impacto (baloncesto, rugby, halterofilia, artes marciales, etc.) donde el esfuerzo, la carga física y los traumas en el abdomen pueden comprometer la viabilidad del embarazo desde etapas tempranas.

En definitiva, la gestión de los riesgos ocupacionales de las trabajadoras durante la gestación es una oportunidad para las empresas que emplean mujeres y debe motivar una revisión de los procesos productivos, las matrices de peligros y las circunstancias de exposición a fin de identificar los peligros potenciales que pueden afectar el adecuado desarrollo de la gestación para ejecutar medidas de control que garanticen el trabajo seguro de la mujer en estado de embarazo. 



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>

Decreto 1072 de 2015 [Ministerio del Trabajo]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015.

Morgan-Ortiz, F., Quevedo-Castro, E., Báez-Barraza, J., López-Manjarréz, G., Gutiérrez-Jiménez, G. & Morgan-Ruiz, F. (2016).

Teratología y farmacoterapia durante el embarazo y lactancia. *Rev Med UAS*. 6(1), 22-43. <https://hospital.uas.edu.mx/revmeduas/pdf/v6/n1/teratologia.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo - INSHT (2011). Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Directrices+para+la+evaluaci%C3%B3n+de+riesgos+y+protecci%C3%B3n+de+la+maternidad+en+el+trabajo/7caad3b7-f51a-423f-a723-fee50c8e16c7>

Marrero Santos, M., Aguilera Velasco, M., Ávila Roque, I., Pastor Arango, M., Díaz Padrón, H., & Jaime Novas, A. (2015). Factores de riesgos laborales y gestación. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 16(1), 66-69. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsy/article/view/510>

Martínez, N., Sánchez P. & Fernández E. (2017). Problemas de salud durante el embarazo derivados de los riesgos de la actividad laboral. *Revista Enfermería del Trabajo*. 7(4), 117-122. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6279147>

Resolución 2346 de 2007 [Ministerio de la Protección Social]. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. 11 de julio de 2007.

Resolución 3716 de 1994 [Ministerio del Trabajo]. Por la cual se establece un procedimiento en materia de Salud Ocupacional. 3 de noviembre de 1994.

Resolución 3941 de 1994 [Ministerio del Trabajo]. Por la cual se complementa la Resolución número 003716 del 3 de noviembre de 1994. 24 de noviembre de 1994.

Sáenz, C., Alger, J., Beca, J. P., Belizán, J. M., Cafferata, M. L., Guzmán, J. A. C., Candanedo P, J. E., Duque, L., Figueroa, L., Garcés, A., Gresh, L., Gubert, I. C., Guilhem, D., Guz, G., Kaltwasser, G., Lescano, A. R., Luna, F., Cardelli, A. A. M., Mastroleo, I., Melamed, I. N., ... de Vega, B. M. V. (2017). Un llamado ético a la inclusión de mujeres embarazadas en investigación: Reflexiones del Foro Global de Bioética en Investigación. *Revista Panamericana de salud pública*, 41, e13. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2017.13>

Urbina Fuentes, M. & González Block M. (2012). La importancia de los determinantes sociales de la salud en las políticas públicas. Instituto Nacional de Salud Pública. https://www.insp.mx/images/stories/Produccion/pdf/131209_determinantesSociales.pdf



Zoom al sector

Prioridades, retos y
oportunidades en SST del sector
de la vigilancia en Colombia

62

Prioridades, retos y oportunidades en SST del sector de la vigilancia en Colombia



Marco García
Asesor internacional en SST

Director académico CONFEVIP / CEO de SGE S.A.S.

En Colombia, el sector de vigilancia y seguridad privada desempeña un papel crucial en la economía aportando, a 2023, cerca de 10,5 billones de pesos anuales, es decir, el 1,2 % del Producto Interno Bruto (PIB) y generando, a su vez, según la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad de Colombia¹ 390.000 empleos formales que dan sustento al mismo número de familias.

En Colombia existen cerca de 1200 empresas de seguridad que incluyen cooperativas y empresas en todas sus modalidades siendo la fuente más im-

portante de empleo formal del país. No obstante, el cálculo no tiene en cuenta a aproximadamente 1900 empresas informales y que se encuentran en proceso de legalización.

Lo más destacable del sector radica en la naturaleza de su misión: proteger preventivamente a la ciudadanía y sus bienes de la delincuencia.

Esta labor desempeña un papel crucial en el fortalecimiento del nivel de confianza tanto de inversionistas locales como extranjeros quienes desempeñan un papel fundamental como impulsores del desarrollo y la dinamización de la economía. A medida que la sociedad adquiere mayor seguridad,

¹ Entidad responsable de regulación y control de las empresas de seguridad privada en Colombia. <https://www.supervigilancia.gov.co/>

los empresarios se sienten más confiados para invertir en el país. En contraste, un alto grado de inseguridad resultaría en costos adicionales para las empresas, como pólizas y mayores inversiones para garantizar la seguridad de las operaciones, los activos y los trabajadores. Esto, a su vez, reduciría los rendimientos financieros y afectaría negativamente la viabilidad de su presencia en el mercado nacional.

“A nivel de Iberoamérica, el principal reto del sector de la seguridad es ser más productivo, pero generando entornos saludables para su personal que incluyan controles efectivos para su exposición al riesgo público, así como a los nuevos riesgos asociados a la transformación digital” fue una de las conclusiones más destacadas y aceptadas por los especialistas internacionales en temas de seguridad que participaron en el VI Congreso de Seguridad desarrollado en 2023 en Punta Cana, República Dominicana y organizado por la Confederación de Empresas de Seguridad Privada de Colombia (Confevip)².

En Latinoamérica, la sociedad se enfrenta a una situación de incertidumbre política y social, lo cual ha propiciado una transformación en el *modus operandi* de la delincuencia. Además, se han sumado nuevos actores, como los ciberdelincuentes, agravando aún más la complejidad de la situación.

Este escenario ha dado lugar a un mercado emergente para las empresas de seguridad, lo cual puede mejorar su productividad. Sin embargo, este crecimiento debe basarse en la adaptación a los nuevos riesgos asociados a estas transformaciones. Entre dichos riesgos se incluye la incorporación de la ciberseguridad como una preocupación pública, abarcando todos los delitos relacionados con la misma. Además, se observa un cambio en la valoración del riesgo psicosocial, con consecuencias potenciales derivadas de estos delitos.

En este contexto, elementos como la rotación de personal, los turnos de



La sociedad está experimentando grandes transformaciones, y los riesgos asociados a estos cambios también evolucionan, requiriendo una adaptación continua por parte de las empresas de seguridad y sus colaboradores”.

trabajo y los mecanismos de contratación están experimentando cambios significativos con la digitalización y las nuevas tendencias laborales derivadas de la virtualización. Por ende, resulta

fundamental que las empresas brinden formación a sus empleados en nuevas competencias digitales para que puedan mantenerse en el mercado laboral. La sociedad está experimentando grandes transformaciones, y los riesgos asociados a estos cambios también evolucionan, requiriendo una adaptación continua por parte de las empresas de seguridad y sus colaboradores.

Así las cosas y partiendo de la premisa objetiva de que las empresas de seguridad privada actualmente centran su servicio en un 95 % en la seguridad presencial (a través de guardas de seguridad) y solo un 5 % en tecnología (es decir, por medio de cámaras, video vigilancia, alarmas y drones), se requiere una gestión eficiente del personal como prioridad. La apuesta se centra en crear entornos saludables que proporcionen a los empleados una movilidad social segura sin comprometer su integridad personal, con la aspiración de incrementar la esperanza de vida y extender sus períodos productivos con el tiempo. En este sentido, las empresas ya están adaptándose para ofrecer condiciones

² Confevip es la Confederación de empresas de seguridad y vigilancia privada de Colombia.

laborales dignas, incluso, para poblaciones laborales mayores de 65 años.

La alta competencia que se da en la actualidad entre las empresas de seguridad –formalizadas y no formalizadas– asociadas a los requerimientos de licitaciones públicas y privadas les genera la necesidad de ser más competitivas. El factor diferencial lo impone la regulación pública y los pliegos privados donde los factores de calificación y desempates incluyen elementos de equidad e inclusión de personal joven, de la tercera edad, minorías étnicas y sociales, mujeres y personas en condición de discapacidad. La incorporación cada vez mayor de personal con estos atributos es un reto para las empresas que deben garantizar un entorno seguro para estos empleados y a su vez, implementar medidas que garanticen su bienestar y un control de riesgos efectivo. Esto incluye mejoras en su infraestructura física y actualizaciones de

sus sistemas de gestión, así como de sus protocolos de actuación tanto operativa como funcional y administrativa.

Lo anterior está llevando a que algunos gremios de empresas de seguridad tengan convenios de inclusión laboral con el Estado colombiano, en especial, con la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y la Alta Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y el Derecho Internacional, alianzas que regularán la participación de las minorías y de población vulnerable en las empresas de seguridad y garantizará, de manera equitativa, el control de riesgos laborales por parte de las empresas por medio de seguimientos bipartitas periódicos de cumplimiento de los compromisos adquiridos

De otro lado, es indudable que la sociedad está cambiando a pasos agigantados con la llegada de la Revolución 4.0 que implica una transformación tecnológica y social en todos los niveles,



¡La red de empresas contratantes del RUC® cuenta con un nuevo miembro!



Se une al CCS para fortalecer la estrategia de sostenibilidad a lo largo de la cadena de suministro, gestionar eficazmente los riesgos y promover estándares de excelencia en Seguridad, Salud, Trabajo y Ambiente.

¡Bienvenida!

Ultracem S.A.S. es una compañía multilatina especializada en la producción y comercialización de cementos y concretos con presencia en Colombia, Panamá, Honduras y Guatemala.



abarcando tanto el ámbito gubernamental como el empresarial, el social y el técnico. De hecho, la pandemia por la COVID-19 aceleró el uso de la tecnología en el ámbito laboral y personal, pero también desencadenó los riesgos asociados a la virtualización y la digitalización de los procesos, que incluyen cambios en la operación de los delincuentes la cual pasó de ser física a digital.

Este fenómeno tiene injerencia notable en el sector de la vigilancia. En este ámbito, se está incrementando la demanda de tecnología como una solución prioritaria para abordar problemas de seguridad que impulsa al sector a iniciar su transformación hacia este nuevo mercado. En este contexto, resulta crucial definir e implementar estrategias que prevengan eventos relacionados con los riesgos laborales emergentes en este entorno en evolución.

Con la transición de la seguridad presencial a un enfoque mixto que incorpora un componente tecnológico en

Los riesgos laborales asociados a las empresas de seguridad han experimentado un cambio significativo con su actual transformación tecnológica".

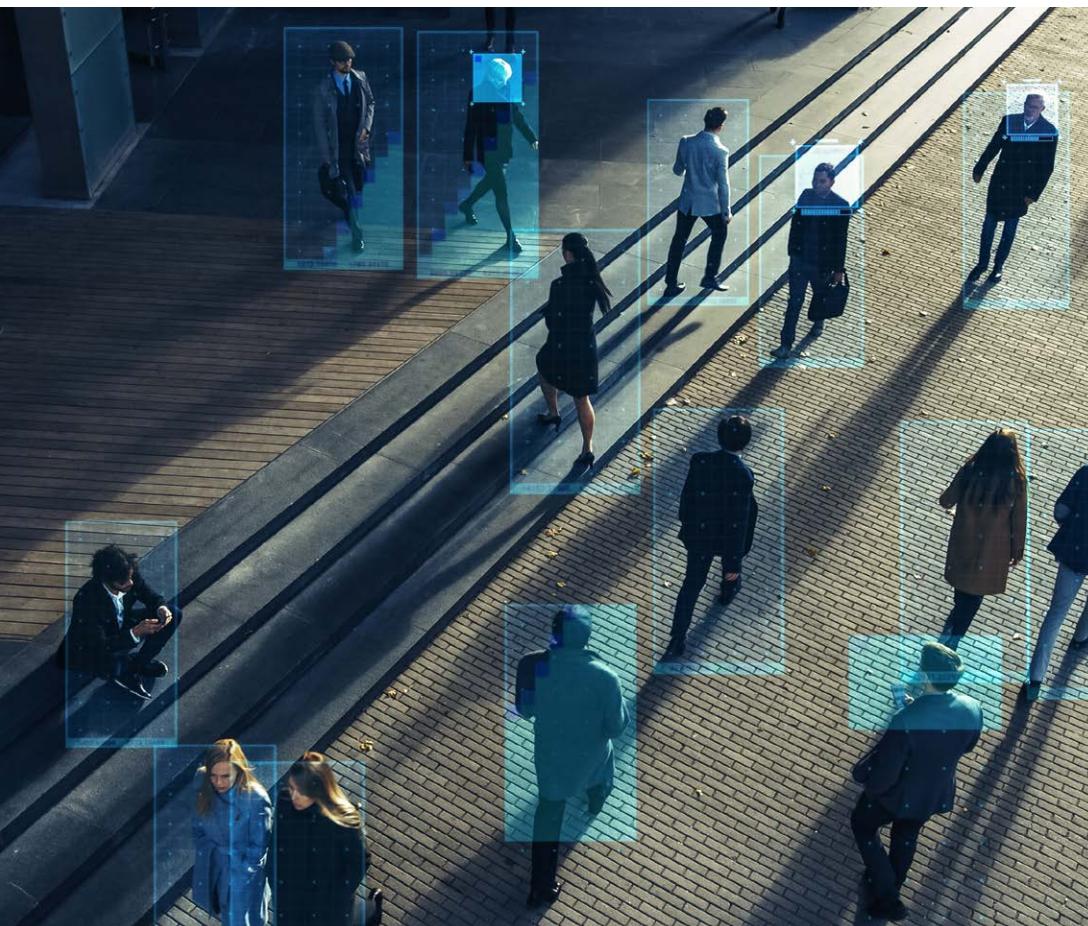
crecimiento, la transformación de los perfiles laborales y las competencias del personal se hacen imprescindibles. La formación y capacitación en asuntos tecnológicos se convierte en un requisito indispensable para lograr la sostenibilidad, especialmente, si se considera

la creciente tendencia mundial hacia la incorporación de soluciones de seguridad, como el uso de drones, guardas virtuales, cámaras de vigilancia con inteligencia artificial para reconocimiento facial, domótica, sistemas de alarma con notificaciones digitales y sistemas de acompañamiento de mercancías críticas mediante geoposicionamiento y videos en tiempo real, entre otras tecnologías emergentes.

La figura tradicional del guarda presencial está cambiando y las empresas, así como los potenciales empleados deben adaptarse rápidamente. El desafío radica en preservar el empleo y convertir al guarda de seguridad en un gestor tecnológico de seguridad. En este contexto, los empresarios tienen la oportunidad de capacitar a sus empleados actuales en las habilidades necesarias para enfrentar la nueva realidad. Este esfuerzo se vuelve aún más relevante cuando las organizaciones consideran la posibilidad de aumentar sus porcentajes de empleados mayores de 45 años para potenciar su competitividad.

Los riesgos laborales asociados a las empresas de seguridad han experimentado un cambio significativo con su actual transformación tecnológica. Este cambio se refleja en el nuevo espacio laboral, que ya no se limita solo al entorno físico, sino que también abarca el ámbito digital, con tareas llevadas a cabo en la virtualidad, en internet, la nube y, cada vez más, en el metaverso. Este entorno emergente conlleva una nueva generación de riesgos no solo en seguridad, sino también laborales, especialmente, los relacionados con la ciberseguridad y la protección de la información, los cuales, cada día, se hacen más evidentes y ganan mayor relevancia.

En el contexto colombiano, las empresas se ven confrontadas con la imperativa necesidad de establecer controles que resguarden tanto a su personal como a su información y activos ante las crecientes amenazas de delincuencia y ciberdelitos. Entre los riesgos más prominentes, se destacan el *pretexting*, que implica la creación de escenarios ficticios para persuadir



a las víctimas de revelar información confidencial; la extorsión telefónica con fines lucrativos; el *smishing*, que consiste en recibir mensajes de texto fraudulentos que simulan ser de entidades legítimas como redes sociales, bancos o instituciones públicas; el *vishing*, un engaño mediante el uso de voz; y el *pharming*, donde los delincuentes redirigen a los usuarios a sitios web falsos para obtener y sustraer información personal o financiera. Ante estos desafíos, la implementación de medidas preventivas se vuelve esencial para fortalecer la seguridad empresarial.

Según el boletín periódico del Centro Cibernético de la Policía Nacional, en 2023 se registraron más de 23 mil denuncias por ataques cibernéticos³. El informe resalta que los tres tipos de ciberataques más frecuentes fueron el hurto por medios informáticos con 9753 casos (experimentando un aumento del 5 % con respecto a 2022); la violación de datos personales con 4705 casos y una disminución del 9 %; así como el acceso abusivo a sistemas informáticos con 4610 casos que muestran una reducción del 6 % en comparación con el año anterior.

Estos delitos están teniendo un impacto significativo en la labor de las empresas de seguridad, las cuales se ven obligadas a reestructurar sus departamentos para incorporar servicios de ciberseguridad. Este escenario no solo impone el reto de manejar de manera efectiva los riesgos asociados al ámbito laboral, sino que también conlleva un aumento en los riesgos psicosociales derivados de estas nuevas condiciones.

La creciente presión generada por la amenaza constante de ciberdelitos contribuye al incremento de factores psicosociales adversos. El estrés y la incertidumbre relacionada con la continuidad laboral, causada por la



La creciente presión generada por la amenaza constante de ciberdelitos contribuye al incremento de factores psicosociales adversos.*



inestabilidad y cambios constantes en las condiciones de trabajo, se han convertido en desafíos significativos para los empleados de estas empresas de seguridad. Es imperativo que las organizaciones no solo fortalezcan sus medidas de seguridad cibernética, sino que también implementen estrategias para mitigar los efectos psicológicos negativos en su perso-

nal, promoviendo un entorno laboral más saludable y resiliente.

Esto implica la necesidad de adaptar los procedimientos de actuación y establecer controles sólidos que constituyan la base para la prevención de incidentes que puedan surgir.

Otro desafío y prioridad para la mayoría de las empresas en este sector es

³ El Centro Cibernético de la Policía Nacional es la dependencia de la Dirección de Investigación Criminal e Interpol encargada de desarrollar estrategias y proyectos para la ciberseguridad, la ciberdefensa y la protección de la información y los datos que circulan por el ciberespacio de los habitantes en el territorio nacional. Más información en <https://www.policia.gov.co/ciberseguridad>

lograr un crecimiento sostenible en el actual ambiente de incertidumbre caracterizado por la inestabilidad regulatoria, la polarización y el inconformismo social, la debilidad a nivel de judicialización del delito cada vez más creciente y las condiciones cambiantes con alta fluctuación a nivel económico.

Para abordar este reto, el desarrollo e integración de sistemas de gestión es clave. Estos sistemas no solo proporcionan ventajas competitivas en el ámbito comercial, sino que también se traducen en la obtención de certificaciones en normativas como la ISO 9001, 45001, 14001, 27001 y 280004, y particularmente, en lo que concierne a este sector, la ISO 18788. Esta última norma es exclusiva para empresas de seguridad, centrando su enfoque en el cumplimiento de los Derechos Humanos como su pilar fundamental. Incluye un componente de gran relevancia que aborda el control del uso de la fuerza, el relacionamiento con los actores y los factores que determinan la evaluación y prevención de la materialización de riesgos públicos.

La visión desafiante en Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) del Sector de Vigilancia —basada en las condiciones actuales y la evolución continua del mercado, la delincuencia, el entorno laboral y las nuevas necesidades de protección de la sociedad— se resume en la imperativa promoción y aplicación de estrategias efectivas hacia una prevención basada en la tecnología. Esto implica fomentar la conciencia y cultivar una sólida cultura en SST utilizando herramientas educativas y de sensibilización con tecnologías de vanguardia como realidad aumentada e Inteligencia Artificial (IA). Además, se busca mejorar la gestión de los nuevos riesgos laborales mediante la incorporación de sensores y dispositivos basados en Internet de las Cosas (IoT) en la prevención y el seguimiento, junto con la digitalización de todas las herramientas de gestión.

A medida que las empresas se transforman hacia un mundo cada vez más digital y virtual, las medidas de control de riesgos laborales deben evolucionar al mismo ritmo. Aunque representa un gran desafío, los beneficios significativos se visualizan a corto plazo. 



Es imperativo que las organizaciones no solo fortalezcan sus medidas de seguridad cibernética, sino que también implementen estrategias para mitigar los efectos psicológicos negativos en su personal, promoviendo un entorno laboral más saludable y resiliente".



4 ISO 14001: Sistemas de Gestión Ambiental.

ISO 45001: Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

ISO 9001: Sistemas de Gestión de la Calidad

ISO/IEC 27001: Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información - Requisitos.

ISO 28000: Sistemas de Gestión de la Seguridad para la Cadena de Suministro

ISO 18788: Sistemas de Gestión de Seguridad Privada



2
Co

Miembros afiliados

69

Ocho empresas fueron galardonadas como 'Honoris CCS' por su excelencia en SST

74

'El Anhelado de un Abrazo'. Una historia del cuidado de la vida en Colombia y en el mundo

77

Empresas inscritas en el RUC® reciben distinción por su desempeño en HSEQ

Ocho empresas fueron galardonadas como 'Honoris CCS' por su excelencia en SST



Cerro Matoso, Championx de Colombia, Transportadora de Gas Internacional (TGI), Fundación Santa Fe de Bogotá, Esenttia, Grupo Energía Bogotá, Ingenio Carmelita y Omnicon fueron las empresas ganadoras en cuatro categorías: Cultura SST, Mejora Continua, Líder e Innovación.

E

n el marco de la ceremonia de conmemoración de los 70 años del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), llevada a cabo el 29 de febrero de 2024 en Bogotá, se entregaron los reconocimientos del Programa Honoris, máxima distinción otorgada a aquellas organizaciones que, mediante la implementación de buenas prácticas, innovación y un liderazgo proactivo, han logrado consolidar una gestión integral en áreas clave como la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el cuidado del medio ambiente.

Los galardones se otorgan anualmente a aquellas compañías que demuestran un compromiso excepcional en dichos ámbitos, contribuyendo así al bienestar de sus colaboradores y al desarrollo sostenible del entorno en el que operan.

Gerencia de Comunicaciones

Consejo
Colombiano de
Seguridad (CCS)

LOS **ganadores**

En la edición 2024, de las organizaciones postuladas, 15 fueron nominadas y, finalmente, ocho fueron distinguidas con el galardón.



Honoris Innovación



TGI
Grupo Energía Bogotá



Fundación
Santa Fe de Bogotá



Honoris Mejora continua



Ingenio
Carmelita
Hecho con el corazón

omnic^on



Honoris Cultura



Grupo Energía Bogotá

Honoris Líder



Esenttia, por su parte, obtuvo la máxima distinción, al alcanzar, por segundo año consecutivo, el puntaje más alto por su destacada gestión en 'Cultura de la Seguridad y Salud en el Trabajo', lo que hizo a esta organización del Grupo Ecopetrol merecedora del galardón 'Honoris Excelencia a la Trayectoria'.



Menciones de honor

Así mismo, los notables esfuerzos y compromisos

de las demás empresas nominadas frente a la creación de entornos laborales seguros, saludables y sostenibles, las hizo acreedoras de una mención especial en reconocimiento a su gestión y altos estándares para alcanzar la última instancia del proceso:



COMFACESAR
Estamos cumpliendo sueños

Honoris Innovación



Honoris Mejora continua



Honoris Cultura



Héctor Calderón Hernández



Gustavo Barrera

Honoris Líder



Sobre el proceso de evaluación

La definición de los ganadores es el resultado de un riguroso proceso de evaluación que abarca el análisis de la gestión realizada por la organización participante, el impacto de los proyectos implementados y sus logros. Las mejores puntuaciones arrojan el listado de nominados quienes son evaluados por un jurado calificador externo que tiene la difícil tarea de valorar cada una de las postulaciones preseleccionadas y establecer a los ganadores.

Para esta ocasión, dicho panel estuvo integrado por:



Carlos Herrera Santos
vicepresidente de Desarrollo
Sostenible de la ANDI



Ángela Huzgame
directora de la Cámara Técnica de
Riesgos Laborales de Fasecolda



Patricia Canney
médica, docente e investigadora
especializada en Salud Ocupacional
y máster en Educación



La ceremonia de entrega de los galardones tuvo lugar en Bogotá, en el marco del evento de conmemoración de los 70 años de trayectoria del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). La premiación fue presidida por Carlos Mauricio Vásquez, director de Compensar y presidente de la Junta Directiva del CCS, así como por Adriana Solano Luque, presidenta ejecutiva del CCS.

Al evento asistieron empresas afiliadas al Consejo, representantes del gobierno nacional, organizaciones internacionales y directivos de las organizaciones nominadas.

Un homenaje a la historia del cuidado

Como parte destacada de la ceremonia se llevó a cabo el lanzamiento del libro 'El anhelo de un abrazo' que documenta los principales hitos, avances, logros y desafíos en la evolución de la conciencia social y la legislación en torno al cuidado de la vida, la gestión de riesgos y la protección social de los trabajadores en Colombia, Latinoamérica y el mundo.



+

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®



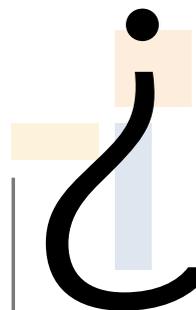


‘El Anhelado de un Abrazo’.

Una historia del cuidado y de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Gerencia de Comunicaciones

Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)



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?

En el marco de la conmemoración de 70 años dedicados a promover la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SST) y la protección ambiental como referente técnico nacional, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) se

dio a la tarea de responder a esa pregunta que hoy por hoy se materializa en la publicación del libro ‘El Anhelado de un Abrazo’.

Se trata de un viaje cronológico que sumerge al lector en la historia de la SST en Colombia, Latinoamérica y el mundo. A través de sus páginas, se esboza una crónica que va más allá de las fechas y los grandes hitos: invita a contemplar el tejido indivisible que une el cuidado de la vida con el progreso de la humanidad.

Desde los albores de las primeras civilizaciones, pasando por la industrialización y la modernidad hasta llegar a la complejidad de los desafíos contemporáneos, el libro presenta la evolución de la conciencia social y la legislación en torno a la seguridad laboral, la gestión de riesgos, la prevención y el autocuidado.

Cada página es resultado de una metódica búsqueda de información, consulta a fuentes expertas, análisis crítico de legislaciones pertinentes y una cuidadosa selección de hitos históricos trascendentales que han conducido a la sociedad a lograr importantes avances en la protección de los trabajadores. Una muestra tangible de la generación de conocimiento aplicable y rigurosidad técnica que ha caracterizado al CCS en sus siete décadas de trabajo.

Sirve como brújula para aquellos que buscan comprender los grandes desafíos, apuestas disruptivas y esfuerzos ingentes que ha realizado la sociedad en su conjunto para forjar un mundo laboral más sano, seguro y sostenible.

‘El Anhelado de un Abrazo’, como su título lo anticipa, integra la aspiración fundamental de fundirnos, al final de cada jornada laboral, en un cálido reencuentro con nosotros mismos, con nuestros seres queridos y con nuestro preciado planeta, pero también invita a abrazar un compromiso con el bienestar, la prosperidad y la felicidad de las generaciones presentes y futuras.

“Este libro es un legado del CCS para estudiantes, profesionales, amantes del cuidado y del bienestar o simples curiosos de esta maravillosa narración que se viene tejiendo desde los albores de la humanidad y que, hoy por hoy, seguimos construyendo porque no existe mayor riqueza que la vida. Y ese es —y seguirá siendo— nuestro compromiso”, expresó Adriana Solano Luque, presidenta ejecutiva del CCS.

La versión digital del libro está disponible en la página web del CCS (<https://ccs.org.co/70-anos-aportando-al-pais/>) para su consulta y descarga completamente gratuita. Invitadísimo todos a consultarlo, disfrutar de su lectura y hacer de este un documento una guía para expandir el conocimiento y enriquecer las perspectivas. 



El libro sirve como brújula para aquellos que buscan comprender los grandes desafíos, apuestas disruptivas y esfuerzos ingentes que ha realizado la sociedad en su conjunto para forjar un mundo laboral más sano, seguro y sostenible”.

Alberto Santamaría, 70 años

Un carpintero experto, con el paso de los años, ha convertido su oficio en arte, transmitiendo su conocimiento a nuevas generaciones. Él ha entendido que para llegar a la excelencia y a la perfección...

la experiencia es fundamental.

Un Buen Consejo proviene
de la Experiencia

CCS.ORG.CO



Empresas inscritas en el RUC® reciben distinción por su desempeño en HSEQ



a gestión y mejora continua de asuntos cruciales en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), desempeño ambiental, sostenibilidad y adopción de los criterios ASG fueron algunas de las temáticas que se abordaron durante el Encuentro de Empresas Contratistas de SierraCol Energy que tuvo lugar el 12 de marzo de 2024.

Durante la sesión, se discutieron tanto los avances alcanzados como los desafíos y las oportunidades que se presentan en relación con la preservación del medio ambiente, la colaboración estrecha con las comunidades locales y el firme compromiso de lograr la meta de cero incidentes en todas nuestras operaciones.

Como parte de la agenda, se llevó a cabo el panel 'Responsabilidades en HSEQ y Sostenibilidad' en el que la presidenta del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) Adriana Solano Luque, se refirió a las estadísticas nacionales relacionadas con la siniestralidad laboral, la responsabilidad legal tanto para contratantes como para

contratistas, la importancia de la salud mental en el ámbito laboral, las estrategias para mejorar la seguridad vial y el compromiso social que deben asumir las empresas en su quehacer diario.

El evento incluyó la entrega de reconocimientos a las empresas contratistas de SierraCol que se destacan por su buen desempeño en HSE y Responsabilidad Social. Las galardonadas fueron Transmulticarga, SISA, Baker Hughes, Braserv, Levare, Lupatech, MCS, Parko Services, Tecnocol, TTP Well Services.

Vale la pena destacar que estas empresas hacen parte del Registro Uniforme de Contratistas (RUC®), en línea con el compromiso de SierraCol Energy como empresa vinculada a este modelo, lo que no solo refleja los más altos estándares de calidad y responsabilidad en sus operaciones, sino que también refuerza su credibilidad y confiabilidad en el mercado como socios comerciales comprometidos con la excelencia y la sostenibilidad.

Gerencia de Comunicaciones

Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)

Protección & Seguridad habló con Daniel Barrera, gerente general de Transportes Multicarga S.A.S. BIC, una de las empresas galardonadas para que compartiera con los lectores algunos detalles del reconocimiento recibido y de los esfuerzos continuos que esta compañía realiza.

Protección & Seguridad: ¿cuáles considera que fueron los factores que los llevaron a obtener el reconocimiento otorgado por SierraCol?

Daniel Barrera: la verdadera afinidad que mantenemos con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de nuestra empresa. Para alcanzar grandes resultados, reconocemos que el ámbito de HSEQ es nuestro aliado estratégico ya que nos permite gestionar acciones encaminadas a la sostenibilidad empresarial. En el caso de Transportes Multicarga S.A.S. BIC, consideramos que la SSTA es más que una disciplina; es inversión en capacitación, seguimiento continuo y un control riguroso que contribuye de manera determinante en nuestra cadena logística.

P&S: ¿cómo ha influido en su organización ser parte del modelo RUC® para alcanzar estándares que, además, hoy por hoy, son destacados por grandes compañías?, ¿qué logros podría destacar en ese sentido?

D. B.: en nuestra empresa, el modelo RUC® ha sido fundamental para gestionar los riesgos inherentes a nuestra actividad económica, que abarca el transporte de carga por carretera en todas sus modalidades.

Por ejemplo, gracias al estándar RUC® hoy por hoy, nos enorgullece afirmar que, desde nuestra fundación, hace 14 años, no hemos experimentado siniestros viales que hayan resultado en heridos, fallecimientos o derrames. Este logro evidencia la eficacia de este modelo que ha sido implementado de manera transversal en todas las etapas de nuestra cadena logística.

P&S: ¿qué significa para ustedes contar con el respaldo de un aliado como el CCS?

D. B.: contar con un aliado como el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) tiene un impacto significativo en la sostenibilidad, la formalidad y la confianza de todas nuestras partes interesadas. Ver a una empresa certificada en modelos como el RUC® y en normas como la ISO 9001, la ISO 14001, la ISO 45001 y la ISO 39001 es una garantía de compromiso, seriedad y respeto por la vida en todas sus formas.

P&S: ¿qué mensaje les envía a otras empresas de su sector y del tejido empresarial con base en su experiencia en el RUC® y sus logros alcanzados hasta el momento?

D. B.: es fundamental permitirnos ser guiados por los expertos y adherirnos a organizaciones como el Consejo Co-

lombiano de Seguridad (CCS) cuyos modelos de gestión del riesgo contribuyen a los objetivos fundamentales que toda empresa debe perseguir: salvar vidas. Esto se traduce en el compromiso de lograr cero accidentes viales, cero accidentes laborales y cero enfermedades laborales. Estos son pilares esenciales que hemos mantenido durante 14 años, contribuyendo a generar empleo formal y decente mientras apoyamos la dinamización de la economía del país.

Hoy, nuestra estructura organizacional está preparada para enfrentar los desafíos del mercado y esto se ha reflejado en la confianza que nuestros clientes, como SierraCol Energy, depositan en nosotros. Agradecemos profundamente el reconocimiento que nos han otorgado en excelencia HSEQ lo cual nos impulsa aún más a seguir trabajando arduamente para mantener y mejorar nuestros estándares de seguridad, salud, medio ambiente y calidad en todas nuestras operaciones. 





Nos complace
compartir que el
**Consejo Colombiano
de Seguridad
(CCS)** ha sido
acreditado como ente
certificador de la

**Norma ISO 18788 | Sistema de
gestión para operaciones de
seguridad privada**



18 / 19 / 20
SEPT

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



Barranquilla
2024 Colombia

