



# **SST, trabajo decente y sostenibilidad:** triada clave para organizaciones responsables y productivas

*Documento técnico orientativo*

**Presidenta Ejecutiva**  
Adriana Solano Luque

**Vicepresidenta técnica**  
Maira Sarmiento

**Autoría**  
**Gerencia Técnica**

Jacqueline Mesa Sierra  
Johan Andrés García

**Gerencia de Comunicaciones**

Lizeth Viviana Salamanca Galvis

**Gerencia de Gestión de Contratantes**

Ivonne Aldana Montenegro

**Dirección Institucional de Bienestar  
Organizacional**

Jaime Barrera

**Contribuciones especiales**

Germán Hillón

Lina Fernanda Sánchez Alvarado

**Revisión técnica**

Jacqueline Mesa Sierra  
Carolina Antolínez Figueroa  
Johan Andrés García

**Corrección de Estilo**

Diana Carolina Forero Buitrago  
Lizeth Viviana Salamanca Galvis  
Lina Fernanda Sánchez Alvarado

**Concepto gráfico, diseño y diagramación**

Daniel Ricardo Murillo Hernández

**Centro de Diseño CCS**

Germán Bonil Gómez  
Diego Andrés Chisco Arias  
Andrés Méndez Medina  
Juan Ricardo Mendoza Plazas  
Johan Santiago Miranda Pachón  
Daniel Ricardo Murillo Hernández  
Yudy Katherine Ramírez Martínez  
Jessica Villalobos Muñoz  
Jaime Alberto Valero Vergel

**Fotografía**

Envato®

**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



Este documento fue desarrollado por el  
Consejo Colombiano de Seguridad  
Todos los derechos reservados  
Última actualización: marzo de 2025.

Publicación 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](mailto:publicaciones@ccs.org.co).

**Presidentes eméritos:** Fundador, Dr. Armando Devia Moncaleano; Dr. Carlos E. Cuéllar Jiménez, Dr. Guillermo González Aponte, Dr. Alberto Lobo Guerrero, Ing. Jaime Ayala Ramírez, Dr. Pablo J. Mora Rodríguez, Dr. Enrique Guerrero Medina, Dr. Cástulo Rodríguez Correa, Dr. Roberto Langthorn Arango, Dr. Héctor Manuel Ángel Correa, Sr. Heliodoro Herrera Ospina, Dr. José A. García Betancourt, Ing. Héctor Hernán Orjuela Amaya, Dr. Santiago Osorio Falla, Dr. Jorge Oswaldo Restrepo Villa, Ing. Marco Antonio Gómez Albornoz. **JUNTA DIRECTIVA: Presidente:** Dr. Santiago Mejía, gerente general, SURTIGAS. **Vicepresidente:** Dr. Álvaro José Mendoza. **Miembros Activos Personas Jurídicas:** CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR, Dr. Carlos Vásquez, director general. BANCO POPULAR, Dr. Óscar Rocha Murgas, vicepresidente de tesorería y filiales; DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.S., Dra. María Clara Gaitán, gerente de Recursos Humanos; EMPRESA DE ENERGÍA DE BOYACÁ S.A. E.S.P., Dr. Hernán Contreras Peña, director de Gestión Social; HELICOL S.A.S., Dr. Juan David Restrepo, asesor; VANTI S.A. E.S.P., Dra. Sonia Patricia Salazar Vega, vicepresidente de Recursos Humanos; CAMPETROL, Ing. Nelson Castañeda Barbour, presidente ejecutivo; MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S., José Antonio Botero, director regional de Garantía de Calidad | América Latina; EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ E.S.P., Dr. Bernardo Hernández, jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo; BAKER HUGHES, Ing. Juan Blanco., director for the Andean Area; SURTIDORA DE GAS DEL CARIBE - SURTIGAS S.A. E.S.P., Dr. Santiago Mejía Medina, gerente general; FRONTERA ENERGY COLOMBIA CORP., SUCURSAL COLOMBIA, Dra. Renata Campagnaro Pietrobbon, 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; Dr. Carlos Ignacio Correa, médico especialista; Dr. Álvaro José Mendoza, médico especialista. **Delegados:** FASECOLD, Dra. Angela Húzgame, directora Cámara Técnica de Riesgos Laborales. **Representante de los trabajadores:** Confederación de Trabajadores de Colombia – CTC, Sr. Jorge Galindo Reyes. **Revisora Fiscal:** Sra. Betty Sánchez Arenas. **Suplente:** Eduardo Castillo Rodríguez.



# Seguridad y Salud en el Trabajo: el camino hacia la sostenibilidad



**Adriana Solano Luque**  
Presidenta Ejecutiva  
Consejo Colombiano de Seguridad

**C**ontinuamos afianzando nuestro compromiso con la promoción de espacios laborales sanos, seguros y con bienestar. Un compromiso que, por más de 70 años de trayectoria del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), se ha fortalecido y hoy amplía su enfoque hacia la gestión sostenible de las organizaciones, permitiéndoles afrontar los desafíos del presente y del futuro. Un futuro que solo será posible si priorizamos el cuidado de las personas y del entorno.

Desde el CCS, impulsamos diversas estrategias que reconocen a las personas como el centro de la gestión corporativa. Solo garantizando su protección y bienestar es posible alcanzar los más altos estándares de gestión, desarrollo y crecimiento. En este contexto, hablar de sostenibilidad en el mundo del trabajo no es solo una tendencia, sino una necesidad que atraviesa todas las esferas de las organizaciones y se consolida como una apuesta estratégica para su crecimiento y competitividad.

Por eso, como referente técnico y generador de conocimiento, asumimos el desafío de orientar a las organizaciones en la integración de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como un pilar esencial de la sostenibilidad corporativa,

proporcionando un marco para su implementación efectiva.

Por eso, esta publicación busca ser una guía práctica para el quehacer organizacional, proporcionando a líderes empresariales, tomadores de decisión, supervisores de equipos y profesionales de HSEQ, SST y gestión humana, entre otras áreas, conocimiento actualizado y herramientas conceptuales clave. Así mismo, ofrece una ruta clara para aquellas organizaciones comprometidas con la sostenibilidad, destacando la creciente importancia e incidencia de la SST y el trabajo decente en la creación de valor para todos los grupos de interés.

Con este esfuerzo, el Consejo Colombiano de Seguridad reafirma su compromiso con la generación de conocimiento y el acompañamiento técnico para el crecimiento sostenible del tejido empresarial.

La Seguridad y Salud en el Trabajo no es solo una obligación legal, sino un pilar esencial para la sostenibilidad corporativa y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esta publicación es un paso más en nuestro compromiso de acompañar a las organizaciones en ese anhelado camino.

**¡Disfrútenla y aplíquela en el desarrollo de sus actividades!**



# Contenido

<b>Presentación</b>	<b>2</b>
<b>Glosario de términos</b>	<b>5</b>
<b>¿Cómo tomar provecho de este contenido?</b>	<b>11</b>
<b>Contexto y panorama actual</b>	<b>13</b>
Seguridad y Salud en el Trabajo: pilar fundamental de la sostenibilidad	14
Las prácticas laborales en la agenda de materialidad de las empresas sostenibles	20
Los sistemas de gestión y su aporte a la sostenibilidad: una aproximación desde la SST	29
Contribuciones de la SST al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	34
<b>Tendencias en SST y sostenibilidad</b>	<b>41</b>
El trabajo decente, la apuesta actual y futura por la sostenibilidad	42
Pasos y claves para integrar la sostenibilidad a las cadenas de suministro	47
La importancia de la gestión de contratistas para el aseguramiento de la SST	53
Empleos verdes y transición laboral: ¿riesgos emergentes en SST?	58
Salud mental: una inversión estratégica para el desarrollo sostenible	66
Entornos de trabajo saludables y sostenibles: retos y oportunidades	72
<b>De cara al futuro</b>	<b>77</b>
Once retos emergentes en SST para los próximos años	78
<b>Criterios mínimos para considerar a la hora de integrar la SST en la gestión sostenible</b>	<b>85</b>
<b>Referencias</b>	<b>90</b>



## Glosario de términos



- **Accidente de trabajo:** todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante, durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión (Ley 1562 de 2012).
- **Acoso laboral:** acción verbal o psicológica de índole sistemática, reiterada o persistente por la que, en el sitio de trabajo, una persona o un grupo hostiga, ofende, humilla o amedrenta a alguien (Echazú, Estanislao, 2020).
- **Cadena de suministro:** distintas actividades realizadas por entidades aguas arriba de la organización que proporcionan productos o servicios usados para el desarrollo de los propios productos o servicios de la organización (GRI 3: Temas Materiales 2021).



- **Cadena de valor:** distintas actividades realizadas por la organización y por entidades aguas arriba y aguas abajo de ella, para llevar los productos y servicios de la organización desde su concepción hasta su uso final. Las entidades aguas arriba de la organización (p. ej., proveedores) proporcionan productos o servicios usados para el desarrollo de los propios productos o servicios. Las entidades aguas abajo de la organización (p. ej., distribuidores, clientes) son las que reciben productos o servicios de la organización. **Nota.** La cadena de valor incluye a la cadena de suministro (GRI 3: Temas Materiales 2021).
- **Capital humano:** los conocimientos, habilidades, competencias y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico (OCDE, 2007).
- **Condiciones de trabajo/laborales:** factores físicos, sociales y administrativos que afectan el ambiente en que un trabajador ejerce su actividad (OIT, s.f.).
- **Contratistas:** personas naturales o jurídicas, privadas o públicas, que asumen la ejecución de una labor o actividad, o que deben asumir la realización de una determinada prestación, según las especificidades del objeto del contrato, a cambio de una contraprestación (artículo 6 de la Ley 80 de 1993).
- **Criterios ASG/ ESG:** las siglas ASG, en español, o ESG, en inglés, se refieren a los criterios que se utilizan para evaluar el desempeño e impacto de la empresa en los siguientes ámbitos:
  - **“A” de ambiente** se refiere a las prácticas sobre la gestión de recursos naturales, cambio climático y relación con los ecosistemas y el planeta.
  - **“S” de social,** referido concretamente a los derechos humanos, las normas laborales, la diversidad, la igualdad, inclusión y las relaciones con la sociedad y las comunidades locales.
  - **“G” de gobernanza** se relaciona con la estructura y buen gobierno de la empresa, la ética empresarial, la lucha contra la corrupción, la transparencia y la toma de decisiones (Pacto Mundial, Red Española, s.f.).
- **Debida diligencia:** se refiere al proceso mediante el cual una organización identifica, previene, mitiga y justifica su forma de gestionar sus impactos significativos, reales y potenciales, para la economía, el medio ambiente y las personas (Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, citado en GRI 3: Temas Materiales 2021).
- **Derechos humanos:** derechos inherentes a todos los seres humanos y que abarcan, como mínimo, todos los derechos establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios relativos a los derechos fundamentales incluidos en la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Organización de las Naciones Unidas (ONU), Principios rectores



sobre las empresas y los derechos humanos, citado en GRI 3: Temas Materiales 2021).

- **Desarrollo sostenible:** desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades (Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Nuestro Futuro Común, 1987).
- **Eficiencia energética:** disminución del consumo energético sin la necesidad de eliminar los servicios de energía ni reducir la calidad de vida, garantizando el abastecimiento de manera sostenible (Echazú, Estanislao, 2020).
- **Enfermedad laboral:** es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a desarrollar su labor (Consejo Colombiano de Seguridad - CCS, 2022).
- **Empleo verde:** empleo decente que colabora en la preservación y restauración del medioambiente, ya sea en los sectores tradicionales o en los nuevos sectores emergentes (Echazú, Estanislao, 2020).
- **Gestión sostenible:** modo de proceder de una organización que pretende mejorar su desempeño en los ámbitos económico, social y ambiental, bajo una gobernanza ética, transparente, integrada y estratégica (Echazú, Estanislao, 2020).
- **Impacto:** efecto que la organización tiene o podría tener sobre la economía, el medio ambiente o las personas, incluidos los efectos sobre los derechos humanos y que, a su vez, puede ser indicativo de su contribución (negativa o positiva) al desarrollo sostenible. Los impactos pueden ser reales o potenciales, negativos o positivos, de corto o largo plazo, intencionados o no intencionados, y reversibles o irreversibles (GRI 3: Temas Materiales 2021).
- **Incidente laboral:** suceso que se produce en el transcurso del trabajo o como resultado de este y que da lugar o podría dar lugar a lesiones o deterioro de la salud (GRI 403: salud y seguridad en el trabajo 2018).
- **Materialidad:** todos los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) que tienen un impacto sustancial, positivo o negativo, en la rentabilidad de la empresa y en sus grupos de interés. Cuestiones que requieren seguimiento, gestión de los riesgos asociados y reorientación de la estrategia priorizando aquellos de mayor impacto en el negocio y que sean más relevantes para las partes interesadas (Trascendent, s.f.).
- **Mitigación:** medidas adoptadas para reducir la gravedad de un impacto negativo (GRI 1: fundamentos 2021).
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** también conocidos como Objetivos Globales,



fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad (Echazú, Estanislao, 2020).

- **Productividad laboral:** eficiencia de la producción a nivel del individuo, de la empresa o de un sector económico. La productividad del trabajo suele calcularse en términos de la cantidad producida por obrero o por hora trabajada (OIT, s.f.).
- **Proveedores:** entidad aguas arriba de la organización (es decir, en la cadena de suministro), que proporciona un producto o servicio usado para el desarrollo de los propios productos o servicios de la organización. Ejemplos: intermediarios, consultores, contratistas, distribuidores, franquiciados, trabajadores a distancia, contratistas independientes, licenciarios, fabricantes, productores primarios, subcontratistas, mayoristas. **Nota.** Un proveedor puede tener una relación comercial directa con la organización (a menudo denominado proveedor del primer nivel) o relación comercial indirecta (GRI 3: Temas Materiales 2021).
- **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:** es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresada formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización (Consejo Colombiano de Seguridad - CCS, 2022).
- **Responsabilidad social corporativa:** conjunto de acciones que una organización ejecuta y comunica estratégicamente a través del discurso, tras asumir de manera voluntaria, transversal y perdurable el compromiso activo de contribuir al bienestar del entorno local y global, integrando la visión de sus grupos de interés, implicando a su esfera de influencia, garantizando la sostenibilidad de su modelo corporativo y logrando la mejora continua de sus actuaciones en materia social, ambiental y económica (Echazú, Estanislao, 2020).
- **Riesgo laboral:** cualquier situación o condición en el entorno de trabajo que tiene el potencial de causar daño. Estos riesgos pueden variar significativamente dependiendo del tipo de trabajo y del entorno en el que se realiza (Echazú, Estanislao, 2020).
- **Salud mental:** estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender, trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Es parte fundamental de la salud y el bienestar que sustenta las capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al mundo en el que vivimos. La salud mental es, además, un derecho humano fundamental y un elemento esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico (OMS, 2022).
- **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el entorno laboral, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Consejo Colombiano de Seguridad - CCS, 2022).



- **Siniestralidad laboral:** es el término utilizado para integrar las medidas de desempeño de la seguridad y salud en el trabajo en cuanto a indicadores de resultado tales como 'Accidentes de Trabajo (AT)', 'Enfermedades Laborales (EL)' y 'Muertes asociadas a las condiciones de trabajo' (Consejo Colombiano de Seguridad - CCS, 2022).
- **Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SG-SST):** consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (GRI 403: salud y seguridad en el trabajo 2018).
- **Trabajador:** persona que realiza un trabajo para la organización. Ejemplos: empleados, trabajadores de agencia, aprendices, contratistas, trabajadores a distancia, becarios, autónomos, subcontratistas, voluntarios y personas que trabajan para una organización distinta de la informante, como para proveedores (GRI 3: Temas Materiales 2021).
- **Trabajo decente:** empleo acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realiza en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (Echazú, Estanislao, 2020).



Transforma tu mundo en un lugar mejor.



UN MUNDO  
sano, seguro y con bienestar...  
PILARES FUNDAMENTALES DE LA  
sostenibilidad

Aseguramos  
Abrazos

 [ccs.org.co](http://ccs.org.co)





# SST y trabajo decente: una ruta para construir entornos laborales competitivos, resilientes y sostenibles

## ¿Cómo tomar provecho de este contenido?



# A

l hablar de la sostenibilidad en las organizaciones, la estrecha relación con la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) y la creación de condiciones de trabajo decente pareciera evidente: se trata de un asunto que marca una diferencia en el bienestar de

los empleados, la productividad, la competitividad y la reputación de las empresas.

No obstante, aún persisten retos significativos para integrar de manera efectiva estos principios en las estrategias organizacionales ya sea por limitaciones en recursos, desconocimiento técnico o falta

de una cultura organizacional que priorice la seguridad, el bienestar y la dignidad de las personas.

Por eso, este documento reúne una amplia compilación de artículos publicados en la revista *Protección & Seguridad* durante la vigencia 2022-2024, integrando en un mismo lugar el conocimiento técnico que, sobre esta materia, ha acumulado el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) en los últimos años como entidad técnica e impulsora de un mundo laboral más sano, seguro y sostenible.

Asimismo, proporciona una visión integral, abordando la materialidad de estos temas, sus riesgos, oportunidades y contribución al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



En el cuerpo de este documento, los lectores también podrán conocer algunas tendencias que marcan este encuentro entre la sostenibilidad y la SST: los principales estándares, principios y marcos internacionales que abordan prácticas laborales y derechos humanos entre sus disposiciones, así como la gestión sostenible de las cadenas de suministro y la debida diligencia como un imperativo, cuestiones que, bien gestionadas, aportan en la construcción de organizaciones más resilientes y generadoras de valor.

Para el aseguramiento de la SST, encontrará un artículo que hace referencia a la gestión de contratistas en procesos relacionados con la compra de productos y/o servicios de un tercero. Se trata de empresas contratantes aliadas que son parte de la estrategia de sostenibilidad y que deberán desarrollar sus actividades con los menores impactos para el entorno y las personas.

Como parte de estas tendencias, esta publicación también aborda los retos y oportunidades de los entornos de trabajo en su camino por ser espacios saludables, sostenibles y amigables con el medio ambiente. Un asunto que parte de comprender los riesgos asociados a los puestos de trabajo, pero que al asumirse como un desafío por las organizaciones fomenta espacios que empoderan el activo más valioso: las personas.

En este mismo camino, las organizaciones estarán también ante la urgente promoción de la salud mental y a factores determinantes como la ansiedad, el estrés y el agotamiento, que se ven reflejados en ausentismo, baja satisfacción laboral, entre otros. El bienestar emocional resulta entonces crucial para el éxito operativo y también resulta ser un pilar fundamental para la sostenibilidad organizacional.

En medio de la revisión de temas vitales, esta publicación pone también sobre la mesa la transición laboral en un mundo que aspira luchar contra el cambio climático y dar el salto hacia economías bajas en carbono, donde la creación de empleos verdes plantea nuevas discusiones sobre posibles riesgos emergentes en SST. Un panorama que exige acciones para anticiparse a la incorporación de nuevos procesos y tecnologías, sin perder de vista la seguri-

dad y el bienestar de los trabajadores impactados por estas transformaciones.

Los nuevos desafíos vienen tocando en la puerta de las organizaciones involucrando temas como la competitividad, la reputación, la productividad y el bienestar de los empleados. Por ello, se presentan 11 retos que las organizaciones deben considerar e incorporar en sus estrategias corporativas para avanzar en su transformación hacia entornos sanos, seguros y sostenibles tanto en su funcionamiento, como en su relación con el contexto que las rodea.



A photograph of two construction workers, a man and a woman, wearing yellow hard hats and high-visibility safety vests. They are standing on a construction site, looking at a laptop held by the man. The background is a bright, overcast sky. The text "Contexto y panorama actual" is overlaid in white on the lower half of the image.

# Contexto y panorama actual



# Seguridad y Salud en el Trabajo: pilar fundamental de la sostenibilidad\*

Gerencia Técnica y Gerencia de Comunicaciones  
del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)



La estrecha relación entre la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la sostenibilidad ha estado inmersa en la génesis de este último concepto. En 1987, el informe 'Nuestro futuro común', también conocido como 'Informe Brundtland', que definió por primera vez el desarrollo sostenible, alentaba un desarrollo industrial que tuviera en cuenta, a la par de la protección y conservación del ambiente, la justicia social y el cuidado de la población, incluyendo los trabajadores.

Posteriormente, en 1992, la Cumbre de la Tierra de Río aprobó el denominado 'Programa 21', que estableció que se debía trabajar de forma conjunta y articulada entre los diferentes sectores para buscar

soluciones que permitieran replantear y mejorar las condiciones de vida, trabajo, producción y consumo en sincronía con el cuidado del entorno natural.

Pero fue en 2015, con la aprobación de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y la promoción de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en donde se estableció una meta contundente en el ODS 8 'Trabajo decente y crecimiento económico', que insta a "proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres y las personas con empleos precarios".

Sin embargo, a pesar de los objetivos trazados y los grandes avances técnicos, normativos y tecnológicos

\*Artículo originalmente publicado en la revista *Protección & Seguridad* no. 409 (mayo-junio de 2023).



dirigidos a mejorar las condiciones de salud y seguridad en los entornos de trabajo aún se evidencian grandes brechas para disminuir las cifras de siniestralidad laboral.

Según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la siniestralidad laboral no solo causa pérdidas económicas billonarias, sino que contribuye también al aumento de los índices de pobreza de la población ya que los trabajadores que sufren lesiones o los núcleos familiares que pierden a uno de sus miembros, ven disminuida su capacidad productiva y, por ende, su calidad de vida.

Por lo tanto, la Seguridad y la Salud en el Trabajo cobra vital importancia cuando se habla de sostenibilidad dentro de las organizaciones. De hecho, la salud de la población trabajadora es un determinante esencial en la productividad de un país y en el crecimiento económico y social empresarial. En términos prácticos, la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores se convierten en el engranaje de una sociedad económicamente activa, productiva, justa y equitativa.

A esto se le debe agregar que la creación de entornos laborales sanos y seguros, donde se identifican y controlan riesgos como los físicos, químicos o biológicos se convierte, a su vez, en una apuesta por el cuidado del medio ambiente.

Una organización que no priorice a sus trabajadores dentro de sus grupos de interés y que no incorpore la mejora de las condiciones laborales en sus estrategias, difícilmente será sostenible:

- Las falencias en la gestión de su personal se verán reflejadas en desmotivación, ausentismo y siniestralidad laboral, con la consecuente pérdida de eficiencia, productividad y costos asociados.
- Al no demostrar compromiso y preocupación por los trabajadores, perderá capacidad de atraer y retener talento humano.
- La materialización de riesgos en los entornos de trabajo que den lugar a accidentes mayores y grandes desastres pueden acarrear demandas y pago de indemnizaciones y multas.

- La falta de una debida diligencia en la identificación de riesgos en su cadena de suministro y en la gestión de sus contratistas y subcontratistas, le significará riesgos legales, reputacionales, sanciones y pérdida de acceso a mercados, por mencionar tan solo algunos ejemplos.

En pocas palabras, será una organización condenada al fracaso y a la posible desaparición.

En un sistema interconectado y vivo, como lo es una organización, la desatención de su activo más importante —su capital humano— no solo conlleva consecuencias inmediatas, sino que también socava los cimientos mismos de la empresa y pone en riesgo la continuidad del negocio.



## SST, trabajo decente y sostenibilidad:

triada clave para organizaciones responsables y productivas



En este tejido interdependiente, la exposición a peligros y no reducción de riesgos, la falta de garantías para desarrollar una actividad productiva en un ambiente sano y seguro y la desmotivación de los equipos de trabajo, actúan como agentes corrosivos, debilitando la cohesión interna y generando un entorno propenso a accidentes laborales, enfermedades y, en el peor de los casos, mortalidad laboral. Esto no solo mina su productividad y competitividad, sino también su capacidad para adaptarse, crecer y perdurar en un mundo empresarial cada vez más dinámico y preocupado por crear valor para la sociedad.

En este contexto, invertir en el bienestar y desarrollo de los empleados no solo es una responsabilidad ética, sino también una estrategia inteligente para asegurar la viabilidad y el florecimiento continuo de la organización.

Por eso, al abordar la sostenibilidad dentro de las organizaciones, la salud de la población trabajadora emerge como un factor determinante no solo para la productividad empresarial, sino también para el desarrollo a nivel nacional. En primer lugar, un equipo de trabajo saludable es fundamental para garantizar una fuerza laboral productiva y comprometida. Los empleados que gozan de buena salud física y mental tienden a ser más eficientes, creativos y comprome-

tidos en sus funciones y metas. Esto se traduce en una mejora directa de la productividad y la calidad del trabajo contribuyendo, así, al éxito a largo plazo de la empresa y, por ende, al aporte de esta a la economía nacional.

Pero los efectos de condiciones laborales inadecuadas no solo impactan los entornos empresariales, sino que también se trasladan a los entornos familiares y sociales.

Por ejemplo, tal como lo menciona la Organización Panamericana de la Salud, las consecuencias de los riesgos psicosociales que experimenta un trabajador (estrés, ansiedad, depresión, *burnout*, etc.) impactan sus dinámicas familiares: al no experimentar cuidado y seguridad en su entorno laboral podría manifestar conductas adversas hacia su familia, poniendo en riesgo el acceso a elementos vitales como la salud, la alimentación y la educación. A su vez, la pérdida de capacidad productiva de ese trabajador a raíz de un accidente, lesión o muerte incidiría gravemente en la provisión de recursos para satisfacer necesidades básicas de ese núcleo familiar (alimentos, educación, vivienda, etc.).

En el ámbito nacional, la salud de la población trabajadora se convierte en un elemento clave para el desarrollo sostenible. Un país cuya fuerza laboral





disfruta de buenas condiciones de salud experimenta menos interrupciones en la productividad, disminuye la carga en los sistemas de salud y fomenta la estabilidad económica. Además, la inversión en la salud de los trabajadores se evidencia en una sociedad más próspera, equitativa y resiliente, reduciendo las desigualdades y mejorando la calidad de vida de la población en general.

En términos generales, el bienestar de los trabajadores es el cimiento de una sociedad económicamente activa y productiva. Pero, además, representa un compromiso auténtico con el crecimiento empresarial sostenible enmarcado en los principios de equidad y justicia. Este enfoque contribuye a moldear una comunidad que aprecia no solo la prosperidad económica, sino también el progreso social.

Las empresas, gobiernos y organizaciones de la sociedad civil tienen el reto de trabajar en el fortalecimiento y promoción de mejores condiciones laborales y para ello, la SST se convierte en una herramienta clave en las estrategias de sostenibilidad a desarrollar. La ruta está dada, solo se requiere un compromiso decidido de todos los actores.



## 10 beneficios que la SST aporta a las organizaciones (y los negocios)

1



**Protege el capital humano.** Los trabajadores son un eje fundamental de las organizaciones: gracias a su gestión se alcanzan los objetivos de las empresas, por lo que su protección redunda positivamente en el desarrollo de la estrategia corporativa.

2



**Mitiga riesgos organizacionales.** Cuando la SST forma parte integral y holística en la gestión corporativa, esta logra gestionar los riesgos, no solo para los trabajadores, sino para la organización de manera general, sobre todo cuando se aborda desde un enfoque proactivo y preventivo enmarcado en la mejora continua.

3



**Desarrollo de capacidades.** La implementación del SG-SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) da lugar a mejores prácticas de planificación, desarrollo de competencias y habilidades. También lleva aparejado el desarrollo de liderazgos, la participación e involucramiento de los colaboradores y la creación de una cultura organizacional prevencionista.



**Favorece la reputación.** Una empresa que desarrolla acciones y evidencia una preocupación genuina por el bienestar de sus trabajadores y contratistas, proyecta la imagen de una organización que valora y protege su talento humano. Demuestra que es socialmente responsable, que es confiable y que aporta al desarrollo de condiciones de trabajo decente, como parte de su apuesta por la sostenibilidad. Esto repercute en la reputación de la compañía frente a sus grupos de interés, lo que genera retornos en términos de marca.

4



5



**Favorece el diálogo social y las relaciones laborales.** Cuando la participación de los trabajadores se entiende como un elemento esencial del SG-SST, las organizaciones logran incrementar la capacidad institucional de diálogo social. Esto contribuye no solo a mejorar la calidad de las políticas y las estrategias de SST, sino que facilita su permeación de manera más rápida y eficaz en la cultura organizacional y crea un sentimiento de pertenencia y compromiso.

**Atrae y retiene el talento humano.** Garantizar condiciones de trabajo apropiadas permite lograr que las compañías se posicionen como un entorno laboral sano y seguro, lo que le otorga beneficios en términos de atracción de nuevos talentos y retención de los trabajadores.

6



7



**Es un factor de competitividad y continuidad del negocio.** Hoy por hoy, invertir en seguridad y salud ya no es un diferencial, es una condición para permanecer en el mercado. Así mismo, el logro de buenos resultados corporativos es influenciado positivamente por los efectos positivos en este ámbito. La seguridad está estrechamente vinculada a las operaciones, la imagen corporativa y el acceso a mercados, factores que cobran cada vez más relevancia en el entorno empresarial global.

**Reduce costos.** Cuando un trabajador sufre un accidente, una enfermedad relacionada con el trabajo o pierde la vida durante el desarrollo de sus labores, las organizaciones incurren en costos asociados a la atención del caso (incapacidades, reparación de daños, indemnizaciones, pensiones de invalidez, gastos funerarios, entre otros). Sin embargo, también se originan costos indirectos u ocultos asociados al ausentismo, la interrupción de las actividades, la pérdida de productividad, la afectación de la reputación, el deterioro del clima laboral, la disminución en la motivación y los tiempos de contratación de nuevo personal y curvas de aprendizaje.

8



El Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) estima que, en 2021, el costo de los accidentes de trabajo en Colombia pudo alcanzar la cifra aproximada de 2 billones de pesos. Esta cifra asciende a cerca de 5 billones de pesos incluyendo las muertes por causas asociadas al trabajo. Por ende, implementar programas de prevención favorece la reducción de costos asociados a la siniestralidad laboral.

9



**Construye un mejor país.** Como fuerza productiva del hogar, un trabajador que retorna sano y salvo a su vivienda garantiza la estabilidad de los ingresos familiares, lo que favorece el consumo doméstico y dinamiza la economía, lo que genera un ambiente propicio para el desarrollo empresarial.

**Previene sanciones.** Al cumplir con la normatividad en materia de salud y seguridad laboral, las organizaciones evitan multas las cuales pueden ir desde uno (1) hasta mil (1000) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). También evitan ser sujetos de medidas como la suspensión de actividades o el cierre definitivo de empresa.

10



# Confianza

**Certifícate con los expertos**

**Nueva acreditación**

**CENTROS DE FORMACIÓN Y  
ENTRENAMIENTO EN PROTECCIÓN  
CONTRA CAÍDAS PARA TRABAJO  
EN ALTURAS**

**Posiciónate en el mercado  
con los mejores**

[ccs.org.co/certificacion/](http://ccs.org.co/certificacion/)

Con más de **70 años de trayectoria** como referente técnico para la industria en la gestión de riesgos laborales.



Centros de formación  
y entrenamiento en  
protección contra caídas  
para trabajo en alturas



# Las prácticas laborales en la agenda **de materialidad de las empresas sostenibles\***

**Lizeth Viviana Salamanca Galvis**

Líder de Comunicaciones del CCS / Comunicadora social con énfasis en periodismo / Magíster en Responsabilidad Social y Sostenibilidad



**E**n el camino hacia una gestión empresarial más humana y sostenible, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se ha convertido en una pieza clave para cuidar a las personas que hacen posible el crecimiento de las organizaciones.

Hoy por hoy, este aspecto va más allá de ser un requisito legal y ético, convirtiéndose en un pilar fundamental en la estrategia de sostenibilidad corporativa. Este enfoque no solo garantiza la protección del capital humano, considerado el activo más valioso de cualquier empresa, sino que también demuestra su compromiso con un futuro más seguro y sostenible. En este contexto, la SST se ha

convertido en un factor clave que influye no solo en el bienestar de los empleados, sino también en la productividad, la competitividad y la reputación de la empresa a largo plazo.

La relevancia de la SST en la sostenibilidad de las organizaciones no se limita a un ámbito interno y operativo; su alcance se extiende a la comunidad, la cadena de valor y al medio ambiente. Por eso, en la gestión de las relaciones con sus trabajadores y contratistas, se empiezan a identificar los riesgos e impactos que generan las prácticas laborales y de contratación, así como las oportunidades que emergen de allí. Este reconocimiento se refleja, cada vez más, en la inclusión de la SST en las estrategias

\*Artículo originalmente publicado en la revista *Protección & Seguridad* no. 413 (enero-febrero de 2024).



de materialidad de las organizaciones y en la adhesión y cumplimiento de marcos internacionales.

### SST con «S» de social, pilar de los criterios ASG

Los criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) son una herramienta que permite evidenciar cómo las empresas están abordando cuestiones que van más allá de los resultados financieros. Hoy por hoy, se han transformado en un estándar común para medir el desempeño en términos de impacto sostenible.

A partir de la consideración de factores que incluyen la preservación del medio ambiente, las relaciones con la comunidad, la gestión de los recursos humanos, la ética empresarial y la transparencia, los criterios ASG ofrecen una visión integral del compromiso de una empresa con la sostenibilidad y su responsabilidad con el entorno en el que opera.

No obstante, los factores ASG también están siendo utilizados por diversos marcos y guías internacionales para la presentación y divulgación de reportes integrados en la perspectiva de aquellos “asuntos o situaciones que se pueden materializar en riesgos u oportunidades con capacidad de afectar el valor, la reputación y la existencia misma de las organizaciones” (Cedodes, 2022).

Entre esos criterios, la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) emerge como un aspecto clave que no solo protege al capital humano —que, como ya se mencionaba es el activo esencial y más importante de las organizaciones— sino que también impacta la productividad y, por ende, la competitividad y la continuidad del negocio a largo plazo.

Garantizar la SST no solo es un deber ético y legal para las empresas; también tiene un impacto directo en los resultados financieros y la sostenibilidad. Un entorno de trabajo seguro y saludable reduce el absentismo laboral, aumenta la productividad, eleva la moral y la satisfacción de los empleados y reduce los costos asociados a accidentes y enfermedades laborales. Todo esto se traduce en una mayor retención de talento, una mejora en el desempeño empresarial (al tiempo que crea valor social) y el fortalecimiento de su reputación. Por el contrario, una gestión deficiente de la SST puede acarrearle a una empresa sanciones



y multas, pérdida de mercados, desconfianza y la erosión de la legitimidad e, incluso, la imposibilidad de continuar operando.

Por consiguiente, la SST ha adquirido un rol protagónico en los asuntos que abarca la «S» de los criterios ASG. Incluye un listado extenso de temas estrechamente relacionados con salud y bienestar, desarrollo de capital humano, condiciones laborales, abastecimiento ético de la cadena de suministro (incluyendo lucha contra la esclavitud moderna y trabajo infantil); cuestiones de Derechos Humanos en las instalaciones de la empresa y de los proveedores/contratistas; equidad, diversidad e igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, gestión de riesgos en los procesos y actividades; privacidad y seguridad de datos y participación de la comunidad, entre otros (Cecodes, 2022).

Además, la identificación y evaluación de peligros y la gestión y control de riesgos físicos, biológicos y químicos en las operaciones sumado a la prevención de accidentes mayores y la gestión de residuos, tiene efectos sobre la prevención de la contaminación y el cuidado del medio ambiente, por lo que la SST también tiene la capacidad de abordar cuestiones ambientales.

## SST, trabajo decente y sostenibilidad:

triada clave para organizaciones responsables y productivas



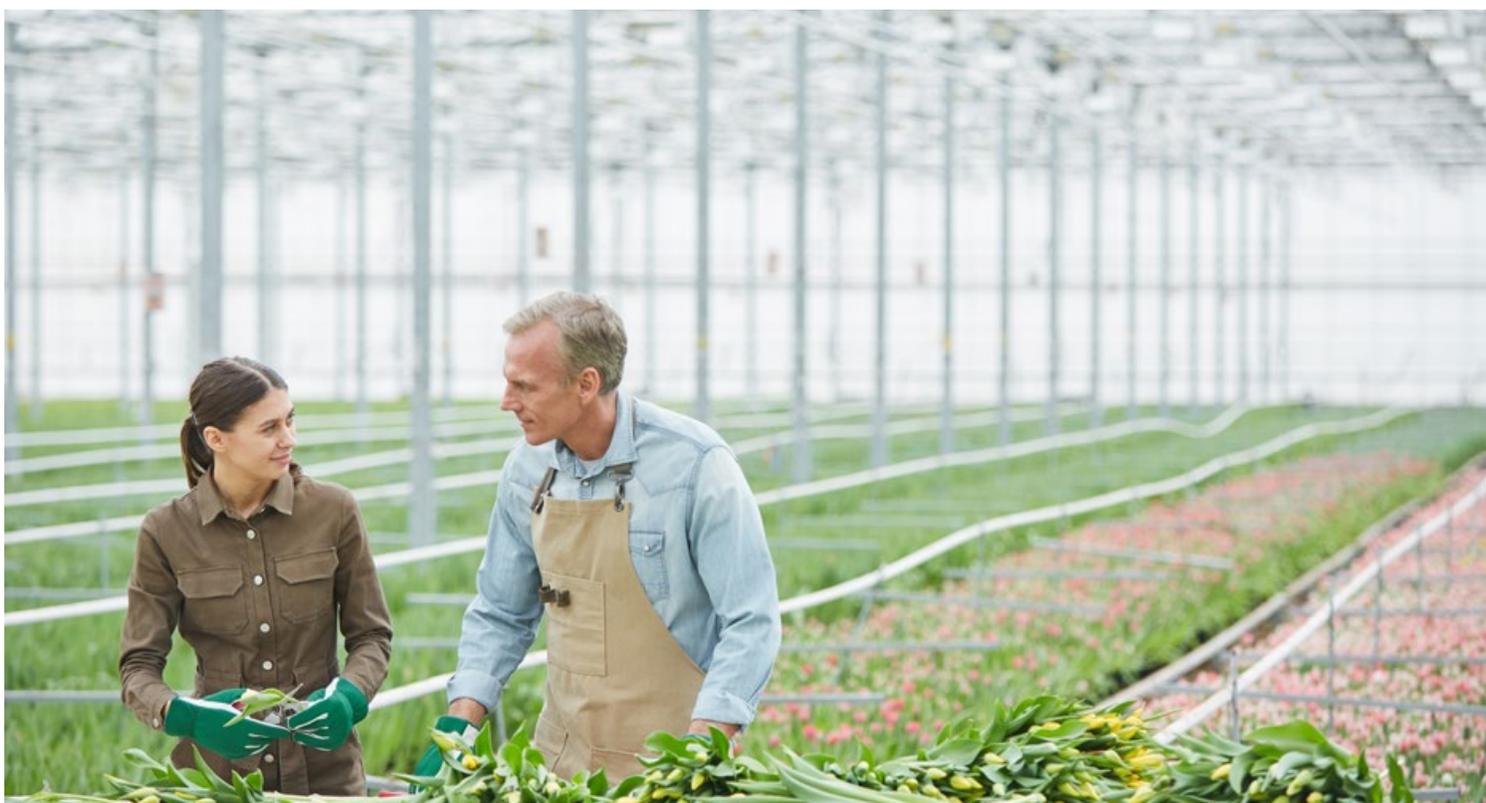
Lo anterior demuestra que la SST tiene un lugar relevante en los criterios ASG y empieza a integrar con fuerza el listado de los asuntos materiales que guían la estrategia de sostenibilidad de las empresas.

### Los asuntos laborales en los marcos de actuación sostenible

La SST no solo aparece en los criterios ASG. También ha sido un tema constante en los marcos internacionales de actuación responsable y sostenible que orientan y sirven de referencia a las organizaciones (ver tabla 1) y que, por supuesto, han nutrido las consideraciones ambientales, sociales y de gobernanza

que deben tener en cuenta las organizaciones para identificar sus impactos, oportunidades y asuntos en los cuales tiene incidencia.

En los Diez Principios del Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas (basados en Declaraciones y Convenciones Universales), una de las cuatro áreas de actuación corresponde a ‘estándares laborales’ e indica que las empresas deben “apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (principio 3), apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción (principio 4), apoyar la erradicación del trabajo infantil (principio 5) y apoyar la abolición de las prácticas



de discriminación en el empleo y la ocupación (principio 6)” (Pacto Global Red Colombia, s.f.).

En línea con lo anterior, recientemente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declaró «un entorno de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo (OIT, 2020).

De otro lado, entre las materias fundamentales de la ISO 26000 ‘Guía de Responsabilidad Social’ aparecen las «prácticas laborales» que abarcan aspectos como las condiciones de trabajo y de protección social, la seguridad y la salud ocupacional, el desarrollo humano y la formación en el lugar de trabajo, las relaciones laborales y el diálogo social. Otra de las materias fundamentales de la guía que



guarda relación con la SST son las «prácticas justas de operación» que, entre otros aspectos, promueve la responsabilidad social en la cadena de valor.

En términos de operaciones, la ‘Guía de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable’ de la OCDE (2018) insta a las empresas a “identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan los impactos negativos, reales y potenciales en sus propias actividades, su cadena de suministro y otras relaciones comerciales”, incluyendo allí riesgos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo, prácticas de contratación, condiciones laborales y vulneración de derechos humanos (por ejemplo, presencia de trabajo forzoso, discriminación salarial y violencia o acoso laboral).

Con respecto a los estándares de reporte de sostenibilidad, el Global Reporting Initiative (GRI) ofrece el estándar temático ‘GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo’, vigente desde el 2021, el cual incluye contenidos para que las organizaciones reporten información acerca de sus impactos vinculados con la SST y la manera en que los gestionan.

El GRI indica que “las condiciones laborales saludables y seguras suponen tanto la prevención de los daños físi-

cos y mentales como el fomento de la salud de los trabajadores” y, en ese sentido, las organizaciones deben demostrar su compromiso en ese ámbito, promover la participación de los trabajadores en la elaboración, aplicación y evaluación del desempeño de las políticas sobre SST, los sistemas de gestión y los programas que sean apropiados para el tamaño y las actividades de la organización (GRI, 2021).

Finalmente (aunque aquí no se agota el listado), están los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con respecto a los cuales la SST no solo guarda relación, sino que tiene la capacidad de influir en su alcance.

Es el caso del ODS 3 ‘Salud y Bienestar’ cuyas metas incorporan la reducción sustancial de los accidentes y lesiones causadas por accidentes de tránsito, por productos químicos peligrosos y por la contaminación ambiental, así como la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención, el tratamiento y la promoción de la salud mental y el bienestar de las personas. También está el ODS 8 ‘Trabajo decente y crecimiento económico’ que insta a crear puestos de trabajo decentes, fomentar la formalización, proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.

**Tabla 1.** Estándares de reporte y marcos de principios en gestión sostenible asociados a la SST

<p><b>Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas</b></p>	<p>Seis de los 10 principios del Pacto Global instan a las empresas a respetar y proteger los derechos humanos universalmente reconocidos, evitando cualquier complicidad en su violación. Además, promueven el respeto a la libertad de asociación, la negociación colectiva, y la eliminación del trabajo forzoso, infantil y de la discriminación en el empleo, fomentando entornos laborales justos y éticos.</p>
<p><b>ISO 26000 ‘Guía de Responsabilidad Social’</b></p>	<p>Entre las materias fundamentales de la Guía ISO 26000 se encuentran dos asociados a SST: Derechos Humanos y prácticas laborales.</p> <p>En el primer caso, establece lineamientos claros para que las empresas asuman un rol activo en la protección de los derechos humanos, identificando y gestionando</p>



<p><b>ISO 26000 ‘Guía de Responsabilidad Social’</b></p>	<p>situaciones de riesgo, garantizando la igualdad de oportunidades y fomentando la no discriminación tanto dentro de la organización como en su área de influencia. En cuanto a las prácticas laborales, promueve la mejora de la calidad de vida mediante la generación de empleo decente, el bienestar integral de los trabajadores y la prevención de daños a su salud física, mental y social derivados de las condiciones laborales.</p>
<p><b>‘Guía de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable’ de la OCDE</b></p>	<p>Insta a identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan los impactos negativos, reales y potenciales en sus actividades de suministro y otras relaciones comerciales.</p> <p>Deben incluirse riesgos relacionados con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>• Prácticas de contratación.</li> <li>• Condiciones laborales.</li> <li>• Vulneración de derechos humanos (presencia de trabajo forzoso, discriminación salarial, violencia o acoso laboral).</li> </ul>
<p><b>Global Reporting Initiative (GRI) ‘GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo’</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las empresas pueden reportar información sobre sus impactos con la SST y cómo los gestionan.</li> <li>• Plantea que las condiciones laborales saludables suponen la prevención de los daños físicos, mentales y el fomento de la salud de los trabajadores. En esta última tarea, las organizaciones deben involucrar a sus trabajadores en la elaboración, aplicación y evaluación de desempeño de políticas sobre SST, sistemas de gestión y programas.</li> </ul>
<p><b>Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ODS 3 ‘Salud y bienestar’</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción sustancial de accidentes y lesiones por accidentes de tránsito, productos químicos y contaminación ambiental.</li> <li>- Reducción de la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles, mediante la prevención, el tratamiento y la promoción de la salud mental y el bienestar de las personas.</li> </ul> </li> </ul>



<p><b>Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>ODS 8 ‘Trabajo decente y crecimiento económico’</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Crear puestos de trabajo decente.</li><li>- Fomentar la formalización.</li><li>- Proteger los derechos laborales.</li><li>- Promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para los trabajadores.</li></ul></li></ul>
<p><b>Principios de Inversión Responsable (PRI, por sus siglas en inglés)</b></p>	<p>Los PRI fomentan la integración de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en las decisiones de inversión, lo que incluye garantizar condiciones laborales seguras, proteger el bienestar de los trabajadores y respetar sus derechos fundamentales.</p>
<p><b>Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU</b></p>	<p>Subrayan la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que incluye los derechos laborales, así como garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. Las empresas deben identificar y mitigar los riesgos laborales, integrando la SST en sus políticas y operaciones, y deben proporcionar mecanismos de reparación accesibles para las víctimas de violaciones de tales derechos.</p>
<p><b>SASB (Sustainability Accounting Standards Board- Junta de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad)</b></p>	<p>Son un marco de orientación ambiental, social y de gobernanza que identifica cuestiones de sostenibilidad que podrían afectar el desempeño financiero y el valor empresarial de empresas en 77 industrias.</p> <p>Los estándares del SASB destacan la importancia de gestionar riesgos laborales, garantizar entornos de trabajo seguros y proteger la salud de los empleados como elementos clave en sectores donde estos factores tienen un impacto significativo.</p> <p>La inclusión de indicadores relacionados con SST en los reportes de sostenibilidad, según el SASB, permite a las empresas demostrar su compromiso con la gestión responsable y mejorar la transparencia frente a inversores y otros grupos de interés.</p>



### Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En 2022 la OIT declaró que contar con «un entorno de trabajo seguro y saludable» es un principio y derecho fundamental en el trabajo, reconociendo su importancia para proteger la vida, la salud y la dignidad de los trabajadores. Este hito refuerza el compromiso global con la prevención de riesgos laborales, la promoción de condiciones laborales dignas y la sostenibilidad en el ámbito laboral. Asimismo, establece un marco normativo que impulsa a gobiernos, empleadores y trabajadores a adoptar medidas que garanticen entornos laborales seguros y protectores como base del trabajo decente.

### La SST presente en la materialidad de las estrategias de sostenibilidad

La incorporación de la SST como un elemento común en los marcos y estándares internacionales de gestión sostenible ha llevado a su creciente presencia en las matrices de materialidad de las organizaciones. Esto se refleja no solo en la identificación y priorización de temas relevantes tanto para las empresas como para los grupos de interés, sino también en la evaluación de la doble materialidad (consideración de los impactos sociales y ambientales (positivos y negativos) que generan las actividades y operaciones de la compañía, incluidos los relacionados con la cadena de valor—materialidad de impacto— y de los efectos que el entorno tiene o podría tener sobre el valor económico de la organización —materialidad financiera—).

En este contexto, la SST resulta ser un factor crucial que influye en el desempeño social y ambiental de las empresas, en la percepción y valoración de sus grupos de interés y en su desempeño económico y protección de valor a largo plazo.

Para la muestra, un estudio adelantado por la firma global de auditoría y consultoría KPMG sobre reportes de Sostenibilidad en Latinoamérica que consultó a mil empresas de la región, evidencia que el 35 % de las organizaciones encuestadas aborda la problemática de los riesgos sociales en sus reportes y que los elementos generalmente cubiertos tienen que ver con cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, condiciones laborales y relaciones con la comunidad, siendo estos asuntos “cruciales para la mayoría de las empresas y sus negocios” (KPMG, 2023).

Así mismo, el informe ‘Tendencias en informes de sostenibilidad para 2023’ encontró que entre los asuntos materiales más relevantes para las compañías están la Seguridad y la Salud en el Trabajo, las relaciones con proveedores, los Derechos Humanos, la inversión en la comunidad, el bienestar de los empleados, la diversidad y la inclusión, el compromiso con los grupos de interés (incluyendo trabajadores y/o colaboradores), temas que van a la par de desafíos como el cambio climático, la ética y la gobernanza, la gestión de residuos, el crecimiento económico y la protección de la biodiversidad.





Es evidente que la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) continuará adquiriendo un papel cada vez más destacado en la gestión sostenible en los próximos años. Desde 2022, Forética<sup>2</sup> viene advirtiendo que se está consolidando la tendencia de colocar "la S en el centro" de la estrategia empresarial lo que implica una expansión y profundización de la actuación empresarial en salud y bienestar. Este enfoque refleja la creciente importancia de la SST en la agenda de sostenibilidad corporativa y sugiere que esta tendencia se mantendrá en aumento en el futuro.

En este sentido, se espera que las empresas aborden sus impactos en la salud desde una perspectiva amplia que incluye a sus empleados, pero se extiende a toda su cadena de valor. De acuerdo con Forética, entre los temas que marcarán la agenda de sostenibilidad de las organizaciones en los próximos años está la salud mental, el vínculo existente entre salud y cambio climático, la creación de empleos verdes, la transición laboral justa (asociada a transformaciones tecnológicas

y descarbonización de las economías), la reconversión laboral, la inclusión y el fomento de la diversidad, la creación de programas de empleo para las comunidades locales y el trabajo decente. Incluso, advierte que se desarrollarán marcos de medición e indicadores para apoyar las actuaciones empresariales y la rendición de cuentas en esos aspectos.

En definitiva, la SST ya no es simplemente un aspecto operativo en las organizaciones, sino que se ha convertido en un componente clave en sus estrategias de sostenibilidad, siendo un aspecto crítico de gestión de riesgos, impactos y nuevas oportunidades. Aquellas que comprenden plenamente su importancia no solo cuidan a su capital humano y su fuerza laboral, sino que también aseguran la creación de valor a largo plazo, mediante el aumento de la productividad y la competitividad, fortaleciendo así su posición en el mercado y demostrando su compromiso con un futuro más seguro y sostenible para todos.



<sup>2</sup>Forética es la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España.

# PROGRAMAS DE FORMACIÓN **CCS**



Virtual



Presencial



Virtual /  
Sincrónico

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

## Nuestra oferta de formación

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



En los últimos 5 años  
hemos formado más de  
**430.000 personas**



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



Contamos con más de  
**200 expertos técnicos** en  
SSTA y sostenibilidad



Más de **120**  
programas de  
formación



Más de **100**  
congresos nacionales  
y regionales



Amplia red de  
**expertos**  
internacionales



Formamos a través de  
nuestro propio  
**campus virtual**



**Estudios propios** de  
grabación con tecnología  
de vanguardia



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



CCS\_Colombia



# Los sistemas de gestión y su aporte a la sostenibilidad: una aproximación desde la SST

**Germán David Hillón Vega**

Abogado y magíster en Derecho con énfasis en recursos naturales



La gestión de la sostenibilidad y los asuntos ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) implica para las organizaciones la necesidad de identificar sus riesgos y asuntos materiales<sup>1</sup> en diversas áreas como la gobernanza de la organización, la generación de valor compartido en su entorno, el establecimiento de mejores prácticas laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), así como la gestión ambiental, entre otros. También insta al es-

tablecimiento de estructuras organizacionales, planes de acción e indicadores para dar cuenta de su compromiso con la sostenibilidad.

Lo anterior, ha motivado a que las organizaciones participen de diferentes estándares, iniciativas y certificaciones de mejores prácticas como es el caso del Pacto Global<sup>2</sup>, la International Organization for Standardization (ISO)<sup>3</sup>, el International Financial Reporting Standards (IFRS)<sup>4</sup>, el Global Reporting Initiative (GRI)<sup>5</sup>, y el Sustainability Accounting Standards Board (SASB)<sup>6</sup>, entre otras. No obstante,

<sup>1</sup> Para el presente artículo entendemos la materialidad desde el concepto de doble materialidad, el cual, de acuerdo con la guía de APlanet se refiere a aquellos aspectos que son de importancia para una organización, debido al impacto que sus actividades tienen tanto en el entorno externo (sus grupos de interés, el entorno donde operan, los ecosistemas, entre otros), como en el desempeño financiero propio de la empresa y la generación de valor hacia sus accionistas.

<sup>2</sup> <https://www.pactoglobal-colombia.org>

<sup>3</sup> <https://www.iso.org/es/home>

<sup>4</sup> <https://www.ifrs.org/groups/international-sustainability-standards-board/>

<sup>5</sup> <https://www.globalreporting.org>

<sup>6</sup> <https://sasb.ifrs.org>

## SST, trabajo decente y sostenibilidad:

triada clave para organizaciones responsables y productivas



esto también ha generado confusión con respecto a cómo articular en su interior sus compromisos en sostenibilidad y asuntos ESG, cómo medir el impacto de su gestión y cómo rendir cuentas ante sus grupos de interés.

Frente a esto, la estructuración de sistemas de gestión —como el de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) — que establecen un conjunto de procedimientos, pasos y herramientas, se constituyen en un elemento articulador que permite a las organizaciones, a través de procesos de planificación, implementación de planes de acción, medición, seguimiento y mejora, orientar su actuar de conformidad con sus metas organizacionales, medir su impacto y comunicarlo a sus partes interesadas.



### Sistemas de gestión: elementos articuladores de la sostenibilidad

De acuerdo con ISO, la implementación de los sistemas de gestión (SG) comprende un conjunto de procesos y responsabilidades claramente definidos que hacen que una organización funcione. Estos contienen las políticas y procedimientos que

permiten el logro de los objetivos organizacionales, satisfacer las expectativas de sus grupos de interés, garantizar la sostenibilidad de sus productos y servicios y definir indicadores de seguimiento (ISO, s.f.).

Los SG se basan en ciclos de mejora continua, conocidos como ciclos PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), a través de los cuales es posible dar cuenta del quehacer de una organización en materia de gobernanza corporativa, gestión social, laboral y desempeño ambiental, entre otros aspectos clave, así como orientarla hacia el cumplimiento de metas empresariales en el corto, mediano y largo plazo.

Contar con un SG permite agrupar los diferentes procesos que realiza la organización e integrar en indicadores comunes, los diversos compromisos asumidos con base en los estándares, iniciativas y mejores prácticas adoptadas por una determinada organización. Por ende, facilita la medición conjunta y el desarrollo de reportes unificados.

Para lograr esto y acorde con el ciclo PHVA, los sistemas de gestión deben construirse a partir de la definición de aquellos asuntos que son prioritarios para la organización (asuntos materiales). Esta identificación orienta la planificación empresarial, el desarrollo de los planes de acción, su medición, ajuste y reporte.

Por tanto, para la etapa de planificación y con el propósito de definir los aspectos de importancia de una organización a articular en el marco de un sistema de gestión, se recomienda iniciar con la identificación de los asuntos materiales, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- **Contexto empresarial:** las metas definidas por el gobierno corporativo, los procesos o actividades críticas, los principales aspectos sociales y ambientales que pueden ser afectados por la organización o que pueden generar un riesgo para las metas establecidas. Por ejemplo, aspectos como: condiciones laborales, desarrollo del capital humano, salud y seguridad en el trabajo, prevención del trabajo infantil y forzoso, promoción de la equidad y la igualdad de género, mejora en la gestión de residuos sólidos y peligrosos, promoción de la economía circular y tecnologías limpias, entre otros.



- **Actuación de empresas similares:** los sistemas y buenas prácticas implementadas para la identificación, gestión y reporte de aspectos ESG clave y que puedan ser replicables en la organización.
- **Marco normativo y de mejores prácticas:** las obligaciones legales y los estándares generales y sectoriales aplicables.
- **Consulta a grupos de interés:** incorporando sus percepciones y expectativas legítimas con respecto a las metas organizacionales y los impactos sociales y ambientales de los procesos y actividades críticas de la organización.

Esta identificación de asuntos prioritarios o materiales orienta el proceso de planificación de la organización, lo que permite el mejoramiento continuo de su sistema de gestión y la definición de indicadores estratégicos para el manejo de los riesgos e impactos sociales, ambientales y el cumplimiento de las metas financieras. A su vez, permite ajustar o identificar las actividades necesarias para el logro de dichas metas, los responsables de las actividades definidas y los mecanismos de cooperación entre las diferentes áreas. En este sentido, garantiza el mejoramiento continuo de los procesos con los que ya cuenta la organización, como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

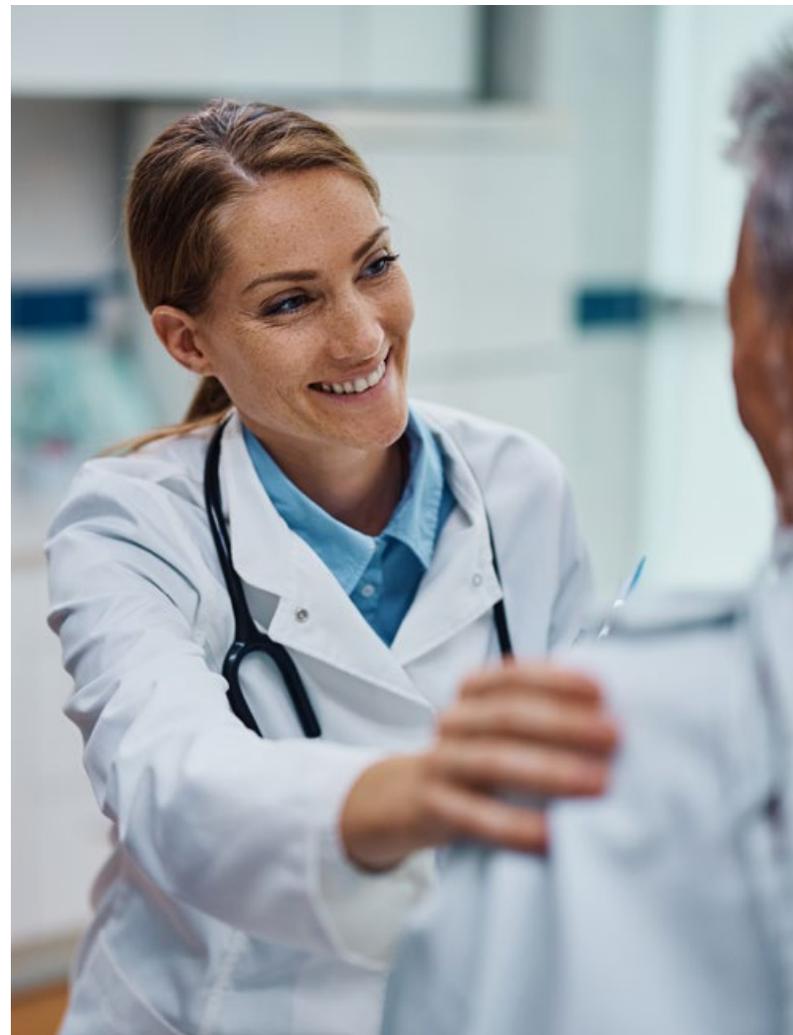
A su vez, facilita integrar la medición y reporte de los diversos estándares de buenas prácticas adoptados por la organización, de manera que en el marco del sistema de gestión se agrupen bajo un asunto material diversos indicadores y diferentes áreas. Por ejemplo, bajo un asunto material como la gestión de gases de efecto invernadero (GEI), pueden integrarse indicadores en el sistema de gestión de la organización que responden a estándares como GRI, SASB o 'Carbon Disclosure Project' (CDP) y áreas como la ambiental, la de sostenibilidad, la encargada de los procesos técnicos y la auditoría, entre otras y, por ende, reportarlos con un mismo proceso organizacional, previamente definido.

Esto también facilita la mejora continua de los procesos organizacionales, puesto que la verificación se realiza sobre la base de procedimientos e indicadores que son compartidos por diferentes áreas de la organización y permite integrar soluciones globales, recogidas y medidas a través de un mismo sistema de gestión.

## El SG-SST, un mecanismo transversal de identificación y gestión de riesgos

Para muchas organizaciones la definición de sistemas de gestión que les permita articular su quehacer en diferentes materias y gestionar sus riesgos es un proceso que puede ser dispendioso y costoso, más aún si se inicia desde cero.

En este sentido, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido por el Decreto 1072 de 2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, se entiende como un proceso lógico, por etapas, basado en la mejora continua y el cual comprende un marco de políticas. Este sistema abarca la organización, planificación, aplicación, seguimiento, verificación y



## **SST** trabajo decente y sostenibilidad:

triada clave para organizaciones responsables y productivas



mejora continua con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar riesgos que puedan afectar las condiciones laborales y de bienestar, de modo que comprende un mecanismo de identificación y gestión de riesgos transversal a toda la organización.

Este sistema permite a las organizaciones desarrollar competencias y adoptar esquemas de sostenibilidad, medición y reporte unificado a partir de la identificación de riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo, uno de los aspectos base de la sostenibilidad.

Su correcta implementación tiene el potencial de sentar las bases para que al interior de una determinada organización:

- Se definan metodologías de identificación de peligros y valoración de riesgos que cuenten con la participación de las partes interesadas, en este caso de los colaboradores, proveedores y/o contratistas y se establezcan procesos organizacionales para la prevención y manejo de los mismos, las cuales pueden ser extrapoladas a otros procesos.
- Se desarrollen estructuras organizacionales

para la implementación de controles para evitar los riesgos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, medir su implementación y efecto, así como proponer medidas de mejora continua, las cuales pueden ser adoptadas por otras áreas de la empresa para el seguimiento de sus procesos y actividades.

- Se establezcan mecanismos de articulación y manejo de la información entre diversas áreas hacia un objetivo común, las cuales pueden enriquecer los flujos de información para otros procesos o actividades de una determinada organización.

## **Conclusión**

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) al igual que otros sistemas de gestión, permite a las organizaciones, mediante la identificación de asuntos prioritarios, alinear el marco de políticas, las acciones de las diferentes áreas y la definición de indicadores hacia objetivos comunes. Estos pueden ser medidos y reportados a partir de buenas prácticas que respondan a dichos aspectos y que estén integrados bajo un mismo proceso organizativo.



# FORMACIÓN

Aprende • Actualízate • Avanza



Ingresa al **nUEVO**  
sitio web y  
conoce nuestro  
programa de  
formación 2025



Curso Virtual



Curso Sincrónico



Diplomado Virtual

[www.formacion.ccs.org.co](http://www.formacion.ccs.org.co)



# Contribuciones de la SST al cumplimiento de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible\*

**Lizeth Viviana Salamanca Galvis**

Líder de Comunicaciones del CCS / Comunicadora social con énfasis en periodismo / Magíster en Responsabilidad Social y Sostenibilidad



**D**esde que en 1987 la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo publicó el informe 'Nuestro futuro común', también conocido como 'Informe Brundtland' (en el que, por primera vez, se definió el desarrollo sostenible), la salud, la seguridad y el cuidado de los trabajadores ya aparecía como un asunto fundamental en las estrategias para el desarrollo industrial sostenible.

Más tarde, el programa 21, aprobado en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio

Ambiente y el Desarrollo (Cumbre de Río 92) puso un fuerte énfasis en el desarrollo de estrategias preventivas para reducir las enfermedades de carácter ocupacional y las causadas por toxinas en el medio ambiente y en el trabajo a fin de mejorar la seguridad de los trabajadores.

Más recientemente, con la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el objetivo número 8 'Trabajo decente y crecimiento económico' insta en su meta 8.8 a "proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las

\*Artículo compilado de los artículos '¿Cuál es la relación entre la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la sostenibilidad?' y 'Contribuciones de la SST al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible' publicados originalmente en la página web del Consejo Colombiano de Seguridad. Consulte: <https://ccs.org.co/portfolio/cual-es-la-relacion-entre-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst-y-la-sostenibilidad/> y <https://ccs.org.co/portfolio/contribuciones-de-la-sst-al-cumplimiento-de-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.

De esta manera, la relación estrecha entre sostenibilidad y Seguridad y Salud en el Trabajo -SST (antes llamada salud ocupacional) ha estado presente desde la creación del concepto.

Pero fue la llegada de la pandemia por la COVID-19 donde lo fundamental volvió a cobrar sentido: garantizar la vida de las personas y su bienestar como la esencia de las sociedades. Es por esto que las diferentes estructuras sociales, empresariales y económicas han trazado planes para aportar en diferente medida a la sostenibilidad, donde la seguridad, la salud en el trabajo y el ambiente son parte de sus pilares.

A esto se le suma la comprensión de que la SST impacta profundamente la continuidad de los negocios, la estabilidad económica y la cohesión del tejido social. Según estimaciones de la OIT, cada año mueren 2,3 millones de trabajadores por accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo; otros 160 millones padecen enfermedades relacionadas con el

trabajo y 313 millones de trabajadores sufren accidentes no mortales relacionados con su labor, que les deja secuelas de por vida.

Para las empresas y los sistemas económicos, esta situación representa un costo significativo y puede poner en riesgo la sostenibilidad económica (por pérdidas en productividad, sanciones y costos reputacionales, entre otros). La OIT estima que se pierde más del 4 % del PIB anual del mundo como consecuencia de accidentes y enfermedades relacionados con este asunto.

Por ende, “hoy por hoy, invertir en seguridad y salud de los trabajadores ya no es un diferencial; es una condición para permanecer en el mercado, para garantizar operaciones sostenibles que permitan seguir contribuyendo al bienestar de las sociedades. Es por ello que la protección de los trabajadores se debe constituir en un pilar estratégico para todas las empresas, sin importar el tamaño ni el sector en el que se desempeñan”, señala Adriana Solano Luque, presidenta ejecutiva del Consejo Colombiano de Seguridad.



### Aporte a la Agenda 2030

Además de ser un tema estratégico que permite blindar la continuidad de los negocios, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) constituye una herramienta clave para el logro de los Objetivos

de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). ¿Cómo? A continuación, se evidencia la relación que existe entre la creación de entornos de trabajo sanos y seguros con algunas de las principales apuestas de la Agenda 2030.



**ODS 1. Fin de la pobreza.** La SST puede ayudar a reducir la pobreza al mejorar las condiciones de trabajo y promover el acceso a empleos seguros y saludables lo que, a su vez, contribuye a aumentar los ingresos de las personas. Es preciso tener en cuenta que una gran mayoría de los trabajadores informales laboran en condiciones precarias, insalubres e inseguras, sin protección social, por lo cual la formalización del empleo es una estrategia para asegurar que la fuerza laboral de un país cuente con condiciones dignas de trabajo y pueda acceder a la seguridad social dentro de un mercado laboral incluyente, justo y equitativo.

De otro lado, hay que tener en cuenta que la muerte y la discapacidad resultantes de actividades laborales peligrosas constituyen una causa importante de pobreza que afecta a las familias de las víctimas, quienes pierden la capacidad productiva de sus integrantes y genera retrocesos en los avances en materia social.

**ODS 3. Salud y bienestar.** Este objetivo cuenta con tres metas directamente relacionadas con la SST: la 3.5 “fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol”; el 3.6 “reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo” y el 3.9 “para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo”.

En los tres casos, la SST juega un rol esencial. En el primero, la promoción y el cuidado de la salud mental y la gestión oportuna de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo es una estrategia que incide positivamente en la reducción del consumo de sustancias psicoactivas por parte de la población trabajadora, pues les proporciona herramientas para gestionar sus emociones y les brinda apoyo para superar situaciones adversas.

Con relación a la meta 3.6, al menos para el caso colombiano, si bien se desconoce el número exacto de víctimas de siniestros viales de origen laboral, se sabe, sin embargo, que en el 21 % del total de los accidentes fatales en las vías que tuvieron lugar en el país entre 2016 y 2021 se vieron involucrados vehículos de transporte de carga y pasajeros, según datos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial.



Además, se estima que más del 50 % de las fatalidades en las vías y carreteras del país están asociadas a actividades laborales (no necesariamente donde le sucede algo al trabajador, pero si se genera afectación o daños a terceros), dejando un enorme impacto social y económico para las organizaciones y la sociedad.

Frente a este panorama, adquiere relevancia la implementación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial (PESV) hoy ya incorporados al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). De esta forma, las organizaciones cuentan con una estrategia que les permite reducir riesgos de siniestralidad en entornos laborales e implementar mecanismos



y herramientas que favorezcan la adopción de hábitos, comportamientos y conductas seguras en las vías, así como la identificación, análisis, valoración y control de los riesgos viales asociados a su operación.

Finalmente, en lo que respecta a la meta 3.9, la SST tiene como principal objetivo promover la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Para ello, las organizaciones deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este sistema de gestión es la herramienta esencial para que las empresas identifiquen los peligros a los cuales están expuestos los trabajadores, hagan la gestión del riesgo asociado y prevengan la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Debe garantizar la aplicación de las medidas de control y prevención, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, el aseguramiento de condiciones de trabajo sanas y seguras y la gestión eficaz de los riesgos en el lugar de trabajo.

La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora de las condiciones de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de los indicadores de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo y el aumento de la productividad. Además, el sistema permite velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.



**ODS 5. Igualdad de género.** La SST puede contribuir a la igualdad de género al mejorar la seguridad y las condiciones de trabajo de las mujeres en los entornos laborales y abordar los riesgos específicos que enfrentan las trabajadoras en ciertos sectores. De hecho, la OIT señala que “las cuestiones de igualdad de género y no discriminación, en particular la protección de la maternidad, el salario equitativo, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, se relacionan con la SST y pueden resolverse mediante leyes relativas en el ámbito nacional, así como mediante normas que rigen las cadenas mundiales de suministro”.



**ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.** La rigurosa aplicación de la normatividad en SST, la creación de iniciativas voluntarias y el trabajo constante en cuanto a actualización de leyes, reglamentos y sistemas relativos a la SST, ayuda a promover la creación de puestos de trabajo en condiciones dignas, fomenta la formalización, protege los derechos laborales y promueve un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para los trabajadores. A su vez, permite a las organizaciones adoptar medidas para erradicar el trabajo forzoso y poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas.

Además, vale la pena destacar que, existe un estrecho vínculo entre la SST y las normas internacionales del trabajo. Así las cosas, las convenciones y recomendaciones de la OIT relativas a la SST han orientado la legislación pertinente en muchos países del mundo al

## SST, trabajo decente y sostenibilidad:

triada clave para organizaciones responsables y productivas

punto que hoy, la SST es reconocida como un derecho fundamental.

Finalmente, en términos de crecimiento económico, el cuidado de los trabajadores, es decir, del activo más importante de cualquier organización, asegura la continuidad misma del negocio.

De otro lado, es preciso tener en cuenta que el avance hacia la descarbonización de las industrias, la adopción de energías renovables, la implementación de procesos ecoeficientes en los sistemas de producción y la introducción de la economía circular traerá consigo grandes retos y nuevas oportunidades en materia de gestión laboral. El BID estima que los compromisos ambientales que los países han asumido en el marco del Acuerdo de París pueden llegar a generar 15 millones de empleos netos en América Latina al 2030.

Sin embargo, en esa transición hacia economías más verdes, es necesario tener en cuenta que las medidas para hacer frente al cambio climático no pueden dejar de lado la preocupación por el trabajo decente. Esto incluye, entre otras medidas, una asistencia adecuada a las personas afectadas por los cambios, la creación de nuevas fuentes de empleo, la protección social, el desarrollo de habilidades y competencias, la recualificación, la gobernanza de la migración laboral, la seguridad y la salud en el trabajo y el diálogo social para garantizar que la lucha contra el calentamiento global no afecte negativamente los medios de vida de los trabajadores. En otras palabras, un crecimiento económico sostenible, ecológico e inclusivo requiere una transición justa de la fuerza laboral.



**ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.** La implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) puede mejorar la calidad de la infraestructura en las organizaciones y promover la innovación y el desarrollo tecnológico en pro de la mejora de las condiciones laborales. Al basarse en el ciclo PHVA (Planear- Hacer- Verificar- Actuar) puede detonar investigaciones, nuevos desarrollos y transformaciones operativas y culturales, siempre bajo un enfoque de mejoramiento continuo. Así mismo, en términos de gestión de riesgos, la SST impulsa el desarrollo de infraestructuras seguras, sostenibles y resilientes a través de la eliminación de peligros, los controles de ingeniería, los controles administrativos o mediante la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales.



**ODS 12. Producción y consumo responsables.** Hay un sinnúmero de normas y códigos de práctica relacionados con la SST que se vinculan con la prevención de la contaminación y la liberación de sustancias peligrosas para el medio ambiente y, por lo tanto, fomentan prácticas de producción más sostenibles y responsables y reducen los riesgos ambientales. Muestra de ello es el desarrollo de un Programa de Gestión de Riesgo Químico en los lugares de trabajo y la adopción del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) donde la identificación y comunicación de los peligros es esencial para evitar efectos adversos en la salud o el medio ambiente, promoviendo la manipulación responsable de los productos químicos para prevenir accidentes o situaciones de riesgo.



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



**ODS 17. Alianzas para lograr objetivos.** Este objetivo reconoce que ningún actor, ya sea gobierno, empresa, sociedad civil u organizaciones internacionales, puede lograr por sí solo el desarrollo sostenible. Por lo tanto, se necesitan alianzas efectivas y duraderas entre los diferentes actores. En este sentido, la SST exige un trabajo coordinado y articulado entre varios actores que trabajen en pro de un mundo más sano, seguro y sostenible.

De esta manera, las empresas no solo tienen el compromiso de cumplir la legislación sino de implementar políticas y prácticas que promuevan la seguridad y la salud de sus empleados. Los trabajadores, a su vez, deben cumplir con los reglamentos de SST en sus lugares de trabajo, adoptar prácticas de autocuidado y ser parte activa en la identificación de riesgos y la implementación de medidas de prevención. Los gobiernos, por su parte, tienen la responsabilidad de establecer y hacer cumplir normas y regulaciones que garanticen condiciones de trabajo seguras y saludables. También deben promover la formación y educación para la prevención de riesgos laborales y fomentar la investigación en este campo. Finalmente, la cooperación internacional y la transferencia de conocimientos y tecnologías pueden ser fundamentales para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo en todo el mundo. Los países y las organizaciones internacionales pueden trabajar juntos en la creación de programas de formación y capacitación para los trabajadores, el intercambio de buenas prácticas y la

promoción de la investigación y la innovación en este campo.

Todo lo anterior demuestra que la SST es un eje esencial para el logro de varios de los ODS. Promueve una fuerza laboral saludable y segura, mejora la productividad y la eficiencia de las empresas y ayuda a promover prácticas de producción más sostenibles y responsables. Por lo tanto, las organizaciones deben tomar medidas efectivas para mejorar la SST y contribuir al logro de los ODS.



# Afiliación CCS

Encuentra con  
**nosotros**  
la solución para tu  
**empresa**



## Beneficios de ser afiliados al **CCS**

Actualización técnica,  
normativa y legal



Formación técnica

Publicaciones



Programa de Reconocimientos  
a la Gestión en SSTA - HONORIS

Acompañamiento técnico  
especializado



Representación institucional  
en Gobierno y otras entidades

Congreso de SSTA



Relacionamiento  
interinstitucional

A photograph of two workers, a man and a woman, wearing white hard hats and high-visibility yellow safety jackets with reflective strips. They are standing outdoors in a field, looking at a large set of blueprints held by the woman. The man is holding a tablet. In the background, a large white wind turbine is visible against a clear sky. The image is framed by a blue border on the left and right sides.

# Tendencias en SST y sostenibilidad



# El trabajo decente, la apuesta actual y futura por la sostenibilidad\*

**Jacqueline Mesa Sierra**

Gerente técnica del CCS / Ingeniera forestal / Especialista en Gestión Medioambiental / Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo



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

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

“Es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin

\*Artículo publicado originalmente en la revista *Protección & Seguridad* No. 416 (julio-agosto de 2024).



protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”.

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

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

## 1. Empleo productivo y de calidad

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

Por otro lado, el empleo de calidad, de acuerdo con algunas características del índice de calidad del empleo, se puede medir por cuatro dimensiones: 1) calidad intrínseca del trabajo (incluye variables como la cualificación, la autonomía y el apoyo social); 2) calidad del empleo, el cual debe asegurar estabilidad laboral y oportunidades de desarrollo profesional); 3) riesgos laborales (dimensión orientada a la reducción de la exposición a peligros y riesgos en el trabajo) y 4) tiempo de trabajo y conciliación vida/trabajo (cuyas variables principa-



les se refieren a la duración de la jornada, el horario y la intensidad de la labor), entre otras (Muñoz de Bustillo & Fernández Macías, 2021).

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

## 2. Protección social

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

La protección social (que debe garantizar el empleador al incluir a sus trabajadores en los sistemas establecidos por los países) impulsa el crecimiento y brinda al trabajador la tranquilidad de acceder a

## **SST** trabajo decente y sostenibilidad:

triada clave para organizaciones responsables y productivas



los servicios asociados. Asimismo, le permite acceder a un ingreso digno en caso de enfermedad o incapacidad, sin que esto comprometa su calidad de vida ni la de su familia. En la vejez, garantiza que siga recibiendo ingresos y accediendo a servicios de seguridad social cuando su capacidad física disminuye debido a la edad. Además, en caso de fallecimiento, asegura que su familia pueda mantener un ingreso, proporcionando estabilidad y apoyo económico en momentos críticos. Adicionalmente, les permite a los trabajadores mejorar la productividad e invertir en la salud y la educación de sus hijos, proporciona seguridad alimentaria y protege a la población de edad avanzada.

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

La seguridad social representa uno de los mayo-



res retos del trabajo decente si se consideran las cifras del Banco Mundial (2024) que indican que la proporción de la población mundial en edad de trabajar ha alcanzado su nivel máximo y que el envejecimiento global está en aumento. Para la muestra, en tan solo tres décadas, uno de cada cuatro residentes de Europa, América del Norte y Asia tendrá más de 65 años. Durante el mismo período, más de un tercio de los jóvenes del mundo de entre 15 y 24 años vivirá en África. Entre tanto, la población mundial en edad de trabajar aumentará en aproximadamente 700 millones entre 2019 y 2035.

### **3. Derechos laborales**

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

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Un entorno de trabajo seguro y saludable.

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

### **4. Diálogo social**

El diálogo social es, quizá, el mejor mecanismo que existe para que se genere un crecimiento social y económico real. Con la participación de trabajadores y empleadores en la toma de decisiones, no solo se



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

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

De acuerdo con lo anterior, los retos son significativos, ya que varios factores actuales están obstaculizando el logro de un trabajo decente y el cumplimiento de las metas establecidas. Entre estos factores se incluyen la desigualdad de género, las

brechas salariales, la inequidad en los ingresos, el trabajo forzoso, la informalidad laboral, la tecnología y la automatización, las crisis económicas, el cambio climático, los desastres naturales y la migración, entre otros.

Como se evidencia aquí, el trabajo decente es crucial para alcanzar el desarrollo sostenible y promover sociedades más equitativas e incluyentes. Su conexión con la sostenibilidad se refleja en la capacidad de las organizaciones para garantizar empleos productivos, respetuosos de los derechos laborales, con protección social adecuada y basados en el diálogo social. Este enfoque no solo asegura entornos laborales saludables y protectores, sino que también impulsa la productividad, fomenta la justicia social y contribuye al cumplimiento de los demás Objetivos de Desarrollo Sostenible. En un contexto global donde los retos son cada vez más complejos, articular esfuerzos entre gobiernos, empresas y trabajadores es imprescindible para construir una economía más próspera y justa que respalde el bienestar humano y ambiental de las generaciones actuales y futuras.



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



**PARA  
EMERGENCIAS  
QUÍMICAS Y TOXICOLÓGICAS**

**LÍNEAS DE ATENCIÓN**

FUERA DE BOGOTÁ  
**1 8000 916012**

BOGOTÁ  
**(601) 919 1919**

LAS 24 HORAS





# Pasos y claves para integrar la sostenibilidad a las cadenas de suministro\*

**Lizeth Viviana Salamanca Galvis**

Líder de Comunicaciones del CCS / Comunicadora social con énfasis  
en periodismo / Magíster en Responsabilidad Social y Sostenibilidad



¿Cómo es que me 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 actividad 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’<sup>1</sup>.

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

\*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.lead sostenibilidad.com/blog/cadenadesuministrosostenible>. Publicado originalmente en la Revista *Protección & Seguridad* no. 414 (marzo-abril de 2024).

<sup>1</sup>‘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 interrupciones 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.

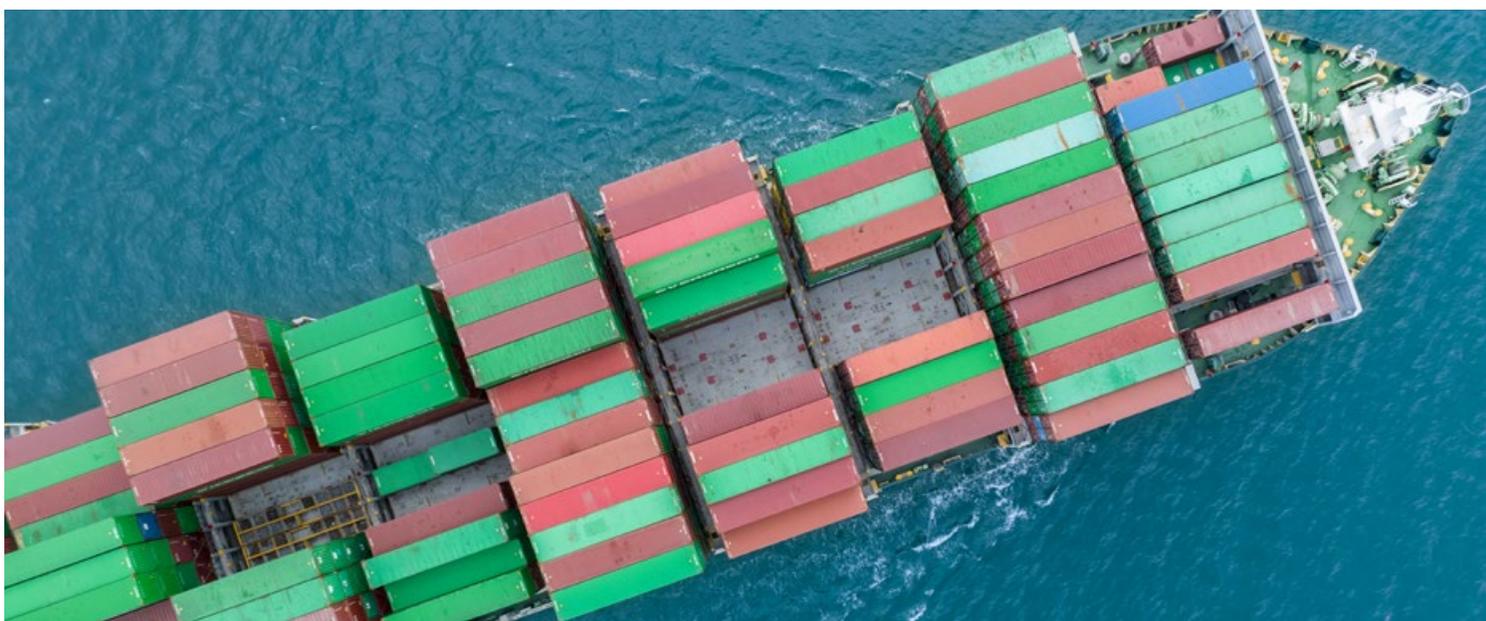
Así mismo, existe una creciente legislación y marcos regulatorios en cuanto a la responsabilidad que atañe a las empresas frente a la gestión de su clúster de servicios aguas arriba (en el aprovisionamiento) o aguas abajo (en la distribución): por un lado, se les exige que tengan un comportamiento ético 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 «debida 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?

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 mera-





mente 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 Arcor<sup>2</sup>, 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.

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 45000 que proporciona una serie de lineamientos específicos para establecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (considerando que los riesgos laborales son críticos en la relación con proveedores y contratistas), la ISO 24000 que proporciona directrices sobre compras sostenibles y consideraciones para integrar este enfoque en las políticas y estrategias de abastecimiento de una organización o la ISO 39001 que ayuda a las organizaciones a reducir, y en última instancia eliminar, la incidencia y

<sup>2</sup>Arcor es un grupo multinacional argentino líder que se especializa en tres divisiones de negocio: alimentos de consumo masivo, agro-negocios y envases.

## SST, trabajo decente y sostenibilidad:

triada clave para organizaciones responsables y productivas



riesgo de las muertes y heridas graves derivadas de accidentes en el transporte a lo largo de su cadena de suministro.

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.

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 y/o contratistas. 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 empresa ancla.

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.

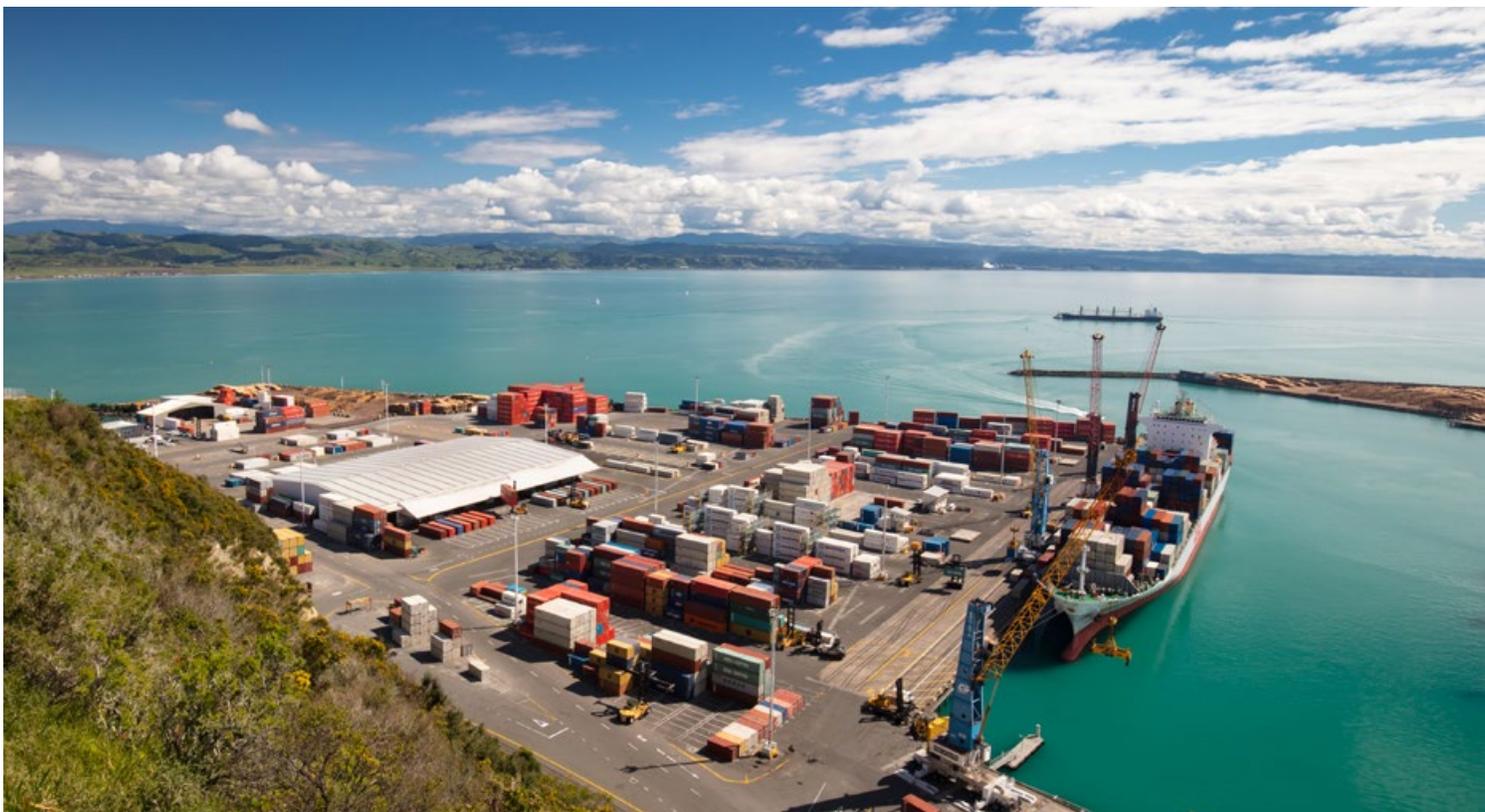
Finalmente, se requiere implementar un sistema de monitoreo y seguimiento consistente para determinar los avances, cuellos de botella y aspectos de mejora.

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 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 compañías y las micro, pequeñas y medianas empresas o mipymes, 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 SST y 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.





# 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/](https://ccs.org.co/ruc/)



# La importancia de la gestión de contratistas para el aseguramiento de la SST\*

**Ivonne Aldana Montenegro**

Gerente de Gestión de Contratantes del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) / Ingeniera Industrial y especialista en Higiene y Salud Ocupacional



**L**a gestión de contratistas hace referencia a todos los procesos relacionados con la compra de productos y/o servicios de un tercero, ya sea una persona natural o jurídica, que sean contratados y requeridos por una organización para llevar a cabo una actividad específica.

De esta manera, las empresas contratantes buscan garantizar el abastecimiento a través de aliados que desarrollen sus actividades con los menores impactos para el entorno y las personas y que contribuyan a apalancar la estrategia de sostenibilidad en la cadena de suministro de su organización.

En este sentido y, por lo general, cada país ha establecido requisitos legales en materia de Seguridad

\*Artículo publicado originalmente en *Data RUC® 2023. Conectando negocios que impulsan la sostenibilidad del país.*

## SST, trabajo decente y sostenibilidad:

triada clave para organizaciones responsables y productivas

y Salud en el Trabajo (SST) para la gestión de contratistas. Colombia no es la excepción y cuenta con una normatividad robusta para abordar este asunto. Por ejemplo, el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 34, establece que “el beneficiario del trabajo o dueño de la obra (contratante) será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. De igual forma, será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el párrafo anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas”.

Por su parte, el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.28 define que “el empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de Seguridad

y Salud en el Trabajo de su empresa por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas durante el desempeño de las actividades objeto del contrato”. A su vez, insta a las empresas a incluir aspectos de SST en su evaluación y selección, a verificar periódicamente y durante el desarrollo del contrato el cumplimiento de normatividad de SST y a cumplir con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Ahora bien, en esa búsqueda constante de mejorar la gestión de compras, las empresas contratantes buscan desarrollar procesos de selección y contratación ágiles y eficientes y, a su vez, contar con aliados confiables que contribuyan al cumplimiento de sus objetivos estratégicos, apuntando a gestionar los riesgos en la tercerización de productos y servicios, como los que se presentan en la figura 1.

**Figura 1.** Riesgos de la tercerización de servicios



Fuente: elaboración propia



Conscientes de esa necesidad y con el propósito de brindar acompañamiento a las empresas para ayudarles a incrementar sus capacidades técnicas y legales en materia de seguridad, salud en el trabajo y protección ambiental, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) viene trabajando con las organizaciones contratantes en la construcción y puesta en marcha de programas de desarrollo de contratistas.

De esta manera, a través de la implementación del Registro Uniforme de Contratistas - RUC® contribuye a elevar los niveles de confianza y a minimizar los riesgos de la tercerización de servicios en los procesos de selección, seguimiento y evaluación de contratistas. Se trata de un modelo para desarrollar contratistas que nació en Colombia hace más de 25 años, inspirado en un trabajo conjunto entre industrias de hidrocarburos, minería, construcción, gas, transporte, construcción, alimentos y bebidas, entre otras, así como en el conocimiento y rigor técnico del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS).

A través de un sistema de información en línea, el RUC® les permite a las empresas contratantes tomar decisiones frente al desempeño de la gestión del riesgo de seguridad, salud en el trabajo, ambiente y otros ejes temáticos, que contribuyen a alcanzar su estrategia de sostenibilidad en la cadena de suministro.

Las empresas que adoptan este modelo trabajan de manera prioritaria en la prevención y el cuidado del recurso humano y de su entorno, enfocándose permanentemente en la seguridad y la salud de sus trabajadores con el propósito de prevenir enfermedades, incidentes o accidentes de cualquier tipo y, así mismo, velan por la protección ambiental en el desarrollo de sus operaciones bajo un enfoque de gestión sostenible.

Adicionalmente, el modelo trae incorporado el estándar Guía RUC®, una estrategia de evaluación uniforme sobre el desempeño de seguridad, salud en el trabajo y ambiente de contratantes de cara hacia sus contratistas.

Este estándar se enfoca en la gestión efectiva del riesgo y el cumplimiento de la legislación colombiana. Permite a las empresas gestionarse de manera eficiente buscando la mejora continua basada en el ciclo PHVA (Planificar – Hacer – Verificar – Actuar) a



través de la excelencia de los procesos. De igual forma, las contratantes pueden incorporar elementos de evaluación particulares, moldeables a las necesidades de cada una de ellas, apuntando a recoger información pertinente para la medición de indicadores corporativos que, a su vez, se alinean a su propia estrategia de sostenibilidad.

Es preciso destacar que el estándar Guía RUC® asegura la participación tripartita donde intervienen las empresas contratantes, las contratistas y el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) en pro de alcanzar objetivos comunes y construir de manera conjunta conocimiento. Así, este modelo trae una serie de beneficios para las organizaciones involucradas, las cuales, en el entorno actual, están dispuestas a asumir permanentemente retos que las conduzca a lograr el éxito sostenido.



**Figura 2.** Ventajas que adquieren las empresas que adoptan el modelo RUC®



### Contratantes

- Mantener relaciones comerciales que perduren en el tiempo.
- Asegurar la continuidad del negocio.
- Mejorar sus prácticas de sostenibilidad.
- Gestionar y minimizar los riesgos asociados a la tercerización de servicios e identificar oportunamente los puntos de control a intervenir.



### Contratistas

- Mejorar la rentabilidad, siendo visibles ante las grandes contratantes del país que han adoptado el Modelo RUC®, para la generación de nuevos contratos.
- Generar confianza en la contratación.
- Ser reconocidas por la excelencia operacional
- Ser parte de la red que posiciona empresas frente a las grandes contratantes.
- Obtener crecimiento y desarrollo empresarial.
- Incrementar las capacidades técnicas y legales en SSTA (Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente)
- Evaluar la estrategia de la organización, su contexto y el impacto hacia las partes interesadas.
- Acceder a un panorama integral de su gestión histórica, que permite realizar análisis comparativos frente al desempeño de la industria por:
  - Actividad económica
  - Tamaño de la empresa
  - Departamento
  - Nivel de riesgo

Fuente: elaboración propia

El Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) invita a todas las empresas, sin distinción de su sector económico o tamaño, a conocer y vincularse a este modelo que impulsa empresas más competitivas y sostenibles.



Mayores informes en  
[www.ccs.org.co/ruc/](http://www.ccs.org.co/ruc/)





Con más de 69 años de experiencia, estamos presentes a través de la certificación de sus sistemas de gestión aportando mejora continua de la organización, mediante procesos confiables y de calidad.

Ente acreditador



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

[www.ccs.org.co](http://www.ccs.org.co)





# Empleos verdes y transición laboral: ¿riesgos emergentes en Seguridad y Salud en el Trabajo?\*

**Lizeth Viviana Salamanca Galvis**

Líder de Comunicaciones del CCS / Comunicadora social con énfasis en periodismo / Magíster en Responsabilidad Social y Sostenibilidad



**L**os compromisos ambientales que los países han asumido en el marco del Acuerdo de París, como parte de sus apuestas por el desarrollo de un nuevo modelo productivo mundial más limpio y sostenible, pueden ser una fuente clave de oportunidades laborales.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) estima que transformaciones en sectores como la agricultura, la silvicultura, la energía, el transporte, el turismo, la construcción y la gestión de residuos —que hacen posible la descarbonización durante el proceso de transición hacia una economía de cero emisiones—

pueden llegar a crear alrededor de 15 millones de empleos netos en América Latina para el 2030” (BID, 2021).

Sin embargo, en esa transición hacia economías más verdes, la Organización Internacional del Trabajo ha sido enfática en señalar que las medidas para hacer frente al cambio climático no pueden dejar de lado la preocupación por el trabajo decente y aboga por la necesidad de desplegar toda una serie de políticas sociales y de mercado de trabajo.

Esto incluye, entre otras medidas, una asistencia adecuada a las personas afectadas por los cam-

\*Artículo publicado originalmente en la revista *Protección & Seguridad* No. 405 (septiembre–octubre de 2022).



bios, la creación de nuevas fuentes de empleo, la protección social, el desarrollo de habilidades y competencias, la recualificación, la gobernanza de la migración laboral, la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) y el diálogo social para garantizar que la lucha contra el calentamiento global no afecte negativamente los medios de vida de los trabajadores. En otras palabras, un crecimiento económico sostenible, ecológico e inclusivo requiere una transición justa de la fuerza laboral (OIT, 2021), especialmente, si se tiene en cuenta que, al menos la mitad de esa fuerza de trabajo a nivel global —equivalente a 1500 millones de personas— se verá impactada por la ‘ecologización’ de la economía (OIT, como se citó en Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2019).

pandemia por la COVID-19, los conflictos sociopolíticos, la inflación y los flujos migratorios de los años recientes, no son los únicos factores que han impactado el mercado laboral. Durante las últimas décadas, el calentamiento global también se ha encargado de poner su cuota: los efectos de eventos climáticos extremos como las sequías, los incendios, las inundaciones, los huracanes y las heladas, entre otros, han interrumpido la operación de empresas y de sectores productivos debido a daños en infraestructuras, riesgos operacionales, disrupciones y bloqueos en cadenas de suministro por escasez o incerteza de insumos, lo cual ha ocasionado cuantiosas pérdidas económicas y destrucción masiva de empleos.



De hecho, reconociendo que dicha transformación “impactará de manera más aguda a la fuerza laboral de sectores, ciudades y regiones que dependen de industrias intensivas en energías fósiles” (UN Climate Change Conference UK, 2021) hacia finales de 2022, más de 30 países, entre estos los principales productores de carbón, firmaron una declaración en la que se comprometen a implementar estrategias que respalden a los trabajadores, las empresas y las comunidades más afectadas.

### Empleos verdes: retos para la SST

La crisis económica y social producto de la

A su vez, se perciben impactos en la productividad y la salud laboral. Según expertos del ‘Programa Empleos Verdes’ de la OIT, cada año, se pierden miles de horas de trabajo a causa de factores ambientales y, para 2030, se estima que el número de horas trabajadas se reducirá en un 2 % debido al aumento de las temperaturas. De igual forma, la variabilidad climática está contribuyendo a generar riesgos ocupacionales y estrés térmico en la fuerza laboral (Sánchez, s.f., & Montt, 2019).

En este sentido, una recuperación verde e inclusiva es esencial no solo para enfrentar la crisis climática, sino también para empezar a cerrar las desigualdades sociales develadas y exacerbadas



por la pandemia y es allí donde la creación de empleos verdes se presenta como una herramienta clave para avanzar en esa dirección. La OIT (2016) los define como:

*“Empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética (...). A nivel empresarial, los empleos verdes pueden producir bienes o prestar servicios con impactos ambientales positivos como, por ejemplo, los edificios verdes o el transporte limpio (...). También pueden contribuir a procesos de producción más respetuosos con el entorno natural en las empresas. Por ejemplo, pueden reducir el consumo de agua o mejorar el sistema de reciclaje”.*

De esta forma, al enfatizar en su carácter “decente”, la OIT advierte que los empleos verdes deben procurar la seguridad y la salud de los trabajadores no solo porque la protección del medio ambiente y el bienestar de las personas están intrínsecamente relacionados, sino porque ello implica, a su vez, la creación de entornos de trabajo seguros y saludables.



Pese a los beneficios ambientales asociados a esta nueva categoría de empleo, algunos sectores, entre ellos, la misma OIT, señalan que los cambios que vienen aparejados a esta revolución laboral podrían inducir importantes transformaciones en las condiciones de trabajo y salud laboral.

En un estudio prospectivo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2013) ya alertaba que, de no prestar la suficiente atención para anticipar riesgos emergentes, los empleos verdes podrían poner en peligro la seguridad y la salud de muchos trabajadores debido a la incorporación de nuevos procesos y tecnologías. En su análisis, la organización lista una serie de aspectos y retos comunes de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en este escenario<sup>1</sup>:

- 1. La falta de capacitación aunada a la velocidad o inmediatez con la que se producen los cambios** en los procesos productivos conllevaría a un escaso conocimiento de los riesgos asociados al uso de las nuevas tecnologías, metodologías, procesos y materiales de trabajo. Por ende, es imprescindible adoptar medidas para elevar el nivel de sensibilización y de formación de los empresarios y de los ‘trabajadores verdes’.
- 2. La escasez de trabajadores con las competencias que requieren las nuevas tecnologías** conllevaría a una mayor polarización de la mano de obra, en la que aquellos poco cualificados se verían forzados a aceptar condiciones de trabajo deficientes en puestos manuales, por ejemplo, de recogida y clasificación de residuos.
- 3. La descentralización de los procesos de trabajo y su carácter ampliamente distribuido**, entendido como la dispersión en el territorio de los escenarios laborales (por ejemplo, instalaciones de paneles fotovoltaicos o turbinas eólicas) puede dificultar el acceso y, por ende, el control del cumplimiento de los criterios de seguridad y salud laboral, lo cual exigirá mayores esfuerzos para vigilar que se cumplan las normas de SST.

<sup>1</sup>Los textos presentados en este listado fueron tomados y adaptados del documento *Empleos verdes y seguridad y salud en el trabajo. Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes asociados a las nuevas tecnologías en 2020*, elaborado por EU-OSHA.



- 4. La subcontratación de muchos de los procesos de trabajo**, así como el incremento de labores por cuenta propia, daría lugar a una falta de sensibilización frente a los riesgos, una menor cultura preventiva, reducción de los recursos disponibles para la SST y un acceso más restringido a sus servicios.

Esto implica la necesidad de redoblar esfuerzos en las acciones de coordinación empresarial.

- 5. Los “antiguos” conocimientos en materia de SST no siempre podrán transferirse a las nuevas tecnologías y procesos** por lo que se requerirán conocimientos y cualificaciones específicas que aún no se han desarrollado plenamente. Por ejemplo, en la instalación de unidades fotovoltaicas en tejados se unen los tradicionales riesgos de la construcción y del trabajo en alturas con los riesgos eléctricos. Por lo tanto, los trabajadores necesitarán formación específica para desempeñar este tipo de actividades.
- 6. La incorporación de técnicas de fabricación avanzadas**, como la impresión 3D, ofrecen una mayor flexibilidad, permitiendo la personalización a gran escala. Sin embargo, esta característica podría presentar también problemas de seguridad del producto, puesto que cada artículo se convierte en un caso aislado y las normas de SST son difíciles de definir o aplicar.
- 7. La sustitución de sustancias peligrosas por otras menos nocivas para el medio ambiente** puede no considerar los efectos sobre la salud de los trabajadores y trasladar los riesgos a este colectivo. Por mencionar un caso, la sustitución de hidroclorofluorocarburos (HCFC) que dañaban la capa de ozono, por clorofluorocarburos (CFC) ha aumentado el riesgo de exposición a carcinógenos, así como a peligros de incendio.
- 8. La rápida evolución de las tecnologías para instalaciones fotovoltaicas, baterías, nuevos materiales de construcción y materiales nuevos, como biomateriales y nanomateriales**, hace que sea ne-

cesario someterlos a una estrecha vigilancia durante todo su ciclo de vida para comprobar los riesgos potenciales (desconocidos) en materia de salud y seguridad, en particular, los peligros para la salud con períodos de latencia prolongados.

En este sentido, se subraya la necesidad de realizar una evaluación sistemática previa en materia de SST en relación con cualquier tecnología, producto y proceso nuevo en su fase de desarrollo, así como la necesidad de tener en cuenta todo su ciclo de vida “cradle to cradle” (de principio a principio) lo cual incluye la fabricación, el transporte, la instalación, el funcionamiento, el mantenimiento, el desmantelamiento, el tratamiento de residuos y la reutilización posterior. La integración de la prevención en el diseño es más eficiente y más barata, que la actualización de la SST y es necesario que comience ahora para que los futuros empleos verdes sean seguros.





**9. El aumento en las tasas de reciclaje significará, a su vez, un incremento en los riesgos a los que estarán expuestos los trabajadores.**

De igual manera, la creciente presión de eliminar residuos en la fuente implicará mayores esfuerzos por parte del que los genera para tratarlos internamente, lo que transfiere los riesgos del operador de residuos profesional a su productor.

Ahora bien, con muchos de los planteamientos anteriores coincide un informe publicado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (2019) y financiado por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de ese país. Tras una revisión bibliográfica de informes científicos y artículos de revistas especializadas que abordan la relación entre la salud laboral y los empleos verdes, los autores destacan que factores como la utilización de nuevas tecnologías, la robotización, la utilización y/o exposición a nuevos agentes químicos, el uso de nanomateriales y la implementación de nuevos procesos y modalidades de contratación, entre otros, pueden generar riesgos emergentes para la salud y la seguridad de los trabajadores verdes o exacerbar algunos ya existentes.

“El aumento de este tipo de empleos por sus indudables ventajas ambientales y sociales no puede distraernos de la necesidad de anticiparnos y prevenir los riesgos sobre la salud de las personas que trabajan en estos sectores y fortalecer las actividades de gestión de la prevención de estos”, sostienen los autores.

La OIT tampoco ha sido ajena a esta preocupación. Desde hace un par de décadas, el organismo viene reconociendo que, si bien las “tecnologías verdes” buscan mitigar o eliminar los impactos ambientales negativos, dichos cambios deben examinarse con detenimiento antes de ser puestos en práctica. De igual manera, acepta que aunque los empleos verdes están concebidos para aportar a la sostenibilidad ambiental, revitalizar la economía y crear nuevas oportunidades de empleo, “uno de sus mayores riesgos es que, en el empeño por crear rápidamente muchos empleos de este tipo, se preste poca atención a su calidad y al hecho de que la incidencia de las lesiones y enfermedades profesionales o, incluso, de la muerte, pueda aumentar antes de que existan medidas de

protección adecuadas” (OIT, 2012). Por lo tanto, recomienda “asegurar que el proceso de creación de empleos verdes comprenda estrategias de prevención en la fase inicial concebidas para anticipar, identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos emergentes derivados de estos” (OIT, 2012).

### Sectores con empleos verdes y riesgos laborales asociados

Tanto la OIT (2012) como la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2013) han venido analizando y documentando los principales riesgos que se podrían derivar de los empleos verdes por cada industria. A continuación, se presentan algunos hallazgos.

#### Energías renovables

La fabricación de paneles y sistemas fotovoltaicos requiere el uso de materiales peligrosos y agentes potencialmente tóxicos a los que estarían expuestos los trabajadores. Así mismo, en el proceso de instalación y mantenimiento, se enfrentan a peligros físi-





cos como caídas, errores en la manipulación, riesgos vinculados con la concentración de luz solar y electrocución. De otro lado, en caso de presentarse una emergencia, como un incendio, tanto el personal de extinción como los residentes o usuarios, enfrentan un peligro adicional derivado de los gases provenientes de la quema de los módulos fotovoltaicos.

En el caso de la energía eólica, “el tipo de peligros y riesgos relacionados con la fabricación de molinos de viento es similar al identificado en la industria automovilística y en las instalaciones aeroespaciales, mientras que los peligros y riesgos relacionados con su instalación y mantenimiento son similares a los observados en el sector de la construcción” (OIT 2012). Estos son: caídas, trastornos musculoesqueléticos derivados de posturas incómodas durante el trabajo realizado en espacios reducidos, el esfuerzo físico para subir las torres, la electrocución y las lesiones provocadas por maquinaria rotativa y/o por la caída de objetos.

Con relación a la generación de energía a partir de biomasa (mediante la combustión de residuos orgánicos), su almacenamiento y manipulación implican la exposición a riesgos físicos, químicos y biológicos,

junto al peligro de incendio o explosión. Incluso, los productos residuales de la biomasa pueden ser altamente tóxicos.

### Gestión de residuos

Aunque el Programa de Empleos Verdes de la OIT identifica la gestión de residuos como una de las mayores fuentes de empleos verdes, no es un secreto que, tradicionalmente, el reciclaje ha sido una actividad mal remunerada, ejercida de manera informal y sin las debidas condiciones de SST. Las personas que lo realizan suelen estar continuamente expuestas a sustancias peligrosas, cortaduras por vidrios y metales y agentes patógenos, entre otras amenazas. A esto se le añade la manipulación de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos debido a la aparición de la llamada “minería urbana” y la presencia de nanomateriales como un riesgo emergente y sobre el cual no parece haber suficiente información hasta el momento.

Ya en los procesos de valorización energética, los residuos pueden generar riesgos derivados de la producción de gases impuros, explosiones, emisión de sustancias peligrosas y gases en espacios reducidos.





## Construcción sostenible

En esta esfera, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España destaca que a los conocidos riesgos del sector de la construcción hay que añadir que la instalación de paneles de cristal puede generar trastornos musculoesqueléticos, los trabajos de aislamiento de las estructuras aumentan los riesgos de exposición a sustancias químicas peligrosas, por ejemplo, isocianatos que se emplean en la espuma de poliuretano utilizada tradicionalmente como aislante en edificios o fibras de vidrio sintético que tienen implicaciones en la salud.

Adicionalmente, algunos autores sugieren que es posible que se desate una nueva oleada de enfermedades causadas por la exposición al asbesto en trabajadores del sector debido a la manipulación de residuos de construcción durante la rehabilitación de edificios (Engholm, G., Englund A., 2005, citado por Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2019).

Por otro lado, la OIT (2012) sostiene que “la necesidad de empresas calificadas y competentes para proyectos de construcción ecológica brinda una valiosa oportunidad para mejorar las condiciones de trabajo en este sector y para mejorar, al mismo tiempo, las competencias en materia de SST”.

## Transporte

La creciente tendencia alrededor de los vehículos eléctricos implica riesgos asociados al contacto de los trabajadores con productos químicos, metales carcinógenos, polvos, fibras y nanomateriales utilizados en su fabricación. También está el peligro potencial de la electromovilidad atribuida principalmente al uso de baterías de iones de litio y a los sistemas de alta tensión de los vehículos que pueden ocasionar situaciones peligrosas durante todo el ciclo de vida del producto, incluyendo incendios y explosiones (López et al., 2017).

## Agricultura

En términos de producción de alimentos hay múltiples esfuerzos orientados a reducir, sustituir o eliminar el uso de agroquímicos como pesticidas, fertilizantes y otros agentes a través de la implementación de organismos genéticamente modificados (OGM) y



otras medidas de biotecnología agrícola. Pese a que existen marcos normativos y estudios que abordan los riesgos relacionados con la seguridad alimentaria y con la protección del medio ambiente, aún falta investigar con mayor profundidad las consecuencias para la seguridad y la salud de los trabajadores implicados en la producción agrícola.

Dado todo lo anterior, el conocimiento de los retos en materia de SST, así como la identificación de los riesgos que presentan algunos de los sectores con mayor potencial en la creación de empleos verdes debe contribuir a una transición de la fuerza laboral no solo justa, sino también segura en el marco de la ‘ecologización de la economía’. Es momento de que las iniciativas y proyectos de reconversión laboral de los trabajadores involucren capacitaciones en salud con enfoque preventivo y que las empresas y organizaciones empiecen a considerar que parte de la apuesta por proteger el medio ambiente se debe concentrar también en crear entornos laborales sanos y seguros como parte de un ecosistema productivo resiliente y climáticamente adaptado.



 CCS

Más allá de lo  
*visual*  
creamos direcciones que  
*dejan huella*



# Salud mental: una inversión estratégica para el desarrollo sostenible

**Jaime Barrera**

Director institucional de Bienestar Organizacional del  
Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)



La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ha emergido como un componente fundamental del desarrollo empresarial en Colombia y el resto del mundo. No solo garantiza condiciones de trabajo seguras, sino que también se erige como un pilar clave de la sostenibilidad empresarial.

Así, la incorporación de la SST como eje estratégico permite a las empresas integrar el bienestar de sus trabajadores con la protección del entorno, fomentando un desarrollo equilibrado y resiliente.

En este contexto, la salud mental se sitúa como una prioridad ineludible dentro de los programas de SST, dado su impacto directo en la productivi-

dad, el clima organizacional y el bienestar integral de los trabajadores.

Reconocer y abordar los riesgos psicosociales, así como promover entornos laborales mentalmente saludables y protectores, no solo contribuye a prevenir fenómenos como el ausentismo y la rotación laboral, sino que también refuerza la capacidad de las organizaciones para proteger a su capital humano.

En el marco de su compromiso con este asunto, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) viene promoviendo la integración de la salud mental en los programas de SST, reconociendo que este enfoque constituye un factor crucial para las empresas que buscan no solo optimizar sus recursos,



sino también construir una fuerza laboral saludable, segura, comprometida, productiva y resiliente.

Y es que la relación entre sostenibilidad empresarial y salud mental es cada vez más evidente en un contexto de crecientes exigencias laborales y sociales. Estudios realizados por organismos internacionales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han demostrado que factores como el estrés, la ansiedad y el agotamiento afectan gravemente tanto la productividad como el clima organizacional.

De hecho, de acuerdo con estimaciones de la OMS, los problemas de salud mental generan en la economía global un costo aproximado de un billón de dólares anuales en pérdidas de productividad, una cifra que refleja el impacto significativo de este desafío en los niveles personal, corporativo y social.

En Colombia, cifras del Ministerio de Salud y Protección Social indican que los problemas de bienestar psicosocial en el trabajo han aumentado un 15 % en la última década, afectando a empleados y empleadores y ralentizando, a su vez, la productividad y el crecimiento de sectores fundamentales para el desarrollo económico. Incluso, se estima que el ausentismo debido a enfermedades psicosociales representa una pérdida del 4 % de la productividad anual del país, mientras que la rotación laboral genera gastos considerables, debido a búsqueda y contratación de nuevo talento, así como a los procesos de capacitación que se requieren para recuperar las curvas de aprendizaje.

Es así como la SST y, como parte de esta, la salud mental, debe ser entendida como un pilar fundamental para alcanzar la sostenibilidad y debe abordarse desde una visión integral. En las empresas colombianas, una gestión sostenible centrada en las personas implica, también, la creación de políticas y programas que protejan y promuevan el bienestar físico y psicosocial de los colaboradores.

Las organizaciones que adoptan prácticas sustentables en la gestión de la salud mental no solo buscan reducir riesgos como el estrés crónico y el agotamiento emocional, sino que también están promoviendo una cultura organizacional fun-

damentada en el respeto, la inclusión y el apoyo emocional. Esta visión integral de sostenibilidad es ahora un factor clave en la competitividad empresarial, especialmente, en un contexto en el que los empleados valoran cada vez más el equilibrio entre su vida laboral y personal y buscan ambientes de trabajo que promuevan su bienestar integral y les ofrezca oportunidades de crecimiento profesional y personal.

Desde una perspectiva económica, la prevención de problemas o trastornos mentales también constituye una inversión estratégica para las empresas.

De esta forma, aquellas organizaciones que implementan acciones de prevención y mitigación del riesgo psicosocial dentro de sus programas de SST no solo logran reducir costos, sino que también optimizan sus recursos y mejoran sus resultados a largo plazo. Al ofrecer intervenciones efectivas, como la capacitación en gestión adecuada del estrés, el fortalecimiento de habilidades socioemocionales y la creación de redes de apoyo psicológico, las empresas están contribuyendo a construir un entorno laboral donde se valora y se promueve la salud mental como un recurso esencial para el éxito y la sostenibilidad organizacional y de la sociedad.

### **Una apuesta de responsabilidad social y creación de valor**

Además, la promoción de la salud mental en el trabajo está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en particular, con el ODS 3 que busca garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas las personas de todas las edades, así como del ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico). En esta medida, garantizar condiciones laborales dignas y saludables contribuye al desarrollo sostenible, fortaleciendo el compromiso de las empresas con la equidad, la inclusión y el progreso social. Las organizaciones que invierten en la salud mental de sus trabajadores también construyen una ventaja competitiva, al retener talento y mejorar la reputación corporativa.

Por ende, la adopción de un enfoque en SST que priorice la salud no solo física, sino también mental permite a las empresas cumplir con estándares



res internacionales y, al mismo tiempo, contribuir a mejorar el bienestar social y la calidad de vida de las personas, impulsando simultáneamente el desarrollo económico sostenible del país.

Así las cosas, la promoción de la salud mental como parte de la sostenibilidad no solo fortalece la competitividad de las empresas, sino que también promueve una visión de responsabilidad social que impacta positivamente en su percepción de marca.

Un entorno laboral que prioriza el bienestar psicológico de los colaboradores demuestra una gestión ética y responsable en sus operaciones. Al implementar políticas y programas que prevengan riesgos psicosociales y fomenten prácticas de autocuidado, las empresas no solo generan confianza y fidelización entre sus empleados, sino que también fortalecen las relaciones con sus demás grupos de interés. Este enfoque promueve una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía, la inclusión y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Por ello, muchas organizaciones vienen asumiendo un rol activo en la creación de ambientes laborales “mentalmente protectores”, consolidando su compromiso con el desarrollo integral de sus colaboradores, con la creación de valor social y con la construcción de comunidades más seguras, saludables y resilientes.



## Barreras a derribar

No obstante, en el contexto colombiano, la implementación de políticas en salud mental enfrenta varios desafíos. Aún existen barreras relacionadas con la falta de sensibilización y educación sobre los factores psicosociales, así como limitaciones en cuanto a la disponibilidad de recursos financieros y humanos, así como de infraestructura necesaria para la implementación de programas robustos, especialmente, en el caso de las pequeñas y medianas empresas (pymes) que pueden enfrentar dificultades para implementar programas completos y holísticos de SST. A su vez, en las regiones rurales, estas dificultades se agravan por la falta de acceso a servicios especializados.

Sin embargo, también existen oportunidades valiosas en el desarrollo y adopción de soluciones innovadoras como aplicaciones de bienestar, plataformas de telepsicología y soluciones de inteligencia artificial que permiten llevar servicios de salud mental a lugares antes inaccesibles, democratizando su acceso y mejorando los resultados. También cabe destacar el establecimiento de alianzas estratégicas que permiten compartir conocimientos, experiencias y recursos.

Por su parte, la legislación laboral colombiana incluye normas para el bienestar psicosocial en el ámbito laboral, siendo un aspecto favorable que las empresas pueden aprovechar para estructurar políticas de salud mental adaptadas a sus realidades específicas, a su contexto organizacional y a las necesidades de sus colaboradores. No obstante, su aplicación sigue siendo un desafío, especialmente para las pymes que, a menudo, carecen de recursos para cumplir con todos los requisitos legales.

Desde un punto de vista técnico, es esencial que las empresas colombianas, sin importar su naturaleza o tamaño, realicen diagnósticos periódicos para identificar factores de riesgo psicosocial en sus entornos laborales. Herramientas como la batería de instrumentos diseñada por el Ministerio del Trabajo permiten evaluar indicadores clave, como la carga laboral, las relaciones interpersonales y el nivel de autonomía de los trabajadores. Estos diagnósticos no solo ayudan a cumplir con la normativa, sino que también proporcionan información valiosa para diseñar intervenciones personalizadas.



## Estrategias empresariales para fomentar la salud mental

Para garantizar la salud mental de los trabajadores, las empresas deben adoptar un enfoque integral que combine prevención, intervención y seguimiento. Este enfoque no solo contribuye al bienestar de los empleados, sino que también mejora la productividad, reduce los costos asociados al ausentismo y la rotación y fortalece el compromiso organizacional.

**1**

### **Prevención a través del diseño organizacional:**

Las empresas deben priorizar estructuras laborales que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y profesional. En este sentido, estrategias como horarios flexibles, opciones de teletrabajo y políticas claras de desconexión digital son fundamentales.

**2**

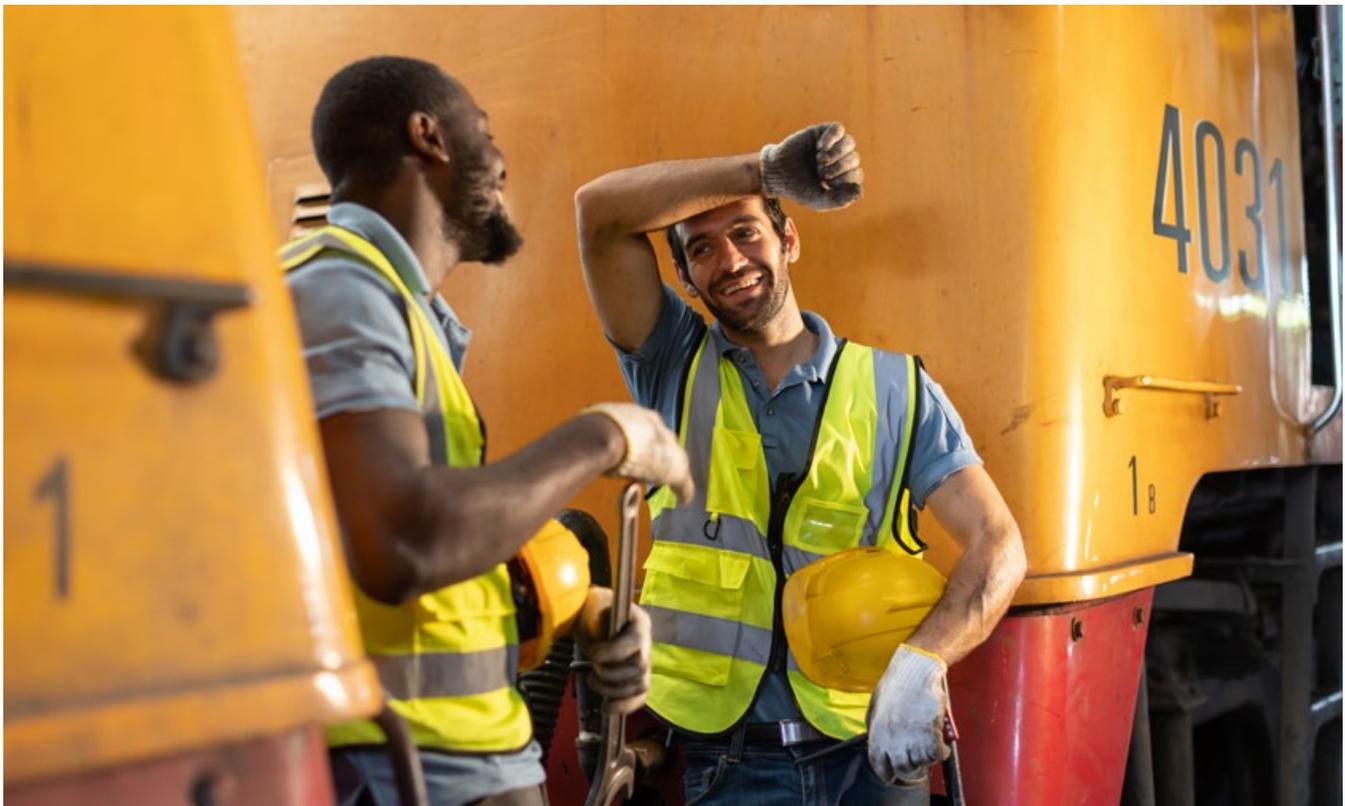
### **Capacitación en habilidades emocionales:**

Proporcionar formación en gestión del estrés, comunicación efectiva y resolución de conflictos permite a los empleados desarrollar herramientas para afrontar situaciones difíciles. Además, los líderes deben estar capacitados para identificar signos tempranos de problemas de salud mental y actuar de manera adecuada.

**3**

### **Intervenciones psicológicas:**

Ofrecer servicios como programas de asistencia al empleado (PAE), líneas de atención psicológica y talleres de *mindfulness* o meditación contribuye a crear un entorno laboral mentalmente saludable.





## Sostenibilidad psicosocial: un concepto clave

La sostenibilidad psicosocial se refiere a la capacidad de las organizaciones para crear y mantener entornos laborales que promuevan el bienestar emocional y social de sus trabajadores a largo plazo. Esto implica la prevención de riesgos psicosociales, como el estrés, el *burnout* y el acoso laboral, así como la promoción de una cultura de inclusión y respeto. La sostenibilidad psicosocial va más allá de medidas reactivas; se centra en construir sistemas que prevengan el agotamiento y fortalezcan la resiliencia organizacional.

La inversión en sostenibilidad psicosocial no solo es una práctica ética y responsable, sino que se ha convertido en una estrategia clave para la consolidación y protección del capital humano. En un entorno de negocios cada vez más competitivo, las empresas que priorizan el bienestar mental y emocional de sus colaboradores están construyendo una ventaja competitiva que va más allá de la productividad y se extiende al compromiso y la lealtad de los empleados. Este compromiso con la salud mental es también una apuesta por el desarrollo sostenible del país, donde cada trabajador cuenta como un recurso

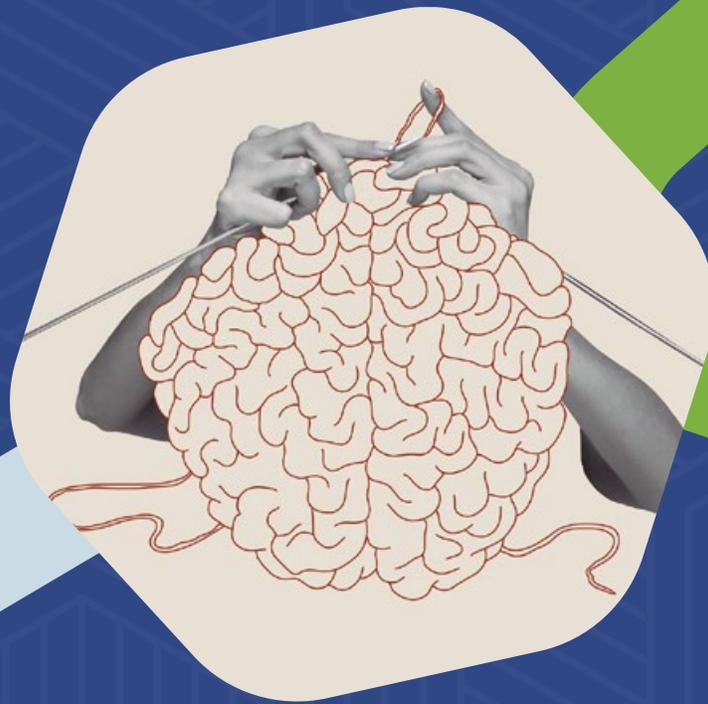
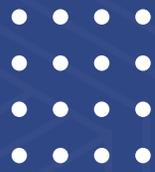
vital para el crecimiento económico y la prosperidad social.

Las empresas que apuestan por la sostenibilidad psicosocial están construyendo un modelo de negocio resiliente y capaz de enfrentar las exigencias del entorno cambiante. La gestión de la salud mental y la implementación de estrategias para la gestión de riesgos psicosociales que protejan el bienestar de los colaboradores es, sin duda, una inversión en el futuro de las organizaciones.

Este enfoque integral no solo permite a las compañías operar de manera eficiente en el presente, sino que también les brinda la oportunidad de contribuir a una sociedad más justa, saludable y equilibrada. A medida que más organizaciones se suman a este compromiso, se está construyendo un modelo empresarial donde el bienestar de las personas se convierte en la base del éxito corporativo y en una garantía para el desarrollo económico y social del país.

Con cada paso hacia la integración de la salud mental en sus políticas de SST, las empresas están demostrando que el bienestar de su gente es, en última instancia, el cimiento de su éxito y la clave para su sostenibilidad a largo plazo.





La salud mental es esencial para el bienestar integral y un **eje de acción prioritario** de las organizaciones que buscan incrementar su **productividad, sostenibilidad y resiliencia**.

# ¡Nueva alianza!

AfforHealth



Para promover **entornos laborales** mentalmente **protectores**

**Ponemos a disposición de tu organización:**

- **Herramientas** innovadoras para identificar, gestionar y prevenir riesgos psicosociales.
- **Diseño e implementación de programas de salud mental personalizados**, alineados con las necesidades y particularidades del negocio.
- **Programas de Ayuda al Empleado (PAE)**, que incluyen servicios de atención en momentos de crisis y asesoramiento psicológico permanente.
- **Conocimiento técnico y aplicable**, basado en las mejores prácticas y estándares internacionales.
- **Capacitaciones y programas de sensibilización** para fortalecer las competencias de liderazgo y gestión de emociones.

Cuidar a las personas es el primer paso para alcanzar el verdadero éxito empresarial.

**¿Te sumas?**

Para más información contacta a:

**Jaime Barrera**

Director Institucional de Bienestar Organizacional

[jaime.barrera@ccs.org.co](mailto:jaime.barrera@ccs.org.co)





# Entornos de trabajo saludables y sostenibles: **retos y oportunidades\***

**Johan Andrés García Meneses**

Líder Técnico del Consejo Colombiano de Seguridad /  
Ingeniero químico / Magíster en Ingeniería Química



La seguridad y la salud son aspectos fundamentales en cualquier entorno laboral. Por eso, comprender los riesgos asociados a los puestos de trabajo es esencial para garantizar un ambiente ocupacional saludable.

Los riesgos que representan amenazas para la seguridad física de los trabajadores son variados y abarcan diversas categorías. Por ejemplo, están los peligros mecánicos asociados al uso de maquinaria, los riesgos eléctricos y los riesgos de caída de alturas. No obstante, pese a que suelen estar asociados a la seguridad laboral, los factores físicos no siempre son los únicos que inciden en el bienestar de los trabajadores.

Otro tipo de riesgos, como los psicosociales, llegan a tener un impacto significativo tanto en la seguridad física como en la salud mental y el bienestar general. Muestra de ello es la carga laboral excesiva, estrechamente vinculada con accidentes de trabajadores jóvenes (Función Pública, s.f.). Además, los riesgos de este

tipo pueden derivar en problemas como trastornos de sueño, automedicación, consumo excesivo de alcohol y sentimientos de depresión, ansiedad, irritabilidad, nerviosismo, intolerancia y enojo.

Y si bien la eliminación de peligros en el entorno laboral contribuye a la protección de la salud y a la prevención de enfermedades, esto no garantiza el bienestar de los trabajadores. La salud de un empleado también se ve influida por sus hábitos personales. De ahí la importancia de abordar tanto los factores ambientales como los individuales para promover un entorno laboral seguro y saludable, propósito que ha surtido una evolución en el tiempo.

Anteriormente, el enfoque se centraba en prevenir accidentes laborales y mantener la infraestructura física en condiciones óptimas. No obstante, en la actualidad este concepto se ha ampliado para abarcar aspectos como la promoción de estilos de vida saludable, la prevención de enfermedades y accidentes, la organización del trabajo, el ambiente laboral y la gestión del estrés (Caroca Marchant, s.f.). Además, se ha reconocido la importancia

\*Artículo publicado originalmente en la revista *Protección & Seguridad* no. 413 (enero-febrero de 2024).



de considerar factores externos al entorno laboral que puedan influir en la salud de los trabajadores. Un cambio que refleja una comprensión más integral y holística de la salud y de la seguridad laboral.

### ¿Qué es un entorno laboral seguro y saludable?

Un entorno de trabajo saludable debe proporcionar un ambiente accesible en el que se entiendan las capacidades y habilidades de cada persona, donde se minimicen las diferencias o dificultades y se otorguen herramientas tanto para la promoción de la salud, como para la prevención de enfermedades (Secretaría de Salud de México, 2022).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), un entorno laboral saludable es “aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como la sustentabilidad del ambiente de trabajo” (WHO, 2010). Lo anterior, enmarcado en los siguientes indicadores:

1. La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
2. La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura creada a su alrededor.
3. Los recursos de salud personales en el entorno laboral.
4. Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, de sus familias y de otros miembros de la misma..

En cuanto a la normatividad colombiana, el Ministerio de Salud define que un entorno laboral saludable es aquel centro de trabajo en el que las condiciones del mismo están dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, no solo en el sentido de crear un buen ambiente físico, si no de que existan buenas relaciones personales, organización adecuada de las tareas y procesos, salud emocional y promoción del bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del espacio en el que están inmersos (Ministerio de Salud, 2016). Dicha cartera establece los siguientes principios fundamentales

en la promoción de la salud en los lugares de trabajo los cuales hacen parte de las políticas y actividades que el empleador debe tener en cuenta favoreciendo la productividad y competitividad de las organizaciones.

1. **Carácter participativo y empoderado.** Insta a promover el involucramiento de los trabajadores y directivos a través de comités de salud, seguridad e higiene ocupacional. Este principio brinda al colaborador mayor seguridad y empoderamiento en su capacidad para realizar cambios positivos en su estilo de vida y desarrollar habilidades para la promoción y protección de su salud y la de los demás. Así mismo, les permite desarrollar e implementar sus propias iniciativas en este campo.
2. **Justicia social.** Los programas deben ser ofrecidos a todos los miembros de los equipos de trabajo, independientemente de su cargo, rol, tipo o duración del contrato, nacionalidad, sexo o pertenencia étnica.
3. **Sostenibilidad.** La promoción y la protección de la salud en los entornos laborales deben convertirse en parte integral de la estrategia organizacional y permear su gestión a todo nivel, incluyendo el ecosistema comunitario que la rodea a fin de generar impactos positivos a largo plazo.

Este último punto contribuye al alcance de los compromisos adquiridos por los países en cuanto al cumplimiento de la Agenda 2030 enmarcada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados por la Organización de las Naciones Unidas en 2015, así como las metas de descarbonización definidas en el Acuerdo de París. En ambos ámbitos, se insta a las organizaciones a incorporar, según corresponda, las consideraciones aplicables a los entornos laborales en las hojas de ruta definidas para tales propósitos.

### ¿Cómo incluir la sostenibilidad en los entornos de trabajo?

El bienestar y la sostenibilidad se han convertido en aspectos fundamentales a la hora de diseñar los espacios de trabajo contemporáneos, reflejando así un mayor grado de conciencia acerca de la interconexión entre la responsabilidad ambiental y el bienestar de los trabajadores. Existen diversas formas de incluir la sostenibilidad en el diseño y mantenimiento de dichos espacios como las que se describen a continuación:



**Eficiencia energética y productividad.** La optimización en el uso de la energía constituye un elemento esencial en el diseño sostenible de los nuevos entornos laborales. Al aprovechar mejor la entrada de luz natural, reducir la dependencia de la iluminación artificial y emplear colores claros y superficies reflectantes, se logran reducciones en el consumo de energía —con su consecuente impacto positivo en el medio ambiente— al mismo tiempo que se contribuye a mejorar la productividad y el bienestar de los empleados gracias a la creación de ambientes más luminosos y acogedores (Corporate Wellness, 2023).

**Incorporación de materiales de construcción y mobiliario sostenibles.** Estos elementos desempeñan un papel esencial en el desarrollo de espacios de trabajo social y ambientalmente responsables. La procedencia de los materiales debe reflejar un compromiso con la promoción de prácticas empresariales éticas. La preferencia por fuentes locales para materiales y productos no solo respalda las prácticas de sostenibilidad, sino que también contribuye a la reducción de la huella de carbono. Entre los materiales respetuosos con el medio ambiente se encuentran las pinturas ecológicas, adoquines y cementos sostenibles, maderas de fuentes certificadas con cero deforestación y otros provenientes del reciclaje o de la economía circular.

**Optimización del espacio y del mobiliario.** La elección de muebles duraderos y versátiles contribuye a minimizar el desperdicio y a fomentar su longevidad. La disposición de elementos debe estar diseñada para promover la colaboración y la productividad. Además, la movilidad y adaptabilidad que ofrezcan estos elementos permiten la reconfiguración de los espacios sin necesidad de remodelaciones integrales, reduciendo así el impacto ambiental. Por otra parte, la salud y el bienestar de los empleados constituye otro aspecto clave en los interiores diseñados bajo la sombrilla de la sostenibilidad. Se presta especial consideración a la calidad del aire, la ventilación y la acústica. Las plantas interiores de las edificaciones, por ejemplo, desempeñan un papel fundamental al purificar de forma natural el aire, mejorando así su calidad (Corporate Wellness, 2023) mientras que las alfombras, al retener partículas de polvo, contribuyen a mejorar tanto la calidad del aire como la acústica, generando entornos de trabajo más saludables y confortables.

**Estrategias de movilidad sostenible.** La incorporación de prácticas e incentivos de movilidad sostenible

en entornos laborales no solo promueve una forma de desplazamiento más amigable con el planeta, sino que genera, a su vez, un impacto positivo en la salud de los trabajadores. Fomentar medios de transporte sostenibles, como rutas colectivas de transporte, uso de carro compartido, bicicletas y medios de transporte eléctrico, no solo reduce la huella de carbono en el ámbito laboral, sino que también estimula la actividad física diaria de los trabajadores. Así, la implementación de este tipo de opciones de movilidad puede contribuir a la disminución de problemas de salud relacionados con la falta de actividad física y ejercicio, como el sedentarismo y sus efectos adversos. Además, al reducir la dependencia de vehículos convencionales, se logra una disminución en la congestión del tráfico, lo que conlleva a entornos laborales más eficientes y menos estresantes.

**Gestión de residuos.** La adopción de una gestión de residuos enfocada en la reducción, reutilización y reciclaje en entornos laborales no solo mitiga el impacto ambiental organizacional, sino que también beneficia la salud de los trabajadores. Priorizando la reducción en la fuente, se minimizan los riesgos para la salud asociados con exposiciones a sustancias nocivas, al tiempo que las prácticas de reutilización y reciclaje disminuyen la carga ambiental y fomentan la conciencia ambiental entre los empleados. Estas prácticas crean entornos laborales más saludables al reducir riesgos asociados con la gestión inadecuada de residuos.

## Desafíos y oportunidades

Crear espacios que promuevan la sostenibilidad y apoyen la salud de las personas no es simplemente una tendencia, es una transformación profunda en la forma en la que se conceptualizan los espacios de trabajo. Este cambio de paradigma presenta tanto desafíos como oportunidades que dan forma a la trayectoria del diseño de los lugares de trabajo.

Uno de los principales retos radica en superar las normas y prácticas tradicionales. Es posible que muchas estructuras y diseños existentes no se ajusten a los principios de sostenibilidad, lo que requerirá una modernización importante o, en algunos casos, revisiones completas. Los costos iniciales y las interrupciones asociadas a dichas transformaciones pueden ser sustanciales, lo que representa un obstáculo para las organizaciones que buscan hacer la transición hacia modelos más sostenibles. Sin embargo, estos desafíos presentan oportunidades para desarrollar soluciones innovadoras y adoptar



nuevas tecnologías que pueden hacer que la modernización sea más rentable y menos disruptiva.

Otro desafío es la necesidad de generar una transformación cultural al interior de las organizaciones. Adoptar la sostenibilidad y priorizar el bienestar de los empleados requiere un cambio de mentalidad en todos los niveles, principalmente, en el ámbito gerencial. Ello implica no solo adoptar prácticas de construcción ecológica, sino también fomentar una cultura en el lugar de trabajo que valore la salud, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la responsabilidad ambiental. Para lograrlo, se requiere educación, programas de concientización y un liderazgo comprometido para inculcar un sentido de corresponsabilidad entre los trabajadores. La oportunidad aquí se centra en la posibilidad de atraer y retener talento, a medida

bles en el bienestar, el compromiso y la productividad de los empleados. Numerosos estudios indican que el acceso a la luz natural, espacios verdes y un diseño ergonómico contribuye a la satisfacción y el desempeño de los empleados (van der Voordt & Anker Jensen, 2021). Las organizaciones pueden aprovechar estos conocimientos para crear espacios de trabajo atractivos a la vez que mejoran la satisfacción de su fuerza laboral.

Por ejemplo, un estudio de Northwestern Medicine y la Universidad de Illinois destaca la importancia de la exposición a la luz natural para la salud de los empleados y la prioridad que los diseños arquitectónicos de los entornos de oficina deben otorgar a la exposición de los trabajadores a la luz natural (Paul, 2014). De acuerdo con el estudio, los empleados con ventanas en el lugar de trabajo recibieron un 173 % más de exposición a la luz blanca durante las horas de trabajo y durmieron un promedio



que continúa creciendo la demanda de organizaciones y empleos con propósito.

La integración de la tecnología, por su parte, presenta tanto un desafío como una oportunidad en la creación de entornos de trabajo sostenibles y saludables. Si bien puede mejorar la eficiencia energética, la conectividad y la productividad, también plantea desafíos relacionados con los desechos electrónicos, el consumo de energía, la destrucción de puestos de trabajo y la posibilidad de que una sobrecarga digital afecte el bienestar de los empleados (Madkhali & Sithole, 2023). Lograr un equilibrio entre aprovechar las bondades de las tecnologías emergentes para la sostenibilidad y garantizar que estas mejoren la salud de la fuerza laboral (en lugar de obstaculizarla) es una consideración importante que las altas gerencias y directivos siempre deben tener en cuenta.

Por otra parte, las oportunidades surgen del impacto positivo de los entornos de trabajo sostenibles y saludables

de 46 minutos más por noche que los empleados que no tuvieron esa exposición a la luz natural en el lugar de trabajo. También hubo una tendencia entre los trabajadores de oficinas con ventanas a realizar más actividad física que aquellos que no tenían acceso a este mobiliario.

En conclusión, la búsqueda de entornos laborales sostenibles y saludables es un recorrido dinámico marcado por desafíos que, cuando se abordan de manera innovadora, abren puertas a oportunidades transformadoras. Al abordar aspectos como la eficiencia energética, la responsabilidad social y ambiental, la optimización del espacio y del mobiliario, así como la atención a la salud de los empleados, se genera la capacidad de concebir espacios que beneficien tanto al planeta como a las personas que los ocupan. A medida que las organizaciones enfrentan estos desafíos y aprovechan las oportunidades, mejoran su huella ecológica y fomentan un lugar de trabajo que nutre y empodera su activo más valioso: la gente.

# COMITÉS TÉCNICOS CCS



Un espacio creado para la **construcción colectiva**, el fortalecimiento técnica y el desarrollo empresarial, de la mano de las grandes industrias, entidades gubernamentales y no gubernamentales, es un beneficio para usted como **afiliado CCS**



## COMITÉS SECTORIALES

Integrados por empresas de un mismo sector o región de la industria, con necesidades y expectativas particulares del sector o región.



Alimentos y agroindustria



Cadenas de valor sostenibles



Hidrocarburos



Minería, cementos y sus Derivados



Mipymes



Sector salud



Seguridad aérea



Vigilancia y seguridad privada

## COMITÉS REGIONALES



COMITÉ REGIONAL  
ANTIOQUIA Y  
EJE CAFETERO



COMITÉ REGIONAL DE  
VALLE DEL CAUCA



COMITÉ REGIONAL  
COSTA

## COMITÉS TEMÁTICOS

Integrados por empresas, personas naturales de diferentes sectores de la industria y de las áreas de sostenibilidad. Buscan dar análisis y solución a problemáticas técnicas en materia de sostenibilidad y SST.



Profesionales  
SST



Salud Laboral



Seguridad  
Industrial



Transporte y  
Seguridad Vial

## COMITÉS DE PRODUCTO

Generan productos técnicos, para el mejoramiento de los procesos del CCS.

- Asesores del RUC®
- Contratistas RUC®
- Estratégico del RUC®

Más Información y Participación  
de los comités del CCS

**Jorge Olave.** Gerente de  
Relacionamiento y Desarrollo Regional  
**Email:** [jorge.olave@ccs.org.co](mailto:jorge.olave@ccs.org.co)

**Johanna Valencia.** Líder de  
Comités Técnicos  
**Email:** [johanna.valencia@ccs.org.co](mailto:johanna.valencia@ccs.org.co)

A female industrial worker is kneeling in a factory setting, focused on a handheld device. She is wearing a white hard hat, safety glasses, and a high-visibility yellow safety vest over a grey long-sleeved shirt and blue jeans. To her left, several large orange robotic arms are visible, extending from the ceiling. The background shows a factory interior with large windows and industrial equipment. The overall scene conveys a sense of modern manufacturing and human-robot collaboration.

**De cara  
al futuro**



# Once retos emergentes en SST para los próximos años



Los próximos años presentan un panorama complejo donde los avances tecnológicos, las transformaciones en los modelos de producción y las crecientes demandas sociales plantearán nuevos desafíos para la gestión en SST. Este panorama no solo pondrá a prueba la capacidad de

respuesta y la dinámica interna de las organizaciones, sino que también tendrán un impacto directo en su capacidad para mantenerse competitivas y resilientes en un entorno global en constante cambio. Desde un análisis técnico realizado por el Consejo Colombiano de Seguridad, estos son los 11 grandes retos que marcarán la agenda de la Seguridad y Salud en el Trabajo en los años venideros.

1

**Creación de puestos de trabajo decentes.** De cara a la Agenda 2030, uno de los principales Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) en este marco de actuación es el 'Trabajo decente y el crecimiento económico'. Sin duda, la creación de puestos de trabajo decente en condiciones de seguridad, libertad, igualdad y dignidad humana se convierte en prioridad. No es desconocido que, cada vez más, el flagelo del desempleo es un desafío apremiante en todos los países.

Para la muestra, a finales de 2023, América Latina y el Caribe alcanzó un nivel de desempleo cercano al 6,7 % según el Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siendo esta una de las cifras más altas en todo el planeta. Además, se estimó que la región crecería menos del 2 %.

Así las cosas y según las estimaciones de ese organismo, "será necesario crear más de 600 millones de empleos nuevos durante la próxima década para generar un crecimiento sostenible y mantener la cohesión social. La situación revela, además, los notorios déficits de empleo en términos de nivel y calidad (...), la falta de oportunidades de empleo productivo y la persistencia de déficits de trabajo decente que entorpecen el crecimiento favorable de los pobres y el desarrollo sostenible de la sociedad, en general".



2

**Combatir la informalidad.** La formalización es fundamental en cuanto a trabajo decente se refiere. Para dimensionar la situación, en Colombia se estima que solo cerca del 50 % de los trabajadores cuenta con acceso a los beneficios de un trabajo formal y a las coberturas de riesgos que los ampare en caso de una incapacidad parcial o total derivada de una enfermedad o accidente laboral o que soporte a sus familias en caso de muerte.

El resto de la población económicamente activa permanece desprotegida. Esto exige un enfoque integral que responda a las necesidades de las empresas, genere los estímulos y brinde estrategias innovadoras de fomento al empleo formal e inclusivo. Requiere acceso a seguridad social, registro y concesión de licencias por parte de las autoridades locales y cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente.

3

**Fortalecimiento de las mipymes.** La gran mayoría de empleos formales lo generan las micro, pequeñas y medianas empresas (siete de cada 10 mipymes son, hoy, las principales generadoras de empleo en Latinoamérica; eso significa que tienen a su cargo alrededor del 70 % de la fuerza laboral) por lo que merecen medidas urgentes para consolidar su productividad, impulsar su competitividad y apalancarlas como organizaciones sostenibles, con operaciones responsables que se preocupan por el cuidado de la vida y del entorno.

En términos de seguridad laboral, este tipo de organizaciones trabaja con presupuestos limitados lo que dificulta, entre otras cosas, la asignación de recursos suficientes para desarrollar e implementar programas efectivos de SST, alinearse con estándares en la materia y desarrollar capacitación constante a sus colaboradores. A su vez, experimentan dificultades para acceder a tecnología e innovaciones que les permita mejorar la seguridad, calidad y eficiencia de sus procesos, lo que además de impactar su fuerza laboral, también tiene consecuencias en términos de productividad y competitividad. En este sentido, es preciso apalancar a las mipymes para que puedan acceder a financiación y transferencia de conocimientos, especialmente, a aquellas que se encuentran en las regiones o lugares apartados del territorio.

4

**Descentralizar la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).** Infortunadamente, las instituciones y los profesionales expertos y promotores de la Seguridad y Salud en el Trabajo se concentran, principalmente, en las grandes urbes. Esta particularidad limita el acceso oportuno y de calidad a servicios que den soporte a la gestión en SST y su mejora continua en las organizaciones y sectores que desarrollan operaciones en zonas rurales o municipios alejados de las principales ciudades del país. Esta situación afecta a diversas organizaciones, especialmente a las micro, pequeñas y medianas empresas en estas zonas, generándoles obstáculos para cumplir con los requisitos legales en materia de SST.



5

**Disponer de información consolidada para la toma de decisiones.** Se requiere contar con una herramienta o fuente que integre datos específicos (con variables como: edad, género, tipo de accidente, enfermedad o mortalidad laboral, causas, entre otros), precisos, completos, confiables y actualizados, que permitan identificar la situación real de los riesgos laborales. Solo así se podrán tomar decisiones informadas y consecuentes con la realidad.

Esto permitirá, además, contar con insumos que permitan revisar, monitorear y evaluar de manera constante la efectividad de las acciones y los controles ante los peligros identificados en los diferentes sectores económicos, con una adecuada optimización de los recursos, a través de sistemas de gestión actualizados y eficaces disponibles no solo en las organizaciones, sino para la salud pública del país.

6

**Atención y prevención de enfermedades laborales nuevas y exacerbadas.** Si bien las nuevas tecnologías favorecen la eficiencia en los procesos y la reducción de costos en las organizaciones, entre otros muchos beneficios, también se debe considerar que están influyendo drásticamente en la transformación de puestos de trabajo al tiempo que exacerbaban algunos peligros que se encuentran presentes en los entornos laborales, tales como los peligros psicosociales que derivan de la ansiedad, el (tecno) estrés, el temor por la sobrecarga de información y conllevan a la despersonalización y la falta de control o habilidad para adaptarse a las nuevas formas de trabajo y de uso de tecnologías.

En este sentido, uno de los retos actuales en SST es la gestión del riesgo psicosocial. Su abordaje no es una cuestión menor: en los países menos desarrollados se estima que los diagnósticos de trastornos mentales se están incrementando en cerca del 25 %. Más grave aún es el hecho de que solo se invierta el 2 % de los presupuestos en salud para la atención de estos casos. Se requiere, entonces, capacitar y sensibilizar a los trabajadores frente a los peligros a los cuales se encuentran expuestos y los cuales se han exacerbado en los entornos laborales producto de la incorporación de nuevas tecnologías, así como adaptar los sistemas de gestión incorporando investigación, innovación y desarrollo para hacer frente a los nuevos desafíos en términos de salud y seguridad.

Por otro lado, empieza a darse relevancia al cáncer ocupacional y ambiental. Existe evidencia científica sobre el cáncer ocupacional derivado de exposición, cada vez más frecuente, a sustancias químicas y procesos insalubres no solo en los ámbitos laborales, sino también en los entornos cotidianos como consecuencia de la contaminación ambiental.

La Organización Panamericana para la Salud asegura que “el 19 % de todos los cánceres son atribuidos a exposiciones en el medio ambiente, incluyendo los lugares de trabajo, con cerca de 1,3 millones de muertes anuales”. Adicionalmente se han identificado 160 carcinógenos ocupacionales (entre plaguicidas, asbesto, benceno, sílice cristalina) y algunas circunstancias como lo es la exposición a rayos ultravioleta (UV) y al humo de tabaco.



7

**Gestionar y controlar los nuevos peligros que surgen de la transición energética y los nuevos modelos de producción limpia.**

Las apuestas por una economía baja en emisiones pueden ser una fuente inagotable de oportunidades laborales traducidas como empleos verdes. Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido enfática en señalar que las medidas para hacer frente al cambio climático no pueden dejar de lado la preocupación por la salud y el trabajo decente.

Se hace necesario que, en la implementación y uso de nuevos materiales, se lleven a cabo análisis detallados de los efectos en la salud y la seguridad que pueden derivarse de esta nueva exposición, asegurando medidas, incluso desde el diseño mismo, para que los nuevos procesos productivos no tengan efectos nocivos en los trabajadores. Esto cobra relevancia si se tiene en cuenta que, según la OIT, al menos la mitad de la población trabajadora a nivel global —equivalente a 1500 millones de personas— se verá impactada por la ‘ecologización’ de la economía.

8

**Implementar estrategias que disminuyan brechas culturales y lingüísticas que pueden surgir de los flujos migratorios laborales.**

Producto de las crisis sociopolíticas y económicas, las guerras e, incluso, del cambio climático, los movimientos migratorios podrían intensificarse en los siguientes años. A medida que las personas buscan oportunidades económicas y condiciones de vida más favorables, las migraciones pueden generar tensiones en los mercados laborales de los países receptores y desafíos para la creación de empleo decente. Aunque la llegada de nuevos trabajadores puede impulsar la diversidad y la innovación en ciertas industrias, también puede provocar competencia por empleos existentes, especialmente en contextos donde los recursos y las oportunidades son limitadas. Abordar este reto requiere estrategias integrales que aborden las diferencias culturales y lingüísticas que puedan existir.

Las empresas y gobiernos deben asegurar que se respeten los derechos laborales fundamentales para evitar la explotación de esta mano de obra y garantizarle un trato laboral justo y equitativo. En este sentido, una de las metas del ODS 8 conmina a “proteger los derechos laborales y a promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.

9

**Los procesos de debida diligencia son, hoy como nunca, un imperativo.**

En este mundo interconectado, donde la generación de bienes y servicios se lleva a cabo a través de redes y cadenas globales de abastecimiento, es imperativo el aseguramiento de condiciones de trabajo dignas, así como el bienestar de todos los trabajadores involucrados en los diferentes eslabones de dichas cadenas. Resulta clave la gestión y el control permanente del cumplimiento de los derechos humanos y laborales no solo al interior de la organización, sino en todas las etapas productivas de su operación, independientemente de que estas sean realizadas por terceros. La prioridad es garantizar que todos los productos y servicios provenientes de las cadenas de suministro no involucren trabajo infantil, explotación laboral, prácticas discriminatorias o condiciones laborales inadecuadas. Este llamado se extiende tanto a proveedores como a contratistas, contratantes y consumidores, instándolos a elegir bienes y servicios que aseguren la transparencia y el respeto de los derechos humanos, así como condiciones óptimas de Seguridad y Salud en el Trabajo.



**Fortalecer las redes y la articulación de los diferentes actores en la generación de conocimiento y la investigación en SST.** Aun cuando el avance en estos temas ha sido importante en los últimos años, persisten inquietudes, vacíos y desafíos que deben ser resueltos mediante la investigación conjunta entre empresa, academia y Gobierno. Solo así, se podrán obtener las respuestas correctas para avanzar en la vía adecuada hacia nuevas formas de trabajo, nuevos procesos y nuevos medios de vida.

10

11

**Capacitar y sensibilizar a los trabajadores frente a los peligros emergentes producto de la incorporación de nuevas tecnologías o cambios en los sistemas de producción.**

Además, será necesario adaptar los sistemas de gestión incorporando investigación, innovación y desarrollo frente a los nuevos desafíos en términos de salud y seguridad. En el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es prioritario implementar acciones para identificar peligros y evaluar riesgos, con especial atención en contrarrestar situaciones relacionadas con el riesgo psicosocial.



**¡No te quedes  
sin leerlo!**

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

## **El Anheló de un Abrazo**

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

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

**Consulta la  
edición digital**





¿Por dónde  
empezar?



# Criterios mínimos a considerar a la hora de integrar la SST en la gestión sostenible

<b>Checklist   SST integrada a la sostenibilidad</b>		
<b>Criterio a considerar</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>Compromiso y liderazgo</b>		
La alta dirección ha formalizado su compromiso con la SST dentro de la estrategia de sostenibilidad de la organización.		
La SST, el trabajo decente y el respeto por los derechos humanos y laborales son criterios incluidos en las políticas corporativas, códigos de conducta y objetivos de sostenibilidad de la organización.		
Se han destinado los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar la gestión y el desempeño en SST y sostenibilidad.		
La alta dirección revisa, verifica y fomenta en todas las áreas y trabajadores, desde un enfoque estratégico y operativo, el cumplimiento de los objetivos de SST y sostenibilidad.		
<b>Marco normativo y cumplimiento legal</b>		
La organización identifica y cumple la normativa local e internacional en aspectos laborales, sociales y ambientales aplicables a su sector y actividades.		
Se mapean las nuevas exigencias del mercado en términos de SST, incluyendo criterios ESG en vínculos comerciales y acceso a capital.		
La organización actualiza de manera continua los marcos legales aplicables y adapta su gestión para garantizar su cumplimiento.		
Se incluyen aspectos normativos de SST, trabajo decente y respeto por los Derechos Humanos en la gestión de su cadena de suministro y se supervisa su cumplimiento en las relaciones comerciales con proveedores y contratistas.		



<b>Checklist   SST integrada a la sostenibilidad</b>		
<b>Criterio a considerar</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>Estándares, normas y marcos internacionales</b>		
Se realizan análisis de contexto y diagnósticos periódicos en SST y sostenibilidad.		
La organización alinea su gestión con principios globales, códigos de conducta, marcos internacionales y estándares de reporte en gestión sostenible que incluyen la SST como un aspecto clave del desempeño en el eje social de la sostenibilidad.		
La organización identifica y adopta buenas prácticas sectoriales en SST para fortalecer la prevención de riesgos, la protección de la salud de los trabajadores y la mejora continua de las condiciones laborales.		
<b>Gestión de riesgos e impactos en la cadena de valor</b>		
Se identifican y valoran los peligros, riesgos e impactos (reales y potenciales) asociados a SST que se generan en el desarrollo de las actividades bajo el control de la organización.		
Se identifican y valoran los peligros, riesgos e impactos (reales y potenciales) asociados a SST que se generan en la cadena de suministro de la organización tanto aguas arriba (en la adquisición y transformación de materias primas), como aguas abajo (en la distribución, venta y consumo de bienes y servicios).		
La organización implementa procesos de debida diligencia en Derechos Humanos y Derechos Laborales en la cadena de suministro.		
Existen procesos formales de queja y reclamación que garantizan la recepción, gestión y resolución de inquietudes relacionadas con SST y sostenibilidad.		
Se ha implementado y se mantiene un proceso de mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).		
La organización participa en iniciativas y programas de certificación y evaluación externa que validan su desempeño en SST, como ISO 45001, ISO 45003, ISO 28000, y similares, así como en iniciativas como el Registro Uniforme de Contratistas (RUC®), entre otros.		



<b>Checklist   SST integrada a la sostenibilidad</b>		
<b>Criterio a considerar</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
Se desarrollan y evalúan estrategias, programas y/o planes de acción para prevenir, mitigar, controlar y remediar riesgos críticos en SST, derechos humanos y derechos laborales.		
Se incorporan criterios de SST, trabajo decente, derechos humanos y derechos laborales en la selección y evaluación de proveedores.		
La organización cuenta con un código de conducta para proveedores que incluye condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, trabajo decente y respeto a los derechos humanos y laborales.		
Existen planes de respuesta ante emergencias y desastres que integren simulacros y pruebas de preparación ante riesgos laborales y ambientales que puedan afectar la seguridad e integridad de trabajadores y comunidades vecinas.		
Se han diseñado indicadores clave (KPI, por sus siglas en inglés) para medir y reportar el progreso en materia de gestión de riesgos e impactos en SST, trabajo decente, derechos humanos y derechos laborales.		
La organización cuenta con declaraciones, políticas, procesos y/o prácticas de seguridad y salud de los productos y/o servicios de la organización.		
Se realizan auditorías internas y externas para verificar la gestión de SST.		
<b>Capacitación y cultura organizacional</b>		
Existen programas de formación continua en SST y sostenibilidad para todos los niveles de la organización, así como para contratistas y proveedores.		
Se realizan entrenamientos periódicos en identificación y reporte de condiciones inseguras, así como en control y mitigación de riesgos.		
Se fomenta una cultura de bienestar integral y de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales basada en el cuidado mutuo.		
La organización cuenta con estrategias y programas de promoción de hábitos de vida saludable y salud mental dirigidos a sus trabajadores.		



<b>Checklist   SST integrada a la sostenibilidad</b>		
<b>Criterio a considerar</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
Se han creado, adoptado y divulgado políticas de desconexión laboral, cero tolerancia al acoso laboral y cero discriminación, entre otras.		
La organización ha establecido protocolos claros para prevenir, atender y sancionar conductas inapropiadas, fomentar el respeto mutuo y asegurar que todos los colaboradores conozcan sus derechos y las vías de denuncia en caso de vulneraciones.		
Existen programas de formación y/o capacitación en liderazgo proactivo y positivo, desarrollo de habilidades blandas y gestión adecuada de emociones, entre otras.		
La organización ha establecido protocolos claros para prevenir, atender y sancionar conductas inapropiadas, fomentar el respeto mutuo y asegurar que todos los colaboradores conozcan sus derechos y las vías de denuncia en caso de vulneraciones.		
El análisis de información de condiciones de salud, trabajo e indicadores establecidos son la fuente para determinar controles y acciones de mejora en SST y sostenibilidad organizacional.		
<b>Innovación y mejora continua</b>		
Se han adquirido e implementado tecnologías e innovaciones que mejoran la seguridad laboral e industrial y la salud de todos los grupos de interés.		
Se realiza una revisión y auditoría periódica de procesos para identificar desviaciones así como oportunidades de mejora.		
La organización destina recursos para desarrollar iniciativas de investigación en SST y sostenibilidad.		
<b>Comunicación y rendición de cuentas</b>		
Se realiza la publicación y socialización de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de manera accesible para todos los colaboradores.		
Existen canales de comunicación accesibles y de confianza para que los empleados puedan reportar inquietudes o incidentes relacionados con SST sin temor a represalias.		
Se emiten y socializan informes anuales o periódicos sobre el desempeño en SST, incluyendo estadísticas de accidentes, enfermedades laborales y medidas de prevención implementadas.		
La organización publica y comunica informes sobre el desempeño en sostenibilidad que incorporen métricas de avances en materia de SST, trabajo decente y debida diligencia en la cadena de suministro frente a los derechos humanos y laborales.		



¿Quieres publicar artículos o contenidos  
que demuestren tu experticia?

# ¡Haz parte de nuestra red de autores!

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

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

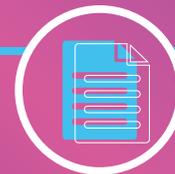


## ¿Quiénes pueden participar?

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

## ¿Qué contenido buscamos?

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



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

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



## Referencias

**Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2013).** Empleos verdes y seguridad y salud en el trabajo: Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes asociados a las nuevas tecnologías en 2020. Resumen. (EU-OSHA). <https://osha.europa.eu/es/publications/summary-green-jobs-and-occupational-safety-and-health-foresight-new-and-emerging-risks-associated-new-technologies-2020/view>

**Alfonso, M., Baptista, D., & Ibararán, P. (2021, 21 abril).** Apostarle a la economía verde para recuperar el empleo perdido. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/economia-verde-para-recuperar-el-empleo/>

**Atlahua, A. D., López Pérez, E., Delgado Cih, G. I., & Hernández Ramírez, Y. del C. (2023).** Empleo pleno y productivo y trabajo decente: Análisis conceptual. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4(6), 239–254. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1436>

**Banco Mundial. (2024).** Protección Social. Entendiendo la pobreza. <https://www.bancomundial.org/es/topic/socialprotection/overview#1>

**Caroca Marchant, L. (s.f.).** Entornos de trabajo saludables. Definición y modelo propuesto por la OMS. Instituto de Salud Pública de Chile, Departamento Salud Ocupacional. <https://www.ispch.cl/sites/default/files/NotaTecnica21.pdf>

**Cecodes. (2022).** Transparencia y criterios ESG. Rasgos clave para medir y evidenciar el compromiso empresarial con el desarrollo sostenible. Revista Sosteniblemente. Edición No. 29. [https://issuu.com/cecodesdesarrollosostenible/docs/sosteniblemente\\_29\\_1.5](https://issuu.com/cecodesdesarrollosostenible/docs/sosteniblemente_29_1.5)

**Cepal & OIT. (2020, 10 noviembre).** CEPAL y OIT advierten que mercado laboral de América Latina y el Caribe tendrá una lenta recuperación tras pandemia del COVID-19 | Comunicado de prensa | Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-oit-advierten-que-mercado-laboral-america-latina-caribe-tendra-lenta-recuperacion>

**Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Nuestro Futuro Común. (1987).** Informe.



**Consejo Colombiano de Seguridad.** Estudios sectoriales sobre riesgos psicosociales en Colombia. <https://ccs.org.co/estudios-sectoriales-riesgos-psicosociales>

**Consejo Colombiano de Seguridad CCS (2022).** Cuando salvar vidas es la noticia. Guía para el cubrimiento periódico de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Consejo Colombiano de Seguridad CCS (2024).** El anhelo de un abrazo. Una historia del cuidado y de la Seguridad y Salud en el Trabajo. [https://ccs.org.co/publicaciones/Libro\\_historia\\_sst](https://ccs.org.co/publicaciones/Libro_historia_sst)

**Corporate Wellness. (13 de diciembre de 2023).** The benefits of green spaces and biophilic design in the workplace. Obtenido de Corporate Wellness Magazine: <https://corporatwellnessmagazine.com/article/the-benefits-of-green-spaces-and-biophilic-design-in-the-workplace>

**Echazú, Estanislao (2020).** Glosario de desarrollo sostenible. Palabras para cambiar el mundo. <https://www.pactoglobal.cl/wp-content/uploads/2023/01/Glosario-de-Desarrollo-Sostenible.pdf>

**Forética (2022).** Tendencias ESG 2022. Claves para la agenda empresarial de sostenibilidad. [https://foretica.org/wp-content/uploads/tendencias\\_esg\\_2022.pdf](https://foretica.org/wp-content/uploads/tendencias_esg_2022.pdf)

**Función Pública. (s.f.).** ¿Qué es un entorno laboral saludable? Recuperado el 13 de diciembre de 2023 de [https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/-que-es-un-entorno-laboral-saludable-/28585938](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-que-es-un-entorno-laboral-saludable-/28585938)

**Global Reporting Initiative – GRI. (2021).** GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018. <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-spanish-translations/>

**Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2023).** GRI 1: fundamentos 2021.

**Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2023).** GRI 3: temas materiales 2021.

**Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2023).** GRI 403: salud y seguridad en el trabajo 2018.

**Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2019).** Los empleos verdes y la salud laboral. Una aproximación a los riesgos ocupacionales en el marco una economía circular y descarbonizada. Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Gobierno de España. [https://istas.net/sites/default/files/2019-04/Guiaempleosverdesy%20SL\\_0.pdf](https://istas.net/sites/default/files/2019-04/Guiaempleosverdesy%20SL_0.pdf)



**ISO. (s.f.).** ISO 26000 'Guía de responsabilidad social' <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

**KPMG. (2023).** Grandes cambios, pequeños pasos. Reportes de sostenibilidad en Latinoamérica 2022. Avances y retos sobre la gestión corporativa en asuntos ESG en Latinoamérica. <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/co/sac/pdf/2023/03/bc-ESG-esp.pdf>

**Levaggi, V. (2004).** ¿Qué es el trabajo decente? OIT. [https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente#ilo\\_url\\_NOT\\_FOUND\\_id:3648](https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente#ilo_url_NOT_FOUND_id:3648)

**Ley 80 de 1993.** Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la administración pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=304>

**Ley 1562 de 2012.** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

**López A., Rubio J., Pardo M. Prevención de riesgos laborales ligados al mantenimiento del vehículo eléctrico. Universidad de Málaga. Año 2017.** [https://www.seguridad-laboral.es/prl-por-sectores/energia-e-industria/prevencion-de-riesgos-laborales-ligados-al-mantenimiento-del-vehiculo-electrico\\_20170116.html](https://www.seguridad-laboral.es/prl-por-sectores/energia-e-industria/prevencion-de-riesgos-laborales-ligados-al-mantenimiento-del-vehiculo-electrico_20170116.html)

**Madkhali, A., & Sithole, S. (2023).** Exploring the role of information technology in supporting sustainability efforts in Saudi Arabia. Sustainability, 15. <https://doi.org/10.3390/su151612375>

**Ministerio de Protección Social. (2008).** Resolución 2646 de 2008. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

**Ministerio de Salud. (2016).** Entorno laboral saludable. Dirección de Desarrollo y Talento Humano en Salud. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/Biblioteca-Digital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>

**Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. (2018).** Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable. Subdirección de Enfermedades No Transmisibles. [https://minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/Biblioteca-Digital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/Biblioteca-Digital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf?utm_source=chatgpt.com)



**Montt, G. (2019, 17 octubre).** ¿Qué es la transición justa en el marco del cambio climático? Módulo de formación. Foro sobre transición justa, empleos verdes y acción climática [Diapositivas]. [https://www.cepal.org/sites/default/files/1\\_guillermo\\_montt\\_cepal\\_foro\\_regional\\_-\\_transicion\\_justa\\_-\\_octubre\\_2019\\_0.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/1_guillermo_montt_cepal_foro_regional_-_transicion_justa_-_octubre_2019_0.pdf)

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

**Naciones Unidas. (s.f.).** Objetivos de Desarrollo Sostenible: trabajo decente y crecimiento económico. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

**OCDE. (2007).** Capital humano. Cómo influye en su vida lo que usted sabe. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2007/02/human-capital\\_g1gh-7c78/9789264064652-es.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2007/02/human-capital_g1gh-7c78/9789264064652-es.pdf)

**OCDE. (2018).** Guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable. <https://www.aedcr.com/recurso/publicaciones/guia-de-la-ocde-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial>

**OMS. (2022).** Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

**ONU. (s.f.).** Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

**OIT. (s.f.).** Prevención de riesgos en trabajos con corriente eléctrica. <https://www.oitcin-terfor.org/taxonomy/term/3445?page=2>

**OIT (2022).** Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. OIT, Oficina Internacional del Trabajo, 1998. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_467655.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf)

**Organización Internacional del Trabajo. (2012).** Promover la seguridad y la salud en una economía verde. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_176314.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_176314.pdf)

**Organización Internacional del Trabajo. (2016).** ¿Qué es un empleo verde? [https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS\\_325253/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_325253/lang--es/index.htm)



**Organización Internacional del Trabajo- OIT. (2021).** Dar prioridad al mundo del trabajo en la aplicación del acuerdo climático de París. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_825221/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_825221/lang--es/index.htm)

**Organización Mundial de la Salud. (2021).** Salud mental en el lugar de trabajo. [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?utm_source=chatgpt.com)

**Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2022).** Un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/fundamental-principle/lang--es/index.htm>

**Pacto Global Red Colombia. (s.f.).** Los 10 principios del Pacto Global. <https://www.pactoglobal-colombia.org/pacto-global-colombia/los-diez-principios-de-pacto-global.html>

**Pacto Mundial, Red Española. (s.f.).** ¿Qué son las siglas ASG o ESG? <https://www.pactomundial.org/noticia/la-sostenibilidad-empresarial-desde-las-siglas-asg-o-esg/#:~:text=1.-,%C2%BFQu%C3%A9%20son%20las%20siglas%20ESG%20o%20ASG%3F,-G%E2%80%9D%20de%20governance%20o%20gobernanza.>

**Paul, M. (2014).** Natural light in the office boosts health. Northwestern Medicine. <https://news.northwestern.edu/stories/2014/08/natural-light-in-the-office-boosts-health/>

**Sánchez, A. (s.f.).** Empleos verdes, transición justa y cambio climático. La experiencia de la OIT [Diapositivas]. Programa Empleos Verdes, Organización Internacional del Trabajo (OIT) [https://www.cepal.org/sites/default/files/ana\\_sanchez.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/ana_sanchez.pdf)

**Secretaría de Salud de México. (21 de enero de 2022).** ¿Qué es un entorno de trabajo saludable y seguro? Recuperado el 13 de diciembre de 2023, de Hablemos de Salud: <https://www.gob.mx/promosalud/es/articulos/que-es-un-entorno-de-trabajo-saludable-y-seguro#:~:text=Un%20entorno%20de%20trabajo%20saludable%20debe%20proporcionarnos%20un%20ambiente%20accesible,tambi%C3%A9n%20de%20prevenci%C3%B3n%20de%20enfermedades>

**Superintendencia de Industria y Comercio. (s.f).** Artículo 6 de la Ley 80 de 1993. [https://sigi.sic.gov.co/SIGI/portal/view\\_term.php?idTermino=877](https://sigi.sic.gov.co/SIGI/portal/view_term.php?idTermino=877)

**Transcendent. (s.f.).** ¿Qué es la materialidad y cómo afecta a las empresas? <https://www.transcendent.es/blog/que-es-la-materialidad-y-por-que-es-critica-para-que-una-empresa-sea-verdaderamente-sostenible>



**United Nations Climate Change. (2021, 10 noviembre).** Supporting the Conditions for a Just Transition Internationally. UN Climate Change Conference (COP26) at the SEC – Glasgow 2021 <https://ukcop26.org/supporting-the-conditions-for-a-just-transition-internationally/>

**Van der Voordt, T., & Anker Jensen, P. (2021).** The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Emerald*, 25(1), 29-49.

**WHO. (2010).** Healthy workplace: a model for action. Geneva, Switzerland.

**WorkDesign. (2023).** Sustainability reporting trends for 2023. <https://www.worksdesign.com/wp-content/uploads/2022/09/Works-Design-Trends-Summary-2023.pdf>



## ¡La revista que transforma el acceso al conocimiento ya está disponible!



Nuevas perspectivas en control de riesgos, seguridad de los trabajadores y gestión sostenible



Mayor rigor académico y respaldo científico.



Investigaciones que exploran nuevas fronteras de la ciencia.



Sé protagonista de esta nueva era informativa.

**Consúltala aquí**

