

Protección & Seguridad

No. 418

Especial

Mipymes y sostenibilidad:

desafíos, oportunidades y barreras

La perspectiva de género
**en la gestión
del riesgo químico**

Seguridad vial:
el papel de la
inteligencia emocional

Honoris 2025

AFILIADOS

Es un honor que su organización se encuentre **POSTULADA** en nuestro **PROGRAMA DE RECONOCIMIENTOS** como parte de las empresas aliadas con las que seguimos construyendo un mundo más sano, seguro y sostenible.

Compartimos las FASES del PROGRAMA, con el objetivo de dar continuidad al proceso.

FASE	FECHA
I. Postulaciones	15 de julio a 23 de agosto (2024)
II. Programación de auditorías Mejora y Cultura / Envío de formulario Innovación y Líder	26 de agosto a 20 de septiembre (2024)
III. Ejecución de Auditoría de Mejora y Cultura / Registro de formulario de Innovación y Líder	23 de septiembre al 20 de diciembre (2024)
IV. Revisión y evaluación para generación de NOMINADOS	13 de enero a 30 de enero (2025)
V. Evaluación del jurado calificador	3 de febrero al 7 de febrero (2025)
VI. Evento de PREMIACIÓN	12 de marzo

Estaremos contactándolos para:

INNOVACIÓN Y LÍDER:

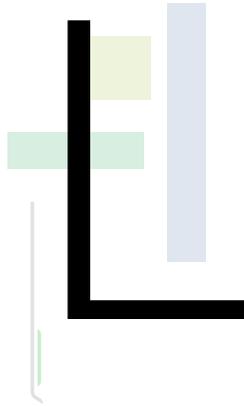
Diligenciamiento de formulario para la respectiva entrevista del equipo evaluador.

CULTURA Y MEJORA:

Programación de AUDITORÍA.

Recibirán información desde
afiliados@ccs.org.co
Cel. 3204971696

Fortalecer la sostenibilidad de las mipymes, una asignatura pendiente



Las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) constituyen el corazón del desarrollo económico no solo en Colombia, sino también en gran parte del mundo.

Muchas de ellas son unidades productivas y emprendimientos, por lo que hacen parte fundamental de las cadenas de suministro locales y globales, dinamizan el comercio, generan empleo y promueven la innovación, especialmente en contextos donde la flexibilidad y la adaptabilidad son clave para responder a las necesidades del mercado.

Al constituir más del 90 % del tejido empresarial, las mipymes tienen una oportunidad única para liderar transformaciones en las cadenas de valor y en los encadenamientos productivos. De hecho, son agentes clave en la transición hacia modelos empresariales más responsables que equilibran objetivos económicos, sociales y ambientales.

No obstante, aún existe una brecha en la percepción de su rol en la sostenibilidad. Y es que, hasta ahora, pareciera que este fuera un asunto que solo compete a la gran industria o que, a menudo, se asocia con las grandes compañías. ¡Nada más alejado de la realidad!

Cambiar esta narrativa es vital: las mipymes pueden (y deben) ser catalizadoras de impactos positivos desde su propio quehacer. Hoy, más que nunca, es clave explotar su capacidad de ser agentes de cambio.

Para ello, es fundamental apoyar su formalización y brindarles acceso a herramientas y financiamiento que les permita incorporar prácticas sostenibles en sus operaciones. Esta labor requiere un enfoque colaborativo. Los gobiernos, las grandes empresas, las instituciones financieras y los organismos internacionales deben trabajar de manera urgente en el diseño de políticas públicas, programas de fortalecimiento y estrategias de intervención

que promuevan el acceso de las mipymes a créditos verdes con tasas justas, incentivos fiscales, formación técnica y plataformas de intercambio de conocimientos y tecnologías.

Hacerlo es urgente ya que, con las regulaciones cada vez más estrictas en materia social, laboral, ambiental y de gobernanza y las crecientes exigencias de los mercados internacionales, corremos el riesgo de que una enorme proporción del ecosistema empresarial que dinamiza nuestras economías se quede por fuera del escenario comercial.

Además, las grandes empresas deben valorar los esfuerzos que realizan las mipymes para desarrollar sus actividades de manera más segura y sostenible. Es fundamental reconocer que implementar buenas prácticas implica una inversión significativa. Por ello, elegir proveedores solo con base en criterios de menor costo operativo desincentiva la sostenibilidad, contradice los principios del abastecimiento responsable y limita el progreso hacia esquemas de operación que realmente crean valor. No podemos olvidar que el fracaso de las micro, pequeñas y medianas empresas suele estar asociada a su incapacidad de consolidar modelos de negocio sostenibles y, por lo tanto, rentables.

Por ende, invertir en el fortalecimiento de las mipymes no es solo una apuesta por la equidad y la inclusión, sino una estrategia clave para alcanzar un desarrollo económico más equilibrado. Transformar esta visión en acciones concretas es, sin duda, uno de los retos más importantes que tenemos y que no podemos seguir aplazando.

Por eso, los invito a leer este especial de *Protección & Seguridad* en el que buscamos trazar una ruta de los desafíos, oportunidades y pasos a seguir para fortalecer a las mipymes y transformarlas en protagonistas del desarrollo sostenible. 



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

Indicaciones para los autores



Año 70 / No. 418
Noviembre - Diciembre / 2024

Presidenta Ejecutiva
Adriana Solano Luque

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

Coordinación Periódica
Comunicaciones CCS
Diana Carolina Forero Buitrago
Lizeth Viviana Salamanca Galvis
Andrés Felipe Roa Cuevas
Alejandra Omaña Vergara

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 Pachon
Daniel Ricardo Murillo Hernández
Yudy Katherine Ramírez Martínez
Jessica Villalobos Muñoz
Jaime Alberto Valero Vergel

Publicidad
Danuber Herrera Calderón

Fotografía
Envato®

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

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

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

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

Preparación del original

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

Página del título

La página del título contendrá:

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

Autoría

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

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

Agradecimientos

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

Referencias bibliográficas

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

Para libros

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

Artículos de revistas

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

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

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



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

Presidentes Eméritos: Fundador, Dr. Armando Devia Moncaleano, Dr. Carlos E. Cuéllar Jiménez, Sr. Guillermo González Aponte, Dr. Alberto Lobo Guerrero, Ing. Jaime Ayala Ramírez, Dr. Pablo J. Mora Rodríguez, Dr. Enrique Guerrero Medina, Dr. Cástulo Rodríguez Correa, Sr. Roberto Langthorn Arango, Dr. Héctor Manuel Ángel Correa, Sr. Heliodoro Herrera Ospina, Dr. José A. García Betancourt, Ing. Héctor Hernán Orjuela Amaya, Dr. Santiago Osorio Falla, Dr. Jorge Oswaldo Restrepo Villa, Ing. Marco Antonio Gómez Albornoz. **JUNTA DIRECTIVA:** **Presidente:** Dr. Carlos Mauricio Vásquez Páez, director general, CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR. **Secretario:** Dr. Ricardo Gutiérrez Tejero, BANCO POPULAR. **Miembros Activos Personas Jurídicas:** CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR, Dr. Carlos Vásquez, director general. BANCO POPULAR, Dr. Ricardo Gutiérrez Tejero, director de Seguridad y Salud en el Trabajo; DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.S., Dra. María Clara Gaitán, gerente de Recursos Humanos; GEOPARK COLOMBIA S.A.S., Dr. Carlos Gómez Real, gerente de Salud y Seguridad; DRUMMOND LTD., Ing. Oscar Vega, gerente de Seguridad Industrial; EMPRESA DE ENERGÍA DE BOYACÁ S.A. E.S.P., Dr. Hernán Contreras Peña, director de Gestión Social; HELICOL S.A.S., Dr. Juan David Restrepo, gerente general; ESENTTIA S.A., Dr. Juan Diego Mejía, presidente; 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. Carolina Abril F., HSE Manager Andean; SURTIDORA DE GAS DEL CARIBE - SURTIGAS S.A. E.S.P., Dr. Santiago Mejía Medina, gerente general; FRONTERA ENERGY COLOMBIA CORP, SUCURSAL COLOMBIA, Dra. Renata Campagnaro 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. Alvaro Casallas Gómez, médico especialista en cirugía de tórax; Ing. Mario Aldo Solano, ingeniero industrial, magister en HSEQ; Dr. Alvaro José Mendoza, médico especialista. **Delegados:** FASECOLDA, Dr. Gustavo Morales Cobo, presidente ejecutivo. **Representante de los trabajadores:** Confederación de Trabajadores de Colombia - CTC, Sr. Jorge Galindo Reyes. **Revisor Fiscal:** Sra. Betty Sánchez Arenas. **Suplente:** Eduardo Castillo Rodríguez.

Contenido

Salud laboral

Exposición diferenciada por género en la gestión de sustancias químicas **8**



Opinión

Sostenibilidad y justicia tributaria: una prioridad para garantizar un entorno económico mas equitativo y próspero **40**

Ambiente laboral seguro

Salud mental y consumo de alcohol y drogas: un reto ineludible para las empresas **44**



Miembros afiliados

Identificación de aspectos e impactos ambientales en las diversas condiciones de operación **58**

Una nueva visión sobre la gestión de la salud mental en las organizaciones **65**



Especial

Mipymes y sostenibilidad: desafíos, oportunidades y barreras

15 Mipymes sostenibles: su importancia, los desafíos y la ruta para avanzar

22 Mipymes: el imprescindible escenario de la sostenibilidad

29 De las pymes y el arte de gestionar la incertidumbre para sobrevivir y prosperar en América Latina. Una referencia desde Colombia

Experiencias empresariales

53 Cero residuos: ¿un camino posible?

Gestión, cultura y liderazgo

70 Inteligencia emocional y su incidencia en la seguridad vial

RIESGOS por RAYOS



Keraunos

Nuestras soluciones mitigan los
riesgos por descargas atmosféricas.
Un compromiso con
la prevención y la protección.





Salud laboral

Exposición diferenciada
por género en la gestión de
sustancias químicas





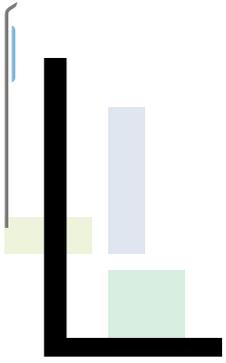
David Andrés
Combariza
Bayona

Médico cirujano

*Magíster en toxicología /
Especialista en medicina del
trabajo y epidemiología /
Docente del departamento
de Toxicología de la
Facultad de Medicina
de la Universidad Nacional
de Colombia*

Exposición diferenciada por género

en la gestión de sustancias químicas



as sustancias químicas pueden estar presentes en diferentes entornos, incluyendo los lugares de trabajo, las viviendas, los centros de entretenimiento e, incluso, el ambiente mismo tanto en las ciudades como en las zonas rurales.

En muchos casos, estos agentes facilitan la vida de las personas, pero, en ocasiones y dependiendo de las circunstancias de manipulación, pueden generar riesgos para la salud. Estos efectos están determinados por aspectos específicos de la sustancia como sus características fisicoquímicas y su peligrosidad inheren-

te, por condiciones de contacto como la vía de ingreso al organismo, la frecuencia y la magnitud de la exposición.

A su vez, influyen aspectos relacionados con la persona expuesta, ya que el impacto puede variar en función de la edad, el género, las patologías preexistentes, los medicamentos que consume y los hábitos de vida adquiridos, como el consumo de alcohol y/o cigarrillo, que pueden generar efectos sinérgicos con las sustancias químicas para la generación de efectos negativos en la salud.

Particularmente, este artículo abordará el impacto de la exposición de las sustancias químicas en función del género, analizando cómo las diferencias biológicas y fisiológicas entre hombres y mujeres pueden influir en la susceptibilidad y la respuesta a las sustancias.

Al observar el panorama general de la exposición diferenciada por género a sustancias químicas, se puede inferir que son pocos los estudios que permiten conocer a profundidad la relación entre dichas variables. No obstante, según la 'Encuesta sobre las condiciones de trabajo en Europa' de 2021, las mujeres tienen una mayor exposición a sustancias o productos químicos (ya sea por manipulación o contacto con la piel) que los hombres en la Unión Europea. Para el caso de España, el 21,1 % de las mujeres encuestadas afirman estar "siempre" o "frecuentemente" expuestas a sustancias químicas, en contraste con sus pares masculinos donde esta participación alcanza el 15,3 %.

Por otro lado, debido al rápido y permanente incremento en la producción de nuevas sustancias, muchas aún no cuentan con suficientes estudios que evalúen su seguridad antes de ponerlas en el mercado. Incluso, son muy pocos los casos que han explorado las diferencias en cuanto a efectos específicos sobre la salud de las mujeres, pues la gran mayoría de investigaciones relacionadas con efectos de la exposición ocupacional a químicos se han realizado, principalmente, en sectores en los que la población evaluada son hombres.

Además de lo anterior, los roles sociales y ocupacionales definidos por la sociedad también influyen en la exposición a las sustancias químicas. Por ejemplo, las mujeres suelen ser las principales responsables de las tareas de cuidado y aseo que, a menudo, requieren el uso de productos químicos de limpieza y desinfección los cuales, si se utilizan de forma inadecuada, pueden representar un riesgo para la salud. Así mismo, en los entornos rurales, las mujeres pueden estar expuestas a plaguicidas durante su preparación y aplicación, así como en el desarrollo de las labores agrícolas o al efectuar la limpie-

Las diferencias biológicas y fisiológicas entre hombres y mujeres pueden influir en la susceptibilidad y la respuesta a las sustancias".

za de ropa, herramientas y elementos utilizados por los hombres en la aplicación de estos productos, desconociendo las medidas de prevención necesarias para manipular dichos objetos.

En el sector servicios el panorama es similar. En entornos laborales predomi-

nantemente feminizados como ocurre en este ámbito, las mujeres están expuestas de manera significativa a sustancias químicas. Tal es el caso de los servicios de aseo y limpieza, la elaboración de alimentos, la atención sanitaria, los centros de estética y belleza, la industria textil y la confección, entre otros. Lo peor sucede cuando estas labores se realizan de manera informal o sin las medidas de protección adecuadas y necesarias debido al desconocimiento de los riesgos que representan las sustancias, lo que conlleva a la manipulación inadecuada de los productos químicos tóxicos que afectan la salud a largo plazo.

Sumado a las diversas formas de exposición y a pesar de que, en ocasiones, se utilicen Elementos de Protección Personal (EPP) para reducir el riesgo, estos no suelen estar diseñados ni ajustados teniendo en cuenta las características anatómicas de las mujeres. Por lo tanto, debido a que ellas pueden tener una complexión o una fisonomía más delgada, muchos de los EPP no suelen estar disponibles en tallas adecuadas o no permiten un ajuste preciso para reducir el riesgo de contacto con productos químicos.

Por su parte, los niveles límites permisibles definidos para diferentes sustancias



químicas han sido obtenidos, principalmente, a partir de estudios epidemiológicos efectuados en hombres con exposición ocupacional, asumiendo que dichos resultados son válidos también para sus pares femeninos, pero sin verificar su especificidad para la protección de aspectos de gran relevancia como la salud reproductiva de las mujeres.

Perspectiva biológica: diferencias

El panorama aquí expuesto demuestra la relevancia de incluir dentro de la gestión de las sustancias químicas la perspectiva de género, entendida esta última como un concepto que contribuye a entender, identificar, cuestionar, analizar e intervenir la desigualdad y exclusión de las mujeres en los escenarios y situaciones relacionadas con la exposición frente a las sustancias químicas. A su vez, contribuye a visibilizar y optimizar las acciones requeridas para el logro de la equidad de género frente al manejo de sustancias químicas.

De acuerdo con el sexo, existen diferencias y factores que pueden influir en los impactos derivados de la exposición a estas sustancias. El sexo femenino, determinado biológicamente por dos copias del cromosoma X, se relaciona con



algunas condiciones morfofisiológicas específicas como:

1. Una mejor respuesta inmunitaria, que se asocia a una menor afectación por infecciones virales y bacterianas, pero a una mayor tasa de alergias a productos e, in-

cluso, un mayor riesgo de enfermedades autoinmunes.

2. Una mayor capacidad de acumulación de grasa en la cual, potencialmente, pueden depositarse productos afines al tejido adiposo, como los Contaminantes Orgánicos Persistentes (COP). Este factor resulta relevante durante la gestación y la lactancia materna pues algunos tóxicos previamente acumulados, pueden liberarse gradualmente, pasando en bajas concentraciones a la sangre, llegando al feto en formación o, posteriormente, a través de la leche materna.

3. Un menor espesor dérmico en las mujeres puede favorecer la absorción de productos a través de la piel. Además, la capacidad de eliminar los agentes tóxicos puede ser menor en ellas para algunas sustancias con respecto a los hombres, aunque la menstruación puede contribuir a la disminución gradual de algunos agentes químicos contribuyendo, así, a reducir parcialmente sus niveles.

Por su parte, los hombres presentan una menor respuesta inmunológica



que las mujeres determinada por el cromosoma Y, cuentan con mayor masa muscular y acumulan menos grasa.

Las diferencias en la producción hormonal determinan que en la mujer predominen los estrógenos y la progesterona producidos por el ovario y en el hombre la testosterona producida por el testículo, aunque en ambos se encuentran hormonas femeninas y masculinas en concentración variable. Esta variación en la producción y equilibrio hormonal puede verse afectada a raíz de la exposición a sustancias químicas.

Frente a ello, algunos agentes pueden comportarse como disruptores endocrinos, generando afectación sobre el funcionamiento de este sistema, lo que en las mujeres puede verse reflejado en alteraciones del equilibrio de las hormonas sexuales que se manifiesta con modificaciones del ciclo menstrual, dificultades para la fertilidad o, eventualmente, impactos durante la gestación relacionados con el desarrollo del aparato reproductor o el neurodesarrollo del feto, entre otros.

La funcionalidad de las hormonas tiroideas también puede llegar a verse afectada por la exposición a productos químicos, facilitando el desarrollo de enfermedades como el hipotiroidismo. Sin embargo, no es frecuente que se sospeche una relación entre dichas alteraciones, con la eventual exposición a sustancias químicas lo cual, a su vez, limita la posibilidad de reducir o eliminar la exposición.

Incluso, productos para el cuidado personal como cosméticos y otros tratamientos de belleza, pueden ser fuentes de exposición a pequeñas cantidades de sustancias químicas que, a largo plazo, pueden generar un efecto acumulativo y desencadenar alteraciones en el equilibrio hormonal necesario para el funcionamiento del sistema endocrino. Los impactos en la salud de los productos químicos en el sistema hormonal

De acuerdo con el sexo, existen diferencias y factores que pueden influir en los impactos derivados de la exposición a sustancias químicas".



también pueden verse reflejados en los hombres, pues pueden reducir los niveles de testosterona, afectar la producción normal de espermatozoides, alterando su cantidad, movilidad y funcionalidad, lo que deriva en problemas de fertilidad.

Entre los casos más relevantes asociados a la exposición diferenciada por género se encuentra el contacto de las mujeres con metales pesados como, por ejemplo, el plomo. Este material es altamente tóxico para el

cuerpo humano y puede causar daños en el cerebro, los riñones y los sistemas nerviosos, cardiovasculares y reproductivos. Incluso, está catalogado como probable carcinogénico en humanos y existen estudios que indican que pueden ocasionar aberraciones cromosómicas. De manera puntual, en las mujeres el plomo puede causar alteraciones del sistema endocrino, al observarse cambios estrogénicos (Red Internacional de Eliminación de Contaminantes, s.f.).

Adicionalmente, se conoce que el plomo se almacena en un 90 % en los huesos junto con el calcio, por lo cual, cuando una mujer tiene plomo acumulado en sus huesos y queda en estado de gestación, el plomo se libera del hueso al torrente sanguíneo junto con el calcio, incrementando los riesgos de posibles efectos sobre la salud del feto, en relación con la cantidad de plomo acumulado y liberado.

Lo anterior tiene un impacto directo en la vigilancia epidemiológica del plomo en la población femenina, ya que se debe garantizar que la concentración de plomo en sangre no supere los 200 ug/L, de acuerdo con los Índices de Exposición Biológica (BEI) de la ACGIH¹. Sin embargo, estos valores han sido revisados y recientemente, la Comisión Europea ha reducido su límite a los 150 ug/L² para hombres y a los 45 ug/L³ para mujeres en edad fértil, lo cual representa un avance hacia la consideración de la exposición diferenciada y la evaluación de los límites de exposición según el género (Comisión Europea, 2023).

Este panorama diferencial frente a la exposición ocupacional y las características morfofisiológicas en relación con las sustancias químicas



Conocer y entender las diferencias que determinan un mayor riesgo de exposición laboral y ambiental a sustancias químicas por parte de las mujeres y los riesgos que esto implica para su salud es de gran relevancia para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género frente al riesgo químico".

hace necesaria la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) a la hora de abordar el riesgo químico. Es esencial, entonces, identificar acciones diferenciales requeridas como las que se presentan a continuación:

1. Revisión y divulgación de información relacionada con los pe-

ligros de las sustancias con un enfoque de género.

2. Investigación y generación de información, datos, valores límites permisibles por género, lo que permitirá comprender y mitigar los impactos diferenciales de estas sustancias.
3. Incorporación de la opinión de las mujeres en los escenarios de toma de decisiones para la mejora y adecuación de sus condiciones de trabajo con respecto a su morfofisiología, con el fin de contribuir a mejorar la efectividad de las medidas de control, reducir los riesgos y avanzar hacia la equidad de género.

Conclusión

Conocer y entender las diferencias que determinan un mayor riesgo de exposición laboral y ambiental a sustancias químicas por parte de las mujeres y los riesgos que esto implica para su salud es de gran relevancia para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género frente al riesgo químico, en el marco de las acciones de gestión preventiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las organizaciones. 

¹ ACGIH - Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales.

² ug/L: microgramo por litro. Esto indica la masa de una sustancia química en un litro del fluido evaluado.

Referencias

Arora, D., Braunstein, E., & Seguino, S. (2023). A macro analysis of gender segregation and job quality in Latin America. World Development, 164, 106153. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106153>

Basel, Rotterdam and Stockholm Convention (BRS). Gender task team. (n.d.). Pocket guide to the BRS gender action plan. <http://www.brsmeeas.org/Gender/>

Centro internacional de formación de la Organización Internacional del Trabajo. (2011). Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género.

Comisión Europea. (2023). La Comisión actúa para mejorar la protección de los trabajadores con nuevos límites de exposición al plomo y los diisocianatos. Bruselas. Disponible en: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_23_770

Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. (2023, noviembre). Encuesta telefónica sobre las condiciones de trabajo en Europa 2021.

Grupo de medio ambiente y energía del PNUD. (2013). Productos químicos y género. Práctica de energía y medio ambiente. Series de guías de incorporación del género: gestión de los productos químicos.

Hemmati, M., & Bach, A. (2017). Gender and chemicals: questions, issues, and possible entry points. MSP Institute.

La Rocca, C., Tassinari, R., Tait, S., Carè, A., & Maranghi, F. (2024). Sex and gender differences in toxicological studies. In P. Wexler (Ed.), Encyclopedia of toxicology (4th ed., Vol. 8, pp. 483-486). Academic Press.

Red internacional de eliminación de contaminantes - IPEN. (s.f.). Mujeres, productos químicos y ODS. Suecia. Disponible en: https://saicmknowledge.org/sites/default/files/resources/ipen-gender-chemicals-report-v1_6ew-es.pdf



Presentamos la **chaqueta Nordland** y el **pantalón impermeable con tirantes Iceberg**, prendas para cámaras frigoríficas que garantizan que te mantengas **seguro, abrigado y seco.**

Protección garantizada contra el **frío extremo** gracias a su complejo aislante homologado según la norma **EN342.**

Iceberg



Nordland



Especial

Mipymes y sostenibilidad: desafíos, oportunidades y barreras

15 Mipymes sostenibles: su importancia, desafíos y la ruta para avanzar

22 Mipymes: el imprescindible escenario de la sostenibilidad

De las pymes y el arte de gestionar la incertidumbre para sobrevivir y prosperar en América Latina.

29



Mipymes sostenibles:

su importancia, desafíos y la ruta para avanzar



Jacqueline
Mesa Sierra
**Gerente
técnica del CCS**

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

A

l hablar de mipymes es posible que su importancia se perciba de manera fragmentada, lo que dificulta comprender plenamente el impacto que tienen en las economías a nivel global. Aunque la definición y clasificación de micro, pequeña y mediana empresa (mipyme) se basa en criterios diferentes de acuerdo con cada país¹, en términos generales es clara y evidente la importancia económica y social que representan para las regiones y los países siendo, en muchos casos, la base de los mercados mundiales, nacionales y locales.

Se estima que existen 162,8 millones de pymes establecidas, de las cuales, cerca de 96,3 millones se encuentran en mercados emergentes lo que representa casi el 90 % de todas las empresas y el 50 % del PIB en la mayoría de los países del mundo (UNDRR, Zodrow & Hendel-Blackford, 2020) citado por Mesa Sierra (2021). De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), dos de cada tres personas trabajan en una pyme y en muchos países representan hasta el 99 % de las empresas en la economía.

Como ejemplo, en toda la Unión Europea (UE) el 99,8 % de todas las empresas son pymes, emplean al

¹ En Colombia, la Ley 590 de 2000 que fue modificada por la Ley 905 del 2004 (Congreso de la República de Colombia, 2004) define el tamaño de las empresas según el valor de los activos y el número de empleados. Microempresa: planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores o activos totales excluida la vivienda por valor inferior a quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Pequeña empresa: planta de personal entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores, o planta de personal entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores, o activos totales por valor entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5000) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Mediana empresa: planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores, o ajuste de salarios mínimos en términos de UVT por el artículo 51 de la Ley 1111 de 2006, quedando en activos totales por valor entre 100.000 a 610.000 UVT.

66 % de la población activa total y representan el 56,4 % del valor agregado. Así mismo, son consideradas una de las más importantes fuentes de éxito para el desarrollo económico, por lo cual, para la UE, es clave garantizar un entorno beneficioso para estas organizaciones de tal manera que se asegure el éxito del desarrollo económico de Europa (Comisión Europea 2015 citado por Trenkle (2020).

Para el caso de Latinoamérica y el Caribe de acuerdo con la OCDE y el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe -CAF (2024), las mipymes constituyen el 99,5 % de las empresas y casi nueve de cada diez pertenecen a la categoría de microempresas. Además, contribuyen con aproximadamente el 60 % del empleo productivo formal.

Estos aspectos demuestran el papel fundamental que tienen las mipymes en el panorama social y económico de las diferentes regiones, por lo que es clave y necesario que se dé relevancia a la sostenibilidad como factor transformador de las mismas.

Sin embargo, antes de hacer referencia a los beneficios que puede llegar a tener mipymes sostenibles, es necesario identificar las principales dificultades que tienen la gran mayoría (con pocas excepciones) de las mipymes en la región, entre los que se pueden destacar los siguientes:

- **Dificultades de financiación y acceso al crédito.** Este es, quizá, uno de los principales retos para las mipymes, especialmente, para las micro y pequeñas empresas, que en sus primeros años dependen del capital propio de los fundadores o socios. Esta situación se agrava en el caso de aquellas que son lideradas por mujeres (OCDE, CAF, 2024). En Colombia,



por ejemplo, casi no existen productos financieros para mipymes con menos tres años de creación formal, lo que limita su capacidad de crecimiento, genera una alta presión sobre los recursos personales y reduce considerablemente las oportunidades de mejora.

- **Deficiencias en mejoras continuas a nivel operativo y bajo nivel de innovación.** De acuerdo con el sector en el que se generen los productos o se presten los servicios, las mipymes enfrentan una dificultad significativa para avanzar a nivel operativo. Dado que las inversiones suelen ser limitadas, la asignación de presupuestos para la mejora continua y la innovación de procesos puede no ser necesariamente prioritaria puesto que los recursos disponibles se destinan principalmente a mantener la operación en funcionamiento. Lo anterior, limita su capacidad para desarrollar negocios o vínculos comerciales con empresas de mayor tamaño o integrarse a economías de escala. Además, según la OCDE y la CAF (2024), estas restricciones

impiden acelerar la innovación, manteniendo los procesos productivos anclados a tecnologías obsoletas o de baja productividad.

- **Sobrecostos y baja productividad.** Aunque las mipymes generan una parte significativa del empleo, el valor que agregan en sus procesos es limitado. Dicha diferencia es mayor en las mipymes de América Latina y el Caribe, en donde la participación en el Producto Interno Bruto (PIB) regional es de tan solo el 25 %, situación que contrasta con la de los países de la Unión Europea, donde este indicador alcanza, en promedio, el 56 % (Dini & Stumpo, 2020)². La productividad es especialmente baja en las micro y pequeñas empresas, lo que refleja desafíos estructurales que impiden su competitividad y sostenibilidad económica.
- **Administración y operación multitareas.** En las mipymes es común encontrar esquemas de administración multitarea en las cuales los propietarios y los trabajadores vinculados (en muchos casos

² Al respecto, los autores señalan: "en 2016 la productividad del trabajo de una empresa mediana en América Latina era, en promedio, menos de la mitad de la que registraba una empresa grande de la misma. En las empresas pequeñas la productividad laboral alcanzaba apenas el 23 % de la productividad de una empresa grande y, finalmente, las microempresas presentaban un valor de la productividad laboral que solo ascendía al 6 % de aquella de las empresas grandes" (Dini & Stumpo, 2020).

familias) tienen roles y funciones múltiples, lo que impide visualizar de manera estratégica las necesidades de cambio y ajuste. Además, diversos estudios y reportes sobre el desempeño de estas empresas señalan una carencia generalizada de directivos con habilidades gerenciales y pensamiento estratégico.

- **Dificultad en el acceso a tecnología.** A pesar de los avances significativos en el acceso a tecnologías por parte de las mipymes tras la COVID-19 (de acuerdo con informes publicados sobre el tema), persisten brechas importantes en la adecuada identificación y adopción de soluciones tecnológicas y otras innovaciones. Esto incluye dificultades básicas en el acceso a internet de banda ancha, en desarrollo de habilidades digitales por parte de los trabajadores y en la digitalización de los procesos, entre

Las mipymes constituyen el 99,5 % de las empresas y casi nueve de cada diez pertenecen a la categoría de microempresas. Además, contribuyen con aproximadamente el 60 % del empleo productivo formal".

otros aspectos. Esta brecha es aún más evidente en las mipymes de zonas rurales o alejadas de las zonas de mayor desarrollo.

- **Falta de asociatividad.** La ausencia de redes de colaboración y gremios fortalecidos impide a las mipymes integrarse en modelos asociativos con otras empresas para generar economías de escala y bienes colectivos con los cuales puedan verse fortalecidas. Esta falta de asociatividad también impide el aprendizaje continuo, derivado de las buenas prácticas que deberían ser diseminadas a través de estas redes de trabajo.
- **Alta vulnerabilidad ante el cambio climático y los desastres.** Los efectos del cambio climático tienen un impacto directo en los sectores productivos. Sin embargo, las mipymes tienen una mayor vulnerabilidad. De acuerdo con las Nacio-





nes Unidas (2013), es más probable que un solo desastre elimine toda o una gran parte del capital de los productores del sector informal y de las mipymes que se encuentren en zonas de alto riesgo. A su vez, debido a las restricciones de capital y a la menor disponibilidad de capacidades técnicas, es poco probable que inviertan en planes de adaptación y reducción del riesgo.

En este contexto, queda clara la importancia económica y social de las mipymes a nivel mundial y regional. Sin embargo, al contrastarlo con las dificultades y retos generales que enfrentan para operar, surgen varios interrogantes: ¿es la sostenibilidad en términos ASG una prioridad para las mipymes? Y, dado su contexto, ¿es viable que los millones de gerentes y/o administradores de estas empresas orienten su estrategia hacia la sostenibilidad? La respuesta es sí, pero no se logrará de manera individual y, mucho menos, sin la colaboración de diversos actores. Entre estos, se incluyen el gobierno, los gremios, las asociaciones, las empresas de mayor tamaño que actúan como eslabones clave en

sus cadenas de suministro, y la sociedad, que debe reconocer y valorar los esfuerzos que estas organizaciones realicen en pro de la sostenibilidad.

Y es en esfuerzos conjuntos en los cuales se ven claramente las grandes posibilidades de incluir la sostenibilidad en los aspectos de desarrollo y mejora que pueden darse. Entre muchas otras, se destacan las siguientes:

- **Eficiencia energética y reducción de desperdicios.** En este aspecto las mipymes tienen grandes oportunidades, enfocando la optimización de costos y de sus procesos en mejoras energéticas y ahorro de recursos. Tan solo con una reducción de mudas desde los conceptos de *lean manufacturing* dirigidas a los ocho grandes desperdicios³, las mipymes pueden realizar mejoras significativas, sin requerir grandes inversiones de capital y, en cambio, llevar a cabo una gran optimización de los recursos disponibles. Este aspecto no solo impacta en términos de valor agregado y mejora de procesos, sino que es una evidencia clara de prácticas sostenibles.

- **Gestión de residuos.** En línea con lo anterior, una reducción de desperdicios y una optimización de los recursos claramente impacta en la reducción de los residuos generados en los procesos productivos. Resta a las mipymes incluir estrategias sencillas de separación en la fuente y la vinculación con otras compañías que se enfoquen en la gestión de residuos para lograr una disposición final adecuada conforme a las disposiciones ambientales.

- **Economía circular.** Mapear en la estrategia aspectos que fomenten el reuso de los elementos sobrantes, como materias primas en los procesos de otras empresas, no solo impulsa la reducción del impacto de los residuos, sino que también puede generar ingresos adicionales que se integren a sus flujos de caja. Es este aspecto, por ejemplo, una mipyme de producción de calzado puede ofrecer los residuos de materias primas a otras empresas de confección o textil que usen estos elementos para aplicaciones. La entrega de

³ Los ocho grandes desperdicios de las empresas se concentran en: 1. Defectos de producción, 2. Sobreproducción, 3. Exceso de inventario, 4. Esperas (tiempos muertos), 5. Transporte (traslados innecesarios), 6. Movimientos innecesarios, 7. Sobreprocesos, 8. Desaprovechamiento del talento humano.

material reciclable a empresas dedicadas a este rubro puede implicar pequeños ingresos y también una evidencia de la reducción de los impactos derivados de su propio proceso.

- **Producción limpia.** Se debe verificar dentro de los procesos la mejora o el recambio por materias primas de menor impacto, ya que esto puede ayudar a las mipymes dedicadas a procesos industriales a reducir su huella ambiental y a posicionarse en nuevos mercados. Los aspectos mencionados también actúan como un impulso y una oportunidad para ser visibles ante clientes (ya sean empresas o personas) con mayor conciencia sobre sostenibilidad. Además, procesos más limpios fomentan un mayor compromiso de los trabajadores, quienes se verán menos expuestos a sustancias nocivas y a impactos negativos tanto en el ambiente como en la salud humana.

- **Capacidad del personal y mejora de condiciones laborales.**

Este es un aspecto en el cual las mipymes pueden transitar con mayor facilidad. Para ello, es clave fortalecer los procesos de capacitación de los trabajadores en aspectos relevantes relacionados con las condiciones de trabajo y las mejoras en los procesos. Esto es fundamental para que las organizaciones logren mantenerse y prosperar a lo largo del tiempo. Como se mencionó al inicio, la principal dificultad de las mipymes es sobrevivir a largo plazo, y esto depende en gran medida del activo más valioso que poseen: el recurso humano, que debe ser cuidado y capacitado. Por lo tanto, los esfuerzos e inversiones en este sentido siempre generarán un impacto positivo y duradero.

- **Financiamiento y apoyo a mipymes sostenibles.** Es fundamental que el mercado financiero genere más productos que apoyen a estas empresas a avanzar en términos de prácticas sostenibles. Sin



De acuerdo con las Naciones Unidas (2013), es más probable que un solo desastre elimine toda o una gran parte del capital de los productores del sector informal y de las mipymes que se encuentren en zonas de alto riesgo".

embargo, cada vez más aparecen algunos portafolios disponibles que apoyan iniciativas de este tipo, por lo que es también tarea de los gerentes o de los gremios de estas empresas empezar a hacer visibles

las prácticas y llevar a cabo una búsqueda de las fuentes de financiación actuales de manera individual, aunque hacerlo de manera colaborativa resulta más eficaz.

Impulsar el desarrollo de las mipymes en estos aspectos es trascendental y no es una tarea que se deba desarrollar de manera desarticulada. Es necesario que los diferentes actores, ya sean públicos o privados, se vinculen a políticas y programas consolidados. El diálogo permanente y la divulgación de prácticas sostenibles puede apoyar la escalabilidad de soluciones a problemas de base productiva. La asociatividad puede impulsar el crecimiento y el acceso a mercados, no solo nacionales, sino también internacionales.

Este especial comparte un análisis y visión de las mipymes en el camino a la sostenibilidad. Se identifican los retos y las necesidades para que este gran actor de la economía mundial, regional y local logre avanzar de manera significativa en aspectos económicos, sociales y ambientales. ^{RS}

Referencias

Banerjee, C., Bevere, L., Garbers, H., Grollmund, B., Lechner, R., & Weigel, A. (2024). Natural catastrophes in 2023: gearing up for today's and tomorrow's weather risks. 1, 1-37.

Dini, M., & Stumpo, G. (2020). Mipymes en América Latina. Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1800707_es.pdf

Congreso de la República Colombia. (2004). Ley 905 de 2004. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14501>

Mesa Sierra, J. (2021). Resiliencia y continuidad de negocios: un reto para las pymes en la gestión del riesgo y la reducción de desastres. Protección & Seguridad. <https://ccs.org.co/portfolio/resiliencia-y-continuidad-de-negocios-un-reto-para-las-pymes-en-la-gestion-del-riesgo-y-la-reduccion-de-desastres/>

OCDE, CAF, S. (2024). Índice de Políticas para Pymes: América Latina y el Caribe 2024. Hacia una recuperación inclusiva, resiliente y sostenible. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. <https://doi.org/10.1787/807e9eaf-es>.

Trenkle, J. (2020). Digital Transformation in Small and Medium-Sized Enterprises. In Digital Transformation in Small and Medium-Sized Enterprises. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data. <https://doi.org/10.5771/9783748922131>

UNDRR, Zodrow, I., & Hendel-Blackford, S. (2020). Reducción del riesgo y construcción de resiliencia de las pymes ante los desastres.



ACIN

Reporta Actos y condiciones inseguras con IA y Machine Learning

- IA y MACHINE LEARNING para la gestión de actos y condiciones inseguras
- Reportes sin límites de usuarios
- Planes de acción con diversas metodologías
- Predice posibles ocurrencias de acuerdo a comportamientos en tus centros de trabajo
- Genera tips y medidas de prevención
- Modela y establece procedimientos de trabajo seguro
- Mejora tus indicadores de siniestralidad
- Dashboards e informes automatizados



+

GRACIAS

+

+

Por ser parte de las **compañías** que día a día trabajan incansablemente por **TRANSFORMAR ESTE MUNDO EN UN LUGAR SANO, SEGURO Y CON BIENESTAR.**

Sigamos adelante en este **2025**,
construyendo **juntos** este **propósito**

Aseguramos
Abrazos





Lina Fernanda
Sánchez
Alvarado

**Comunicadora
Social y periodista**

*Magíster en Estudios
Sociales Latinoamericanos*

Mipymes: el imprescindible escenario de la sostenibilidad



En la muy sonada Conferencia de las Partes (COP16), realizada en octubre pasado en Cali (Colombia), se abordó la crisis global de la biodiversidad. En una charla centrada en el papel del sector privado como aliado de la naturaleza, se resaltó una frase clave: “la sostenibilidad no es solo un compromiso con el planeta, sino una garantía de supervivencia a largo plazo para las empresas” (Uniandes, s.f).

En ello coincide Diana Puerta, directora de las maestrías en Sostenibilidad de la Facultad de Administración de la Universidad de los Andes, quien asegura que las organiza-

ciones están llamadas a una conversación necesaria y apremiante alrededor de este tema: “afrontamos una triple crisis: el cambio climático, la pérdida de biodiversidad y la contaminación —explica la académica—. Las empresas deben reconocer el sentido de urgencia para la acción, la gestión del riesgo y la identificación de la oportunidad” (Uniandes, 2024).

Pero, ¿es este un desafío que solo compete a las grandes empresas? Definitivamente no, hay que tener en cuenta que las pequeñas y medianas empresas representan el 94,2 % del tejido empresarial, son el motor

de la economía nacional y, por lo tanto, el abordaje de la sostenibilidad resulta ineludible también para ellas.

Así mismo, en el marco de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), “las pymes adquieren un alto grado de importancia en las dimensiones social, económica y ambiental, bajo el respeto profundo de los

Derechos Humanos y con la interrelación entre grupos de interés basados en la integridad y en la transparencia; elementos centrales de la sostenibilidad”, como lo señala Mauricio López, director ejecutivo del Pacto Global Red Colombia (2024).

De hecho, siete de los 17 ODS contienen asuntos que tienen relación con las

pymes (véase la tabla 1). “El papel de estas pequeñas y medianas empresas se considera clave para asegurar la prosperidad de los territorios, generar empleo, ofrecer oportunidades de formación y desarrollo de carreras profesionales y, por lo tanto, conseguir la erradicación de las desigualdades” (Pacto Mundial Red española, 2019).

Tabla 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con las pymes

Conscientes de su papel, Naciones Unidas ha incluido alusiones específicas a las pequeñas y medianas empresas dentro de las metas de estos ODS. Estas son algunas:	
ODS 3	Meta 3.9. De aquí a 2030, reducir considerablemente el número de muertes y enfermedades causadas por productos químicos peligrosos y por la polución y contaminación del aire, el agua y el suelo.
ODS 8	Meta 8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación. Y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas, las pequeñas y medianas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
ODS 10	Meta 10.2. Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independiente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
ODS 12	Meta 12.5. Reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización. Meta 12.6. Alentar a las empresas a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.
ODS 13	Meta 13.3. Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.
ODS 14	Meta 14.1. Prevenir y reducir significativamente la contaminación marina.
ODS 15	Meta 15.1. Asegurar la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas.

Fuente: elaboración propia con información tomada de la ONU (2018), Pacto Global Colombia (2024), Pacto Mundial Red española (2019) y BBVA (2023).

Así las cosas, la transición hacia la sostenibilidad debe ser considerada una meta para cualquier empresa, sin importar su tamaño, no solo por su responsabilidad como actores sociales, sino por los beneficios que reporta para su propio desempeño corporativo, tal y como lo refiere Natalia Soto, asociada senior del Departamento de Derecho Ambiental de la firma Lloreda Camacho.

Soto es enfática al asegurar que este proceso no implica comenzar desde cero, ya que muchas empresas probablemente ya realizan acciones que, aunque aisladas o desarticuladas, aportan de una u otra forma a la sostenibilidad. No obstante, señala la importancia de consolidar estas iniciativas en una estrategia integral, lo que requerirá esfuerzos administrativos y financieros iniciales que podrán ser signifi-

cativos. “Cada empresa debe avanzar gradualmente según sus posibilidades, priorizando la identificación y gestión de sus impactos, así como sus grupos de interés”.

La experta explica que en el país existen normas que buscan promover la adopción de prácticas empresariales sostenibles que, por el momento, están enfocadas en el sector financiero. Destaca, por ejemplo, el capítulo

XV de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades que establece recomendaciones para que las empresas identifiquen y reporten sus impactos bajo estándares internacionales. Implementación que aún es voluntaria, pero que en el corto plazo será obligatoria para las empresas grandes y, en el mediano, para las pymes.

Otra norma que destaca es el Marco mundial Kunming-Montreal, aprobado bajo el Convenio de Diversidad Biológica 2022, y en el que Colombia se comprometió a contar, para el 2030, con medidas administrativas

o normativas que promuevan que las grandes empresas controlen, evalúen y comuniquen sus riesgos, dependencias y efectos sobre la biodiversidad, así como las de sus cadenas de suministro. Aunque estas medidas no están dirigidas directamente a las pymes, “al formar parte de las cadenas de suministro de las grandes empresas, sí se verán en la necesidad de implementar esquemas de identificación, monitoreo y reporte de sus impactos y riesgos con relación a la biodiversidad —destaca Soto—. Comenzar la transición permitirá a las pymes tener bases para el momento

en el que se exija la implementación y reporte de prácticas sostenibles”.

Cuatro razones para apostarle a la sostenibilidad

Mauricio López, director ejecutivo del Pacto Global Red Colombia (2024) escribió recientemente que integrar la sostenibilidad en todas sus dimensiones de manera integral no solo es posible, sino esencial para la supervivencia y el éxito en el mundo actual, pues una empresa que no se suma a esta apuesta tendrá un futuro con mayor incertidumbre. Aquí cuatro razones para que las pymes le apuesten a la sostenibilidad.

1 Menores costos operativos y de capital

Aplicar políticas centradas en el medio ambiente fomenta un uso eficiente de los recursos y reduce recursos operativos. Además, presentar informes con avances centrados en los ODS reduce el costo de capital y, sin duda, gestionar los riesgos climáticos, laborales y de derechos humanos atrae más inversores.

2 Reducción de los riesgos empresariales

Este punto es clave para mipymes que forman parte de cadenas de suministro de grandes empresas y gobiernos, pues cada vez enfrentan una presión mayor para cumplir con mejores prácticas y normativas globales. Alinearse con este asunto ayuda a prevenir problemas de incumplimiento.

3 Mayor confianza

La sostenibilidad es un camino para generar mayor confianza entre los grupos de interés, empleados, clientes, proveedores, inversores y la comunidad, además de atraer talentos.

4 Nuevas oportunidades para aumentar los ingresos

Implementar estas estrategias y planes abre nuevas vías de crecimiento. Por ejemplo, al usar la tecnología para reducir la brecha digital o al hacer productos más sostenibles, también se puede estar ampliando la base de clientes (Pacto Global Colombia, s.f).

Abrazar este desafío, en palabras de Sandra Vilardy, exviceministra de Políticas y Normalización Ambiental del Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, creará un valor compartido, garantizando la prosperidad de las organizaciones y la salud del planeta y de las personas. Un reto que requiere una mentalidad innovadora y responsable (Administración Uniandes, 2024).

Algunas iniciativas

En el país, varias iniciativas han permitido que las pymes se sumen a este tránsito, ajustando sus estrategias y poniendo en marcha planes que están beneficiando al tejido empresarial, a las comunidades y al medio ambiente.



Tabla 2. Algunas experiencias en marcha

<p>Iniciativa de Reporte Global (GRI, por sus siglas en inglés), Programa de Negocios Competitivos para pymes</p>	<p>Desde el 2016, con el financiamiento del Programa Suizo de Cooperación al Desarrollo Económico en Colombia vienen trabajando junto con las pymes en la identificación, medición, gestión y comunicación de los aportes e impactos en sostenibilidad. Con esto, las organizaciones vienen sumando valor a su operación y fortaleciendo la relación con sus compradores y otros grupos de interés (Pacto Global Colombia, 2019).</p>
<p>Cecodes (Asociación del Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible)</p>	<p>Esta asociación ha promovido programas de acompañamiento de grandes empresas a sus proveedores y distribuidores que, en su mayoría, son pymes. Las experiencias han contribuido a que las organizaciones puedan medir su huella de carbono, innoven en economía circular y reporten acciones sostenibles bajo estándares internacionales reconocidos (Cecodes, 2023).</p>
<p>Spark (Comunidad global para pymes del Pacto Global de las Naciones Unidas)</p>	<p>Las pymes que hacen parte de esta comunidad tienen acceso a cursos, herramientas prácticas, oportunidades para establecer contactos e intercambio de conocimiento con líderes del sector. Así se viene impulsando el crecimiento sostenible y su impacto.</p>
<p>Sourcing2Equal (Iniciativa para pymes lideradas por mujeres) de IFC (International Finance Corporation) y de la Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras (We-Fi)</p>	<p>Lanzada en 2023, busca conectar a miles de mujeres emprendedoras con nuevos mercados a través de oportunidades en compras corporativas. Una iniciativa que busca la construcción de cadenas de suministro diversas e inclusivas. Se trata de establecer operaciones de abastecimiento con perspectiva de género, lo que respalda prácticas comerciales sostenibles (IFC,s.f).</p>

Con base en lo anterior, es innegable que la sostenibilidad no es una responsabilidad exclusiva de las grandes corporaciones, sino una necesidad que involucra a todos los actores del tejido empresarial, incluidas las pymes, que representan una porción significativa de la economía global.

A medida que las regulaciones y las expectativas sobre sostenibilidad se incrementan, las pequeñas y medianas empresas deben reconocer la urgencia de adaptarse a esta nueva realidad. Si bien el camino hacia la sostenibilidad puede presentar desafíos, es innegable que las oportunidades que ofrece son considerables. Integrar prácticas sostenibles no solo contribuye a la preservación del planeta, sino que también permite a las empresas mejorar su competitividad, reducir riesgos y acceder a nuevos mercados.

Las iniciativas y marcos regulatorios que están surgiendo brindan las bases necesarias para que las pymes puedan avanzar gradualmente hacia una gestión más responsable y estratégica. 



¿No sabe por dónde empezar esta transición?

Siga estos pasos

- 1. Cumplimiento normativo.** Revisión de toda la normatividad ambiental, social y de gobernanza aplicable al sector en el que opera la mipyme. Cumplir la ley es el primer paso.
- 2. Compromiso de la alta dirección con el tránsito hacia la sostenibilidad.** Inicialmente, el equipo directivo deberá reflexionar hacia dónde quieren que vaya la compañía, respondiendo a las preguntas: “¿qué empresa queremos ser?”, “¿cómo nos queremos posicionar?”. Esto permite redefinir la misión y la visión de la compañía.
- 3. Identificar los grupos de interés para conocer las demandas y expectativas en relación con la sostenibilidad.** Es preciso determinar cuáles son las exigencias de los consumidores, clientes, empresas ancla, entre otros, en materia de gestión sostenible
- 4. Alineación a los estándares y marcos internacionales.** Para las mipymes que comienzan su camino hacia la sostenibilidad, es fundamental no solo cumplir con los Diez Principios del Pacto Global y contribuir a los ODS, sino también guiarse por normas como la ISO 26000, que proporciona directrices clave para integrar la responsabilidad social en sus operaciones.
- 5. Realizar un análisis de la situación de la empresa en cuestiones de sostenibilidad empresarial a través de los criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza)** con el objetivo de obtener información lo más ajustada posible del contexto de la empresa. Determinar qué se ha hecho, en qué se ha avanzado y qué brechas existen. Esto incluye identificar los riesgos e impactos que la mipyme está generando en su entorno y las oportunidades que puede aprovechar. Para ello se puede aplicar un análisis DOFA a nivel interno (fortalezas y debilidades) y externo (oportunidades y amenazas).
- 6. Identificar y priorizar los asuntos más estratégicos para la mipyme en materia de sostenibilidad,** lo que le aporta a su estrategia corporativa y a la creación de valor. Esto permite enfocar los recursos en iniciativas que generen mayor impacto, fortalecer la resiliencia del negocio y mejorar su posicionamiento en el mercado, al mismo tiempo que se responde a las expectativas de los grupos de interés y se contribuye al desarrollo sostenible.
- 7. Establecer un plan de acción realista para gestionar los asuntos estratégicos en materia de sostenibilidad acorde con su capacidad operativa y financiera.** Definir los objetivos a alcanzar, así como los indicadores y las metas para medir su estado de avance. Para ello, será clave buscar apoyo de sus empresas ancla a través de programas de desarrollo de proveedores, participar en convocatorias públicas o privadas a programas de fortalecimiento de capacidades, fondos de financiamiento de iniciativas, etc. La definición de los objetivos estratégicos de la compañía es un ejercicio clave del que dependerá que se integre de forma correcta y eficaz la sostenibilidad empresarial en la estrategia de la empresa.
- 8. Comunicar las acciones a los grupos de interés y rendir cuentas** sobre el progreso de los compromisos adquiridos.

Referencias

Administración Uniandes (2024). Liderazgo en la era de la biodiversidad: retos y oportunidades. <https://administracion.uniandes.edu.co/noticias/liderazgo-en-la-era-de-la-biodiversidad-retos-y-oportunidades/>

BBVA (2023). Claves para abordar la transición sostenible en las pymes. <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/claves-para-abordar-la-transicion-sostenible-en-las-pymes/>

Cecodes (2023). Las pymes como catalizadores de un futuro sostenible. <https://www.cecodes.org.co/2023/07/14/las-pymes-como-catalizadores-de-un-futuro-sostenible/>

IFC (s.f.). Aumentando el acceso a mercados para Pymes propiedad o lideradas por mujeres. <https://www.ifc.org/en/where-we-work/latin-america-and-the-caribbean/gender-lac/sourcing2equal-colombia-sp>

Pacto Global Colombia (2019). GRI, la sostenibilidad desde las pymes. <https://www.pactoglobal-colombia.org/news/gri-la-sostenibilidad-desde-las-pymes.html>

Pacto Global Colombia (2024). Las pequeñas y medianas empresas y su rol en el desarrollo sostenible. <https://www.pactoglobal-colombia.org/mensajes-del-director/mensaje-del-director-ejecutivo-pacto-global-red-colombia-septiembre-2024.html?highlight=WYJweW1lcyJd>

Pacto Global Colombia (s.f.). Pequeña empresa, gran impacto: 4 razones por las que las pymes deben dar prioridad a la sostenibilidad. <https://www.pactoglobal-colombia.org/news/pequena-empresa-gran-impacto-4-razones-por-las-que-las-pymes-deben-dar-prioridad-a-la-sostenibilidad.html?highlight=WYJweW1lcyJd>

Pacto Mundial (s.f.). Cinco recomendaciones para ser una pyme sostenible. <https://www.pactomundial.org/noticia/5-recomendaciones-para-ser-una-pyme-sostenible/>

Pacto Mundial Red española (2019). Guía para pymes ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.pactomundial.org/biblioteca/guia-para-pymes-ante-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Portafolio (2024). ¿Cuántas empresas formales activas hay en Colombia? <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/cuantas-empresas-formales-activas-hay-en-colombia-611776>

Uniandes (s.f.). El sector privado, aliado que necesita la naturaleza. <https://www.uniandes.edu.co/es/noticias/ciencias-naturales/el-sector-privado-el-aliado-que-necesita-la-naturaleza>

Uniandes (2024). Empresas sostenibles: ¿más rentables y atractivas? <https://administracion.uniandes.edu.co/noticias/empresas-sostenibles-mas-rentables-y-atractivas/>



Brazilian Safety

ANIMASEG apexBrasil



Stand de empresas
brasileñas en la
Feria A + A
Dusseldorf – Alemania

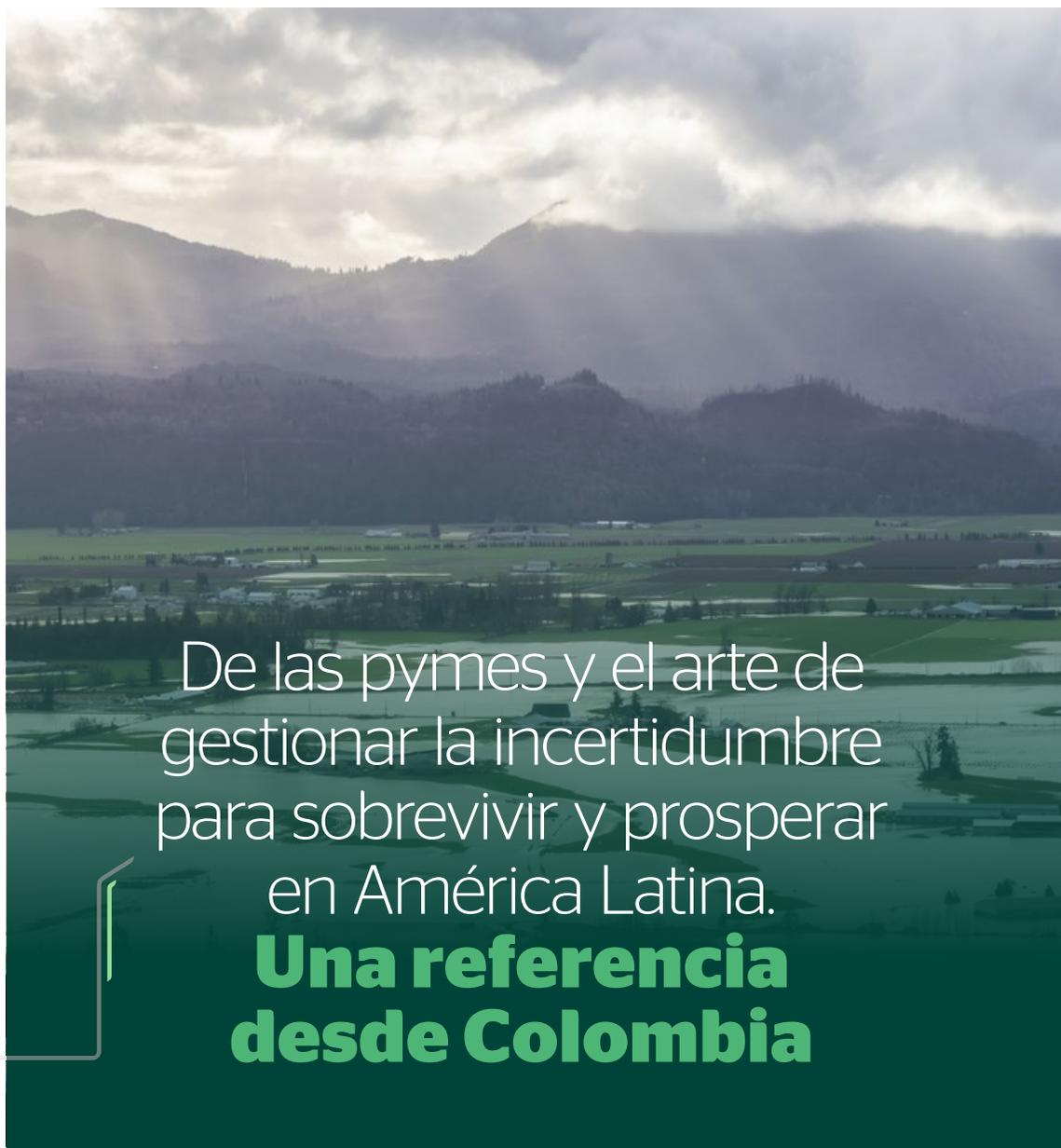
**Conozca a los
fabricantes brasileños
de Equipos de Seguridad
y tenga lo mejor de
Brasil en su empresa.**

Rua Avanhandava, 126 - 2o andar - CEP 01306-901 - Centro - São Paulo /SP Brasil
Tel: +55 (11) 95039-4141 - info@braziliansafety.com.br
www.animaseg.com.br / www.braziliansafety.com.br



Ana María
Corrales Estrada
**Ph. D. en Administración
de las Organizaciones**

*Máster en Continuidad
del Negocio / Profesional
certificada en Resiliencia
Organizacional / Investigadora
de la Universidad de la Sabana
y de INCAE Business School
/ Gerente de Desarrollo de
Negocios e Innovación de
Smart IT Solutions*



De las pymes y el arte de
gestionar la incertidumbre
para sobrevivir y prosperar
en América Latina.

**Una referencia
desde Colombia**

Estamos finalizando el 2024 y las Américas y el Caribe se ubican como la segunda región más propensa a los desastres. De hecho, fue la zona con mayores pérdidas económicas a causa de estos durante el año pasado (CRED, 2023). Entre tanto, la gestión de esta problemática se encuentra acompañada por un dato que lleva a la reflexión: el 90 % de los desastres registrados actualmente a nivel global están vinculados al clima. Por si fuera poco, para 2030 se espera un aumento del 40 % de los desastres mientras que, para el 2050 se calcula que más de 17 millones de personas en América Latina podrían verse obligadas a migrar para huir de los efectos del cambio climático. De ahí que el llamado a que la gober-

nanza de los territorios incorpore medidas que fortalezcan su resiliencia y sostenibilidad resulte imperativo. No obstante, la evolución de esta gobernanza no responde a la necesidad sentida de su desarrollo (UN-DRR, 2023).

En este contexto surgen las siguientes preguntas: ¿cómo se inicia un proceso de transformación para las pymes que mitigue los impactos que se proyectan desde el 2024 para que estas se encuentren mejor preparadas para el 2030?, ¿cuáles son los factores de éxito para sobrevivir y prosperar en ese camino?, ¿a cuál de dichos factores podemos contribuir desde la gestión del riesgo?, ¿qué casos de referencia

podríamos tomar para identificar si estos procesos funcionan?

La respuesta a estas preguntas requiere del abordaje desde diferentes visiones y múltiples disciplinas. Sin embargo, este artículo se propone impulsar el proceso de transformación desde las organizaciones que se conocen como el “motor de desarrollo” de los países, aquellas que representan “el poder de lo pequeño”: las pequeñas y medianas empresas o también llamadas “pymes” (OIT, 2019).

En América Latina, las pymes constituyen un componente fundamental del tejido productivo en la región: representan alrededor del 99 % de las empresas y dan empleo a cerca del 67 % de los trabajadores. Su contribución al PIB es relativamente baja, una característica que se relaciona con sus bajos niveles de productividad. Por ende, la aplicación de políticas coherentes y coordinadas podría llevarlas a convertirse en los “agentes de cambio estructural” que están llamadas a ser, y el aumento de su contribución a la productividad del territorio es una prioridad para los Gobiernos de la Región (CEPAL, 2024). En

En América Latina se requiere acelerar la gobernanza resiliente y sostenible, a través de la incorporación de medidas que lleven a la adaptabilidad y la resiliencia de las pymes”.

consecuencia, comprender los factores clave de éxito para que ellas sobrevivan y prosperen es parte del ‘compromiso observable’ por parte de quienes se encuentran interesados en contribuir a su fortalecimiento procurando que se encuentren

mejor preparadas para enfrentar los retos a los que están expuestas.

Factores de éxito de las pymes para sobrevivir y prosperar

En América Latina, los factores clave de éxito para que las pymes sobrevivan y prosperen en un entorno competitivo y en constante cambio se enmarcan en el acceso al financiamiento, las redes y las alianzas (Dini & Stumpo, 2020); la capacitación y el desarrollo de políticas públicas (González Díaz & Becerra Pérez, 2021); la innovación y la tecnología (Hernández C et al., 2008) y la adaptabilidad y la resiliencia (Adan Gallo et al., 2022).

Para lograr esto es necesario llevar a cabo iniciativas gubernamentales que implementen medidas de apoyo como la definición de tasas de interés preferenciales, el acceso a capital y los incentivos fiscales (OCDE, 2024), así como la formalización de sus negocios (CEPAL, 2021). Al mismo tiempo existen iniciativas globales para articular esfuerzos con los gobiernos y para crear programas de formación y capacitación, buscando generar redes y alianzas, a través de un marco estratégico que involucra a los sectores públicos y privados, las empresas, los responsables territoriales y la comunidad, generando así un desarrollo de comunidades y ciudadanos resilientes (ARISE, 2020), con habilidades empresariales, estratégicas y técnicas, que les permitan mejorar sus capacidades tecnológicas y digitales, así como las herramientas que las soportan (CEPAL, 2021).

Finalmente, la iniciativa ‘Desarrollando ciudades resilientes’ de la Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres (UNDRR) plantea que en América Latina se requiere acelerar la gobernanza resiliente y sostenible, a través de la incorporación de medidas que lleven a la adaptabilidad y la resiliencia de las pymes (UNDRR, 2023).

Con el propósito de tener una mejor comprensión de lo que se significa la adaptabilidad y la resiliencia, tomaremos como referencia las definiciones globalmente aceptadas de ambos conceptos.

La **adaptabilidad**, se define desde el Fondo de Adaptación como el ajuste de



los sistemas naturales o humanos a los estímulos climáticos actuales esperados o a sus efectos. Esto con el fin de moderar perjuicios o aprovechar oportunidades beneficiosas, relacionándola con la gestión del riesgo de desastres ya que lleva a la reducción de la vulnerabilidad o al mejoramiento de la resiliencia en respuesta a los cambios observados o esperados del clima y su variabilidad (Fondo Adaptación, 2024). Adicionalmente, desde la OCDE, se define como la utilización de la biodiversidad y los servicios de los ecosistemas, como parte de una estrategia más amplia de adaptación para ayudar a las personas a acoplarse a los efectos adversos del cambio climático, integrándose al manejo sostenible, la conservación y la restauración de ecosistemas para proveer servicios que disminuyan la vulnerabilidad de los ecosistemas y las personas (OCDE, 2024).

Por otro lado, la **resiliencia** es definida por el Marco de Sendai como la capacidad que tiene un sistema, una comunidad o una sociedad que presenta exposición a una amenaza para resistir, absorber, adaptarse, transformarse y recuperarse de sus efectos de manera oportuna y eficiente. Todo esto mediante la preservación y la restauración de sus estructuras y funciones básicas por conducto de la gestión de riesgos (UNDRR, 2016).

Por su parte, desde la Guía Internacional para la Resiliencia Organizacional de la ISO, esta se define como la capacidad de una organización para absorber un ambiente cambiante y ajustarse al mismo (ISO, 2017), reflejando la necesidad de sobrevivir y prosperar ante circunstancias adversas planteadas por la incertidumbre y gestionadas a través de la adaptabilidad.

Con base en las definiciones previas y considerando la resiliencia como una capacidad organizacional, se analizarán sus componentes clave. Estos permiten crear, desplegar y proteger los activos intangibles que sostienen un rendimiento empresarial superior a largo plazo, promoviendo tanto la supervivencia como el crecimiento. Para este análisis, se emplea el marco propuesto por David Teece, quien plantea que las organizaciones necesitan capacidades dinámicas para



enfrentar la incertidumbre. Estas capacidades, de carácter estratégico, permiten activar y optimizar las capacidades operativas u ordinarias, enfocadas en la ejecución eficiente, la implementación de buenas prácticas y el cumplimiento de estándares o disciplinas de gestión (Teece, 2014).

En este contexto, destaca la Guía Internacional ISO 22316:2017, que identifica al menos 20 disciplinas de gestión que contribuyen al fortalecimiento de la resiliencia organizacional. Entre ellas se incluyen la gestión de la calidad, los riesgos, la continuidad del negocio y la gestión de crisis, entre otras (ISO, 2017).

Por lo tanto, se concluye que las pymes en América Latina necesitan comprender su rol como promotoras de una cultura de resiliencia organizacional. Esto implica adoptar buenas prácticas y disciplinas de gestión que fortalezcan su capacidad de adaptarse y prosperar, asegurando así su sostenibilidad a largo plazo (Galaiti et al., 2023).

Capacidades para la resiliencia organizacional y la gestión de la incertidumbre

La resiliencia organizacional se estudia desde la teoría ecológica, de la dependencia de recursos y de la legitimidad (Duchek, 2020). Cuando la observamos

como un recurso deseado por la organización para sobrevivir y prosperar, se requiere analizarla desde un enfoque de gestión de procesos, utilizando fases asociadas al evento disruptivo: antes (anticipación), durante (afrentamiento) y después (transformación) (Duchek, 2020). Esto se debe a que la dinámica de la resiliencia consta de tres etapas diferentes que requieren capacidades organizacionales específicas las cuales se observan en la figura 1.

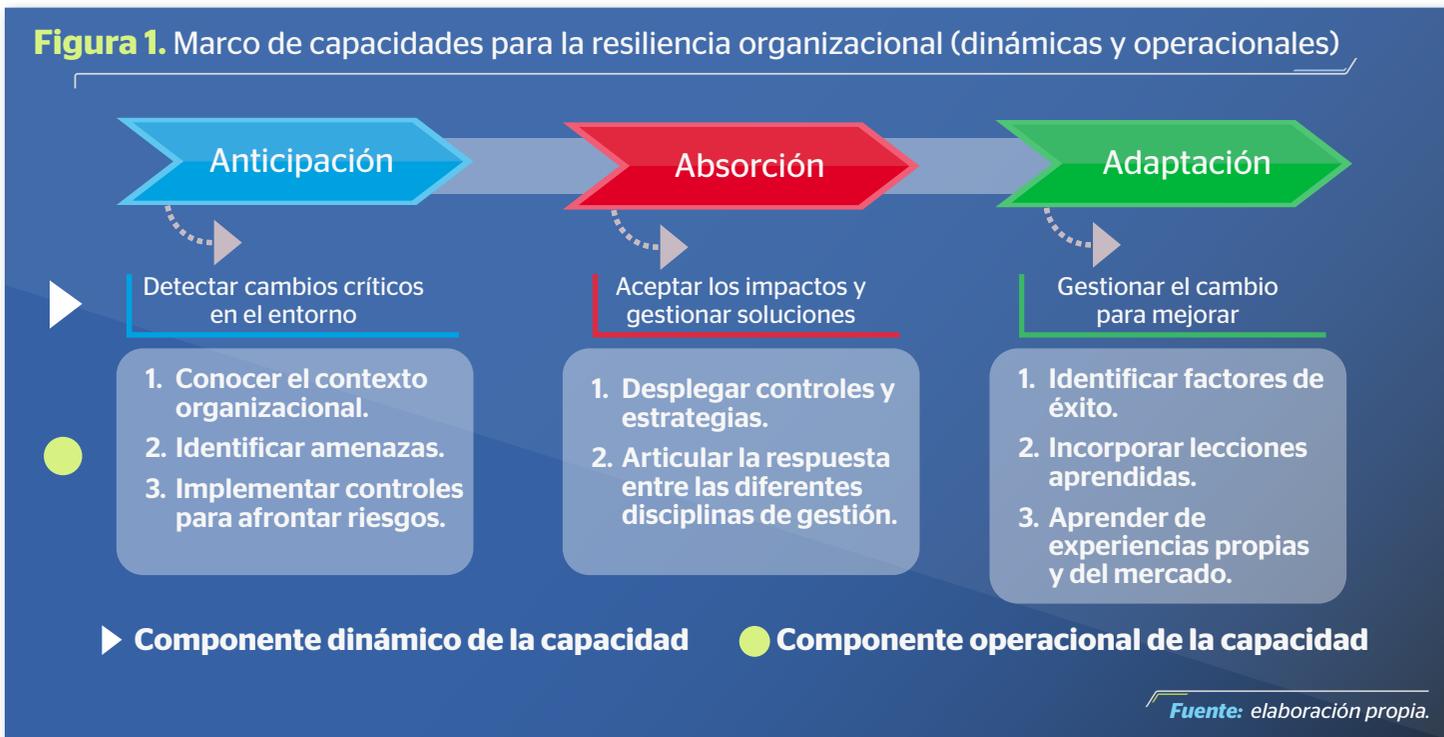
En este sentido, dentro de la fase previa a la materialización del evento, se observa que la anticipación corresponde a la capacidad dinámica responsable de detectar cambios críticos en el entorno, con componentes operacionales relacionados con el reconocimiento del contexto, sus amenazas y los controles para mitigarlas. Por su parte, durante el impacto, la absorción, desde su componente dinámico, acepta que se presenta una afectación y, a través de una debida diligencia, despliega controles y estrategias, articulando una respuesta que mantenga la supervivencia de la organización.

Finalmente, una vez superado el evento, la adaptación como capacidad dinámica gestiona el cambio para generar una mejora y llevar a la organización a otras condiciones de operación

para lo cual el aprovechamiento de las lecciones aprendidas resulta ineludible (Mesa, 2023). Es importante resaltar que, para que tales capacidades se des-

plieguen y adopten, es indispensable el realizar una gestión apropiada de la resiliencia individual de quienes conforman la organización. Buscando tener una

mayor comprensión de estas capacidades y sus interacciones. A continuación, estas son detalladas con sus componentes dinámicos y operacionales.



El ejercicio de identificar los componentes de las capacidades y clasificarlos, facilita tanto el desarrollo como la interpretación de las necesidades estratégicas, tácticas y operacionales relacionadas con estas. Todo esto de acuerdo con lo que es pertinente y requerido por la cultura organizacional, ya que no en todas las empresas se acostumbra a identificar este tipo de diferenciación. Sin embargo, en la medida en que las organizaciones maduran y crecen, existe un llamado a fomentar un nivel de conciencia frente a esta diferenciación, la cual permite fortalecer su estrategia organizacional de acuerdo con lo que se observa a nivel global dentro de las empresas que aumentan su competitividad (McKinsey, 2019).

Abordar las relaciones entre el entorno competitivo y la resiliencia organizacional requiere del entendimiento de su función, la cual se centra en generar en las empresas capacidades para anticiparse a los eventos que puedan generar una afectación en la propuesta de valor de

una compañía, así como en gestionar las medidas necesarias para absorber los impactos generados por estos eventos, generando un aprendizaje que lleve a la adaptación, facilitando que estas puedan sobrevivir y prosperar.

Bajo esta premisa, cuando se habla de absorber impactos para garantizar la supervivencia de la organización, entramos en una conversación dentro de la cual mantener la entrega de productos y servicios es prioritario, surgiendo la necesidad de activar estrategias de gestión para la continuidad de negocio, la cual es una de las disciplinas de gestión propuestas por la norma ISO 22316:2017 relacionada como la responsable de permitir que la organización mantenga la entrega de productos y servicios a niveles mínimos aceptables, dentro de tiempos de respuesta y recuperación previamente establecidos ante la materialización de eventos disruptivos.

La relación entre la resiliencia organizacional y la gestión de la continuidad

de negocio se presenta inicialmente como operativa; sin embargo, a medida que esta disciplina avanza y se integra en la cultura organizacional, su relevancia estratégica crece (Herbane et al., 2004).

Esto ocurre ya que, desde su misma definición, la gestión de la continuidad de negocio plantea la necesidad de proporcionar un marco para aumentar la capacidad de resiliencia, entregando una respuesta eficaz que salvaguarde los intereses de sus principales partes interesadas, la reputación, la marca y las actividades de creación de valor, contribuyendo de esta forma a la sostenibilidad organizacional (ISO, 2019).

Esta relación, llama al entendimiento de la articulación entre la resiliencia organizacional, la continuidad del negocio y la sostenibilidad organizacional. Para esto, tomaremos como referencia las capacidades organizacionales dentro de la sostenibilidad propuestas por (Bezerra et al., 2020) que contribuyen al desempeño de la organización en

momentos en que se requiere responder a entornos con un alto nivel de incertidumbre y dentro de las cuales se encuentran la flexibilidad y la adaptabilidad, componentes clave de la resiliencia organizacional.

Buscando comprender la forma en la que estas capacidades interactúan, tomaremos como referencia (tal y como lo hicimos con la resiliencia organizacional) la gestión de incidentes, para lo cual relacionaremos actividades específicas para el antes, durante y después de la materialización de eventos que generen a la organización la necesidad de sobrevivir y prosperar.

En el caso específico de la gestión de la continuidad del negocio en el "antes" se requiere de la preparación y prevención, con un enfoque en implementar medidas de mitigación desde una perspectiva operativa; en el "durante" se genera una respuesta y recuperación articulada que mitigue



los impactos en la operación; y en el "después" es necesario mantener y mejorar las estrategias y procesos que las sustentan, integrando las lecciones aprendidas.

Para el caso de la sostenibilidad organizacional, encontramos que en el "antes" se requiere de capacidades dinámicas que lleven a la toma de decisiones en función del monitoreo de las tendencias en el entorno, con el propósito de identificar oportunidades y, de esta forma, una vez se materialice el evento, usar las capacidades re-

lacionadas con el aprovechamiento del impacto. Así, una vez superado el evento, se realizan ajustes estratégicos que adapten el modelo de negocio a la nueva realidad competitiva mediante la reconfiguración. La articulación entre estas capacidades y las relacionadas con la resiliencia se fundamentan en resultados de estudios e investigaciones previas (Buzzao & Rizzi, 2023; Corrales-Estrada et al., 2021, 2022; Duchek et al., 2020; Herbane, 2020; Karman & Savanevičienė, 2020) y se detallan en la figura 2.



 Carrera 56 No. 9 - 91 Local 17
Edificio Bog Américas Bogotá

 +57 3158016412 | +57 601-6661920

 informacionips.qpcol@quironprevencion.com

Quirónprevención

Juntos para cuidar
la salud y el bienestar
en las empresas

Figura 2. Relaciones de la resiliencia organizacional con el entorno competitivo



El caso de Colombia en el desarrollo de capacidades organizacionales para la gestión de la incertidumbre y la adaptabilidad

Colombia se caracteriza por ser un país en el cual las mipymes son el 99,5 % del universo empresarial formal y aportan cerca del 40 % del PIB. Adicionalmente, estas generan el 79 % del empleo total de la economía y el 53 % del empleo formal, de acuerdo con datos de la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Acopi, 2023). Por su parte, según un estudio de Confecámaras titulado ‘Supervivencia empresarial en Colombia’, de las 296.896 unidades productivas creadas en 2017, 98.696 continuaban operando en 2022, lo cual equivale a una tasa de supervivencia de las microempresas de 33,4 %. Al revisar la clasificación por tamaño se evidencia que la tasa en pequeñas empresas es del 60,9 %, la de medianas del 73,7 % y la de las grandes del 85,7 %.

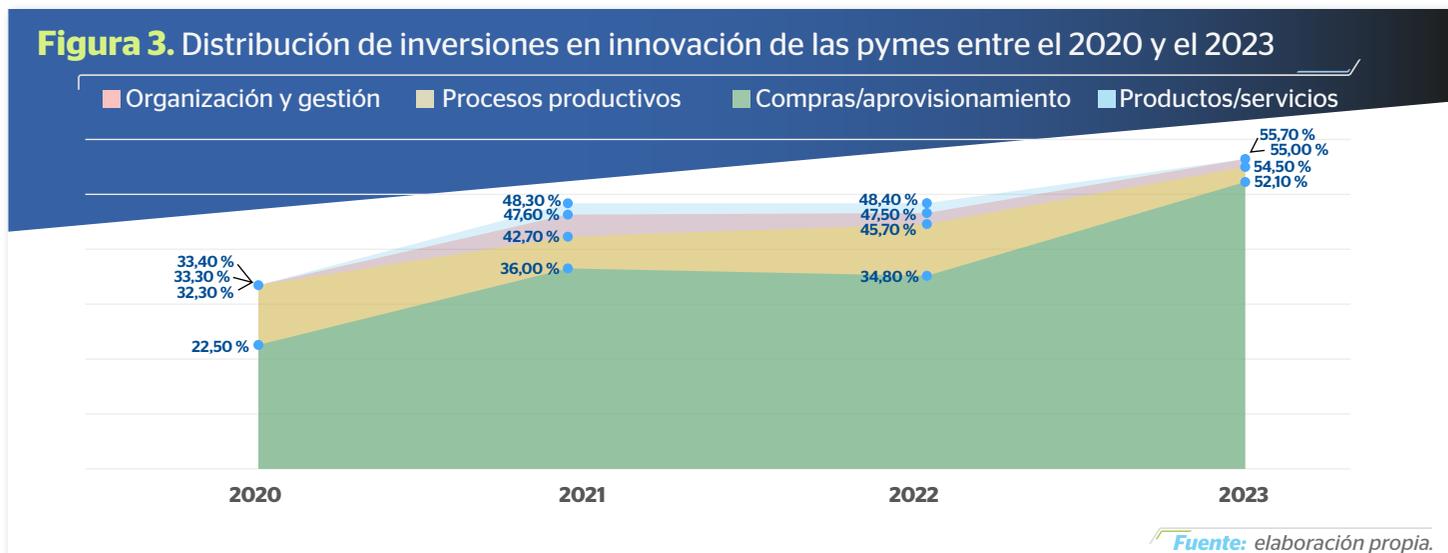
En todos los casos los factores de éxito están relacionados con el tamaño de la empresa, el acceso a mercados internacionales, su capital humano y económico, su organización jurídica, el entorno para hacer negocios, el di-

Los factores que diferencian una mipyme con desempeño empresarial superior de las demás se relacionan con su capacidad productiva, el abastecimiento de materias primas, su encadenamiento productivo, el financiamiento y la innovación, entre otros".

namismo del sector, el acceso a crédito y el pertenecer a clústeres o comunidades similares. Adicionalmente,

dentro de las recomendaciones para el desarrollo y fortalecimiento empresarial se encuentran medidas como el acceso a financiación, el desarrollo de habilidades blandas, la vinculación de capital humano calificado, la utilización de tecnología y la asistencia técnica (Confecámaras, 2023). Por otro lado, de acuerdo con los estudios económicos de Acopi, los factores que diferencian una mipyme con desempeño empresarial superior de las demás se relacionan con su capacidad productiva, el abastecimiento de materias primas, su encadenamiento productivo, la dinámica de la inversión, el financiamiento, la innovación y el comercio exterior.

Al observar los resultados reportados por Acopi, entre el 2020 y el 2023 se evidencia que las inversiones en innovación —como proceso de vital importancia para optimizar procesos y ofrecer productos o servicios que permanezcan en un mercado que constantemente está cambiando—, se distribuyen en temas relacionados con organización y gestión, procesos productivos, compras/aprovisionamiento, así como mejoramiento de productos y servicios. La forma en que estas inversiones han sido realizadas por las pymes se observa a continuación:



Buscando entender este fenómeno y su relación con el desempeño financiero del universo de empresas, se toma como referencia el 'Estudio de Capacidades en Sostenibilidad y Resiliencia Organizacional' de la Superintendencia de Sociedades de Colombia, desarrollado entre el primero y el 30 de noviembre de 2021, a través de una encuesta que abordó el detalle de las capacidades relacionadas en la figura 2 y tomó como referencia el Retorno sobre los Activos (ROA) reportado por las empresas en sus estados financieros entre el 2017 y el 2021, dado que esta es la medida financiera utilizada para la validación de la existencia de capacidades organizacionales que llevan a las empresas a aumentar su competitividad. El estudio contempló un universo de 934 empresas, de las cuales se obtuvieron 202 registros (Corrales-Estrada et al., 2022).

Allí se concluye que existe una relación entre el desempeño financiero deseado y las capacidades existentes para la resiliencia y la sostenibilidad organizacional, así como aquellas relacionadas con la continuidad del negocio. Específicamente, en el caso de las pymes, se observa que las capacidades para responder al evento, tanto desde la anticipación, la respuesta y la recuperación, así como en el aprovechamiento de las oportunidades derivadas del evento, son relevantes y se relacionan como la prioridad estratégica.

Entre tanto, el entendimiento del contexto, a través de la anticipación, la preparación, la prevención y el monitoreo, ocupan el segundo lugar en la agenda de las organizaciones, independientemente de su tamaño, como resultado del aprendizaje obtenido por el evento materializado. Lo anterior, genera la necesidad dentro de la cultura organizacional de activar sistemas de alerta temprana, llevando al entendimiento del rumbo que se debe tomar. Finalmente, las capa-

tidades asociadas a la adaptación, el mantenimiento, la mejora y la reconfiguración se observan como las capacidades menos desarrolladas cuando se tiene como prioridad alcanzar el desempeño organizacional deseado.

Este resultado, comparado con el desempeño de las grandes empresas, revela hallazgos significativos. Estos se centran en la gestión, específicamente en la necesidad de desarrollar y aplicar capacidades antes, durante y



después de los eventos. En las grandes empresas, se priorizan la adaptación, la respuesta, la recuperación y el aprovechamiento, así como la absorción, la preparación y la reconfiguración. Por otro lado, la anticipación, el mantenimiento, la mejora y el monitoreo ocupan una prioridad estratégica menor.

En conclusión, el desarrollo de capacidades organizacionales como la resiliencia, la sostenibilidad y la continuidad del negocio es clave para gestionar la incertidumbre y fomentar la adaptabilidad. En el caso de las empresas colombianas, especialmente las pymes, resulta fundamental priorizar los componentes de estas capacidades. Esto permitirá a sus responsables diseñar planes de acción específicos, enfocados en alcanzar resultados concretos que fortalezcan su competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

En este contexto, se propone que los esfuerzos relacionados con la gestión de la continuidad del negocio adopten un enfoque holístico y estratégico. Esto implica que los modelos de gestión integren consideraciones vinculadas a otras capacidades organizacionales, como la resiliencia y la sostenibilidad, ampliando su alcance más allá de la preservación del valor y la continuidad operativa. Así, se reconoce su contribución no solo a la supervivencia de la organización, sino también a su prosperidad, entendida esta última como un crecimiento económico que mejore su riqueza, definida como “el conjunto de bienes, servicios, valores y ambientes que permiten a las personas vivir dignamente y ser felices” (Secretaría General Iberoamericana, 2018).

Por lo tanto, se propone integrar de forma planificada y articulada las capacidades relacionadas con la adaptabilidad y la gestión de la incertidumbre mencionadas anteriormente. Para ello, se dispone de diversas guías internacionales e iniciativas locales que facilitan su implementación. Ejemplo de ello es la iniciativa ‘Resiliencia en una caja’ de ARISE México (2024) y el ‘Mapa de ruta para la resiliencia’ de las Naciones Unidas (UNDRR, 2024).



De este modo, se hace un llamado a la acción para que las organizaciones aprovechen las herramientas disponibles, las exploren y determinen las capacidades iniciales que desean desarrollar. Esto les permitirá gestionar eficazmente la adaptabilidad y la incertidumbre, asegurando la generación de trabajo decente y el crecimiento económico, en alineación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8. Asimismo, fomentará el desarrollo de infraestructuras resilientes en concordancia con las metas del ODS 9, promoverá ciudades y comunidades sostenibles mediante el fortalecimiento de la cadena de valor empresarial

en línea con el ODS 11 y destacará la importancia de interactuar con su entorno competitivo y establecer alianzas estratégicas para lograr la adaptabilidad deseada, tal como lo propone el ODS 17.

En conclusión, y de acuerdo con lo planteado por la anterior representante especial del secretario general de Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres y jefe de la UNDRR Mami Mizutori, “no hay que buscar mucho para encontrar ejemplos de cómo los desastres están empeorando” (ONU, 2019). Por ello, desde el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) y ARISE Colombia, buscamos

analizar los fenómenos asociados a la supervivencia de las organizaciones y generar lecciones aprendidas que puedan ser comunicadas a través de guías de acción, que permitan a las empresas de nuestro territorio prepararse, anticipar escenarios de riesgo futuros, y transformar dichos riesgos en oportunidades que las fortalezcan en su entorno competitivo.

Por esta razón, nuestra invitación es a aplicar consciente y constantemente disciplinas de gestión que permitan una respuesta eficaz ante eventos en entornos con un alto nivel de incertidumbre, buscando que las organizaciones sobrevivan y prosperen, a través de una gestión coherente, sin comprometer los recursos ni las oportunidades de las generaciones futuras y asegurando un desarrollo resiliente y sostenible en el largo plazo. 

Los esfuerzos relacionados con la gestión de la continuidad del negocio deben integrar consideraciones vinculadas a desarrollar capacidades organizacionales como la resiliencia y la sostenibilidad".

NUTRICIÓN

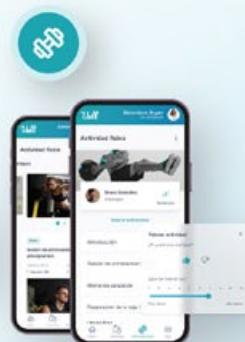
Explora tu plan de alimentación ideal



Personaliza tu plan de alimentación, recibe recomendaciones adaptadas a tus preferencias y hábitos, y descubre nuevas recetas cada día.

ACTIVIDAD FÍSICA

Mantente saludable y en movimiento



¡Ejercita a tu propio ritmo y desde cualquier lugar! Personaliza tus rutinas con la ayuda de tu entrenador y registra tu progreso.

SALUD PSICOSOCIAL

Cuida tu salud mental y emocional



Evalúa tu bienestar con el Índice de Salud Psicosocial, obtén el acompañamiento de tu Coach de Salud y lleva un registro de tus emociones.

AUSENTISMO INTELIGENTE

Detecta fraude en la gestión de incapacidades



Audita con IA las incapacidades médicas para detectar fraude o abuso en las enfermedades de origen común. Analítica avanzada en tableros de gestión para tomar mejores decisiones.

HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL

Conoce el estado de salud de tu organización



Conoce a fondo la salud de tus colaboradores para brindarles un cuidado personalizado. Diseña programas específicos para cada grupo.

Referencias

- ACOPI. (2023).** Encuesta de Desempeño Empresarial. <https://acopi.org.co/encuesta-de-desempeno-empresarial/>
- Adan Gallo, J. C., Munar López, L. A., Romero Duque, G. A., Gordillo Galeano, A., Adan Gallo, J. C., Munar López, L. A., Romero Duque, G. A., & Gordillo Galeano, A. (2022).** Nuevos desafíos de las pequeñas y medianas empresas en tiempos de pandemia. *Tecnura*, 26(72), 185-208. <https://doi.org/10.14483/22487638.17879>
- ARISE. (2020).** What is ARISE. ARISE. <https://www.preventionweb.net/arise/about/>
- Bezerra, M. C. da C., Gohr, C. F., & Morioka, S. N. (2020).** Organizational capabilities towards corporate sustainability benefits: A systematic literature review and an integrative framework proposal. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119114. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119114>
- CEPAL. (2021).** Análisis de las políticas de apoyo a las pymes para enfrentar la pandemia de COVID-19 en América Latina. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46743-analisis-politicas-apoyo-pymes-enfrentar-la-pandemia-covid-19-america-latina>
- CEPAL. (2024).** Acerca de microempresas y pymes. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/temas/pymes/acerca-microempresas-pymes>
- Confecámaras. (2023).** La supervivencia empresarial en Colombia. Confecámaras.
- Corrales-Estrada, A. M., Ramírez, B. C., & Rodríguez, E. F. (2022, September).** Estudio de capacidades organizacionales para la sostenibilidad y la resiliencia organizacional. Superintendencia de Sociedades de Colombia. https://www.supersociedades.gov.co/web/asuntos-economicos-societarios/informes-especiales/-/asset_publisher/ktfi/content/estudio-de-las-capacidades-organizacionales-para-la-sostenibilidad-y-la-resiliencia-organizacional
- Dini, M., & Stumpo, G. (2020).** Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las Mipymes. Cepal, 491.
- Fondo Adaptación. (2024).** Fondo Adaptación - Glosario. Fondo Adaptación. <https://www.fondoadaptacion.gov.co/index.php/atencion-a-la-ciudadania/informacion-ciudadano/glosario.html>
- Galaitis, S. E., Pinigina, E., Keisler, J. M., Pescaroli, G., Keenan, J. M., & Linkov, I. (2023).** Business Continuity Management, Operational Resilience, and Organizational Resilience: Commonalities, Distinctions, and Synthesis. *International Journal of Disaster Risk Science*, 14(5), 713-721. <https://doi.org/10.1007/s13753-023-00494-x>
- González Díaz, R. R., & Becerra Pérez, L. A. (2021).** Pymes en América Latina: clasificación, productividad laboral, retos y perspectivas. *CiiD Journal*, ISSN-e 2711-3388, Vol. 2, No. 1, 2021 (Ejemplar Dedicado a: Desarrollo Social y Pandemia COVID-19), Págs. 1-39, 2(1), 1-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8528337&info=resumen&idioma=ENG>
- Hernández C, M. L., Hernández C, Y. (2008).** Caracterización e importancia de las mipymes en Latinoamérica: un estudio comparativo. *Actualidad Contable FACES*, 111(17), 122-134. www.insee.fr
- ISO. (2017).** (International organization for Standardization). In ISO 22316:2017. Security and resilience – Organizational resilience – Principles and attributes.
- ISO. (2019).** (International organization for Standardization). In ISO 22301:2019. Security and resilience – Business continuity management systems – Requirements.
- McKinsey. (2019).** Four questions that lead to a better organization strategy. McKinsey. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/bridging-the-gap-between-a-companys-strategy-and-operating-model>
- Mesa, J. (2023).** Resiliencia y continuidad de negocios: un reto para las pymes en la gestión del riesgo y la reducción de desastres. Consejo Colombiano de Seguridad. <https://ccs.org.co/portfolio/resiliencia-y-continuidad-de-negocios-un-reto-para-las-pymes-en-la-gestion-del-riesgo-y-la-reduccion-de-desastres/>
- OCDE. (2024).** Índice de políticas para pymes: América Latina y el Caribe 2024. <https://doi.org/10.1787/807E9EAF-ES>
- OIT. (2019).** El poder de lo pequeño: hay que activar el potencial de las pymes. OIT. <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/SMEs#footer>
- ONU. (2019).** Evitar desastres en un mundo peligroso. ONU. <https://news.un.org/es/story/2023/05/1521087>
- Teece, D. (2014).** The foundations of enterprise performance: dynamic and ordinary capabilities in an (economic) theory of firms. *Academy of Management Perspectives*, 28(4), 328-352. <https://doi.org/10.5465/amp.2013.0116>
- UNDRR. (2023).** La región se fortalece en acción climática y resiliencia. UNDRR. <https://mcr2030.undrr.org/es/news/las-americas-y-el-caribe-avanza-y-se-fortalece-hacia-el-cumplimiento-de-la-accion-climatica-y>

**¡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

Opinión



Jaime
Alberto Cabal
Sanclemente
**Presidente de
la Federación
nacional de
comerciantes
empresarios
(Fenalco)**



Sostenibilidad y justicia tributaria:

una prioridad para garantizar un entorno
económico más equitativo y próspero*

***Caleidoscopio de observaciones empresariales**

Fenalco ha estado vinculado, desde hace varias décadas, al Consejo Colombiano de Seguridad, una organización con 70 años de trayectoria y que, como lo indica su visión, trabaja por un mundo sano, seguro y con bienestar que contribuya a la sostenibilidad del país.

Aprovechamos la oportunidad que se nos brinda de expresar nuestras opiniones en esta prestigiosa revista para referirnos a varios temas concatenados referidos a la marcha y al futuro de los negocios, con especial énfasis al segmento mayoritario de las pymes.

D

entro de la Encuesta de comercio al por menor, el Dane (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) divulga las ventas y la variación porcentual de los almacenes de gran superficie. Según esta información, las ventas de grandes almacenes e hipermercados en Colombia, en el acumulado del año corrido, registran un aumento de solo el 3 %, lo que en términos reales se traduce en una disminución del orden del 3 %. Más

inquietante aún es el hecho de que el número de empleos en los almacenes de gran formato disminuyó en un 1,5 % frente a igual periodo de 2023. Las ventas de los principales almacenes del formato llamado 'hard discount' crecen en el presente año solo gracias a la apertura de nuevos locales. Ahora bien, si se toman en cuenta tan solo las tiendas con más de un año de operación, las ventas registran un crecimiento cero, pero si,

además, se les descuentan los efectos de la inflación, el balance es negativo.

Los fragmentarios registros que se tienen en el presente año con respecto al comportamiento del comercio detallista por tipo de formato arrojan una que otra sorpresa: por ejemplo, las ventas de los supermercados independientes que, entre otras cosas, son fuertes en las regiones y son la representación viva de las pequeñas y medianas empresas, se comportan un poco mejor que el promedio del sector.

De acuerdo con el Dane, en lo corrido de este año, las ventas de alimentos en los canales modernos disminuyeron en un 0,4 % en términos reales.

Otro formato que ha tenido un comportamiento más favorable es el denominado coloquialmente como “surtifruver” que abunda en los barrios de nuestras ciudades y que, por su tamaño, no alcanza a incluirse en la muestra que utiliza esta entidad para realizar la encuesta de comercio.

Los “surtifruver” son también una muestra de la vitalidad del emprendimiento de miles de pequeños y medianos empresarios de nuestro país. Al mismo tiempo, hay indicios de que, al canal tradicional —representado en las tiendas de barrio— si bien le ha tocado “remar muy duro” para enfrentar la coyuntura, continúa manteniendo vigencia y ocupando lugares de vanguardia en la distribución de bienes de consumo masivo en el país con una variación en ventas menos negativa que en el comercio moderno.

Esta diversidad de resultados subraya la importancia de apoyar a las pequeñas y medianas empresas, que continúan siendo motor clave de la economía local. En este contexto, el compromiso con la sostenibilidad adquiere un papel crucial. Con la relevancia que tiene el comercio en los diferentes formatos en la generación de empleo a nivel nacional. De acuerdo con el Observatorio de SST, el sector comercio al por mayor y al por menor reporta el 10,7 % del total de trabajadores afiliados al SGRL.



Compromiso del ‘retail’ por el medio ambiente

En el marco de la COP16, Fenalco destacó su compromiso con la sostenibilidad y la biodiversidad empresarial. En el panel ‘Responsabilidad corporativa y biodiversidad’, compartimos cifras y logros que reflejan el respaldo de la Corporación Fenalco Solidario Colombia a empresas de todos los sectores en su transición hacia prácticas sostenibles. Estamos impulsando operaciones responsables en el comercio y apoyando a pequeños empresarios. “Juntos, podemos construir un futuro sostenible”, es nuestro mensaje.

La COP16 reunió a representantes de más de 180 países y, entre sus principales objetivos, estuvo la revisión de los avances en los Planes Nacionales de Biodiversidad y la movilización de recursos para alcanzar las metas de conservación al 2030. Entre las organizaciones comerciales que toman iniciativas significativas para mitigar el cambio climático, se destaca un centenar por su compromiso con la sostenibilidad y la reducción de sus huellas de carbono.

Las principales cadenas de ‘retail’ y los centros comerciales, han implementado acciones de reducción de emisiones y eficiencia energética. En sus instalaciones utilizan iluminación LED y energías renovables para reducir el consumo de electricidad. Además, han promovido el uso de empaques reciclables y disminuido el uso de plástico en sus productos, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para fomentar prácticas más sostenibles en toda su cadena de valor.

Es importante subrayar que traducir el Marco Global de Biodiversidad en acciones nacionales es fundamental para avanzar hacia la protección del 30 % de las áreas terrestres y marinas para 2030 y restaurar efectivamente el 30 % de los ecosistemas degradados. Desde la ONU destacan que una forma efectiva para que los gobiernos, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil trabajen de manera colaborativa es a través de asociaciones empresariales como los gremios.

Agreguemos que en la pasada Convención Internacional de Supermercados,

Autoservicios y Proveedores del Sector - Góndola 2024, organizada en Cartagena por Fenalco, el tema de la gestión sostenible y la ecoeficiencia en el 'retail' fueron temas ampliamente destacados en los diferentes paneles y presentaciones de expertos en los que se analizaron temas asociados a la gestión de la merma como punto clave de sostenibilidad del comercio en economías turbulentas, la

producción y consumo responsable en la cadena de abastecimiento, el impacto de la automatización y de la Inteligencia Artificial (IA) en eficiencia, resiliencia y sustentabilidad del 'retail', entre otros aspectos

Acabar con el régimen simple, error fatal

El gobierno ha propuesto la eliminación del Régimen Simple de Tri-

butación (RST) a través del proyecto de Ley de Reforma Tributaria presentado por el Ministerio de Hacienda. Sin embargo, desde Fenalco hemos manifestado de manera reiterativa que no compartimos esta propuesta por considerarla inconveniente para el país y muy perjudicial para las mipymes, que son las que conforman mayoritariamente el tejido empresarial colombiano.

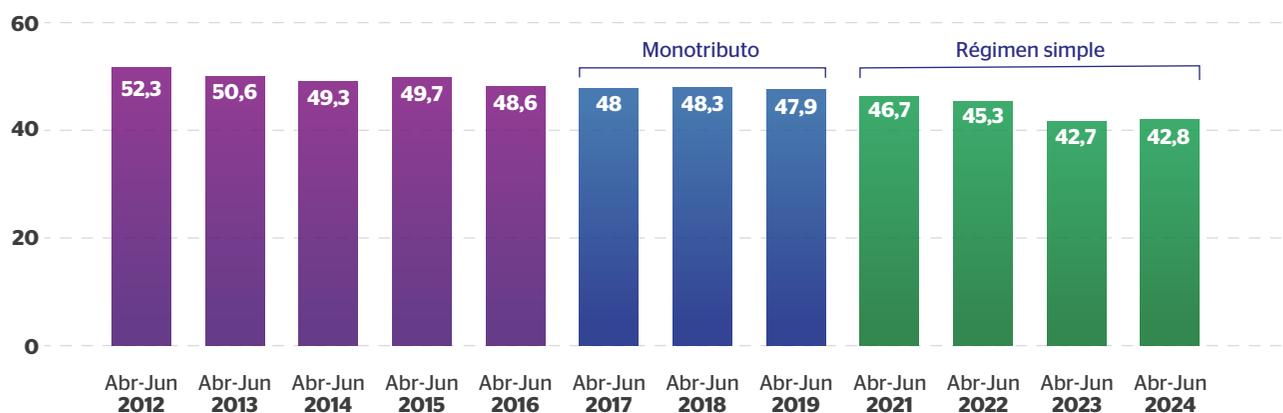


Se vendría al suelo el objetivo central del RST como lo es la simplificación de obligaciones tributarias ya que unifica el pago de varios impuestos, lo que facilita el cumplimiento de las obligaciones tributarias para los contribuyentes. Con este mecanismo se ha logrado reducir la carga administrativa: al presentar una sola declaración

anual, los contribuyentes ahorran tiempo y recursos que podrían destinarse a otras actividades productivas. Igualmente, el sistema es un formidable estímulo a la formalización. Sin duda, el régimen simple de tributación incentiva a los empresarios a formalizar sus negocios, lo que puede generar más empleo y crecimiento económico.

La figura 1 revela que tras la implementación en Colombia de un mecanismo destinado a simplificar las declaraciones de renta y el cumplimiento de las obligaciones tributarias de los pequeños empresarios y de los trabajadores independientes, inicialmente denominado Monotributo (2012), la tasa de informalidad laboral en el país, según mediciones del Dane, comenzó a disminuir.

Figura 1. Informalidad en 23 ciudades. Segundo trimestre 2012-2024



Fuente: elaboración de Fenalco con base en datos del Dane.

Con el cambio que significó el RST durante el gobierno del presidente Iván Duque, la tasa de informalidad laboral (según la fuente oficial) continuó su senda de disminución gradual, aún en los tiempos de la pandemia. El RST estimula la “justicia tributaria” por cuanto tiene tarifas diferenciadas según el tamaño del negocio y el tipo de actividad, lo que puede ser más justo para los pequeños empresarios. Adicionalmente, la eliminación de este régimen afectaría negativamente a la economía local, especialmente en zonas donde predominan los pequeños negocios.

Según el gobierno, el 55 % de los contribuyentes que ingresan al régimen simple han migrado desde el régimen ordinario, es decir, según este argumento, un porcentaje relativamente elevado de contribuyentes que han optado por el RST ya eran formales. Sin embargo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en sus recomendaciones más recientes al gobierno sobre la economía, pide fomentar la adopción del régimen simple de tributación y reintroducir el régimen simplificado de insolvencia.

66
Apoyar a las pequeñas y medianas empresas es clave para fortalecer el tejido empresarial del país, mejorar la creación de empleo y promover un desarrollo económico más inclusivo y sostenible.

“Garantizar la integración de la economía popular, que abarca una amplia gama de entidades económicas (...), a menudo informales y apoyadas por redes de parentesco en el régimen

simplificado sería clave para la formalización”, dice el documento. Destaca que el régimen simplificado ayuda a las entidades subnacionales a ampliar su base impositiva, ya que las empresas ya no tienen que registrarse por separado en las distintas autoridades tributarias, sino que solo tienen que inscribirse una vez.

Influyentes centros de pensamiento como el Observatorio Fiscal de la Universidad Javeriana y la Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF) sugieren modificar el RST en vez de acabarlo y aseguran que su eliminación no es el camino correcto.

Con el panorama aquí expuesto, apoyar a las pequeñas y medianas empresas es clave para fortalecer el tejido empresarial del país, mejorar la creación de empleo y promover un desarrollo económico más inclusivo y sostenible. En este sentido, es necesario seguir impulsando políticas que favorezcan la continuidad y expansión de estas empresas. El compromiso con la sostenibilidad y la justicia tributaria debe ser una prioridad para garantizar un entorno económico más equitativo y próspero para todos. 





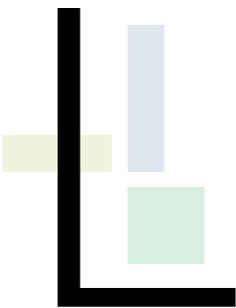
Ambiente laboral **seguro**

Salud mental y consumo
de alcohol y drogas:
un reto ineludible
para las empresas

45



Diana Carolina Aguilar
Profesional en Negocios Internacionales
CEO y fundadora de *DHM Global*¹

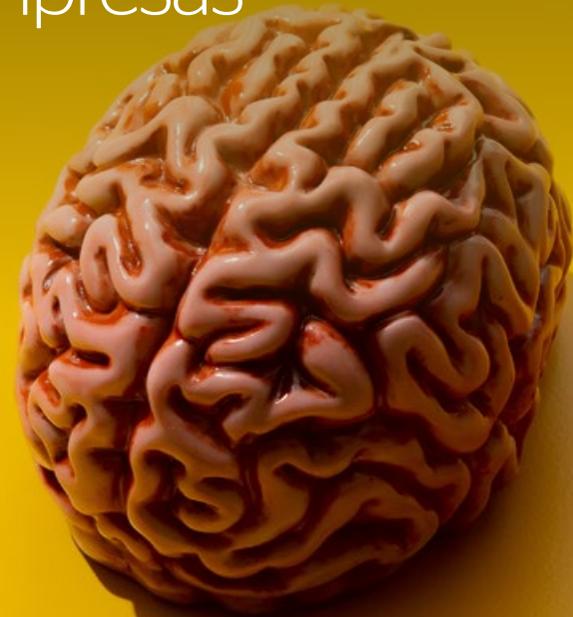


La salud mental es la piedra angular del bienestar humano. Por ello, su impacto en el entorno laboral no debe ser subestimado. Aunque, históricamente, el lugar de trabajo ha sido visto

como un espacio netamente dedicado a la productividad, en la actualidad es evidente que la salud emocional y psicológica de los empleados influye de manera crucial en su desempeño y, por lo tanto, en el rendimiento de las organizaciones.

Hoy por hoy, las empresas no pueden ignorar la importancia de crear ambientes laborales saludables, donde la salud mental sea atendida y no se deje en segundo plano. Lamentablemente, en muchas ocasiones, la presión, el estrés, la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo emocional impulsan a los empleados a buscar refugio en el consumo de alcohol y drogas (OIT, 2016).

Salud mental y consumo de alcohol y drogas: un reto ineludible para las empresas



En Colombia, la pandemia por la COVID-19 exacerbó esta problemática latente, triplicando los casos de ansiedad y depresión y aumentando considerablemente el consumo de sustancias psicoactivas (Semana, 2022).

Según el Ministerio de Justicia (2019), el 5 % de los colombianos ha consumido drogas ilícitas al menos una vez en su vida y una gran proporción de este

consumo está vinculado al entorno laboral. Estos son datos alarmantes para las empresas, que deben asumir la responsabilidad de proteger a sus empleados no solo de los peligros físicos, químicos, mecánicos o biológicos, entre otros, sino también de aquellos peligros de carga mental que pueden alterar negativamente la salud emocional y psicológica de los trabajadores, impactando su bienestar y rendimiento.

¹ Empresa especializada en importación, comercialización e implementación de pruebas de diagnóstico rápido *in-vitro*, para la detección oportuna de alcohol en saliva y aliento, drogas de abuso en saliva y orina, enfermedades infecciosas y fertilidad. Cuenta con 13 años de experiencia en el desarrollo de soluciones avanzadas que no solo mejoran la precisión y rapidez del diagnóstico, sino que también facilitan la accesibilidad a la prevención y su efectividad.

Es importante recordar que el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas y/o al alcohol es un asunto de salud pública reconocido en la Ley 1566 de 2012 y está reconocido como una enfermedad común, por lo que debe ser tratada y monitoreada. De hecho, en Colombia existe la Política integral para la prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social y adoptada mediante la Resolución 089 de 2019. Con ella se busca garantizar la atención integral de las personas con riesgos o consumo problemático de sustancias psicoactivas (SPA), así como de los posibles efectos que pueda generar esta situación en las familias y comunidades, mediante respuestas programáticas, continuas y efectivas en los diferentes contextos en los que se desenvuelve el ser humano, siendo uno de ellos el contexto laboral.

Consumo de sustancias psicoactivas: una problemática en los entornos laborales

El consumo de alcohol y drogas en el entorno laboral es un reflejo directo de los problemas que enfrentan los empleados y que pueden ser la causa o consecuencia en la generación de enfermedades mentales. Por ejemplo, trastornos como el estrés postraumático, la ansiedad y la depresión, exacerbados por las exigencias laborales, pueden llevar a los trabajadores a buscar alivio temporal con el consumo de sustancias psicoactivas y la ingesta de alcohol. Este tipo de consumo, que muchas veces comienza como un mecanismo de escape, puede transformarse rápidamente en un problema de adicción que afecta tanto a la persona como a su entorno de trabajo.

En Colombia, se estima que el 18 % de los empleados ha ingerido alcohol durante su horario laboral y un 3 % ha consumido drogas durante el desarrollo de sus funciones, según el 'Estudio nacional de consumo de sustancias psicoactivas en población general' realizado en 2019 por el Ministerio de Justicia y del Derecho de Colombia. Estas cifras revelan una situación preocupante: muchos empleados, en lugar de recibir el apoyo necesario para gestionar sus pro-

En Colombia, se estima que el 18 % de los empleados ha ingerido alcohol durante su horario laboral y un 3 % ha consumido drogas durante el desarrollo de sus funciones".

blemas emocionales, recurren a sustancias que agravan tanto su estado mental como su capacidad de desempeño.

Este consumo indiscriminado de estas sustancias, que pueden convertirse en un hábito inadecuado, incrementa los riesgos de accidentes y generan pérdidas económicas significativas para las empresas. Los empleados que consumen alcohol o drogas tienen un 67 % más de probabilidades de faltar al trabajo y tienden a mostrar una menor productividad, lo que afecta el rendimiento general de la organización. Además, el 20 % de los accidentes laborales en el país está relacionado con el abuso de sustancias, lo que incrementa considerablemente los costos operativos y de seguros para las empresas (Borda et al., 2017).

Las causas de este tipo de comportamiento no deben ser pasadas por alto. El deterioro de la salud mental, combinado con la falta de recursos y apoyo emocional, puede llevar a que los empleados sientan que el consumo de estas sustancias es su única salida. Para las empresas, abordar esta problemática no solo implica prevenir



el consumo de alcohol y drogas, sino también identificar y gestionar los factores psicosociales de riesgo y protectores que intervienen en la salud mental de los trabajadores. Esto requiere un enfoque integral que permita a los empleados acceder a los recursos necesarios para el adecuado manejo de emociones, adquirir habilidades para responder positivamente al estrés y gestionar las situaciones que puedan generar ansiedad.

La prevención: una obligación legal y moral

En Colombia, la ley establece que las empresas deben implementar programas de prevención del consumo de alcohol y drogas, los cuales también deben ser congruentes con el reglamento de trabajo de la organización. Según la Resolución 1409 de 2012 y la Ley 1566 de 2012, las empresas tienen la responsabilidad de garantizar la seguridad y la salud de sus empleados, lo que incluye la creación de entornos libres de consumo de sustancias psicoactivas. Estos

programas deben enfocarse en la prevención, educación y atención integral, promoviendo un ambiente de apoyo y comprensión. Como se menciona, aunque no está explícito en la normatividad legal vigente, es evidente que la responsabilidad implica trascender del cumplimiento mínimo de la política y de la realización de controles esporádicos con la realización de pruebas de consumo de alcohol y SPA. Se debe propender por la generación de una cultura de prevención de estas sustancias y de promoción de la salud en los entornos laborales.

Sin embargo, muchas organizaciones aún abordan estos programas con una simple política de prohibición de consumo de alcohol y drogas, lo que limita su eficacia. La prevención no debe verse como una obligación impuesta, sino como una oportunidad para cuidar a los empleados, fomentar su bienestar y aumentar la productividad. En definitiva, el verdadero éxito de un programa de prevención radica en su enfoque: llevar a cabo los debidos

procesos, partiendo de la identificación de aquellos peligros y evaluación del riesgo para la salud que implica, para quien consume, el desarrollar actividades laborales bajo el efecto de estas sustancias, lo que podría reflejarse en accidentalidad, enfermedad y mortalidad.

Las empresas que implementan estos programas de manera genuina, con un enfoque de responsabilidad integral tanto para el empleado como para el empleador, ven mejoras significativas en sus indicadores de rendimiento. Se reduce el ausentismo, los empleados se sienten más comprometidos y apoyados y se crea una cultura organizacional basada en el respeto y la empatía. Por ejemplo, un programa efectivo puede disminuir hasta en un 40 % los días perdidos por ausentismo relacionado con el consumo de sustancias y aumentar la productividad en un 30 % (Sura, 2020).

Un enfoque integral de prevención y búsqueda de acompañamiento

Adoptar un enfoque integral y estratégico en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente en la prevención y manejo de casos relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas, requiere acciones concretas como las siguientes:

1. Diagnóstico personalizado de las políticas y programas.
2. Diseño de programas de prevención y control a la medida.
3. Capacitación continua.
4. Implementación y ejecución de un programa efectivo.
5. Seguimiento y evaluación.
6. Fortalecimiento del entorno laboral.



Al garantizar la correcta ejecución y seguimiento de estas acciones, se contribuye a la reducción de riesgos, al fortalecimiento de la productividad y al incremento de la calidad de vida laboral en las empresas.

Las lecciones aprendidas destacan que el bienestar integral implica la integración de diversos componentes que afectan la salud y seguridad de los empleados. Por ello, a continuación se describen algunas acciones específicas para implementar este enfoque en las empresas:

- **Identificar aquellas condiciones intralaborales, extralaborales e individuales** que puedan generar una mayor vulnerabilidad de los trabajadores al consumo de alcohol y SPA. Se debe realizar la evaluación de factores psicológicos, físicos y ambientales que impactan el desempeño laboral.
- **Buscar aliados estratégicos** que brinden un acompañamiento psicológico y generen una red de

La ley colombiana establece que las empresas deben implementar programas de prevención del consumo de alcohol y drogas, los cuales deben ser congruentes con el reglamento de trabajo de la organización."

apoyo para los trabajadores que lo requieran. Esto permitirá contar con un equipo de profesionales capacitados y certificados según la normativa vigente para obtener un diagnóstico oportuno y efectivo que identifique de forma individual a los trabajadores de más alto riesgo de ingerir estas sustancias, pero también establezca áreas críticas que requieren atención para implementar acciones de prevención.

La búsqueda de estos aliados también debe permitir, dentro de su enfoque integral de prevención y atención del consumo de alcohol y SPA, la realización de pruebas de alcohol y drogas, que debe llevarse a cabo siguiendo estándares de calidad reconocidos. La utilización de pruebas rápidas de diagnóstico que cuenten con certificaciones de entidades como la Agencia de Administración Alimentos y Medicamentos de Estados Unidos (FDA, por sus siglas en inglés), el Marco CE de la Unión Europea o el



Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (Invima) en Colombia. De esta forma, se garantiza la precisión y confiabilidad de los resultados, lo cual es esencial para implementar medidas de prevención efectivas. Lo anterior, permitirá y facilitará a los empleadores la toma de decisiones en materia de SST. Contar con

este tipo de asesoría asegura que las empresas estén alineadas con las mejores prácticas del sector.

- **Crear políticas corporativas claras y de prevención del consumo de alcohol y SPA.** Estas deben ser diseñadas, implementadas y divulgadas entre todos los niveles jerárquicos

de la organización, con el fin de confluir las diferentes percepciones frente al riesgo de consumo de SPA en las diferentes áreas de trabajo de las organizaciones. Esta participación activa de la generación de las políticas y programas contribuirá a una cultura preventiva más sólida y consciente en la organización.



- **Establecer programas de capacitación y sensibilización continua.** Lo anterior permitirá que todos los actores de la organización identifiquen signos y síntomas de alarma, conductas de riesgos y condiciones intralaborales de riesgo para el consumo de alcohol y SPA. Esta formación y educación permanente también contribuirá en la disminución de la estigmatización de trastornos mentales y del consumo de estas sustancias. Al reconocer posibles causas y consecuencias, se podrá generar un entorno laboral de cuidado mutuo, comprensión y apoyo. Adi-

cionalmente, se deben generar espacios y/o talleres que fomenten conductas positivas para el manejo del estrés, gestión de emociones y desarrollo de habilidades blandas.

- **Implementar programas de estilos de vida saludable,** en donde se incentive a los trabajadores a realizar actividades deportivas, consumo de alimentación saludable, hábitos de sueño, desconexión laboral, etc.

Con la adopción de estas acciones bajo un enfoque integral se promoverá un ambiente laboral más seguro y saludable, además de fortalecer la confian-

za y el compromiso dentro de las organizaciones.

La responsabilidad empresarial ante la salud mental y la prevención de consumo de alcohol y SPA

El consumo de alcohol y drogas en el entorno laboral no debe tratarse como un asunto de cumplimiento legal. Está profundamente ligado a la salud mental. El estrés, la ansiedad y la depresión a menudo llevan a los empleados a recurrir al consumo de sustancias psicoactivas, lo que impacta tanto su bienestar como en el rendimiento de la empresa (Tobón, 2020). Por ello, la verdadera solución no radica única-

mente en imponer controles, sino en crear ambientes laborales que prioricen la salud mental y emocional de los empleados.

Las empresas tienen el poder de transformar vidas implementando programas de prevención integrales que, además de controlar el consumo, promuevan el bienestar emocional. Esto no solo reduce el abuso de sustancias, sino que también mejora la productividad y retiene el talento en la empresa. 

El consumo de alcohol y drogas en el entorno laboral no debe tratarse como un asunto de cumplimiento legal. Por eso, la verdadera solución no radica únicamente en imponer controles, sino en crear ambientes laborales que prioricen la salud mental".

Referencias

- Borda, María; Rolón, Eric y González, Javier (2017).** Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/items/9771c4d4-f232-47d9-b943-974dd06d68ae>.
- Ministerio de Justicia de Colombia (2019).** Impacto del consumo de drogas en el entorno laboral. https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/680?utm_source=chatgpt.com.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2106).** Estrés en el trabajo. Un reto colectivo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_473270.pdf?utm_source=chatgpt.com.
- Radio Nacional de Colombia (2023).** Trastornos de salud mental en Colombia pospandemia. <https://www.radionacional.co/actualidad/salud/salud-mental-en-colombia-cifras-tras-la-pandemia>.
- Semana (2022).** Uso perjudicial de drogas aumentó significativamente en Colombia tras la pandemia. https://www.semana.com/nacion/articulo/uso-perjudicial-de-drogas-aumento-significativamente-en-colombia-tras-la-pandemia/202227/?utm_source=chatgpt.com.
- Sura (2020).** Estadísticas de consumo de alcohol y drogas en el trabajo en Colombia. https://segurossura.com/co/blog/empresas/10-acciones-para-afrontar-las-adicciones-en-tu-empresa/?utm_source=chatgpt.com.
- Tobón Patiño, Byron David (2020).** Consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en Colombia y su perspectiva desde la protección social. Universidad de Manizales. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/6825/ARTICULO%20ESPECIALIZACION%20EN%20SEGURIDAD%20SOCIAL.pdf?sequence=1>.
- World Health Organization (WHO) (2022).** Aumento de los trastornos de salud mental por la pandemia. <https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>.



PROGRAMAS DE FORMACIÓN **CCS**



Virtual



Presencial



Virtual /
Sincrónico

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

Nuestra oferta de formación

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



En los últimos 5 años
hemos formado más de
430.000 personas



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



Contamos con más de
200 expertos técnicos en
SSTA y sostenibilidad



Más de **120**
programas de
formación



Más de **100**
congresos nacionales
y regionales



Amplia red de
expertos
internacionales



Formamos a través de
nuestro propio
campus virtual



Estudios propios de
grabación con tecnología
de vanguardia



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



Consejo Colombiano
de Seguridad

@CCS_Colombia

CCS_Colombia



Experiencias empresariales

Cero residuos,
¿un camino posible?

53



Lina Fernanda
Sánchez
Alvarado

**Comunicadora Social
y periodista**

*Magíster en Estudios
Sociales Latinoamericanos*

Cero residuos, ¿un camino posible?



Ningún ser humano ni organización en el mundo debería ser indiferente a la generación de residuos. Más aun entendiendo que la totalidad de la población está involucrada en su producción y en la responsabilidad de su manejo. Las cifras son reveladoras: en un año el mundo produce 2010 millones de toneladas de residuos sólidos municipales, con un ritmo de crecimiento que podría llegar a 3400 millones de

toneladas para 2050 (Banco Mundial, 2018). De ahí que informes de Naciones Unidas adviertan que solo una drástica reducción de la generación de residuos pueda garantizar un futuro habitable y asequible (PNUMA, 2024).

Colombia no es ajena a esta realidad. En el año se producen 24,8 millones de toneladas de residuos, con una generación per cápita de 515 kilogramos. Sin embargo, la tasa de reciclaje apenas alcanzaba el 11,82 %, para 2019 (MinAmbiente, 2022).

“El mundo debe superar la era de los desechos y convertirlos en recursos”, apuntan los expertos (PNUMA,

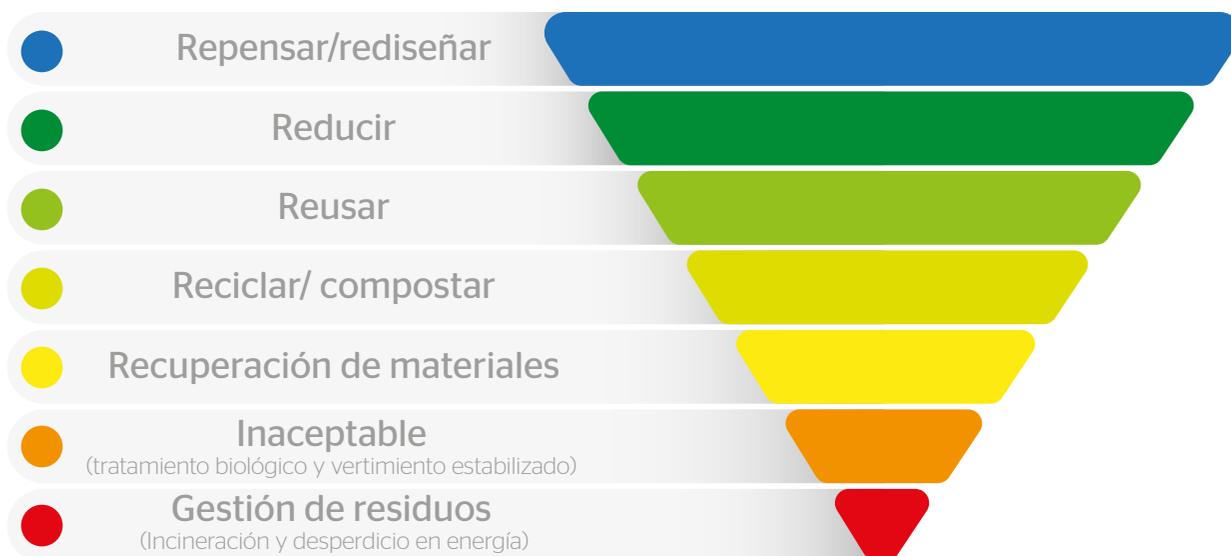
2024). Una era en la que urge desvincularnos del crecimiento económico lineal (producir, usar, tirar) para migrar a un esquema en el que las empresas adopten enfoques de economía circular y residuos cero, frente al impacto ambiental de sus actividades y operaciones.

Se trata de un paso importante para la sostenibilidad de las organizaciones, en especial, para su pilar ambiental. Con un modelo de este tipo el mundo podría tener un beneficio de hasta 108.500 millones de dólares al año debido a la recuperación y reincorporación de materiales en los procesos productivos (PNUMA, 2024).

La iniciativa global 'Zero Waste', lanzada en 2002, busca establecer estándares que orienten el desarrollo de un modelo de residuos cero a nivel mundial. Este concepto, de acuerdo con Zero Waste International Alliance, se define como "la conservación de todos los recursos mediante la producción, consumo, reutilización y recuperación responsable de productos, envases y materiales, sin recurrir a incineración ni vertidos que contaminen el suelo, el agua o el aire, evitando así riesgos para el medio ambiente y la salud humana" (ZWIA, s.f.).

¿Es entonces posible para las empresas un camino hacia un mundo de cero residuos? Sin tener aún la respuesta, varios esfuerzos corporativos muestran un camino de grandes posibilidades. Basados en la jerarquía de la iniciativa 'Zero Waste', que muestra el orden de prioridad de las acciones para reducir y gestionar residuos (ver figura 1), empresas como Colgate vienen haciendo esfuerzos en este aspecto, como un compromiso con su sostenibilidad empresarial y con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Figura 1. 'Zero Waste'



Fuente: Zero Waste International Alliance (ZWIA).

De la mano con esta jerarquía y con el acompañamiento de la organización Green Business Certification (GBCI), desde 2010, Colgate centró sus esfuerzos en lograr que sus residuos dejaran de ser enviados a los rellenos sanitarios y vertederos o de ser incinerados. Esto implicó una verdadera "inmersión en el contenedor para conocer de cerca esos desechos y empezar a eliminarlos" (Colgate, 2020). Además de trabajar directamente con proveedores para reducir, repensar o rediseñar mejores formas de enviar productos a sus fábricas. El objetivo inicial era de

una reducción del 15 %, pero, luego, la cifra superó el 50 %. Este sello de calidad reconoce la excelencia en el desempeño y práctica de negocios verdes a nivel global.

En 2019, por ejemplo, Colgate Palmolive Colombia, ubicada en Cali y con 1100 trabajadores, logró la certificación True Platino de GBCI por sus esfuerzos en llegar a la producción de cero residuos, la primera en esta región. Se trata también de una fábrica desde la que se exporta a países como Ecuador, Perú, Bolivia y Venezuela.

"Implementar 'Zero Waste' significa diseñar y gestionar productos y procesos para evitar y eliminar sistemáticamente los residuos, así como conservar y recuperar recursos, en lugar de quemarlos o enterrarlos. La planta de Cali cuenta con equipos dedicados a incentivar y educar a los empleados sobre la minimización de residuos, practicando la reducción, reutilización y reciclaje, tecnologías de procesamiento e implementación de medidas para lograr cambios", explica Lina Suárez, directora de manufactura de la región andina de Colgate Palmolive.

La estrategia corporativa a nivel país ha sido desafiante. “Encontrar los aliados y definir las buenas prácticas, en línea con la regulación y nuestros estándares internos, ha sido verdaderamente un reto”, cuenta Pedro Bedoya Gómez, gerente de Seguridad Industrial y Medio Ambiente de la empresa. Los resultados hablan por sí solos, pero el camino ha exigido un trabajo en conjunto de diversas áreas de la organización, incluyendo Seguridad Industrial y Medio Ambiente, Manufactura y otras áreas administrativas.

La fábrica de Cali que, en 2016, enviaba alrededor del 70 % de sus residuos a rellenos sanitarios, redujo su envío en 2020 a un 50 % y en 2024, en 0,88 %. “Es decir, que reusamos y reciclamos alrededor de un 99,12 % de los desechos. Así contribuimos a Cali y al país. Nuestros rellenos están saturados y no dan abasto, ¿cuánto avanzaríamos si a nivel nacional llegáramos a reciclar y a reusar un 80 % de nuestros desperdicios?”, explica Mario Perea González, operador de la planta de tratamiento de agua y una de las cabezas de esta iniciativa.

Colgate Palmolive Colombia, planta que manufactura para toda la región andina productos de consumo masivo de cuidado oral, higiene personal y de limpieza, genera excedentes



aprovechables, orgánicos, peligrosos y otros de origen posindustrial. Verónica Benavides Rivera, ingeniera EHS (Medio Ambiente, Salud y Seguridad, por sus siglas en inglés) menciona que, siguiendo la idea de la pirámide invertida de los residuos (ver figura 1) para el manejo de los mismos, la compañía ha buscado su reducción. Para

esto ha sido esencial enfocarse en el desarrollo de proyectos de reducción de pérdidas de materiales.

“Si no logramos evitar su generación, trabajamos en la recuperación de su material o en alcanzar su compostaje. Entonces nuestro reto principal es centrarnos en los volúmenes más grandes como el corrugado, el plástico y la madera que son los desperdicios que más se generan y para los cuales buscamos estrategias de reuso desde la fuente de generación”, agrega la experta.

La puesta en marcha de diversas estrategias

La estrategia partió de identificar las fuentes generadoras y la variedad de los residuos producidos. Esto le permitió a Colgate avanzar en el diseño de diferentes escenarios para reducirlos desde su origen o establecer las mejores prácticas para su disposición final. Las áreas administrativas, industriales y de abastecimiento, mediante la participación de proveedores, se convirtieron en tres de los ejes claves de este proyecto.



“No se escapaba ningún detalle”, cuentan los voceros. De hecho, uno de los primeros cambios fue retirar las papeleras personales de los escritorios de las secciones administrativas y poner puntos comunes para separar los residuos. Esto implicaba que las personas debían caminar hasta los sitios y pensar en la clasificación de su basura. El programa resultó efectivo porque estuvo respaldado por campañas de comunicación corporativa y en el desarrollo de concursos que incentivaron el reciclaje no solo en el entorno laboral, sino también en las viviendas de los colaboradores, materiales que, luego, fueron llevados a la empresa para su reúso y disposición.

En las áreas industriales, el enfoque se centró en los puntos críticos de producción, buscando entender por qué se generaban estos excedentes y cómo, desde el mismo proceso productivo, se podían generar estrategias de disminución. Según Bedoya, el reto, en este caso, consistía en investigar y analizar los componentes químicos de los desperdicios generados para lograr su transformación.

Uno de los casos de éxito de las áreas industriales fue la reutilización de remanentes de suavizantes de ropa y productos de limpieza para el hogar que se convirtieron en materia prima para la producción de productos del sector automotriz. Y es que detrás de estas iniciativas, agrega Bedoya, está también el objetivo de contribuir al crecimiento de otras empresas colombianas.

A su vez, en una apuesta por incluir los desperdicios de crema dental en otros ciclos productivos (economía verde), Colgate con la ayuda de un gestor de residuos externo, realiza un proceso de compostaje que luego se convierte en abono orgánico. “Se hizo una caracterización de acuerdo con la norma colombiana para identificar que no fueran peligrosos y así proteger la salud de las personas y del medio ambiente”, expresa la ingeniera Benavides. Las toallas de papel, los residuos orgánicos del restaurante

de la planta y de los trabajos de jardinería, también pasan por este mismo proceso.

Por su parte, el aceite de cocina procedente de las comidas fritas del casino que la compañía tiene a disposición para la alimentación de sus empleados es enviado para ser incor-

porado en un proceso de biodiesel, es decir, es usado para transformarlo en combustible.

Los esfuerzos desde la fabricación de los productos se han visto en el cambio de materiales para la elaboración de los tubos de crema dental y de los empaques de jabones



Desde 2012 y hasta hoy, la empresa ha evitado que más de 2400 toneladas métricas de residuos sólidos lleguen a rellenos sanitarios o vertederos. Por el contrario, estos desechos fueron redirigidos a procesos de compostaje y reciclaje".

para el cuerpo. En el primer caso, se reemplazó el aluminio por plástico 100 % reciclable. En cuanto a los jabones también se optimizó el reciclaje de los empaques al elaborarlos solo con plástico, eliminando la lámina que era la adhesión de papel y plástico, lo que dificultaba su reciclaje.

Desde 2012 y hasta hoy, la empresa ha evitado que más de 2400 toneladas métricas de residuos sólidos lleguen a rellenos sanitarios o vertederos. Por el contrario, estos desechos fueron redirigidos a procesos de compostaje y reciclaje. Un esfuerzo que, de acuerdo con datos propios, ha generado un ahorro que, a la fecha, asciende a los 500.000 dólares.

Sin bajar la guardia en las acciones ya implementadas, el equipo ya tiene claras algunas metas para los próximos

años: en el caso de los residuos sanitarios se contempla evitar el uso de toallas de papel para secar las manos y, en cambio, implementar el uso de secadores que estén conectados a energías renovables. Con respecto al papel higiénico usado en los baños de la planta, se está pensando en buscar alternativas de materiales biodegradables, que permitan su procesamiento en la planta de tratamiento de aguas residuales. En empaques, por ejemplo, se busca que, para 2025, sean elaborados con un porcentaje mayor de material reciclado.

La ingeniera Verónica Benavides tiene claro que las gestiones han sido numerosas, pero “siempre podemos desarrollar otras y más ahora con tantas estrategias de innovación y desarrollo. Entonces, siempre habrá asuntos que podemos implementar. Retarnos es nuestro propósito para lograr una mejor gestión de nuestros residuos y un mayor aporte al medio ambiente, además de contribuir a todos los lineamientos de sostenibilidad que tenemos como compañía”, puntualiza. 



Referencias

Banco Mundial. (2018). What a waste 2.0. A global snapshot of solid waste management to 2050. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/d3f9d45e-115f-559b-b14f-28552410e90a>

CEMPRE - Compromiso Empresarial para el Reciclaje. (2015). Responsabilidad extendida del productor. <https://repository.cempre.org.co/server/api/core/bitstreams/85e9e89b-660c-4b0a-b387-8ab6039e14f0/content>

Colgate (2020). Striving for less: how Colgate-Palmolive leads with zero waste facilities. <https://www.colgatepalmolive.com/en-us/who-we-are/stories/zero-waste-commitment>

ISWA- International Solid Waste Association. (2016). Camino crítico para el cierre de los basurales. Los lugares más contaminados del mundo. https://www.iswalac.org/descarga/ISWA-Roadmap-Executive-Summary-FINAL-for-translation-ESP.pdf?_gl=1*9k9x70*_ga*OTUyOTEwMjAuMTczMDc0MDcyMg.*_ga_4THKR9ZLK2*MTczMDc0MDcyMS4xLjEuMTczMDc0MDc2Ni4wLjAuMA

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2022). Guía nacional para la adecuada separación de residuos sólidos. <https://economiacircular.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2022/06/guia-nacional-para-la-adecuada-gestion-de-residuos-colombia-2022.pdf>

PNUMA - Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. (2024). El mundo debe superar la era de los desechos y convertirlos en recursos: informe de la ONU. <https://www.unep.org/es/noticias-y-reportajes/comunicado-de-prensa/el-mundo-debe-superar-la-era-de-los-desechos-y>

ZWIA (Zero Waste International Alliance). (s.f). Zero Waste definition. <https://zwia.org/zero-waste-definition/>



Miembros **afiliados**

59

Identificación de aspectos e impactos ambientales en las diversas condiciones de operación

65

Una nueva visión sobre la gestión de la salud mental en las organizaciones

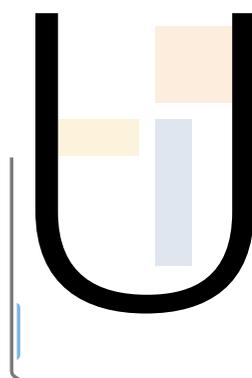


**Mauricio
Gómez Triana**
Auditor líder II

*Ingeniero Químico /
MSc. en Gestión y
Evaluación Ambiental /
Especialista en Seguridad
Industrial, Higiene
y Gestión Ambiental*



Identificación de aspectos e impactos ambientales **en las diversas condiciones de operación**



no de los requisitos de la Guía RUC® es establecer objetivos estratégicos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente (SG-SS-TA), junto con metas cuantificables para garantizar su cumplimiento¹.

En particular, para definir los objetivos relacionados con el componente ambiental, la guía exige que la organización considere diversos elementos, como los resultados de la identificación de aspectos, la valoración de impactos y la determinación de controles.

También deben tomarse en cuenta los indicadores de desempeño, los requisitos legales y otras obligaciones aplicables, así como los aspectos ambientales con impactos significativos. Además, es esencial incorporar la revisión por

parte de la gerencia o dirección, los cambios tecnológicos, los incidentes, los registros de no conformidades y las actividades de mejora continua².

De ahí que la pregunta lógica sería: ¿cómo identificar entonces los aspectos ambientales significativos? Al respecto, la guía proporciona un estándar claro: "el contratista debe definir un procedimiento para identificar, de manera continua, los aspectos ambientales de sus actividades, productos y servicios que pueda controlar, así como aquellos sobre los cuales pueda influir. Además, debe evaluar los impactos bajo condiciones normales, anormales y de emergencia"³.

Es precisamente en este punto donde se han identificado algunas de las prin-

¹ Guía del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para Contratistas RUC®, Rev. 21, Consejo Colombiano de Seguridad, 01.01.2024.

² Ídem.

³ Ídem.

cipales dificultades y no conformidades durante los ejercicios de auditoría RUC®: la correcta identificación de los aspectos ambientales bajo las diferentes condiciones de operación.

Para atender esta necesidad, es fundamental que los procedimientos incluyan una definición clara y precisa de los conceptos clave. Esto permitirá orientar de manera más efectiva el proceso de identificación de aspectos, evaluación de impactos y definición de controles. A continuación, exploraremos las definiciones más relevantes para este propósito.

Aspecto ambiental: elemento de las actividades, productos o servicios de una organización que puede interactuar con el medio ambiente (entendiendo este último concepto como el entorno en el que la organización opera, incluidos el aire, agua, suelo, recursos naturales, flora, fauna, los seres humanos y sus interrelaciones)⁴.

Impacto ambiental: cualquier cambio en el medio ambiente, ya sea adverso o beneficioso, como resultado total o parcial de los aspectos ambientales de una organización⁵.

Cada aspecto ambiental puede estar asociado a uno o varios impactos ambientales, los cuales representan los efectos de dichos aspectos sobre el entorno. Estos impactos pueden incluir la contaminación del aire, el agotamiento de los recursos naturales o contribuciones al cambio climático a través de la emisión de Gases Efecto Invernadero, entre otros.

La importancia de la buena identificación de los aspectos ambientales está en la capacidad de gestionarlos, de tal manera que permita a la organización:

- » Prevenir la contaminación y reducir los impactos negativos en el medio ambiente.
- » Cumplir con la legislación ambiental y evitar sanciones.
- » Optimizar el uso de recursos naturales y reducir costos.

» Proteger la salud y seguridad de las personas dentro y fuera de la organización.

» Mejorar la imagen corporativa y aumentar la confianza de las partes interesadas (*stakeholders*) de la organización.

La identificación de los aspectos ambientales debe realizarse considerando las condiciones operativas en las que estos pueden manifestarse, incluyendo condiciones normales, anormales y de emergencia. Además, es importante diferenciar entre los aspectos propios de la operación y aquellos sobre los cuales la organización tiene influencia. Esta clasificación permite anticipar, controlar, gestionar y minimizar los impactos ambientales en las diversas situaciones que puedan surgir durante la operación.

Clasificación de condiciones

1. Condiciones normales

En condiciones normales, la organización lleva a cabo sus actividades rutinarias de manera planificada y controlada. Los aspectos ambientales en esta situación son generalmente

estables y previsibles, lo que facilita su gestión y control.

Ejemplos de aspectos ambientales en condiciones normales:

- Consumo de energía para iluminación y operación de maquinaria en una planta de producción.
- Generación de residuos sólidos provenientes del proceso de fabricación.
- Emisiones atmosféricas
- Generación de aguas residuales.
- Consumo de agua.

2. Condiciones anormales

Las condiciones anormales se refieren a situaciones no rutinarias o poco frecuentes que pueden alterar las actividades de la organización. Estas situaciones pueden ser planificadas —como el mantenimiento de equipos— o no planificadas —como una interrupción temporal en el suministro de servicios—. Los aspectos ambientales en estas condiciones requieren controles adicionales para minimizar el riesgo de impacto ambiental.



⁴ Norma ISO 14001:2015 Sistemas de Gestión Ambiental - Requisitos con orientación para su uso, Organización Internacional de Normalización, año 2015.

⁵ Idem.

Ejemplos de aspectos ambientales en condiciones anormales:

- Uso de plantas eléctricas durante un corte de energía en la red principal, lo que puede aumentar las emisiones de gases y el consumo de combustibles.
- Generación adicional de residuos durante el mantenimiento de equipos industriales.
- Incremento en el consumo de agua al limpiar tanques de almacenamiento durante paradas de mantenimiento.
- Uso de baños portátiles debido a reparaciones en la red de saneamiento interna de la organización o por desarrollo de actividades fuera de instalaciones, lo que requiere una gestión adecuada de los residuos sanitarios.

3. Condiciones de emergencia

Las condiciones de emergencia se caracterizan por ser situaciones inesperadas que representan un riesgo significativo para el medio ambiente y la seguridad de las personas. Las emergencias ambientales pueden surgir debido a accidentes, fallos en los equipos, fenómenos naturales u otros eventos fuera del control de la organización. En estos casos, se deben activar planes de respuesta para mitigar los impactos ambientales y proteger la integridad del entorno y las personas.

Ejemplos de aspectos ambientales en condiciones de emergencia:

- Derrame de sustancias químicas peligrosas debido a una fuga en un tanque de almacenamiento, lo que puede contaminar el suelo y las aguas subterráneas.
- Incendio en una planta industrial con liberación de grandes cantidades de material particulado en el aire y producción de residuos peligrosos.
- Inundación en una instalación que arrastra materiales peligrosos al en-

torno circundante, afectando cuerpos de agua y suelos.

- Explosión en un equipo de producción que genera emisiones súbitas de contaminantes al aire y pone en riesgo la seguridad de los empleados y el entorno.

Es importante tener en cuenta que las condiciones normales, anormales

Aspectos ambientales y sobre los que se tiene influencia

Para determinar las condiciones de operación que deben considerarse, se puede emplear la metodología de análisis del ciclo de vida del producto o servicio prestado. Es fundamental identificar cuáles de estas condiciones son gestionadas



y de emergencia son específicas para cada empresa u operación. Una condición que se considera anormal en una organización puede ser parte de la operación normal en otra. Por ejemplo, el uso de plantas de energía o el consumo de agua en bloque puede variar según las características y procesos de cada organización.

directamente por la organización y cuáles son realizadas por terceros. Tal como lo especifica la Guía RUC®, es necesario evaluar los aspectos ambientales de las actividades, productos y servicios que la organización pueda controlar, así como aquellos sobre los cuales pueda ejercer influencia⁶.

⁶ Guía del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para Contratistas RUC®, Rev. 21, Consejo Colombiano de Seguridad, 01.01.2024.



Adquisición de materias primas. Incluye todas las actividades necesarias para la extracción de las materias primas y las aportaciones de energía del medio ambiente, incluso, el transporte previo a la producción.

Proceso y fabricación. Abarca todas las actividades necesarias para convertir las materias primas y energía en el producto deseado.



Distribución y transporte. Traslado del producto final al cliente.

Uso, reutilización y mantenimiento. Utilización del producto acabado a lo largo de su vida en servicio.



Reciclaje. Comienza una vez que el producto ha servido para su función inicial y consecuentemente se recicla a través del mismo sistema de producto (ciclo cerrado de reciclaje) o entra en un nuevo sistema de producto (ciclo de reciclaje abierto).

Gestión de los residuos. Comienza una vez que el producto ha servido a su función y se devuelve al medio ambiente como residuo.



El ciclo de vida corresponde a las etapas consecutivas e interrelacionadas de un sistema del producto, desde la adquisición de materia prima o su generación a partir de recursos naturales hasta la disposición final⁷, pasando por las siguientes etapas⁸:

Por tanto, es imprescindible identificar qué etapas del proceso están bajo el control directo de la organización, como la extracción, producción o actividades administrativas y cuáles son aquellas sobre las que puede influir. Entre estas últimas se incluyen, por ejemplo, el transporte de materias primas o productos terminados, almacenamiento y/o distribución y servicios de soporte operacional, como alimentación del personal, vigilancia, aseo, manejo de residuos o mantenimiento, entre otros. Esta revisión permite una gestión ambiental más integral y efectiva.

⁷ Norma ISO 14040: 2006, Gestión ambiental – Análisis del ciclo de vida – Principios y marco de referencia. Organización Internacional de Normalización, 2006.

⁸ Aparte tomado de la página web: <https://www.metropol.gov.co/ambiental/Paginas/consumo-sostenible/analisis-de-ciclo-de-vida.aspx>.

Estrategias para la identificación y gestión de aspectos ambientales

Evaluación de riesgos y oportunidades: realizar una evaluación de riesgos que considere los aspectos ambientales en todas las condiciones operativas. Esta evaluación debe incluir tanto los impactos y riesgos asociados a cada aspecto como las oportunidades de mejora.

Controles operacionales: implementar controles específicos para gestionar los aspectos en cada situación. En condiciones normales, estos controles son parte de las operaciones rutinarias. En condiciones anormales y de emergencia, se deben incluir medidas adicionales o planes de respuesta rápida.

Planes de preparación y respuesta ante emergencias: desarrollar y mantener planes de emergencia que incluyan la capacitación del personal y la realización de simulacros para responder de manera efectiva ante cualquier incidente ambiental.

Monitoreo y revisión: monitorear continuamente los aspectos ambientales y sus impactos en todas las condiciones y revisar los controles y procedimientos para asegurarse de que son eficaces y se ajustan a la realidad operativa.

Capacitación del personal: capacitar a todos los empleados en la identificación de aspectos ambientales y en los procedimientos de respuesta adecuados para cada condición operativa.

La definición de los objetivos y la implementación del componente ambiental del sistema de gestión permite a las empresas reducir su impacto ambiental, cumplir con la normativa y gestionar sus recursos de manera eficiente. Al comprender y gestionar sus aspectos ambientales en condiciones normales, anormales y de emergencia, las empresas no solo protegen el medio ambiente, sino que también fortalecen su sostenibilidad, incrementan su capacidad de resiliencia y mejoran su desempeño y rentabilidad. 



La definición de los objetivos y la implementación del componente ambiental del sistema de gestión permite a las empresas reducir su impacto ambiental, cumplir con la normativa y gestionar sus recursos de manera eficiente".



+
MIEMBROS
AFILIADOS
+

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

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



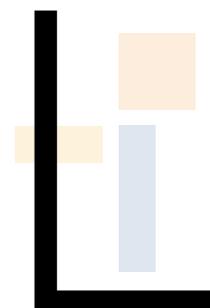
Información institucional



Una nueva visión sobre la gestión de la salud mental en las organizaciones



Jaime Barrera,
Director Institucional
de Bienestar
Organizacional del
Consejo Colombiano
de Seguridad



Los riesgos psicosociales se han convertido en un elemento esencial dentro de la gestión del talento humano en cualquier organización, exigiendo una visión renovada por parte de sus directivos y líderes. Este enfoque responde tanto a las expectativas de los colaboradores como al impacto progresivo de dichos riesgos en los equipos y, por ende, en su desempeño y productividad.

Las cifras hablan por sí solas. Según un estudio realizado durante el 2024

por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), solo en 2022 los trastornos mentales y lesiones autoinfligidas causaron pérdidas que ascienden a los 16.800 millones de dólares lo que representa el 4,4 % del PIB colombiano de ese año.

Por si fuera poco, el CCS afirma que entre el 2012 y el 2022 se reportaron más de 162.000 intentos de suicidio en población en edad productiva (de 15 a 64 años) y, en ese mismo periodo, fallecieron 22.504 personas por esta causa.

Estos datos alarmantes exigen una reflexión profunda sobre la salud mental en el entorno laboral. Factores como

la evolución de los modelos de trabajo, el aumento de las cargas derivadas de la digitalización, la incidencia del estrés laboral y el impacto del absentismo asociado a estos problemas subrayan la necesidad de una gestión más consciente y preventiva. Al mismo tiempo, la creciente demanda de los colaboradores por una mayor promoción del bienestar destaca la oportunidad de construir entornos más saludables y protectores.

Una nueva mirada a la cultura de cuidado de las empresas

El cuidado de la salud mental es un componente esencial dentro de la cultura organizacional de promoción del bienestar y es un tema que, en el corto plazo, será imposible seguir ignorando. Por ello, muchas empresas ya están comenzando a estudiar, analizar y apoyar activamente la gestión del bienestar psicosocial, reconociendo su impacto directo en el rendimiento, la productividad y la satisfacción de los colaboradores.

El estigma asociado a la salud mental se está reduciendo y el bienestar psicosocial se ha convertido en un tema relevante de discusión en la sociedad. Por eso, dentro de muchas organizaciones se empieza a apreciar la necesidad de un desarrollo real de todas las propuestas que tienen que ver con el cuidado de la salud mental. Un progreso que, si queremos que avance, debe tomar en consideración algunos principios:

- **Proactividad:** antes de que surjan problemas, es fundamental trabajar en la identificación y gestión de los riesgos potenciales, adoptando medidas preventivas.
- **Integralidad:** la gestión de las políticas de salud mental debe estar integrada en la estrategia de gestión de personas, así como en la de seguridad y salud, garantizando un enfoque holístico que abarque todos los aspectos del bienestar laboral.
- **Accesibilidad:** al igual que sucede con otros servicios dirigidos a



los empleados, la accesibilidad y digitalización son esenciales para garantizar que los recursos de salud mental estén al alcance de todos de manera rápida, eficiente y sin barreras.

- **Confidencialidad:** a pesar del avance en la reducción del estigma, es crucial contar con un entorno seguro y discreto. Esto no solo asegura el cumplimiento de las leyes de protección de datos, sino que también fomenta que las personas busquen ayuda sin temor a ser juzgadas, promoviendo una cultura de confianza y apoyo.
- **Adaptación:** las soluciones, intervenciones y seguimientos deben ajustarse a las necesidades individuales de cada miembro del equipo. Como dice el viejo mantra, tan utilizado en la gestión del capital humano, "el café para todos" ya no es suficien-

te; se requiere un enfoque personalizado que contemple las particularidades de cada persona para promover su bienestar y desarrollo.

Un abordaje a través de tres estadios

El enfoque se basa en un abordaje estructurado en los tres estadios de la prevención.

La prevención primaria se centra en ofrecer herramientas y recursos en psicoeducación para fortalecer las habilidades de afrontamiento, la resiliencia y el bienestar emocional en la población general. A la par de la promoción de la salud, se debe identificar a la población de alto riesgo que pueda presentar trastornos mentales. En conjunto, estas tareas son esenciales para que la cultura corporativa reconozca la importancia de estos temas y el mensaje se internalice adecuadamente.

La prevención secundaria trata de detectar tempranamente los trastornos mentales y brindar intervenciones oportunas para evitar su agravamiento. Las encuestas de clima laboral, los cuestionarios de riesgos sociales o herramientas digitales como 'Psicomet' facilitan la detección temprana y también la gestión de riesgos incipientes.

Por último, la prevención terciaria se enfoca en mitigar las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales en los trabajadores que ya han desarrollado problemas de salud. En este estadio, herramientas como el programa de ayuda al empleado (PAE) han generado una verdadera revolución. La disponibilidad de apoyo psicológico 24/7, a través de teléfono, videollamada, chat o correo electrónico se ha convertido en una herramienta cada vez más accesible y con mayor penetración en las organizaciones.

¿Cuál es la visión de Affor Health?

En Affor Health, nos comprometemos a ser un referente y una guía para las organizaciones a las que deseamos apoyar. Nuestro esfuerzo

está centrado en cuidar la experiencia tanto del empleado como del colaborador.

Con más de 14 años de experiencia, acompañamos a las empresas mediante un equipo especializado que nos permite enfocar cada proyecto (ya sea de sensibilización, evaluación o formación) en las necesidades específicas de nuestros clientes. Hemos trabajado con numerosas empresas de ambos lados del Atlántico, algunas de ellas desde hace muchos años, como BBVA, Ferrovial, Leroy Merlin, MAPFRE y Siemens-Gamesa, entre otras.

En los últimos años, hemos desarrollado 'Mentallypro', una innovadora herramienta de evaluación psicosocial adaptada a diferentes sectores y necesidades organizacionales. Esta herramienta ha sido muy bien recibida en el ámbito empresarial y, para su desarrollo, hemos contado con el apoyo de más de 65 empresas de diversas industrias.

En este contexto, surge la reciente alianza entre el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) y Affor Health.

El convenio entre estas dos organizaciones tiene como objetivo principal potenciar la implementación de estrategias de prevención psicosocial y salud mental en empresas e instituciones públicas en Colombia.

Este esfuerzo conjunto busca no solo mejorar las condiciones laborales y reducir los riesgos psicosociales, sino también generar una mayor concienciación sobre la importancia de un entorno laboral saludable.

El enfoque incluye herramientas como evaluaciones diagnósticas, capacitaciones especializadas y programas de intervención diseñados para atender tanto al individuo como al colectivo laboral.

De este modo, la salud mental se posiciona como una inversión clave para el presente y el futuro de las empresas y profesionales colombianos. El siguiente desafío será transformar la manera en que se gestionan muchos de estos aspectos, lo que representa una oportunidad para avanzar en la creación de entornos laborales más saludables y sostenibles. 



¡Logros que nos llenan de orgullo!

Información institucional

Categoría 'Mejor Planeación'



Montajes y Servicios Soldilec S.A.S.
Yopal, Casanare
11 años con el RUC®

Categoría 'Apropiación de la Prevención'



Heavy Oil Solutions S.A.S. - HOSS
Bogotá
6 años con el RUC®

Categoría 'Formación de Partes Interesadas'



Colombiana de Transportes del Norte S.A.S. - COLTRANSNOR S.A.S.
Paz de Ariporo, Casanare
5 años con el RUC®

Categoría 'Fortalecimiento al Sistema de Gestión'



Servicios Geológicos Integrados SGI S.A.S.
Bogotá
24 años con el RUC®



Destacamos el compromiso de Perenco Colombia Limited, empresa contratante del RUC®, con el desarrollo y fortalecimiento de sus empresas contratistas, promoviendo la mejora continua e impulsando la excelencia en SST y gestión de riesgos.

En el marco de su Comité de Contratistas QHSE, Perenco Colombia Limited exaltó a cuatro empresas que hacen parte de su cadena de suministro en las siguientes categorías:

Ser parte del **Modelo RUC®** es un compromiso continuo con el desarrollo de cadenas de suministro más seguras y sostenibles.



Gestión, **cultura y** liderazgo

70

La inteligencia emocional
y su incidencia en la
seguridad vial



José David
Usta Caicedo
**Director operativo
de la Fundación
Táctic Vial**

Miembro de la Global Alliance NGOs of Road Safety / Delegado para Colombia de la Asociación Internacional de Profesionales para la Seguridad Vial (AIPSEV) / Colaborador del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) en procesos de formación

La inteligencia emocional

y su incidencia en la seguridad vial



D

urante los últimos 10 años, la inteligencia emocional ha adquirido una relevancia importante en los procesos gerenciales dentro de las organizaciones, así como en el abordaje de temas relacionados con el liderazgo y la gestión de riesgos la-

borales. Por su parte, en el ámbito de la seguridad vial apenas se empieza a comprender cuál es su importancia y aplicabilidad para disminuir los siniestros de tránsito y, por ende, el número de lesionados y fallecidos que, cada año, se generan en todo el mundo.

Si se desglosan los términos, en primer lugar, se encuentra el concepto de **«inteligencia»** que Ardila (2011) define como “un conjunto de habilidades cognitivas y conductuales que permite

la adaptación eficiente al ambiente físico y social". Por otro lado, el término **«emocional»** es definido por la Real Academia Española (2015) como "la alteración del ánimo intensa y pasajera, agradable o penosa, que va acompañada de cierta conmoción somática".

En el ámbito de la seguridad vial, emociones como la ansiedad, la tristeza o la rabia pueden llevar a los actores viales a tomar decisiones imprudentes y temerarias. En el caso particular de los conductores, experimentar estas emociones puede provocar distracciones y una conducción agresiva, trasladando su estado emocional al manejo del volante y el uso del acelerador, lo que incrementa significativamente el riesgo de accidentes y pone en peligro tanto a la comunidad como a otros usuarios de la vía.

Considerando ambas definiciones, se puede afirmar que la **inteligencia emocional** implica ser consciente de las propias emociones, comprenderlas y controlarlas para responder adecuadamente a las situaciones que se presentan en diversos ámbitos de la vida.

El asunto no es menor si se tiene en cuenta que la conducción de vehículos automotores ha sido catalogada por la jurisprudencia constitucional y por especialistas en la materia como una actividad intrínsecamente peligrosa ya que, por su naturaleza, expone a la comunidad a un riesgo inminente de sufrir lesiones o daños. Por lo tanto, fomentar la inteligencia emocional entre los conductores no solo contribuye a su bienestar personal, sino que también es fundamental para mejorar la seguridad vial y prevenir accidentes.

La inteligencia emocional, de hecho, juega un papel crucial en este contexto ya que puede ayudar a los conductores a mantener el control durante situaciones de estrés o tensión en la vía. Un conductor con un alto nivel de inteligencia emocional es menos propenso a reaccionar de forma impulsiva, reduciendo así la probabilidad de tomar decisiones peligrosas.

De este modo, la inteligencia emocional aplicada a la seguridad vial está es-



Un conductor con un alto nivel de inteligencia emocional es menos propenso a reaccionar de forma impulsiva, reduciendo así la probabilidad de tomar decisiones peligrosas".

trechamente relacionada con el factor humano en el tránsito (Berrocal, 2004). Por lo tanto, cuanto más inteligente sea

la conducción más segura se vuelve. Un actor vial con un alto nivel de inteligencia emocional estará más inclinado a tomar decisiones seguras mientras se desplaza, ya sea como peatón, conductor o pasajero. Esto se debe a que buscará evitar conductas imprudentes, como exceder los límites de velocidad, ignorar las señales de tránsito o conducir bajo los efectos del alcohol, contribuyendo así a una movilidad más segura.

Lo anterior implica la capacidad de identificar y controlar las emociones que pueden influir negativamente en la toma de decisiones ya sea al caminar como peatón, conducir o desplazarse como pasajero y entre las que se incluyen la tristeza, la ansiedad, la preocupación, el miedo o la ira.

Por lo tanto, al incorporar la inteligencia emocional en la educación vial de los niños y al aplicar estas mismas herramientas en la formación de competencias ciudadanas, así como en las capacitaciones empresariales en

gestión del riesgo y seguridad vial, se puede contribuir a mitigar o reducir los siniestros de tránsito relacionados con el factor humano el cual representa más del 90 % de las muertes en siniestros viales a nivel mundial (Stanton & Salmon, 2009).

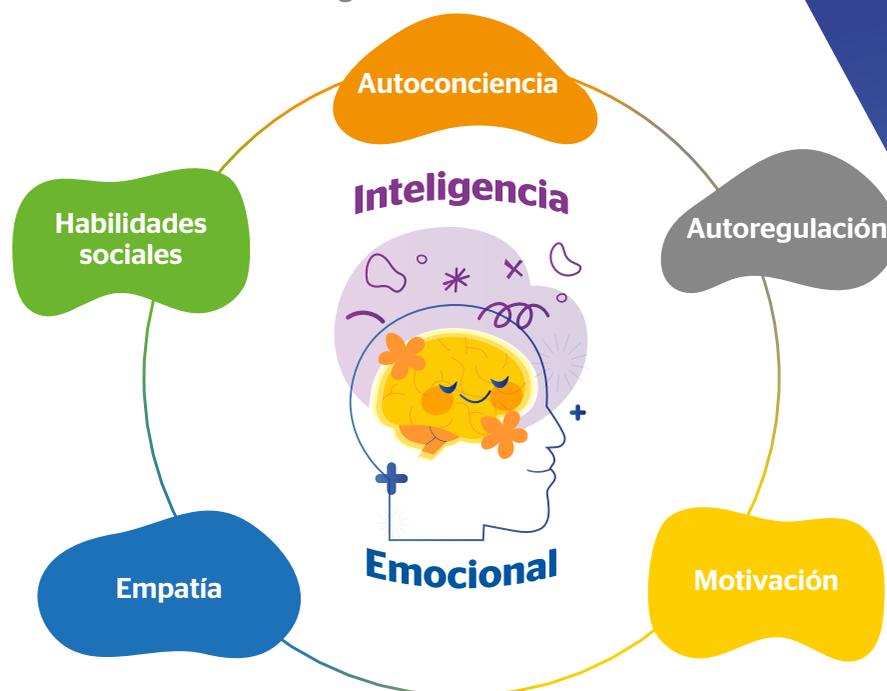
Es así como el desarrollo de la inteligencia emocional aplicada a la seguridad vial desde edades tempranas y

su refuerzo a lo largo de la vida adulta no solo ayuda a prevenir accidentes al controlar sentimientos y estados de ánimo en situaciones de movilidad, sino que también se convierte en un pilar fundamental para la formación de conductores, peatones y pasajeros más conscientes y responsables.

En este contexto, Goleman (2010) identificó cinco componentes clave

de la inteligencia emocional: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales (ver figura 1 y tabla 1) que resultan fundamentales para comprender cómo una adecuada gestión de las emociones puede influir positivamente en la toma de decisiones y en la interacción vial de los actores del tráfico.

Figura 1. Componentes clave de la inteligencia emocional



Fuente: elaboración propia con base en Goleman (2010).

Tabla 1. Inteligencia emocional aplicada a la seguridad vial

Componente de la inteligencia emocional	Adopción en el ámbito educativo y de formación de la seguridad vial
Autoconciencia: habilidad para reconocer y entender las propias emociones y cómo estas afectan a los demás.	<ul style="list-style-type: none"> Trabajar en la identificación y comprensión de las emociones como la tristeza, la ansiedad o la ira a través de actividades dinámicas o gamificación que mejoren su identificación, análisis y cómo las emociones pueden afectar las decisiones que toman los actores viales en sus desplazamientos.
Autorregulación: habilidad para gestionar o redirigir las propias emociones e impulsos.	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar casos donde sometamos a los niños y a los adultos a situaciones bajo presión en la vía con el fin de que manifiesten su reacción a ellas. Realizar simulacros en vía pública y en entornos controlados para observar comportamientos y reforzar las buenas conductas.
Motivación: el interés por alcanzar objetivos impulsados por el desafío que representan, más que por razones económicas o de estatus.	<ul style="list-style-type: none"> Abordar temáticas de proyección familiar, desarrollo personal y metas profesionales es fundamental para generar una reflexión y dimensionar los impactos y consecuencias en el entorno personal, familiar y profesional de sufrir un siniestro de tránsito o causarlo. Por ende, genera motivación para el autocuidado en las vías. Socializar experiencias y/o entrevistas con personas que han perdido familiares por siniestros de tránsito o que han sufrido lesiones, para comprender cómo se vio afectada su calidad de vida y la de su entorno.

Componente de la inteligencia emocional	Adopción en el ámbito educativo y de formación de la seguridad vial
<p>Empatía: la capacidad de entender las emociones e intereses de las otras personas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar juegos que conduzcan a los participantes a ponerse en el lugar o “en los zapatos” de otros actores viales, asumiendo diferentes roles en la vía pública y/o privada.
<p>Habilidades sociales: capacidades para establecer relaciones y construir redes sociales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar los valores y principios de la seguridad vial como la responsabilidad en los desplazamientos en la vía pública, la adopción de la normatividad vial, el principio de la seguridad o de defensa en el tránsito, el valor de la prudencia en la vía y la conducción dirigida. • Estos principios deben aplicarse para proteger a los actores viales más vulnerables, como peatones, ciclistas y motociclistas, así como a grupos etarios como niños, adultos mayores, mujeres embarazadas y personas con movilidad reducida, entre otros.

Fuente: elaboración propia.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, la Resolución 40595 de 2022 establece la metodología para diseñar, implementar y verificar los Planes Estratégicos de Seguridad Vial (PESV) en Colombia.

En el paso 11 de su implementación, ‘Responsabilidad y comportamiento seguro’, la norma genera un marco para que las organizaciones puedan desarrollar con sus colaboradores

las acciones descritas en la tabla 1. Incluso, enfatiza en la importancia de asignar responsabilidades y fomentar comportamientos seguros entre los actores viales de las empresas y organizaciones, tanto en vías públicas como privadas.

En este sentido, las organizaciones deberán garantizar la aplicación de estrategias que promuevan hábitos y conductas seguras logrando una

cultura de “comportamientos interdependientes” que permita a los colaboradores cuidar de sí mismos y ayudar a proteger a otros usuarios de la vía para evitar siniestros de tránsito (ver figura 2). En este contexto, la inteligencia emocional juega un papel fundamental para el cumplimiento de este requisito, ya que contribuye a la toma de decisiones responsables y a una mayor seguridad vial.

Las organizaciones deberán garantizar la aplicación de estrategias que promuevan hábitos y conductas seguras logrando una cultura de “comportamientos interdependientes” que permita a los colaboradores cuidar de sí mismos y ayudar a proteger a otros usuarios de la vía”.



Figura 2. Comportamientos interdependientes según la curva de Bradley



Fuente: Curva de Bradley (Jasiulewicz-Kaczmarek, Szwedzka & Szczuka, 2015)

Ahora bien, la Guía Técnica Colombiana ISO 39002 'Buenas prácticas para la implementación de la gestión de la se-

guridad de los desplazamientos' señala que para construir una cultura de "seguridad vial primero"¹ se deben desarrollar

tres aspectos esenciales: educar, aumentar la conciencia y motivar de manera continua como se expone en la figura 3.

Figura 3. 'Seguridad vial primero'. Buenas prácticas en las organizaciones



Fuente: elaboración propia basado en la GTC ISO 39002

¹ "Seguridad vial primero" es una iniciativa de la Guía Técnica Colombiana ISO 39002



Para que las organizaciones y empresas alcancen el nivel de comportamientos interdependientes establecidos por Bradley (Jasiulewicz-Kaczmarek, Szwedzka & Szczuka, 2015) o la denominada 'seguridad vial primero' que menciona la ISO 39002 es fundamental aplicar los cinco componentes de la inteligencia emocional propuestos por Goleman que se complementan con las acciones establecidas de educación, aumento de conciencia y motivación continua. Al hacerlo, los resultados en seguridad vial serán sostenibles en el tiempo, ya que se promoverán como hábitos naturales y no como respuestas impuestas por temor a sanciones o castigos.

En resumen, la inteligencia emocional es un factor clave en la seguridad vial de las organizaciones, ya que facilita que los colaboradores tomen decisiones más conscientes, responsables y seguras durante sus desplazamientos laborales y personales, generando comportamientos interdependientes

y disminuyendo así la posibilidad de verse involucrados en siniestros viales por imprudencias o negligencia.

En este sentido, la alta gerencia juega un papel fundamental al promover y consolidar una cultura de seguridad vial en sus organizacio-

nes. No se trata solo de cumplir con la normativa legal, proteger los activos o evitar procesos jurídicos, sino de asumir la seguridad vial como un componente integral de la responsabilidad social empresarial, con un enfoque en el bienestar de todos los actores viales. 



La inteligencia emocional es un factor clave en la seguridad vial de las organizaciones ya que facilita que los colaboradores tomen decisiones más conscientes, responsables y seguras durante sus desplazamientos laborales y personales".

Referencias

Ardila, R. (2011). El mundo de la psicología / Obras selectas. Bogotá: Manual Moderno.

Sentencia T-506/12. (n.d.). Gov.Co. Retrieved September 23, 2024, from <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-609-14.htm>.

Real Academia Española (2015). Diccionario de la Real Academia Española (versión online). Recuperado de: <http://www.rae.es>

Pablo Fernández Berrocal y Natalia Ramos Díez. "Desarrolla tu inteligencia emocional". Ed. Kairos 2004.

Stanton, N.A, & Salmón, P.M. (2009). Human error taxonomies applied to driving: A generic driver error taxonomy and its implications for intelligent transport systems. Elsevier.

Goleman, D. (2010). La práctica de la inteligencia emocional. Editorial Kairós.

Ministerio de Transporte (2022). Resolución 20223040040595, metodología para el diseño, implementación y verificación de los planes estratégicos de seguridad vial.

Jasiulewicz-Kaczmarek, M., Szwedzka, K. y Szczuka, M. (2015). Analysis of the influence of external environment on the development of water distribution system exploitation strategy-case study. Procedia manufacturing





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

Ente acreditador



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

www.ccs.org.co



Alberto Santamaría, 70 años

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

Un Buen Consejo proviene de la Experiencia



Consejo Colombiano
de Seguridad



@CCS_Colombia



CCS_Colombia

CCS.ORG.CO