

**ESTUDIO DE LOS RIESGOS LABORALES Y EL IMPACTO EN LA SALUD
INTEGRAL DE LA POBLACIÓN CONTRATISTA DEL SECTOR ESTATAL EN
COLOMBIA, UNA REVISIÓN LITERARIA**

María de los Ángeles Ortiz Bermúdez

Convenio Universidad Santo Tomás E Icontec

Facultad De Ingeniería Mecánica

Maestría En Calidad y Gestión Integral

Bogotá, D.C.

2024

**Estudio de los riesgos laborales y el impacto en la salud integral de la población contratista
del sector estatal en Colombia, una revisión literaria**

María de los Ángeles Ortiz Bermúdez

Trabajo de grado para optar al título de Magister en Calidad y Gestión Integral

Modalidad Trabajo de Investigación

Línea de investigación: Calidad y Gestión Integral

Luisa Fernanda Gómez Girón

Director Trabajo de Investigación

Paula Tatiana Calle Rivera

Codirectora

Convenio Universidad Santo Tomás E Icontec

Facultad De Ingeniería Mecánica

Maestría En Calidad y Gestión integral

Bogotá, D.C.

2024

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá D.C., diciembre 2024

Resumen

La globalización ha aumentado la subcontratación, lo que ha llevado a la necesidad de normas, políticas y programas laborales que promuevan el trabajo decente para todos. Si bien el Código Laboral de Colombia protege la seguridad social de los trabajadores, la subcontratación a menudo ignora estos derechos, lo que aumenta las responsabilidades de los contratistas y contradice la Constitución. Mientras que, los accidentes laborales son repentinos las enfermedades son progresivas, las condiciones precarias laborales aumentan la posibilidad de que el peligro se materialice. El objetivo de este trabajo es caracterizar las condiciones laborales y su impacto en la Seguridad y Salud en el Trabajo de la población contratista del sector público en Colombia, con el fin de proponer estrategias de intervención que contribuyan con su mejoramiento.

Metodología: Se identificaron 4 ejes principales relacionados con la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el sector público: Sistemas de Gestión, riesgos laborales, salud pública y ocupacional, derecho laboral y administrativo Se buscaron artículos científicos con acceso libre, entre 2019 y 2023, en bases de datos relevantes. Se seleccionaron artículos de postgrado considerando criterios como tipo de artículo, instrumentos utilizados, población objeto y cumplimiento del objetivo. Se revisaron informes, eventos y páginas web de organizaciones internacionales, nacionales y regionales.

Palabras clave: Contratistas, riesgos laborales, condiciones laborales, sector Público.

Contenido

ESTUDIO DE LOS RIESGOS LABORALES Y EL IMPACTO EN LA SALUD INTEGRAL DE LA POBLACIÓN CONTRATISTA DEL SECTOR ESTATAL EN COLOMBIA, UNA REVISIÓN LITERARIA	i
Estudio de los riesgos laborales y el impacto en la salud integral de la población contratista del sector estatal en Colombia, una revisión literaria.....	ii
Introducción	1
1. Definición del problema	2
2. Justificación	13
3. Objetivos.....	14
4. Marco referencial	14
4.1. Marco teórico	14
4.2. Marco conceptual.....	22
4.3. Marco normativo.....	24
5. Metodología	28
5.1. Enfoque y alcance de la investigación	28
5.2. Fases de la investigación.....	28
5.2.1. Fase I: Caracterizar las condiciones laborales de los CPS del sector público.....	28
5.2.1 Fase II: Caracterización de los riesgos laborales a los cuales están expuestos los CPS	29
5.2.3 Fase III: Propuesta de medidas de intervención.....	30
5.3 Definición de variables o categorías	30
5.4 Instrumentos y técnicas de investigación.....	32
6. Resultados y discusión del proyecto	32
6.1 características asociadas a las condiciones laborales de la población contratista del sector estatal en Colombia.....	32
6.1.1. Caracterización de la población	32

6.1.2. Vinculación laboral	35
6.1.3. Honorarios y beneficios	36
6.1.4. Fuero de maternidad en CPS.....	37
6.1.5. Jornada laboral	37
6.1.6. Desigualdad.....	38
6.1.7. Capacitación y desarrollo profesional	38
6.2 Riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los contratistas del sector estatal en Colombia	39
6.2.1. Condiciones laborales y peligro psicosocial	39
6.2.2. Riesgo psicosocial en el sector Administración Pública y Defensa.....	40
6.2.4. De las estadísticas de ATEL en la ciudad de Bogotá.....	43
6.2.5. De las solicitudes de los representantes de los trabajadores	45
6.2.6. Del cumplimiento de los requisitos de contratistas	45
6.3. Estrategias de intervención para el mejoramiento de las condiciones de trabajo del personal contratista del sector estatal en Colombia.....	47
7. Conclusiones	48
8. Recomendaciones	50
Referencias.....	50
Anexos	55

Listado de figuras

Figura 1. Afiliación riesgos y accidentes laborales en Colombia.....	Pág.10
Figura 2. Enfermedades laborales y mortalidad ocasionada por ATEL en Colombia.....	Pág.11
Figura 3. Procesos del Estado por configuración del contrato de realidad con corte a 2021...	Pág.35

Listado de tablas

Tabla 1. Ejemplos de Desafíos y oportunidades del futuro del trabajo seguro y saludable.....	Pág. 2
Tabla 2. Marco legal.....	Pág.24
Tabla 3. Normas ISO.....	Pág.26
Tabla 4. Conceptualización de las variables y/o categorías.....	Pág.29
Tabla 5. Medición de factores de riesgo psicosocial en servidores y contratistas 2021	Pág.40
Tabla 6. Análisis de los requisitos de los Estándares mínimos de contratistas.....	Pág.44

Glosario

ANDJE:	Agencia Nacional de Defensa Jurídica
ARL:	Administradores de Riesgos Laborales
Art.:	Artículo
ATEL:	Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral
CCS:	Consejo Colombiano de Seguridad
C.P.:	Constitución Política
CONPES:	Consejo Nacional de Política Económica y Social
CPS:	Contratación/contratista por Prestación de Servicios
DAFP:	Departamento Administrativo de la Función Pública
DANE:	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DASCD:	Departamento Administrativo del Servicio Civil
DPN:	Departamento Nacional de Planeación
ENT:	Enfermedades no transmisibles
EPS:	Entidades Prestadoras de Salud

ESAP:	Escuela Superior de Administración Pública
FASECOLDA:	Federación de Aseguradores Colombiano
GTC:	Guía Técnica Colombiana
HFACS:	Sistema de Análisis y Clasificación de Factores Humanos
IBC:	Ingreso base cotización
ICONTEC:	Instituto Colombiano de Normas Técnicas
ISO:	Internacional Organization for Standardization
NTC:	Norma Técnica de Colombia
NTP:	Notas Técnica de Prevención
OCDE:	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS:	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OISS:	Organización Iberoamericana de Seguridad Social
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OMS:	Organización Mundial de la Salud
OSHA:	Administración de Seguridad y Salud Ocupacional Estados Unidos
PESV:	Plan Estratégico de Seguridad Vial
PIB:	Producto Interno Bruto
PIC:	Planes Institucionales de Capacitación

PNUD:	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SGRL:	Sistema General de Riesgos Laborales
SGSSS:	Sistema de Seguridad Social en Salud
SGSST:	Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo
SIGEP:	Sistema de Información y Gestión del Empleo Público
SST:	Seguridad y Salud en el Trabajo
TME:	Trastornos musculoesquelético

Introducción

La Seguridad y Salud en el Trabajo ha evolucionado junto a la humanidad, adaptándose a la industrialización, las nuevas tecnologías y la pandemia. Busca optimizar la relación hombre-máquina-ambiente para generar ambientes de trabajo saludables, que contribuyan a aumentar productividad y rentabilidad, así como la sostenibilidad y la armonía ambiental. Con la globalización se ha incrementado la contratación por prestación de servicios.

Aunque en Colombia el Código Sustantivo del Trabajo es una sombrilla de protección en Seguridad Social para los trabajadores, la figura de contratación por prestación de servicios desconoce estos derechos, sumando responsabilidades al contratista; situación que también contradice a la Carta Magna que nos cobija a todos los ciudadanos sin distinción alguna.

Se hace necesario hacer una revisión bibliográfica para contextualizar las condiciones laborales, las políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo de los últimos 10 años a nivel internacional y nacional para establecer un marco general. Mediante la triangulación de la información encontrada se agrupa y presenta de una forma visual más concreta, que permita al lector sumergirse en sus propias apreciaciones para finalmente llegar a unos puntos de convergencia y divergencia con las investigadoras que permitan un intercambio de opiniones para llegar a un consenso sobre el papel tan importante que jugamos cada uno de nosotros sobre la Seguridad y Salud de nuestros entornos laborales.

No somos simples espectadores de nuestras vidas. A través de la educación y la acción, podemos moldear nuestro destino. Es hora de tomar el control, superar los límites y crear un futuro más seguro y próspero para todos. Comencemos por transformar nuestros lugares de trabajo en espacios que fomenten el bienestar y la productividad.

1. Definición del problema

1.1. Antecedentes

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) inicio su labor hace 100 años, entablando diálogos entre gobiernos, empleadores y trabajadores, a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres, actualmente cuenta con 187 Estados miembros. La OIT (2019) presentó el Informe de Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo, analizando los desafíos y oportunidades que surgen de estos cambios, considerando aspectos sociales como la demografía, la diversidad y la migración laboral; económicos como la globalización, la digitalización y la automatización; y ambientales como el cambio climático y la contaminación. examina cómo los cambios tecnológicos y sociales transforman el panorama laboral, exigiendo un enfoque global para atender las nuevas necesidades.

Tabla 1.

Ejemplos de Desafíos y oportunidades del futuro del trabajo seguro y saludable

Cambios	Oportunidad	Desafío
Tecnologías: Digitalización y TIC, automatización y robótica y nanotecnología	Mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar con el teletrabajo.	Aumenta el riesgo de contraer afecciones de salud relacionadas (trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, obesidad, cardiopatías, entre otras)
Demografía: Trabajadores jóvenes, el envejecimiento de los trabajadores, cuestiones de género, trabajadores migrantes.	Persisten las brechas de género en el mercado laboral, en países desarrollados y en desarrollo.	Desarrollar, actualizar y aplicar leyes, reglamentos, políticas y directrices para proteger mejor la seguridad y la salud de los trabajadores.

Desarrollo sostenible y SST: Cambio climático, contaminación del aire y degradación ambiental, la economía verde.	El uso de energías renovables reduciría los accidentes, enfermedades y muertes de trabajos de alto riesgo como la explotación minera.	Los fenómenos atmosféricos extremos afectan a trabajadores en emergencias y rescates, exponiéndolos a riesgos químicos, infecciosos, lesiones, agresiones, y trastornos psicológicos en tareas de limpieza y control de multitudes.
Cambios en la organización del trabajo: Horas extendidas, formas atípicas de empleo, ordenaciones del tiempo de trabajo, economía informal.	Las tasas de accidentalidad en contratistas y subcontratistas pueden ser considerablemente más altas que las correspondientes a otros trabajadores	Los riesgos psicosociales y de acoso, la exposición a condiciones de trabajo deficientes y peligrosas y los riesgos derivados de la fatiga.

Nota: Tomado de la Organización Internacional del Trabajo, (2019).

Continuando con el informe de la OIT (2019), cada año mueren a consecuencia de accidentes o enfermedades laborales aproximadamente 2.78 millones trabajadores en el mundo, de estos 7.500 mueren diariamente de los cuales 6.5000 mueren a causa de enfermedades laborales y 1.000.000 con una pérdida del 5% del Producto Interno Bruto (PIB) mundial. De otra parte, el 60% de los trabajadores del mundo trabajan informalmente bajo condiciones riesgosas, solo el 9% de las mipymes son formales. Esta situación impacta a su vez en el trabajador económica, física y emocionalmente, al bienestar de sus familias y la productividad de las empresas. Concluye que, los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Laborales (ATEL) tienen un comportamiento dinámico, progresivo o repentino con implicaciones tanto positivas como negativas, subrayando la necesidad de prestar atención para evitar repetir errores del pasado.

En la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo (2022), declaran la Seguridad y Salud en el Trabajo como la quinta categoría de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, asociada a los Convenios OIT: No. 155 y 187, promoviendo diálogos y políticas nacionales de prevención de riesgos y promoción de salud.

Estos hallazgos son respaldados por informes llevados a cabo por la OMS (2020) con Mental Health Atlas 2020, la Comisión Europea (2021) con su Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de SST 2021-2027, el World Economic Forum (2022) en The Global Risks

Report 2022, dichos informes destacan riesgos sociales, crisis laborales, pérdida de cohesión social y problemas de salud mental como amenazas globales. Estos factores combinados aumentan la probabilidad de una crisis sistémica mundial. Además, las decisiones políticas nacionales, la formulación de políticas públicas y la falta de cooperación para abordar desafíos globales agravan esta situación.

De igual manera, el consenso de las organizaciones internacionales y nacionales se centran en proclamar y promocionar los derechos laborales y la salud integral de todos los trabajadores priorizando la población minoritaria y vulnerable, a la cual se debe ofrecer una seguridad social igualitaria sin importar su vinculación laboral. Para lograrlo se requiere de una base normativa para que cada país la adapte a sus necesidades, la no creación de regímenes de seguridad social paralelos, que ofrecen menor protección a menos costo. Promueven el dialogo tripartita para construir planes y programas generales y específicos, el apoyo entre naciones, la articulación intersectorial y el intercambio de conocimiento. Todas reiteran la necesidad de hacer inspecciones a las empresas para erradicar la informalidad laboral y sancionar los incumplimientos a la ley, también manifiestan la necesidad registrar y tratar los datos en sistemas de información fiables para poder tomar decisiones más eficaces. Finalmente, recalcan la importancia de adaptar el trabajo a las particularidades del trabajador (por género, edad, experiencia, discapacidades). Así como gestionar el talento humano para incrementar su calidad de vida, ya que un trabajador saludable es la base fundamental de una economía y una sociedad fuertes y resilientes (ver anexo A).

Colombia, a partir de su Constitución de 1991, cuenta con un único orden jurídico y una estructura central de gobierno que se aplica a todo el territorio nacional. A pesar de esta unidad, la división administrativa del país es diversa, descentralizada, con normatividad propia, con restricciones presupuestales, abarcando tres ramas del poder público (legislativa, ejecutiva y judicial), organismos

autónomos, entidades descentralizadas y diferentes niveles de gobierno. Cabe destacar que algunos sectores, como Ecopetrol, el magisterio y las Fuerzas Militares, poseen Regímenes de Seguridad social especiales. Dada su actividad económica 5.725 entidades clasifican en riesgo laboral I, 63 en riesgo II y 753 en riesgo V. Con corte a diciembre del 2023 contaba con 299 entidades del orden nacional y 6.061 de orden territorial, para un total de 6.360 entidades; en cuanto al reclutamiento de personal se hace con y sin vinculación laboral. Para la misma fecha, la fuerza laboral era de 1.339.597 servidores públicos, el 57% correspondía a 26% docentes y 31% a uniformados, en cuanto a contratistas fue de 911.440 (ver anexo B).

En cuanto a las características sociodemográficas de los servidores públicos del Estado colombiano: la mayoría son mujeres 63.16%, predominan las edades más productivas entre 30 a 39 años (38.46%) y 40 a 49 años (22,67%); solteros (63,97%), nivel educativo posgrado 61.54%; sin hijos (49,8%). A nivel nacional, las brechas de género disminuyen 51,43% mujeres, la participación por edad cambia, la mayoría (36,42%) entre 50 a 62 años, (29,92%) entre 40 a 49 años, importante cifra para el relevo generacional, Sigue por el mismo orden, solteros (34,46%) y casados (33,65%) nivel educativo 43,06% postgrado y sin hijos 30,64%. El nivel territorial se encontraron porcentajes similares a cada característica reportada. Con algún tipo de discapacidad: 11.425 son servidores y 2.156 contratistas, en su mayoría en su última etapa productiva, el tipo de discapacidad más frecuente la visual y la física, la menor la intelectual, cuentan con un alto nivel educativo, en su mayoría están casados o viven en unión libre con hijos, 6.305 no reportaron información (ver anexo C).

La aplicación de la Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el 2021 reveló un perfil del trabajador independiente en Colombia: 43,3% en estrato 3, concentrados en Bogotá (43,7%), con predominio femenino (50,6%) y edades entre 26 y 45 años (51,4%). El 45% se distribuye en sectores de Administración pública, Servicios sociales y

salud, y actividades inmobiliarias. El 29,6% posee estudios de pregrado, con más de 5 años de antigüedad laboral (54%). La mayoría cotiza al Régimen de salud contributivo (97%) y a pensiones (82,3%), principalmente en el sistema de ahorro individual (51,2%). El 53,6% tiene contrato escrito, siendo el 61,3% por prestación de servicios y el 35,9% por cuenta propia. La jornada laboral predominante es de 48 a 53,9 horas semanales (35%), con jornada continua de 8 a 17 horas (37,5%), jornada partida (25,2%) y jornadas irregulares (25%). Los ingresos oscilan entre 908.527 y 1.817.052 pesos mensuales (40%).

En la misma encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo se identificó los principales riesgos laborales que enfrentan los trabajadores independientes: riesgo ergonómico (cansancio y dolor 21,6%, movimientos repetitivos de manos/brazos 21,4%), riesgo psicosocial (jornada laboral mayor a 8 horas 15,7%), riesgos físicos (temperaturas extremas 10,5%, ruido alto 6,3%), riesgos químicos (inhalación de gases o vapores 6,2%). El 24,2% está expuesto a peligro público y el 8,1% a labores riesgosas. A pesar de ello, el 81% goza de autonomía en su trabajo, el 80,8% recibe información clara y suficiente, el 71,4% recibe capacitación y el 23,6% tiene horarios fijos. El 60,7% declara tener un buen estado de salud. En cuanto a accidentes de tránsito, el 36,4% ocurren por la labor contratada, el 36,4% en el puesto de trabajo y el 27,3% fuera de él; las extremidades superiores son las más afectadas (54,5%) con lesiones superficiales en el 54,5% de los casos. El agente causante principal es el vehículo (45,5%), seguido de las herramientas (27,3%), mientras que el 81,8% de los trabajadores accidentados recibió atención médica (Ministerio del Trabajo y OISS, 2022. P. 316-444).

1.2. Planteamiento del problema

Los contratistas por prestación de servicios CPS no cuentan con vinculación laboral, el Sistema Integral de Seguridad Social es una sombrilla de protección en todo el ciclo de producción del trabajador, sin importar su vinculación laboral (ver anexo D). Conviene nombrar el Código Sustantivo de Trabajo y el Decreto 1083 de 2015 este último es un compendio normativo del Sector de Función Pública que da estabilidad laboral, mérito y transparencia, igualdad de oportunidades, capacitación y desarrollo profesional, bienestar y salud laboral, beneficios que aplican solo a los servidores públicos de carrera administrativa. Contrario a lo anterior, como contratistas son regulados por normativas civiles o comerciales. La falta de amplias oportunidades y de mejores condiciones implica poner en riesgo su estabilidad económica, de salud y de proyección a futuro.

El sector público en Colombia, según informe del Departamento Nacional de Planeación viene teniendo deficiencias de definición de metas, insuficiencia y duplicidad de funciones, fallas en la coordinación entre entidades, impactando en la reducción del desarrollo económico, la creación de empleos estables, afectando las tasas de desempleo, el incumplimiento de políticas públicas, entre otros aspectos. Para lograr estabilidad laboral, se formuló el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, que propuso la creación de 1,6 millones de empleos con la meta de reducir la tasa de desempleo del 9,4% al 7,9% (DPN,2018).

En el mismo sentido, Monterrosa (2018) tomando la investigación del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, explica que la precarización de los derechos de los CPS comienza con tener que asumir el pago del 100% de la Seguridad social, sufrir pérdidas económicas al cobrar las prestaciones económicas por cotizar sobre el 40% de sus ingresos. En caso de incapacidad por enfermedad común, maternidad o paternidad, reciben solo el 66,66% de un 40% cotizado, mientras que por accidentes laborales obtienen el 100% sobre el 40%. La

anterior medida incentiva la formalización de su situación laboral para acceder a los servicios del sistema, pero a largo plazo afecta el monto de las pensiones, prolongando el tiempo de cotización, debiendo hacer aportes periódicos voluntarios para jubilación. A pesar de ganar un estimado del 30% más que los asalariados, a menor salario menores posibilidades de préstamos bancarios hipotecario, estudios, emprendimiento suyo y de sus familias. Concluye, es importante que se realice un seguimiento continuo de su impacto para evaluar su efectividad y sostenibilidad a largo plazo, y tomar las medidas necesarias para mitigar los posibles efectos negativos, comparado con los honorarios de los CPS (ver anexo E).

El Documento de Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2019) en el distrito revela deficiencias en la planificación estratégica para alinear necesidades organizacionales e individuales, afectando la atracción de talento. La escasa inversión en desarrollo y capacitación del personal inhibe la mejora continua de competencias. La falta de estandarización de procesos y la ausencia de un sistema de evaluación del desempeño impiden identificar fortalezas y debilidades, dificultando la creación de planes de mejora y generando fuga de talentos. Esto impacta negativamente la ejecución de planes de desarrollo, el clima laboral y la reputación de las organizaciones públicas, comprometiendo proyectos a largo plazo. La baja productividad, la desmotivación, el desaprovechamiento de competencias y la alta rotación de personal disminuyen la eficiencia y eficacia, afectando la atención ciudadana y las oportunidades de contratistas. La falta de transparencia y políticas de capacitación y desarrollo limitan la adaptación a nuevas demandas e inhiben la innovación, afectando el control social y la reputación institucional, (ver Anexo F).

A continuación, se presenta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031, elaborado por el Ministerio de Trabajo (2022) elaborado su, centrado en el cumplimiento de

los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con el fortalecimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el bienestar laboral y la calidad de vida de los trabajadores. Este plan también busca promover la formación en autocuidado, la creación de espacios de diálogo social para acordar planes, programas y acciones, fomentar la competitividad a través del trabajo decente, la equidad y el crecimiento económico. Por su parte, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) adelantó diagnóstico e identificación de factores estratégicos de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano, los resultados demuestran un enfoque a la ejecución de los presupuestos públicos más no a integrarlos con una gestión del talento humano (ver anexo F).

En los últimos 30 años, ha sido excesivo la contratación por prestación de servicios en la administración pública lo que ha precarizado del empleo, la ineficiencia al tercerizar las funciones, la falta de transparencia en los procesos de contratación. Por lo tanto, la administración actual está implementando el Plan Nacional para la Formalización Laboral del Empleo Público en Equidad, del cual hay una guía de implementación, para crear plantas temporales como mecanismo de transición para fortalecer la institución. Con articulación entre el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) quien presta asesoría y acompañamiento y las entidades del orden nacional y territorial, se pretende mejorar el desempeño institucional, con criterio de mérito en la provisión de empleos, aumentar la confianza de la ciudadanía. Reconocen que la CPS es contraria a la Constitución Política y la normatividad legal del trabajo y la administración pública (DAFP,2023).

Como estrategia para aumentar las afiliaciones de los contratistas al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) estas se pueden hacer sobre el 40% del ingreso base, lo que ha mostrado un constante aumento y lograr su protección y recibir las prestaciones económicas y

asistenciales que ofrece el sistema, estrategia que aumenta las inequidades de la Seguridad social. También se debe destacar el aumento de las afiliaciones de las mipymes, las cuales, conforman la mayoría del tejido empresarial del país y los independientes voluntarios y pasantes. Con respecto a los registros, se esperaba que, con la implementación de los SGSST en todas las empresas, tanto los ATEL como los subregistros de estos disminuyeran. En contraste con el crecimiento en las afiliaciones, la accidentalidad laboral ha mostrado un aumento durante los últimos tres años. Para el 2023, los sectores con mayor riesgo de accidentes corresponden a los riesgos 3 y 5. Es preocupante que el departamento del Magdalena ostenta la tasa más alta de accidentes de trabajo por quinto año consecutivo, mientras que Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca concentran el mayor número de accidentes de trabajo, también Bogotá tiene la mayor concentración laboral de país, seguimiento que viene haciendo el Observatorio de la Seguridad y Salud del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS,2023).

Figura 1.

Afiliación riesgos y accidentes laborales en Colombia.

Año	2019	2020	2021	2022	2023
Afiliados al sistema					
Anualmente:					
Dependientes	92%	92%	91%	90,5%	88,7%
Independientes	6%	8%	9%	9,5%	12,2%
Total trabajadores afiliados	10.528.465	10.123.385	10.799.343	11.675.905	12.769.870
Total empresas afiliadas	—	—	-	1.080.796	1.162.429
Comportamiento con el año anterior personas	1%	3%	3,5%	8,1%	1,6%
Accidentes de trabajo					
Diarios	1.696	1.233	1.408	1.488	1.540
Anual	611.275	450.110	513.857	542.983	561.977
Por cada 100 trabajadores	5,9	4,4	4,76	4,65	4,42
Comportamiento con el año anterior	0,3%	1,4%	4,45%	5,70%	3,8%
Tasas AT por sector económico por cada 100.000 trabajadores	Agricultura, ganadería 16,31	Agricultura, ganadería 13,5	Agricultura, ganadería 13,75	Minas y canteras 12,54	14,17
	Minas y canteras 12,79	Minas y canteras 10,4	Minas y canteras 12,59	Agricultura, ganadería 11,97	Minas y canteras 13,50
	Administración pública y Defensa 2,82	Administración pública y Defensa 1,6	Administración pública y Defensa 1,56	Administración pública y Defensa 1,65	Administración pública y Defensa 1,53
	Magdalena 9,8	Magdalena 7,6	Magdalena 7	Magdalena 6,71	Magdalena 6,50
Tasas AT por Departamento Por cada 100.000 trabajadores	Antioquia 7,6	Meta 6,3	Antioquia 6,39	Caldas 6,36	Caldas 5,76
	Risaralda 7,4	Risaralda 6	Caldas 6,35	Meta 6,03	Antioquia 5,75

Nota: Tomado del Consejo Colombiano de Seguridad, (2023).

La incidencia de las enfermedades laborales venía en descenso, pero se disparó para el 2020 debido al Covid-19 para el Sector Servicios sociales y de salud (riesgo laboral 3) sosteniéndose en ese puesto por los 4 últimos años, tiempo en el cual, viene en disminución la calificación de enfermedades y muertes de origen laboral en el sector público. Los sectores con mayor número de enfermedades laborales son Manufacturero, Salud y Servicios administrativos representan el 49,1%, mientras que las ciudades con mayor tasa son Bogotá D.C., Valle del Cauca y Antioquia con el 64,1% de EL calificadas. El comportamiento por mortalidad relacionada al trabajo, aumentó el 38,5% con respecto al 2022 valores similares a hace 10 años,

según la clase de riesgo repunta el riesgo 5 con el 29,4%; la mayoría de los fallecimientos ocurren por accidente laboral 98,2%; los tres sectores con mayor número de muertes representan el 60,5% (Minas y canteras, Salud, Suministro electricidad), por ubicación están Vaupés, Boyacá y Norte de Santander, mientras que por número están Bogotá, Antioquía y Valle del Cauca, dato importante pues son las mismas ciudades que concentran el mayor número de accidentes.

Figura 2.

Enfermedades laborales y mortalidad ocasionada por ATEL en Colombia.

Año	2019	2020	2021	2022	2023
Tasa de enfermedad laboral					
Diarias calificadas	24	139	117	86	31
Anuales	8.760	50.735	42.646	31.572	11.332
Por cada 100.000 trabajadores	82,3	503,6	394,9	270,4	88,74
Tasa más alta por 100.000 trabajadores por sector	—	Servicios sociales y de salud 5.178,5	Servicios sociales y de salud 3.696	Servicios sociales y de salud 2792,9	Servicios sociales y de salud 277,46
	—	Inmobiliario 233,4	Minas y canteras 257,96	Minas y canteras 201,3	Minas y canteras 221,94
	—	Administración pública y Defensa 159,2	Administración pública y Defensa 136,39	Administración pública y Defensa 78,8	Administración pública y Defensa 67,26
Departamento con más alta tasa	—	Caquetá 2.454,3	Amazonas 1.811	Bogotá 11.303	Arauca 304,36
	—	Amazonas 2.302,7	Guajira 1362,8	Antioquia 3.175	Huila 170,71
Muertes relacionadas con el trabajo					
Diario	1,3	1,2	1,6	10 por semana	2
Anual	481	454	608	526	729
Muertes por AT	—	—	—	94,5%	98,2%
Muertes por EL	—	—	—	5,5%	1,8%
Por cada 100.000 trabajadores	4,5	4,5	5,63	4,51	5,71
Muertes por sector económico por 100.000 trabajadores	Agricultura, ganadería, caza 16,31	Minas y canteras 47,6	Minas y canteras 67,82	Minas y canteras 65,18	Minas y canteras 57,77
	Minas y canteras 12,79	Agricultura, ganadería caza 16,7	Servicios sociales y salud 13,40	Eléctrico, gas y agua 9,63	Atención salud humana 39,28
	Administración pública y defensa 2,82	Administración pública y defensa 3,2	Administración pública y defensa 3,64	Administración pública y defensa 2,77	Administración pública y defensa 1,78

Nota: Tomado del Consejo Colombiano de Seguridad, (2023).

1.3. Formulación del problema

Existe una brecha de conocimiento sobre los riesgos laborales específicos a los que se enfrentan los contratistas del sector estatal en Colombia. ¿Cuáles son los principales riesgos laborales y cómo afectan estos la salud integral de los trabajadores?

2. Justificación

Las precarias condiciones laborales a las que se enfrentan los contratistas del sector público en Colombia representan un problema social, de salud y productividad. Mucho se ha hablado sobre las afectaciones legales sobre los contratistas y la administración pública, pero existe un vacío significativo en el conocimiento sobre el impacto de los riesgos laborales en su salud y desarrollo personal. Esta tesis propone abordar una investigación significativa que profundice en esta problemática, llenando este vacío y generando conocimiento nuevo y relevante.

La salud y el bienestar de los contratistas del sector público son fundamentales para garantizar la calidad de los servicios públicos y el desarrollo del país. Sin embargo, las condiciones laborales a las que se ven expuestos ponen en peligro su salud integral, afectando su productividad y calidad de vida. Esta tesis busca comprender en profundidad este problema y contribuir a su solución, promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables para este grupo de trabajadores.

Los resultados de esta tesis tendrán impacto social, económico y académico. Contribuyendo a mejorar la salud y el bienestar de los contratistas del sector público, promoviendo una sociedad más justa y equitativa, aumentando la productividad y reduciendo los costos asociados a la salud ocupacional, aportando conocimiento relevante en la inclusión de los contratistas en los procesos de implementación del SGSST y las políticas públicas.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Caracterizar las condiciones laborales y su impacto en la Seguridad y Salud en el Trabajo de la población contratista del sector público en Colombia, con el fin de proponer estrategias de intervención que contribuyan con su mejoramiento.

3.2. Objetivos específicos

- Determinar las características asociadas a las condiciones laborales de la población contratista del sector estatal en Colombia
- Caracterizar los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los contratistas del sector estatal en Colombia que puedan causar eventos de origen laboral.
- Proponer estrategias de intervención para el mejoramiento de las condiciones de trabajo del personal contratista del sector estatal en Colombia.

4. Marco referencial

4.1. Marco teórico

Para mejorar el entendimiento del abordaje a estas temáticas variadas y unidas por el protagonista central: los contratistas por prestación de servicios se seleccionaron y organizaron los siguientes temas:

4.1.1. Situación del trabajo

Acorde con las dinámicas laborales, Rentería (2009) señala que en la globalización económica los trabajos emergentes incrementaron las ya complejas relaciones individuo-trabajo-ambiente, como consecuencia se tiene la individualización y transferencia de responsabilidades a los propios trabajadores, antes competencia de organizaciones. En el mismo sentido, Maurizio

(2020) establece que, la rotación laboral en trabajadores independientes es marcada en quienes no tienen educación profesional, quienes permanecen a la espera de la demanda de contratos aceptando los honorarios bajos y la falta de garantías sociales, igual reducción de posibilidades de contratación sucede con profesionales con estudios postgrado, lo que perjudica su calidad de vida. También se encontró que la rotación del personal es mayor en los independientes que en dependientes y menor que en los informales; otra particularidad es que las mayores brechas de inestabilidad laboral están en jóvenes y mujeres.

Estos análisis se complementan con la crítica de Téllez y Téllez (2022) sobre la cuarta revolución industrial, su visión prospectiva indica que, en países poco desarrollados las brechas se seguirán incrementando o darán un salto importante. Recomendando que, un acertado uso estaría en su integración al servicio de la salud mental, la productividad y el buen clima organizacional. En Colombia la contratación por prestación de servicios está regulada por el Código civil y no por el código sustantivo de trabajo, lo que genera vacíos jurídicos que vulneran los derechos laborales y perdiendo las garantías constitucionales, en países como México existen garantías laborales de hecho y no solo de derecho (Criado, 2019). Dicho vacío, Carlson y Payne (2002) consideran que se debe evitar con la institucionalización de un servicio civil meritocrático el cual fortalezca la democracia y la gobernabilidad, reduzca la corrupción y aumente la eficacia del gobierno, Colombia y Argentina presentaron bajos niveles de confianza de la ciudadanía en su estudio.

Abril-Martínez et al. (2020) afirma que los trabajadores independientes carecen de asesoría, monitoreo en SST y apoyo económico para internet y telefonía a diferencia de los Teletrabajadores. Esto los expone a riesgos como lugares de trabajo inseguros y falta de identificación y mitigación de riesgos. La tendencia global al trabajo independiente aumenta los

riesgos para la salud mental, ya que no todos cuentan con las habilidades para trabajar aisladamente sin sufrir estrés, ansiedad o depresión, agravado por las barreras tecnológicas, comunicacionales y de supervisión. La falta de inducción en SST y de los riesgos de los puestos de trabajo objeto de contrato permiten que el trabajador desconozca sus derechos, Marín-Ospina et al (2020) hallaron problemas en la atención de los ATEL de algunos trabajadores: ciertos eventos no fueron aceptados como de origen laboral. En el mismo sentido a quienes el SGRL les reconoció prestaciones económicas el pago fue menor a sus ingresos laborales, afectando incluso su mínimo vital y el sustento familiar. De otra parte, la falta de recursos complicó desplazarse a la ciudad de Bogotá para apelar la decisión del Sistema ante la Junta Nacional de Calificación.

Las consecuencias que recaen en CPS por la modalidad de contratación del Estado está la falta de garantías laborales: no se rige por el Código Sustantivo del Trabajo ni la Ley 100 de 1993, generando discriminación hacia los contratistas, entrega de funciones públicas a particulares. Responsabilidad sin protección: Los contratistas no están exentos de sanciones por incumplimiento, a pesar de no tener un proceso de selección como los empleados de carrera: Ley 80 de 1999. Por otra parte, los riesgos para la administración pública están representados en crear nóminas paralelas, retrasos e interrupciones en la calidad del servicio, discriminación al contratar sin hacer selección de personal, debilitamiento de la carrera administrativa. Por lo tanto, debe responder colectivamente, la administración es responsable de las acciones de sus contratistas. Finaliza, la CPS puede ser útil, pero debe usarse de manera responsable y transparente (Hurtado et al., 2019).

Un número importante de intervenciones de la justicia dan fe de las faltas de garantías de los CPS del Estado. Luego de una ardua discusión en la Sentencia T-366 de 2023, se determinó que la relación laboral de una auxiliar de enfermería con un hospital público era un contrato

realidad sobre las formas, a pesar de su vinculación por contratación de servicios se logró establecer que el modo, tiempo y lugar. Pese a esto la postura del Hospital Militar Central argumentaba que la carga de la prueba de subordinación no existía, como tampoco el cargo de Auxiliar de Enfermería, razón por la cual se habían contratado servicios profesionales. La conclusión del asunto está en que no se pueden encubrir la vinculación laboral bajo un contrato por prestación de servicio en estas condiciones.

A pesar de los esfuerzos de organizaciones internacionales para regular el trabajo en condiciones dignas en el mundo, es complicado, la OIT (2022) implementa mecanismos de fácil aplicación por sus Estados miembros garantistas de la igualdad de los derechos de los trabajadores. Pese a esto, la dificultad radica en los diferentes sistemas políticos, sociales y económicos y en la medida que la voluntad política y los esfuerzos permitan su éxito.

4.1.2. Las organizaciones y sus recursos humanos

Conforme a Chiavenato (2008), los trabajadores son la principal fuente de ingresos para las empresas, aportando ideas, innovación e impulso al negocio. Esto va más allá de las marcas, patentes y sistemas. Ahora bien, Portugal (2017), indica que el diagnóstico empresarial es fundamental para determinar la situación actual de una organización y tomar decisiones estratégicas. Este análisis funcional permite comprender la cultura organizacional, donde el principal recurso, el capital humano, se alinea con clientes, procesos y estrategia. De manera análoga Cortés en su libro Seguridad e Higiene del Trabajo (2012) enfatiza el papel fundamental en la toma de decisiones de la alta dirección en la implementación del SGSST sin importar el tamaño y complejidad de la organización, a su vez propone ideas para organizar roles, responsabilidades y autoridades en este sistema. Mientras que, la transformación organizacional

de la administración pública en el Perú se requiere más liderazgo que administración concluye (Barra,2022).

En contraste con la información anterior, López (2021) encuentra que la problemática de la organización del trabajo encontrada en una entidad pública se centra en estos aspectos: Manual de cargos y procedimientos desactualizado, retrasos en la entrega de resultados, contratación innecesaria de personal adicional, falta de liderazgo, estrategia organizacional, actualización y mejora de los procedimientos. Establece que las mejoras permitirían instaurar las responsabilidades, correcta distribución de cargas laborales, incluir actividades no contempladas en el manual, conocer las necesidades reales de contratación de personal, no permite duplicidad de funciones, aumentar la eficacia de la administración, mejorar las condiciones laborales de los colaboradores.

4.1.3. La exposición a los riesgos laborales en las organizaciones

En el Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales escrito por Falagán et al. (2000), se atribuye el origen de la enfermedad profesional a: condiciones controlables como la exposición continua de los trabajadores a agentes contaminantes; las características del individuo algunas como la edad y la raza no son controlables. Las consecuencias pueden ser crónicas o agudas, irreversibles o reversibles, y pueden causar envejecimiento prematuro o malestar.

La combinación de los riesgos laborales impacta sobre la salud del trabajador, con los estudios adelantados por Niño et al. (2023) demuestran la relación entre la alta carga de trabajo mental percibida y los Trastornos musculo esqueléticos (TME), los trabajadores asumieron posturas incómodas. Las alteraciones en la salud se pueden exacerbar de acuerdo con las características individuales (género, ansiedad personalidad) y somatizar las respuestas de diferentes formas.

Por otra parte, según Ramírez et al. (2020), la gestión de riesgos emergentes destaca las dificultades de la prospectiva, ante eventos de baja probabilidad, pero alto impacto como lo evidenciamos con la pandemia de COVID-19. Al igual que con la gestión preventiva la atención primaria en las empresas juega un papel crucial: disminuye costos y ayuda a descongestionar al Sistema de Seguridad Social, fortalece la cultura de la prevención. El beneficio redunda en el trabajador, sus familias, la sostenibilidad de las organizaciones y la economía nacional.

La exigencia de trabajar frente a video terminales y dispositivos móviles es habitual en el servicio público, de acuerdo con García-Remeseiro et al. (2021) La exposición continua y prolongada sin pausas ni estiramientos de miembros superiores, cuello y espalda conducen a una disfuncionalidad de éstos. Los resultados del estudio revelan que todos los participantes experimentaron dolor de espalda en algún momento, la mitad de ellos también presentó dolor en la espalda superior y cuello, también se encontraron similitudes en otros estudios, limitando su actividad diaria. Si estas patologías no se tratan adecuadamente, pueden derivar en discapacidad crónica e incluso en una jubilación por invalidez.

El sector minero presenta una alta exposición a riesgos laborales, como lo evidencia Olaya (2022) en su estudio de caso. A pesar de encontrar buenas condiciones laborales internas en la empresa analizada, las condiciones externas resultaron ser inadecuadas, según los resultados de la Bateria de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo. La complejidad del sector minero, marcada por los altos costos de producción, las rigurosas regulaciones y la necesidad de mantener la rentabilidad, puede limitar la implementación efectiva de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST).

El Decreto 1075 de 2015 reconoce las particularidades de la exposición a los riesgos laborales del gremio educativo, por tal razón expidió disposiciones específicas en concordancia con lo anterior, Moreno-Chaparro et al (2022) evidencia que las enfermedades laborales propias del sector público son los trastornos mentales, de la voz y musculoesqueléticos.

4.1.4. La incidencia de los factores intralaborales y extralaborales del trabajo en la salud del trabajador

Los riesgos psicosociales son inherentes a las condiciones laborales y extralaborales del trabajador. En revisión bibliográfica los resultados repuntaron alto en factores laborales y factores sociales de la población muestral así: el estrés laboral (Belkic, 2004), la inseguridad laboral (Virtanen, 2013), las largas jornadas laborales (Kivimäki, 2015), estrato social bajo (Tang, 2016), sentimiento de ansiedad (Batelaan, 2016 y Edmin, 2016), enfermedad mental el TEPT (Edmondson, 2013), tomado de (Foguet-Boreu y Garcia-Morzon, 2021) p.86.

Acerca del auge de las tecnologías de la información y comunicación en el mundo laboral exige tomar medidas de regulación en las prácticas de seguridad y salud de las empresas, agrega Romero-González, la falta de desconexión digital conlleva a la exposición del llamado tecnoestrés. En Colombia, el Congreso decreta la Ley 2191 de 2022 buscando garantizar el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores en las diferentes modalidades de contratación, para conciliar la vida personal, familiar y laboral, en línea con los convenios de la OIT. Esta interacción de trabajo y peligro psicosocial amerita la intervención de la Psicología Organizacional Positiva (POP) para reducir el estrés ante las brechas tecnológicas y potenciar los factores de protección como la resiliencia y la autoeficacia (Cuervo-Carabel et al, 2020, p. 27).

Invertir en la Calidad de Vida Laboral (CVT) aumenta la retención del talento, la productividad y la innovación, y reduce el absentismo, Neves et al. (2020) lo confirman. El agotamiento emocional (AE) en el trabajo en casa y el teletrabajo, por sus dinámicas laborales, genera implicaciones físicas y psicológicas que las organizaciones deben abordar para mitigar su impacto en la dinámica individual y grupal. (Ramírez et al 2021, p. 70).

El impacto del estrés psicosocial de la vida actual duplica el riesgo de hipertensión arterial (HTA) y de enfermedades cardiovasculares (Liu et al., 2017). Tal es la situación que para una de las aseguradoras de salud más fuertes del mercado Mercer Marsh Beneficios-MMB (2021) encuentra en sus informes que, las Enfermedades no transmisibles-ENT (cardiovasculares, respiratorias, renales, cáncer y diabetes) causan 41 millones de muertes anuales (71% del total mundial), adicional la salud mental a desmejorado como efecto Pandemia Covid-19. Las aseguradoras instan a los empleadores a priorizar acciones para reducir estas tasas en sus empleados, apoyándose en los exámenes médicos ocupacionales anuales.

4.1.5. Gestión del conocimiento

El Sistema de Análisis y Clasificación de Factores Humanos (HFACS) identifica cuatro deficiencias que pueden originar accidentes: actos inseguros, condiciones inseguras, supervisión insegura y fallos organizativos (Darabont et al., 2020). A pesar de la existencia de modelos como HFACS, las cifras de accidentes laborales no han disminuido de manera significativa, lo cual plantea interrogantes sobre la efectividad de las intervenciones basadas en estos modelos. Es fundamental reconocer que la transferencia del conocimiento es un proceso dinámico que implica identificar, crear, organizar, aplicar y compartir el conocimiento para transformar la cultura organizacional. Según Younes (2020), una gestión efectiva del conocimiento es clave para construir empresas orientadas a la mejora continua y la prevención de riesgos.

Confirmando lo anterior, la oficina de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional Estados Unidos (OSHA) en su cartilla: Training Requirements in OSHA Standards (s.f.) recomienda a los empleadores capacitar a sus trabajadores en la inducción y reinducción a cada uno de sus puestos de trabajo, garantizando la pertinencia de sus habilidades y conocimiento para trabajo sano y seguro.

4.2. Marco conceptual

A continuación, se extrae definiciones clave dadas en la Resolución 2646 de 2008, la cual define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como la determinación de origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

La gestión de los riesgos laborales precisa establecer las condiciones del trabajo sus aspectos intralaborales, extralaborales e individuales. Los efectos positivos promueven la salud y el bienestar del trabajador, son protectores psicosociales mientras que los efectos negativos son estresores (respuesta al estrés). Dichos estresores constituyen una fuente (factor de riesgo) de posibles incidentes, accidentes, enfermedades e incluso la muerte en el trabajo. Con afectación salud individual y colectiva de forma tangible e intangible en los lugares de trabajo, exponencialmente afecta la productividad, sostenibilidad y rentabilidad de la organización.

Continuamos con el Capítulo II de la Resolución 2646 de 2008, siendo de obligatorio cumplimiento por parte del empleador identificar como mínimo: Gestión organizacional son los aspectos de administración del talento humano; características de la organización del trabajo corresponde a las comunicaciones, aplicación de tecnologías, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor; grupo social de trabajo es el clima, cohesión, el trabajo en equipo; condiciones de la tarea comprenden la carga mental, contenido de la tarea, especificación de los controles y roles; contenido de la tarea, otras demandas emocionales (atención al cliente); roles, responsabilidades, y autoridades en la organización; carga física comprende el esfuerzo físico (postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas); medioambiente de trabajo: condiciones físicas del ambiente, elementos químicos y biológicos, ergonomía del puesto de trabajo, higiene industrial que afectan la salud del trabajador; interfase persona-tarea

conocimiento y habilidades requeridos para la labor, iniciativa, autonomía, reconocimiento; jornada de trabajo, tipos de horarios, descansos, rotación de turnos, descansos; Acoso laboral, constituye toda conducta persistente y demostrable de un hostigador(es) de la misma organización sobre un trabajador reduciendo su autoestima, su desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos de la organización, conforme la Ley 1010 de 2006.

Identificadas las posibles causas, ahora identifiquemos los efectos en la salud alteración manifestada en signos y síntomas aislados o como un cuadro clínico; efectos en el trabajo en el clima laboral negativo y la ineficacia de los objetivos que van alineados a la planeación estratégica de la organización como son: ausentismo laboral, accidentalidad, incapacidades, rotación de puestos de trabajo, disminución del rendimiento, otros. Estrés como respuesta del organismo (fisiológica, psicológica, conductual) ante las demandas de sus condiciones individuales y su contexto interno y externo de la organización, puede ser positiva o negativa afectando su desempeño laboral y los objetivos de la organización. Las patologías derivadas del estrés causan efecto dada su persistencia y/o intensidad, activando el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad. Evaluación objetiva, la realizada por un experto para dar valor a las condiciones de trabajo y salud utilizando técnicas e instrumentos validados en el país. Evaluación subjetiva, realizada por el trabajador desde su percepción de lo vivido sobre las condiciones de trabajo y salud de una organización.

Para la NTC-ISO 45001, peligro es toda fuente potencial de causar lesiones o deterioro en la salud; mientras que riesgo es el efecto de la incertidumbre, el efecto puede ser negativo o positivo. Riesgo para la SST sería la combinación de la probabilidad (ocurrencia de algún evento o exposición riesgosa) relacionado con el trabajo y la severidad de la lesión o deterioro de la salud. Oportunidad para la SST, circunstancia o conjunto de circunstancias que llevadas a buenos

términos pueden mejorar el desempeño de la SST. Sistema de gestión de SST, un sistema de gestión o parte de su sistema de gestión para alcanzar la política de la SST. Política, se refiere al compromiso y direccionamiento de la organización. Objetivo de la SST, es el establecido por la organización para lograr resultados específicos alineados a la política de SST. Desempeño de la SST es la eficacia de las acciones preventivas de lesiones y deterioros de la salud de los trabajadores y el acondicionamiento de lugares de trabajo seguros y saludables. Medir, dar un valor. Mientras que, la NTC-ISO 45003 precisa: riesgo psicosocial como la combinación de la probabilidad de exposición a riesgos de naturaleza psicosocial (incluye aspectos de la organización del trabajo, factores sociales en el trabajo, el ambiente de trabajo, los equipos y las tareas riesgosas) relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que puede causar esta clase de riesgos. Un concepto importante que agrega esta norma es bienestar en el trabajo es el cumplimiento a las necesidades y expectativas físicas, psicológicas, sociales y cognitivas que contribuyen con la calidad del trabajo.

4.3. Marco normativo

La humanidad para conseguir su sustento, según análisis de Gomero et al. (2006) realiza trabajos, los cuales pueden exponerlo a riesgo de accidentes y/o enfermedades incluso de su muerte. En la evolución cultural de la humanidad ha establecido normas para la justicia en las relaciones entre las organizaciones y sus trabajadores, el Artículo 9o. del Código Civil "La ignorancia de las leyes no sirve de excusa" esta es una invitación a los ciudadanos a conocer sus derechos como también sus obligaciones.

Tabla 2.

Marco legal

Norma	Expedida por	Fecha de expedición	Descripción
-------	--------------	---------------------	-------------

Código Sustantivo del Trabajo		Junio 7 de 1951	Compilación de normatividad laboral constituye el marco laboral.
Ley 9 de 1979	Congreso de Colombia	Enero 24 de 1979	Medidas sanitarias, calidad lugares de trabajo, entrega elementos de protección.
Resolución 2013 de 1986	Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud	Junio 6 de 1986	Reglamentación del Comité de Salud Ocupacional COPASO y Decreto 1295 de 1994.
Constitución Política de Colombia de 1991		Julio 20 1991	Consagra nuestros derechos y deberes, sobre la dignidad humana, soberanía popular y democracia en un Estado social de derecho. (última actualización 27 de marzo de 2024)
Ley 100 de 1993	Congreso de la República	23 de diciembre de 1993	Conformación Sistema de Seguridad Social Integral.
Ley 80 de 1993	Congreso de Colombia	Octubre 28 de 1993	Marco normativo para la Contratación de Administración Pública.
Resolución 3716 de 1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Noviembre 3 de 1994	Reglamentación actividades de salud ocupacional. Exámenes médicos ocupacionales, IPS
Decreto 1295 de 1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Junio 22 de 1994	Conformación Sistema General de Riesgos Profesionales
Resolución 2569	Ministerio de salud	Septiembre de 1999	Por la cual se reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud.
Ley 1010	Congreso de Colombia	Enero 23 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir, y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Resolución 1401	Ministerio de la Protección	Mayo 24 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo
Resolución 2346	Ministerio de la Protección Social	Julio 16 de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Ley 1221	Congreso	Julio 16 de 2008	Promoción y regulación teletrabajo, restricción a personas susceptibles a riesgo psicosocial. Luego se expide Decreto Nacional 884 de 2012

Resolución 2646	Ministerio de la Protección Social	Julio 17 de 2008	Directriz para la gestión del riesgo psicosocial y la determinación de origen de patologías causadas por estrés ocupacional
Ley 1562	Congreso de Colombia	Julio 11 de 2012	Modificación del Sistema de Riesgos laborales
Resolución 652	Ministerio del trabajo	Abril 30 de 2012	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral COCOLA
Decreto 884	Ministerio de Salud y Protección	Abril 30 de 2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Ley de Teletrabajo
Ley 1523	Congreso de la República	Abril 24 de 2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.
Decreto 472	Presidente de la República	Marzo 17 de 2015	Multas por infracción a la SST y riesgos laborales
Decreto 1083	Presidente	Mayo 26 de 2015	Decreto único Reglamentario del Sector Función Pública
Decreto 1069	Presidente de la República	Mayo 26 de 2015	Atención diferenciadora a personas consumidoras de sustancias psicoactivas-SPS. Decreto sector Justicia y Derecho.
Decreto 1072	Ministerio del Trabajo	26 mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 1083 de 2015	Presidente de la República	Mayo 26 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (última actualización 15 de junio de 2023)
Resolución 4927	Ministerio del Trabajo	Noviembre 23 de 2016	Capacitación virtual en SST.
Decreto 1563	Presidente de la República	Septiembre 30 de 2016	Reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones
Ley 1819	Congreso	Diciembre 29	Reforma estructural tributaria
Resolución 0312	Ministerio del Trabajo	Febrero 13 de 2019	Define los estándares mínimos para rendición de la evaluación de la implementación del SGSST de obligatorio cumplimiento anual.
Plan Nacional de salud mental	Ministerio de salud y protección	2014-2021	Nuevas estrategias en promoción y prevención. Ley 4888 de 2018 establece la política en salud mental.

Circular 14	Ministerio del Trabajo	Febrero 01 de 2021	Información sobre el registro de las autoevaluaciones y los planes de mejoramiento del SG-SST
Resolución 2764 de 2022	Ministerio del Trabajo	Julio 18 de 2022	Adopción de la Batería de riesgos psicosocial como instrumento válido para Colombia. (actualización de la Resolución 2646 de 2007)
Plan decenal salud pública 2022-2031	Ministerio de salud y protección social	Abril de 2022	Ruta garantía del derecho fundamental a la salud, bienestar integra, calidad de vida de los colombianos
Ley 2191	Congreso	Enero 6 de 2022	Desconexión laboral
Decreto 768	Presidente de la República	Mayo 16 de 2022	Actualización Tabla de clasificación de actividades económica para el SGRL y otras disposiciones.
Decreto 1227	Presidente de la República	Julio 18 de 2022	Ley teletrabajo mejoras

Nota: Tomado del Sistema Único de Información Normativa, (2024).

Como complemento a la normatividad legal y demás normas según la naturaleza de la organización, están las ISO relacionadas con la gestión del talento humano y la calidad.

Tabla 3.

Normas ISO

Norma	Descripción	Fecha de ratificación
GTC 45:2012	Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo	20/06/2012
NTC ISO 9001:2015	Sistemas de gestión de calidad. Requisitos	23/09/2015
ISO 45001:2018	Sistemas de Gestión en Salud y Seguridad	12/03/2018
NTC ISO 31000:2018	Gestión del riesgo. Directrices	18/07/2018
GTC ISO 19011: 2018	Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión	17/10/2018
NTC 5748:2019	Principios ergonómicos relacionados con la carga mental de trabajo. Parte 1: Problemas y conceptos generales, términos y definiciones	11/12/2019

Nota: Tomado de Instituto Colombiano de Normas Técnicas, (2023).

5. Metodología

5.1. Enfoque y alcance de la investigación

Acorde con la finalidad del presente trabajo, se determinó dar un enfoque cualitativo de alcance exploratorio y descriptivo permite ajustar y contextualizar a medida que se va conociendo de tema, adicional de identificar patrones comunes y diferentes. Hernández et al. (2014) plantea que, cuando el tema no es muy conocido requiere recolección y análisis de datos que vayan replanteándose preguntas a lo largo de la investigación para validar hipótesis planteadas y/o revelar nuevas interrogantes, que ayuden a familiarizarnos con el tema, determinar tendencias, identificar relaciones potenciales de las variables, mediante la descripción de éstos.

5.2. Fases de la investigación

Para entender la dimensión del problema se estableció como punto de partida 4 ejes principales para discernir a lo largo del trabajo: la interacción de los Sistemas de gestión, los riesgos laborales, la salud pública y ocupacional, el derecho laboral y el administrativo teniendo en cuenta que, se gira entorno del impacto en la salud de los contratistas del sector público.

5.2.1. Fase I: Caracterizar las condiciones laborales de los CPS del sector público.

Con ayuda de Tesauro se asignó las palabras clave: working conditions, public employees, contranting, las cuales ayudaran a establecer un nexo con el problema planteado y los objetivos propuestos, para la recolección de datos.

Para la revisión de la literatura, se consultaron las bases de datos SciELO, Google Scholar y Elsevier. Se incluyeron artículos científicos de postgrado, publicados entre 2019 y

2023, en español, inglés y portugués, con acceso abierto. Los criterios de inclusión se centraron en estudios que utilizaran instrumentos válidos y confiables, que contaran con muestras representativas y que evaluaran el cumplimiento de los objetivos de investigación. De otra parte, se consultaron fuentes primarias para ello se construyó un listado de organizaciones internacionales y nacionales expertas en SST y Seguridad social, se consultó el Sistema de analítica de datos del DASCD y la observación.

5.2.1 Fase II: Caracterización de los riesgos laborales a los cuales están expuestos los CPS

Para esta fase se agregó la palabra clave occupational hazards; se hizo un listado de organizaciones internacionales, nacionales públicas y privadas, con sus respectivos programas e instrumentos de medición relacionadas con SST y seguridad social, recurriendo así a la información de fuentes primarias, importante insumo en el presente trabajo.

Dada la complejidad y número de entidades que componen el sector público del país y al no encontrar suficiente información requerida, se tomó la información suministrada por el Sistema de analítica de datos del Talento Humano Distrital del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, así se obtuvo: caracterización demográfica.

Con la orientación de la ISO 45003 del 2021 dedicada a la gestión de Riesgos psicosociales, de la revisión literaria se seleccionaron los contenidos que aplicaban los factores de riesgo psicosocial agrupados en: Organización del trabajo, factores sociales del trabajo y ambiente de trabajo, los equipos y las tareas peligrosas. Los cuales explican el impacto de las condiciones de trabajo en la productividad y salud de los trabajadores, así como los posibles accidentes laborales.

Ya obtenidas las condiciones laborales, para los riesgos laborales que afectan a los trabajadores del sector, se buscó en la literatura la situación de los contratistas del sector Estatal, encontrándose contados estudios, por lo que se tomó de contratistas de otros sectores, de igual manera el sector Estatal cubre servicios a todos los sectores. También se hizo una Lista de chequeo del cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 para contratistas del sector Estatal de una entidad del distrito capital, para establecer que tantos obstáculos se pueden presentar para incluir a los contratistas en un SGSST, el cual debe propiciar ambientes laborales sanos y seguros. Identificadas las causas del problema planteado se procede a establecer las consecuencias, así obtener un panorama al cual le hará falta la propuesta de unas mejoras.

5.2.3 Fase III: Propuesta de medidas de intervención

Obtenida información confiable para tomar decisiones, se aplicará la metodología PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), que proporciona un enfoque sistemático y cíclico para la mejora continua de las condiciones laborales y la reducción de riesgos en el lugar de trabajo, en el marco del cumplimiento de la normatividad legal vigente. El alcance de este trabajo no incluye subcontratistas porque ellos si cuentan con un contrato laboral por períodos de hasta un año renovables o hasta terminar la obra, según sea el caso. Vale destacar que, buena parte de ellos se desempeñan en labores de alto riesgo como son los profesionales de la salud, vigilancia, conductores de transporte, maquinaria amarilla, obras civiles.

5.3 Definición de variables o categorías

Las variables principales de esta investigación son condiciones laborales y riesgo laborales.

Tabla 4.

Conceptualización de las variables y/o categorías

Variable	Definición de la variable
Peligro	Es toda fuente, situación o acto con potencial de causar daño en salud de trabajadores, equipos o instalaciones, según Decreto 1072 de 2015
Riesgo	Es la probabilidad combinada de exposición a eventos peligrosos y la severidad del daño que pueden causar, según Decreto 1072 de 2015
Riesgos físicos	Los factores ambientales con base física pueden causar daños en la salud según su intensidad y concentración. Esto incluye ruido, iluminación, radiación ionizante y no ionizante, temperaturas extremas y vibración. Estos afectan los tejidos y órganos del trabajador, generando efectos negativos en función de la exposición.
Riesgo biológico	Es la producido por exposición a agentes biológicos: bacterias, virus, hongos, parásitos y otros microorganismos presentes en el entorno laboral.
Riesgo químico	Se refiere a la exposición o manipulación de sustancias químicas tóxicos, inflamables, corrosivos, irritantes, carcinogénicos o sensibilizantes, que pueden provocar enfermedades agudas o crónicas si no se manejan adecuadamente.
Riesgo ergonómico	Son las condiciones laborales que pueden generar tensiones físicas, mentales o emocionales en los trabajadores debido a la falta de adecuación entre las tareas, el entorno y las capacidades humanas.
Riesgo psicosocial	Son factores del entorno laboral: el estrés laboral, la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre las tareas, la falta de apoyo social, el acoso, la violencia y otros aspectos relacionados con las interacciones y las demandas psicológicas en el trabajo, que manejados inadecuadamente afectan la salud integral.
Condiciones de seguridad	Son los factores mecánicos (herramienta y maquinaria), eléctrico (alta y baja tensión, estática), locativo (almacenamiento, superficies de trabajo, condiciones de orden y aseo. Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio). Accidentes de tránsito; públicos (robos, atracos, asaltos, desorden público, otros); trabajo en alturas y espacios confinados.
Factores de riesgo	Están relacionadas directamente con las condiciones de seguridad: lugar del trabajo, organización del trabajo, tipo de actividad, materias primas.
Accidente laboral	Evento repentino que ocurre causado fuera del lugar y horas de trabajo por labores propias del trabajo, bajo las órdenes del empleador incluso produciendo una lesión orgánica, perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También en representación deportiva, sindical de la empresa.
Enfermedad laboral	Son las patologías originadas a consecuencia de las labores propias del trabajo o de las condiciones en que se desempeñaba ocasionado por agentes físicos, químicos, biológicos, factores psicosociales.

Nota: Tomado Guía Técnica Colombiana 45, (2012).

5.4 Instrumentos y técnicas de investigación.

Para este estudio se utilizaron tablas y figuras estadísticas, descripción del contexto donde se presentan los eventos señalando sus características principales. Para identificar las caracterizaciones se desarrollaron matrices de cumplimiento y presencia en los grupos, consignado en el despliegue metodológico (ver anexo G).

6. Resultados y discusión del proyecto

6.1 características asociadas a las condiciones laborales de la población contratista del sector estatal en Colombia

Teniendo en cuenta los criterios de búsqueda se obtuvo una total inicial inmanejable, se probaron ecuaciones hasta obtener por “condiciones laborales trabajadores” se obtuvo 29 tesis. Los resultados por criterio contratista arrojaban información de subcontratistas, personal tercerizado, los cuales no aplican porque en Colombia se refieren a la condición de subordinados, cumplen horarios, les pagan seguridad social, entre otros beneficios. Por otra parte, las condiciones laborales y legales varían entre países. Con el criterio sector público “contrato realidad” la búsqueda se redujo a 19. Hasta el momento se obtuvo información general de los temas, pero siendo sector público se recurrió a las fuentes primarias como fueron el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección social, DANE, FASECOLDA, DASCD, DAFP.

6.1.1. Caracterización de la población

Para diciembre de 2023 la población colombiana tenía 52.215.503 de habitantes, con una Tasa Global de Participación (TGP) de 64.1%, Tasa de Ocupación (TO) de 56.7% (22.9 millones de personas), Tasa de desocupación (TD) 11.3% y Tasa de Subocupación (TS) 8.1%; la TD para mujeres correspondía a 12.2% y hombres del 8.4%. La actividad económica que más ocupación presentó fue Comercio y reparación de vehículos con 4,1 millones de ocupados y Actividades

profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos con 2,0 millones de ocupados, la esperanza de vida en el país es de 77.23 años (DANE,2024). El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (2024) declaró que el 2023 cerró con 1.643.849 empresas activas, de acuerdo con el Registro Único Empresarial y Social (RUES) de ellas el 24 % están ubicadas en Bogotá, siendo la plaza más alta para consecución de empleo.

Por otra parte, el Ministerio de salud para el 2024 reporta que, las vinculaciones al SGRL correspondió a 10.500.896 (86.6%) dependientes, 1.002.013 (8.3%) son contratistas, 225.840 (1.9%) estudiantes, 391.670 (3.2%) voluntarios, para un total de 12.120.419 cotizantes, es importante establecer que las Fuerzas militares y los funcionarios del Magisterio no cotizan ante el SGRL y la obligatoriedad de que contratistas coticen viene de pocos años. La afiliación mayor afiliación de trabajadores independientes está a cargo de Positiva Compañía de Seguros con (760.069), cabe aclarar que los independientes pueden escoger la aseguradora, mientras que a la Compañía Suramericana le fue confiada la afiliación de dependientes (4.456.593). Para complementar la información, se registraron licencias en Seguridad y salud en el trabajo a 25.279 profesionales SST en diferentes niveles y perfiles y 895 personas jurídicas (Ministerio de salud,2024).

Por conveniencia de la muestra, dada la diversidad de las entidades se tomará el estudio con la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. cuya división administrativa la componen 15 sectores (Secretarías y Departamentos administrativos), 20 localidades (alcaldías locales, zona urbana y rural), 3 órganos de control, a su vez están distribuidas en 3 sectores: central (18), descentralizado (32) y Concejo y Órganos de control (4) y localidades (20) para un total de 74 entidades. Los recursos para contratación por prestación de servicios son diversos: por inversión, funcionamiento y otros, que ascienden a más de 2 billones anuales. En cuanto al Régimen del

contrato: por contratación pública por Ley 80 de 1993 y contratación privada, mientras que el sector Descentralizado es quien hace mayor contratación.

La vinculación por CPS enriquece a las entidades del distrito capital con mayor participación de mujeres, también es inclusiva por orientación sexual, pertenencia, víctimas del conflicto y con condición de discapacidad, la capital atrae talentos de todas partes del país, de todos los estratos, todas las edades, es un buen comienzo de experiencia para jóvenes y una alternativa viable para personas de la tercera edad que no se han podido pensionar. Para 2023 contó con 7.091 contratistas de los cuales 61% eran mujeres, 38% son hombres, el 35% no tienen estudios profesionales, el 58% si los tiene, el 49,8% está en la época más productiva entre los 29 y 50 años, el 58% es soltero, 41,5% vive en estrato 3 en su mayoría en las localidades de Kennedy, Suba y Engativá, el 41.8% tiene 2 hijos, 0.5% tiene algún tipo de discapacidad, no se tiene datos sobre el tipo de vivienda que poseen (ver anexo C).

En el mismo sentido, se realizó comparativo entre servidores y contratistas tomando el mes con mayor número de CPS correspondió a septiembre para el 2023 evidenciándose convergencias y divergencias interesantes entre los dos grupos: el 77% de servidores y el 68% de contratistas coinciden en mayor proporción en las edades entre los 29 y 50 años; 32% de servidores están casados, mientras que 66% de contratistas es soltero; el mayor número de hijos está así: el mayor número de hijos en servidores en un 31% tiene 2 hijos, 29% 1 hijo y 27% no tiene mientras que, el 48.5% de contratistas no tiene, 25,5% tiene 1 y 19% 2 hijos. Ambos grupos se encuentran en los estratos del 1 al 6 predominando 45% servidores y 47% en estrato 3. El mayor grado de estudio alcanzado: de servidores obtuvo 26% maestría y 24% especialización, mientras que contratistas el 39% obtuvo universitaria y 31% bachillerato completo. Por último, la vinculación es incluyente con unas metas para garantizarlo (ver anexo C).

6.1.2. Vinculación laboral

En la administración de Claudia López se creó la estrategia de reclutamiento de personal Talento no palanca para fomentar mérito en las contrataciones, abierta a quien quisiera registrar su perfil en un Banco de hojas de vida de la capital y optar por un contrato por prestación de servicios con el distrito. El DASCD administra la información y muestra en su página web el tablero de control el, el cual ha tenido un bajo desempeño a pesar de lo innovador y transparente del tema, no tuvo más del 20% del uso este recurso por parte de las entidades para la contratación por prestación de servicios (ver anexo C).

Los CPS se puede llevar a cabo directamente, cuando haya demostrado la idoneidad o experiencia directamente relacionada con el objeto a contratar. Con respecto a la creación de plantas temporales para 2021, el Programa Selección del talento del DASCD contribuyó con la provisión de 362 empleos con la participación de 18.725 personas, el 67.5% nacidos en la capital (DASCD,2021).

El marco normativo para el CPS el artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo los contratistas independientes pueden ser empresas o personas que son contratadas para prestar un servicio en beneficio de un tercero, de manera autónoma e independiente. La CPS se convierte en contratos realidad cuando se comprueba una relación laboral, independientemente de lo que se haya pactado, generando un alto riesgo jurídico para el Estado, manifiesta la Agencia Nacional de Defensa Jurídica (ANDJE) (2021) que el Estado colombiano ha pagado condenas por \$64.000 millones de 9.092 procesos terminados y pagos pretenciosos por \$968.000 millones de 7.201 procesos activos lo que puede ascender a 1 billón. Otro riesgo es solicitar para firma de contrato los mismos documentos a todos, sin tener en cuenta las particularidades, por ejemplo, para conducción se debe solicitar la Licencia de conducción, certificación de no tener multas

pendientes por pagar e historial de infracciones viales, documentos que se requieren para el cumplimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) y los exámenes médicos ocupacionales, con la frecuencia ambos según lo indicado por norma.

Figura 3.

Procesos del Estado por configuración del contrato de realidad con corte a 2021



Nota: Tomado de Asuntos Legales, (Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, 2021).

6.1.3. Honorarios y beneficios

Dado que el CPS no es considerado un contrato laboral, únicamente recibe honorarios. En consecuencia, recae sobre él los pagos de Seguridad Social mínimos (salud, pensión y ARL), mientras que otros beneficios como educación, vivienda y recreación quedan a su discreción. Además, no cuenta con derechos laborales como indemnización y debe contratar una póliza por incumplimiento si paga los impuestos de comercio. En cuanto al ahorro en CPS en los pagos al cargo asistencial de más alto grado en una entidad distrital es del orden del 30%, más los \$349.511 de exoneración por Ley 1819 de 2016. No recibe salarios emocionales, incentivos para desarrollar sus habilidades

blandas o duras porque el presupuesto que hay corresponde y debe ser así a personal permanente, en este punto los servidores públicos en calidad de provisionales tampoco reciben los incentivos propios de los servidores por carrera administrativa (ver anexo E).

6.1.4. Fuero de maternidad en CPS

La corte constitucional reconoce la estabilidad laboral reforzada a las mujeres contratistas, es decir que, no se podrá terminar sus contratos durante la gestación, licencia de maternidad (120 días o según la ley podría extenderse) y período de lactancia (los 6 primeros meses). Licencia de maternidad, las partes podrán acordar la suspensión del contrato para tomar un descanso al nacer su hijo o cuando es un embarazo es de alto riesgo, si la CPS continúa con el contrato deberá cumpliendo sus obligaciones contractuales y los soportes de estas para recibir sus honorarios, artículo 53 y 43 de la Constitución Política. En el mismo sentido, aplica el goce de Licencia de Paternidad, previa afiliación, cotización en los términos de ley. Cerrando el tema, las prestaciones económicas de las Licencias de maternidad/paternidad pagadas por las EPS y los ATEL atendidos por las ARL aplican su reconocimiento por el 100% sobre el IBC (40% por el cual cotizan a seguridad social) en los meses anteriores como lo ordena la ley, siendo un valor tan bajo, declinan tomar la Licencia de Maternidad.

6.1.5. Jornada laboral

No aplica, la desconexión laboral tampoco, está regulada por la Ley 2191 de 2022 aplica cuando median relaciones laborales, por tanto, no aplica a CPS. De igual manera el servicio a la ciudadanía y protección del Estado requiere de una atención 24/7 los 365 días del año, habrá contratos que no se ajusten a horarios de oficina, lo que no quiere decir que no obedezca a una planeación de actividades y circunstancias que pongan en peligro a los trabajadores sea cual sea su vínculo con la entidad, como son los de seguridad, justicia, servicios de salud, servicios

públicos, eventos masivos, Inspección, vigilancia y control de comercio. Los Bomberos voluntarios trabajan como personas jurídicas ante la insuficiencia de personal que cubra las necesidades del país. De otra parte, el 57,6% de los CPS preferiría empleo asalariado, en contraste con un que 54% inicialmente buscaba esta opción. Dichos contratistas tienen una satisfacción del 45,8%, y un 21,9% busca mejorar el salario, indicando posibles subempleos. Sin embargo, el 31,9% valora la independencia y flexibilidad laboral. En contraste, los asalariados tienen un 81,7% de satisfacción y un 15,2% busca aumentar el salario (Monterrosa,2018)

6.1.6. Desigualdad

Las igualdades están otorgadas desde la Constitución Política, la inequidad por desprotección laboral las propicia el empleador en este caso el mismo Estado. Las brechas entre el tipo de vinculación de servidores públicos y contratistas, los cambios de administración y los colaboradores, los tipos de servidores públicos y entre jerarquías de la entidad. En el mismo sentido, en el Artículo 2.2.4.6.1 del Decreto 1072 de 2015 establece que el campo de aplicación abarca también obre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, por tanto, las sanciones por no prevenir los accidentes por parte del contratante se sancionan duramente, adicional de todo tipo de costos alrededor de un siniestro, (ver Anexo H).

6.1.7. Capacitación y desarrollo profesional

Las entidades distritales cuentan con Planes Institucionales de Capacitación (PIC) y cuentan con una inversión que está disponible solo para personal de planta, sin embargo, las tecnologías y el uso de los celulares han permitido, disminuir las brechas de las tecnologías, los tiempos, ampliar la cobertura y aumenta las técnicas de aprendizaje. No obstante, no cuenta con espacios físicos como son: aulas o auditorios donde lleven a cabo en presencialidad. El Distrito

capital a través del DASCD mantiene una constante oferta de capacitación desde su plataforma Aula Saber distrital dispuesta para servidores y contratistas, derribando las brechas de educación entre los dos tipos de colaboradores de cara a un mejor servicio a la ciudadanía.

6.2 Riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los contratistas del sector estatal en Colombia

Con los criterios establecidos, se encontró que los estudios en riesgos laborales estaban enfocados en su mayoría en profesionales en salud, educación y construcción, vinculados como subcontratistas. Al no encontrar un número aceptable de estudios para CPS del sector público, se tomó del primer grupo por factores de riesgo, obteniendo la siguiente información:

6.2.1. Condiciones laborales y peligro psicosocial

Analizando la bibliografía bajo los tres aspectos de la norma ISO 45003 (organización del trabajo, factores sociales y ambiente laboral), se identificaron los siguientes hallazgos: se encontró una alta exposición a riesgo ergonómico debido a que los contratistas deben trabajar con sus propios dispositivos móviles. El tamaño portátil de los dispositivos móviles facilita su uso constante en el trabajo, pero promueve posturas inadecuadas y un estilo de vida sedentario, incrementando el riesgo de padecer trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual y reducción de la productividad.

Continuando con la bibliografía, los contratistas se enfrentan a altos niveles de estrés debido a múltiples factores que conforman sus condiciones laborales, como la precariedad laboral, la falta de control sobre su trabajo, la sobrecarga de tareas, la dificultad para adaptarse a nuevas tecnologías, la dificultad para acceder a recursos y capacitación, la ausencia de apoyo social y la inestabilidad laboral exacerbando estos riesgos, afectando su salud mental y su desempeño. En resumen, tanto los riesgos ergonómicos como los psicosociales se encuentran estrechamente relacionados con las condiciones laborales de los contratistas. En el mismo sentido, las tecnologías mejoran la atención al ciudadano, pero puede aumentar el estrés de los trabajadores y reducir el contacto humano (soriano,2021).

También se encontró afectación debida a la sobrecarga de los puestos de trabajo, el incumplimiento de la Ley 9 de 1979 generan un ambiente de trabajo insalubre. La falta de luz adecuada, ventilación deficiente y el hacinamiento pueden afectar la salud y el bienestar de los empleados, aumentando el riesgo de enfermedades y accidentes laborales, lo anterior constituye riesgo físico (ver Anexo I).

En el caso de los contratistas discapacitados es difícil acceder y permanecer a empleos, aunque la ley los protege con estabilidad laboral reforzada y en atender a las necesidades de accesibilidad a las edificaciones públicas no es cumplido por las entidades, no hay programas de seguimiento (Gómez Rúa et al.,2020). Por último, trabajar en diferentes sectores y áreas trae desventajas al seguimiento del control de la exposición a riesgos que incrementen las patologías de los contratistas, en este caso la rotación de personal no es una medida de control (Rocha,2022).

6.2.2. Riesgo psicosocial en el sector Administración Pública y Defensa

Teniendo en cuenta el aumento de las patologías en riesgo psicosocial, el gobierno creó como estrategias de intervención por sector y como complemento a la aplicación de la Batería de riesgo psicosocial, el Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la Administración Pública, los factores más representativos encontrados en los estudios correspondieron a claridad de rol, demandas cuantitativas, reconocimiento y compensación; el Protocolo para Instituciones nacionales del sector Defensa con características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, demandas de trabajo (emocionales, jornada laboral, demandas ambientales), también se crearon guías para otros sectores como salud y asistencia social, educación, financiero, transporte y estrategias de actuación en los factores de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo y Pontifica Universidad Javeriana, 2015). De otra parte, las mencionadas

instituciones también crearon las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia (GATISO), para enfermedades laborales con mayor morbilidad en los trabajadores en Colombia: a) Desordenes Musculoesqueléticos (DME) relacionados con movimientos repetitivos de los extremidades superiores que provocan Síndrome del conducto carpiano, epicondilitis y tenosinovitis del estiloides radial, b) hipoacusia neurosensorial, c) dolor lumbar (manipulación de cargas), sordera neurosensorial, d) síndrome de manguito rotador por levantamiento de cargas, d) neumoconiosis.

Los cambios experimentados en los últimos años han marcado pauta de comportamientos, el servicio público no es ajeno a ellos, los canales de atención ofrecidos por la web han aumentado su aceptación, la atención presencial sigue siendo la preferida, el trabajo flexible ha llevado a equilibrarse con la vida familiar con el teletrabajo unos pocos tienen este beneficio, aun así la mayoría manifiesta su deseo de permanecer en la institución, el resto manifiesta querer hacerlo por falta de oportunidades para su desarrollo personal, a pesar de la estabilidad laboral. De otra parte, consideran que los servicios ofrecidos están por mejorar, igualmente el cumplimiento de metas, la capacidad por cumplirlas y la satisfacción de la ciudadanía requiere de más esfuerzos, para concluir se requiere contratar personal, pues el de planta no cubre todas las necesidades (DANE,2023), (ver Anexo J).

6.2.3. Riesgo psicosocial y Escala de madurez de la SST en las entidades del distrito

Tomando la iniciativa, el DASCD (2021) en conjunto con la Universidad Santo Tomás aplican un instrumento de Medición del Clima laboral y calidad de vida en el trabajo, en el mismo sentido cuentan con instrumento para la medición del desempeño del SGSST, en las entidades del Distrito Capital. En cuanto al primer instrumento, el resultado línea base del 2020-2021 aplicado a 18.005 servidores públicos y 19.163 contratistas, según los informes

compartidos en la página de la entidad. La percepción por entidades osciló entre el 18.03% y 27.27%, participaron las 54 entidades del distrito, pero no se tomó en cuenta a las 20 Alcaldías locales. Los factores de riesgo psicosocial afectaron positivamente al 78% de la muestra y causan estrés, ansiedad y depresión al 22%. Estas brechas están dadas para servidores que manejan personal con dificultades para administrar el tiempo laboral que deben restar al tiempo personal y de sus familias, mientras que servidores sin personal a cargo las brechas están en las dificultades de interactuar con las redes de apoyo. Las relaciones de poder se desequilibran por el moobing sufrido por servidores sin personal a cargo y contratistas.

Tabla 5.

Medición de factores de riesgo psicosocial en servidores y contratistas 2021

Eje temático	Funcionarios sin personal a cargo		Funcionarios con personal a cargo	Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Estados mentales positivos	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Propósito de vida	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Relaciones interpersonales	Riesgo medio (Mobbing)	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio (Mobbing)
Conocimiento de las fortalezas propias	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Dimensión	Funcionarios sin personal a cargo	Funcionarios con personal a cargo		contratistas
Encuesta calidad de vida laboral	Riesgo bajo	Administración del tiempo libre: riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Nota: Tomado del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, (2021).

El segundo instrumento, establece la Escala de Madurez de la SST (EMA-GSST), que el cumplimiento de los estándares mínimos 0312 de 2019 conforme los requerimientos del Decreto 1072 de 2015. El DASCD (2021) evidenció un cumplimiento de los estándares en un 94.9% con una aceptabilidad en 49 entidades, ninguna en nivel crítico; integración de la GSST con la gestión estratégica, sin embargo, debe fortalecer la definición de los objetivos, la identificación y control de riesgos, las condiciones locativas de funcionamiento y mantenimiento de equipos y maquinaria, los procesos de investigación y análisis de ATEL identificando con más precisión los agentes causantes y poder tomar medidas más efectiva, incluir las auditorias al SGSST dentro del Plan de Auditoria Anual y la revisión y la rendición de cuentas Así mismo la participación, comunicación, el aprendizaje organizacional de servidores y contratistas, destaca en este punto que falta interacción de las entidades distritales y con las demás partes interesadas. Todo esto base para tomar medidas de acción más eficaces, (ver anexo J).

6.2.4. De las estadísticas de ATEL en la ciudad de Bogotá

Las responsabilidades del empleador no se limitan a la afiliación y pago de Seguridad social y/o la exigencia de ellas al CPS, debe hacer prevención y esta cuesta, no hacerlo incurre en costos directos e indirectos, costos que recaen sobre todos los colombianos pueden llegar a pérdidas de vidas y afectación a sus familias, a los sistemas de Seguridad Social por los desembolsos, la congestión de los servicios, aumento en las primas de seguros y por supuesto los de las organizaciones, (ver anexo H). La culpa patronal, Artículo 213 de la CP es la responsabilidad legal del empleador por los daños y perjuicios que sufra un trabajador a causa de su trabajo, ya sea por accidente de trabajo o por enfermedad profesional.

Los ATEL del sector Administración Pública y Defensa: la accidentalidad es mayoritariamente de carácter leve y originada por violencia pública, afectando principalmente a contratistas del sexo masculino. Durante la pandemia, el sector estatal fue el más impactado, con mayor

afectación en miembros superiores y ubicaciones múltiples. Las enfermedades laborales se asocian a riesgos ergonómicos (trastornos de sinovia/tendón, contracturas), psicosociales (ansiedad, depresión, estrés) y secuelas de traumatismos por seguridad pública. A nivel nacional, comparado con otros sectores la mayor accidentalidad se presentó en los sectores Agricultura/Ganadería y Minas/Canteras, mientras que las enfermedades laborales predominan en Servicios Sociales/Salud y Minas/Canteras, concentrándose las muertes laborales en este último (Fasecolda,2021).

El sector estatal presenta una siniestralidad tolerable en comparación con otros sectores. En marzo de 2024, el 47.4% de las empresas se encontraban en riesgo 1 y el 16.5% en riesgo 5. La mayoría de las entidades estatales cotizan en riesgo 1, mejorando su posición respecto a 2023. La ARL Positiva concentra una parte importante de las entidades públicas y es la principal aseguradora de independientes y la segunda de dependientes a nivel nacional. Correspondió el 7% de trabajadores que sufrieron un accidente laboral; en Pandemia tuvo el 7% de enfermedades laborales del 66% (servicios sociales y de salud), la recuperación del mercado laboral formal se evidencio especialmente en servicios comunitarios, sociales y personales, así como en la administración pública y defensa. Los sectores con el mayor número de enfermedades laborales con diagnóstico psicosocial fueron: administración pública (28%), inmobiliario (21%) y servicios sociales y de salud (11%). Según el riesgo cotizado: el 38% de los trabajadores dependientes y el 56% de los independientes del sistema pertenecen a la clase de riesgo 1, los independientes afiliados al sistema representaban el 9,1% del total de afiliados. La capital del país se lleva el mayor número de incapacidades temporales en el país con un 28%, y Antioquia 22%, (Fasecolda,2021).

El Consejo Colombiano de Seguridad (2023), analiza la situación país, con respecto a la capital del país se encontró que es la plaza más grande de trabajo registrando 4.049.875 correspondiente a (34,3 %), Antioquia (16,8 %) y Valle del Cauca (9,8 %) de trabajadores del total del país. Bogotá D.C, también tuvo las tasas más altas por muertes por accidentes de trabajo

277 casos del 39.9% nacional. Por accidentes laborales (144.392) le sigue Antioquia (11.096) y Valle del Cauca (51.982); para enfermedades laborales (39.75) casos (39.7), le sigue Valle del Cauca (12.8%) y Antioquia (11.35), con una reducción frente al 2022 y un aumento en regiones donde antes no se reportaba. Si bien, las tasas de siniestralidad de los colaboradores de las entidades y organismos distritales son bajas, la carga laboral y mental que demandan los servicios ofrecidos para suplir las necesidades y expectativas de la ciudadanía son exigentes.

6.2.5. De las solicitudes de los representantes de los trabajadores

Si bien los contratistas no están sindicalizados, si les aprovecha algunas de las solicitudes hechas a la administración pública en el Acuerdo Colectivo Laboral (2023), como es la gestión eficiente de recursos financieros, la implementación de instrumentos diagnósticos para la obtención de información, el establecimiento de Planes Cuatrienales y el cumplimiento de las disposiciones y normas técnicas vigentes. En particular, llama la atención la solicitud de adecuar las instalaciones físicas y los puestos de trabajo para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en los ambientes laborales.

6.2.6. Del cumplimiento de los requisitos de contratistas

En el marco de la Resolución 0312 de 2019 se realizó un chequeo donde se identificó que algunos estándares requerían de más recursos, sin embargo, el análisis realizado optó por explorar la posibilidad de capacitar al personal, que desde sus funciones u objetivos contractuales pueden establecer, verificar y auditar controles efectivos, se podrá asegurar un enfoque estratégico y eficiente en el proceso de mejora continua (ver anexo K).

Tabla 6.

Análisis de los requisitos de los Estándares mínimos de contratistas

Tema	Observaciones
------	---------------

1. Recursos	Mejorar la calidad del recurso humano, informando y capacitando adecuadamente sobre su papel dentro de la GSST: a qué riesgos está expuesto, con qué elementos cuenta y cómo utilizarlos adecuadamente para gestionar los riesgos y cómo y a quien informar sobre el buen desempeño y las desviaciones en el cumplimiento de los objetivos para tener un ambiente de trabajo sano y seguro. Escuchar sus aportes, hacerlos parte de las mejoras. Presentar los informes con números: número de personas a impactar, costos, porcentajes.
2. Gestión integral	Desde el conocimiento gestionar los riesgos, labor que se ha venido haciendo para los procesos, pero no se han integrado los de SST. Se contempla el riesgo de no ejecutar un edificio en los plazos, características y costos, pero no se tiene en cuenta que, si no cumple con la normatividad en SST, va a tener que aumentar los costos más adelante para hacer esas modificaciones.
3. Gestión de la salud	Contar con herramientas digitales que permitan incluir las particularidades de cada CPS, para identificar sus necesidades y expectativas y se pueda cumplir no solo con los mínimos de ley, poder cumplirlos mientras dure su paso en la entidad. Establecer compromisos con el CPS, “Me comprometo por mi SST”
4. Gestión de riesgos laborales	Cultura de la SST basada en la gestión del riesgo: identificar, analizar, evaluar, tratamiento del riesgo, registrando, comunicando (para su verificación) dar ideas de mejora, acatar las mejoras que se le instruyan.
5. Gestión de amenazas	
6. Verificación del SGSST	Conformar grupos de apoyo al SGSST potencializando (capacitación) la pertinencia de los cargos y objetos contractuales para generar colaboradores que sean capaces de verificar, inspeccionar y en un futuro auditar los procesos de la entidad.
7. Mejoramiento	Avanzar en la profundidad de las capacitaciones, no se deben quedar en solo identificar los riesgos, se debe incluir las 4 fases de la implementación, con el objetivo de tener a un colaborador crítico de la labor que va a desempeñar, lo que se espera de él y lo que él pueda esperar de la entidad.

Nota: Elaboración propia, (2024).

La caracterización de los riesgos laborales nos presenta de fondo las inequidades a las cuales se deben enfrentar a diario los contratistas. Al comparar estos resultados de la Medición del Clima laboral y calidad de vida en el trabajo el cual está en riesgo bajo, excepto por el mobbing en riesgo medio; la siniestralidad para el sector también es baja con respecto a los

demás sectores. Lo anterior deja un campo para seguir investigando el tema, difícilmente se hará con las mismas personas, pero las condiciones laborales son la constante, (ver Anexo J).

6.3. Estrategias de intervención para el mejoramiento de las condiciones de trabajo del personal contratista del sector estatal en Colombia.

El auge de la contratación por prestación de servicios en el sector público ha generado una situación compleja en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los contratistas, al ser considerados microempresarios, asumen una carga significativa en la gestión de su SST, a pesar de que el acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) se limita, en muchos casos, a que estén afiliados, hagan los respectivos pagos y asistan a capacitaciones básicas. Ante esta realidad, proponemos un enfoque más personalizado, que brinde a los contratistas las herramientas y el apoyo necesarios para desarrollar sus competencias en SST. A través de una cultura de mutuo cuidado y de un seguimiento continuo, buscamos reducir los riesgos laborales, mejorar el clima organizacional, garantizar el cumplimiento legal y optimizar la inversión en prevención, generando así un impacto positivo y sostenible a largo plazo.

Mediante metodología PHVA se creó un Plan intervención para Mejorar las condiciones laborales y reducir los riesgos identificados en CPS el cual consta de 1 Encuesta y 1 Guía de entrevista estructuradas, 1 Guía Grupos focales, Indicadores de gestión y 1 listado de recursos, estos instrumentos fueron validados por expertos ver Anexo L. No podía faltar un Programa de Inducción al puesto de trabajo para CPS, el cual contempla: Plan de capacitación, Plan de Bienestar que pueda “autogestionar”, es de aclarar que, es general y no contempla ningún puesto de trabajo o condiciones de salud particulares, ver Anexos M.

7. Conclusiones

El estudio realizado sobre la revisión literaria evidencia que el Estado Colombiano en los últimos 9 años ha actualizado la normatividad legal en correspondencia con los acuerdos suscritos con organizaciones internacionales en pro de mejorar las condiciones de vida de los habitantes, sin embargo, es el mismo Estado quien promueve la irrenunciabilidad a los derechos, para el 2023 contrato por prestación de servicios a 911.440 trabajadores a quienes les dejó toda la carga prestacional, desmejorando su seguridad social la cual cotiza por menos costos recibiendo menos prestaciones económicas, ahorrándose un aproximado del 30% por contrato, porque no tiene como sostener la ampliación de las plantas de personal. Practica que le ha costado al erario condenas por \$64.000 millones y pretensiones de pago en procesos activos por \$968.000 millones por contratos realidad. La contratación de trabajadores no queda ahí, está representada en los subcontratistas que prestan servicios de salud, obras civiles entre otros, pero que no son objeto de este trabajo. Con la información recaudada se conoció de fondo la realidad del CPS para el Estado.

Por otra parte, los riesgos a los cuales están expuestos los CPS del sector Público, existen varios aspectos que favorecen, a los trabajadores del sector público, la mayoría de las entidades son de actividad económica con riesgo laboral 1 el más bajo, el cumplimiento de los SGSST es del 94.9% en entidades del distrito capital. Las estadísticas dadas por el Ministerio de Salud demuestran que a comparación de los otros sectores económicos y proporcional al personal contratado la siniestralidad es de riesgo tolerable.

Mientras que las enfermedades laborales que más agobian son las osteomusculares de miembros superiores concordante con las labores de uso del computador, el cual se ha convertido en una herramienta indispensable para trabajar. En el mismo sentido el Ministerio de salud y

organizaciones internacionales dan la alarma del aumento de trastornos de la conducta y enfermedades mentales aquejan a la población en general. Es importante aclarar que los accidentes laborales son repentinos mientras que las enfermedades laborales se dan con el tiempo, aunque las cifras no están discriminadas por tipo de vinculación, cabe reflexionar que, estando la población contratista en un promedio de 38.3 años entre hombres y mujeres, las consecuencias a futuro para un ambiente donde los factores de riesgo psicosocial no tienen un apoyo de mitigación real por parte del empleador, ya que las condiciones laborales son mínimas.

La revisión bibliográfica evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y seguimiento en los centros de trabajo, incluyendo a los contratistas que realizan sus labores fuera de las instalaciones de la empresa. Se recomienda capacitar a los inspectores para que puedan verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en todos los ámbitos. Asimismo, es fundamental implementar programas de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y abuso de medicamentos recetados o de venta libre en el ámbito escolar y laboral, promoviendo estilos de vida saludable

Tomando en cuenta las recomendaciones de las organizaciones internacionales, los resultados de las investigaciones tanto de país como de exterior y lo confrontado en el listado de chequeo del cumplimiento de los estándares mínimos para contratistas, se determinó que aplicaba una estrategia viable que contuviera los siguientes elementos: profundizar en los conocimientos para gestionar con más propiedad los riesgos, contar con herramientas que permitan recaudar información fiable y en tiempo real, potencializar el recurso humano, creando una cultura de prevención y no reactiva como ha sido hasta el momento.

Este trabajo al compilar información de diversas fuentes primarias permitirá aclarar supuestos de la realidad que vivimos y lo realidad con un enfoque más amplio. Es muy importante la evolución, los logros, la cooperación y el material que enriquece nuestra labor, nos

llena de esperanza porque vemos el potencial que tenemos en nuestras manos para generar cambios que permitan tener lugares de trabajo sanos y seguros para todos.

Se requiere de mayor divulgación y muy concreta para cada trabajador, investigar en otros sectores, educación, salud e incluso construcción tiene buena literatura, pero hace falta conocer más sobre otros sectores que igualmente requieren de establecer cuáles son sus verdaderos problemas y como resolverlos.

8. Recomendaciones

Se recomienda implementar la estrategia propuesta, es viable y práctica, desde la SST debemos contagiar más no imponer la cultura de la seguridad. Ante la posible falta de atención desde la alta dirección, se propone una estrategia alternativa: el empoderamiento desde la base, el trabajador.

Los avances registrados por cada empleado pueden servir como evidencia del impacto positivo de la estrategia y motivar a la alta dirección a brindar mayor apoyo. Se trata de fomentar comportamientos seguros y saludables a través de líderes ejemplares, campañas de sensibilización y programas de capacitación que inspiren y motiven a los empleados a adoptar estas prácticas de manera voluntaria.

Referencias

- Abril-Martínez, L. P., Abril-Martínez, M.C & Abril-Martínez, S.C. (2020). Seguridad y salud en el trabajo en teletrabajo autónomo en Colombia. Signos. Investigación en Sistemas de Gestión, 12(1), 83-101. DOI: <https://doi.org/10.15332/24631140.5422>
- Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado [ANDJE]. (2021), (17 de diciembre). Asuntos legales. (L. República, Editor) Recuperado <https://acortar.link/IPsN1C>
- Carlson, I., & Payne, J. M. (2002). Estudio comparativo de estadísticas de empleo público en 26 países de América Latina y el Caribe.

- Chiavenato, I. (2008). Gestión del Talento Humano. Mc Graw Hill.
- Comisión Europea (2021). Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación. Recuperado de <https://acortar.link/yULf3M>
- Consejo Colombiano de Seguridad [CCS]. (2023). Datos de siniestralidad laboral para la toma de decisiones. Observatorio de Seguridad y Salud en el trabajo. <https://ccs.org.co/observatorio/>
- Cortés, J. (2012). Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales (10). Tébar Flores. ISBN: 978-84-7360-499-4
- Cuervo-Carabel, T., Meneghel, I, Orviz-Martínez, N y Arce-García, S. (2020). Nuevos retos asociados a la tecnificación laboral: el tecnoestrés y su gestión a través de la Psicología Organizacional Positiva. Aloma: revista de psicología, ciències de l'educació i de l'esport, 38(1), 21-30.
- Darabont, D. C., Badea, D. O., & Trifu, A. (2020). Comparison of four major industrial disasters from the perspective of human error factor. In MATEC Web of Conferences (Vol. 305, p. 00017). EDP Sciences.
- Departamento Administrativo de Estadística Nacional (2023). Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI). <https://acortar.link/gqfiWT>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP]. (2023). Abecé del Plan de Formalización laboral para la Administración Pública en equidad.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2021). Sistema Analítica. Recuperado de <https://serviciocivil.gov.co/node/40766>.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2021). Medición de Clima laboral y ambiente organizacional. Recuperado de <https://acortar.link/imIKl8>.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2021). Escala de Madurez de la SST (EMA-GSST). Recuperado de <https://acortar.link/jlwHOC>.
- Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (2018). Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad.

- Falagán Rojo, M. J., Ferrer Piñol, P., Fernández Quintana, J. M., & Canga Alonso, A. (2000). Manual básico de prevención de riesgos laborales: higiene industrial, seguridad y ergonomía.
- García-Remeseiro, T. et al. (2021). Dolor y discapacidad cervical de los trabajadores públicos usuarios de pantallas de visualización de datos. *Ciência & saúde coletiva*, 26 (suppl 3)
- Gomero Cuadra, R., Zevallos Enríquez, C., & Llap Yesan, C. (2006). Medicina del trabajo, medicina ocupacional y del medio ambiente y salud ocupacional. *Revista Médica Herediana*, 17(2), 105-108.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6° ed.). México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. . ISBN | DOI: 978-1-4562-2396-0.
- Hurtado, M., Estacio, J., & Fandiño, P. (2019). Análisis de riesgos según la metodología FMEA, basado en el sistema de gestión de calidad. Cali-Colombia: Universidad Santiago de Cali. Recuperado de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421.2526>.
- Liu, M. Y., Li, N., Li, W. A., & Khan, H. (2017). Association between psychosocial stress and hypertension: a systematic review and meta-analysis. *Neurological research*, 39(6), 573-580.
- López Lopera, A. (2021). Estudio de cargas laborales para empleados de planta en la Alcaldía Municipal de Cáceres. Trabajo de Magister. Universidad de Antioquia.
- Marín-Ospina, Y. A., Higueta-Higueta, Y., Guerra-Mazo, D. P., Gómez-Ceballos, D. A., & Soto-Velásquez, M. L. (2020). Derecho a la salud en el trabajo: vulneración y fragmentación en su comprensión y materialización. *Hacia la Promoción de la Salud*, 25(1), 44-59. DOI: 10.17151/hpsal.2020.25.1.4
- Maurizio, R. (2020). Rotación ocupacional y calidad del empleo: El caso de los trabajadores independientes en América Latina. *Desarrollo Económico*, 60(230), 27–58.
- Mercer Marsh Beneficios. (2021). Reporte global de aseguradoras. Tendencias de salud NMB. Gestionando el costo y el riesgo de la atención médica proporcionada por el empleador en un mundo cambiante.

- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia (2024), (11 de marzo). Colombia cerró el 2023 con número histórico de empresas activas. Legiscomex. Recuperado de <https://acortar.link/eL7ukd>
- Ministerio de salud (2024), (23 de marzo). Riesgos laborales. Salud y ámbito laboral. Recuperado de <https://acortar.link/ai0ZQF>.
- Ministerio del Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana (2006). Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia [GATISO] (2006). Desordenes Musculoesqueléticos (DME). ISBN 978-958-98067-4-6
- Ministerio del Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana (2015). Cultura de vida y trabajo saludables. Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa. ISBN 978-958-716-946-1
- Ministerio del Trabajo y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2022). Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales. ISBN 978-958-52971-1-1
- Ministerio del Trabajo y Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2022). Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031. Recuperada de <https://acortar.link/a80Pl4>.
- Monterrosa, H. (2018), (26 de junio). Las obligaciones cuando se trabaja por prestación de servicios. La República. Recuperado de <https://acortar.link/7iiL7U>
- Moreno-Chaparro, J., Franco-Ibarra, L., Esteven Rojas, B., Guzmán-Suárez, O. B., Suárez-Vega, H. R., & Díaz-Ruíz, J. A. (2023). Enfermedades de origen laboral en docentes escolares: una revisión sistemática. *Médicas UIS*, 36(1), 35–51.
<https://doi.org/10.18273/revmed.v36n1-2023003>
- Neves, T. S., de Freitas Campos, L., & Morais, H. A. (2020). Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação em uma universidade federal de Minas Gerais. *Research, Society and Development*, 9(5), e13952208-e13952208.
- Niño, V., Monfort, SM. y Claudio, D. (2023). Explorar la influencia de factores individuales en la percepción de la carga de trabajo mental y las posturas corporales. *Ergonomía*, 1–16.

- Occupational Safety and Health Administration. (s.f.). Training requirements in OSHA standards. Occupational Safety and Health Administration.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia. ISBN: 978-92-2-133156-8 (web pdf).
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022, 10 de junio). La Conferencia Internacional del Trabajo añade la seguridad y la salud a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. 110a Conferencia Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (2022). Informe sobre el Diálogo Social. La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. ISBN 978-92-2-0367636
- Organización Mundial de la Salud (2020). The Mental Health Atlas. ISBN: 978-92-4-003670-3
- Portugal, V. (2017). Diagnóstico empresarial. Fondo Editorial Areandina. 978-958-5460-03-4
- Ramírez Sánchez, L. A., Zamora Quiroga, M. N., & Ramírez Mejía, L. M. (2021). Agotamiento emocional, trabajo en casa y teletrabajo (Doctoral dissertation, Universidad Santo Tomás).
- Ramírez, F., Ciurana, R., Fernández, M., Tizón, L. Pandemia de la COVID-19 y salud mental: reflexiones iniciales desde la atención primaria de salud española. (2020) 53 (1): 89-101 publicado por elseiver.
- Romero-González, A., Aldrete-Velasco, J., Pedraza-Chávez, J., Reyes-Zavala, C., Treviño Lozano, F., Barrel, A. E., Rodríguez-García, J., Gallardo-Tenorio, A. J., Camacho Silva, B. y Aldrete-Audiffred, J. C. (2021). síndrome de desgaste en profesionales de la salud mexicanos. Médicos: ¿mártires o víctimas de su profesión? Medicina Interna de México, 37(3), 343-358.
- Sentencia T-366/2023. (2023, 14 de septiembre). Corte Constitucional (Paola Meneses, M.P).
- Téllez Bedoya, C. A., & Téllez Bedoya, C. (2022). Retos de la salud mental para la cuarta revolución industrial en las empresas de Colombia. Tendencias, 23(2), 329-355.
- World Economic Forum (2022). The Global Risks Report 2022. (17). ISBN: 978-2-940631-09-4

Younes Hidalgo, D. J. (2020). Gestión de conocimiento en una entidad sin ánimo de lucro para el desarrollo de ventajas competitivas sostenibles. Estudio de caso: ACD Consultores (tesis de maestría). Pontificia Universidad Javeriana.

Anexos

Anexo A. Entidades y organizaciones expertos SST

Anexo B. Caracterización del sector público

Anexo C. Caracterización de servidores públicos y contratistas

Anexo D. Sistema Integrado de Seguridad Social

Anexo E. Remuneración económica

Anexo F. Problemática Política pública distrital

Anexo G. Despliegue metodológico

Anexo H. Costos de prevención de riesgos laborales

Anexo I. Condiciones laborales y riesgo psicosocial

Anexo J. Comportamiento del riesgo

Anexo K. Lista de chequeo requisitos GSST contratistas

Anexo L. Plan de intervención para Mejorar las condiciones laborales y reducir riesgos

Anexo M. Programa de Inducción al puesto de trabajo de para contratistas

Anexo N. Validación por panel de expertos 1. Encuesta

Anexo O. Validación por panel de expertos 2. Guía de Entrevista

Anexo P. Validación por panel de expertos 3. Guía grupos foco