



CAPÍTULO II

EXPECTATIVAS DE LA OCDE FRENTE AL PANORAMA LABORAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN COLOMBIA: REALIDADES Y DESAFÍOS

María Fernanda Caballero Lozada

Doctoranda en Psicología Universidad San Buenaventura. Magíster en psicología organizacional Universidad del Valle. Grupos de Investigación “Derecho Procesal” y “Subjetividades y sujetos colectivos”. Docente Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD Palmira - Colombia

Carlos Alberto Caballero Tascón

Magister en Filosofía Universidad del Valle. Docente Universidad Central del Valle

Carolina Victoria Oramas

Doctoranda en Psicología Universidad San Buenaventura, Magíster en Gerencia en servicios de salud, Especialista en Gerencia del Talento Humano, Decana de la Facultad de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia - Sede Cali.

Introducción

Desde mayo de 2013 Colombia ha iniciado el proceso de adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico -OCDE-, lo que ha permitido tener la oportunidad de evaluar y revisar los estándares y las buenas prácticas e identificar los principales retos que se deben discutir en la formulación de políticas que estén a la altura de esta organización (Gonzales, 2017). Su principal propuesta es la promoción de políticas para el mejoramiento del bienestar económico y social de las personas en el mundo, contribuyendo con su experiencia para que los gobiernos generen un crecimiento económico sostenible, empleos y niveles de vida elevados en los países miembros; manteniendo estabilidad financiera y favoreciendo así el desarrollo de la economía mundial.

La OCDE es una organización que discute y analiza los desafíos económicos, sociales y de gobernanza reconociendo el panorama actual de globalización que genera ciertas lógicas y dinámicas alrededor de los países. A diferencia del Banco Mundial o del Fondo Monetario Internacional no concede financiamiento, su propuesta va dirigida hacia un marco de reflexión y discusión, basado en investigación y análisis para facilitar a los gobiernos la definición y desarrollo de estrategias de políticas públicas, lo cual se realiza mediante un proceso eficaz de recopilación de datos y análisis para así llegar a una discusión colectiva de las políticas públicas.

Dentro de los 23 comités que debe pasar Colombia (Zerda, 2018) para pertenecer a la OCDE, formalmente faltan tres: el del trabajo, el del comercio y el de desarrollo económico, obteniendo los dos primeros, el tercero se reduce a un simple trámite. Una de las razones de la demora en la inscripción de Colombia podría estar asociada al aumento del desempleo y el escaso recorte de la brecha entre ricos y pobres, donde el país todavía tiene mucho que trabajar en relación con esos temas (OCDE, 2017).

Este capítulo intenta reconocer la importancia de la dimensión del trabajo en relación con la OCDE en Colombia, presentando un breve panorama laboral previo a la hoja de ruta establecida por la OCDE, los aportes realizados hasta ahora y plantearse las siguientes preguntas ¿Cuáles son los aportes y beneficios a nivel laboral que se recibirán al ser miembro de la OCDE? ¿Por qué hablar de la dimensión del trabajo en relación con la OCDE en Colombia? ¿Qué posibles riesgos pueden darse en el momento que Colombia sea parte de la OCDE en todo lo relacionado a las condiciones laborales y la gestión pública? ¿Cuáles son los retos y desafíos que se pueden estar presentando en relación con el panorama laboral?

2.1. ¿Cuáles son los aportes y beneficios a nivel laboral que se recibirán al ser miembro de la OCDE?

Ser miembro de la OCDE supone un espacio donde los países comparten experiencias de políticas, buscan respuestas a problemas, identifican buenas prácticas y sobre todo contribuyen al mejoramiento de las políticas públicas que podrían ser claves en Colombia en relación al tema del trabajo y las condiciones laborales (Zuleta, 2014).

El acceso de Colombia a la OCDE significaría contar con la mejor asesoría posible en materia de políticas de desarrollo, teniendo así la posibilidad de divulgar sus

posiciones y proponer políticas con respecto a temas de relevancia internacional ante la audiencia de mayor influencia en esos temas. Su presencia internacional se fortalecerá al sentarse en la misma mesa con países que han sido exitosos en el diseño de políticas económicas y sociales (OCDE, 2018).

Sería una gran oportunidad para promover la prosperidad y combatir la pobreza, de esta forma la creación de empleos para todos, equidad social, gobernanza transparente y efectiva sería uno de los temas claves a discutir. Al ser miembro de este foro, Colombia accedería a mecanismo de revisión y mejora de las políticas públicas para converger a los estándares OCDE lo cual repercutirá en los estándares de las personas, aprovechará las mediciones que son claves para la formulación de las políticas públicas que produce el centro de pensamiento privilegiado que es la OCDE, de esta forma será medido, comparado y evaluado y tendrá acceso a un financiamiento con tasas de interés preferenciales (OCDE, 2018).

2.2. ¿Por qué hablar de la dimensión del trabajo en relación a la OCDE en Colombia?

A nivel mundial es una constante preocupación las injusticias y las condiciones laborales precarias las cuales han demostrado que no solo afectan el bienestar y la calidad de vida de las personas, sino también el desarrollo económico de las naciones. La creación de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- en 1919 por parte de las naciones signatarias del Tratado de Versalles dan cuenta del compromiso constante de discutir y generar acciones, políticas y reglas claras para garantizar el progreso económico, la justicia social, la prosperidad y la paz (OIT, 2014).

Hay dos consideraciones importantes que se deben tener en cuenta en relación al trabajo, la primera es que es parte de la vida diaria, factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo como seres humanos (OIT, 2014) es un concepto central en la vida de las personas, es una manera de relacionarse que facilita el desarrollo personal, social y que implica un gasto de energía, pensamiento y emociones (Blanch, 2012) y la segunda es que el desarrollo económico de una nación debe concebir la generación de condiciones laborales favorables y empleos de calidad para las personas; un país que pueda trabajar con libertad y con las condiciones de seguridad, salud y dignidad será un país próspero en todos los aspectos .

La publicación “Colombia políticas prioritarias para un desarrollo inclusivo” de enero de 2015 señala los avances que se han realizado durante el mandato

del presidente Juan Manuel Santos, la disminución de los niveles de pobreza, la expansión de la clase media, las reformas en el ámbito tributario y en el mercado laboral y el cierre exitoso del proceso de paz han contribuido al mejoramiento de la situación socio económica del país. La OCDE ha realizado aportes significativos en lo relacionado al plan nacional de desarrollo 2014 – 2018: paz, equidad y educación, enfocados en el mejoramiento del bienestar y el crecimiento sostenible y equilibrado de la población. Sin embargo, Colombia ha tenido un lento crecimiento de la productividad y “una incidencia elevada de informalidad laboral, desempleo y alta desigualdad de ingresos” (OCDE, 2015).

En el primer balance de lo laboral en este cuatrienio de gobierno Santista se ha evidenciado un aumento de la informalidad, el cuentapropismo y el subempleo, y persiste la persecución contra el sindicalismo. Colombia sigue siendo el país suramericano con peores indicadores laborales, gracias a un modelo económico de exclusión que hay que cambiar (Montoya *et.al.*, 2014; de la Cruz, Montoya y Caballero, 2018; Caballero *et al.*, 2018; Caballero, Montoya y de la Cruz, 2018; Martínez, Caballero y Montoya, 2018; Montoya, Caballero y Montoya, 2018). La tendencia es la tercerización a gran escala y baja sindicalización, según estudio de las 22 empresas más poderosas del país realizado por Villamil (2014). Es importante resaltar que el fenómeno de tercerización está presente tanto en el sector público como en el sector privado, y lo que evidencia los diferentes informes de gestión y de sostenibilidad de dichas compañías es que año tras año el fenómeno crece de manera sostenida, debido a la expansión del negocio, a las políticas empresariales enfocadas a la reducción de costos laborales, y a la necesidad de las empresas de contar con mano de obra flotante y flexible, sin negociación colectiva, ni estabilidad laboral (Villamil, 2014).

La razón es que, en relación con un derecho humano fundamental, como lo es el derecho de asociación, los trabajadores tercerizados no pueden ejercerlo, pues su afiliación a un sindicato significa siempre que no les vuelvan a renovar el contrato, pues su vinculación al trabajo se hace casi siempre a través de contratos temporales o por obra, que los convierte, en la práctica, en ciudadanos de tercera clase (Parra, 2014).

El Acuerdo de Paz firmado entre el Gobierno de Colombia y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia Ejército del Pueblo FARC-EP ha sido un gran protagonista en el logro de las metas y en la disminución de la corrupción. Dentro de los aspectos importantes a resaltar, está el fomento de empleo formal como uno de los aspectos cruciales en la mejora de resultados económicos. Es de gran

preocupación que un 60% de los colombianos trabajan al margen de la economía formal, lo cual es un porcentaje elevado en relación a la posición económica del país debido a un salario mínimo precario y a una subvaloración de las ventajas de participar en una economía formal (OCDE, 2015). Precisamente, dado que el sector informal y el desempleo son dos determinantes fundamentales de la desigualdad, los beneficios de políticas sociales en ambos campos serían considerables para mejorar la equidad (OCDE, 2015) y aunque el trabajo informal momentáneamente soluciona el problema de subsistencia de un sector de la población carente de circunstancias y realidades favorables es a fin de cuentas muy aleatorio corriendo el riesgo de terminarse en un momento coyuntural o inesperadamente. El trabajo estable sigue siendo de mayor garantía, aunque no colme con plenitud las expectativas económicas de un bienestar básico por parte del trabajador sea operario, obrero o profesional acreditado.

2.3. Panorama laboral antes de la OCDE

Lizarazo *et al.* (2011), al hablar de legislación, condiciones laborales dignas y protección del trabajador frente a riesgos en el trabajo menciona que es un tema relativamente nuevo en Colombia, que solo se vino a conocer y a discutir a comienzos del siglo XX, específicamente en 1904 por Rafael Uribe Uribe, al tratar el tema de seguridad en el trabajo que se vio reflejado en la ley 57 – o ley Uribe– de 1915. Posterior a esta ley, se presentaron desarrollos en la salud ocupacional en Colombia a través de la ley 46 de 1918 de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, ley 37 de 1921 que señala el seguro de vida colectivo para empleados, la ley 10 de 1934 que reglamenta la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la ley 96 de 1938 que facilitó la creación de la entidad hoy conocida como ministerio de la protección social, la ley 44 de 1939 donde se crea el seguro obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo, el decreto 2350 de 1944 donde se establecen los fundamentos del código sustantivo del trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su lugar de trabajo. Luego aparece la ley 5 o ley general del trabajo, que es la que ofrece las bases de la salud ocupacional en Colombia, la ley 90 de 1946 donde se crea el instituto de seguros sociales. Todo el marco normativo anteriormente señalado se enfocaba en la reparación de daños y en el modelo de atención médica, diagnóstico y tratamiento, pensiones por incapacidad e indemnizaciones que eran prestados por la única entidad estatal y organismo autorizado, el Instituto de Seguros Sociales (Lizarazo *et al.*, 2011).

Posteriormente se reglamenta la ley 100 de 1993 y el decreto de ley 1295 de 1994 donde se crea el sistema general de riesgos profesionales, enfocado en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Bajo este marco surgen las Administradoras de Riesgos Profesionales –ARP–, cuya función es la prevención, asesoría, evaluación de riesgos profesionales, la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados (Lizarazo *et al.*, 2011). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrolla en Colombia bajo un marco lógico procesual, por etapas, basado en el ciclo PHVA –planificar, hacer, verificar, actuar–, que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría, basado en la mejora continua con el fin de anticipar, reconocer y controlar los riesgos que afectan la seguridad y salud en el trabajo (Mincultura, 2017).

De manera general el estado colombiano ha hecho bastantes esfuerzos por mejorar la calidad laboral de los trabajadores, sin embargo aún es necesario reforzar el cumplimiento de la norma, la afiliación al sistema, la cobertura de la población y mejorar las condiciones laborales no solo a nivel de los riesgos laborales o de la infraestructura o ergonomía, sino también en relación con los factores psicosociales presentes en los entornos de trabajo. Aunque el marco legal anteriormente presentado no se refiere a las políticas públicas, lo que demuestra es que el estado ha avanzado en el desarrollo de un trabajo digno y decente en Colombia (Garnica, 2015; Riaño, 2017). La OCDE fue contundente en explicitar la dificultad del gobierno colombiano de garantizar la regulación, calidad y cumplimiento de las leyes y normas, lo cual es el tema de discusión y análisis del siguiente apartado.

2.4. Panorama laboral durante el proceso de ingreso a la OCDE

Una de las recomendaciones realizadas por la OCDE para el ingreso de Colombia a este organismo multilateral, estuvo relacionado con la políticas de gestión regulatoria, cuyo estudio se evidenció en el documento titulado “Estudio de la OCDE sobre la política regulatoria en Colombia: Más allá de la simplificación administrativa” publicado en 2014, cuyo propósito estuvo relacionado con la reforma de la regulación para impulsar la competencia, la innovación y el crecimiento económico, lo cual implica objetivos sociales importantes. A partir de un enfoque multidisciplinario, la OCDE estudió la capacidad del gobierno para gestionar la mejora regulatoria, su aplicación y el marco regulatorio de sectores específicos teniendo en cuenta la situación macroeconómica a mediano plazo, siempre garantizando que las políticas públicas expuestas fueran pertinentes y alcanzables para el país.

En la evaluación se determinó que Colombia carece de una política de gobierno completa que sustente la calidad regulatoria, no existe una institución única responsable de impulsar la mejora regulatoria, sino que está fragmentada por varios organismos lo que hace que se dificulte el proceso de regulación. Uno de los retos que se encontró fue cómo hacer partícipe a toda la administración, por lo que la OCDE sugirió que se hacía necesario adoptar un enfoque sistémico que cuestionara las causas, las lógicas de los trámites y sobretodo las regulaciones (OCDE, 2014).

El proceso de gestión regulatoria está estrechamente relacionado con los principios constitucionales y las legislaciones que determinan cómo la administración pública se ocupará de las leyes, regulaciones, diseño, concepción, implementación y revisión (OCDE, 2104). Específicamente en relación con el tema del trabajo, el gobierno de Colombia realiza la actualización del decreto 1072 de 2015 –Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo – e implementa la resolución 1111 de 2017 – Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

2.5. Decreto 1072 de 2015

El decreto 1072 de 2015, que constituye un ejercicio de compilación de reglamentaciones preexistentes está estructurado en tres libros (Libro 1: estructura del sector trabajo, libro 2: régimen reglamentario del sector trabajo, libro 3: disposiciones finales), recoge diferentes normas que se relacionan con los siguientes aspectos principales:

- Jornada de trabajo y vacaciones
- Teletrabajo
- Mecanismo de Protección
- Riesgos laborales y juntas de calificación de invalidez
- Subsidio Familiar
- Inspección, vigilancia y control

Considerando el reporte que hace referencia a la jornada de trabajo en la página del Ministerio de Trabajo (2017) en la jornada de trabajo, trabajo suplementario,

recargos dominicales, festivos y vacaciones, se pone un mayor énfasis en que ni con el consentimiento expreso de los empleados, los trabajadores podrán hacer excepciones en la jornada máxima legal de trabajo, bajo pena de hacerse acreedores a una sanción por parte de la entidad.

En la misma página Ministerio de Trabajo (2017) se considera el teletrabajo de acuerdo con el decreto y se encuentra reglado por la ley 1221 de 2008, como instrumento de generación de trabajo y autoempleo mediante la utilización de ciertas tecnologías de la información y las telecomunicaciones, ha sido una de las medidas más importantes a la hora de formalizar el trabajo. Una de las precisiones que se realiza es la igualdad en cuanto a la remuneración, capacitación, formación y acceso al sistema de seguridad social integral de los teletrabajadores frente a los trabajadores de la organización, ya sea pública o privada, y la responsabilidad de los jefes y las entidades administradoras que controlan los riesgos laborales en la promoción y prevención que deben tener los teletrabajadores.

Los mecanismos de protección se establecen a partir de la ley 1636 de 2013 cuyo principal objetivo es que la empresa y la puesta en marcha del sistema integral cuente con las políticas necesarias para disminuir los efectos del desempleo en la población; considerando esta ley, el mecanismo de protección está compuesto por:

- El servicio público de trabajo
- La capacitación general en competencias básicas y laborales que sean específicas
- El fondo de la solidaridad de fomento al trabajo y la protección al desempleado.

El mecanismo de protección representa un gran avance en el desarrollo y el fortalecimiento de la protección social, mitiga las consecuencias económicas que supone para un empleado y su familia la pérdida del trabajo, además se deberá facilitar la adecuada reinserción al mercado laboral. De igual forma, representa un punto de enlace entre la oferta y la demanda de empleo, se promueve la búsqueda activa de empleo y contribuye a la disminución de la tasa de desempleo. Se incluye un reglamento sobre las obligaciones de los trabajadores frente al sistema general de riesgos laborales, enfatizando con el deber de los jefes sobre el reporte de los

accidentes graves o mortales y las enfermedades laborales, de forma directa a la Dirección Territorial u oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo. Lo anterior dentro de los dos días hábiles siguientes al evento o recibo de diagnóstico de la enfermedad, tiene la obligación de adelantar junto al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo una investigación dirigida para determinar todas las causas de un accidente o enfermedad laboral que haya sucedido.

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015) también tiene un segmento muy importante dedicado a la reglamentación relacionada con las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez, entidades que disponen de funciones para emitir la pérdida de capacidad laboral para obtener los efectos de las prestaciones por invalidez del Sistema de Seguridad Social Integral. Plantea el decreto que en los casos en los que a una persona que cuenta con una pensión por invalidez se le revisa su grado de invalidez y obtiene un porcentaje inferior al 50% se genera la pérdida de dicha pensión, se le debe reconocer la indemnización por incapacidad permanente parcial. Explica el Decreto 1072 de 2015 que, si sucede el caso contrario, en el que una persona que disfruta de la incapacidad, al revisarse la pérdida de capacidad laboral el resultado es una calificación superior al 50%, se tiene que reconocer el derecho a una pensión por invalidez, sin llevar a cabo descuento alguno.

Es importante mencionar que en el Decreto 1072 de 2015 el subsidio familiar es una prestación social de carácter laboral, que se puede pagar con dinero, especie o servicios, se otorga una compensación familiar a los trabajadores que reciben medianos y pequeños ingresos, en proporción al número de personas que tiene a su cargo. El principal objetivo que persigue es aliviar las cargas económicas que supone el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad de Colombia.

La reglamentación que se incluye en el subsidio familiar en el Decreto 1072 de 2015, ofrece una evaluación que ha tenido esta prestación en cuanto a la ampliación de nuevas poblaciones beneficiarias, como son los empleados del servicio doméstico y los pensionistas, además de la ampliación de los programas sociales y modalidades de pago del subsidio en especie y en servicios por parte de las cajas de compensación familiar en áreas como la salud, la nutrición, la educación, la vivienda, el crédito y la recreación.

En el Decreto único reglamentario del sector trabajo (Decreto 1072 de 2015) se incluyen todas las disposiciones que se relacionan con el ejercicio de poder preferente otorgado al viceministro de relaciones laborales del Ministerio de

Trabajo, en cuanto a las facultades de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional, se reitera la aplicación del proceso en todas las actuaciones administrativas que se adelanten.

2.6. Resolución 1111 de 2017

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo –antes programa de Salud Ocupacional–, programa que consiste en el desarrollo de un proceso establecido por etapas, se centra en el mejoramiento continuo, que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora correspondientes con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo (Ministerio de Trabajo, 2017).

Entre las características especiales de la resolución 1111 de 2017 se encuentran los siguientes principios:

1. **Universalidad:** Se aplica a todos aquellos que vinculen fuerza humana en la ejecución de una labor en su beneficio, sin importar el tipo de relación jurídica.
2. **Obligatoriedad:** Todos los empleadores del sector privado y público deben tener uno. En materia de prevención de accidentes y enfermedades laborales y de “salud ocupacional”, hace las veces del reglamento interno de trabajo.
3. **Estructuración:** Supone etapas de desarrollo.
4. **Permanencia:** Todas las empresas deben tener uno mientras tengan trabajadores a su cargo.
5. **Ser movido por el principio de mejora continua:** Busca en todo momento perfeccionar las condiciones de trabajo.
6. **Ser medible:** se deben diseñar diferentes mecanismos de recolección de información para que los encargados de desarrollar las acciones de mejora puedan realizar los ajustes necesarios.

El Ministerio de Trabajo (2017) plantea que el Sistema de Gestión-Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) busca definir y aplicar una política y unas estrategias para el control eficaz de los peligros y los riesgos del trabajo aplicando la estructura (Figura 1) basada en el sistema de gestión Planear, Hacer, Verificar, Actuar –PHVA–.



Figura 1. Estructura del sistema de gestión Planear, Hacer, Verificar, Actuar –PHVA-

Fuente: Ministerio de Trabajo (2017)

La resolución 1111 de 2017 plantea que los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que defina el Ministerio del Trabajo y obtener el certificado de aprobación del mismo.

El no cumplimiento de la Resolución 1111 de 2017, contempla las multas establecidas en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1295 de 1994 que se pueden presentar por el incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades, que consideran multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes y hasta 1000 salarios mínimos mensuales legales vigentes cuando no se reporten accidentes o se incumplan las normas de seguridad y salud en el trabajo que generen accidentes o enfermedades mortales.

Plantea la Resolución 1111 de 2017 que las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán la vigilancia delegada del cumplimiento de lo dispuesto en el decreto 1072 de 2015 e informarán a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo los casos en los cuales se evidencia el no cumplimiento de este por parte de sus empresas afiliadas; para este cumplimiento se han estipulado unas fechas que consideran las fases del proceso:

1. Fase de evaluación inicial (junio – agosto de 2017). Las empresas debían autoevaluarse con el fin de identificar las prioridades y necesidades en Salud y Seguridad en el Trabajo; a partir de esa evaluación inicial, las empresas deberían saber qué puntaje obtuvieron y cómo debería ser su plan de mejoramiento. Las medidas de intervención y control de los factores del riesgo ocupacional forman parte del plan anual del trabajo; por ello, las empresas deben tener dos planes: el de mejoramiento y el anual de trabajo.
2. Plan de mejoramiento (septiembre – diciembre de 2017). Era el resultado de la autoevaluación y se podía ejecutar en tres o seis meses. Para aquellas empresas calificadas como críticas (menos del 60 %), debieron hacerlo en tres meses, y las que estaban calificadas como moderadamente aceptable (puntaje superior al 60 % e inferior al 86 % en la autoevaluación) deberían haberlo hecho en seis meses, mientras que las empresas que superarán el 86 % se considerarían aceptables y no requerirían estrictamente de un plan de mejoramiento, pero sí debían tener un plan de trabajo anual. El objetivo era dejar listo el diseño total del SG-SST para el 31 de diciembre de 2017 para así poder iniciar su ejecución el 1 de enero de 2018 con todos los componentes que establece el Decreto 1072 de 2015. Así mismo, las organizaciones tendrían que tener diseñado para el año 2018 un plan anual de trabajo que es distinto del plan de mejoramiento.
3. Ejecución del SG-SST (enero – diciembre de 2018). En diciembre de 2018 se preparará el plan de trabajo anual para el 2019 (identificación, intervención y monitoreo de los factores de riesgo).
4. Seguimiento y plan de mejora (enero a marzo de 2019). Se hace un seguimiento a la implementación del SG-SST. Allí se revisará el cumplimiento de los procedimientos, el funcionamiento del sistema, realización de inspecciones, seguimiento de las no conformidades al sistema, cumplimiento del plan de auditorías y del plan de capacitación, evaluación de la política y alimentación de los indicadores, entre otros. Además, se hace una auditoría para saber si el SG-SST se cumplió y se hace una nueva autoevaluación de estándares mínimos. Si la empresa está por debajo de 60 puntos debe volver a emitir un plan de mejoramiento con fecha límite de tres meses, si está con más de 60 puntos, pero inferior a 86 debe hacer un plan de mejoramiento con fecha límite de seis meses.
5. Inspección, vigilancia y control (abril de 2019 en adelante). El Ministerio de Trabajo podrá empezar a ejercer su función de inspección, vigilancia y

control del SG-SST y lo hará de manera más fuerte a partir del primero de enero del 2020. Los planes de mejoramiento resultantes de las autoevaluaciones deben ser registradas en las ARL a partir del 2020. Allí utilizarán la información con el fin de orientar las visitas que realicen a las empresas y ayudarlas a obtener el reconocimiento oficial de que están implementando el SG-SST, (Ministerio de Trabajo 2017).

Al observar esta ruta de cambios en relación con el SG-SST, se puede advertir que hay atrasos en las organizaciones sobre la implementación de medidas preventivas de riesgos psicosociales y de salud física en el trabajo. Esta serie de modificaciones y reestructuraciones frente al marco legal del sistema de seguridad y salud en el trabajo supone un mejoramiento en las condiciones laborales, lo que visibiliza independientemente o no del ingreso a la OCDE, un avance en cuanto a este tema. La proyección de esta serie de modificaciones puede generar cambios abruptos a corto y mediano plazo que pueden limitarse sólo al cumplimiento de las sugerencias y las observaciones de la OCDE para las empresas, sin embargo, puede ser esperanzador el fomento de la cultura de mejoramiento de calidad de vida del trabajador y de sus condiciones laborales.

2.7. Aportes de la OCDE a la promoción de la inclusión social a través del trabajo de calidad

Hay un aspecto importante que debe ser mencionado en relación con el trabajo y es el apartado que la OCDE dedica a la gestión de recursos humanos. Para la OCDE las políticas de gestión de recursos humanos (GRH) son tanto parte del problema como de la solución en la promoción de la integridad en la administración pública, por lo tanto, se requiere trabajar con urgencia la productividad laboral, la creación de empleo de calidad y señalar las actividades económicas que generan más valor agregado (OCDE, 2017a).

En el caso de Colombia, es necesario gestionar correctamente los ingresos que obtiene de los productos básicos para crear mejores puestos de trabajo, fomentar la productividad y promover la diversificación económica (OCDE, 2015). Las prioridades de políticas incluyen una serie de propuestas: “solucionar los cuellos de botella relacionados con las infraestructuras de transporte y de logísticas con el objetivo de reducir los costos de transporte” (OCDE, 2015, p. 6); fomentar la competencia fortaleciendo instituciones como la autoridad de la competencia, y apoyar la propagación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la capacidad de innovación (OCDE, 2015).

Sin embargo, para mejorar la inclusión social a través del trabajo de calidad debe existir un diálogo social entre las partes implicadas (estado-sociedad-instituciones) para hablar del desempleo y la informalidad; y es aquí donde surge la inquietud de cómo se va a realizar ese diálogo, sobre todo con la sociedad si la OCDE supone un marco preestablecido y universal –prevé que las normativas son universales– frente a la multiplicidad de situaciones y dificultades que presenta Colombia, no solo en las empresas, sino en problemas como el desplazamiento forzoso y la violencia que agudiza la adversidad general. El temor que puede surgir frente a seguir y ser parte de la OCDE es que en vez de dar solución a los problemas se profundice su complejidad debido al no involucramiento de los actores sociales en las transformaciones que pueden darse alrededor de las políticas públicas, la reducción de la calidad por el afán de cumplir estándares, estadísticas e indicadores; generando así un aumento de la brecha de injusticia social.

No obstante, podría suceder que entrar en el marco de la OCDE genere una conciencia y una cultura en las organizaciones que promueva el empleo formal y condiciones laborales decentes y dignas. Frente a cualquier situación va a ser fundamental considerar los problemas sociales y económicos que tiene el país.

2.8. Retos y desafíos que enfrenta Colombia con la inclusión en la OCDE – consideraciones

Sin desconocer los avances importantes realizados por el gobierno en la introducción de una agenda de estado para ingresar a la OCDE, se ha quedado corto para dar respuesta a las profundas fracturas sociales que hacen del país un mar de dificultades, con una clase dirigente muy demagógica, pero insensible a la hora de resolver los problemas y las angustias que aquejan a la sociedad colombiana.

No basta ser sensible y tener la voluntad de superar el atraso y la marginalidad, arriba señalados. Se requiere una gran capacidad de gerencia, una aguda intuición para detectar la causa esencial de los problemas y una habilidad de gestión para equilibrar las diferencias de los servicios públicos, elevar la calidad del aparato judicial y luchar contra la corrupción. Es la ventaja de visualizar un modelo sistémico que integre propuestas que sepan relacionar diferentes factores que incidan sobre realidades tan disímiles y complejas.

Desde la realidad que aquí se está tratando del panorama laboral en nuestro país, es de máxima importancia referirse a la situación de violencia con líderes sindicales. La defensa de los derechos humanos se ha fortalecido desde que

fueron considerados vitales en la formación de estados democráticos como lo retoma la ONU (1948) en la proclamación universal de los derechos humanos. El principio de libertad sindical es una de las realidades necesarias para que el mundo laboral funcione sin traumatismos, porque si ese mundo funciona bien, las probabilidades del avance social y económico serán mayores. El principio de la libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la OIT.

La OCDE al ser una entidad que se encamina a fortalecer en el país la economía de mercado libre y el modelo de desarrollo neoliberal (Zerda, 2018), abrirá las perspectivas que son sugestivas para importantes sectores de la economía de mercado libre, si no se le ponen límites, este será un proyecto que debilitará el bienestar que merecen diversos sectores sociales desprotegidos. Sabemos que las iniciativas y avances en materia de imagen del manejo económico propios del mercado no son tan positivos para sectores como la educación, la salud, los sindicatos, etc. Es preciso aquí señalar que la economía del mercado libre y la globalización, están enmarcados dentro del discurso de la Nueva Gestión Pública (NGP), que como marco ideológico ha intentado dar respuesta a los problemas del modelo fordista keynesiano y en relación con esto, caben “resaltar las contradicciones y las paradojas fruto del discurso de la NGP y que generan cierta confusión en el trabajador frente al reconocimiento de prácticas laborales saludables” (Caballero y Nieto, 2015, p. 132) lo que debe ser analizado en detalle a la hora de generar realmente prácticas de bienestar y calidad de vida en los trabajadores.

Dentro de los posibles riesgos que pueden suceder al ingresar el país a la OCDE, es que todos los procedimientos de cambio, transformación relacionados con las condiciones laborales y al SG-SST queden reducidos a programas de implementación que solo se enfoquen en alcanzar el indicador, sin realmente generar un cambio que permita un mejoramiento de las condiciones de la calidad de vida laboral; este temor o posible panorama se sustenta frente a la historia legislativa – presentada en este capítulo– y a los cambios realizados durante el periodo 2015-2017, en temas de legislación laboral, donde se siguen visibilizando procesos lentos, fragmentados y de poco impacto en las organizaciones y en el contexto laboral colombiano (de la Cruz, Montoya y Caballero, 2018; Caballero *et al.*, 2018; Caballero, Montoya y de la Cruz, 2018; Martínez, Caballero y Montoya, 2018; Montoya, Caballero y Montoya, 2018).

Por otra parte, la fuerza que tiene el programa de la OCDE es de carácter teórico y por tanto propagandístico, lo cual permite que sea más receptivo a mentalidades

que consideran que el valor de la economía de libre mercado sea de la mayor eficacia. Y aunque la financiación de una empresa es una pieza fundamental en el éxito este se asegura más con la ayuda, además del respaldo financiero.

El espectro de enfoques de la OCDE en los distintos países es grande, con fundamentos macroeconómicos que van desde la educación hasta programas de comercio internacional. Incursiona por la seguridad social, el trabajo, la sostenibilidad, medio ambiental, la independencia y la conservación de la propiedad intelectual dentro de otros tópicos. En su política pública hace énfasis en la fiscalidad y evaluación del trabajo y en los resultados. Y esa evaluación no apunta exactamente a la calidad humana, al propósito solidario del ser humano. Se remite a los beneficios –necesarios, por cierto–, pero los beneficios por sí mismos no son la medida de lo justo equilibrado y democrático.

Volvamos al punto laboral, un desarrollo económico aun siendo sostenible, no garantiza justos salarios, presupuestos seguros en el mejoramiento de una educación de calidad para todos y de un estímulo a la solidaridad entre miembros de la sociedad no solo de las sociedades primarias, familias, hombres y mujeres, grupos de igual trabajo o profesión, comunidades religiosas, ciudadanos en un mismo país, miembros de una presunta raza. Es la sociedad humana la que debe estar en la discusión del pleno bienestar. El bienestar no solo es para los de mis afectos, sino para el mayor número (la felicidad “del mayor número”) (Bentham, citado por Keynes, 1926).

Quizás un punto que está en plena discusión para ser superado y poder ingresar en la OCDE es el del problema laboral relacionado con los líderes sindicales, con el resto de los líderes sociales y étnicos que viven en constante zozobra, por la persecución y muerte a las que están abocados. Este asunto debe ser considerado fundamental dentro de las políticas públicas laborales, reconociendo que el derecho de sindicalización y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y el dialogo social (OIT, 2014).

Una de las reflexiones que deben ser consideradas en cuanto a la OCDE como promotor de políticas públicas con altos estándares de desarrollo y de calidad de vida es su comprensión como resultado de un proceso social, no de un mandato jurídico o de una decisión administrativa (Torres y Santander, 2013), por lo tanto debe existir la participación ciudadana y de ciertas dinámicas sociales que requieran la interpretación, la toma de decisión, la administración y la revisión continua; esto sobresalta a dos inquietudes, la primera es cómo se puede

gestionar la participación ciudadana, cuando los procesos deben ser rápidos e inmediatos y la segunda frente al continuo cambio de los mercados económicos como se pueden conectar con la participación social. Sin embargo, a pesar de las preguntas que pueden suscitar cierto pesimismo, pueden ser vistos de manera contraria, es decir, frente a todo este panorama es donde más se debe resaltar y prevalecer la política pública como proceso social y de participación ciudadana.

Finalmente y como lo señala el informe de la OCDE (2015) “Colombia: políticas prioritarias para un desarrollo inclusivo” el ambicioso calendario de reformas que debe cumplir Colombia implicará la modernización de sus instituciones públicas, el mejoramiento en la ejecución de los contratos, la gestión de las diferencias interregionales de los servicios públicos, la elevación de la calidad del aparato judicial y de gran urgencia y que es transversal a todos los procesos: la lucha contra la corrupción.

Literatura citada

- Blanch, J. M. (2012). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Editorial UOC. Barcelona.
- Caballero, M. F., y Nieto, L. E. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*. 11, (1), 124-134, <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21105>
- Caballero, M., Sánchez, W., Nieto, L., Paneeso, F., Giraldo, R. y Cabrera, M. Perspectivas contemporáneas del trabajo en la sociedad colombiana. En: de la Cruz, G., Montoya, J. y Caballero, M. (2018). *Perspectivas del trabajo en la sociedad contemporánea desde la educación, la cultura y la sociedad*. Universidad Libre Seccional Cali. Cali.
- Caballero, M., Montoya, J. y de la Cruz, G. (2018). El estrés y la banalización del mal. En: de la Cruz, G., Montoya, J. y Caballero, M. (2018). *Perspectivas del trabajo en la sociedad contemporánea desde la educación, la cultura y la sociedad*. Universidad Libre Seccional Cali. Cali.
- Decreto 1295 de 1994. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- De la Cruz, G., Montoya, J. y Caballero, M. (2018). *Perspectivas del trabajo en la sociedad contemporánea desde la educación, la cultura y la sociedad*. Universidad Libre Seccional Cali. Cali.
- Garnica, G. (2015). *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Recuperado de: <https://racionalidadltda.wordpress.com/2015/10/14/trabajo-digno-y-decente-en-colombia-seguimiento-y-control-preventivo-a-las-politicas-publicas/>
- González, M. (2017, octubre 8). *Así va el proceso de Colombia para ingresar a la OCDE*. Público. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/asi-es-el-proceso-para-que-colombia-ingrese-a-la-ocde-en-el-2018-139028>
- Keynes, J. M. (1926). *El final del laissez-faire. Ensayos sobre intervención y liberalismo* Munich y Leipzig, Duncker & Humbltd.

- Ley 1562 de 2012 Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>
- Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). *Breve historia de la salud ocupacional en Colombia*. Archivos de prevención de riesgos laborales, 14(1), 38-42
- Martínez, D., Caballero, M. y Montoya, J. (2018). Acoso laboral y engagement: un ensayo sobre reflexiones y paradojas. En: de la Cruz, G., Montoya, J. y Caballero, M. (2018). *Perspectivas del trabajo en la sociedad contemporánea desde la educación, la cultura y la sociedad*. Universidad Libre Seccional Cali. Cali.
- Mincultura. Ministerio de Cultura (2017). *Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo 2017*. Publico. Recuperado de: <http://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/Gestion-humana/PLAN%20SG-SST%202017.pdf>
- Ministerio del Trabajo (2017). *Resolución 1111 de 2017*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resolución+1111-+estándares+minimos-marzo+27.pdf>
- Ministerio de Trabajo (2017). *Decreto único reglamentario del sector trabajo*. Recuperado de: www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario
- Montoya *et al.* (2014). *Cultura y Trabajo*. Recuperado de http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2017/02/CT_90_opt.pdf
- Montoya, L., Caballero, M. y Montoya, J. (2018). Desempleo y condiciones generadoras de precariedad del empleo en Colombia. En: de la Cruz, G., Montoya, J. y Caballero, M. (2018). *Perspectivas del trabajo en la sociedad contemporánea desde la educación, la cultura y la sociedad*. Universidad Libre Seccional Cali. Cali.
- Naciones Unidas (2018). *Declaración Universal de Derechos Humanos, D. U.* Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. Recuperado de: <http://www.un.org/es/documents/udhr>.
- OCDE (2014). Estudio de la OCDE sobre la política regulatoria en Colombia. *Mas allá de la simplificación administrativa*. Recuperado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Empresarial/Estudio%20OCDE%20Politica%20Regulatoria%20Colombia%202013.pdf>
- OCDE (2015). *Colombia políticas prioritarias para un desarrollo inclusivo*. Recuperado de: [https://www.OCDE.org/about/publishing/colombia-politicas-prioritarias-para-un-desarrollo-inclusivo.pdf?TSPD_101_R0=917ffc6dd25f25611857a5ec930fe236m69000000000000000023d951baffff0000000000000000000000000005a89f32700d53ae944](https://www.OCDE.org/about/publishing/colombia-politicas-prioritarias-para-un-desarrollo-inclusivo.pdf?TSPD_101_R0=917ffc6dd25f25611857a5ec930fe236m6900000000000000023d951baffff0000000000000000000000000005a89f32700d53ae944)
- OCDE (2017). *OCDE Mejores políticas para una vida mejor*. Recuperado de <https://www.OCDE.org/centrodemexico/laocde/>
- OCDE (2017a). Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública-Estudios de la OCDE sobre integridad en Colombia. *Invirtiendo en integridad pública para afianzar la paz y el desarrollo*. Recuperado de: <http://www.actuecolombia.net/images/docs/EstudioIntegridaddeColombia.pdf>
- OCDE (2018). Recuperado de: <https://www.OCDE.org/centrodemexico/laocde/masinformacionsobrelaocde.htm>
- OIT Organización Internacional del Trabajo (2014). *Las Reglas del Juego: Una breve introducción a las normas internacional del trabajo*. Publico. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318173.pdf

- Parra, A. (2014). *La experiencia organizativa de los trabajadores tercerizados en Claro*. Cultura y Trabajo. Recuperado de http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2017/02/CT_90_opt.pdf
- Riaño et al. (2017). *Política Pública de Trabajo Decente y Digno*. Recuperado de: <http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/directorio/documentosPortal/PoliticapublicatrabajodecenteydignoSintesis.pdf>
- Torres, J., y Santander, J. (2013). *Introducción a las políticas públicas: Conceptos y herramientas desde la relación entre Estado y ciudadanía*. IEMP Ediciones.
- Villamil, E. (2014). *Condiciones laborales en 22 de las empresas más poderosas del país*. Cultura y Trabajo. Recuperado de http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2017/02/CT_90_opt.pdf
- Zerda, A. (2018). *El ingreso de Colombia a la OCDE: Oportunidad o Riesgo*. Recuperado de: <http://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/el-ingreso-de-colombia-a-la-ocde-oportunidad-o-riesgo/>
- Zuleta, L. (2014). Análisis/Colombia y la OCDE. *Revista Portafolio*. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/analisis-colombia-ocde-63846>