

RETOS PARA LOS ESTUDIANTES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FRENTE AL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA: “CUANDO LA VIDA TE DE LIMONES, APRENDE A HACER LIMONADA”

Challenges for Occupational Safety and Health students due to the job market in Colombia: “When life gives you lemons, make lemonade”

Mónica Vélez Estupiñán
moveleze@poligran.edu.co

Vilma Katherine Sánchez
vksanchez@poligran.edu.co

Institución Universitaria
Politécnico Grancolombiano
Programa Gestión de la Seguridad y Salud Laboral

Recepción: 30.06.2021
Aceptación: 28.07.2021

Cite este artículo como:

Vélez, M., & Sánchez, V. K. (2021). Restos para los estudiantes de Seguridad y Salud en el Trabajo frente al mercado laboral en Colombia "Cuando la vida te de limones, aprende a hacer limonada". (M. Quiroz, & D. Zamora, Edits.) Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 4(4). Obtenido de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst/issue/archive>.

Resumen

En este trabajo se realiza una medición de la tendencia del mercado laboral para los estudiantes egresados con formación SST respecto a la cantidad de empresas que a 2021 cotizan al sistema general de riesgos laborales en Colombia para estimar la posibilidad de una sobreoferta de talento humano. Además, se analizan algunas prácticas a nivel empresarial que pueden afectar negativamente a los recién egresados, con el ánimo de plantear estrategias que les permitan transformar el panorama laboral respecto a su profesión.

Palabras clave:

Mercado laboral en SST, Colombia, retos en seguridad y salud en el trabajo 2021

Abstract

This paper presents a measurement of the job market trends that graduated students in OSH careers hold with respect to the number of companies in the market that in 2021 are listed in the general system of occupational risks in Colombia to estimate the possibility of an oversupply of professionals. Furthermore, some business practices that can negatively affect recent graduates are analyzed, with

the aim of proposing strategies that allow them to transform the labor landscape regarding their career.

Keywords:

Labor market in OHS, Colombia, challenges in occupational health and safety 2021

INTRODUCCIÓN

En Colombia, la Ley 1562 de 2012 modificó el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) en aras de fortalecer las garantías de protección a los derechos de los trabajadores en todas las empresas del país, con el ánimo de dar celeridad a los acuerdos establecidos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el proceso de negociación para la firma del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos (EFE, 2012). A raíz de ello, surgieron dos aspectos normativos de suma importancia que enmarcan la implementación y el cumplimiento de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el país: el Decreto 1443 de 2014, actualmente compilado en el Capítulo 6 del Decreto Único Reglamentario (DUR) del Sector Trabajo (Decreto 1072, 2015); y la Resolución 0312 de 2019, que establece los Estándares Mínimos que deben cumplir dichos sistemas al interior de las empresas colombianas.

Este fortalecimiento normativo, trajo consigo una gran oportunidad para las Instituciones de Educación Superior (IES) del país y sus aspirantes, teniendo en cuenta que el Artículo 2.2.4.6.41 del DUR en mención, indica que las personas naturales o jurídicas que prestan servicios relacionados con los programas y actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) deben contar con Licencia en Salud Ocupacional (LSO), cuyos requisitos de otorgamiento y renovación están sujetos a la formación de pregrado y posgrado en SST adelantada en instituciones aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional (Resolución 4502 de 2012), teniendo en cuenta el perfil académico establecido en la Resolución 0312 de 2019 para los responsables del desarrollo del SG-SST por sector económico, clasificación del nivel de riesgo y número de trabajadores de las empresas.

Además de ello, luego de la expedición del Decreto 1443 de 2014, se ha aumentado el número de empresas afiliadas al SGRL, de 595.065 empresas a 978.663, con una tasa de crecimiento anual promedio del 7,4% (Fasecolda, s.f.), respondiendo de manera positiva a lo que se esperaba de las empresas respecto a la formalización de la seguridad social de los trabajadores, teniendo en cuenta que el cumplimiento legal adecuado de los SG-SST implica un trabajo interdependiente en todos los sectores de la economía, al exigir la verificación del cumplimiento de responsabilidades de los contratistas, subcontratistas y proveedores, respecto a las normas de SST aplicables a sus empresas y propiciando una transformación cultural del mercado laboral en un aspecto que además de velar

por condiciones ambientales dignas en el trabajo, permite propiciar el bienestar físico, mental y social de todos los colombianos en su etapa productiva y por ende una etapa posterior más justa en términos de salud.

No obstante, esta perspectiva tan alentadora para los nuevos técnicos, tecnólogos, profesionales, especialistas e incluso magísteres en seguridad y salud en el trabajo, pareciera estarse desvirtuando en las dinámicas del mercado laboral debido a la baja remuneración salarial, la escasa diferencia entre los rangos salariales promedio que se ofrecen para los distintos niveles de formación (SafetYa, 2019), algunas prácticas como la venta de formatos del SG-SST que pueden encontrarse en plataformas como mercadolibre.com.co; y los altos niveles de desocupación en los egresados de distintos pregrados a nivel nacional, quienes optan por postularse a todo tipo de vacantes debido a la baja demanda y remuneración en su campo laboral (Semana, 2019). Lo anterior lo invita a uno a cuestionarse si ya se ha llegado al exceso de oferta de talento humano en SST que preveía el Ministerio de Salud y Protección Social hace unos años para no generar desempleo subempleo y bajas remuneraciones (2017, pp. 22-23). En ese sentido y si ya se ha llegado a ese punto, ¿cuál es el camino para quienes están aún estudiando o ad portas de graduarse en Seguridad y Salud en el Trabajo?

Lo primero que hay que entender es que para que se dé una situación de sobreoferta, debería haber, por lo menos, una relación de 1:1 respecto a la cantidad de empresas que cotizan al SGRL y a la cantidad de talento humano disponible en el mercado, teniendo en cuenta que quienes desarrollan los planes de trabajo anual del SG-SST al interior de las empresas deberían contar con Licencia en salud ocupacional. En ese sentido, para verificar la existencia de esta relación, se analizarán las bases de datos disponibles del Observatorio Laboral para la Educación (2020) en la que se recopilan la cantidad de egresados de IES públicas y privadas que cotizan al sistema general de seguridad social en su máximo nivel de formación; los datos publicados en el Servicio de Información Geográfico del Ministerio de Salud y Protección Social (s.f.) para identificar la cantidad de LSO que han sido otorgadas por año; y la cantidad de empresas reportadas en el visor de datos de riesgos laborales de Fasecolda (s.f.) identificando el número de empresas que cotizan en riesgo IV y V, debido a que solo pueden tener un perfil de profesional o profesional con posgrado para el desarrollo del SG-SST (Resolución 0312 de 2019, Artículo 16).

1. Análisis entre la oferta y la demanda del mercado laboral

Para estimar cuántos egresados estarían en capacidad de prestar sus servicios de SST de acuerdo con los perfiles establecidos, fue necesario realizar una proyección al año 2021 de la información encontrada en las bases de datos analizadas, debido a que el comportamiento demostraba

una tendencia lineal en el número de personas que se graduaban con formación en SST año tras año (Tablas 1 y 2) y en la cantidad de licencias otorgadas y reportadas a la División de Riesgos Laborales del Ministerio de Salud y Protección Social (Tabla 3).

El método escogido para la proyección fue el de mínimos cuadrados para mantener la misma tendencia que los datos históricos (Moreno, 2019, p. 40). No obstante, hay que tener en cuenta que en la realidad es posible que la tendencia estimada esté por debajo de las cifras actuales, debido a que a partir del año 2014 cuando se estableció el requisito de los SG-SST, pudo haberse generado una demanda de talento humano mayor año tras año, cuyo incremento apenas se empezaría a reflejar a partir del año 2018 que es el último año para el cual se reportan datos reales en la base del Observatorio Laboral para la Educación. Por otra parte, al observar la tendencia de personas graduadas en SST por niveles de formación (Imagen 1), es probable que las carreras de formación técnica y tecnológica se estén desplazando por una mayor demanda de carreras profesionales y especializaciones en SST.

Cabe anotar que para estimar el No. de graduados con formación en SST se tuvo en cuenta que el programa cursado tuviera una denominación que apunte directamente a Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo sugirió el Ministerio de Salud y Protección Social (2017, p. 25) para expedir las respectivas LSO en los diferentes niveles de formación, por lo cual no se contemplaron los datos de egresados con ingreso base de cotización (IBC) de las carreras pregrado o posgrado con denominaciones relativas a “sistemas integrados de gestión”, “ergonomía” y “psicología ocupacional”.

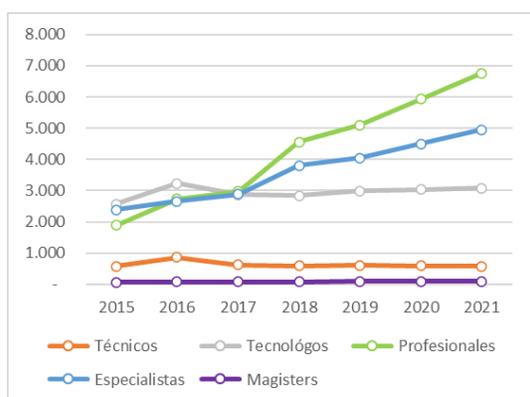


Imagen 1 Reporte del total de personas graduadas en áreas de SST con reporte IBC por nivel de formación para los años 2015 a 2018 y proyección a 2021. Fuente: Ministerio de Educación Nacional (2020)

Proyección a 2021 de profesionales y profesionales con posgrado en SST que cotizaron al Sistema de Seguridad Social en su máximo nivel de formación

Año	Profesionales	Especialistas	Magíster	Total
2015	1.894	2.394	67	4.355
2016	2.730	2.653	88	5.471
2017	2.975	2.890	75	5.940
2018	4.568	3.807	87	8.462
2019	5.109 *	4.055 *	91 *	9.255 *
2020	5.936 *	4.503 *	96 *	10.535*
2021	6.763*	4.950 *	101 *	11.814*

Tabla 1 Proyección a 2021 del talento humano profesional y profesional con posgrado en SST que ha cotizado al Sistema de Seguridad Social.

Fuente: Observatorio Laboral para la Educación (2020).

Participación de profesionales y profesionales con posgrado en SST, sobre el total de egresados con formación en SST y reporte de IBC

Año	Total, Profesionales y profesionales con posgrado en SST	Total, graduados con formación en SST e IBC	Total
2015	4.355	7.499	58%
2016	5.471	9.572	57%
2017	5.490	9.425	63%
2018	8.462	11.897	71%
2019	9.255*	12.861*	72%*
2020	10.535*	14.167*	74%*
2021	11.814*	15.471*	76%*

Tabla 2 Participación de profesionales y profesionales con posgrado en SST, sobre el total de egresados con formación en SST y reporte de IBC.

Fuente: Observatorio Laboral para la Educación (2020).

Ahora bien, para determinar si existe o no una sobreoferta de talento humano en SST, se estima que por lo menos el 70% del total de personas graduadas a la fecha, están en capacidad de atender empresas de alto riesgo por ser profesionales en SST o graduados con posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que corresponde a 115.750 personas con LSO vigente a 2021, teniendo en cuenta que cada licencia tiene una vigencia de 10 años (Resolución 4502 de 2012, Artículo 6).

Según los datos que reposan en la base de Riesgos Laborales por clase de riesgo y actividad económica en Fasecolda (s.f.), a 2021 se tiene un total de 978.663 empresas, de las cuales 227.755 son de alto riesgo, clasificadas en nivel IV y V. Lo que quiere decir que cada una de las 115.750 personas estimadas para atender este tipo de empresas, tiene la capacidad de atender a 2 de ellas y/o de atender 6 de las 750.908 empresas restantes, clasificadas en riesgo I, II, y III.

Proyección a 2021 de Licencias de Salud Ocupacional otorgadas anualmente

Año	Total, Profesionales y profesionales con posgrado em SST
2012	8.891*
2013	10.578
2014	11.838
2015	13.660
2016	17.751
2017	16.118
2018	19.087*
2019	20.786 *
2020	22.485 *
2021	24.185 *
Licencias vigentes	165.379*

Tabla 3 Proyección a 2021 de LSO otorgadas. Fuente: Ministerio de Salud y Protección social (s.f.).

Lo anterior supone unas dinámicas de oferta de profesionales bastante competidas, que se estrechan aún más al tener en cuenta que no solo las personas naturales prestan servicios de SST y que es probable que haya más profesionales de los proyectados debido a que no se contemplan los egresados que estuvieron fuera del reporte del Observatorio Laboral para la Educación y aquellos a quienes corresponde el 10% de la tasa promedio de desempleo que se mantuvo en el país desde 2012 hasta 2019 para no afectar las proyecciones por el impacto negativo debido a la pandemia de COVID-19 (DANE, s.f.). No obstante, si se comparan los datos reales de egresados con Ingreso Base de Cotización, respecto al total de licencias otorgadas entre los años 2013 a 2017, la ocupación de las personas egresadas año tras año es en promedio del 55%.

Relación de Egresados con IBC frente al total de LSO otorgadas por año.

Año	Total de LOS otorgadas	Total de graduados con formación en SST e IBC	Total
2013	10.578	5.766	55%
2014	11.838	6.138	52%
2015	13.660	7.499	55%
2016	17.751	9.572	54%
2017	16.118	9.425	58%

Tabla 4 Tasa de ocupación de los egresados en SST frente al total de licencias en Salud Ocupacional otorgadas por año. Fuente: Observatorio Laboral para la Educación (2020) y Ministerio de Salud y Protección Social (s.f.).

A propósito de la pandemia por COVID-19, hay que resaltar que de alguna manera la pandemia pudo haberse consolidado como una oportunidad para el personal de seguridad y salud en el trabajo, quienes han estado jugando un papel muy importante para los empleadores en el establecimiento y mantenimiento de protocolos de bioseguridad que han permitido la reactivación económica de muchos sectores a partir del segundo semestre del año 2020, luego del periodo de aislamiento preventivo obligatorio en Colombia, lo cual pudo haber

mejorado la tasa de ocupación de talento humano de SST pero no significa que haya una estabilidad en ello o que por ende mejore la relación oferta-demanda, debido a que hay otro tipo de factores que agudizan la situación como la capacidad económica de las empresas y la necesidad de generar ingresos por parte de quienes están desempleados o viven del subempleo.

2. Contratos por prestación de servicios y dinámicas salariales

Los contratos de prestación de servicios y consultorías día a día cobran más relevancia en Colombia debido a la ventaja que suponen para los empleadores al momento de ahorrarse los costos prestacionales de un trabajador que usualmente son un poco más de la mitad del IBC (Ávila, 2018, párrafo 8). Esta situación, permite que resulte bastante atractivo contratar por servicios para cumplir con los requisitos legales que demanda el SG-SST ya que fácilmente se puede tener a dos personas por el precio de lo que máximo el 80% de los profesionales pueden estar devengando: hasta 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes (smmlv), según las bases del Observatorio Laboral para la Educación (Ministerio de Educación Nacional, 2020).

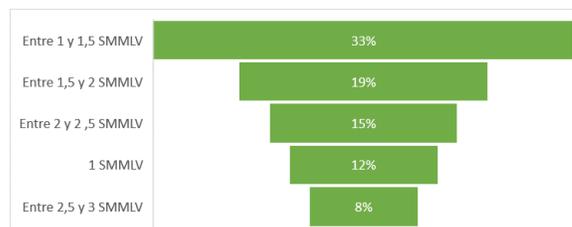


Imagen 2. Reporte IBC del 86% de graduados en nivel profesional a 2018. Fuente: Observatorio Laboral para la Educación (2020).

Por ejemplo, si una empresa contrata por servicios a un asesor especializado que dedique 4 horas semanales a la gestión del riesgo, a quien le paga \$100.000 por hora y tiene bajo contratación directa a un profesional recién graduado que máximo llegue a devengar 1,5 smmlv para que se encargue de la ejecución de los demás aspectos del sistema, o un técnico o tecnólogo según aplique por número de trabajadores para empresas de riesgo I, II y III; sale más económico tener estos dos perfiles obrando de manera coordinada y eficiente, que tener un profesional o a un especialista con el salario máximo que el 80% de esta fuerza laboral devenga en promedio y que se ubica de 2,5 a 3 smmlv para los profesionales y de 5 a 6 smmlv para especialistas (MEN, 2020). No obstante, hay que contemplar que muchos de los especialistas pueden ser personas de planta con las que contaba anteriormente la organización, como personal de gestión humana o incluso los mismos gerentes de las pymes o microempresas como estrategia para abaratar los costos de contratar a una nueva persona.

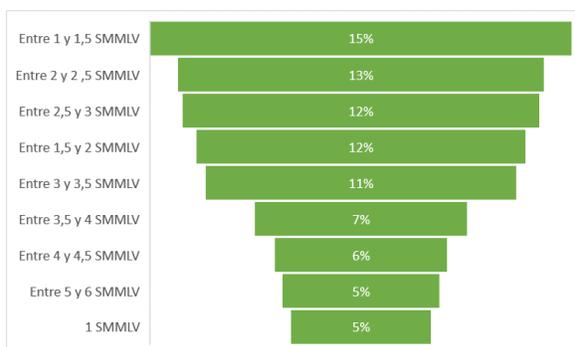


Imagen 3. Reporte IBC del 86% de graduados en nivel especialista a 2018. Fuente: (Observatorio Laboral para la Educación (2020)

En ese sentido, los contratos de prestación de servicios pueden resultar muy convenientes para empresas de riesgo I, II y III debido a que es menor la responsabilidad del asesor especializado y fácilmente el contrato por servicios se presta para beneficio mutuo. Acorde a lo presentado en el ejemplo anterior, una persona en el rol de asesor independiente, puede abarcar en esta modalidad hasta 10 empresas con una dedicación total a la labor de mínimo 40 horas semanales, es decir que la relación que veíamos anteriormente de 1:6 respecto a la capacidad que tiene la oferta de profesionales con licencia para atender a las empresas que cotizan en riesgo I, II y III, se puede estar minimizando, haciendo que sea más retadora la situación de los nuevos egresados en Seguridad y Salud en el Trabajo. Situaciones como esta pueden esclarecer por qué al tener una oferta de profesionales tan competitiva, la brecha salarial entre los perfiles técnicos, tecnólogos y profesionales se hace más angosta, como lo evidenció SAFETYA (2019) al recopilar la media de salarios ofrecidos en el portal de empleo Computrabajo durante el año 2019. Además, es necesario tener en cuenta que el camino del independiente no siempre es fácil debido a las retenciones y aportes parafiscales que debe asumir y al precio que muchas empresas están dispuestas a pagar por sus servicios acorde a las dinámicas del mercado.

Precisamente otra manera en que la prestación de servicios hace mella en esta situación, es la que nace de la necesidad de generar ingresos y del “rebusque”. La venta de formatos generalizados para el SG-SST cuando se acompaña de una estrategia de subempleo, le permite a algunas empresas cumplir con el requisito legal sin estar incurriendo en gastos fijos relacionados con seguridad y salud en el trabajo pero influye negativamente en la percepción que se tiene respecto a la utilidad de vincular a una persona con formación en SST. En el ejemplo de gerentes de pymes o microempresas que se especializan, esto resulta más rentable porque cumplen con el perfil responsable del sistema, se ajustan a los programas de capacitación que las ARL ofrecen de manera general a sus afiliados por reinversión de recursos y la gestión del SG-SST termina siendo un ajuste express para demostrar cumplimiento semanas previas al momento de reportarle tanto a la ARL como al Ministerio de Trabajo. Entonces, al exponer al sistema como un montón de documentos que

solo hay que actualizar, se devalúa la gestión eficaz que se debería realizar para garantizar la mejora continua y se generaliza una idea errónea respecto al valor y la necesidad del talento humano en SST, más allá de la licencia en salud ocupacional.

Finalmente, ya que el mayor control y vigilancia que realiza el Estado se enfoca primero en empresas de alto riesgo, todavía hay un camino largo en la transformación cultural que se debe generar a partir de lo que el mismo talento humano en SST refleje; deben ser personas líderes con capacidades y competencias necesarias para acompañar la transformación de una cultura organizacional hacia una cultura de seguridad cada vez mayor. No se trata solo de identificar los peligros y riesgos del lugar de trabajo y actualizar formatos, sino de gestionar su minimización para evitar pérdidas económicas derivadas de incumplimientos legales, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, ausentismo por causa médica e incluso, por la deficiencia en la planeación y el manejo inadecuado de los recursos en términos financieros, humanos, físicos y de tiempo que resulten ineficaces para el desarrollo y la mejora continua del sistema. El propósito es ser agentes de una transformación social que permita garantizar el derecho a unas condiciones laborales dignas y justas para todos.

3. “Cuando la vida te de limones, aprende a hacer limonada”, cómo transformar los retos en oportunidades

Acorde a todo lo expuesto anteriormente, es claro que el panorama del mercado laboral en Colombia para los profesionales de SST no es el mejor, lo cual supone un reto muy grande para quienes están próximos a graduarse, quienes están a mitad de carrera y quienes hagan parte de ese probable 50% de graduados que no logra ubicarse en una empresa luego de terminar su formación.

No obstante, y como ya se ha mencionado antes, no es la única área de conocimiento con este inconveniente debido al estado de madurez socioeconómica del país. La necesidad de fortalecer espacios en la comunidad educativa que propicien oportunidades de diferenciación para el talento humano en SST en el mercado laboral es evidente y la mayor responsabilidad la tienen los estudiantes debido a que el reto es personal. La investigación, en este caso, se convierte en una herramienta necesaria. Es imperativo conocer cuáles son las mayores falencias de las empresas, qué hace falta para convertirse en ese líder en seguridad y salud en el trabajo que una empresa estaría dispuesta a retener a pesar de encontrar talento humano más económico en el mercado y finalmente, entrenarse

a través de escenarios prácticos o de investigación aplicada que lo saquen de su zona de confort.

Uno de los Headhunters más reconocidos en Latinoamérica que se enfoca en mandos medios y alta gerencia, señala que los principales aspectos para aumentar la empleabilidad son el sentir pasión por lo que se hace, ser ético, tener claras las fortalezas que se tienen, capacitarse, alinear los perfiles y tener redes de networking (Michael Page, s.f). Eso es lo que buscan las empresas en una persona líder. Si bien, nunca es tarde, el mejor llamado es a aplicar el ciclo de mejora continua que se exige de un Sistema de Gestión a uno mismo en unos cuantos pasos y entre más temprano, mejor:

Autoevalúese: examínese. Sólo quien siente pasión por lo que hace, encuentra maneras de sacar jugo donde otros lo no ven. La pasión, igual que el conocimiento, se cultiva; tiene raíz en las fortalezas que tenemos y que deben identificarse al igual que nuestras debilidades y las oportunidades y amenazas del entorno.

Haga una valoración de riesgos: expóngase a usted mismo en escenarios de participación que le permitan conocer cómo están sus competencias y habilidades; atreva a preguntarle a los demás qué piensan y qué ven de usted como estudiante o como gestor de SST; cómo perciben su actitud. No tenga miedo de hallar aspectos no favorables porque son ellos el mejor punto de partida. Priorice lo que debe mejorar.

Determine los controles: si ya identificó su pasión, sus fortalezas, debilidades y aquello que necesita empezar a transformar de inmediato, trace un plan de acción que le permita mejorar y perfilar el camino que le apasiona de la mano de personas con experiencia que compartan sus mismos intereses. Incluso si parece estar todo muy bien, dedíquese a trabajar en su liderazgo porque sólo cuando el equipo se ponga muy rudo es cuando se conocerá al buen líder.

Defina sus objetivos y metas: Alinee sus necesidades con las necesidades del mercado laboral. Pregúntese qué hace falta en las empresas; a veces la mejor forma de encontrar esta respuesta es aprovechando los espacios de investigación formativa o de exposición de experiencias en SST.

Michelle Orozco Arias, directora de atracción y selección en SURA Colombia, la empresa

aseguradora con la mayor cobertura de trabajadores en el mercado (Fasecolda, s.f.) indica que lo que ellos buscan a nivel de talento en seguridad y salud en el trabajo, son “expertos” que en ocasiones son escasos (ELEMPLERO, 2021). Una razón más para detenerse a pensar en cómo quiere perfilarse de cara a las necesidades del mercado y a las amplias posibilidades que se tienen desde la gestión en SST: higiene, emergencias, legislación, salud pública, identificación de peligros, tareas de alto riesgo, sector construcción, sector hidrocarburos, sector minero, sector educativo, sector transporte, sector agropecuario, investigación, formación educativa, etc.

Gestione los recursos y ejecute el plan de acción: Salga de su zona de confort. No permita que un título o un trabajo sean su único recurso. Aproveche la universidad, incluso si es egresado. Organice su tiempo y dese la oportunidad de aprovechar todos los espacios gratuitos que tiene para profundizar en el conocimiento y potenciar sus habilidades. Cultive el pensamiento crítico; dese la oportunidad de cuestionarse en un ambiente académico frente a la realidad que está viviendo y entender que, incluso, no hay “materias de relleno”; todo tiene una aplicabilidad y en la práctica es donde la experiencia cobra factura de lo que no se aprovechó tempranamente para mover las aguas y salir del estanque. La pandemia por COVID-19 lo demostró cuando en un abrir y cerrar de ojos, tan sólo en Bogotá, más de 53.000 empresas cerraron (La República, 2021) dejando a miles de personas sin empleo y a merced del “rebusque” o emprendimiento para vivir. No permita que el conformismo lo deje rezagado. Sáquele jugo a su paso por la universidad, al internet y a sus redes de networking.

Verifique: Evalúe cómo va la gestión y actualice su perfil en redes por lo menos una vez al año. Nunca se sabe cuándo puede llegar a su puerta una mejor oportunidad.

Repita el ejercicio continuamente.

Oportunidades en el mercado laboral siempre habrá para quien se da la oportunidad de pensar diferente y de atreverse a buscarlas. Lograr que eso sea un ejercicio fácil requiere de esfuerzo y la primera transformación debe darse en uno mismo; hay que conocer a qué nos enfrentamos y qué de eso está bajo nuestro control para arar el terreno, nutrir la tierra adecuadamente y cosechar lo mejor.

REFERENCIAS

- Ávila, R. (29 de julio de 2018) Uso indiscriminado del contrato de prestación de servicios. Revista Semana. <https://cutt.ly/QbEUGAi>
- DANE. (s.f.). Visor del Mercado Laboral, Tasa Global de Participación, Ocupación y Desempleo. <https://sitios.dane.gov.co/visor-geih/#/visor>
- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. D.O. No. 49523 de 26 de mayo de 2015. <https://cutt.ly/5bEULig>
- EFE (6 de agosto de 2012). Colombia y EE.UU. firman acuerdo con OIT para ayudar al TLC. Revista Semana. <https://cutt.ly/gbEUM8t>
- ELEMPLEO (22 de febrero de 2021). ¡En la Feria Resilientes de empleo.com tenemos más de 10.000 ofertas para ti! [Video]. YouTube. <https://youtu.be/MUEgPMtaOUo?t=2611>
- Fasecolda (s.f.). Estadísticas del ramo Riesgos Laborales. Reporte por Clase de riesgo y Actividad Económica, años 2012 a 2021. <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xClaseGrupoActividad.aspx>
- La República (15 de enero de 2021). Cámara de comercio reveló que la pandemia hizo cerrar más de 53.000 empresas en Bogotá. <https://cutt.ly/BbEU9Wp>
- Michael Page (s.f.). 6 consejos para aumentar tu empleabilidad. <https://cutt.ly/1bEU4yP>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.) Servicio de información geográfico para visualizar información de licenciamiento en salud ocupacional persona natural y jurídica. <https://sig.sispro.gov.co/LicenciasSaludOcupacional/index.html>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). Talento Humano en Seguridad y Salud en el Trabajo y Programas de Formación. Subdirección de Riesgos Laborales. <https://cutt.ly/PbEU62U>
- Moreno, T. (2019). El pronóstico de ventas en los negocios: modelos y aplicaciones. Centro de Comunicación de las Ciencias, Universidad Autónoma de Chile. <https://cutt.ly/SbEleRf>
- Observatorio Laboral para la Educación. (2020). Ingreso Base de Cotización estimado por rangos de salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). Ministerio de Educación Nacional. <https://ole.mineducacion.gov.co/portal/Estudios-y-documentos/Tablas-de-salida-y-Bases-de-Datos/>
- Resolución 4502 de 2012. Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones. D.O. No. 48660 de 31 de diciembre de 2012. <https://cutt.ly/cbElyCr>
- Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo SG-SST. D.O. No. 50872 de 19 de febrero de 2019. https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_0312_2019.htm
- SafetYa. (24 de junio de 2019). Tabla salarial en salud ocupacional [Colombia]. <https://safetya.co/tabla-salarial-en-salud-ocupacional/>
- Semana (04 de agosto de 2019) ¿Por qué los jóvenes colombianos no encuentran empleo? Revista Semana. <https://cutt.ly/ybEloqF>