

Revista **EL MUNDO CAMBIÓ**

EDICIÓN 10
2026

Marzo



EDICIÓN ESPECIAL

Día Internacional de la Mujer



DESCONECTAR PARA LIDERAR: LA SALUD MENTAL COMO NUEVA VENTAJA COMPETITIVA EN LAS EMPRESAS

MSc. Andrea Castañeda Meza



10

CUIDARME PARA CUIDAR: UNA ÉTICA PERSONAL Y ESTRUCTURAL DEL CUIDADO EN EL MES DE LA MUJER TRABAJADORA

María Inmaculada Aragón Marina



15

MEMORIA VIVA DE LA SIERRA

Vanessa Paola Arbeláez Matos



20

SEGURIDAD, POLÍTICA PÚBLICA Y LIDERAZGO FEMENINO

Melissa Franco



23

DE LA VIOLENCIA SILENCIOSA AL RECONOCIMIENTO JURÍDICO: COMPRENDER LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL FEMINICIDIO EN NUESTRA SOCIEDAD

Yamileth Bermúdez Chávez



27

EL AZAR EN LAS ORGANIZACIONES TAYLORIANAS Y SU IMPACTO EN LA CULTURA DE EQUIDAD

Astrid-Liliana Pérez Sánchez



34

CUIDAR, PREVENIR Y LIDERAR: EL APOORTE DE LAS MUJERES A LA CONSTRUCCIÓN DE ENTORNOS SEGUROS Y SALUDABLES

Paola Andrea Ramírez Avila



39

SEGURIDAD GLOBAL: EL EJE ESTRATÉGICO QUE INTEGRA A LAS PERSONAS, LAS OPERACIONES Y LA SOSTENIBILIDAD ORGANIZACIONAL

Msc. Nury Marcela Primiciero Jamaica



47

SAMSUNG

Nuevo Galaxy S26 Ultra

Galaxy AI ✨

Todo más fácil

Galaxy S26 Ultra 5G 512GB desde

Precio Preventa

\$6'999.900

Precio regular: ~~\$7.999.900~~

Lleva
Memoria
512GB

a precio de 256GB

X2

2
Años
de garantía

BARRANGUILLA

CC Buenavista 1
Ruta 100-27
CC Villa Country
Ruta 100-27
Ruta 100-27
CC Portal del Prado
Ruta 100-27
Vivero Centro Comercial
Ruta 100-27
CC Parque Negro
Ruta 100-27
SOLANO
CC Plaza del Sol
Ruta 100-27

BOGOTÁ

CC Plaza de las Américas
León 178
CC Gran Selección
Ruta 100-27
CC Gran Selección
Ruta 100-27
CC Gran Selección
Ruta 100-27
CALI
CC Gran Selección
Ruta 100-27
CC Gran Selección
Ruta 100-27
CC Gran Selección
Ruta 100-27
CC Gran Selección
Ruta 100-27

CARTAGENA

CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27

VALLEDUPAR

CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27

SANTA MARTA

CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27
CC Plaza del Castillo
Ruta 100-27

Brilla

CELIA

Addi

0%

Entrega y estreno

VISA Mastercard Samsung Pay BANCOLIBROS BANCOLIMBIA BANCOROLIMBIA

NUESTRO EQUIPO



administracion@revistaelmundocambio.com



+57 300 6412376

Revista **EL MUNDO CAMBIÓ** Editorial:



Esta edición especial de **Revista El Mundo Cambió**, dedicada al Día Internacional de la Mujer, reúne ocho artículos que dialogan entre sí desde una premisa común: el liderazgo femenino está transformando la manera en que comprendemos el cuidado, la seguridad, la justicia, la organización del trabajo y la sostenibilidad de las instituciones. Más allá de una conmemoración simbólica, esta edición busca reconocer el pensamiento, la experiencia y la voz de mujeres que, desde distintos campos profesionales, están contribuyendo a construir sociedades más seguras, equitativas y conscientes.

Abrimos esta edición con “Desconectar para liderar: la salud mental como nueva ventaja competitiva en las empresas”, de **Andrea Castañeda Meza**, una reflexión que plantea un desafío urgente para las organizaciones contemporáneas: reconocer que el bienestar emocional de los líderes no es un asunto individual, sino un factor estratégico para la sostenibilidad organizacional. La autora propone que la desconexión consciente y la gestión saludable del liderazgo pueden convertirse en una ventaja competitiva para las empresas en un contexto de creciente presión y complejidad.

Continuamos con “Cuidarme para cuidar: una ética personal y estructural del cuidado en el mes de la mujer trabajadora”, de **María Inmaculada Aragón Marina**, quien aborda el cuidado como una dimensión profundamente humana y social. A través de preguntas que invitan a la reflexión personal y colectiva, la autora plantea que el bienestar no puede entenderse únicamente como una responsabilidad individual, sino como una construcción ética y estructural que requiere transformaciones culturales, organizacionales y políticas.

En “Memoria viva de la Sierra”, **Vanessa Paola Arbeláez Matos** nos transporta a una mirada ancestral y profundamente humana sobre el papel de la mujer en la preservación de la cultura, la identidad y la conexión con la naturaleza. A través de una narrativa sensible, la autora rescata la importancia de reconocer y valorar la sabiduría femenina como una forma de memoria viva que sostiene comunidades y tradiciones.

La reflexión sobre liderazgo y seguridad pública se desarrolla en “Seguridad, política pública y liderazgo femenino”, de **Melissa Franco**, quien analiza los desafíos que enfrentan las mujeres en contextos de seguridad ciudadana y política pública. A partir de datos y marcos teóricos, la autora plantea la necesidad de fortalecer políticas públicas con enfoque de género y resalta el papel creciente de las mujeres en instituciones encargadas de proteger a la sociedad.

La dimensión jurídica de la protección de los derechos de las mujeres se aborda en “De la violencia silenciosa al reconocimiento jurídico: comprender la violencia de género y el feminicidio en nuestra sociedad”, de **Yamileth Bermúdez Chávez**, un artículo que analiza las raíces históricas, culturales y legales de la violencia contra la mujer. La autora explica cómo el reconocimiento jurídico del feminicidio representa un avance fundamental en la defensa de los derechos humanos, pero también recuerda que la transformación cultural sigue siendo el desafío más profundo.

Desde el campo de los estudios organizacionales, “El azar en las organizaciones taylorianas y su impacto en la cultura de equidad”, de **Astrid-Liliana Pérez Sánchez**, ofrece una mirada crítica sobre cómo los modelos de eficiencia rígidos pueden generar desigualdades de género dentro de las estructuras laborales. La autora invita a repensar las culturas organizacionales para reconocer la diversidad humana y construir entornos más adaptativos, inclusivos y equitativos.

La relación entre prevención, liderazgo y bienestar se desarrolla en “Cuidar, prevenir y liderar: el aporte de las mujeres a la construcción de entornos seguros y saludables”, de **Paola Andrea Ramírez Ávila**, quien destaca el papel fundamental de las mujeres en la promoción de la cultura preventiva dentro de las organizaciones y en el hogar. Su análisis muestra cómo la empatía, la comunicación y la sensibilidad humana fortalecen la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

Finalmente, cerramos esta edición con “Seguridad Global: el eje estratégico que integra a las personas, las operaciones y la sostenibilidad organizacional”, de **Nury Marcela Primiciero Jamaica**, quien propone un enfoque integral de la seguridad que conecta el factor humano, la seguridad operacional y la sostenibilidad empresarial. La autora plantea que las organizaciones del futuro deberán comprender la seguridad no solo como un sistema de control, sino como una arquitectura estratégica orientada a proteger la vida, las operaciones y el valor organizacional.

ING. CARLOS ROJAS



¿ESTÁS LISTO PARA
SER PARTE DE LOS
PREMIOS
A LA EXCELENCIA
PROFESIONAL 2026?

En el marco de la **Feria
Internacional de
Seguridad**

VIERNES
28 de agosto de 2026



POSTÚLATE HOY



300 7317523



8 de Marzo

DÍA INTERNACIONAL DE LA



Revista El Mundo Cambio reconocemos a todas las mujeres que con su valentía, su trabajo y su visión siguen demostrando que

**EL CAMBIO TAMBIÉN TIENE VOZ
DE MUJER!**

PROFESIONAL DE LA SEMANA



LILIANA LIZETH LUNA LAPEIRA

Liliana Lizeth Luna Lapeira es chef, gestora de redes sociales y profesional con conocimientos en diseño gráfico, cuya trayectoria combina creatividad, comunicación digital y compromiso social.

Su trabajo se ha enfocado en la promoción de iniciativas culturales, gastronómicas y comunitarias, integrando herramientas de comunicación visual y estrategias digitales para fortalecer proyectos con impacto social.

Además de su experiencia profesional, Liliana ha desarrollado un profundo interés por el trabajo con comunidades indígenas. Como parte de este compromiso, aprendió el idioma del pueblo Wiwa, lo que le ha permitido acercarse a sus tradiciones, comprender su cosmovisión y apoyar procesos de enseñanza y acompañamiento orientados al bienestar y al fortalecimiento de sus formas de vida.

Actualmente, su labor y experiencia se destacan en la Revista El Mundo Cambió, espacio en el que se visibilizan iniciativas, historias y reflexiones que promueven el desarrollo social, cultural y humano. Su participación refleja una vocación por tender puentes entre la comunicación, la cultura y el trabajo comunitario, contribuyendo a generar impacto positivo en distintos territorios.





El **VI Encuentro Mundial de Líderes de Seguridad y Riesgos**, organizado por la **Revista El Mundo Cambió**, cuenta con el respaldo de **importantes aliados estratégicos** que creen en la transformación del sector:



Este gran espacio internacional reunirá a líderes, expertos y organizaciones comprometidas con la seguridad, el riesgo y la innovación.

¿Quieres ser **patrocinador oficial** de este gran encuentro?

✉ Esríbenos y únete como aliado estratégico:
administracion@revistaelmundocambio.com

DESCONECTAR PARA LIDERAR: la salud mental como nueva ventaja competitiva en las empresas

MSc. Andrea Castañeda Meza

Autora del retiro de líderes
Desconéctate para conectar

En muchas organizaciones, el liderazgo se ha convertido en una carrera de resistencia: reuniones encadenadas, decisiones de alto impacto, presión por resultados, y una cultura que premia “estar siempre disponible”. Pero el costo silencioso se está acumulando: líderes agotados, emocionalmente drenados y con menor claridad para sostener equipos, cultura y estrategia.

La evidencia ya no deja espacio para romantizar el desgaste. La OMS reconoce el burnout como un fenómeno ocupacional derivado del estrés crónico en el trabajo que no se ha gestionado con éxito, y lo caracteriza por agotamiento, distancia mental y disminución de la eficacia profesional.

Y cuando el líder se rompe por dentro, la organización lo siente por fuera: caen la calidad de decisiones, la comunicación, la gestión de conflictos y el clima.

El punto ciego: líderes cuidando a todos, menos a sí mismos

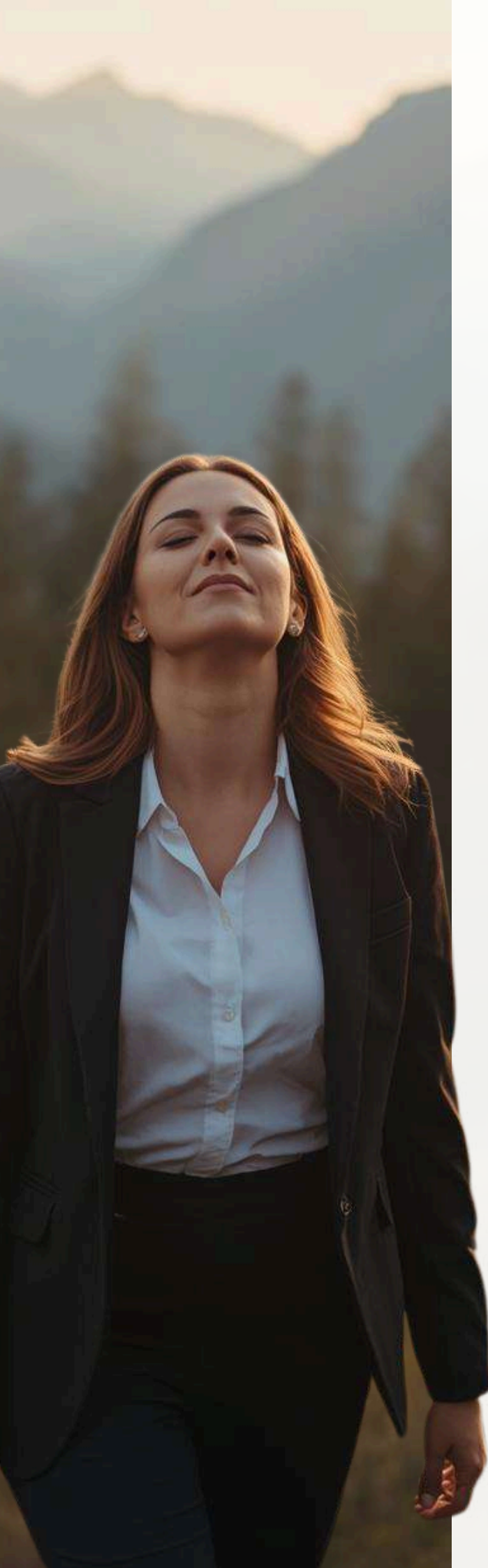
En la práctica, muchos líderes sostienen emocionalmente a sus equipos y en ocasiones a la alta dirección, mientras postergan su propio bienestar. Ese “aguante” suele confundirse con fortaleza, cuando en realidad es un riesgo.

Desde la perspectiva de salud mental en el trabajo, la OMS insiste en acciones concretas desde las organizaciones: intervenciones organizacionales, formación para líderes y trabajadores, y apoyo estructurado para promover bienestar y prevenir condiciones asociadas al trabajo.

En otras palabras: no basta con decir “cuídate”. Hay que diseñar condiciones para que el cuidado sea posible.

Desconexión: no es ocio, es recuperación neuro emocional.





Desconectarse no es “apagar el celular un rato”. Es permitir que el sistema mental y emocional regrese a un estado de recuperación real: bajar la hiper alerta, reducir la carga cognitiva, procesar emociones acumuladas y reconectar con sentido.

Harvard Business Review lo ha planteado con claridad: el liderazgo también es trabajo emocional, y cuando se ignoran las emociones por mucho tiempo, se deterioran la salud, el rendimiento y las relaciones. Recuperar resiliencia exige prácticas intencionales de recuperación.

¿Por qué retiros para líderes (y por qué ahora)?

Un retiro bien diseñado no es un paseo corporativo. Es una intervención estratégica para:

- Resetear el nivel de estrés acumulado,
- Recuperar claridad y foco para decidir,
- Fortalecer autoliderazgo (hábitos, límites, energía),
- Y construir coherencia entre cultura declarada y cultura vivida.

Además, el retiro genera algo que hoy escasea: espacios seguros para hablar de lo real (sin máscaras), revisar prioridades y diseñar acuerdos saludables de trabajo.

Cómo diseñar un proceso de desconexión con impacto (más allá del evento)

Un error común es creer que el retiro “cura” por sí solo. El impacto aparece cuando se integra como proceso con tres niveles:

1) Nivel persona: salud mental como base del desempeño

Objetivo: que cada líder salga con un “sistema de cuidado” aplicable a su agenda real.

Incluye:

- Evaluación de señales tempranas de desgaste (físicas, emocionales, cognitivas),
- Gestión de límites (disponibilidad, horarios, reuniones, carga),
- Hábitos mínimos de energía (sueño, pausas, alimentación, movimiento),
- Herramientas de regulación emocional (respiración, conversaciones poderosas),
- Y propósito: “¿para qué lidero y cómo quiero liderar?”

Mientras el guarda vigila una zona,¹² nuestra IA cubre todo el entorno.



Analítica con IA que potencia la vigilancia residencial

Nuestra IA analiza en tiempo real lo que el ojo humano no siempre detecta: intentos de ingreso no autorizado, comportamientos sospechosos y merodeos repetitivos. Así, el guarda actúa con información clara, prioriza riesgos y protege todo el conjunto con mayor precisión.

Solicite una demostración
y eleve el nivel de seguridad
de su conjunto residencial.

 312 5878805



**SECURITY
SHOPS**



2) Nivel equipo: acuerdos de cultura que protegen

Objetivo: que el equipo directivo deje de normalizar el exceso.
Incluye acuerdos como:

- Reglas de desconexión (horarios, fines de semana, emergencias reales),
- Higiene de reuniones (duración, objetivo, decisión esperada),
- Claridad de prioridades (menos frentes, más foco),
- Comunicación y feedback sin agresión ni evasión,
- Y cuidado del “clima emocional” en momentos críticos.

3) Nivel organización: cambios visibles en condiciones de trabajo

Objetivo: que la empresa haga ajustes estructurales, no solo mensajes inspiradores.

La OMS y la literatura de bienestar laboral enfatizan la necesidad de gestión de riesgos psicosociales y acciones organizacionales para prevenir afectaciones.

Ejemplos:

- rediseño de cargas y roles,
- entrenamiento real a líderes.
- Procesos de coaching ejecutivo,
- rutas de apoyo (EAP, psicología, derivación),
- y medición continua del bienestar.

Gallup ha señalado que el bienestar y el rol del manager influyen fuertemente en la experiencia del equipo, y que la caída del gerenciamiento se relaciona con presión y complejidad crecientes.

Conclusión: liderar sin romperse

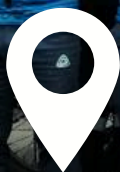
Una organización que protege la salud mental de sus líderes no está “consintiendo”: está construyendo capacidad real. Porque la cultura no se sostiene con frases; se sostiene con energía humana disponible, claridad emocional y decisiones sanas.

Hoy, la desconexión dejó de ser un beneficio adicional. Es un pilar de sostenibilidad. Y los retiros bien diseñados —integrados a un proceso serio— pueden convertirse en un punto de inflexión: líderes que vuelven con más calma, más foco y más humanidad... y organizaciones que aprenden a crecer sin destruir a quienes las sostienen.



Seguridad
Privada

PPH ofrece servicios integrales de **seguridad privada**, incluyendo **vigilancia fija y móvil**, escoltas, **medios tecnológicos**, asesoría y **más...**



Calle 143 #46-09
Bogotá, Colombia



601 744 25 10



director.comercial@pph.com.co

Cuidarme para cuidar: una ética personal y estructural del cuidado en el mes de la mujer trabajadora



MARÍA INMACULADA ARAGÓN MARINA
Socióloga de profesión, formadora del
Bienser por vocación



Publicar en marzo, en el marco del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, no es un gesto simbólico menor. Es una invitación a reflexionar sobre una dimensión que históricamente ha recaído de manera desproporcionada sobre las mujeres: el cuidado. Pero hablar de cuidado hoy exige ir más allá del mandato cultural o del rol asignado. Implica reconocerlo como una dimensión estructural de la sociedad y, al mismo tiempo, como una práctica íntima y cotidiana que comienza en el interior de cada persona.

En el diario de mi profesión, abordo el cuidado desde cuatro preguntas poderosas: ¿Cómo me siento?, ¿Cómo estoy?, ¿Cómo soy? y ¿Cómo me protejo? Estas preguntas no son introspectivas en un sentido aislado; son herramientas políticas, sociales y éticas. En ellas se entrecruzan la experiencia individual y las estructuras que moldean nuestras vidas.

¿Cómo me siento? La dimensión emocional del cuidado

La primera pregunta nos invita a reconocer el territorio emocional. ¿Estoy agotada, frustrada, agradecida, motivada? En una cultura productivista que valora el rendimiento por encima del bienestar, muchas personas y, especialmente las mujeres trabajadoras, han aprendido a silenciar sus emociones para cumplir con expectativas laborales, familiares y sociales.

El cuidado empieza por legitimar la emoción como información. Sentir no es debilidad, es conciencia. Cuando reconozco que estoy desbordada, no estoy fallando: estoy identificando un límite. Y el límite es un acto de salud. En clave estructural, esta pregunta también nos interpela colectivamente. ¿Cómo se siente una sociedad que normaliza la sobrecarga femenina?, ¿cómo se sienten las mujeres que trabajan doble o triple jornada, dentro y fuera del hogar? Las emociones individuales están atravesadas por condiciones materiales: desigualdad salarial, precarización laboral, brechas en la corresponsabilidad doméstica.

Por eso, cuidar implica reconocer que el malestar no siempre es individual, muchas veces es estructural. Nombrarlo es el primer paso para transformarlo. 15

¿Cómo estoy? La condición integral del bienestar

La segunda pregunta amplía el foco. No se trata solo de emociones, sino de estado general.

En el mes de la mujer trabajadora, esta pregunta adquiere una profundidad particular. Las estadísticas globales muestran que las mujeres asumen la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado. Eso impacta directamente en su salud física, mental y emocional. El agotamiento crónico, el estrés sostenido y la falta de tiempo propio no son accidentes individuales, son consecuencias de una organización social del cuidado profundamente desigual.

Cuando me pregunto cómo estoy, hago un ejercicio de evaluación honesta. Y cuando esta pregunta se vuelve colectiva, se transforma en diagnóstico social: ¿Qué condiciones estructurales ofrecemos para su bienestar?, ¿existen políticas de conciliación real?

Cuidarme para cuidar significa reconocer que el bienestar no es un lujo, sino una condición para sostener la vida. Una persona agotada no puede cuidar de manera saludable. **Una sociedad que no cuida a quienes cuidan se erosiona a sí misma.**

¿Cómo soy? Identidad, límites y coherencia

La tercera pregunta es quizás la más profunda. Aquí entramos en el terreno de la identidad, los valores y los patrones aprendidos. ¿Soy una persona que asume responsabilidades excesivas?, ¿me cuesta decir no?, ¿he sido educada para priorizar siempre a los demás?

Muchas mujeres han internalizado la idea de que cuidar es su obligación natural. Sin embargo, el cuidado impuesto no es cuidado, es carga. Cuando reviso cómo soy, puedo identificar creencias que necesitan ser transformadas.

La identidad no es estática, se construye y se resignifica. **En el marco del 8 de marzo, esta reflexión conecta con una larga historia de mujeres que han cuestionado los mandatos culturales y han reivindicado el derecho a la autonomía. Cuidarme también es afirmar quién soy más allá de las expectativas sociales.**

Desde una perspectiva estructural, preguntarnos cómo somos como sociedad implica analizar qué modelo de ciudadanía promovemos. Reconocer quién soy me permite actuar con mayor conciencia. Reconocer quiénes somos como colectivo nos permite transformar estructuras.

¿Cómo me protejo? Estrategias personales y transformaciones colectivas

La cuarta pregunta traduce la reflexión en acción: Protegerse no es aislarse, es establecer límites saludables, crear redes y desarrollar estrategias de autocuidado sostenibles.

Me protejo cuando organizo mi tiempo con criterios de bienestar. **Me protejo cuando delego, cuando comparto responsabilidades, cuando pido ayuda sin culpa.** Me protejo cuando reconozco situaciones de violencia simbólica o laboral y las nombro.

Pero la protección no puede ser solo individual. **Si el cuidado es estructural, también lo es la protección.** Las políticas públicas, las normativas laborales, los sistemas de seguridad social y las prácticas organizacionales deben incorporar el cuidado como eje transversal.

En el contexto del mes de la mujer trabajadora, protegerse también significa exigir condiciones dignas: igualdad salarial, corresponsabilidad en el hogar, prevención del acoso, reconocimiento del trabajo del cuidado. **No se trata de fortalecer a las mujeres para que resistan sistemas injustos, se trata de transformar esos sistemas.**



WORKSHOP GRATUITO

SEGURIDAD EN LAS INSTALACIONES

Evaluación y Mitigación de Riesgos



VIERNES 27 MARZO 2026

09:00 AM     | 10:00 AM    | 12:00 PM 



2H EN VIVO | Certificado Opcional

Solicita información aquí: +573155111916.

Cuidarme para cuidar: una responsabilidad compartida

El cuidado no es un acto romántico ni una cualidad inherente a un género. Es una práctica social que sostiene la vida y la economía. Cuando hablamos de cuidarme para cuidar, no estamos promoviendo individualismo, sino sostenibilidad.

Una mujer que se escucha, que reconoce su estado, que redefine su identidad y que establece mecanismos de protección, no solo se beneficia a sí misma. Genera un modelo distinto de cuidado: consciente, equitativo y transformador.

En este mes de marzo, la invitación no es a celebrar superficialmente, sino a reflexionar profundamente. ¿Estamos distribuyendo el cuidado de manera justa?, ¿estamos creando entornos laborales que respeten la vida?, ¿estamos enseñando a las nuevas generaciones que el cuidado es una responsabilidad compartida?

Responder a las cuatro preguntas poderosas es un acto íntimo, pero también político. Cada vez que una organización incorpora el cuidado como principio estructural, está construyendo una sociedad más justa.

Cuidarme para cuidar es, en esencia, reconocer que la sostenibilidad social comienza en la conciencia individual y se consolida en la transformación colectiva. En el mes de la mujer trabajadora, esta reflexión no es solo pertinente: es urgente.





P&P
CONSULTING

P&P CONSULTING

LA CONFIABILIDAD EN MANOS DE EXPERTOS



Consulta de talante
judicial



Visitas
domiciliarias



Referenciaciones
académica y laboral



Investigaciones
administrativas



Apoyo Judicial

Nuestra experiencia

Contamos con profesionales de
más de **30 años** en el mercado.
Líderes en investigación
empresariales.

Personal experto en inteligencia y
contra inteligencia.

admipypconsulting@gmail.com
@pypconsulting_

Memoria viva de la Sierra

Vanessa Paola Arbeláez Matos

A veces pienso cómo empieza el día en la Sierra Nevada de Santa Marta. Antes de que el sol salga por completo, cuando todo todavía está en silencio y el aire se siente fresco, la montaña parece estar despertando poco a poco. En ese momento, imagino a la mujer indígena Wiwa caminando entre los senderos, tranquila, como si conociera cada parte de la tierra que pisa.

Una mujer valiente, luchadora, que no tiene miedo de seguir adelante. Ella no solo es quién cuida de su familia, es quien mantiene vivo el amor en su pueblo. En sus manos vive la memoria de los abuelos, y en su mirada se guarda el tiempo que existía antes de que el ruido del mundo llegara hasta estas montañas.

Cuando la mujer Wiwa teje, no solo entrelaza hilos. Teje caminos invisibles. Cada fibra que cruza entre sus dedos lleva un pensamiento, una historia, un recuerdo de quienes caminaron antes por esos mismos senderos. Las mochilas que nacen de sus manos no son simples objetos; son palabras silenciosas que hablan del río, del viento, del origen. Cada mochila representa tiempo, paciencia y también parte de su cultura e incluso una manera de ganarse la vida.

Muchas mujeres Wiwa aprenden a tejer desde pequeñas, observando a sus madres o a sus abuelas. Es una forma de aprender, pero también de compartir momentos juntas. Mientras tejen, no solo trabajan con las manos, también comparten historias, consejos y enseñanzas que pasan de generación en generación.





Además, la mujer Wiwa tiene una conexión muy fuerte con la naturaleza. Vive rodeada de montañas, ríos y árboles, y por eso aprende desde muy joven a respetar y cuidar el territorio donde vive. Para su pueblo, la naturaleza no es solo un lugar donde vivir, sino algo sagrado que debe mantenerse en equilibrio, por eso le brindan un cuidado especial.

Algo que también me parece muy valioso es que las mujeres Wiwa ayudan a mantener viva la identidad de su comunidad. Ellas enseñan el idioma, las costumbres y las formas de pensar que han existido desde hace mucho tiempo. Gracias a eso, su cultura sigue presente a pesar de los cambios del mundo.

En mi opinión, la mujer Wiwa representa fuerza, sabiduría y amor por sus raíces. A través de su trabajo, su paciencia y su conexión con la tierra, demuestra lo importante que es cuidar la cultura.

Y aun así, aunque no siempre sea valorada como debería, la mujer Wiwa nunca deja de cumplir su papel. Sigue caminando por los senderos de la Sierra, enseñando a los más jóvenes, cuidando la tierra. Tal vez su fuerza está justamente en eso: en permanecer, en resistir en silencio y en demostrar que su presencia es fundamental, incluso cuando muchos no lo notan.

Pensar en la mujer Wiwa también nos hace reflexionar sobre lo valioso que es respetar a los pueblos indígenas y aprender de su manera de ver el mundo. Porque muchas veces, en medio de tanta prisa, olvidamos lo importante que es vivir en armonía con la naturaleza y con nuestra propia cultura.

De ella aprendemos:

- **El valor de lo invisible:** Aprendemos que lo que no se ve —el pensamiento, la intención y la memoria— es tan real y necesario como lo que tocamos. Para ella, una mochila no es solo un objeto, sino un contenedor de pensamientos. Esto nos enseña a poner propósito en cada una de nuestras tareas diarias, transformando el trabajo ordinario en un acto con significado.
- **La autoridad del silencio:** En un mundo que valora el ruido y la opinión constante, ella nos enseña que el silencio es una herramienta de observación y sabiduría. No es falta de voz, sino la capacidad de escuchar lo que la naturaleza y los otros tienen que decir antes de intervenir.
- **La sostenibilidad como gratitud:** Aprendemos que no somos dueños de la tierra y que nuestra supervivencia depende directamente de la salud de nuestro entorno.

Ella es la raíz que sostiene el tiempo; el recordatorio viviente de que la verdadera sabiduría nace de saber escuchar el corazón de la montaña.



EL SABOR AUTÉNTICO DEL BÚFALO

Ven y vive la experiencia
Colbúfala bga

RESTAURANTE

TE ESPERAMOS



11:00AM-8:00PM



@COLBUFALABGA



CRA 30# 32-59

LA AURORA-BUCARAMANGA

Seguridad, política pública y liderazgo femenino



Melissa Franco
CEO INMANG Security

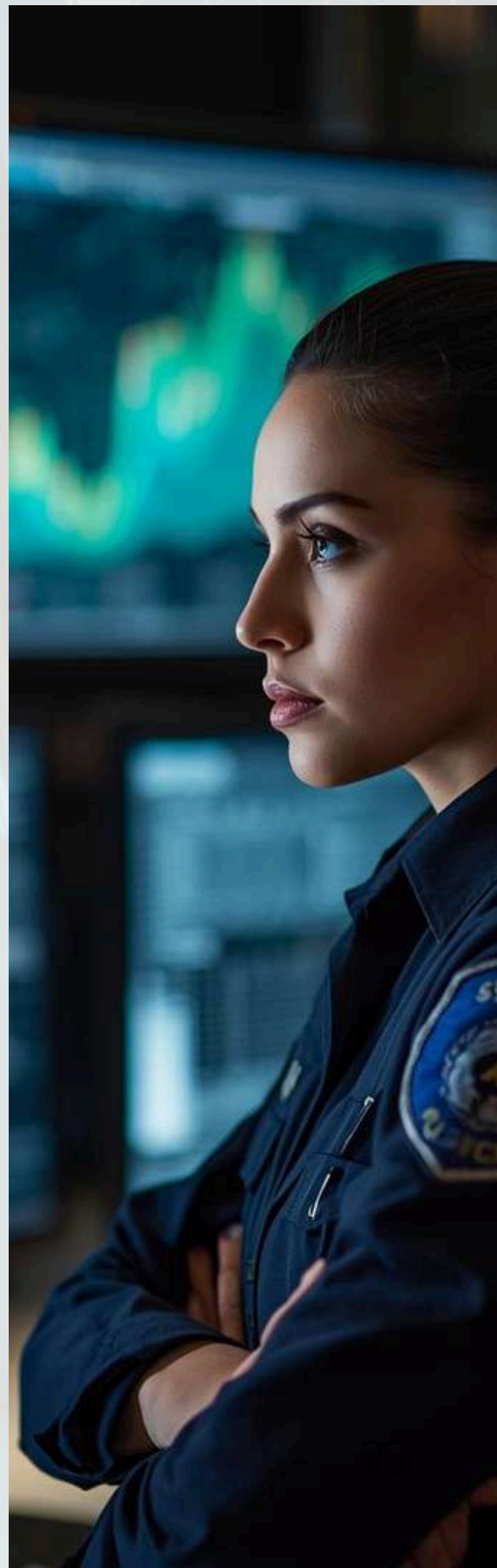
Cada 8 de marzo el mundo conmemora el Día Internacional de la Mujer. Esta es una fecha que siempre nos invita a reflexionar sobre los avances alcanzados en materia de igualdad, pero también esta conmemoración debe invitarnos a reflexionar sobre los desafíos estructurales que aún persisten en nuestra sociedad.

En Colombia, las cifras siguen evidenciando una realidad que demanda **acciones más profundas desde la política pública, que se traduzcan en acciones concretas en el marco de la gobernanza institucional**. De acuerdo con información del Sistema de Información Estadístico, Delincuencial, Contravencional y Operativo de la Policía Nacional (SIEDCO) **para el año 2025, los delitos que afectan de manera diferencial a las mujeres continúan presentando niveles preocupantes**.

Durante ese año se registraron 33.174 casos de delitos sexuales, de los cuales 26.682 tuvieron como víctimas a mujeres, lo que representa aproximadamente el 80,4 % del total de casos. En materia de trata de personas, se reportaron 271 casos, siendo 189 las víctimas mujeres, es decir, cerca del 69,7 % de los casos. Asimismo, la violencia intrafamiliar alcanzó 141.633 casos, con 104.854 mujeres afectadas, lo que corresponde aproximadamente al 74 % del total de víctimas.

Estas cifras evidencian que la violencia contra las mujeres no constituye un fenómeno aislado ni circunstancial, **sigue siendo una problemática estructural de la sociedad que atraviesa distintos ámbitos de la seguridad ciudadana y que exige respuestas institucionales más contundentes desde la política pública, la prevención del delito y la protección efectiva de las víctimas**.

Detrás de cada cifra hay una historia, hay una familia, una vida marcada por la violencia en distintos escenarios. Por eso, hablar de seguridad con enfoque de género no es únicamente una discusión técnica o institucional; es también un compromiso ético con la dignidad y la protección de las mujeres en nuestra sociedad, **pilares de la familia, pero que representan más de la mitad de la población (alrededor del 51 %)**, lo que equivale a más de 27 millones de mujeres en el país, según proyecciones del DANE.



Desde la teoría de las políticas públicas, diversos autores han reflexionado sobre la manera en que los Estados enfrentan los problemas que afectan a la sociedad. **Harold Lasswell (1951)** planteó que las políticas públicas constituyen procesos orientados a resolver problemas colectivos mediante decisiones y acciones gubernamentales, mientras que **Thomas Dye (1972)** las definió como todo aquello que los gobiernos deciden hacer o no hacer frente a un problema público. Ambas aproximaciones coinciden en que la política pública no puede limitarse a discursos o lineamientos formales, sino que debe traducirse en acciones concretas, recursos, capacidades institucionales y resultados verificables en los territorios. En esta misma línea, **Raúl Velásquez Gavilanes (2009)** propone una mirada más estructural al entender la política pública como un conjunto sistemático de acciones intencionales y causales orientadas a resolver problemas de interés público, cuya formulación surge de la interacción entre el Estado y la ciudadanía. Desde esta perspectiva, una política pública **no es una respuesta improvisada ni una decisión aislada frente a una coyuntura particular, sino un patrón de actuación estable mediante el cual el Estado atiende de manera permanente los problemas colectivos.**

Bajo este marco conceptual surge entonces una pregunta inevitable cuando hablamos de la protección de las mujeres en Colombia: **¿Están nuestras políticas públicas respondiendo con la contundencia, los recursos y la estructura institucional necesaria frente a las violencias que afectan a millones de mujeres en el país?**

Si bien; en los últimos años se han impulsado campañas de sensibilización y programas de concientización frente a las violencias basadas en género, muchas veces la respuesta institucional parece quedarse en ese nivel simbólico. Es necesario avanzar hacia un enfoque más estructural donde las políticas públicas se traduzcan en **planes de acción concretos, sostenidos y finalmente financiados, con los recursos necesarios que permitan abordar las causas profundas de estas violencias.**

Esto implica, además, escuchar con mayor atención la voz de las mujeres en los territorios. Las mujeres que viven las realidades de inseguridad en sus comunidades poseen un conocimiento amplio e invaluable sobre los riesgos, las dinámicas delictivas y las necesidades de protección. Incorporar esas voces en la formulación de políticas públicas permite construir respuestas más pertinentes y cercanas; así como el fortalecimiento de la problemática una mirada transversal, donde la seguridad se articule con la justicia, el desarrollo social, la educación y la participación comunitaria.

Pero además de estas realidades tradicionales de violencia, **hoy enfrentamos un nuevo escenario que redefine los riesgos: la era digital.**

Las transformaciones tecnológicas han abierto enormes oportunidades de comunicación, participación y acceso a la información. Sin embargo, también han generado nuevas formas de violencia que afectan de manera particular a mujeres y niñas. Fenómenos como el ciberacoso, la sextorsión, el grooming, el doxing, la suplantación de identidad o la manipulación de imágenes mediante deepfakes con contenido íntimo son expresiones contemporáneas de violencia basada en género que requieren respuestas institucionales innovadoras. Hoy más del 30% de las personas jóvenes en Colombia utilizan aplicaciones de citas y plataformas digitales para interactuar, lo que amplía los escenarios de relación social, pero también los riesgos asociados a la seguridad digital. **La violencia contra las mujeres ya no ocurre únicamente en espacios físicos; también se reproduce y amplifica en entornos virtuales, ONU Mujeres (2021).**



por esta razón, abordar la seguridad con enfoque de género en el siglo XXI exige una mirada innovadora que combine tecnología, análisis de datos, educación digital y fortalecimiento institucional transversal. Fortalecer este enfoque no solo implica diseñar mejores instrumentos de política pública, sino también consolidar una articulación efectiva entre instituciones, autoridades territoriales, sector privado y sociedad civil. La seguridad ciudadana requiere una visión multidimensional que integre prevención social, capacidades tecnológicas, acción operativa y protección efectiva; incorporar de manera explícita una perspectiva de género en las políticas públicas de seguridad permitirá comprender cómo determinadas dinámicas delictivas impactan la autonomía, la movilidad y las condiciones de vida de las mujeres en las regiones de Colombia.

En este contexto, **resulta igualmente importante reconocer el papel de las mujeres que hoy hacen parte de nuestras Fuerzas Militares y de Policía**, quienes desde distintos roles operativos, estratégicos y administrativos contribuyen de manera decisiva a la protección del país y a la construcción de territorios más seguros. Su presencia en estas instituciones no solo fortalece las capacidades operativas del Estado, **sino que también aporta perspectivas distintas en la comprensión de los fenómenos de seguridad, la prevención del delito y la atención a las víctimas.**

La participación de las mujeres en la Fuerza Pública ha permitido ampliar las formas de aproximación a la seguridad, incorporando miradas más sensibles frente a problemáticas sociales complejas como la violencia basada en género, la protección de niñas, niños y adolescentes, y la construcción de confianza entre la institucionalidad y las comunidades. En Colombia las mujeres uniformadas son referentes de liderazgo, disciplina y servicio público.

Su presencia en instituciones históricamente masculinizadas no solo representa un avance en términos de equidad, **sino también una oportunidad para enriquecer las respuestas institucionales frente a los desafíos contemporáneos de seguridad, donde la prevención, el diálogo con las comunidades y la protección de los derechos humanos adquieren cada vez mayor relevancia.**

El Día Internacional de la Mujer no debe ser únicamente un momento de conmemoración, sino una oportunidad para renovar compromisos. Avanzar hacia una seguridad con enfoque de género implica pasar del discurso a la acción: fortalecer las políticas públicas, invertir en tecnología, escuchar las voces de las mujeres en los territorios y consolidar capacidades institucionales que respondan de manera efectiva a los riesgos del presente. Porque garantizar la seguridad de las mujeres no es solo un asunto de justicia social: es una condición esencial para la construcción de sociedades más seguras, democráticas y equitativas.





**CELEBRA EL DÍA DE LA MUJER
CON SABOR A TRADICIÓN.**



DE MARZO

DÍA INTERNACIONAL DE LA

mujer

Invita a esa mujer especial a
disfrutar unos deliciosos fiambres
en Sazón del Arriero.

Llame ya al 3009772520

DE LA VIOLENCIA SILENCIOSA AL RECONOCIMIENTO JURÍDICO: COMPRENDER LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL FEMINICIDIO EN NUESTRA SOCIEDAD

Por: Yamileth Bermúdez Chávez
Abogada - conciliadora

Marzo es un mes profundamente simbólico para la reflexión sobre los derechos de las mujeres. No es solamente una fecha conmemorativa alrededor del Día Internacional de la Mujer; es también una oportunidad para analizar con profundidad los desafíos que aún persisten en la protección de la dignidad, la integridad y la vida de millones de mujeres en el mundo.

Para comprender la magnitud del problema, es necesario empezar por aclarar dos conceptos que muchas veces se utilizan indistintamente pero que, jurídica y socialmente, tienen significados diferentes: violencia de género y feminicidio.

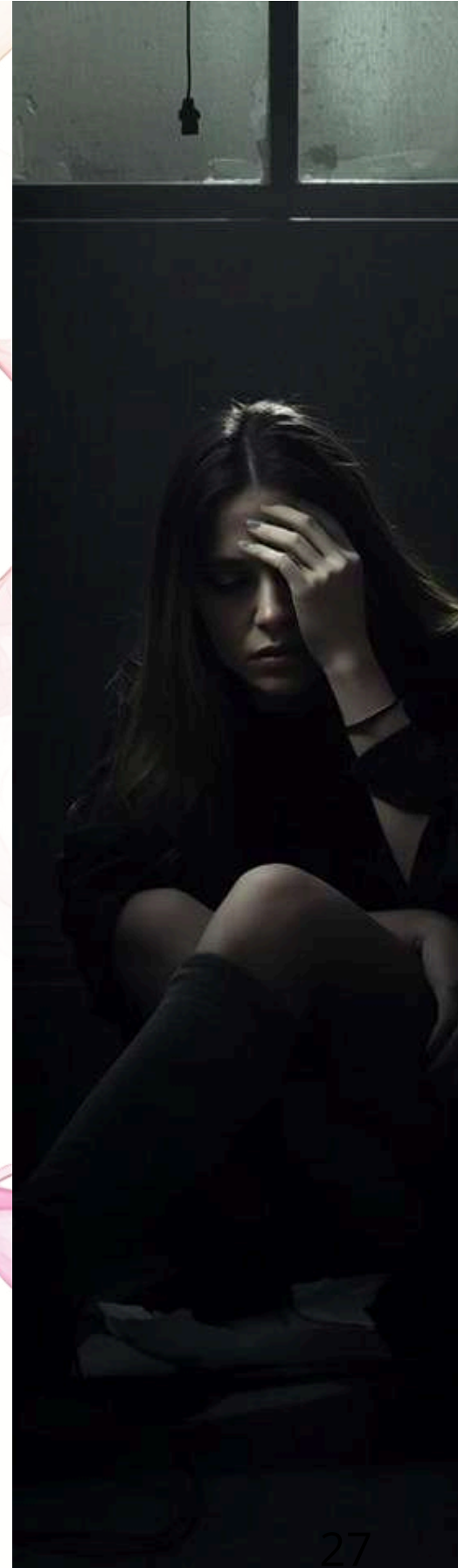
¿Cuál es la diferencia entre violencia de género y feminicidio?

La violencia de género es cualquier acto de violencia ejercido contra una persona por razón de su género. En el caso de las mujeres, esta violencia se manifiesta en diversas formas: física, psicológica, sexual, económica o patrimonial. Puede ocurrir dentro del hogar, en el trabajo, en espacios públicos o incluso a través de medios digitales.

Es importante entender que la violencia de género no comienza con un golpe. Muchas veces inicia con el control, la humillación, los celos extremos, el aislamiento o la manipulación emocional. Estos comportamientos, normalizados durante siglos en muchas sociedades, constituyen la base de relaciones desiguales que pueden escalar progresivamente.

El feminicidio, en cambio, representa la forma más extrema de esa violencia. Es el asesinato de una mujer por el hecho de ser mujer o por razones asociadas a su género. No se trata simplemente de un homicidio, jurídicamente implica que la muerte ocurre en un contexto de discriminación, dominación, odio o control hacia la mujer.

Es decir, mientras la violencia de género puede manifestarse en múltiples conductas, el feminicidio es el resultado fatal de esa violencia cuando el sistema social, cultural y jurídico no logra detenerla a tiempo.



¿Cuáles son las raíces históricas y culturales de la violencia contra la mujer?

La violencia de género no es un fenómeno reciente. Tiene profundas raíces históricas en estructuras sociales patriarcales que durante siglos situaron a la mujer en una posición subordinada frente al hombre.

En muchas civilizaciones antiguas, las mujeres eran consideradas parte del patrimonio familiar, sin autonomía jurídica ni derechos propios. En algunos sistemas legales históricos, el esposo tenía autoridad casi absoluta sobre la vida, los bienes y las decisiones de su esposa.

Aunque el mundo ha avanzado significativamente en materia de derechos humanos, esas estructuras culturales no desaparecen de un día para otro. Persisten en prácticas, creencias y patrones de crianza que se transmiten de generación en generación.

En América Latina, la herencia colonial, las desigualdades sociales y ciertos modelos tradicionales de masculinidad, han contribuido a mantener patrones de control sobre la vida de las mujeres. Frases como “los problemas de pareja se resuelven en casa” o “los celos son prueba de amor” o uno muy conocida “si te maltrata es porque te quiere”, han sido utilizadas durante décadas para justificar comportamientos violentos.

En Colombia, como en muchos países de la región, la violencia intrafamiliar fue durante mucho tiempo considerada un asunto privado. Solo en las últimas décadas se ha comprendido que la violencia contra la mujer no es un problema doméstico, sino un problema social y de derechos humanos.



¿Cuál fue el nacimiento de las primeras normas internacionales?

El reconocimiento jurídico de la violencia contra la mujer es relativamente reciente en la historia del derecho internacional.

Uno de los instrumentos más importantes fue la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por las Naciones Unidas en 1979. Este tratado marcó un punto de inflexión al establecer que los Estados tienen la obligación de eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos de la vida.

Posteriormente, en 1994, América Latina dio un paso histórico con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará. Este tratado fue pionero en reconocer explícitamente la violencia contra la mujer como una violación a los derechos humanos y una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales.

Estas normas internacionales fueron fundamentales porque establecieron principios y obligaciones que luego inspiraron la creación de legislaciones nacionales en muchos países, incluyendo Colombia.



LA REXACA

DESPIERTA SIN GUAYABO

100% NATURAL



PRODUCTO A BASES DE AGUA , CIRUELA ,
ALCACHOFA, APIO, PEPINO Y PIÑA

@larexaca

¿Como es la evolución normativa en Colombia?

En Colombia, el reconocimiento legal de la violencia de género ha avanzado progresivamente.

Durante años, las agresiones dentro del hogar eran tratadas de manera limitada por el derecho penal. Sin embargo, a partir de la presión social, los movimientos de mujeres y los compromisos internacionales del Estado, comenzaron a desarrollarse leyes más específicas.

Un paso clave fue la Ley 1257 de 2008, que estableció medidas de sensibilización, prevención y sanción frente a todas las formas de violencia contra las mujeres. Esta ley reconoció distintos tipos de violencia y fortaleció los mecanismos de protección para las víctimas.

Posteriormente, el país dio un avance significativo con la Ley 1761 de 2015, conocida como Ley Rosa Elvira Cely, que tipificó el feminicidio como delito autónomo en el Código Penal colombiano. Esta norma surgió tras un caso que conmocionó al país y evidenció la necesidad de reconocer jurídicamente la gravedad de estos crímenes.

Con esta ley, el Estado colombiano reconoció que el asesinato de una mujer en contextos de violencia de género requiere un tratamiento penal específico, más severo y con mayor capacidad de prevención.

¿Cuál es el papel del Estado y la sociedad en la concientización?

Sin embargo, la existencia de leyes por sí sola no es suficiente. La lucha contra la violencia de género requiere un trabajo permanente de educación, prevención y transformación cultural. Por esta razón, el Estado colombiano ha desarrollado campañas de sensibilización, líneas de atención a víctimas, protocolos de protección y programas institucionales orientados a promover la igualdad de género.

Instituciones como la Fiscalía, la Policía, las comisarías de familia y los juzgados han fortalecido mecanismos de denuncia y atención. Además, se han creado observatorios y sistemas de información que permiten visibilizar la magnitud del problema.

Pero el cambio más profundo no depende únicamente de las instituciones. También requiere una transformación cultural que empiece en la familia, en la escuela y en la forma en que educamos a nuestras nuevas generaciones.

Cuando enseñamos a los niños que la masculinidad se mide por el control o la dominación, estamos perpetuando un modelo que puede convertirse en violencia. Cuando enseñamos a las niñas que deben soportar humillaciones o sacrificarse para mantener una relación, estamos normalizando la desigualdad. Para que no vuelva a repetir un hecho, como lo ocurrido en el 2012 en Bogotá, el cual marco la creación de una ley colombiana, ya que en la actualidad es un hecho histórico que marcó conciencia y el inicio de un trabajo arduo y diario para no solo los entes gubernamentales, también para la sociedad y fue el caso de Rosa Elvira Cely. Su asesinato generó una profunda indignación nacional y abrió un debate sobre la necesidad de reconocer jurídicamente el feminicidio.

Este caso, no solo impulsó la creación de una ley, sino que también evidenció que la violencia contra la mujer puede escalar cuando la sociedad no interviene oportunamente frente a señales de alerta.

La indignación social permitió comprender que cada historia de violencia tiene antecedentes, y que muchas veces las señales fueron ignoradas o minimizadas. Más allá de la ley, debe existir la importancia de la cultura y la educación

Como abogada, creo profundamente en el poder de la ley para proteger derechos. Pero también sé que ninguna norma es suficiente, si la sociedad no cambia su forma de pensar.



RINO ESX

Producto 100% natural a base de chontaduro y borojó. NO tiene contraindicaciones ni efectos adversos.

Nos ayuda para el cansancio, nos aporta vitalidad y energía

PRINCIPIOS ACTIVOS:

- CHONTADURO
- BOROJÓ
- VITAMINAS B1
B2 B3 B6 B12

1 SOBRE
2
PASTILLAS



Aunque las leyes pueden sancionar, pero la cultura es la que realmente previene. Si una sociedad continúa justificando los celos, el control, la humillación o la violencia psicológica, la ley llegará tarde. Por eso es fundamental promover una educación basada en el respeto, la igualdad y la dignidad humana.

La prevención comienza en los pequeños gestos cotidianos, enseñar a respetar los límites, fomentar relaciones sanas, comprender que el amor nunca debe confundirse con el control y muy importante, la mujer tiene los mismos derechos de los hombres.

Te comparto esta reflexión final, que quedara en tu mente y serás una persona que pueda seguir divulgando esta información.

La lucha contra la violencia de género y el feminicidio no es una batalla de mujeres contra hombres. Es una causa de toda la sociedad.

Se trata de construir un mundo donde ninguna mujer tenga que vivir con miedo, donde el respeto sea la base de las relaciones y donde la justicia no llegue únicamente después de una tragedia, sino que actúe antes de que ocurra.

Marzo nos invita a reflexionar, pero la responsabilidad de transformar la cultura debe acompañarnos todos los días del año, porque detrás de cada estadística, hay una historia, una familia y un futuro que pudo haber sido diferente y comprender esto es el primer paso para cambiarlo.

Mientras sigamos pensando, y peor aún, exigiendo que la mujer debe ocupar un lugar subordinado en la sociedad, adaptándose silenciosamente a los comportamientos de los demás, estaremos alimentando las raíces de la violencia de género. Durante generaciones se ha impuesto a la mujer una lista interminable de roles, ser hija ejemplar, hermana protectora, esposa abnegada, madre incansable, cuidadora permanente del hogar y de los demás, muchas veces sin importar su propio bienestar. A esto se suman frases profundamente arraigadas en la cultura como “familia es familia sin importar lo que pase” o “si te cela es porque te quiere”, expresiones que, aunque parecen inofensivas, terminan justificando dinámicas de control y abuso.

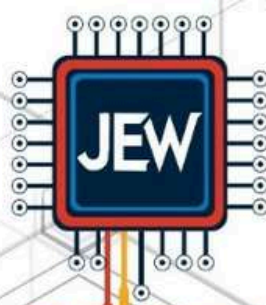
Recordemos que la violencia no se limita al maltrato físico. También se manifiesta en las palabras que humillan, en las descalificaciones constantes, en las burlas, en la negación de capacidades o en la imposición de estereotipos. Con frecuencia, aún escuchamos afirmaciones como que una mujer no tiene la capacidad profesional para ejercer ciertos cargos, o que si no tiene hijos no cumple plenamente con su papel en la sociedad. Estas ideas desconocen algo fundamental, la dignidad y el valor de una mujer no se miden por su estado civil, por su maternidad, ni por su habilidad para desempeñar tareas domésticas.

Desde una perspectiva biológica, la mujer pertenece al sexo femenino de la especie humana, con características reproductivas propias como el sistema reproductor femenino. Sin embargo, la posibilidad de tener hijos, la decisión de no tenerlos, o incluso las circunstancias que lo impidan, no determinan ni disminuyen el valor de una mujer como ser humano, ni como ciudadana con plenos derechos.

Las mujeres no deberíamos levantarnos cada día a exigir respeto o a implorar protección. El respeto debería ser una base natural de toda convivencia humana. Si bien, el Estado tiene el deber de proteger, prevenir y sancionar la violencia, los primeros espacios de cuidado y protección deberían ser siempre la familia y la sociedad.

El día en que logremos cuestionar y superar esas creencias limitantes que han acompañado a nuestra cultura durante siglos, comenzaremos a construir relaciones más sanas y equitativas. Entenderemos que hombres y mujeres comparten la misma dignidad, los mismos derechos y la misma aspiración de vivir libres de violencia.

Porque al final, la familia, cuando cumple su verdadero propósito, debe ser precisamente eso, el lugar donde se cría, se cuida y se protege la vida.



JEIDEN
ENGINEERS WEB

PROFESIONALES WEB DEVELOPMENT

Diseñamos tu pagina Web



Web Design



Front-end
Development



Web
Maintenance

**"TRANSFORMA TU PRESENCIA DIGITAL CON
EXPERTOS EN DESARROLLO WEB Y
APLICACIONES MOVILES."**

**LICENCIAMIENTO
CORREO CORPORATIVO
DESARROLLO WEB A LA MEDIDA
ANTIVIRUS Y SEGURIDAD
INFRAESTRUCTURA**

**MANTENIMIENTO Y VENTA DE EQUIPOS
MARKETIN DIGITAL Y REDES SOCIALES
CREACION DE MARCA Y POSICIONAMIENTO**



LLAMANOS



Mas Información
www.jeidenengineersweb.com

Contáctenos
+57 320 206 35 49



El Azar en las Organizaciones Taylorianas y su Impacto en la Cultura de equidad

Por Astrid-Liliana Pérez Sánchez
Directora Ejecutiva ASONAP HSE – Gerente
de Sostenibilidad HSEC Innovation

El presente artículo explora cómo el azar, dentro de las organizaciones que siguen los principios de Taylor, incide en la equidad de género. Se basa en varios de los documentos proporcionados para el seminario de teoría y estudios organizacionales como la obsesión por la eficiencia (Ramírez, 2012), el análisis crítico de Taylor a Mayo (Bermúdez, 2024), el concepto de azar (Ramírez, 2012), Los resultados de las organizaciones (Hall, Richard; 1996) y culturas corporativas, ritos y rituales de la vida organizacional (Deal y Kenedy; 1992). Estos textos analizados bajo la lente de la equidad de género, en busca de analizar cómo los elementos aleatorios no contemplados en el manejo del tiempo laboral pueden perpetuar o agravar las desigualdades de género dentro de las estructuras laborales altamente controladas y eficientes y permear la cultura en las organizaciones. Frederick Taylor promovió una visión del trabajo donde la eficiencia y la previsibilidad son el estado ideal de las organizaciones.

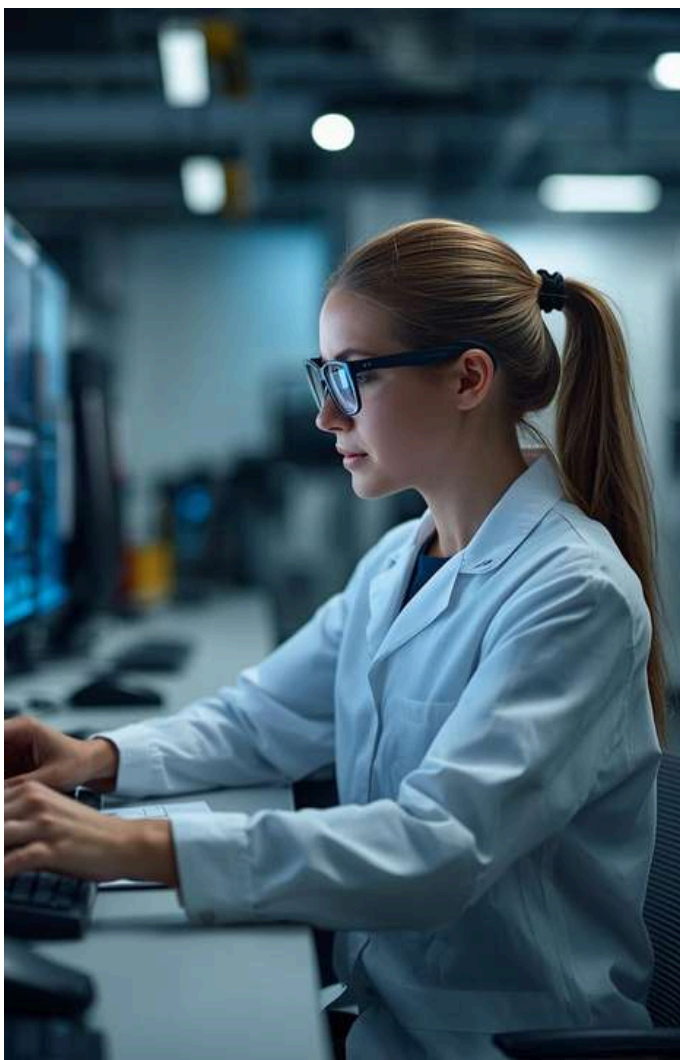
Esta obsesión por la eficiencia se manifiesta en una estructura organizacional que separa a la persona de su parte humana, de su particularidad y subordina todo a la maximización del rendimiento (Bermúdez, 2024). En el sistema tayloriano la estandarización y las métricas de tiempo son fundamentales. En este entorno, el azar —definido como incidencias no previstas o controladas— se considera una amenaza al orden establecido y se intenta minimizar mediante una regimentación aún más estricta del comportamiento y las tareas de la persona trabajadora.

En ambientes tan controlados, el azar se ve como una amenaza a la eficiencia, lo que puede llevar a respuestas organizativas rígidas que ignoran o suprimen la variabilidad humana y sus circunstancias. Sin embargo, como argumenta Ramírez (2012), el azar nunca se elimina completamente, sino que se transforma en eventos "blandos" o "duros" dependiendo de su interpretación y manejo dentro de la organización.



El manejo del azar puede tener implicaciones específicas en términos de género. Las políticas y prácticas organizacionales que no reconocen las variabilidades individuales —agravadas por respuestas estandarizadas a eventos imprevistos— pueden ignorar o exacerbar desigualdades sistémicas.

Por ejemplo, en entornos laborales donde se valoran la puntualidad, la presencialidad, la uniformidad y la conformidad con las normas predeterminadas, las mujeres pueden enfrentar desafíos únicos. Si consideramos que las mujeres a menudo negocian responsabilidades fuera del trabajo, como el cuidado de los hijos o familiares (Ramírez & Vargas, 2024), la rigidez de las políticas laborales basadas en los principios de Taylor puede penalizarlas de manera desproporcionada (Bermúdez, 2024). Además, el azar en forma de emergencias personales o demandas cambiantes en la vida del ser humano puede interpretarse como una falta de compromiso o incapacidad para adaptarse y cumplir con los estándares de eficiencia, afectando su progreso y evaluación dentro de la organización.



Se encuentra en la literatura académica un gran número de artículos que indican a las mujeres hacia donde orientar su búsqueda laboral, resaltando en estos la falta de mujeres con habilidades STEM, principalmente en la creciente industria 4.0 ((Black et al., 2021; Christl & Köppl-Turyna, 2020)). Se observa también que organizaciones altamente tecnificadas están dando pasos importantes para la equidad de género en su nómina de trabajo (International Labour Organization. Gender, 2022).

Sin embargo, menos del 25% de estos estudios profundizan sobre la singularidad caótica de eventos aleatorios causados por el azar (Ramírez, 2012) propios de la singularidad de cada ser humano. Esta singularidad y el propósito de lograr una organización equitativa que valore las diferencias introduce un desafío adicional para las culturas organizacionales (Deal, E. Terréense y Allan A. Kennedy;1985) que podrían a través de sus prácticas y lenguaje, exacerbar las dificultades afectando no solo la diversificación de la mano de obra, sino también la retención de mujeres en campos profesionales tradicionalmente masculinos (Skrentny & Lewis, 2022). La rigidez tayloriana y esa práctica centenaria de querer medirlo todo, puede reducir la necesidad de inclusión tan solo a cifras(Cribbs & Piatek-Jimenez, 2021; Dicke et al., 2019; Franz-Odendaal et al., 2020; Steegh et al., 2021; Turner et al., 2019; Wegemer & Eccles, 2019) , a conteo de cabezas donde no se trata de los aportes que puede realizar una u otra persona, si no a cuantas cabezas logramos tener dentro de la malla.

Es así como la interacción entre el azar y la equidad de género en organizaciones influenciadas por el taylorismo plantea un desafío significativo. Mientras que la eficiencia busca eliminar la incertidumbre y maximizar la productividad, promoviendo los escasos de mujeres STEM para alcanzar la cifra y mantener las métricas. Los hechos azarosos (Ramírez, 2012) proveen un enfoque que reconoce la necesidad de ajustar las prácticas organizacionales para abordar adecuadamente el azar como un elemento crucial hacia la mejora de la cultura organizacional tradicional y la resiliencia femenina en entornos laborales.

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LA SEGURIDAD INTEGRAL

Más información: admisiones.madgsi@epfac.edu.co

**INSCRIPCIONES
ABIERTAS - 2026**
**DEL 23 DE FEBRERO
AL 8 DE MAYO**

INFÓRMATE AQUÍ

admisiones.madgsi@epfac.edu.co

(601) 3159816 Ext. 72557

Cel: 3218427993

www.epfac.edu.co



MAESTRÍA EN
DIRECCIÓN Y GESTIÓN
DE LA SEGURIDAD INTEGRAL

ESCUELA DE POSTGRADOS DE LA FAC - EPFAC / SNIES 105360

CON EL APOYO DE:



**EL
MUNDO
CAMBIO**

Esta autora considera que es necesario examinar desde una perspectiva inclusiva fenómenos como el azar, ya que estas incertidumbres van permeando la cultura organizacional. Analizar cómo la rigidez y la búsqueda de eficiencia en el modelo de Taylor pueden colisionar con la necesidad de adaptabilidad y equidad en el trato de las personas, especialmente en contextos de organizaciones donde el riesgo de daño a la comunidad es mayor por su mayor influencia (Hall; 1996) permitiendo se estime la importancia de conciliar los entornos cambiantes dentro del ámbito laboral.

La experiencia en procesos de transformación cultural, indica que se hace necesario lograr culturas organizacionales que no desalienten la diversidad. Culturas, donde las respuestas a estos eventos azarosos no carezcan de sensibilidad (Bermúdez, 2024), que puedan llevar a una menor participación y equidad de género (Sylvester & Myran, 2020) . Abordar estos desafíos, implica en las organizaciones, revisar las políticas y prácticas laborales entendiendo que ninguna de ellas “está escrita en piedra” y pueden ser más inclusivas y adaptativas. Analizar y crear espacios de conversación que vayan permeando la dialéctica, faciliten la diversidad, promuevan modelos a seguir más allá de una cifra.

Logrando que en las organizaciones la equidad e inclusión se conviertan en una creencia ampliamente compartida (Deal, E. Terréense y Allan A. Kennedy ;1985) y se aborden desde una actitud analítica (Henao, 2024) que abrace la incertidumbre y se adapte continuamente abonando el terreno para el despliegue de las potencialidades individuales (Henao, 2022) que tiene cada persona para impactar los resultados organizacionales, que aunque imprevisibles no generen daño y mejoren su eficiencia, su justicia y sostenibilidad.

Arturo Ramírez, C. G. (2012). Ensayito: 6. EL AZAR. Bermúdez, H. L. (2024). Análisis crítico de Taylor a Mayo. Grupo de Investigación Comportamiento Humano Organizacional, FCE, UdeA.



— ¡PUBLICITA EN — REVISTA **EL MUNDO CAMBIÓ!**

¡LLEGAMOS A MÁS DE 100 PAÍSES!



TikTok
Más de
10.7 MILLONES
de visualizaciones
semanales



113 MIL
seguidores
en **Instagram**



Comunidad de
WhatsApp
36 GRUPOS



4 EDICIONES
al mes

113 MIL
seguidores
en **Instagram**



 **COTIZA AQUÍ ▶ 300 3057319**

Más de **10.7 MILLONES**
de visualizaciones en nuestra página web
www.revistaelmundocambio.com



PAOLA ANDREA RAMIREZ AVILA
CEO PROHUMANA Soluciones

CUIDAR, PREVENIR Y LIDERAR: el aporte de las mujeres a la construcción de entornos seguros y saludables

Cada año, en el marco del Día Internacional de la Mujer, el mundo reflexiona sobre el papel transformador de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Uno de esos espacios, que históricamente fue considerado predominantemente masculino, es el de la seguridad y la prevención de riesgos. Sin embargo, en las últimas décadas la presencia femenina ha demostrado no solo capacidad técnica y liderazgo, sino también una perspectiva profundamente humana del cuidado, que resulta esencial para construir entornos seguros y saludables.

Hablar de seguridad hoy no se limita a la implementación de normas, procedimientos o controles técnicos. La seguridad implica cultura, conciencia y compromiso. En este contexto, las mujeres han aportado una mirada que integra la prevención con el cuidado del otro, la empatía con la responsabilidad, y la gestión técnica con la sensibilidad humana. Esta combinación ha permitido fortalecer procesos organizacionales y comunitarios orientados a la protección de la vida.

Las mujeres del sector de la seguridad y salud en el trabajo han recorrido un camino significativo, muchas de ellas han pasado de desempeñar roles tradicionalmente asociados a espacios administrativos a liderar procesos en campo, intervenir obras de construcción, recorrer plantas de fabricación, supervisar talleres de producción y acompañar equipos de trabajo en escenarios de alto riesgo. En otras palabras, pasamos de los tacones de oficina a las botas de seguridad, sin perder nuestra esencia, nuestra sensibilidad y nuestra capacidad de liderazgo.



Este cambio no ha significado abandonar la feminidad ni la delicadeza que caracteriza el rol de muchas mujeres, por el contrario, ha demostrado que la fortaleza también puede expresarse desde la empatía, el diálogo y la construcción colectiva de soluciones. Hoy, más que nunca, el sector de la seguridad reconoce que la prevención no solo se gestiona con normas, sino también con valores, con cultura y con un profundo compromiso por la vida.

La mujer como líder preventiva en el entorno laboral

El liderazgo femenino en la seguridad y salud en el trabajo ha venido consolidándose como un factor clave para fortalecer la cultura preventiva dentro de las organizaciones. Las mujeres que lideran estos procesos no solo gestionan sistemas, auditorías o planes de acción; también movilizan voluntades, sensibilizan equipos y promueven cambios culturales que impactan directamente en la protección de los trabajadores.



En este sentido, el enfoque de prevención liderado por mujeres suele integrar una dimensión humana que trasciende la simple obligación normativa. La prevención se convierte en un ejercicio de cuidado colectivo, donde cada trabajador es visto como una persona con historia, familia y proyectos de vida.

La Organización Internacional del Trabajo OIT ha resaltado en los últimos años la importancia de fortalecer entornos laborales que promuevan el bienestar integral de los trabajadores. Para este año, uno de los enfoques prioritarios se orienta a la promoción de la salud mental en el trabajo, reconociendo que los riesgos psicosociales, el estrés laboral y las condiciones emocionales de los trabajadores influyen de manera directa en su seguridad y desempeño.

En este contexto, el papel de las mujeres en el sector de la seguridad y salud en el trabajo adquiere una relevancia especial. Las profesionales del área tienen el desafío de diseñar estrategias que no solo informen o capaciten, sino que también logren sensibilizar corazones, generar conciencia y fortalecer una cultura del autocuidado y la autoseguridad.

Las mujeres que lideran procesos preventivos suelen destacarse por su capacidad de escuchar, de comprender las realidades de los trabajadores y de construir estrategias pedagógicas que conectan con la vida cotidiana de las personas. Desde una charla de seguridad hasta la implementación de programas de bienestar, la perspectiva femenina aporta una mirada integral que reconoce al trabajador como un ser humano completo, con necesidades físicas, emocionales y sociales.

Así, la prevención deja de ser percibida como una obligación impuesta y comienza a asumirse como un compromiso personal y colectivo con la vida.

ZONALOGISTIK

LOGÍSTICA INDUSTRIAL A SU MEDIDA

Soluciones logísticas industriales
a la medida que operan **365 días**
del año 24 horas del día.



Contáctanos: 321 427 2002

Liderar la seguridad también desde el hogar

El rol preventivo de la mujer no se limita al ámbito organizacional. Desde hace generaciones, las mujeres han sido guardianas naturales del cuidado en el hogar, promoviendo prácticas que protegen la salud, el bienestar y la seguridad de la familia.

En casa, muchas mujeres enseñan desde temprana edad a los niños a cuidar su integridad, a prevenir accidentes, a mantener hábitos de higiene, a reconocer riesgos y a actuar con responsabilidad frente a situaciones que pueden poner en peligro la vida. Estas acciones, que en ocasiones parecen simples o cotidianas, constituyen en realidad los primeros pasos hacia la construcción de una cultura de prevención.

La seguridad en el hogar se expresa en múltiples dimensiones: desde la correcta manipulación de alimentos hasta la prevención de incendios, desde el cuidado emocional de los miembros de la familia hasta la promoción de estilos de vida saludables. En cada una de estas acciones, la mujer desempeña un papel fundamental como orientadora, educadora y protectora.

Esta capacidad de cuidar no nace únicamente de una responsabilidad social asignada, sino también de una profunda sensibilidad frente al bienestar del otro. Las mujeres comprenden que proteger la vida implica estar atentas, anticiparse a los riesgos y promover comportamientos responsables.

En este sentido, la mujer que lidera procesos de seguridad en una organización suele replicar en su vida familiar la misma lógica preventiva: anticipar riesgos, promover hábitos saludables y fomentar el autocuidado como una práctica diaria.

De esta manera, el liderazgo femenino en seguridad trasciende las fronteras de la empresa y se convierte en una forma de vida que impacta positivamente a la sociedad.





DISTRIFRAGRANCE
PERFUMERIA

LUJO QUE SE SIENTE.
PRESENCIA QUE PERMANECE.



Perfumeria Original
Importados Súper Premium
*Fragancias exclusivas que elevan tu esencia
y marcan tu identidad con distinción.*

☎ 313 450 5414 📷 @distrifragance

Un sector que se fortalece con la inclusión femenina

La creciente participación de las mujeres en el sector de la seguridad y salud en el trabajo ha demostrado que la diversidad fortalece los procesos de gestión del riesgo. Cuando las organizaciones promueven la inclusión femenina en estos espacios, no solo amplían las oportunidades laborales, sino que también enriquecen las perspectivas desde las cuales se abordan los desafíos de la prevención.

Las mujeres aportan habilidades clave para la gestión de la seguridad: comunicación efectiva, empatía, capacidad de mediación, liderazgo participativo y una fuerte orientación al cuidado de las personas. Estas competencias resultan fundamentales para promover cambios culturales dentro de las organizaciones.

Además, la presencia femenina contribuye a humanizar los procesos de seguridad, siendo así, que la prevención deja de ser vista únicamente como un conjunto de normas y procedimientos, y pasa a entenderse como un compromiso ético con la protección de la vida.

Es así que hoy por hoy, es cada vez más común ver mujeres recorriendo obras de construcción, evaluando condiciones de seguridad en plantas industriales, liderando investigaciones de incidentes o coordinando programas de bienestar laboral. Esta transformación refleja no solo un avance en materia de equidad, sino también una evolución en la forma de entender la seguridad.



La seguridad moderna requiere liderazgo técnico, pero también sensibilidad social, requiere conocimiento normativo, pero también capacidad de diálogo; y en ese equilibrio, las mujeres han demostrado tener un papel fundamental.

Construir entornos seguros y saludables es una tarea colectiva que requiere compromiso, conocimiento y sensibilidad. En este camino, las mujeres han demostrado ser protagonistas clave, aportando una visión del cuidado que integra la protección física con el bienestar emocional y social de las personas.

De acuerdo a lo mencionado, podemos validar que desde las organizaciones hasta el hogar, las mujeres continúan siendo promotoras de la prevención, educadoras del autocuidado y guardianas de la vida. Su capacidad de liderar desde la empatía, de gestionar desde el amor por el otro y de promover cambios culturales desde la sensibilidad humana constituye uno de los mayores aportes al desarrollo de una verdadera cultura de seguridad.

El reto actual, especialmente frente a los desafíos asociados a la salud mental en el trabajo promovidos por la Organización Internacional del Trabajo, exige profesionales capaces de conectar la gestión técnica con la comprensión humana. Y en ese desafío, las mujeres del sector de la seguridad y salud en el trabajo tienen una oportunidad invaluable de seguir liderando procesos transformadores.

Finalmente, este artículo es también una invitación a todas las mujeres que hacen parte de este gremio de la seguridad, a conservar su esencia, a no renunciar a su mirada sensible del cuidado y a continuar liderando procesos desde la empatía y el compromiso con la vida, que incluso cuando se cambian de tacones por botas de seguridad para recorrer obras, fábricas o talleres de producción, no se olvide que su mayor fortaleza radica en la capacidad de cuidar, proteger y construir bienestar para su propia vida y para los demás.

Recordemos que al final, la seguridad no solo se gestiona con procedimientos: se construye todos los días desde el amor, el autocuidado y el cuidado por el otro.



ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y DEFENSA

CONTACTOS

Wisman Diàz
3144468481



Con el Apoyo de
Revista El Mundo Cambió



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA



SNIES 107434

ESPECIALIZACIÓN

EN ALTA GERENCIA de la Seguridad y Defensa

Facultad de Relaciones Internacionales,
Estrategia y Seguridad

VIGILADA
MINEDUCACIÓN



CON EL APOYO DE REVISTA
EL MUNDO CAMBIÓ

3214184808

William Alfredo Sierra

William.sierra@unimilitar.edu.co



Seguridad Global: el eje estratégico que integra a las personas, las operaciones y la sostenibilidad organizacional

En un entorno global caracterizado por la volatilidad, los cambios, la interdependencia de los riesgos y la creciente exigencia de sostenibilidad, hoy por hoy las organizaciones enfrentan el desafío de gestionar la seguridad desde una perspectiva integral. La división tradicional entre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), seguridad operacional y gestión del riesgo ha demostrado ser insuficiente frente a escenarios donde los factores humanos (relación hombre-decisión-entorno-acción), tecnológicos y organizacionales interactúan de manera dinámica. En este contexto emerge la Seguridad Global como un enfoque estratégico que articula personas, procesos y cultura organizacional bajo una visión sistémica.

La Seguridad Global no se limita únicamente a la prevención de accidentes o al cumplimiento normativo; representa un modelo de gestión que integra la protección del talento humano, la continuidad operativa, la seguridad en los procesos y la sostenibilidad empresarial. Este enfoque reconoce que los incidentes laborales y operacionales no son eventos aislados, sino manifestaciones de sistemas complejos donde influyen la toma de decisiones, el liderazgo, el clima organizacional y la gestión del cambio.

Bajo esta perspectiva, el presente artículo desarrolla la Seguridad Global como eje estratégico que conecta la SST, el factor humano y la seguridad operacional, analizando su impacto en la reducción de accidentes laborales, el desarrollo de nuevas dinámicas empresariales, la resiliencia organizacional y la generación de valor sostenible. Se propone así una reflexión que invita a transitar de modelos reactivos hacia una cultura preventiva, consciente y alineada con los desafíos contemporáneos de la gestión del riesgo.



Msc. Nury Marcela Primiciero Jamaica
Magister en Salud Ocupacional y
Ambiental



Es importante entender que, en un escenario caracterizado por la interconexión de riesgos, la aceleración tecnológica, la aplicación de nuevas tecnologías y la complejidad operativa, la Seguridad Global ha dejado de ser un conjunto de acciones aisladas para convertirse en un enfoque estratégico integral. Hoy, la seguridad abarca no solo la protección física de las personas, sino también la continuidad operacional, la gestión del factor humano y la prevención de accidentes laborales, impactando directamente en la productividad y sostenibilidad de las organizaciones. Es allí donde el concepto de prevención y gestión desde la normativa y la acción se convierten en prácticas vivas dentro de la organización, construyendo confianza y liderazgo organizacional.

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): base de la Seguridad Global

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) constituye uno de los pilares fundamentales de la Seguridad Global. Su propósito va más allá del cumplimiento meramente normativo: busca anticipar, identificar y controlar los riesgos que pueden afectar la integridad física, mental y social de los trabajadores y de esta manera propender por la seguridad y bienestar desde el elemento funcional y determinante de la organización.

Una gestión eficaz de la SST reduce la siniestralidad laboral, disminuye los costos asociados con accidentes o enfermedades laborales, indemnizaciones y pérdidas operativas, y fortalece la cultura preventiva.

Sin embargo, su verdadero valor emerge cuando se integra con otros sistemas de gestión, especialmente con la seguridad operacional y el análisis del factor humano, permitiendo una visión sistémica del riesgo. En la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) considera el factor humano como origen y destino, premisa fundamental de la gestión, cuando el trabajador se siente protegido frente a riesgos laborales y/o amenazas externas, suele invertir en la organización y convertirse en un elemento activo de la gestión; su compromiso se traduce en una cultura de prevención que blindada a toda la estructura.

Desde la perspectiva de la Seguridad Global, es necesario entender que el trabajador no es el “eslabón débil”, sino el objetivo principal de prevención. Diseñar sistemas centrados en la persona, fomentar el liderazgo en seguridad, fortalecer la formación continua y promover entornos psicológicamente seguros permite reducir errores humanos y aumentar la resiliencia organizacional. Fortalecimiento en un “entorno multilateral cambiante: hacia una mayor eficacia y eficiencia” OIT 2026.

Seguridad operacional: proteger la continuidad y la eficiencia Integrar la seguridad en las operaciones significa poner al servicio de todas las partes interesadas las herramientas necesarias que le permitan a la organización afrontar la crisis entendiendo que la crisis es solo el examen final para la organización, es este el momento donde los manuales se enfrentan a la realidad, entender la seguridad estratégica como aquella que permite la continuidad de los procesos, esta puede ser interpretada como la “capacidad”, la capacidad de las organizaciones en medio de crisis e incertidumbre para dar resolución, se traduce como la capacidad de convertir el caos en un activo estratégico, donde la seguridad no se considera como el todo sino un proceso de adaptación continua. La seguridad operacional se enfoca en garantizar que los procesos, equipos y operaciones se desarrollen de forma segura, confiable y eficiente. Su objetivo es prevenir incidentes que puedan derivar en accidentes laborales, interrupciones del servicio, daños materiales o impactos reputacionales.

EL FUTURO DE LA SEGURIDAD LABORAL

**SEGURIDAD INTEGRAL PARA
ENTORNOS DE TRABAJO MÁS
HUMANOS**

ESSafety+

Salón seguridad Industrial

**"Innovamos para proteger
lo más valioso."**

securityfaircolombia.com



Cuando la seguridad operacional se gestiona de manera aislada, pierde efectividad. En cambio, integrada a la SST y al análisis del factor humano, permite identificar fallos latentes en los sistemas, mejorar procedimientos, optimizar la gestión del cambio y fortalecer la toma de decisiones en escenarios de riesgo. La seguridad operacional se apalanca en el contexto de la seguridad global, es semejante a aplicar el termino seguridad inteligente, entiendo que esta aplica la crisis para rediseñar procesos, mejorar en medio del caos, proyectar de cara a las lecciones aprendidas.

Impacto en los accidentes laborales y en las operaciones La falta de una visión de Seguridad Global genera consecuencias claras: aumento de accidentes laborales, incidentes repetitivos, paradas operativas y deterioro del clima laboral, alteración en la seguridad operacional, disyuntivas estratégicas entre otras.

Por el contrario, las organizaciones que adoptan un enfoque integral logran:

Reducción sostenida de la accidentabilidad y los incidentes graves.

- □ Mejora en la continuidad y confiabilidad de las operaciones.
- □ Mayor compromiso de los trabajadores con la cultura de seguridad.
- □ Incremento de la productividad y la eficiencia operativa.
- □ Reputación corporativa sólida y alineada con criterios ESG.
- □ Aprendizajes continuos y diversificación en la gestión del riesgo
- □ Transforman datos en acciones concretas
 - Análisis de riesgos en oportunidades de mejora
 - Diálogos y análisis de situaciones con perspectivas preventivas.

Hacia una cultura de Seguridad Global

La Seguridad Global no se implementa únicamente con procedimientos o tecnología, sino con cultura organizacional. Requiere liderazgo visible, participación activa de los trabajadores y una comprensión compartida de que cada decisión operacional tiene un impacto en la seguridad.

Integrar SST, factor humano y seguridad operacional permite a las organizaciones pasar de un enfoque reactivo a uno preventivo, proactivo y resiliente donde la seguridad deja de ser considerado un costo y se convierte en una inversión estratégica, un valor agregado en el ámbito corporativo.

Comprender que toda crisis es como “la lupa” que de manera implacable muestra las grietas existentes en la seguridad, evidencia aquellos faltantes y que pone de manifiesto las falencias o debilidades propias de la gestión. Es importante entender que la organización resiliente acepta la crisis como una oportunidad.

La Seguridad Global representa el nuevo paradigma de gestión del riesgo en las organizaciones modernas. Al situar a las personas en el centro, fortalecer la seguridad operacional y consolidar la SST como eje transversal, se logra reducir accidentes laborales, proteger las operaciones y asegurar la sostenibilidad a largo plazo. En un entorno global cada vez más exigente, la seguridad ya no es una opción: es un valor estratégico imprescindible.

Bibliografía Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030. Véliz Montero, F. (2021). Resiliencia organizacional: el desafío de cuidar a las personas, mejorando la calidad de vida en las empresas del siglo XXI. México: Editorial Gedisa

OSCAR RODRÍGUEZ

— LA VOZ —



🔥 **AGENDA DISPONIBLE** 🔥

- 🎵 Ranchera
- 🎵 Popular
- 🎵 Banda

Contrataciones: 315 695 8513



**PRIMER
CONTINGENTE**

2026

INCORPÓRATE COMO

**AUXILIAR
DE POLICÍA**

www.policia.gov.co

 [Incorporación Policía Colombia](#)    [@Incorporacionponal](#)  [@IncorporacionPC](#)

