

Revista **EL MUNDO CAMBIÓ**

EDICIÓN 36
2026

LA PRIMERA LÍNEA EN COLOMBIA **¿PROTESTA O TERRORISMO SOCIAL?** **LEGITIMIDAD Y DESAFÍOS** **DEMOCRÁTICOS CONTEMPORÁNEOS**

ROBERTO CARLOS OYAGA PONTÓN



5 de septiembre de 2026



Revista El Mundo Cambió

LA PRIMERA LÍNEA EN COLOMBIA ¿PROTESTA O TERRORISMO SOCIAL? LEGITIMIDAD Y DESAFÍOS DEMOCRÁTICOS CONTEMPORÁNEOS

ROBERTO CARLOS OYAGA PONTÓN



LO QUE ESTAMOS SUBESTIMANDO EN SEGURIDAD: EL PODER DEL RECONOCIMIENTO.

Por: Abis Florez.



MÁS ALLÁ DEL PERÍMETRO: LA LECTURA DEL ENTORNO COMO FUNDAMENTO DE LOS ESCENARIOS DE SEGURIDAD

Por Carlos Eduardo Valenzuela Oviedo - CPP



SEGURIDAD DE LA AVIACIÓN CIVIL, A 25 AÑOS DE LOS ATENTADOS DEL 11 DE SEPTIEMBRE.

Eduardo Reyes López



¿Y DESPUÉS DE LA DENUNCIA, QUÉ? DEL REGISTRO DEL DELITO A LA GESTIÓN POR RESULTADOS EN SEGURIDAD.

Natalia Soledad Díaz



ANTICIPAR EL HOMICIDIO, EL GRAN RETO PARA EVITAR LA VIOLENCIA

Por coronel (RP) Oleskyenio Flórez Rincón PhD



¿MIEDO O CULTURA? EL VERDADERO MOTOR DE LA PREVENCIÓN DESDE LA ALTA DIRECCIÓN

Diego Alejandro Henao Ossa



LA ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES COMO FUNDAMENTO DE LA SEGURIDAD, LA SOSTENIBILIDAD Y LA COMPETITIVIDAD

JHON WILLIAN RODAS



NUESTRO EQUIPO



administracion@revistaelmundocambio.com



+57 300 6412376



BSERVATORIO DE DERECHOS HUMANOS

El Observatorio Interamericano de DDHH & Desarrollo Sostenible,
En representación de la
Oficina Interamericana para la Paz y el Desarrollo Sostenible,
El nodo global de Observatorios de DDHH, La Federación Internacional
para los DDHH y el Movimiento Mundial para los DDHH,

Acredita a:

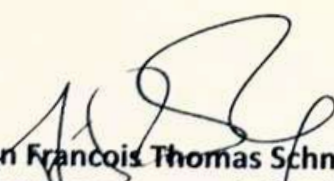


Como

EMPRESA DEFENSORA Y PROMOTORA DE LOS DDHH

Dando fé del cumplimiento de los objetivos 5, 10, y 16
del pacto global para el Desarrollo sostenible.




Jean Francois Thomas Schmidt
WHRDC Representative for
Switzerland


CR. (RA) Juan Carlos Perez Espitia
Comisionado Evaluador

Concord California - EEUU Febrero 26 2026.

eeuu@oippds.org - www.oippds.org

RES: O800131/0019 / 2026

Sumamos capacidades,
compartimos visión,
**construimos un país
más seguro y resiliente.**

ANUNCIAMOS NUESTRA ALIANZA



REVISTA ESPECIALIZADA EN
SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA



Cámara
de Comercio
de Bogotá

Una alianza estratégica que nace del propósito común de promover
la seguridad, el conocimiento y el desarrollo sostenible en las organizaciones.

TRABAJAREMOS JUNTOS EN:



Mesa Técnica de Seguridad

Espacio de análisis, diálogo
y construcción de soluciones
para los desafíos actuales
en seguridad.



Eventos Académicos y de Seguridad Empresarial

Escenarios de formación,
actualización y networking
para profesionales y organizaciones
comprometidas con la excelencia.



Unimos experiencia,
conocimiento y redes
para generar impacto.



Aportamos valor
a la comunidad
empresarial y académica.



Construimos juntos
un entorno más seguro,
competitivo y resiliente.

**JUNTOS, GENERAMOS CONFIANZA, COMPARTIMOS CONOCIMIENTO
Y CONSTRUIMOS FUTURO.**

Revista

EL MUNDO CAMBIÓ

Editorial:



Vivimos un momento en el que hablar de seguridad significa mirar mucho más allá de la respuesta frente al delito o el accidente. Los riesgos cambian, se conectan y se transforman al ritmo de las dinámicas sociales, territoriales, organizacionales y tecnológicas. La protesta social, la prevención, la lectura del entorno, la protección de la aviación, la gestión de resultados, la anticipación de la violencia, la cultura preventiva y la ética empresarial hacen parte de una misma conversación: cómo construir sociedades y organizaciones capaces de comprender los riesgos antes de que se conviertan en consecuencias.

Abrimos esta edición con una reflexión sobre uno de los fenómenos sociales más complejos de la Colombia contemporánea: “La Primera Línea en Colombia: ¿protesta o terrorismo social? Legitimidad y desafíos democráticos contemporáneos”, de **Roberto Carlos Oyaga Pontón**. Su análisis aborda el surgimiento de la Primera Línea desde las condiciones de desigualdad, exclusión juvenil y desconfianza institucional que marcaron las movilizaciones de 2021, pero también plantea los límites que aparecen cuando la protesta deriva en confrontación y violencia. El artículo invita a superar las posiciones absolutas y comprender que la democracia necesita tanto canales legítimos para expresar el descontento como instituciones capaces de escuchar, dialogar y garantizar los derechos.

La seguridad también se construye desde acciones aparentemente sencillas, pero capaces de transformar comportamientos. En “Lo que estamos subestimando en seguridad: el poder del reconocimiento”, **Abis Flórez** plantea que hacer visibles las buenas prácticas puede convertirse en una poderosa herramienta para fortalecer la cultura preventiva. Reconocer a quienes actúan de manera segura, dar protagonismo a los trabajadores y convertir sus experiencias en referentes permite que la seguridad deje de ser una obligación impuesta y empiece a sentirse como una responsabilidad propia. La prevención, en este sentido, también pasa por observar, valorar y multiplicar aquello que queremos que permanezca.

Esta mirada se amplía en “Más allá del perímetro: la lectura del entorno como fundamento de los escenarios de seguridad”, de **Carlos Eduardo Valenzuela Oviedo, CPP**, quien propone cambiar la unidad tradicional de análisis de la seguridad corporativa. El riesgo no comienza en la reja ni termina en el muro de una instalación; muchas veces se origina en el territorio, las rutas, las dinámicas comunitarias, los mercados ilegales y las relaciones que rodean a la organización. Comprender el entorno, identificar patrones y reconocer cómo se configura el riesgo antes de que llegue a las instalaciones se convierte así en una condición fundamental para pasar de una seguridad reactiva a una protección verdaderamente preventiva.

La experiencia de la aviación demuestra también cómo los grandes acontecimientos pueden transformar para siempre la manera de entender la seguridad. En “Seguridad de la aviación civil, a 25 años de los atentados del 11 de septiembre”, **Eduardo Reyes López** revisa las profundas transformaciones que experimentó el sector después de aquellos acontecimientos y cómo las nuevas medidas de inspección, tecnología, regulación y gestión de amenazas modificaron los viajes y el comercio internacional. Su reflexión recuerda que la seguridad debe evolucionar constantemente y encontrar un equilibrio entre protección, facilitación, tecnología y respeto por los derechos humanos, incorporando además nuevos desafíos como los drones, el ciberterrorismo y la inteligencia artificial.

Pero una gestión de seguridad verdaderamente efectiva no puede limitarse a registrar lo ocurrido. En “¿Y después de la denuncia, qué? Del registro del delito a la gestión por resultados en seguridad”, **Natalia Soledad Díaz** propone cambiar la pregunta: no basta con saber cuánto delito existe o cuántos procedimientos se realizan, es necesario conocer qué resultados producen las respuestas institucionales. Investigar, esclarecer, recuperar, aprender y prevenir forman parte de un mismo proceso. Esta perspectiva plantea un desafío fundamental para las organizaciones de seguridad: convertir los datos en conocimiento y el conocimiento en mejores decisiones.

Precisamente, anticiparse antes de que la violencia alcance su expresión más grave constituye uno de los grandes desafíos contemporáneos. En “Anticipar el homicidio, el gran reto para evitar la violencia”, el **coronel (RP) Oleskyenio Flórez Rincón PhD** plantea la necesidad de comprender las redes, trayectorias de riesgo y cadenas de retaliación que pueden preceder a un homicidio. La pregunta ya no debe ser únicamente dónde ocurrió o quién lo cometió, sino también quién podría ser el siguiente. Esta visión propone fortalecer la capacidad institucional para identificar señales tempranas y actuar antes de que una cadena de violencia llegue a su desenlace más grave.

En el ámbito organizacional, la prevención también exige transformar la manera en que entendemos el miedo y la responsabilidad. “¿Miedo o cultura? El verdadero motor de la prevención desde la alta dirección”, de **Diego Alejandro Henao Ossa**, plantea que una cultura basada en el temor puede producir obediencia, pero no necesariamente comportamientos seguros. El verdadero cambio requiere liderazgo visible, confianza, participación de los trabajadores, innovación y una alta dirección que coloque la seguridad como una prioridad estratégica. Prevenir implica entonces dejar de ocultar los errores y convertirlos en oportunidades de aprendizaje y mejora.

Finalmente, esta edición nos lleva a una dimensión que atraviesa todas las anteriores: la ética. En “La ética en las organizaciones como fundamento de la seguridad, la sostenibilidad y la competitividad”, **Jhon Willian Rodas** plantea que proteger activos, información, personas y operaciones no depende únicamente de controles tecnológicos o procedimientos, sino también de los valores que orientan las decisiones. Una organización ética fortalece la confianza, reduce vulnerabilidades, protege la continuidad del negocio y puede convertir la seguridad en una verdadera ventaja competitiva. La ética deja así de ser solamente un principio moral para convertirse en una forma de gestionar responsablemente el riesgo.

SAMSUNG

Galaxy S26 Series



Entrego
y estreno

Trade in, entrega tu celular
como parte de pago



Disfruta 0% de interés con
Davivienda y Bancolombia

Addi

Llévalo a
cuotas

**Llévate tu celular a
24 cuotas por un valor de \$211.662**

BARRANQUILLA

CC Buenavista 1
Piso 2 Local 219
CC Villa Country
Piso 111a zona Común
Pasillo Central
CC Portal del Prado
Isla Área común 16
Viva Centro Comercial
Isla 202
CC Parque Alegre
Piso 111a 1-18A
SOLEDAD
CC Plaza del Sol
Local 267 - 268

BOGOTÁ

CC Plaza de las Américas
Local 176
CC Gran Estación
Isla 1 - 123
CC Gran Estación
Isla diagonal a101

CALI

CC Llanogrande
Palmira, Valle
Burbuja 702 frente a
Rancho Viejo de Caldas
CC Unico 1
Burbuja 833

CARTAGENA

CC Mall Plaza el Castillo
Local 110 - 111 piso 1
CC Mall Plaza el Castillo
Isla
CC Plaza Bocagrande
Piso 111a 1-32
TURBACO
CC Plaza 90
Isla 10

SANTA MARTA

CC Ocean Mall
2º piso local E1 y E2
CC Buena Vista
Isla 137

VALLEDUPAR

CC Mayales Plaza
Local 256 e Isla #3
CC Guatapuri
1º piso al lado de la
plazuela de Juan Valdez



PROFESIONAL DE LA SEMANA

Juan Camilo
Bazzani
Urrego

Juan Camilo Bazzani Urrego es un profesional especializado en la dirección estratégica de la seguridad, actualmente desempeñándose como Director de Seguridad en China Harbour Engineering Company (CHEC-UBEAM) para el proyecto Línea 1 del Metro de Bogotá, una de las obras de infraestructura más relevantes en Colombia. Su rol implica liderar la planeación y gestión integral de riesgos, garantizando la protección del personal, los activos y la continuidad operativa en un entorno de alta complejidad.

Desde su posición, ha consolidado un enfoque basado en la anticipación al riesgo y la toma de decisiones estratégicas, integrando liderazgo de equipos, coordinación con autoridades y análisis de escenarios críticos. Su gestión no se limita a reaccionar ante incidentes, sino que busca prevenirlos, reducir vulnerabilidades y fortalecer la resiliencia organizacional, convirtiendo la seguridad en un pilar fundamental para la operación.

La responsabilidad de Bazzani trasciende la protección física: su labor contribuye directamente a la estabilidad y éxito del proyecto Metro de Bogotá, impactando la movilidad futura de la ciudad. Su visión de la seguridad como herramienta estratégica lo posiciona como un referente en la gestión moderna de riesgos, capaz de transformar la seguridad en un factor de competitividad y sostenibilidad para proyectos de gran magnitud.



La mayoría de las malas decisiones **se toman igual.**

No porque falte experiencia.

No porque falte inteligencia.

Sino porque se tomaron con **información incompleta.**

P&P
CONSULTING

**Es la solución a tus
problemas en la
toma de decisiones**



**Consulta de
talante judicial**



**Visitas
domiciliarias**



**Referenciaciones
académica y laboral**



**Investigaciones
administrativas**



Apoyo Judicial



LA PRIMERA LÍNEA EN COLOMBIA

¿PROTESTA O TERRORISMO SOCIAL? LEGITIMIDAD Y DESAFÍOS DEMOCRÁTICOS CONTEMPORÁNEOS

ROBERTO CARLOS OYAGA PONTÓN
ADMINISTRACIÓN EN RIESGOS, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

Las movilizaciones sociales desarrolladas en Colombia durante los últimos años, particularmente en el marco del Paro Nacional de Colombia 2021, constituyen uno de los fenómenos políticos y sociales más relevantes de la historia reciente del país. Dentro de este escenario emergió la denominada Primera Línea en Colombia, integrada principalmente por jóvenes que se ubicaban en los puntos de mayor confrontación con la fuerza pública, especialmente con el ESMAD.

La aparición de la Primera Línea generó un profundo debate nacional en torno a la legitimidad de la protesta, el uso de la fuerza estatal, los límites de la resistencia ciudadana y la crisis de confianza institucional en Colombia. Mientras algunos sectores interpretaron este fenómeno como una expresión legítima de defensa social frente a posibles abusos de autoridad, otros lo consideraron una manifestación de violencia y alteración del orden público.

El presente artículo tiene como propósito desarrollar un análisis crítico y constructivo sobre la Primera Línea, desde una perspectiva académica orientada a estudiantes universitarios, con el fin de promover una reflexión sobre las causas estructurales que dieron origen a este fenómeno y las implicaciones sociales, políticas y democráticas derivadas de su consolidación en el escenario nacional.

CONTEXTO HISTÓRICO Y SOCIAL DE LA PROTESTA EN COLOMBIA

La protesta social en Colombia no puede analizarse como un hecho aislado ni reciente. Históricamente, el país ha experimentado profundas desigualdades económicas, conflictos armados internos y dificultades estructurales relacionadas con la distribución de la riqueza, el acceso a la educación y las oportunidades laborales.

Según el sociólogo Manuel Castells, los movimientos sociales contemporáneos surgen como respuestas colectivas frente a crisis de legitimidad institucional y demandas de reconocimiento social (Castells, 2012). En Colombia, esta situación se intensificó tras la pandemia de COVID-19, que profundizó problemas como el desempleo juvenil, la pobreza y la precarización laboral.

En este contexto, el gobierno de Iván Duque impulsó una reforma tributaria en 2021 que fue percibida por amplios sectores sociales como una medida injusta en medio de la crisis económica. Esto desencadenó manifestaciones masivas en ciudades como Bogotá, Cali y Medellín. De acuerdo con informes de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2021), las protestas evidenciaron un clima de descontento acumulado relacionado con la desigualdad social y la limitada confianza de los jóvenes en las instituciones estatales.



LA PRIMERA LÍNEA COMO FENÓMENO SOCIAL

La Primera Línea puede entenderse como una forma de organización espontánea y descentralizada integrada, en gran medida, por jóvenes manifestantes. Su principal función consistía en ubicarse en los sectores más expuestos de las protestas para contener el avance de la fuerza pública y proteger a otros manifestantes.

Desde la teoría de los movimientos sociales, este tipo de agrupaciones pueden interpretarse como expresiones de acción colectiva derivadas de contextos de exclusión y crisis institucional. Según Alain Touraine (2006), los movimientos sociales son actores que disputan el control simbólico y político de la sociedad.

En Colombia, la Primera Línea adquirió un importante valor simbólico para ciertos sectores juveniles. Representaba resistencia, inconformidad y oposición frente a estructuras estatales consideradas represivas. No obstante, también fue asociada con episodios de confrontación, daños a infraestructura pública y actos vandálicos. Esta dualidad convirtió a la Primera Línea en uno de los temas más polarizantes del debate público colombiano.

LEGITIMIDAD DE LA PROTESTA Y LÍMITES DEMOCRÁTICOS

La Constitución Política de Colombia reconoce el derecho a la protesta y la movilización social como expresiones fundamentales de la democracia. Sin embargo, el debate surge cuando la protesta deriva en escenarios de violencia o confrontación directa.

La filósofa política Hannah Arendt (1970) sostenía que la violencia aparece cuando el poder pierde legitimidad y los canales institucionales dejan de ser efectivos para amplios sectores sociales. En este sentido, la existencia de la Primera Línea puede interpretarse como un indicador de fractura entre ciudadanía e instituciones.

No obstante, también es necesario reconocer que la normalización de la confrontación puede debilitar los principios democráticos. Cuando la violencia se convierte en mecanismo recurrente de expresión política, existe el riesgo de legitimar dinámicas que afectan la convivencia social y el respeto por el Estado de derecho.

Por ello, el análisis de la Primera Línea exige una postura equilibrada: reconocer las causas sociales que explican su surgimiento sin idealizar prácticas que puedan derivar en escenarios de violencia.

EL PAPEL DEL ESTADO Y LA FUERZA PÚBLICA

Uno de los aspectos más controvertidos durante las protestas de 2021 fue la actuación de la fuerza pública, particularmente del ESMAD. Diversas organizaciones nacionales e internacionales documentaron denuncias relacionadas con:

- Uso excesivo de la fuerza.
- Abusos policiales.
- Detenciones arbitrarias.
- Violaciones de derechos humanos.

La Organización de las Naciones Unidas y la CIDH manifestaron preocupación por las actuaciones registradas durante las jornadas de protesta.

Sin embargo, también debe señalarse que algunos integrantes de la Primera Línea participaron en actos de destrucción de bienes públicos, ataques a establecimientos y confrontaciones violentas. Esto demuestra que el conflicto no puede analizarse desde perspectivas absolutas o simplistas.

La responsabilidad del Estado consiste en garantizar simultáneamente:

1. El derecho a la protesta.
2. La protección del orden público.
3. El respeto por los derechos humanos.

JUVENTUD, EXCLUSIÓN Y CRISIS DE REPRESENTACIÓN

Uno de los elementos centrales de la Primera Línea es la participación masiva de jóvenes provenientes de sectores populares y urbanos. Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2021), el desempleo juvenil en Colombia alcanzó niveles críticos tras la pandemia, afectando especialmente a estudiantes y trabajadores informales.

Esta situación produjo una fuerte sensación de frustración y falta de oportunidades. Muchos jóvenes comenzaron a percibir que las instituciones políticas no representaban sus necesidades ni expectativas. Desde la perspectiva de Zygmunt Bauman (2007), las sociedades contemporáneas generan incertidumbre e inseguridad social, particularmente en las nuevas generaciones, que enfrentan dificultades para construir proyectos de vida estables. En consecuencia, la Primera Línea también puede interpretarse como una expresión de crisis de representación política juvenil.



NUEVO CANAL

RECETAS DEL ARRIERO



Aquí encontrarás recetas explicadas paso a paso, con ingredientes sencillos y el auténtico sabor de la cocina casera.



SUBSCRIBE



ACTIVA LAS NOTIFICACIONES Y
NO TE PIERDAS NINGUNA RECETA.

*¡Cocinamos juntos,
sabores que te abrazan! ♥*

EL RIESGO DE LA POLARIZACIÓN SOCIAL

Uno de los efectos más visibles de las protestas fue la profundización de la polarización política y social en Colombia. Por un lado, algunos sectores glorificaron la Primera Línea como símbolo absoluto de resistencia social. Por otro, ciertos discursos redujeron todo el movimiento a actos vandálicos o criminales. Ambas posturas dificultan el análisis crítico del fenómeno, ya que la polarización impide reconocer matices y favorece la construcción de enemigos sociales.

El filósofo Jürgen Habermas sostiene que las democracias requieren espacios de diálogo racional donde los conflictos puedan tramitarse mediante la deliberación y no únicamente desde la confrontación (Habermas, 1981). En este sentido, el principal desafío para Colombia consiste en reconstruir escenarios de confianza democrática que permitan transformar el conflicto social en procesos efectivos de participación y diálogo.

EL PAPEL DE LAS UNIVERSIDADES

Las universidades desempeñan un papel fundamental en la formación de pensamiento crítico y ciudadanía democrática. Frente a fenómenos como la Primera Línea, la academia no debe limitarse a reproducir discursos ideológicos, sino promover análisis rigurosos e interdisciplinarios.

Los estudiantes universitarios tienen la responsabilidad de:

- Comprender las causas estructurales de la protesta.
- Analizar críticamente las consecuencias de la violencia.
- Proponer alternativas democráticas de transformación social.

La educación superior debe convertirse en un espacio de reflexión y construcción colectiva, donde la diferencia política no implique enemistad social.

CONCLUSIÓN

La Primera Línea en Colombia representa uno de los fenómenos sociales más complejos y significativos de la Colombia contemporánea. Su surgimiento refleja profundas problemáticas relacionadas con desigualdad, exclusión juvenil, desconfianza institucional y crisis de representación política. No obstante, también evidencia los riesgos que surgen cuando la confrontación se convierte en mecanismo recurrente de acción política.

La democracia requiere protesta social, pero también necesita instituciones legítimas, diálogo y respeto por los derechos humanos. La reflexión crítica sobre la Primera Línea no debe orientarse únicamente a condenar o justificar sus acciones, sino a comprender las condiciones sociales que hicieron posible su aparición y las transformaciones necesarias para evitar que las nuevas generaciones perciban la confrontación como única alternativa de participación. El reto para Colombia consiste en construir una sociedad capaz de escuchar el descontento social sin caer en dinámicas permanentes de violencia y polarización.



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

Lo que estamos subestimando en seguridad: el poder del reconocimiento.

Por: Abis Florez.

Ing. de Sistemas, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Coaching para líderes, Formación en SBC.

Durante muchos años hemos hablado de seguridad, de comportamientos seguros, de cultura, de liderazgo y de autocuidado. Hemos creado campañas, procedimientos, capacitaciones, indicadores y diferentes estrategias para lograr que las personas tomen mejores decisiones frente al riesgo.

Pero hay algo que, desde mi experiencia, muchas veces subestimamos: **el poder que tiene hacer visible aquello que queremos que se repita.**

Me refiero al reconocimiento.

Y no hablo solamente de decirle a un trabajador “felicitaciones” o “muy buen trabajo”. Hablo de detenernos un momento para decirle, con detalle, qué hizo bien, por qué fue importante y cuál fue el aporte que hizo a los demás.

Porque cuando reconocemos un comportamiento seguro, no solamente estamos hablando con la persona que tenemos delante. También estamos enviando un mensaje a quienes observan: **esto es lo que valoramos aquí.**

Reconocer no es halagar, es mostrar el camino

Una de las estrategias que he venido implementando con los equipos y contratistas es realizar reconocimientos periódicos, especialmente de manera semanal.

Pero he aprendido que el reconocimiento pierde fuerza cuando se convierte en una frase de compromiso.

No es lo mismo decir: “Felicitaciones por hacer una buena investigación”.

Que decir:

“Quiero reconocer la manera como estructuraste esta investigación. Me llamó especialmente la atención cómo identificaste las causas, la claridad con la que presentaste los hallazgos y, además, que cumpliste antes del plazo establecido. Esa forma de trabajar demuestra compromiso y calidad profesional”.

La diferencia parece pequeña, pero no lo es.

Cuando una persona escucha exactamente qué hizo bien, entiende qué comportamiento debe conservar y, posiblemente, repetir.

Y cuando ese reconocimiento se hace delante de otros, ocurre algo adicional: **el comportamiento deja de ser invisible. Se convierte en un ejemplo.**

La investigación sobre reconocimiento organizacional también ha encontrado este efecto en quienes observan el reconocimiento de un compañero: pueden percibir con mayor claridad qué comportamientos son valorados por la organización y tomar al trabajador reconocido como un referente.



Por eso considero que reconocer no es simplemente premiar. **Es comunicar cultura.**

Cuando el trabajador deja de ser espectador y se convierte en protagonista

Pero hay una segunda estrategia que ha tenido para mí un significado especial.

He visto cómo trabajadores de diferentes oficios y niveles —auxiliares, técnicos, conductores, mecánicos, supervisores, practicantes y personal de servicios generales— han empezado a convertirse en protagonistas de las campañas de seguridad.

Han hecho videos. Han hablado de conducción segura, de procedimientos, de autocuidado. Han creado canciones, poesías y mensajes. Incluso han involucrado a sus familias.

Y aquí aparece algo que considero poderoso: **cuando una persona tiene la oportunidad de hablar de seguridad, deja de ser solamente receptora del mensaje y comienza a convertirse en parte del mensaje.**

Pensemos en algo tan sencillo como un trabajador que participa en un video hablando sobre la importancia de utilizar el cinturón de seguridad. Ese video es compartido en grupos de WhatsApp, en espacios de los contratistas y en otras plataformas, y el propio trabajador aparece como protagonista.

Yo me pregunto: después de vivir esa experiencia, ¿será igual de fácil para él ignorar el cinturón?

Probablemente no.

Porque ahora él no solamente recibió una instrucción. **El la explicó, la defendió, la hizo visible y la compartió con otros.**

Y allí encuentro una conexión muy importante con el comportamiento.

Cuando una persona se convierte en referente de una conducta, esa conducta comienza a formar parte de su propia identidad. Ya no se trata solamente de “me dijeron que debo hacerlo”. Empieza a convertirse en “esto es lo que yo hago y esto es lo que yo promuevo”.

Ese cambio es fundamental para construir una cultura de seguridad que no dependa exclusivamente de la supervisión.

Del reconocimiento individual al efecto espejo

Lo más interesante es que este proceso no termina en la persona reconocida.



Cuando un trabajador es reconocido públicamente, los demás observan. Y cuando observan que el esfuerzo, el compromiso, la creatividad o una buena práctica de seguridad son valorados, reciben información sobre lo que la organización considera importante. Es un efecto espejo.

Uno hace algo bien, otro lo observa, otro lo intenta, otro lo mejora y poco a poco ese comportamiento comienza a multiplicarse.

La evidencia disponible en seguridad va en una dirección compatible con esta experiencia. Un estudio realizado en sitios de construcción evaluó un programa que combinaba comunicación y reconocimiento y encontró mejoras en clima de seguridad, conciencia, comunicación y trabajo en equipo.

Otros trabajos sobre liderazgo y seguridad muestran también que cuando existe un clima en el que las conductas seguras son valoradas y apoyadas, se fortalece la motivación de las personas para interiorizar los objetivos de seguridad.

Esto me lleva a una conclusión sencilla: **no podemos pedir comportamientos seguros y, al mismo tiempo, hacer invisibles a las personas que los practican.**



Seguridad también es bienestar

Para mí, todo esto tiene una conexión directa con el modelo de innovación conductual de PsicoWorking y sus tres pilares: **liderazgo ejemplar, aprendizaje con propósito y empoderamiento consciente**.

El reconocimiento hace parte de ese proceso.

Un líder que reconoce está mostrando con su comportamiento qué considera importante.

Un trabajador que aprende con propósito no solamente recibe información: comprende por qué su comportamiento tiene sentido.

Y cuando lo hacemos protagonista, estamos hablando de empoderamiento: le estamos diciendo que su voz también tiene valor y que él puede influir positivamente en otros.

El propósito final no es solamente conseguir que alguien utilice correctamente un elemento de protección, cumpla un procedimiento o reporte una condición.

El propósito es mucho más grande: **construir ambientes de trabajo seguros y saludables donde las personas quieran cuidarse y cuidar a los demás**.

Porque detrás de cada trabajador existe una razón para regresar a casa. Existe una familia, unos hijos, unos padres, unos sueños.

Y cuando logramos conectar la seguridad con esa razón de ser, el comportamiento deja de sentirse como una obligación externa y comienza a adquirir un significado propio.

Nos cuesta poco. Pero puede valer mucho.

Por eso creo que no siempre necesitamos grandes presupuestos para fortalecer una cultura de seguridad.



A veces necesitamos detenernos: Mirar, Escuchar y reconocer.

Podemos comenzar con algo tan sencillo como reservar unos minutos una vez a la semana para reconocer públicamente a una persona y explicar con detalle qué hizo bien. Podemos darle voz al trabajador para que cuente una historia de seguridad.

Podemos permitirle crear un video, una canción, una poesía o una reflexión.

Podemos compartirlo con otros.

Podemos hacer visible lo bueno.

Porque cuando una organización hace visibles los comportamientos que quiere multiplicar, comienza a construir referentes.

Y cuando esos referentes dejan de ser solamente los líderes y empiezan a ser los propios trabajadores, ocurre algo que considero fundamental:

la seguridad deja de ser solamente una responsabilidad de algunos y empieza a convertirse en una cultura construida por todos.

Desde mi experiencia, ese es uno de los grandes poderes del reconocimiento: **no solamente hace sentir bien a quien lo recibe; puede inspirar a quienes lo observan y ayudar a transformar la manera en que todos entendemos la seguridad.**

Y quizás ahí está la verdadera transformación: cuando el trabajador ya no participa en la cultura de seguridad porque alguien se lo pide, sino porque **la siente como propia**.





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

Más allá del perímetro: la lectura del entorno como fundamento de los escenarios de seguridad

La instalación dejó de ser la unidad de análisis. Lo que determina el riesgo corporativo ocurre, casi siempre, del otro lado de la reja.

Por Carlos Eduardo Valenzuela Oviedo - CPP
Asesor de Seguridad y Criminología Corporativa



El evento delictivo que golpea a una organización casi nunca se origina en el punto donde se materializa. Se incubó antes y afuera: en la esquina donde opera el reduccionista que le pone precio al cable o al medidor, en el corredor vial que conecta con la economía ilegal que financia la extorsión, en la fractura de un tejido comunitario que hasta el año pasado era estable, en el contratista seleccionado sin revisar el territorio del que proviene su personal. Cuando el hecho ocurre dentro de las instalaciones, ya recorrió un trayecto largo por fuera de ellas. Aun así, buena parte de la práctica de seguridad corporativa sigue construyendo su diagnóstico como si la organización empezara en la reja y terminara en el muro trasero.

La ficción del perímetro

El perímetro es una convención administrativa y jurídica. Define hasta dónde llega la propiedad y hasta dónde alcanza la responsabilidad contractual del servicio de vigilancia. No define, en cambio, dónde empieza el riesgo. El diseño de la protección corporativa heredó del pensamiento militar la lógica de la defensa en profundidad, pero la trasladó con un supuesto que el modelo original nunca tuvo: que la amenaza aparece en el borde. En la práctica no aparece en el borde; llega al borde después de haber seleccionado el objetivo, observado rutinas, medido tiempos de reacción y, con frecuencia, ensayado el acceso. El perímetro es el último eslabón de la cadena causal, no el primero. Concentrar allí el noventa por ciento del presupuesto equivale a auditar únicamente el momento de la pérdida.

Lo que la criminología ya había establecido

La teoría de las actividades rutinarias describe el delito como la convergencia en tiempo y espacio de un ofensor motivado, un objetivo atractivo y la ausencia de un guardián capaz. Vale la pena detenerse en una consecuencia poco explotada: de esos tres vértices, solo el guardián está bajo control directo de la organización. La atraktividad del objetivo la fija un mercado ilegal externo que asigna valor a un tramo de tubería, a un carrete de cobre, a un vehículo o a un dato; y la motivación del ofensor es producto de la estructura de oportunidades del territorio. Diseñar un esquema de seguridad interviniendo un solo vértice y desconociendo los otros dos no es un enfoque parcial: es un enfoque estadísticamente destinado a rendir menos de lo que cuesta.

La teoría del patrón delictivo aporta la segunda pieza. El delincuente no explora al azar: opera dentro de un espacio de conciencia construido en sus desplazamientos habituales, articulado por nodos, rutas y bordes. Una instalación se convierte en objetivo cuando ingresa a ese espacio, y ese ingreso ocurre por vías que la organización rara vez monitorea: la ruta de transporte público que pasa frente a la planta, el comercio informal que se asienta en el andén, la obra vecina que introduce población flotante durante dieciocho meses, el cambio de uso del predio contiguo. Ninguna de esas variables se registra en una inspección de seguridad física convencional, y todas modifican el perfil de exposición.

La tercera pieza es la evidencia sobre concentración espacial del delito: proporciones muy pequeñas de segmentos viales concentran cerca de la mitad de los eventos de una ciudad, y esa concentración se mantiene estable durante años. La traducción operativa es incómoda para la estandarización corporativa: dos instalaciones separadas por seiscientos metros pueden tener perfiles de riesgo radicalmente distintos y, sin embargo, reciben idéntico esquema de protección porque el diagnóstico se hizo por sede y no por microgeografía. La homogeneidad del despliegue suele ser una decisión de comodidad contractual disfrazada de criterio técnico.

Tres escalas y un plano transversal

Leer el entorno no es agregar un capítulo descriptivo al estudio de seguridad. Es organizar la observación en escalas que responden a lógicas distintas, con velocidades de cambio distintas y con capacidad de intervención distinta por parte de la organización.

Escala	Qué se observa	Indicadores de seguimiento
Microentorno (0-300 m)	Morfología urbana, iluminación, visibilidad y control natural, usos del suelo colindantes, comercio informal, rutas de aproximación y escape, paraderos, frentes de obra, ocupación del espacio público.	Hurtos y lesiones por cuadrante, tiempos de respuesta policial, densidad de venta informal, deterioro físico, incidentes contra personal en accesos, novedades de vecindad.
Mesoentorno (barrio, localidad o corredor)	Economías ilegales asentadas, extorsión, mercados de reducción de bienes hurtados, gobernanza criminal, conflictividad social, tejido comunitario y liderazgos, oferta institucional efectiva.	Denuncias y subregistro de extorsión, precios y puntos de comercialización de material hurtado, historial de bloqueos y vías de hecho, rotación de liderazgos, capacidad de convocatoria.
Macroentorno (regional y estructural)	Presencia y reacomodo de estructuras armadas, corredores logísticos e ilegales, dinámicas migratorias, ciclos electorales, cambios regulatorios y tarifarios, presión mediática y judicial.	Alertas tempranas y reportes de organismos del Estado, variación de rentas ilegales en la región, agenda normativa en trámite, posicionamiento del tema en medios y redes.
Entorno digital (transversal)	Huella digital de activos y personal, exposición de información técnica en fuentes abiertas, geolocalización de instalaciones críticas, contratistas y su cadena de datos, imagen satelital disponible.	Hallazgos de monitoreo OSINT, filtraciones asociadas a proveedores, menciones geolocalizadas, publicación de planos o esquemas operativos, actividad hostil en redes locales.

El error más frecuente no es omitir alguna de estas escalas, sino leerlas por separado. El valor analítico aparece en el cruce: cuando la degradación del microentorno coincide con el reacomodo de una estructura en el mesoentorno y con una decisión regulatoria en el macroentorno, no hay tres hallazgos, hay uno solo con tres manifestaciones.





ESTUDIOS DE CONFIABILIDAD EMPRESARIAL

INFORMACIÓN CONFIABLE,
DECISIONES INTELIGENTES.

Evaluamos el nivel de confiabilidad de tu personal y terceros, apoyando la toma de decisiones estratégicas y la gestión de riesgos en tu organización.



ESTUDIOS DE
CONFIABILIDAD
EMPRESARIAL

BENEFICIOS PARA TU ORGANIZACIÓN



TOMA DE
DECISIONES
SEGURAS



REDUCCIÓN
DE RIESGOS



SELECCIÓN
CONFIABLE



INFORMACIÓN
VERIFICADA



FORTALECE LA
CONFIANZA
EMPRESARIAL



+57 315-511-1916



servicioalcliente@huellalogistica.com



www.huellalogistica.com.co

El entorno no es escenografía: es sistema

Existe una diferencia epistemológica de fondo entre tratar el entorno como contexto y tratarlo como componente. El contexto es telón de fondo, algo que ocurre detrás de la acción; el componente forma parte de la organización misma. La organización no está en su entorno: se produce con él y lo produce a la vez. Cada decisión corporativa reconfigura el campo de relaciones donde después se manifiesta el riesgo. La contratación local, la valorización que genera una obra, el flujo diario de proveedores, una suspensión programada del servicio, un operativo contra conexiones fraudulentas: todos son actos que modifican el territorio y que retornan, transformados, como amenaza o como protección.

Un ejemplo recurrente lo ilustra sin necesidad de teoría adicional. Un plan de choque contra defraudación de fluidos reduce la pérdida comercial y, simultáneamente, eleva la hostilidad comunitaria hasta convertirla en agresión física al personal operativo. La medida fue correcta en la dimensión financiera y generadora de riesgo en la dimensión social. Ese acoplamiento recursivo es exactamente lo que se pierde cuando el entorno se trata como un anexo del informe.

En infraestructura crítica el argumento deja de ser conceptual. Las redes de acueducto y alcantarillado, las líneas de conducción, las estaciones de bombeo, los embalses y sus cuencas no tienen perímetro: tienen corredor. Son decenas o cientos de kilómetros cuyo único control real es la calidad de la relación con las comunidades por donde pasan y la lectura oportuna de lo que ocurre en esos territorios. Allí el análisis de entorno no complementa el diagnóstico de seguridad. Es el diagnóstico.

Del diagnóstico al escenario

La lectura del entorno solo produce valor cuando se convierte en anticipación, y eso exige tres condiciones que rara vez se cumplen a la vez. La primera es una línea base georreferenciada con variables medibles y periodicidad definida, no una caracterización narrativa que envejece el día que se firma. La segunda es un monitoreo continuo con un conjunto acotado de señales de vigilancia y umbrales de activación explícitos: el entorno se mueve mucho más rápido que el ciclo anual de la evaluación de riesgos, y ocho o diez señales bien elegidas rinden más que un tablero de sesenta indicadores que nadie revisa. Aparición de material intimidatorio en la zona, variación del patrón de hurto de material en el cuadrante, rotación de liderazgos comunitarios, llegada de un frente de obra, deterioro de los tiempos de respuesta policial: cada una de ellas debería disparar revisión del esquema, no un archivo.

La tercera condición es la construcción de escenarios, y allí conviene invertir la pregunta. El ejercicio útil no es preguntarse qué puede pasar, sino qué tendría que ocurrir en el entorno para que este esquema de protección deje de funcionar. La inversión desplaza el análisis del activo hacia las condiciones de posibilidad del evento, y produce algo que la matriz de riesgo tradicional no entrega: los puntos de quiebre. Con escenario tendencial, crítico y disruptivo definidos sobre esas condiciones, la asignación de recursos deja de responder a lo que se puede comprar y empieza a responder a la variable que efectivamente mueve el riesgo. Con frecuencia esa variable no se resuelve con tecnología perimetral, sino con relacionamiento territorial, articulación institucional, rediseño de rutas y horarios o modificación del modo de operar.



El costo de mirar solo hacia adentro

Cuando el diagnóstico se limita a la instalación, la organización termina comprando certidumbre visible: cámaras, mallas, sensores, hombres. El desempeño se mide entonces en dispositivos instalados y no en riesgo reducido, que es una forma elegante de no medir nada. Hay además un efecto menos discutido: el endurecimiento sin lectura de entorno no elimina el evento, lo desplaza hacia el eslabón menos protegido, y ese eslabón casi siempre es humano y móvil. El personal en terreno, el contratista, el vehículo, la ruta. La organización reporta reducción de intrusiones en sedes mientras crecen los incidentes contra su gente en la calle, y celebra un indicador que en realidad describe una migración del daño.

La frontera entre organización y territorio es cada vez más porosa. Activos distribuidos, tercerización extendida, operación digital, personal disperso y cadenas de suministro que atraviesan varias jurisdicciones han vuelto insostenible la idea de que proteger es cerrar. La unidad de análisis de la seguridad corporativa ya no puede ser la instalación; tiene que ser la relación entre la instalación y su territorio, en las tres escalas y en el plano digital que las atraviesa. Quien solo mira hacia adentro administra consecuencias. Quien aprende a leer lo que ocurre afuera administra probabilidades, que es lo único que la seguridad puede administrar.





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



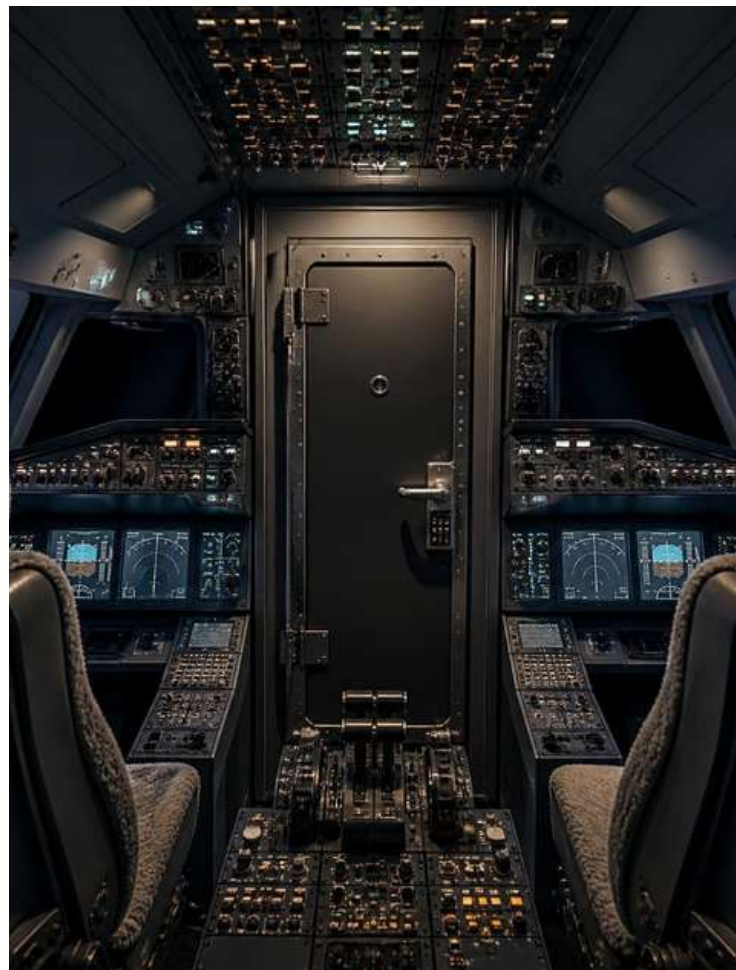
Seguridad de la Aviación Civil, a 25 años de los atentados del 11 de septiembre.

Autor: Eduardo Reyes López

Ha pasado casi un cuarto de siglo desde los atentados terroristas de septiembre 11, en donde fueron secuestradas 4 aeronaves por Al Qaeda para ser utilizadas como arma en contra de las torres gemelas y el Pentágono. Este evento fue un parteaguas en la Seguridad de la Aviación Civil (AVSEC), para empezar, se crea la Transportation Security Administration (TSA) de los Estados Unidos, organismo especializado en temas de Seguridad (Security) para todos los modos de transporte, dependiente del Departamento de Seguridad Nacional (DHS por sus siglas en inglés). Con la creación de la TSA, surgen importantes cambios en las regulaciones del transporte aéreo, se crean Programas de Seguridad especializados para operadores extranjeros y domésticos tanto de aeronaves de pasajeros como de carga, que obligan a que, todo operador aéreo extranjero que desea operar en aeropuertos de los Estados Unidos, cumpla con el programa aplicable. Las medidas de seguridad cambiaron de manera radical, se otorgaron plazos para su cumplimiento, por ejemplo, para la inspección del 100% de equipaje de bodega o documentado, se estableció un periodo de 3 años, para la inspección del 100% de carga un periodo de 10 años. La adquisición de nuevas tecnologías de inspección de pasajeros, equipaje y carga aprobadas por la TSA, puertas blindadas en la cabina de vuelo, capacitación del personal, procedimientos de inspección y evaluación de amenazas, programas de supervisión e inspección por parte de la TSA a las aerolíneas y aeropuertos, fueron unas de tantas medidas de seguridad que hoy se agrupan en alguna de las 20 capas de seguridad que tiene establecidas este organismo.

El costo no únicamente financiero, sino operativo fue mucho para los operadores aéreos, aeropuertos fuera de los Estados Unidos y para los pasajeros, quienes de alguna manera, absorben dicho costo a través del incremento del impuesto de uso del aeropuerto, asimismo disposiciones como llegar ya no 2, sino 3 horas antes al aeropuerto en vuelos internacionales, para que las aerolíneas y aeropuertos puedan tener tiempo suficiente en la inspección del 100% de equipaje y la aplicación de protocolos más exhaustivos a los pasajeros y su equipaje desde que hacen su check-in hasta que abordan la aeronave.

Con el incremento en la rigurosidad en las medidas de seguridad, también surge un nuevo desafío: la facilitación, la cual es definida como la agilidad de los procesos de entrada y salida de aeronaves, pasajeros, equipaje y carga, y que, se vería afectada en los tiempos, perdiendo uno de los atributos más importantes del transporte aéreo: la velocidad. Ante esta situación, la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), máximo organismo rector a nivel mundial del transporte aéreo que al día de hoy, cuenta con 193 Estados miembro, ha establecido lineamientos para que las demoras en el flujo de pasajeros, equipajes y carga, tengan un mínimo de afectación con las medidas de seguridad, algo que se le ha llamado AVSEC-FAL y que no es más que la relación estrecha y armónica que existe entre los procesos de seguridad y de facilitación. Sin duda, la mejor manera de lograr que esta relación AVSEC-FAL mantenga un sano equilibrio operativo, es haciendo uso de tecnologías más avanzadas, en donde además de reducir considerablemente los tiempos de procesamiento, los hace menos invasivos, sobre todo hoy en día, en donde la variable de respeto a los Derechos Humanos, juega un papel muy importante en la inspección que llevan a cabo los aeropuertos y las aerolíneas.





Por otro lado, amenazas emergentes como drones, que pueden ser utilizados para atacar aeropuertos, aeronaves u otras instalaciones aeronáuticas, ciberterrorismo y la Inteligencia Artificial obligarán a desarrollar equipos mucho más sofisticados que evidentemente, vendrán a sustituir a algunos de los que operan actualmente y cuyo costo será un factor muy importante para su implementación.

En una industria tan dinámica como la aviación, en donde la improvisación no es una opción en temas de Seguridad de la Aviación Civil, resulta imprescindible anticiparse a futuras amenazas, contar con información por parte de los organismos de seguridad e inteligencia, compartir información con otros operadores aéreos, aeropuertos y países, esos insumos son básicos para poder efectuar una adecuada evaluación de riesgos que permita tener una aviación más segura y evitar experiencias tan dolorosas como la de septiembre 11 de 2001.

Tomarnos un tiempo para reflexionar, a casi 25 años de esos lamentables sucesos, cómo ha cambiado la seguridad en la aviación, y cómo ha influido en otro tipo de industrias y en las cadenas de suministro en donde existen programas de certificación como CTPAT (Customs Trade Partnership Against Terrorism) para Estados Unidos, OEA (Operador Económico Autorizado) por la Organización Mundial de Aduanas, BASC (Business Alliance for Secure Commerce), ISO 28001 entre otros derivados de estos eventos, nos hace pensar en que hoy en día, la seguridad es una variable que juega de manera importante en los viajes y en el comercio y no podemos ver el mundo de igual manera como hace más de 25 años, el mundo cambió y lo hizo de manera disruptiva, gobiernos, industria y sociedad en general, debemos estar preparados, dar el siguiente paso hacia una cultura proactiva y de prevención, debe ser parte de nuestro día a día, tener en nuestro ADN y en la piel tatuada la seguridad como medida de supervivencia y resiliencia y considerar que es parte indispensable del negocio. A 25 años, la Seguridad en la Aviación Civil, es dinámica y evolutiva, que la memoria de aquellos eventos no sea en vano y las lecciones aprendidas permeen a través de generaciones, porque la historia no perdonará otro septiembre 11.

Me despido con mi máxima de cada artículo “En Seguridad de la Aviación Civil, el primer error es el último”.

EL NUEVO ROSTRO DE LA DELINCUENCIA.

¿Tu empresa está preparada para
las **amenazas de hoy?**

Hoy una amenaza puede comenzar
con un correo fraudulento, una llamada
falsa o una filtración de información.
Anticiparse ya no es una opción:
es una necesidad.

LAS AMENAZAS EVOLUCIONAN.
LA PREVENCIÓN
TAMBIÉN.



DESDE 1971
SIEMPRE PRESENTES

PROTEGEMOS LO QUE IMPULSA **TU EMPRESA**

Diseñamos ecosistemas de seguridad que integran
talento humano, tecnología e inteligencia para proteger
la continuidad de tu operación.



VIGILANCIA
FÍSICA



MONITOREO
INTELIGENTE
24/7



SEGURIDAD
ELECTRÓNICA



GESTIÓN INTEGRAL
DEL RIESGO



Agenda un diagnóstico de
seguridad para tu empresa.

☑ 310 257 0799

☑ gerenciacomercial@seguridaddecolombia.com

☑ www.seguridaddecolombia.com

¿Y DESPUÉS DE LA DENUNCIA, QUÉ?

Del registro del delito a la gestión por resultados en seguridad.

Natalia Soledad Díaz
Especialista en prospectiva estratégica,
Directora de operaciones en TacticRisk.

Argentina

Una persona entra a una comisaría para denunciar que le robaron.

Puede ser un vecino al que le sustrajeron su moto, una familia que encontró su casa violentada, un comerciante que perdió parte de su mercadería o un trabajador que acaba de quedarse sin su principal herramienta de trabajo.

La denuncia se registra. Se carga un formulario. Se asigna un número. El hecho pasa a formar parte de una estadística.

Pero para quien denunció, la historia recién comienza.

Y entonces aparece una pregunta que pocas veces ocupa el centro de la planificación de la seguridad: **¿Qué sucede después de la denuncia?**

Argentina dispone de sistemas de información que permiten conocer cuánto delito se registra, dónde ocurre y cómo evoluciona. Los datos del SNIC 2025 muestran, por ejemplo, una reducción respecto de 2024: se registraron 360.946 robos y 308.523 hurtos, con descensos interanuales del 22,4% y 17,4%, respectivamente.

Son datos importantes. Permiten dimensionar el fenómeno y observar tendencias. Pero saber cuánto delito tenemos no necesariamente nos dice qué tan efectiva está siendo nuestra respuesta. Y allí aparece el desafío.

De contar actividades a gestionar resultados.

Durante mucho tiempo, buena parte de la gestión de la seguridad se concentró en contabilizar esfuerzos: cantidad de operativos realizados, patrullajes, investigaciones iniciadas, procedimientos, recursos desplegados o denuncias recibidas.

Todo eso importa. Pero existe una pregunta más difícil: ¿Qué conseguimos con todo lo que hacemos?



Gestionar por resultados implica cambiar la mirada. No alcanza con saber cuántas investigaciones comenzaron. Necesitamos conocer cuántas permitieron esclarecer hechos. No alcanza con registrar bienes sustraídos. Necesitamos saber cuántos pudieron recuperarse. No alcanza con contabilizar horas de trabajo, vehículos, tecnología o personal utilizado. Necesitamos comprender qué recursos demandó cada respuesta y qué resultados produjo. Y tampoco alcanza con cerrar un procedimiento. Hay que preguntarse qué aprendimos de él.

Porque una institución que mide solamente su actividad puede saber cuánto hizo. Pero, una institución que mide resultados puede comenzar a saber qué funciona, qué no funciona y qué necesita cambiar.

El delito como un proceso.

La denuncia no debería ser el punto final de una estadística. Debería ser el inicio de un proceso que podamos observar, medir y mejorar:

**DENUNCIA → INVESTIGACIÓN →
ESCLARECIMIENTO → RECUPERACIÓN →
PREVENCIÓN**

Cada etapa genera información: ¿Cuánto tiempo llevó investigar? ¿Qué capacidades fueron necesarias? ¿Cuántos recursos se utilizaron? ¿Se logró identificar a los responsables? ¿Se esclareció el hecho? ¿Se recuperaron los bienes? ¿La información obtenida permitió prevenir nuevos delitos similares?

Estas preguntas permiten incorporar indicadores que van más allá de la cantidad de hechos registrados.

Esclarecimiento. Recuperación. Tiempo. Recursos. Aprendizaje institucional.

Medir estos resultados no debería convertirse en una nueva carga burocrática. Por el contrario, puede transformarse en una herramienta para decidir mejor. Porque si una estrategia funciona, necesitamos saberlo para fortalecerla. Si consume muchos recursos y produce pocos resultados, necesitamos revisarla. Y si el delito cambia, necesitamos desarrollar nuevas capacidades antes de que nuestras respuestas queden obsoletas.

Medir para decidir.

La verdadera utilidad de los indicadores no está en llenar tableros.

Está en tomar decisiones. Por eso, la gestión por resultados debería formar parte de un ciclo permanente:

**PLANIFICAR → ACTUAR → MEDIR →
EVALUAR → CORREGIR → APRENDER**

Este cambio también modifica la concepción de la planificación.

Planificar ya no significa solamente establecer qué vamos a hacer. Significa definir qué queremos lograr, cómo vamos a saber si lo logramos y qué haremos si los resultados no son los esperados.

El desafío hacia 2036.

Pensar la seguridad hacia 2036 exige mirar más allá de las estadísticas actuales.

Las formas de delinquir están cambiando. La digitalización, los nuevos medios de pago, las plataformas virtuales y las tecnologías emergentes están modificando tanto las oportunidades delictivas como las formas de investigar.

Esto obliga a desarrollar nuevas capacidades: análisis de información, investigación digital, tecnología, capacitación especializada y cooperación interinstitucional.

Pero existe un desafío todavía mayor: convertir información en conocimiento y conocimiento en decisiones.

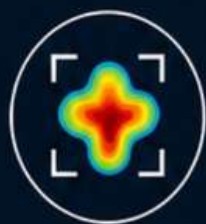
El futuro de la seguridad no dependerá solamente de tener más datos. Dependerá de nuestra capacidad para interpretarlos, aprender de los resultados y anticiparnos a los cambios.

Quizás el verdadero salto hacia 2036 no sea simplemente contar menos delitos. Sino construir instituciones capaces de responder mejor frente a ellos. Es decir, pasar de contar delitos a comprenderlos, de medir actividades a gestionar resultados, de reaccionar a anticipar, de ejecutar planes a aprender y corregir.

Porque detrás de cada denuncia hay un número. Pero detrás de cada número, hay una persona que espera una respuesta.

¿SABE REALMENTE QUÉ ESTÁ PASANDO EN SUS TIENDAS?

Nuestra analítica convierte
el video en información



MAPAS DE CALOR

Identifique las zonas
con mayor interacción.



TIEMPO DE PERMANENCIA

Conozca cuánto tiempo
permanece cada cliente
en las diferentes áreas.



ANÁLISIS DE COMPORTAMIENTOS

Detecte merodeo y conductas
inusuales antes de que
representen un riesgo.



Solicite una asesoría
para su operación

 314 297 7321



**SECURITY
SHOPS**

ANTICIPAR EL HOMICIDIO, EL GRAN RETO PARA EVITAR LA VIOLENCIA

Por coronel (RP) Oleskyenio Flórez Rincón PhD

Hablar de seguridad en América Latina continúa siendo hablar de homicidio. Ningún indicador expresa con tanta crudeza el deterioro de las condiciones de seguridad como la pérdida violenta de la vida. Los bienes pueden recuperarse; frente al homicidio, cualquier respuesta institucional llega necesariamente después de que se ha producido el daño más grave.

Las cifras siguen siendo preocupantes. InSight Crime contabilizó al menos **108.838 homicidios en América Latina y el Caribe durante 2025** y estimó una mediana regional de **17,6 homicidios por cada 100.000 habitantes**, más de 5 % inferior a la de 2024. Colombia, sin embargo, se mantuvo alrededor de **25,8 homicidios por 100.000 habitantes**, significativamente por encima del indicador regional. Pero quizás el problema no sea únicamente cuántos homicidios tenemos, sino **cómo estamos entendiendo el homicidio**.

No existe un solo homicidio

Colombia conserva una violencia rural vinculada, en determinados territorios, con grupos armados, narcotráfico, minería ilegal, corredores estratégicos y disputas por el control territorial. InSight Crime ha identificado precisamente el crimen organizado y las economías ilícitas como factores relevantes para comprender la evolución reciente de la violencia homicida latinoamericana. Pero el homicidio colombiano también es profundamente urbano.

Una caracterización de **23.820 homicidios** realizada por la Policía Nacional para un periodo comprendido entre 2023 y comienzos de 2025 registró **15.707 casos urbanos y 8.113 rurales**. Aproximadamente dos de cada tres ocurrieron, entonces, en escenarios urbanos.

Más reveladora resulta su caracterización: **15.613 fueron clasificados como sicariato, cerca del 65,5 %; 4.482 como riñas, alrededor del 18,8 %; 984 estuvieron asociados a atraco y 835 a ataques atribuidos a grupos armados**. Estos datos plantean una realidad que merece especial atención: una parte considerable del homicidio colombiano corresponde a **violencia instrumental**.

El homicidio comienza antes del disparo

El sicariato no comienza cuando alguien acciona un arma, antes hubo probablemente una decisión, una amenaza, información sobre la víctima, un arma, recursos económicos, transporte y personas encargadas de diferentes funciones. Después puede producirse una retaliación que origine una nueva muerte.





Por eso capturar al ejecutor es necesario, pero insuficiente, la investigación debe reconstruir la cadena: **ordenador – financiador – intermediario – logística – arma – ejecutor – beneficiario.**

Esto plantea una pregunta mucho más interesante: **¿cuántos homicidios podrían anticiparse interviniendo delitos que hoy administramos como estadísticas diferentes?**

Detrás de numerosos asesinatos aparecen extorsión, microtráfico, tráfico de armas, amenazas, lesiones personales, narcotráfico, disputas entre estructuras y control de mercados ilegales.

Una organización puede matar para disciplinar a quien no paga una extorsión. Una estructura de microtráfico puede hacerlo para conservar un mercado. Un arma utilizada hoy puede haber participado anteriormente en otros hechos violentos. Una amenaza puede estar anunciando una muerte.

Por tanto, **homicidio, tentativa, extorsión, amenazas, lesiones con armas y determinados mercados criminales no deberían analizarse siempre como fenómenos independientes.** Pueden constituir señales de un mismo sistema productor de violencia.

Más allá de los puntos calientes

Durante años las estrategias policiales avanzaron acertadamente hacia los *hot spots*, mapas de calor y microfocalización. Saber dónde se concentra el delito permitió utilizar mejor los recursos y continúa siendo necesario. Pero hoy eso no es suficiente.

Investigaciones contemporáneas, entre ellas las desarrolladas por **Andrew Papachristos**, muestran que la violencia armada también se concentra dentro de **redes sociales identificables.** El riesgo no depende solamente del barrio donde vive una persona, sino de sus relaciones dentro de redes en las que circulan conflictos, victimización y retaliaciones. Esto modifica la pregunta. Ya sabemos identificar **dónde se mata.** El siguiente desafío consiste en determinar: **¿qué redes están produciendo los homicidios?**

Para Colombia esto puede resultar especialmente relevante por el peso del sicariato. Reconstruir redes que relacionen homicidios, tentativas, amenazas, extorsión, armas, lesiones, mercados ilegales y retaliaciones permitiría anticiparse al resultado final. La unidad de análisis deja entonces de ser exclusivamente el territorio. **También debe ser la red que produce violencia.**

¿Quién puede ser el siguiente?

Un homicidio no necesariamente termina cuando se levanta la escena del crimen. En determinadas dinámicas criminales puede convertirse en el comienzo del siguiente.

Experiencias internacionales de **interrupción de la violencia**, como Cure Violence, parten precisamente de identificar conflictos activos e intervenir cadenas de retaliación. Una revisión sistemática publicada en 2025 encontró resultados favorables en una proporción importante de los lugares estudiados y documentó también experiencias realizadas en Cali. Esto permitiría incorporar una lógica diferente a la actuación frente al homicidio. Cada asesinato debería generar dos preguntas simultáneas, la primera es retrospectiva: **¿Quién mató?**, la segunda es prospectiva: **¿Quién puede ser el siguiente?** Responder la primera permite esclarecer el homicidio. Responder la segunda permite **anticipar su posible repetición**.

Trayectorias de riesgo

Experiencias como **READI Chicago** han avanzado todavía más. En lugar de intervenir poblaciones completas, identifican personas expuestas a niveles extraordinariamente altos de violencia y combinan acompañamiento intensivo, oportunidades económicas y herramientas conductuales.

Baltimore ofrece otro caso reciente. Una evaluación publicada por el NBER en 2026 estudió una estrategia concentrada en personas vinculadas con violencia armada grupal, combinando intervención policial y servicios sociales. En el primer distrito intervenido se estimó una reducción cercana a **un tercio en tiroteos y homicidios durante 18 meses**.

No se trata de etiquetar personas como futuros delincuentes. Se trata de reconocer que existen **trayectorias de riesgo** y distinguir quién requiere investigación judicial, quién enfrenta una amenaza extraordinaria y dónde una intervención oportuna puede interrumpir una cadena de violencia.

La otra violencia

Pero Colombia enfrenta también un homicidio completamente diferente. Cerca del **19 % de los casos caracterizados** estuvo relacionado con riñas. Aquí probablemente no existe un ordenador ni una estructura criminal. Una discusión entre vecinos, un problema sentimental, un incidente de tránsito o una confrontación en un establecimiento puede terminar en muerte cuando convergen intolerancia, alcohol y armas. Esto también permite anticipación.

Riñas reiteradas, amenazas, lesiones personales, violencia intrafamiliar y porte de armas pueden convertirse en **señales tempranas de violencia letal**.

Por eso la prevención del homicidio tampoco puede pertenecer exclusivamente a las unidades encargadas de investigarlo. Vigilancia, inteligencia, investigación criminal, autoridades territoriales y sistema de justicia poseen fragmentos diferentes de información sobre un mismo fenómeno.

De reaccionar a anticipar

Colombia necesita avanzar hacia una **estrategia de anticipación del homicidio**. Esto no significa abandonar aquello que funciona —investigación criminal, inteligencia, focalización territorial y acción operacional—, sino incorporar una nueva generación de intervención basada en **redes productoras de violencia, trayectorias de riesgo y cadenas de retaliación**.

Significa también dejar de administrar aisladamente delitos que pueden estar conectados. Extorsión, amenazas, tráfico de armas, microtráfico, lesiones y tentativas pueden advertir que una cadena de violencia está avanzando hacia su manifestación más grave.

Durante años preguntamos: **¿Dónde ocurrió el homicidio?**, Después avanzamos hacia: **¿Quién lo cometió?** El desafío contemporáneo exige incorporar una tercera pregunta: **¿Quién puede ser el siguiente?**

Capturas, allanamientos e incautaciones continuarán siendo indispensables. Pero frente al homicidio necesitamos medir también nuestra capacidad para **interrumpir las cadenas que lo producen**.

Porque el verdadero salto estratégico ya no consiste solamente en esclarecer la muerte que ocurrió ayer. Consiste en comprender las señales, actores y relaciones que la anteceden para **anticipar el homicidio que podría ocurrir mañana**.



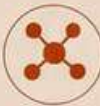


NUEVO LANZAMIENTO
PRÓXIMAMENTE

LA REVOLUCIÓN
DE LA BELLEZA
Sin Cirugía

CIENCIA
QUE TRANSFORMA.
RESULTADOS
QUE SE VEN.

UNA NUEVA ERA. UN NUEVO TÚ.
PRÓXIMAMENTE, CONOCE MÁS.



PÉPTIDOS
DE ÚLTIMA
GENERACIÓN



EXTRACTOS
NATURALES
PREMIUM



APOYA TU
METABOLISMO
Y DEFINICIÓN



BIENESTAR
Y PROTECCIÓN
INTEGRAL

MÁS QUE UN PÉPTIDO,
ES TU PRÓXIMA EVOLUCIÓN.

@lipoflackcolombia

@lipoflack

3219345161



¿MIEDO O CULTURA? EL VERDADERO MOTOR DE LA PREVENCIÓN DESDE LA ALTA DIRECCIÓN

Por: Diego Alejandro Henao Ossa

Químico industrial, ingeniero industrial, especialista en SST, liderazgo y emociones.

Cuando inicio a unir letras, formar palabras, luego crear párrafos, desde mi espacio y con un hondo ahogo que me consume hoy; llegan crisis y llegan situaciones que no esperas, pero siento que motiva más a poder dejar estas palabras acá, pensando en el diseño de estrategias de seguridad y salud en el trabajo, he podido extrapolar esta idea que me surge y he venido maquinando en situaciones no muy positivas en lo que a mi concierne laboralmente; la alta dirección se enfrenta a un dilema fundamental: **¿debemos gestionar el riesgo desde el control y el temor, o desde la convicción y la cultura?** Históricamente, la respuesta tradicional ha sido apelar a la responsabilidad mediante la imposición y el miedo a las consecuencias legales o financieras. Sin embargo, la verdadera innovación en la prevención de riesgos demuestra que el miedo paraliza, mientras que una cultura corporativa sólida transforma.

El impacto limitado de la gestión basada en el temor

Desde los miedos generados por el cumplimiento legal, las auditorías, los sancionatorios, las normas, porque no buscamos mejorar, implementar políticas de prevención utilizando el temor como argumento principal ya sea el miedo a las sanciones, a los accidentes o a las pérdidas económicas suele generar resultados inmediatos, pero insostenibles a largo plazo.

Subregistro de incidentes: ¿Los colaboradores ocultan los errores o los “casi-accidentes” por temor a represalias o castigos, y cuando los que hacemos prevención o lideramos SST damos confianza a que cambie esta realidad?

Cumplimiento reactivo: El personal se limita a cumplir con la norma solo cuando es observado, en lugar de internalizar el valor de la seguridad, vendemos la prevención, la gestión y la administración de los riesgos como un sentir legislativo de obligación y no flexibilizamos las acciones y ejecuciones en lo real.

Barreras a la innovación: En un entorno donde predomina el miedo al fallo, los equipos no proponen nuevas ideas ni metodologías para optimizar los procesos seguros, nos quedamos con lo arcaico, lo de antes, lo que era y se hacía, porque pensamos que nada pasara.

Liderazgo visible y transformador: Los directivos deben ser los primeros en adoptar, promover y respetar los protocolos, demostrando que la vida y el bienestar están por encima de la productividad inmediata, un modelo en cascada con ejemplo es muy efectivo.

Espacios de confianza y reporte abierto: Una cultura madura incentiva el reporte de condiciones inseguras y premia la proactividad. Esto proporciona a la empresa los datos reales necesarios para innovar y prevenir de forma predictiva, los reportes a tiempo, la comunicación en seguridad permitirá que todos los involucrados en la organización sean líderes en SST y minimizar los riesgos o lesiones.

Sostenibilidad corporativa: Las organizaciones que sustituyen el temor por el compromiso logran una reducción drástica de la siniestralidad, mejoran el clima laboral y fortalecen su reputación en el mercado.

La alta dirección tiene la responsabilidad de elegir el camino. Inspirar el cambio desde la convicción cultural no solo protege el activo más valioso de la organización su gente, sino que sienta las bases para una innovación constante y un negocio verdaderamente resiliente. La verdadera innovación en la prevención de riesgos se da cuando la **alta dirección sustituye el control punitivo por herramientas inteligentes** que facilitan el trabajo seguro.

Miremos entonces algunos ejemplos prácticos desde mi andar en prevención en diferentes roles, actividades económicas y empresas diferenciadas en tamaños:

1. Innovación predictiva (Anticipación al riesgo)

Sensores de fatiga con Inteligencia Artificial: Dispositivos instalados en cabinas de maquinaria pesada o transporte que analizan el parpadeo y la expresión facial. Si detectan micro sueños, alertan al conductor y al centro de control antes de que ocurra un accidente.

Modelado predictivo de siniestros: Algoritmos que analizan el histórico de reportes, el clima y los turnos de trabajo para emitir alertas automáticas a los líderes de área (por ejemplo: "Hay un 85% de probabilidad de incidentes de izaje hoy en el turno tarde por ráfagas de viento").

2. Innovación en capacitación (Adiós a las charlas aburridas)

Entrenamiento con Realidad Virtual (RV): Simuladores donde los trabajadores operan en espacios confinados, alturas o situaciones de fuego real. Permiten que el personal cometa errores críticos y vea las consecuencias en un entorno 100% seguro, generando memoria muscular y conciencia real sin peligro.

Microlearning lúdico (Gamificación): Aplicaciones móviles donde los operarios responden trivias de seguridad de 2 minutos antes de iniciar su jornada, compitiendo por puntos canjeables. Esto mantiene las normas frescas en la mente sin saturar.

3. Innovación en el terreno (Protección activa)

Wearables de seguridad inteligente: Chalecos o cascos con sensores IoT (Internet de las Cosas) que detectan caídas, miden la frecuencia cardíaca bajo calor extremo o alertan al trabajador si está ingresando a una "zona roja" de maquinaria en movimiento.

Exoesqueletos industriales: Equipos ergonómicos mecánicos que reducen la carga muscular en un 40% para el personal que realiza levantamiento de cargas pesadas o tareas repetitivas, eliminando de raíz las lesiones lumbares crónicas. Nueva tecnología que se va aplicando en procesos de tecnología.

4. Innovación cultural (Liderazgo y reporte)

Buzón digital de "Casi-Accidentes" con QR: Códigos QR pegados en toda la planta que permiten a cualquier colaborador reportar una condición insegura en 10 segundos desde su celular, de forma anónima y con foto. La innovación aquí es que el sistema notifica automáticamente a la alta dirección cuando el riesgo ha sido mitigado, cerrando el ciclo de confianza.



Para lograrlo, implementó una regla estricta: cada vez que ocurría un accidente con baja médica, el director de la planta afectada debía reportarlo directamente a O'Neill en un plazo máximo de **24 horas**, junto con un plan de tres puntos para garantizar que ese accidente nunca volviera a ocurrir. Quien ocultara un incidente o no reportara a tiempo, era despedido.

El resultado: Alcoa no solo se convirtió en una de las empresas más seguras del mundo, sino que sus tasas de productividad se dispararon y el valor de sus acciones se multiplicó por cinco durante la gestión de O'Neill. Al enfocar a toda la organización en un valor humano incuestionable (la vida), se destruyeron los silos de comunicación, se mejoraron los procesos operativos y se creó un orgullo de pertenencia sin precedentes.

Guía de implementación: Cómo replicarlo en tu empresa

Para trasladar este éxito a cualquier organización actual, la alta dirección debe estructurar la estrategia en cuatro fases consecutivas:

[Fase 1: Compromiso Visible] → [Fase 2: Apertura y Confianza] → [Fase 3: Integración Operativa] → [Fase 4: Reconocimiento]

Fase 1: Compromiso visible de la alta dirección (Liderar con el ejemplo)

La seguridad debe dejar de ser un indicador secundario en Recursos Humanos y convertirse en la prioridad de la mesa directiva.

La regla del primer minuto: Comienza todas las reuniones de comité directivo, juntas de accionistas y asambleas operativas hablando exclusivamente de seguridad y salud, antes de tocar temas de producción o finanzas.

Presencia en el terreno: Los directores deben realizar caminatas de seguridad periódicas (Caminatas Gemba) no para fiscalizar o castigar, sino para conversar con los trabajadores, entender sus riesgos diarios y validar el uso de los equipos.

Fase 2: Psicología de la confianza (Eliminar la política del castigo)

Si un trabajador teme ser sancionado por reportar un error, la empresa operará a ciegas hasta que ocurra una fatalidad.

Política de Cero Represalias: Establece canales digitales, ágiles y anónimos (como códigos QR en zonas de trabajo) para reportar "casi-accidentes" (incidentes que no pasaron a mayores pero pudieron ser graves).

Investigación causa-raíz orientada al proceso, no a la persona: Cuando ocurra un fallo, la pregunta de la dirección jamás debe ser "¿Quién se equivocó?", sino "¿Qué fallo en nuestro sistema o diseño permitió que esta persona cometiera un error?".

Fase 3: Integración en los procesos y empoderamiento

La seguridad no es un anexo al trabajo; es la forma en que se realiza el trabajo.

Derecho a decir "No" (Stop Work Authority): Concede formalmente a cualquier trabajador —desde el operario más nuevo hasta el supervisor— el poder y la obligación de detener una línea de producción o una tarea si detecta un riesgo inminente para su vida o la de sus compañeros, sin temor a penalizaciones por retrasar la operación.

Diseño ergonómico y seguro: Invierte en rediseñar las herramientas y los espacios de trabajo basándose en la retroalimentación de quienes los usan. La innovación tecnológica debe estar al servicio de la comodidad y protección del colaborador.

Fase 4: Celebración y medición proactiva

Tradicionalmente se mide la seguridad por lo que no pasó (cero accidentes). Una cultura moderna mide lo que la organización hace para prevenir.

Cambio de KPIs (Indicadores): Reduce el peso de los indicadores reactivos (tasa de siniestralidad) y premia los indicadores proactivos (número de mejoras implementadas, horas de entrenamiento práctico completadas, riesgos críticos mitigados).

Reconocimiento público: Celebra y recompensa a los equipos que identifiquen los riesgos más complejos del mes o que propongan las soluciones de ingeniería más innovadoras para su área.



LÍDERES QUE TRANSFORMAN DECISIONES EN RESULTADOS

Desarrolla una visión estratégica multidimensional para liderar con impacto en un mundo complejo y cambiante.



Enfoque multidimensional
Integra perspectivas militares, policiales y corporativas.



Metodología experiencial
Conferencias, ejercicios prácticos, casos reales y estancias nacionales e internacionales.



Red de alto nivel
Conecta con líderes y expertos a nivel nacional e internacional.



Mentoring personalizado
Acompañamiento continuo para potenciar tu liderazgo y toma de decisiones.

+57 316 5236604

palem@unimilitar.edu.co
martha.tovar@unimilitar.edu.co

Escuela de Altos Estudios
Estratégicos Nueva Granada



Inscripciones
abiertas
Del 31 de julio al
12 de diciembre
de 2026



Valor total
\$64.950.000
Descuentos
institucionales



Campus
Nueva Granada
Cajicá - Colombia

EL PALEM fortalece tus competencias en:



Liderazgo y
toma de decisiones



Desarrollo
productivo



Gobernanza y
Asuntos Globales



Estrategia,
geopolítica
y perspectiva



Innovación
tecnológica

Derribando los muros: Objeciones comunes frente a la cultura de seguridad

Cambiar el modelo basado en el temor por uno basado en la cultura no es un proceso libre de resistencia. Los líderes y mandos medios suelen presentar objeciones lógicas basadas en la inercia operativa, los prevenciónistas, los gestores, el líder SST, el profesional HSE, los que nos relacionamos con la administración y minimización de peligros, riesgos y con el potencial de daño o lesión, los que nos comprometemos a cuidar la vida, las vidas de familias y trabajadores, debemos cambiar el modelo de no se puede, o tal vez.

A continuación, analizamos las tres objeciones más comunes y los argumentos estratégicos para derribarlas:

Objeción 1: "Si eliminamos las sanciones y los castigos, la gente se va a relajar y aumentarán los accidentes", el común decir de muchos jefes con autoridad o empresarios de productividad como enfoque primario en las organizaciones por encima de la cultura.

La realidad: El castigo solo genera obediencia ciega en presencia del supervisor y fomenta una cultura del ocultamiento. Cuando la seguridad se gestiona a través del miedo, las personas no trabajan de forma segura; simplemente se vuelven expertas en esconder los errores.

El contraargumento directivo: No se trata de eliminar la responsabilidad, sino de redefinirla. Se sustituye la sanción punitiva por la responsabilidad compartida. Una cultura de seguridad madura mantiene una disciplina firme ante violaciones deliberadas y temerarias de las normas, pero trata los errores honestos y los fallos del sistema como oportunidades de aprendizaje. La confianza multiplica la vigilancia, no la negligencia.

Objeción 2: "Darle al trabajador el poder de detener la producción ('Stop Work Authority') arruinará nuestra productividad y los tiempos de entrega"

La realidad: Existe el temor de que los colaboradores utilicen este derecho de forma injustificada o caprichosa para evitar trabajar. Sin embargo, los datos a nivel global demuestran lo contrario: los trabajadores valoran tanto su empleo y la continuidad del negocio que solo detienen la operación ante riesgos verdaderamente críticos.



El contraargumento directivo: Un accidente grave o una fatalidad paraliza una planta por días o semanas debido a investigaciones legales, además del devastador impacto moral en el equipo. Detener una línea durante 15 minutos para corregir una condición insegura es una inversión marginal comparada con el costo financiero y humano de un siniestro. **La seguridad es el camino más rápido hacia una productividad predecible y sin interrupciones.**

Objeción 3: "Implementar tecnología innovadora y cambiar la cultura es demasiado costoso y no tenemos presupuesto este año"

La realidad: Se suele ver a la seguridad y salud en el trabajo como un centro de costos o un gasto regulatorio deducible, en lugar de una inversión estratégica con un retorno financiero directo.

El contraargumento directivo: La siniestralidad es sumamente costosa. Incluye primas de seguros más altas, multas gubernamentales, costos de rotación, reclutamiento de reemplazos y pérdida de reputación de la marca. Como decía el propio Paul O'Neill en Alcoa: "No invertimos en seguridad porque reduzca costos, invertimos en seguridad porque es lo correcto. Y al hacer lo correcto, descubrimos que los procesos se vuelven más eficientes". La innovación en prevención no es un lujo; es la forma de blindar la rentabilidad del negocio.

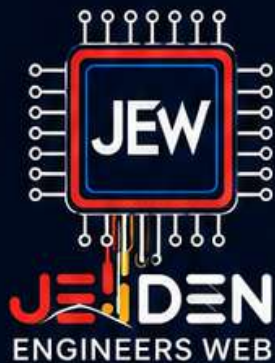
Conclusión: El liderazgo que salva vidas y asegura el futuro

La gestión de riesgos en la era de la innovación ya no puede permitirse el lujo de ser reactiva, punitiva o burocrática. La alta dirección se encuentra ante una bifurcación histórica: continuar administrando el miedo a través de reglamentos rígidos que fomentan el ocultamiento, o asumir la responsabilidad de construir una cultura viva, transparente y tecnológicamente inteligente.

Optar por el camino de la cultura preventiva no es un acto de romanticismo corporativo; es la estrategia de negocio más audaz y rentable disponible.

Cuando un comité directivo demuestra con acciones —y no solo con memorandos— que el bienestar de su equipo es innegociable, desborda el potencial de la organización. Se eliminan los silos, optimizan los procesos, emerge la innovación desde la base y se blindan la continuidad operativa frente a cualquier crisis. La seguridad y la salud en el trabajo son el termómetro real de la excelencia operativa y de la madurez humana de sus líderes. Innovar en prevención es, en última instancia, entender que ninguna meta financiera justifica un riesgo humano, y que el éxito más grande de cualquier organización siempre será garantizar que cada uno de sus colaboradores regrese a casa sano y salvo, todos los días.

La decisión está en manos de la alta dirección: ¿administrar el temor o liderar el futuro?



SOLUCIONES DIGITALES

CREAMOS EXPERIENCIAS QUE HACEN CRECER

Diseñamos páginas web modernas, rápidas y funcionales que impulsan tu negocio.



NUESTROS SERVICIOS



DISEÑO WEB

Sitios web atractivos, modernos y adaptados a tu marca.



DESARROLLO FRONT-END

Interfaces rápidas, intuitivas y optimizadas para todos los dispositivos.



MANTENIMIENTO WEB

Actualizaciones, mejoras y soporte técnico para que tu web siempre funcione.



SOLUCIONES DIGITALES

Integramos herramientas digitales que optimizan y automatizan tu negocio.

¿POR QUÉ ELEGIRNOS?

- Diseños 100% personalizados**
Creamos sitios únicos que reflejan la identidad de tu marca.
- Tecnología de vanguardia**
Usamos las mejores herramientas para garantizar rendimiento y seguridad.
- Enfoque en resultados**
Desarrollamos soluciones que generan impacto y te ayudan a crecer.
- Acompañamiento continuo**
Estamos contigo en cada etapa, antes, durante y después del proyecto.



BENEFICIOS PARA TU NEGOCIO

- Mayor presencia digital**
Conecta con más clientes y haz crecer tu marca.
- Más clientes potenciales**
Sitios web diseñados para convertir visitas en oportunidades.
- Rendimiento y velocidad**
Webs optimizadas para cargar rápido y ofrecer la mejor experiencia.
- Seguridad garantizada**
Protegemos tu sitio y la información de tus usuarios.



LLEVEMOS TU NEGOCIO
AL SIGUIENTE NIVEL

Transforma tu presencia digital con expertos en **desarrollo web** y **aplicaciones móviles**.



MÁS INFORMACIÓN

www.jeidenengineersweb.com



CONTÁCTENOS

+57 320 206 35 49



CORREO CORPORATIVO

jeidenengineersweb@gmail.com

LA ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES COMO FUNDAMENTO DE LA SEGURIDAD, LA SOSTENIBILIDAD Y LA COMPETITIVIDAD

JHON WILLIAN RODAS
Analista de riesgos y Seguridad

COLOMBIA

Introducción

La ética constituye uno de los pilares fundamentales del comportamiento humano y profesional. La ética orienta las acciones de las personas hacia el bien, promoviendo decisiones responsables, justas y coherentes con los valores humanos. En el ámbito organizacional, la ética trasciende el cumplimiento normativo y se convierte en un elemento estratégico que influye directamente en la sostenibilidad, la reputación y la competitividad de las empresas.

En un contexto globalizado donde las cadenas de suministro son cada vez más complejas y vulnerables a riesgos físicos y digitales, la ética adquiere una relevancia especial. No solo permite construir organizaciones transparentes y confiables, sino que también favorece la implementación de prácticas de seguridad que protejan los recursos, la información y la continuidad de las operaciones.

Desde esta perspectiva, la ética organizacional no debe entenderse únicamente como un conjunto de normas morales, sino como una filosofía de gestión que orienta la toma de decisiones en beneficio de todos los grupos de interés.

La ética organizacional y la obtención de beneficios principales

Una organización ética reconoce que su responsabilidad va más allá de la generación de utilidades. Su actuar debe proteger los intereses de empleados, proveedores, clientes, accionistas y de la sociedad en general. Esta visión ética genera beneficios tangibles que fortalecen la operación empresarial.

En primer lugar, la protección de activos constituye una manifestación directa de la responsabilidad organizacional. La ética **impulsa el desarrollo de controles** que salvaguardan la mercancía, la infraestructura y los recursos financieros frente a robos, fraudes o daños físicos. Cuando una empresa fomenta valores como la **honestidad y la transparencia**, disminuye significativamente la posibilidad de conductas indebidas por parte de sus colaboradores y aliados estratégicos. Por tanto, la seguridad física de los activos no depende exclusivamente de mecanismos tecnológicos, sino también de una **cultura ética sólida**.



Asimismo, la mitigación de riesgos en seguridad física y digital refleja el deber moral de proteger la información y los recursos confiados por terceros. Las organizaciones administran grandes volúmenes de datos sensibles relacionados con clientes, proveedores y procesos logísticos. La negligencia en la protección de estos activos puede generar pérdidas económicas, afectaciones reputacionales e incluso consecuencias legales.

Desde la ética profesional, existe una **obligación de actuar con diligencia** para prevenir ataques cibernéticos, accesos no autorizados, malware y cualquier amenaza que comprometa la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

Otro beneficio importante es la continuidad del negocio. Una empresa ética comprende que las interrupciones en los procesos de transporte, almacenamiento o distribución afectan no solo sus resultados financieros sino también a trabajadores, clientes y comunidades que dependen de sus productos o servicios. En consecuencia, la adopción de medidas preventivas y planes de gestión de riesgos representa un compromiso ético con la estabilidad operativa y la generación sostenible de valor.

Finalmente, **la ética facilita el acceso a mercados internacionales**. En la actualidad, los estándares globales de **comercio seguro** exigen altos niveles de cumplimiento, transparencia y responsabilidad empresarial. Las organizaciones que evidencian prácticas éticas y sistemas robustos de seguridad generan mayor confianza entre socios comerciales, autoridades regulatorias e inversionistas. De esta manera, **la ética se convierte en una ventaja competitiva** que abre oportunidades de expansión y crecimiento en mercados cada vez más exigentes.

La ética como impulsora de mejores prácticas en seguridad

Las mejores prácticas en seguridad encuentran en la ética un fundamento indispensable. No basta con implementar controles técnicos; **es necesario promover una cultura organizacional** basada en la **responsabilidad y el respeto** por los recursos de la empresa y de sus aliados.

Una de las acciones más relevantes consiste en la **evaluación de terceros**. Seleccionar proveedores certificados y verificar sus medidas de seguridad física y digital responde a un criterio ético de prevención y diligencia. Las empresas deben asegurarse de que sus socios comerciales **compartan los mismos principios de integridad y cumplimiento**, evitando que vulnerabilidades externas comprometan toda la cadena de suministro.

Del mismo modo, la digitalización de procesos constituye una práctica alineada con la ética organizacional. Sustituir procedimientos manuales por sistemas digitales seguros permite mejorar la trazabilidad, reducir errores humanos y fortalecer la protección de la información mediante herramientas de cifrado y monitoreo continuo. Sin embargo, esta transformación tecnológica **debe realizarse respetando principios éticos relacionados con la privacidad y el uso responsable de los datos**.

Por otra parte, el control de accesos representa una medida esencial para garantizar la confidencialidad de la información estratégica. Desde una perspectiva ética, el acceso a datos sensibles debe limitarse exclusivamente al personal autorizado, protegiendo tanto los intereses corporativos como los derechos de las personas involucradas. Esta práctica contribuye a prevenir filtraciones, fraudes y usos indebidos de la información.

Estas acciones demuestran que la seguridad efectiva no puede separarse de los valores éticos. La tecnología por sí sola no elimina los riesgos; es la conducta responsable de las personas la que garantiza el éxito de las estrategias de protección.

La implementación ética de la seguridad en la cadena de suministro

La implementación de una estrategia integral de seguridad requiere un enfoque ético que involucre planificación, compromiso institucional y mejora continua.

El primer paso es la evaluación de riesgos. Desde la ética profesional, identificar y analizar vulnerabilidades no constituye únicamente un requisito operativo, sino una responsabilidad frente a todas las partes interesadas. Una adecuada evaluación permite anticipar amenazas y asignar recursos de manera eficiente para proteger los procesos críticos de la organización.

Posteriormente, resulta indispensable el desarrollo de políticas y procedimientos claros. Estas directrices establecen las normas de conducta que orientan el comportamiento de empleados y colaboradores. Cuando las políticas están fundamentadas en principios éticos, promueven la transparencia, la rendición de cuentas y la prevención de situaciones que puedan afectar la integridad organizacional.



La capacitación y concientización del personal constituye otro aspecto fundamental. Ningún sistema de seguridad será efectivo si las personas desconocen sus responsabilidades. La ética profesional exige que cada trabajador comprenda el impacto de sus decisiones y actuaciones sobre la organización. La formación continua fortalece la cultura de seguridad y fomenta comportamientos responsables frente a riesgos físicos y digitales.

Finalmente, **el monitoreo y la mejora continua** representan la materialización del compromiso ético con la excelencia. Las organizaciones deben evaluar periódicamente sus sistemas de seguridad, identificar oportunidades de mejora y adoptar medidas correctivas cuando sea necesario. Esta actitud demuestra responsabilidad, adaptación al cambio y preocupación genuina por la protección de los recursos y las personas.

Conclusión

La ética organizacional constituye mucho más que un conjunto de principios abstractos; es una herramienta estratégica que fortalece la seguridad, la competitividad y la sostenibilidad empresarial. La protección de activos, la mitigación de riesgos, la continuidad del negocio y el acceso a mercados internacionales dependen en gran medida de la existencia de una cultura ética sólida que oriente las decisiones y acciones de todos los integrantes de la organización.

Asimismo, las mejores prácticas en seguridad, como la evaluación de terceros, la digitalización de procesos y el control de accesos, encuentran su verdadera efectividad cuando están respaldadas por **valores de integridad, responsabilidad y transparencia**.

La implementación de sistemas de seguridad mediante la evaluación de riesgos, el desarrollo de políticas, la capacitación del personal y la mejora continua evidencia que la ética es un componente indispensable para garantizar el éxito de la cadena de suministro.

Por lo tanto, puede afirmarse que una organización ética no solo protege sus recursos y cumple con las normativas vigentes, sino que **construye confianza, fortalece su reputación y genera valor sostenible para la sociedad**, consolidando así las bases de su permanencia y crecimiento en un entorno cada vez más complejo y competitivo.



PLAN

FRENO

Seguridad que nos mueve

En la Dirección de Tránsito y Transporte trabajamos por la seguridad vial de los conductores de servicio de **carga** y **transporte de pasajeros**.

Conductores de transporte de pasajeros: #NoMasExcusasEnLaVía



Revise y mantenga en óptimas condiciones el **sistema de frenos** de su vehículo.



Un buen freno puede **salvar** muchas **vidas**.



Revise periódicamente pastillas, bandas, discos, líquido de frenos y sistema de aire.



Realice el mantenimiento preventivo en talleres autorizados.



Al conducir, mantenga la distancia de seguridad y evite maniobras bruscas.



Su responsabilidad protege su vida, la de sus pasajeros y la de los demás.

frene, revise y continúe su viaje. La prevención es la mejor ruta para llegar seguro a su destino.





Comprometidos con un Transporte Seguro

En la terminal de transporte trabajamos juntos
por la **seguridad** de conductores, pasajeros
y todos los actores viales.



#NoMasExcusasEnLaVía



Cada viaje comienza con un **compromiso**:
conducir con **responsabilidad** para llegar seguros a destino.





¡Viaje seguro, elija transporte legal!



✓ **Compre sus tiquetes** únicamente en las terminales de transporte o canales autorizados.



✓ **Verifique** que el vehículo pertenezca a una empresa legalmente habilitada.



✓ **No acepte** ofertas de transporte realizadas en la calle o por personas no autorizadas.



✓ **Llegue con anticipación** a la terminal para organizar su viaje de manera segura.



✓ **Proteja su vida** y la de su familia utilizando siempre transporte formal.



#NoMasExcusasEnLaVía

