

Lotero Vasquez, D. F., & González Vargas, A. (2025). Adaptación a la economía Gig: transformación del rol profesional y evolución del paradigma de la seguridad y salud en el trabajo. En M. Díaz Fernández (Coord). *Gestión Efectiva. Enfoques Diversos y Retos de la Administración en el Siglo XXI (Volumen III)* (pp. 139-154). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.317.c585>



## **Capítulo 7**

### ***Adaptación a la economía Gig: transformación del rol profesional y evolución del paradigma de la seguridad y salud en el trabajo***

Diego Fernando Lotero Vasquez, Albeiro González Vargas

---

#### **Resumen**

La economía gig, también conocida como economía temporal o por encargo, en la que plantea desafíos sin precedentes para la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) exigiendo una evolución del paradigma, una transformación en las competencias y del rol del profesional. Este escrito argumenta que, si bien la SST cuenta con herramientas y enfoques valiosos, su aplicación efectiva en la economía gig requiere que los profesionales adopten un nuevo enfoque basado en la proactividad, la adaptabilidad, la colaboración y el uso estratégico de la tecnología; además, este cambio debe acompañarse de una evolución del paradigma de la SST hacia un modelo de responsabilidad compartida y centrado en el trabajador.

Palabras clave: Seguridad en el trabajo; Economía del trabajo; Economías en transición; Personal profesional.

## Introducción

El mercado laboral global ha sido revolucionado por la economía gig (De Stefano, 2015; Wood et al., 2019), a través de un modelo caracterizado por la flexibilidad, la autonomía en la contratación y la mediación digital del empleo. En este sentido, plataformas como Uber, Rappi o Upwork y otras, han propiciado el surgimiento de nuevas modalidades de empleo que difieren de las concepciones tradicionales de horario, ubicación física de trabajo o subordinación legal; Si bien, este modelo ofrece ventajas como la flexibilidad horaria y el acceso a fuentes de ingresos alternativas, también presenta una serie de riesgos sociales, económicos, jurídicos y organizacionales que requieren mayor investigación (Joshi et al., 2024), que plantea desafíos sin precedentes para la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) (Felkner et al., 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (ILO, 2021), estima que, a nivel mundial, más de 2.300 millones de trabajadores están sin cobertura en seguridad social, posiblemente asociado a una baja generación de ingresos o una inserción laboral en márgenes legalmente difusos. Sumado a esto, en América Latina y el Caribe, la realidad de la informalidad laboral marca un contraste preocupante; la CEPAL (2021), reporta un 53,6% de los trabajadores en situación de informalidad, con modelos laborales excluyentes, respaldados con mecanismos precarios de fiscalización y una arquitectura institucional que ha resultado insuficiente para abarcar a los sectores más vulnerables.

En la economía gig, no se cumplen aspectos tradicionales del trabajo como la dependencia y subordinación, entornos laborales relativamente estables y reglamentados, donde el empleador tiene responsabilidades claramente definidas y un sistema para la prevención de accidentes y enfermedades laborales (Berg et al., 2018; ILO, 2019; Yoon, 2024). Esto se debe a que las líneas tradicionales entre empleador y empleado se desdibujan, redefiniendo la naturaleza misma del trabajo (Hwang, 2024), por la ausencia de formalidad laboral mediada por acuerdos flexibles, temporales y basados en tareas específicas, facilitados por plataformas digitales (Hwang, 2024; Koutsimpogiorgos et al., 2020).

Ahora bien, la literatura académica reconoce que los trabajadores de plataformas (inmersos en el modelo de economía gig) son más vulnerables a los riesgos derivados del trabajo (Yoon, 2024). Esto sugiere aspectos críticos para la discusión: en primera instancia como lo sugieren Schoukens & Barrio (2017), la necesidad de equilibrar la protección a los trabajadores con los desarrollos e innovaciones tecnológicas; y segundo, el desarrollo de una postura crítica y propositiva que aborde la transformación de la protección social (Abril-Huérffano, 2023) y se ajuste a las nuevas formas de trabajo (ILO, 2023).

Este escenario genera cuestionamientos sobre qué transformaciones implica el contexto de la economía gig en el rol del profesional en SST, y pone a discusión la capacidad de los modelos tradicionales en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo para dar respuesta a realidades laborales emergentes; en este sentido, el presente escrito pretende analizar el rol del profesional en SST reconociendo al trabajador como un sujeto activo y considerando la gestión de la SST no solo desde lo productivo, sino también como un aspecto complementario al proceso de trabajo. Para ello, se realiza una revisión a las barreras del enfoque tradicional de la SST, un análisis de las competencias requeridas por el profesional para responder a este nuevo entorno de gestión y finalmente se propondrá una reflexión orientada al quehacer del profesional desde un marco proactivo frente a las condiciones del trabajo digitalizado y flexible.

## **Desafíos del modelo tradicional de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la economía Gig**

La economía gig, debido a su naturaleza inusual en la configuración del empleo y la falta de relaciones tradicionales entre empleador y empleado, junto con la transformación social provocada por la pandemia de COVID-19, ha exacerbado la vulnerabilidad de este grupo de trabajadores. Esto se debe a que los trabajos basados en tecnología, plataformas digitales y el desarrollo de tareas cortas por encargo aumentan esta condición.

Particularmente, durante la pandemia los servicios esenciales, como la entrega de alimentos y paquetes, se vieron expuestos a mayores riesgos para la salud, incluidos los peligros biológicos y la tensión psicológica que supone trabajar en un entorno de alto riesgo (Niehaus et al., 2022; Wei & van Tongeren, 2023), y resalto la ausencia de una regulación adecuada en el mercado laboral de cara a las dinámicas socioeconómicas, lo que a su vez llevo a la vulneración de los derechos de estos trabajadores (Hwang, 2024), y pone en manifiesto, la necesidad de adoptar un enfoque proactivo para comprender y mitigar los riesgos laborales nuevos y emergentes (Abril-Huérfano, 2023; Felknor et al., 2021; Rodríguez-Tapia & Azuara, 2022).

Desde un marco de gestión tradicional (empleador-empleado), caracterizado por la realización personal de la tarea, sujeta a las políticas y regulaciones de la empresa en términos de tiempo, modo y lugar, configurando una subordinación a cambio de una remuneración, la cual tiene el reconocimiento directo como trabajadores (CST, 1951; Artículo 22); en este orden de ideas, el empleador asume los riesgos y costos de operación; sin embargo, los trabajadores de la economía gig suelen ser identificados como trabajadores por encargo, reportados en algunos casos como contratistas independientes (Hwang, 2024; Koutsimpogiorgos et al.,

2020), que para Colombia representa un vínculo de orden civil que lo convierte en su propio jefe, y se traduce en asumir las obligaciones y responsabilidades que en un modelo tradicional asume el empleador, incluida la gestión propia de la SST.

Esta figura tradicional ha sido históricamente la base para las leyes y regulaciones laborales y de SST en la mayoría de los países (Nilsen et al., 2022; Schoukens & Barrio, 2017); sin embargo, cuando se difumina la figura tradicional del empleador, se transfieren las responsabilidades en protección laboral (Hwang, 2024). Habitualmente, dentro de este marco, el empleador tiene la responsabilidad legal de garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable, que incluye la evaluación de riesgos, la implementación de medidas correctivas o de protección, así como procesos de formación y capacitación a los empleados sobre su exposición; por ende, el traslado de la responsabilidad hacia el trabajador deja un vacío en la gestión y una deficiente comprensión de sus deberes en la promoción de la salud y la prevención de accidentes o enfermedades laborales (Mattila et al., 2024).

Ahora bien, la naturaleza cambiante del trabajo y el deterioro de las protecciones laborales tradicionales (Felkner et al., 2021), muestra cómo los profesionales encargados de gestionar la SST se enfrentan al reto de garantizar la gestión de un ambiente de trabajo seguro y saludable bajo esquemas laborales no estándar, caracterizados por la temporalidad y la disminución de las protecciones en el lugar de trabajo. Así, el aumento de los trabajadores independientes, junto con el desconocimiento y omisión de las obligaciones, condiciona el campo de actuación del profesional SST que ahora incluye tanto a empresas como a personas.

Este contexto señala que en la economía gig hay retos que desafían a los profesionales a modificar sus formas de trabajar y sus estrategias para gestionar la SST como carrera y estilo de vida. Con el fin de tener una mayor perspectiva, en la siguiente tabla se pueden apreciar algunos de los desafíos relevantes.

Tabla 1. Desafíos Relevantes en la Gestión de la SST en la Economía Gig

| Desafío                         | Descripción   |
|---------------------------------|---|
| Asignación de Responsabilidades | Si bien la gestión de la SST incluye una serie de corresponsabilidades contratante - contratista, la cual no tiene la misma cobertura o responsabilidad que la relación empleado - empleador, puesto que el contratista encuentra barreras que están asociadas con la gestión de tiempo, costo y alcance destinado para el cumplimiento del propósito de la SST (Loterio-Vasquez & Robayo-Barrios, 2024). Frente a esto, se ha cuestionado sobre la clasificación y regulación de las plataformas y los trabajadores de la economía gig se vuelve fundamental (Koutsimpogiorgos et al., 2020), tanto para definir las corresponsabilidades en la gestión de la SST, como para dar cobertura al desarrollo de políticas eficaces (Hwang, 2024; Rodríguez-Tapia & Azuara, 2022); marcando como desafío las complejidades generadas por la difuminación de la relación laboral en la economía gig frente a la definición y el cumplimiento de las responsabilidades en materia de SST. |

| Desafío  | Descripción   |
|--|---|
| Deterioro de la protección laboral Tradicional | La flexibilidad del modelo gig traslada los riesgos laborales a los trabajadores y la ausencia de un marco regulatorio específico, los deja en una posición vulnerable (Abril-Huérfaño, 2023; De Stefano, 2015). Si bien el Sistema General de Seguridad Social en Colombia (ley 100 de 1993) supone una afiliación a riesgos laborales, salud y pensión, lo que cubrirá las prestaciones económicas y asistenciales, la materialización de la prevención del accidente de trabajo y la enfermedad laboral en el lugar de trabajo; lo que podría estar asociado en el contexto del trabajo a cuenta propia, a un aumento de los costos que no fueron presupuestados, a la desinformación o desinterés del trabajador frente a su entorno de trabajo.  |
| Diversidad y Heterogeneidad del Trabajo        | La economía guía abarca una amplia variedad de categorías, como servicios bajo demanda, servicios profesionales y creativos, microtarefas y alquiler de activos, basados en trabajos autónomos mediados por plataformas digitales, como freelancers, consultores o contratos por evento. Esto genera una vasta diversidad de formas de operacionalización del trabajo y trae necesidades de gestión particulares en el contexto laboral y, por ende, necesidades de protección específicas. De ahí que las soluciones generalistas y tradicionales suelen ser insuficientes o pasan por alto las prioridades individuales de los trabajadores (Hsieh et al., 2024; Johnston, 2020).   |
| Actividad de Supervisión                       | El modelo tradicional de gestión en SST, a menudo centrado en la supervisión del empleador en un entorno laboral definido, se ve desafiado por la naturaleza descentralizada y algorítmicamente gestionada de la economía gig. Ahora bien, esto puede repercutir en el historial laboral y la posibilidad de calificación de origen de eventos laborales, pues los trabajadores tienden a malinterpretar los efectos de su actividad laboral en su bienestar y se priorizan resultados (Curzi et al., 2021; Hernández, 2020); cuando estas preferencias divergen, se generan violaciones que afectan el bienestar del trabajador y se hacen vulnerables a abusos como cargas de trabajo insostenibles (Felix et al., 2023), y a su vez la dispersión de la fuerza laboral dificulta el monitoreo y la intervención preventiva (Álvarez-Cuesta, 2018; Fernández-Prieto, 2021). |

Fuente: elaboración propia.

Así, la interacción entre la condición de vulnerabilidad de los trabajadores de la economía gig, derivada de la naturaleza atípica de su empleo y la transferencia de responsabilidades derivadas del vínculo legal, se traduce en retos significativos para la gestión en SST; estos desafíos exigen una revisión profunda del marco de gestión de la SST, que aborde la investigación y la práctica de la SST como profesión.

Estos desafíos desde una interpretación crítica se traducen en la necesidad de un enfoque profundo y transdisciplinario para el rol del profesional de SST, el cual debe evolucionar hacia una perspectiva holística, considerando la interacción entre el trabajo, así como otros determinantes de la salud y el bienestar, incluyendo factores económicos, sociales y psicosociales. Adicionalmente, este cambio debería incluir el desarrollo de métodos y herramientas para evaluar los riesgos derivados de la flexibilidad a la que se enfrentan estos trabajadores, considerando: el uso de la inteligencia artificial (IA) y el análisis predictivo (Michiel et al., 2024); la comprensión del impacto del trabajo por encargo en la salud y el bienestar de los trabajadores (Felkner et al., 2021); y, la documentación de experiencias que permitan crear un modelo de SST inclusivo y protector (Nilsen et al., 2022; Yoon, 2024).

## **Evolución del paradigma SST ante las nuevas formas de trabajo**

Como se mencionó antes, la economía gig cambia la manera de trabajar con tareas divididas, flexibilidad y el uso de tecnología, aumentando la inseguridad y el riesgo; esto requiere actualizar las formas de gestión de salud y seguridad laboral (Méndez et al., 2021). En este sentido, la evolución del paradigma de la prevención en este nuevo contexto exige un enfoque proactivo y preventivo (Felknor et al., 2021; Kavouras et al., 2022), en lugar de enfocarse en lo reactivo; esto implica anticipar los riesgos emergentes asociados a la economía gig y desarrollar estrategias de intervención que sean adaptadas a las características particulares de este tipo de trabajo (Kavouras et al., 2022), pues la fundamentación teórica y técnica en materia de seguridad y salud en el trabajo cumple su propósito, pero la estructura de gestión presenta múltiples desafíos; es decir, un accidente, independiente del contexto laboral en el que se manifieste, siempre mantiene su relación con unas causas básicas e inmediatas.

Estos cambios plantean una necesaria evolución del paradigma de la SST, que, si bien hoy se enfoca en la gestión integral del riesgo, muchos profesionales aún se mantienen en acciones reactivas (Orozco et al., 2020), dificultando la capacidad para responder a las demandas de la economía gig. Ahora bien, autores como Flor-Unda et al. (2023), sugieren que la evolución de la SST debería enfocarse tanto en la incorporación, como en la evaluación de la efectividad de la automatización de tareas manuales o repetitivas; lo que resalta dos implicaciones: la primera supone la posibilidad de simplificación de las tareas de gestión encargadas al profesional SST; y en segundo lugar, la posibilidad de monitorización de riesgos, signos vitales, posiciones de trabajo y tendencias de comportamiento de los trabajadores en entornos laborales no tradicionales como los propuestos en el marco de la economía gig.

Dadas las características de la economía gig y la complejidad de los escenarios de trabajo, es esencial abordar la SST desde un enfoque transdisciplinario (Felknor et al., 2021); este enfoque debe integrar conocimientos de diversas áreas basados en información y datos para comprender los riesgos en este contexto laboral no tradicional. Es necesario tomar un enfoque activo que mejore los procesos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; que permita identificar y prevenir riesgos, además de supervisar la salud y la seguridad en los lugares de trabajo, en los entornos asociados a la economía gig.

Según Felknor et al. (2021), el futuro del trabajo afecta cómo se trata en la práctica y en la investigación en SST, y establece un modelo de crecimiento horizontal y vertical que es esencial para adaptarse a estos cambios. De manera particular, la propuesta de expansión horizontal se fundamenta en la necesidad de ampliar el alcance tradicional y abordar más que solo los factores de exposición asociados de manera directa al lugar de trabajo, incluyendo una comprensión

más integral que permita responder cómo las condiciones de vida, los contextos sociales y económicos influyen en la salud del trabajador; esto implica el desarrollo de habilidades transversales por parte de los profesionales responsables para dar una visión holística de la SST. A continuación, se presenta un resumen de las implicaciones de la expansión para el abordaje de la SST:

Tabla 2. Expansión Horizontal de la SST

| Fundamento   | Características Clave   |
|--|---|
| <p>Ampliar el alcance tradicional de la SST más allá del lugar de trabajo, para integrar la compleja interacción de factores personales, sociales y económicos, junto con el contexto macro-social (Felknor et al., 2021).</p> | <p>1. Inclusión de factores personales, sociales y económicos: La seguridad, la salud y el bienestar del trabajador están influenciados por una interacción compleja de factores laborales y no laborales.</p>  |
|  | <p>2. Consideración del contexto macro-social: Adopción de modelos conceptuales que incluyan los contextos Social, Tecnológico, Económico, Ambiental y Político, así como patrones de empleo y trabajo, y factores a nivel de empresa y trabajador.</p>   |
|  | <p>3. Nuevos “peligros laborales”: Abordar dimensiones que antes no se consideraban directamente como peligros laborales, tales como: salarios dignos/bajos (un factor de riesgo crítico) y desafíos de integración vida-trabajo (asociados con resultados negativos para la salud, problemas en el hogar y resultados laborales adversos).</p>         |
|  | <p>4. Métodos de investigación ampliados: Las revisiones de literatura de OSH deben incluir fuentes tanto ocupacionales como no ocupacionales para capturar factores de riesgo ocupacionales, personales y sus efectos acumulativos (como el modelado multinivel y el análisis de clases latentes, entre otros).</p>                                    |
|  | <p>5. Enfoque transdisciplinario: Requiere una aproximación más transdisciplinaria a la investigación, integrando habilidades de disciplinas tradicionales y no tradicionales de OSH, como la antropología, economía aplicada, arquitectura, ciencia del clima, educación, relaciones humanas, ciencia política, sociología y planificación urbana.</p> |
|  | <p>6. No se restringe a factores del lugar de trabajo: Ya no es suficiente limitar la SST a factores específicos del lugar de trabajo; la SST y el bienestar personal están inextricablemente vinculados.</p>   |

Fuente: elaboración a partir de Felknor et al. (2021).

Por otra parte, para Felknor et al. (2021), la expansión vertical se fundamenta en la necesidad de considerar el bienestar del trabajador como un resultado clave, proyectándose más allá del período de empleo activo para incluir la vida del empleado antes de empezar a trabajar y después de la jubilación; esto implica que los profesionales deben considerar los efectos en la salud, tanto positivos como adversos, desde la pre-vida laboral hasta la post-vida laboral, suponiendo una integración de su estado de salud en todos los estadios de vida-trabajo. A continuación, se presenta un resumen de las implicaciones de la expansión para el abordaje de la SST:

Tabla 3. Expansión Vertical de la SST

| Fundamento   | Características Clave   |
|--|---|
| Extender la medición del riesgo a lo largo de todo el “continuo de la vida laboral” (Felkner et al., 2021) | 1. Bienestar del trabajador como resultado clave: El bienestar y la salud mental son componentes críticos del bienestar del trabajador. Factores como el diseño del trabajo, los problemas de rol, las relaciones y la inseguridad laboral pueden impactar negativamente la salud mental.   |
|  | 2. Perspectiva del continuo de la vida laboral: Se requiere analizar a los trabajadores a lo largo de toda su vida, reconociendo que la salud del trabajador no comienza simplemente con el primer sueldo. Esto incluye la vida del trabajador desde el nacimiento, la infancia y adolescencia (período pre-laboral), pasando por la vida laboral activa (considerandos múltiples empleadores), hasta la jubilación y el período post-retiro. |
|  | 3. Períodos críticos y acumulación de riesgo: Considera que existen períodos críticos o sensibles de desarrollo, transiciones y una acumulación de riesgo a través de secuencias de eventos o exposiciones que ocurren desde el nacimiento en adelante y tienen efectos duraderos a lo largo de la vida; que a su vez condiciona la gestión enfocada en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el trabajo.                 |
|  | 4. Efectos de la salud después del trabajo: Reconoce que los efectos de la salud laboral continúan incluso después de que termina el trabajo, por ejemplo, en la jubilación. Las características del trabajo (complejidad, autonomía, retroalimentación, variedad de tareas, oportunidades de aprendizaje y estrés laboral) impactan la función cognitiva, un aspecto clave para un envejecimiento exitoso (ILO, 2023).                       |
|  | 5. Impacto del desempleo y subempleo: El modelo considera los efectos en la salud de los períodos de desempleo o subempleo (no suficiente trabajo remunerado o trabajar por debajo de las habilidades), los cuales pueden llevar a problemas de salud mental, peor salud general o nuevas condiciones de salud, mortalidad prematura y bajos niveles de bienestar.  |
|  | 6. Incentivar la inversión en salud mental: Busca formas de incentivar las prácticas, programas y políticas con impacto potencial y positivo en la salud mental de los trabajadores, considerando la reducción del estigma y la promoción de la salud mental como un asunto estratégico para el negocio.  |
|  | 7. Nuevas métricas y definiciones: Necesidad de un conjunto común de definiciones, métodos y métricas estandarizadas para los resultados de bienestar laboral, que permitan las comparaciones consistentes por sectores económicos, así como la toma de decisiones basadas en evidencia, capturando las particularidades de los múltiples contextos laborales actuales.   |

Fuente: elaboración a partir de Felkner et al. (2021).

Finalmente, bajo la premisa de que una fuerza laboral con mayor conciencia sobre la SST puede estar equipada para identificar y mitigar riesgos, incluso en entornos laborales no tradicionales donde la supervisión, además de los recursos, pueden ser limitados (Kavouras et al., 2022). Por lo tanto, como se discutió, la naturaleza descentralizada y heterogénea de las nuevas formas de trabajo requiere de una mayor colaboración e integración; por lo que la adopción de un enfoque sistemático para la identificación de partes interesadas, lo cual puede fortalecer

y apoyar el desarrollo de socios clave para un enfoque ampliado de la SST en el futuro (Felknor et al., 2021), centrado en la persona más que en el proceso.

## **El rol del profesional de SST en la economía Gig**

La economía gig introduce a la SST complejidades no reconocidas en los cambios del trabajo, que en consecuencia supone una mirada desde la prevención a los cambios en el trabajo y del trabajo, evidenciando una expansión horizontal y vertical; esta no es solo una necesidad regulatoria, sino también un imperativo ético y social. (Felknor et al., 2021) y, como se discute en la sección anterior, se necesita un cambio de paradigma para la investigación en SST en el futuro del trabajo; esto implica de manera directa un cambio en la práctica, que involucre a actores clave y piense de forma diferente en función de mejorar la vida de los trabajadores y aportar al desarrollo empresarial.

Esta realidad exige un cambio de mentalidad y de enfoque por parte de todos los actores involucrados, y en especial una transformación profunda en el rol y las competencias del profesional de SST; pues ya no es suficiente limitarse a la identificación y mitigación de riesgos en un lugar de trabajo físico tradicional, dentro de un escenario bajo la supervisión directa de un empleador. Por lo que adoptar una perspectiva más amplia y transdisciplinaria, transformando su quehacer, actuando como un catalizador para la creación de un entorno de trabajo seguro, saludable y decente para todos los trabajadores, independientemente de su modalidad de empleo.

Es imprescindible, por tanto, que el profesional de SST desarrolle competencias analíticas avanzadas, capaces de interpretar contextos multifactoriales y de integrar aproximaciones transdisciplinarias, apoyadas en modelos estadísticos robustos y nuevas herramientas de caracterización del riesgo (Felknor et al., 2021); y de respuesta a los factores de exposición que hacen vulnerables ante las complejidades del trabajo basado en plataformas, incluidos los factores psicológicos y sociales que influyen en la SST (Keith et al., 2020; Wei & van Tongeren, 2023). Teniendo en cuenta lo anterior, se observa que de manera indirecta implica adoptar metodologías que permitan capturar la complejidad de los riesgos; asimismo, se requerirá una inversión de recursos para comprender la relación y aplicabilidad de los resultados de la investigación en el mundo real.

La transformación del profesional SST, la transdisciplinaria y el manejo de los datos representan un reenfoque fundamental como respuesta a un contexto digitalizado que reemplaza lo “humano” del trabajo y prioriza el resultado sobre el proceso, generando una percepción de un mayor logro, incluyendo flujos de trabajo mediados por algoritmos y sistemas de inteligencia artificial. En

este contexto, mejorar las habilidades en análisis, planificación y organización (Gonzalez-Vargas & Lotero-Vasquez, 2024), ayuda a adquirir conocimientos de diferentes disciplinas, lo que a su vez permite anticipar escenarios de exposición y diseñar estrategias preventivas eficaces.

Esta evolución hace que el profesional de SST, en este contexto emergente desde la economía gig, se convierta en un agente de cambio innovador, proactivo y capaz de conectar a los trabajadores con otros interesados, asumiendo una responsabilidad mayor: “De Supervisor a Facilitador y Colaborador”. Esta transformación del papel va más allá de solo asegurar que se cumplan las normas; se trata de crear soluciones de SST aterrizadas a las situaciones de trabajo, que lo conviertan en un agente estratégico, capaz de conectar el conocimiento académico con la acción práctica y la influencia en las normas. Ahora, la transición a este enfoque requiere un compromiso sólido con la investigación aplicada, especialmente en la apropiación social del conocimiento, que ayuda en la creación de soluciones concretas para proteger la salud en condiciones laborales inusuales (Benach et al., 2007, 2016).

Tal como discutimos anteriormente, la aparición de la economía gig y el aumento del trabajo contingente como respuesta a esta economía exigen una ampliación de las capacidades de gestión y una especialización en nuevas áreas para los profesionales de SST. Por tanto, la dinámica actual del mercado laboral y la transformación del rol SST no solo repercuten desde la parte profesional, sino que trascienden hacia la aplicación de la profesión como medio económico, en parte impulsada por el auge de las plataformas en línea y la economía del gig (Koutsimpogiorgos et al., 2020); por lo que el depender exclusivamente de contratos tradicionales con empresas podría limitar la rentabilidad y el alcance para el profesional SST.

Desde una perspectiva económica, si se consideran las características de este ecosistema laboral emergente, caracterizado por una fuerza de trabajo bajo autonomía parcial, la flexibilidad y la mediación por plataformas (Koutsimpogiorgos et al., 2020), lejos de ser coyuntural, se consolida como un rasgo estructural del mercado laboral actual (Aloisi & De Stefano, 2022). Por ende, la dependencia exclusiva de contratos tradicionales puede limitar tanto la sostenibilidad como la proyección estratégica de la profesión; esto hace que el mercado laboral del profesional SST se transforme de manera flexible, con un énfasis en ofrecer servicios personalizados, consultoría especializada y el diseño de soluciones tecnológicas que se adapten a entornos digitales (ILO, 2021) y otros escenarios emergentes.

Por lo tanto, la competitividad en este entorno cambiante obliga a los profesionales de SST a ampliar su trabajo hacia modelos nuevos, ya que limitarse solo a contratos tradicionales cerraría las oportunidades en un mercado que

siempre está cambiando. Para lograrlo, los profesionales SST deben especializarse en las demandas actuales; implica trascender la supervisión tradicional para incursionar en la consultoría especializada, prepararse para proveer servicios directos a trabajadores independientes y participar en el desarrollo de herramientas tecnológicas.

## Agradecimientos

El presente capítulo de libro hace parte del proyecto de investigación 'Análisis del valor del trabajo en el área de seguridad y salud en el trabajo', del semillero de investigación en gestión de la seguridad y salud en el trabajo - SIGNOSST, adscrito al grupo de investigación Novus Educare de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, Rectoría Centro-Sur.

## Conclusiones

La forma de trabajar en la economía gig se ha vuelto una parte duradera del mercado laboral actual, y esto ha cambiado las bases de cómo se ha gestionado la seguridad y salud en el trabajo (SST) a lo largo de la historia. Este fenómeno, más que una simple extensión de las relaciones laborales tradicionales constituye una ruptura sistémica, que representa a trabajadores sin vínculo contractual laboral formal, unos límites laborales difusos y la intermediación tecnológica que desdibuja responsabilidades en SST, propiciando así escenarios donde las estrategias preventivas convencionales resultan claramente insuficientes.

A lo largo de este análisis, se ha mostrado cómo los problemas de la economía gig (como la falta de claridad en los contratos, la gestión mediante algoritmos y la falta de responsabilidades) suponen una redefinición del enfoque de la SST. Esta evolución debe, primero, ampliar su enfoque a la interacción de factores personales, sociales y económicos, así como al contexto macro-social; y, en segundo lugar, garantizar el bienestar del trabajador durante toda su vida laboral. En este escenario, el profesional de SST se muestra como un actor clave, cuyo rol debe trascender la supervisión tradicional para convertirse en un agente de cambio estratégico, capaz de integrar y utilizar herramientas transdisciplinarias para abordar los riesgos emergentes.

En este sentido, si el futuro del trabajo se orienta hacia esquemas cada vez más desregulados, flexibles y mediados por algoritmos, el desafío para la gestión de la SST es doble: preservar los principios fundamentales de dignidad y prevención, como también adaptar su praxis a una realidad laboral en permanente cambio.

Esto significa ajustar las estrategias y dar respuestas apropiadas en niveles técnicos y locales, colaborando para crear marcos de gestión específicos, invertir en investigación y capacitación en diversas áreas, y fomentar la elaboración de soluciones innovadoras basadas en datos. Aportando la promesa de flexibilidad de la economía gig, sin que esta se traduzca en precariedad o vulnerabilidad; además, garantizaremos que el progreso tecnológico y económico se alinee con el bienestar y la protección de todos los trabajadores.

## Referencias

- Abril-Huérfano, J. A. (2023). Gig economy en Latinoamérica y sus implicaciones jurídicas. *Desarrollo, Economía y Sociedad*, 12(1). <https://doi.org/10.38017/23228040.846>
- Aloisi, A., & De Stefano, V. (2022). *Introduction—Your Boss Is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. Hart Publishing.
- Álvarez-Cuesta, H. (2018). La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus «autónomos» = The gig economy and the obligation to coordinate the security and health of their self-employed. *Revista Jurídica de la Universidad de León*, 5. <https://doi.org/10.18002/rjule.voi5.5652>
- Benach, J., Muntaner, C., & Santana, V. (2007). *Employment Conditions and Health Inequalities Final Report to the WHO Commission on Social Determinants of Health (CSDH) Employment Conditions Knowledge Network (EMCONET)*. Universitat Pompeu Fabra.
- Benach, J., Vives, A., Tarafa, G., Delclos, C., & Muntaner, C. (2016). What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research. *International Journal of Epidemiology*, 45(1), 232-238. <https://doi.org/10.1093/ije/dyv342>
- Berg, J., Rani, U., Harmon, E., Furrer, M., & Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work. <https://n9.cl/8qpag>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2021). *Tecnologías digitales para un nuevo futuro*.
- Curzi, Y., Pistoresi, B., Poma, E., & Tasselli, C. (2021). El teletrabajo a domicilio: La implicación en el bienestar de los trabajadores y el impacto de género. *Revista de Economía Crítica*, 31. <https://doi.org/10.46661/rec.10537>
- De Stefano, V. (2015). The Rise of the «Just-in-Time Workforce»: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the «Gig-Economy». *Social Science Research Network*, (71). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- Felix, B., Dourado, D., & Nossa, V. (2023). Algorithmic management, preferences for autonomy/security and gig-workers' wellbeing: A matter of fit? *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1088183>
- Felkner, S. A., Streit, J. M. K., McDaniel, M., Schulte, P. A., Chosewood, L. C., Delclos, G. L., & on behalf of the Workshop Presenters and Participants. (2021). How Will the Future of Work Shape OSH Research and Practice? A Workshop Summary. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph18115696>
- Fernández-Prieto, M. (2021). Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 156, 167-186.

- Flor-Unda, O., Fuentes, M., Dávila, D., Rivera, M., Llano, G., Izurieta, C., & Acosta-Vargas, P. (2023). Innovative Technologies for Occupational Health and Safety: A Scoping Review. *Safety*, 9(2). <https://doi.org/10.3390/safety9020035>
- Gonzalez-Vargas, A., & Lotero-Vasquez, D. F. (2024). Percepción del sector productivo sobre las competencias del profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo. *Academia y Virtualidad*, 17(1), 11-22. <https://doi.org/10.18359/ravi.6640>
- Hernández, A. I. (2020). Una discusión crítica del trabajo y del trabajador contemporáneo. *Psicología Iberoamericana*, 28(1).
- Hsieh, J., Zhang, A., Rasetarinera, M., Chou, E., Ngo, D., Lightman, K., Lee, M. K., & Zhu, H. (2024). Supporting Gig Worker Needs and Advancing Policy Through Worker-Centered Data-Sharing. *arXiv*, 111. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2412.02973>
- Hwang, J. (2024). The GIG economy and its implications for labor laws and worker protections. *International Journal of Science and Research Archive*, 13(1). <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2024.13.1.1714>
- International Labour Organization [ILO]. (2019). *Safety and Health at the heart of the Future of Work: Building on 100 years of experience*.
- International Labour Organization [ILO]. (2021). *World Social Protection Report 2020-22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future*.
- International Labour Organization [ILO]. (2023, enero 12). *World Social Report 2023: Leaving No One Behind In An Ageing World*. DESA Publications.
- Johnston, H. (2020). Labour geographies of the platform economy: Understanding collective organizing strategies in the context of digitally mediated work. *International Labour Review*, 159(1), 25-45. <https://doi.org/10.1111/ilr.12154>
- Joshi, A., Jain, S., & Gupta, P. K. (2024). Challenges and impact of the gig economy. *Sustainable Economies*, 2(2). <https://doi.org/10.62617/se.v2i2.96>
- Kavouras, S., Vardopoulos, I., Mitoula, R., Zorpas, A. A., & Kaldis, P. (2022). Occupational Health and Safety Scope Significance in Achieving Sustainability. *Sustainability*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/su14042424>
- Keith, M. G., Harms, P. D., & Long, A. C. (2020). Worker Health and Well-Being in the Gig Economy: A Proposed Framework and Research Agenda. En *Entrepreneurial and Small Business Stressors, Experienced Stress, and Well-Being* (pp. 1-33). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-355520200000018002>
- Koutsimpogiorgos, N., van Slageren, J., Herrmann, A. M., & Frenken, K. (2020). Conceptualizing the Gig Economy and Its Regulatory Problems. *Policy & Internet*, 12(4), 525-545. <https://doi.org/10.1002/poi3.237>
- Lotero-Vasquez, D. F., & Robayo-Barríos, D. M. (2024). Safety and health management for SMEs under time, cost and scope constraints. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 25(2), 1-16.

- Mattila, S., Heinonen, T., Tappura, S., & Ylikahri, K. (2024). Occupational Safety and Health Risks of Gig Workers in Finland. En P. M. Arezes, R. B. Melo, P. Carneiro, J. Castelo Branco, A. Colim, N. Costa, S. Costa, J. Duarte, J. C. Guedes, G. Perestrelo, & J. S. Baptista, (eds.). *Occupational and Environmental Safety and Health V* (pp. 489-498). Springer Nature Switzerland. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-38277-2\\_40](https://doi.org/10.1007/978-3-031-38277-2_40)
- Méndez, F., Padrosa, E., Utzet, M., Benach, J., & Julià, M. (2021). Precarious employment, psychosocial risk factors and poor mental health: A cross-sectional mediation analysis. *Safety Science*, 143. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105439>
- Michiel, S., Moissact, I., & Sean, C. (2024). REDECA Framework Enhancing Occupational Safety and Health Through Artificial Intelligence Applications. *Safety and Health for Medical Workers*, 1(2). <https://doi.org/10.69725/shmw.v1i2.151>
- Niehaus, S., Hartwig, M., Rosen, P. H., & Wischniewski, S. (2022). An Occupational Safety and Health Perspective on Human in Control and AI. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 5. <https://doi.org/10.3389/frai.2022.868382>
- Nilsen, M., Kongsvik, T., & Antonsen, S. (2022). Taming Proteus: Challenges for Risk Regulation of Powerful Digital Labor Platforms. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph19106196>
- Orozco, V. H., Rodríguez, C., López, J., & Ordóñez, C. A. (2020). *Paradigmas en seguridad y salud en el trabajo, ergonomía, rehabilitación profesional y reintegro laboral*. Editorial Universidad Santiago de Cali. <https://doi.org/10.35985/9789585583535>
- Rodríguez-Tapia, C., & Azuara, O. (2022, junio 24). Gig economy: El nuevo paradigma para la generación de ingresos. *Factor Trabajo*. <https://n9.cl/5b3ru>
- Schoukens, P., & Barrio, A. (2017). The changing concept of work: When does typical work become atypical? *European Labour Law Journal*, 8(4), 306-332. <https://doi.org/10.1177/2031952517743871>
- Wei, H., & van Tongeren, M. (2023). Gig Work and Health. En M. Wahrendorf, T. Chandola, & A. Descatha, (eds.). *Handbook of Life Course Occupational Health* (pp. 343-355). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-30492-7\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-031-30492-7_6)
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Yoon, J.-H. (2024). SPLO2 platform workers: social inequity in occupational safety and health. *Occupational Medicine*, 74(1). <https://doi.org/10.1093/occmed/kqae023.0013>

## **Adapting to the Gig Economy: Transformation of the Professional Role and Evolution of the Occupational Health and Safety Paradigm**

### **Adaptação à Gig Economy: Transformação do Papel Profissional e Evolução do Paradigma da Saúde e Segurança Ocupacional**

#### **Diego Fernando Lotero Vasquez**

Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO | Ibagué | Colombia

<https://orcid.org/0000-0001-7470-2310>

diego.lotero@uniminuto.edu

dlotero17@gmail.com

Profesional en Salud Ocupacional, Magíster en Administración de Recursos Humanos, Especialista en Gestión de Proyectos, Especialista en Analítica de Datos. Profesor Investigador del programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **Albeiro González Vargas**

Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO | Ibagué | Colombia

<https://orcid.org/0000-0002-7991-4475>

albeiro.gonzalez@uniminuto.edu

gonzalezalbeiro@hotmail.com

Administrador de empresas, Contador público; Magíster en alta dirección; Magíster en administración y dirección de Empresas; Especialista en gestión empresarial. Profesor del programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **Abstract**

The gig economy, also known as the temporary or contract economy, poses unprecedented challenges for Occupational Safety and Health (OSH), demanding a paradigm shift and a transformation in the competencies and roles of professionals. This paper argues that, while OSH offers valuable tools and approaches, its effective application in the gig economy requires professionals to adopt a new approach based on proactivity, adaptability, collaboration, and the strategic use of technology. Furthermore, this change must be accompanied by an evolution of the OSH paradigm toward a model of shared responsibility and worker-centeredness.

Keywords: Occupational safety; Labor economy; Transition economies; Professional workforce.

### **Resumo**

A gig economy, também conhecida como economia temporária ou contratual, apresenta desafios sem precedentes para a Segurança e Saúde Ocupacional (SST), exigindo uma mudança de paradigma e uma transformação nas competências e papéis dos profissionais. Este artigo argumenta que, embora a SST ofereça ferramentas e abordagens valiosas, sua aplicação efetiva na gig economy exige que os profissionais adotem uma nova abordagem baseada na proatividade, adaptabilidade, colaboração e uso estratégico da tecnologia. Além disso, essa mudança deve ser acompanhada por uma evolução do paradigma da SST em direção a um modelo de responsabilidade compartilhada e centralização no trabalhador.

Palavras-chave: Segurança ocupacional; Economia do trabalho; Economias em transição; Força de trabalho profissional.