

Prevención de riesgos laborales para la sostenibilidad empresarial

Occupational risk prevention for business sustainability.

Recibido: 24 de Enero de 2024

Aprobado: 18 de Abril de 2024

Cómo citar: F. M. Almanza-Caro, J. Alberto Cárdenas, M. R. Flórez-Lea, and J. A. Tamara-Uribe, "Prevención de riesgos laborales para la sostenibilidad empresarial", *Mundo Fesc*, vol. 14, no. 29, Jun. 2024, doi: 10.61799/2216-0388.1776.

Francia Milena Almanza-Caro^{1*}



Magister en Ciencias de la Educación,
falmanzacar@uniminuto.edu.co,
<https://orcid.org/0000-0002-6842-549X>,
Corporación Universitaria Minuto de Dios, Cúcuta,
Colombia.

Jairo Alberto Cárdenas²



Doctor en Gerencia,
p-13461448@micorreo.uny.edu.ve,
<https://orcid.org/0000-0003-1816-7872>,
Líder de Investigación, Cúcuta, Colombia.

Martha Rocío Flórez-Lea³



Maestría en Gestión de Tecnología Educativa,
martha.florez@uniminuto.edu,
<https://orcid.org/0000-0002-8957-4507>,
Corporación Universitaria Minuto de Dios, Cúcuta,
Colombia.

José Albeiro Tamara-Uribe⁴



Magister en Administración,
jose.tamara@uniminuto.edu,
<https://orcid.org/0000-0003-4371-9405>,
Corporación Universitaria Minuto de Dios, Cúcuta,
Colombia.

***Autor para correspondencia:**
falmanzacar@uniminuto.edu.co



Prevención de riesgos laborales para la sostenibilidad empresarial

Resumen

La prevención de riesgos laborales es parte de la columna vertebral hacia la sostenibilidad de cualquier organización, en los últimos años muchas empresas se han dispuesto promover entornos de trabajo seguro, implementado el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, apuntándole además del confort laboral y la rentabilidad financiera, a ser diferenciadas por su impacto social y ambiental, a mediano y largo plazo. La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la prevención de riesgos laborales y la sostenibilidad empresarial a través de una metodología cualitativa de tipo descriptivo por medio de un análisis bibliográfico selectivo. Como resultado se describen las dos variables desde la perspectiva colombiana y su concordancia, como conclusión se determina que la relación entre estas se da a través de incentivar el bienestar de los colaboradores como personas bio-psico-sociales.

Palabras clave: Riesgos laborales, sostenibilidad empresarial, seguridad en el trabajo, prevención de riesgos laborales, SST

Occupational risk prevention for business sustainability.

Abstract

The prevention of occupational risks is part of the backbone towards the sustainability of any organization, in recent years many companies have been willing to promote safe working environments, implemented the management system of safety and health at work, aiming, in addition to labor comfort and financial profitability, to be differentiated by their social and environmental impact, in the medium and long term. The objective of this research was to analyze the relationship between occupational risk prevention and corporate sustainability through a descriptive qualitative methodology by means of a selective bibliographic analysis. As a result, the two variables are described from the Colombian perspective and their concordance. As a conclusion, it is determined that the relationship between these variables is given through encouraging the well-being of the collaborators as bio-psycho-social persons.

Keywords: Occupational Hazards, Corporate Sustainability, Occupational Safety, Occupational Risk Prevention, OSH

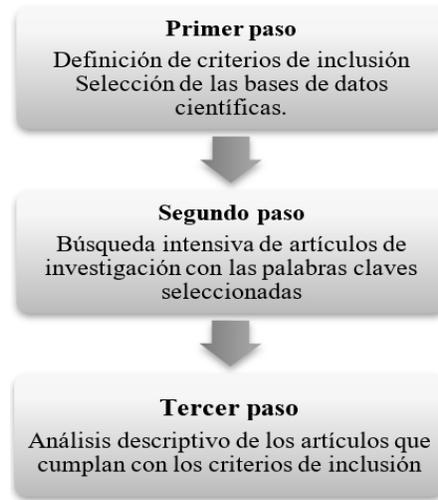
Introducción

La sostenibilidad empresarial es la capacidad de una organización para mantenerse a sí mismo durante un periodo prologando de tiempo. Según [1] además, de esto también se refiere a un valor agregado de la empresa, el cual busca que las compañías no solo se centren en un beneficio propio de aumentar sus ganancias, estas también deben procurar por el bienestar de sus trabajadores, el bienestar de las comunidades aledañas y de la sostenibilidad del medio ambiente al cual impacta directa o indirectamente. En la actualidad este tema ha tomado mucho peso dentro de las compañías ya que, [2] brinda un plus a las compañías que la implementan en comparación con las demás, facilitando procesos tales como, convenio con otras compañías, consecución de patrocinadores, certificaciones, entre otras.

De igual forma, [1] menciona que para las compañías es clave el bienestar de sus colaboradores, puesto que la sostenibilidad empresarial tiene entre sus objetivos crear un ambiente laboral óptimo para el desarrollo de todas las actividades requeridas a sus trabajadores, de forma tal que cada colaborador realice sus funciones de la mejor forma posible y sin accidentes. Por lo anterior, una empresa sostenible debe buscar prevenir cualquier riesgo laboral al cual pudiera estar expuesto su personal. En este punto, es preciso mencionar la Seguridad y Salud en el Trabajo o SST, la cual busca prevenir tanto posibles enfermedades laborales como la ocurrencia de algún tipo de accidente de trabajo, al identificar las causas que podrían colocar en riesgo la integridad física o psicológica de los miembros de la organización [3]. En manuales como [4] precisa que la prevención de riesgos laborales es importante ya que ayuda a mitigar problemáticas tales como, ausentismos, rotación laboral, incapacidades laborales, accidentes de trabajo, retrasos en las labores, una inadecuada imagen empresarial tanto interna como al público y perdida de convenios actuales o futuros. Ante este horizonte, la presente investigación tiene como objetivo discernir tiene como objetivo disertar como la prevención de riesgos laborales puede ser una herramienta para el logro de la sostenibilidad empresarial.

Materiales y Métodos

El presente estudio tubo una metodología de tipo cualitativo no experimental. Para el cual se realizó un análisis de tipo descriptivo de diversas fuentes bibliográficas científicas. Para asegurar la relevancia y la veracidad de la información se priorizaron las investigaciones realizadas en Colombia, además se tomó como criterio de inclusión que los artículos de investigación serian del año 2020 en adelante. De igual forma, en la búsqueda se utilizaron solo base de datos científicas tales como Scielo, Google Académico, Dialnet, ScienceDirect y Redalyc, junto con combinaciones de palabras claves como "prevención de riesgos laborales" AND "sostenibilidad empresarial" para asegurar que las búsquedas fueran de investigaciones relacionadas directamente con las temáticas tratadas.



Resultados y Discusión

- La prevención de riesgos laborales en Colombia.

La prevención de riesgos laborales en Colombia está regulada por la ley 1562 del 11 de julio del 2012, en la cual se define que son los sistemas de riesgos laborales y las acciones mínimas que debe realizar una empresa para cumplir en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esta ley [5] define la prevención de riesgos laborales como un sistema que se encarga de identificar y prevenir la ocurrencia de accidentes dentro del entorno laboral. En otras palabras, busca prevenir toda acción, conducta o circunstancia del entorno que podría llevar a un accidente de trabajo o enfermedad laboral. Además, delimita el concepto de Seguridad y Salud en el Trabajo, como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. La cual tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. De igual forma, en Colombia por medio del Decreto 1072 de 2015 [6] se reglamentó la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o SG-SST con el objetivo de generalizar las normas mínimas de seguridad y crear un sistema general para identificar, evaluar y prevenir los accidentes laborales. Es decir, por ley toda empresa colombiana debe tener un SG-SST, además de contar con el personal idóneo para llevar a cabo el proceso de identificar, evaluar, prevenir e intervenir los posibles riesgos laborales que podría tener un colaborador dentro de la empresa o derivado de las actividades laborales diarias.

Según, el Consejo Colombiano de Seguridad o CCS [7] los accidentes laborales en Colombia han estado aumentando desde el año 2020, en el cual ocurrieron 450.110 accidentes laborales, frente a 513.857 accidentes laborales en 2021, 542.983 en 2022

y 522.160 accidentes laborales en el año 2023, no obstante, fueron menos que los ocurridos en el año 2019, 645.119 accidentes laborales. Lo anterior puede ser explicado por el periodo de pandemia, en el cual muchas empresas cerraron sus producciones o cambiaron a modalidad virtual, lo cual disminuyó drásticamente la exposición a los riesgos laborales y disminuyó la ocurrencia de accidentes. En contraparte ha ocurrido un aumento exponencial del 31.9% de muerte relacionadas al trabajo en una comparación entre el año 2023 y el año 2021, esto demuestra la importancia de la prevención de los riesgos laborales en Colombia con el objetivo de disminuir desenlaces como la muerte relacionada al trabajo.

Desde otra perspectiva, según [1] en Latinoamérica la poca sostenibilidad empresarial y prevención de accidentes laborales se debe a que muchas personas trabajan de manera informal. El trabajo informal se puede definir como [8] cualquier tipo de accionar o labor que conlleve a una paga por un bien o un servicio prestado, pero que este accionar no está cubierto por las leyes o regulaciones laborales, es decir, en muchos de estos trabajos no se está cubierto por un seguro legal de trabajo, no se cotizan pensiones y no está regulado por entidades externas o internas de SG-SST.

En el caso colombiano, [9] el autor dice, que las causas de la informalidad en Colombia pueden ser diversas, entre las más comunes se encuentran las pocas oportunidades de empleo, el bajo nivel educativo, las pocas oportunidades de adquirir un empleo formal, las dificultades económicas, dificultades judiciales, poco apoyo por parte del estado al surgimiento de nuevos emprendimientos, entre otras. Como consecuencia al aumento del empleo informal en Colombia se ve afectando la medición de los indicadores como el Producto Interno Bruto o PIB, debido a que esta informalidad no reporta sus ingresos ni paga impuestos, esto afecta la imagen del país y disminuye la probabilidad de inversión externa. Según los datos estadísticos suministrados por [9] aproximadamente el 75% de las microempresas en el territorio no se encuentran reportadas dentro de un marco legal, es decir, trabajan en la informalidad. Sin embargo, el gobierno colombiano ha tomado medidas, aun que éstas no han mostrado mucha efectividad, como la tomada en 2010 en la creación de la "Ley de formalización y generación de empleo, por la cual se buscaba que las empresas y los trabajadores informales pasaran a un régimen formal, por medio del apoyo en los procesos judiciales y una disminución en el cobro de los impuestos, la medida ha disminuido el surgimiento de nuevas empresas informales, pero no ha mostrado una mejora sustancial que permita desaparecer esta problemática. Esta problemática debe ser atacada desde diferentes frentes y de forma interdisciplinaria, empezando por el nivel educativo de las personas, la facilidad de acceso a fondos de emprendimiento, la capacitación de habilidades empresariales y un seguimiento y acompañamiento para evitar que las empresas en surgimiento decaigan o cierren.

Por otro lado, autores como [10] y [11] han mencionado en referencia a la pandemia que es una situación nueva que debe ser abordada con prontitud, ya que las empresas en Colombia no están adecuadas para llevar a cabo un seguimiento oportuno y veraz a sus trabajadores cuando realizan tareas de teletrabajo. Las empresas colombianas deben

hacer lo posible para actualizar sus SG-SST para realizar una adecuada prevención de los posibles riesgos laborales que el colaborador pueda presentar. Colombia en un país en vía de desarrollo el cual aún se encuentra incursionando en el avance tecnológico e implementación de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, además esto es agravado por la dualidad territorial del país, en la cual existen zonas con una cobertura amplia y otras zonas donde incluso el servicio de luz pública no es constante o no llega. Esto representa un reto dentro del territorio colombiano para el gobierno nacional, ya que es su deber brindar el acceso a estos recursos a toda la población del país. Como sugerencias a las empresas [10] y [11] mencionan una actualización de los sistemas teniendo en cuenta los avances en materia de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, en el cual se centren en buscar nuevas formas de dar seguimiento a los trabajadores, como cuestionarios de autoevaluación, videos, capacitaciones virtuales, reuniones virtuales, pausas activas virtuales, entre otras.

Así mismo, [12] menciona que las capacitaciones por medio de la tecnología de la información y las telecomunicaciones (TIC) son una gran herramienta que le permite a las empresas llegar a un mayor número de sus empleados al mismo tiempo y brinda una facilidad de aprendizaje. Además, se pueden incluir nuevas formas de enseñanza como juegos interactivos, modelos 3D, el conocimiento puede quedar disponible siempre para el colaborador y cuando lo requiera y permite realizar de una forma más rápida y precisa un proceso de seguimiento a la adquisición de conocimiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje, al mismo tiempo que deja trazar una línea o curva de aprendizaje para cada colaborador o en general para la compañía. [12] menciona que también es importante cambiar la percepción del uso de las TIC que tienen las empresas, ya que muchas de ellas ven en las TIC un instrumento costoso y poco útil, es imperativo que los directivos entiendan que estas brindan un mayor alcance que los medios tradicionales, una mayor facilidad para sus empleados y se ha demostrado que aplicada correctamente puede incluso general mejores resultados de aprendizaje que los medios tradicionales y se ha evidenciado [12] que tanto los trabajadores administrativos como los operativos muestran una gran aceptación hacia este uso de las TIC.

Cabe precisar que, según el último informe del CCS [7] indica que el sector de agricultura y ganadería junto con el sector minero son los que mayor número de accidentes laborales presenta por muchos años. Además, el departamento de Cundinamarca, Antioquia y valle del cauca son los que ocupan los primeros puestos en el número de ocurrencia de incidentes. Y la Guajira, Arauca y la Amazonas ocupan los tres últimos puestos en el número de ocurrencia de incidentes. Así mismo, el departamento de Cundinamarca y Antioquia son los que tienen el mayor número de muertes asociadas al trabajador y Norte de Santander se ubica de tercero en la tasa de mortalidad más alta del país, recalando de esta forma la importancia de tomar medidas para la prevención de los accidentes laborales.

A propósito de esta perspectiva nacional y la necesidad de contrarrestar estos indicadores, se contempla lo dispuesto a nivel internacional [4], desglosa el tema de

prevención de riesgos laborales en una serie de pasos básicos evitar, evaluar, combatir, adaptar y adoptar. El primero hace referencia a evitar los riesgos innecesarios, el segundo evaluar los factores de riesgo, el tercero a combatir dichos factores encontrados, el cuarto a adaptar el puesto de trabajo a las condiciones individuales del trabajador y por último adoptar medidas generales que disminuyan la ocurrencia de cualquier accidente laboral. Seguir estos sencillos pasos pueden ayudar a cualquier empresa sin importar su nivel a llevar a cabo un programa de prevención de riesgos laborales, el cual como se ha evidenciado es un requisito legal para cualquier empresa tanto nacional como internacional. De igual forma, [4] divide a los resultados de un riesgo laboral en tres, los accidentes laborales, las enfermedades laborales y patologías derivadas del trabajo. Los accidentes laborales son todo acto fortuito dentro del área de trabajo, al desplazarse hacia o desde el trabajo o al realizar actividades del trabajo fuera del área de trabajo que resulte en algún tipo de lesión o daño físico. Las enfermedades laborales son, cualquier enfermedad o desgaste en la salud derivado de las actividades o el área laboral. Y las patologías derivadas del trabajo son todo daño a la salud mental que pueda ocurrir en el colaborador por las actividades laborales o en el lugar de trabajo.

En ese orden de ideas y considerando las definiciones de orden nacional, [6] delimita el abordaje de la prevención tanto de los accidentes como de las enfermedades laborales , la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, mediante un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, considerando como pilar de este el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

- La sostenibilidad empresarial en Colombia.

Ahora bien, el proceso de creación de empresas sostenibles en Colombia según [13] ha presentado varias dificultades ya que las empresas recién creadas no se están preservando a largo plazo, muchas empresas en el país son creadas y destruidas en un corto lapso de tiempo. Entre las razones [13] menciona la competitividad exterior, pocas oportunidades de financiamiento, migración de la mano de obra, desconocimiento real del mercado, las leyes internas colombianas, poca infraestructura e incapacidad para adquirir una suficiente, conflictos internos propios de cada región del país y grupos armados en contra de la ley.

En un ámbito más global, según [14] la ONU informa que el territorio de América latina y el caribe se está quedando atrás con respecto al objetivo de desarrollo sostenibilidad empresarial para el 2030. Según este reporte, las tendencias de esta región son a la baja, según los últimos datos estadísticos América latina y el caribe muestra una tendencia a la baja y si continua en este ritmo no alcanzará los objetivos propuestos para el 2030. La ONU recomienda realizar acciones inmediatas por parte de los gobiernos para mitigar

este aspecto e incentivar la creación de nuevas empresas sostenibles. Para la anterior, [15] sugiere la incorporación de un reporte de sostenibilidad anual para poder darle seguimiento a esta temática en el contexto colombiano.

Con respecto, al crecimiento de las Pymes en Colombia [16] menciona que ha habido un crecimiento en el número de estas cuando se comparan los años 2021 y 2022, con un crecimiento del 3.1% con respecto a la diferencia entre ambos años. El autor [16] menciona que este crecimiento se ha dado por las políticas públicas recientemente implementadas por el estado, las cuales buscan apoyar a la creación y crecimiento de pequeños emprendimientos, al dar bonos, facilidad de préstamos y pagos y un marco normativo que incentiva las Pymes, pero aún falta trabajar en la sostenibilidad de estos emprendimientos a largo plazo y aún más en su nivel de competencia frente a empresas más antiguas y de mayor tamaño.

Para la solución a las problemáticas antes mencionadas, [17] ha propuesto que las empresas colombianas pasen por un modelo Branding para de esta forma incentivar la sostenibilidad empresarial a largo plazo. El modelo Branding busca una reinversión de todos los aspectos de la empresa como sus objetivos a largo plazo, la forma en la cual supervisan las laborales y principalmente el cómo los ven los agentes externos, con el fin de mejorar la imagen de su organización y atraer nuevos y mejores clientes e inversionistas. Por otro lado, otro el autor [18] menciona que para que una empresa sea sostenible en Colombia se debe priorizar un análisis financiero a gran escala de las micro y medianas empresas dentro del país.

Con respecto a la parte financiera de la sostenibilidad empresarial, [19] sugieren el uso del punto de equilibrio avanzado, llegaron a esta conclusión luego de análisis un gran número de proyectos de empresas o emprendimientos en crecimiento, se dieron cuenta que el factor que tenían en común era el uso de un punto de equilibrio avanzado. El análisis financiero no es la parte más importante de la sostenibilidad empresarial, pero es una parte dentro de la empresa que delimita muchos futuros actuare y decisiones dentro de cualquier organización.

Por otra parte, [20] sostiene que para alcanzar la sostenibilidad empresarial es necesario una adecuada cultura organizacional. La cultura organizacional se puede definir como [21] un conjunto de costumbres y/o comportamientos de los colaboradores que estas dictaminados por factores externos como, las normas y/o el reglamento interno de trabajo, el comportamiento de los otros colaboradores, la cultura propia del individuo, entre otras y factores internos como las personas y el carácter. Un ejemplo de cultura organizacional puede ser el botar la basura en el lugar correspondiente, el usar siempre los implementos de protección personal, el respetar las normas y lineamiento de seguridad. [20] recomienda para el alcance de una adecuada cultura organizacional las empresas deben centrarse en maximizar las competencias blandas de sus colaboradores, buscar formas prevenir los riesgos laborales, incentivar la innovación dentro de la organización. Para la medición de la cultura organizacional [22] sugieren utilizar el sistema de Bradley

adaptado por el contexto colombiano y que ha dado buenos resultados, dando aspectos claves de la cultura organización de una empresa a través de los cuales se puede intervenir para hacer más adecuada esta misma.

Acerca de, la sostenibilidad empresarial el autor [23] menciona que tienen una serie de criterios entre los cuales se encuentran la responsabilidad ambiental, la responsabilidad social, la responsabilidad de prevención de riesgos laborales, un desarrollo ambiental sostenible en sus procesos de ejecución, la cultura organizacional, la optimización de recursos, entre otros. Es importante que la empresa se empeñe en alcanzar estos criterios ya que determinaran su sostenibilidad a largo plazo. Dentro de estos es importante recalcar la responsabilidad social, la responsabilidad de prevención de riesgos laborales, la optimización de recursos y la cultura organizacional. Ya que por medio de estos no solo obtenemos sostenibilidad empresarial, sino que también se alcanza un SG-SST, ya que se busca prevenir la ocurrencia de accidentes laborales o prevención de riesgos laborales, este sistema ayuda en la optimización de recursos dado que se busca la mejor forma de hacer una tarea sin que el colaborador sufra algún tipo de daño o lesión, al mismo tiempo impacta la cultura de la organización puesto que busca mejorar las conductas de los colaboradores para llevar un clima organizacional más ameno y seguro para todos por medio del seguimiento de una normativa en el accionar del colaborador y de forma indirecta se impacta a las familias de los colaboradores positivamente mejorando el bienestar social de las zonas aledañas.

- La prevención de riesgos laborales y la sostenibilidad empresarial

Como se ha mencionado anteriormente [20] y [23] la prevención de riesgos laborales juega un papel importante dentro de la sostenibilidad empresarial a propósito que, evita problemáticas internas tales como ausentismo, rotación de personal, mejora la cultura organizacional, lesiones o enfermedades laborales, renuncias entre otras [4], además de mejorar la opinión pública e imagen de la compañía tanto externa como internamente y dicha imagen también es importante en el proceso de lograr una sostenibilidad empresarial como de igual forma se ha mencionado anteriormente [17]. En otras palabras, la inversión en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo ayudará a la empresa en diversos aspectos tales como, el económico, el productivo y el social. Dentro de la sostenibilidad empresarial la prevención de riesgos laborales es una gran ventaja y un objetivo que se debe priorizar dentro de cualquier organización.

Para complementar, [24] señala que si la prevención de riesgos laborales quiere ser un motor de la sostenibilidad empresarial no solo debe centrarse en la mitigar la ocurrencia de accidentes laborales, también debe enfocarse en incentivar el bienestar holístico del colaborador. Debe buscar impactar a la persona en todos sus aspectos también biológicos, como psicológicos y sociales. Al llevar este objetivo las empresas se darán cuenta que al intervenir con un enfoque bio-psico-social se movilizaran todos los aspectos de ese colaborador y a largo plazo se impactará a la comunidad externa que conforma ese colaborador fuera de la compañía indirectamente, mejorando y facilitando

de esta forma los demás puntos que componen la sostenibilidad empresarial.

Así mismo, [24] señala que las empresas Pymes tienen una mayor complejidad en referencia a alcanzar una empresa sostenible y en cuenta a la prevención de riesgos laborales. Esto, debido a la menor presencia de recursos con la cual cuentan, en su mayoría recursos financiero, de infraestructura o el recurso humano cualificado. Sin embargo, también cuenta con unas varias ventajas que deben ser aprovechadas, tales como, un esquema organizacional más pequeño y menos complejo el cual permite una comunicación mucho más directa y una facilidad de interpretación e intervención, un espacio mucho más reducido en el cual es más fácil evaluar, prevenir y tomar medidas para la no ocurrencia de accidentes laborales, [24] también señala que existe un vacío investigativo en este tema, dado a que la mayoría de investigación en relación a prevención de riesgos y la sostenibilidad empresarial están hechas en grandes corporaciones, presentando el mercado actual una falencia en materia de un marco de referencia que seguir en relación a las Pymes la prevención de riesgos y la sostenibilidad empresarial.

Como lo ratifica, [1] al mencionar que en Latinoamérica existe mucho desconocimiento general sobre las correctas prácticas para llegar a la prevención de riesgos laborales y a una sostenibilidad empresarial. Muchas de las empresas y un número más grande de trabajadores desconoce las normativas vigentes sobre seguridad y salud en el trabajo. El vacío es más evidente cuando se centra en los colaboradores, ya que prima el desconocimiento general sobre las acciones de prevención y los derechos en materia de SST que cada uno tiene, muchos no dimensionan los riesgos a los cuales están expuestos al no seguir los lineamientos de prevención. Además, muchas de las empresas no ven el alcance y el impacto que tiene para ellos la ocurrencia de un accidente o enfermedad laboral. Según [1] también existe un vacío en Latinoamérica en referencia a profesionales cualificados en normatividad de SG-SST en muchas empresas es posible encontrar que la persona encargada de SG-SST no tiene los títulos ni la experiencia requerida para llevar a cabo los programas de prevención de riesgos laborales, así como para diseñarlos.

Sin embargo, en Colombia el panorama al respecto puede considerarse alentador en vista del avance en el marco legal vigente [5] y [6] frente a la obligatoriedad en la gestión de la SST en todas las empresas sin importar su actividad económica, tamaño, nivel del riesgo ni antigüedad. Ahora bien, sigue siendo un desafío alinear esta gestión con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente, en el caso de objetivo número 8 'Trabajo decente y crecimiento económico' el cual focaliza en su meta 8.8 a "proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios". Afirmándose de esta forma lo indispensable de reconocer la importancia del trabajo decente en el crecimiento económico. Puesto que, cuando se garantiza la existencia de empleos de calidad, se promueve la productividad y se impulsa el desarrollo tanto a nivel individual como colectivo. Es clave considerar que el trabajo decente no solo se traduce en ingresos adecuados, sino que también se refleja en condiciones laborales justas y seguras, así como en oportunidades de crecimiento y

desarrollo personal. Además, al invertir en trabajo decente se fomenta el capital humano, se reduce la desigualdad y se mejora la calidad de vida de las personas. Así, este se convierte en el motor que impulsa un crecimiento económico sostenible y equitativo.

Conclusiones

Para recapitular, la prevención de riesgos laborales es un sistema que obligatoriamente debe tener cada empresa llamado SG-SST el cual busca identificar, evaluar, prevenir e intervenir dentro y fuera de la organización con el objetivo de disminuir la ocurrencia de cualquier tipo de accidente o enfermedad derivada del trabajo. La sostenibilidad empresarial es la capacidad de una organización para mantenerse a sí mismo financieramente, impactar positivamente el bienestar de sus colaboradores, buscar reducir sus huellas de carbono y ayudar a la zona donde realizan sus actividades a desarrollarse socialmente.

Colombia, se encuentra en un auge de crecimiento y surgimiento de nuevas empresas, pero muchas de estas no manejan una sostenibilidad empresarial a largo plazo, sin embargo, el gobierno nacional ha empezado a implementar medidas para mitigar esta problemática. Además, en el territorio colombiano han aumentado el número de empresas creadas principalmente de las Pymes, las cuales presentan nuevos retos como el trabajo virtual, la legislación laboral y la competitividad. Para esto deben actualizarse y buscar la implementación de herramientas TIC en sus procesos. En la búsqueda de la prevención de accidentes laborales y una sostenibilidad empresarial, las TIC representan un recurso que debe ser utilizado por todas las compañías, especialmente por las Pymes, ya que son de fácil uso, económico, permite llegar a un número mayor de colaboradores, mejora la evaluación del proceso de adquisición de conocimiento y permite hacer un mejor seguimiento a los trabajadores.

Así mismo, Colombia es un país marcado por la informalidad, siendo esta la prestación de bienes y/o servicios por fuera del marco legal con una remuneración económica de por medio. Esto es un problema ya que simboliza una pérdida económica para el país representada a través del PIB y una menor probabilidad de inversión extranjera. El gobierno ha tomado medidas, pero estas no han mostrado una gran eficiencia. Esta problemática de informalidad en Colombia se debe entre otras cosas al insuficiente apoyo a los nuevos emprendimientos, el bajo acceso a préstamos, la poca preparación académica o un bajo nivel de estudio y a desconocimiento en técnicas de administración de empresas.

Por otro lado, la prevención de riesgos laborales en Colombia no ha presentado grandes variaciones en los últimos 3 años, pero sigue existiendo un gran número de accidentes, enfermedades y muertes asociadas al trabajo. La sostenibilidad empresarial y la prevención de riesgos laborales tienen un punto fuerte en común, el cual es el bienestar del colaborador. Por medio de incentivar dicho bienestar se impactan

mutuamente, ya que el objetivo de la prevención de riesgos laborales es el buscar el bienestar de los colaboradores a través de la prevención de accidentes laborales y uno de los criterios a través del cual se mida la sostenibilidad empresarial es el bienestar de todos sus colaboradores, la prevención de riesgos físicos y psicológicos y el impacto social de la empresa. Al buscar el bienestar de sus colaboradores estarían previniendo los accidentes laborales y disminuyendo los riesgos físicos y psicológicos, y estarían mejorando indirectamente el bienestar de la familia de cada colaborador impactando al contexto social aledaño a la empresa, cumpliendo de esta forma con los objetivos tanto del SG-SST como de la sostenibilidad empresarial.

Añadiendo a lo anterior, al mismo tiempo que se previenen los riesgos laborales, se disminuyen problemáticas tales como el ausentismo laboral, la rotación de puesto, una baja productividad, la inadecuada imagen interna y externa de la empresa, mejorando la productividad empresarial, aumentando las posibilidades de conseguir convenios empresariales y financiación externa. Esto se realiza a través de programas que busquen intervenir al colaborador como un ser bio-psico-social, ya que al englobar al colaborador como un ser humano completo podemos hacer más significativo para este el proceso de enseñanza, mejorando a si el resultado de aprendizaje y el accionar correcto de los colaboradores dentro y fuera de la empresa para la prevención de riesgos laborales.

Referencias

- [1] K. A. Plua Panta, E. A. Morales Plua, I. E. Tenelema Jiménez y J. D. Cabrera Moreira, «Sostenibilidad empresarial con la contribución de la seguridad y salud en el trabajo,» *Espergesia*, vol. 10, n° 2, pp. 29-41, 2023.
- [2] A. J. Montoya Morales, M. L. García Londoño y R. A. Vélez Ramírez, «La sostenibilidad empresarial desde las prácticas sostenibles, los grupos de interés y la responsabilidad social corporativa: una revisión de la literatura,» *CIFE*, vol. 24, n° 41, pp. 132-155, 2021.
- [3] E. C. Muñoz Cruz y V. R. Salas Zeballos, «Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la reducción del Índice de Riesgos Laborales,» *Llamkasun*, vol. 2, n° 2, pp. 88-97, 2021.
- [4] B. Gomez, Manuel de prevención de riesgos laborales, Madrid: ICG Marge, SL, 2017.
- [5] Congreso de Colombia, *Ley No 1562 del 11 de Julio del 2012*, Colombia, 2012.
- [6] Ministerio del trabajo, «<https://www.mintrabajo.gov.co/>,» Ministerio del trabajo, [En línea]. Available: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>. [Último acceso:

15 Abril 2023].

- [7] C. C. d. Seguridad, «<https://ccs.org.co/>,» Consejo Colombiano de Seguridad, 11 Marzo 2024. [En línea]. Available: <https://ccs.org.co/observatorio/Home/fasecolda>. [Último acceso: 15 Abril 2024].
- [8] R. Palacio, «¿Qué significa “trabajador informal”? Revisión desde una investigación etnográfica,» *Scielo*, vol. 72, n° 4, pp. 592-616, 2011.
- [9] C. Salcedo Perez, F. Moscoso Duran y M. Ramirez Salazar, «Economía informal en Colombia: iniciativas y propuestas para reducir su tamaño,» *Espacios*, vol. 41, n° 3, 2020.
- [10] I. C. Valero Pacheco y M. Riaño Casallas, «Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia,» *Scielo*, vol. 23, n° 1, pp. 22-33, 2020.
- [11] S. R. Zambrano Rodríguez y E. A. Carrillo Jaimes, «Accidentes laborales en modalidad de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto en Colombia,» *UIS-Praxis*, pp. 1-30, 2023.
- [12] E. S. Cubillos Buriticá, «El uso de las herramientas TIC como estrategia para la identificación de factores de riesgo laborales en el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo,» *Repositorio Udistrital*, pp. 9-91, 2019.
- [13] E. J. Gómez Ortiz y J. J. Duran, «Sostenibilidad empresarial en Colombia,» *Gestión y desarrollo libre*, vol. 8, n° 16, pp. 1-9, 2023.
- [14] K. Pinto Duitama , «Las entidades encontraron que los avances aún son insuficientes para garantizar el logro de los umbrales en la agenda de 2030,» *Periodico La Republica*, 16 Abril 2024. [En línea]. Available: <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/la-onu-lanzo-alertas-por-las-metas-de-sostenibilidad-empresarial-en-la-agenda-2030-3842209>. [Último acceso: 19 Abril 2024].
- [15] E. Atehortúa, «Acelerar la sostenibilidad empresarial en Colombia: recomendaciones de la Superintendencia de Sociedades,» Instituto Nacional de Contadores Públicos , 15 Enero 2024. [En línea]. Available: <https://incp.org.co/publicaciones/infoincp-publicaciones/sostenibilidad-infoincp-publicaciones/2024/01/acelerar-la-sostenibilidad-empresarial-en-colombia-recomendaciones-de-la-superintendencia-de-sociedades/>. [Último acceso: 18 Abril 2024].
- [16] C. V. Plazas Gómez, «Emprendimiento y política pública en Colombia: camino hacia la inclusión,» Universidad del Rosario, 28 Julio 2023. [En línea]. Available: <https://urosario.edu.co/revista-nova-et-vetera/columnistas/emprendimiento-politica-publica-en-colombia-camino-hacia-la-inclusion#:~:text=Prueba%20de%20>

ello%20es%20que,%25%20respecto%20del%20a%C3%B1o%202021%E2%80%93.
[Último acceso: 15 Abril 2023].

- [17] J. A. Varón Rico, F. Gutierrez Portela, L. Gallego Cossio y L. Hernandez Aros, «Propuesta de un modelo de Branding como estrategia de sostenibilidad empresarial para el sector cooperativo en Colombia,» *Scielo*, n° 38, pp. 146-172, 2023.
- [18] I. Á. Barrios Parejo, W. A. Niebles Núñez y L. D. Niebles Núñez, «Inserción del análisis financiero en PyMes Colombianas como mecanismo para promover la sostenibilidad empresarial,» *Unisimon*, vol. 13, n° 2, pp. 1-19, 2021.
- [19] M. Cajigas, E. Ramirez y D. A. Ramirez, «El punto de equilibrio avanzado (Pea): herramienta para asegurar la sostenibilidad empresarial,» *UniLibre*, vol. 20, n° 37, 2022.
- [20] S. D. Jordan Bustamante, «El impacto del clima laboral en la innovación y sostenibilidad empresarial en Pymes de la ciudad de San José de Cúcuta – Colombia,» *Repositorio EAN*, pp. 1-107, 2020.
- [21] L. Aldana Bautista y O. O. Rincón Rodríguez, «Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica,» *SIGNOS*, vol. 13, n° 2, 2021.
- [22] A. López Hincapie, N. Echeverri Yoria y J. d. J. Mosquera, «Herramienta de medición de la Cultura en Seguridad y Salud en el trabajo,» 2021.
- [23] M. A. Garzón Castrillon y A. Ibarra Mares, «Revisión Sobre la Sostenibilidad Empresarial,» *REAL*, vol. 1, n° 3, pp. 53-77, 2014.
- [24] F. Marqués Marqués, «Los programas de salud y bienestar en el trabajo como palanca para la sostenibilidad empresarial,» *ICE*, pp. 31-42, 2020.