

**GESTION DE RIESGOS LABORALES LA MEJOR ALTERNATIVA PARA
GARANTIZAR LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LOS
COLABORADORES**



AUTORA

JENNY ANGELICA AVENDAÑO CASTIBLANCO

Código del Estudiante: D0700752

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

BOGOTA D.C.

11 de mayo 2022

**GESTION DE RIESGOS LABORALES LA MEJOR ALTERNATIVA PARA
GARANTIZAR LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LOS
COLABORADORES**



AUTORA

JENNY ANGELICA AVENDAÑO CASTIBLANCO

Código del Estudiante: D0700752

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:
ADMINISTRADOR DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

DIRECTOR

Hilma Ximena Fonseca Ruiz

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

BOGOTA D.C.

11 de mayo 2022

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.	5
Palabras claves	6
Summary	6
Keywords	7
<i>Introducción</i>	8
Factores que inciden para que las organizaciones no implementen sistemas de gestión de riesgos	10
<i>Barreras para implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.</i>	15
Efectos generados por la no implementación del sistema de gestión de riesgos en las organizaciones	18
Importancia de la implementación del sistema de gestión de riesgos desde el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores	26
Aportes	30
Conclusiones	32
Referencias	34

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Técnicas para persuadir a la alta gerencia para implementar un sistema SST, (EEE, 2017) elaboración propia.	11
Figura 2. Principios de la ISO 31000, (EALDE, 2020). elaboración propia.	12
Figura 3. Total, trabajadores afiliados al SGRL 1994 - 2016, (Alvarez, Palencia, Riaño, 2020) elaboración propia.	21
Figura 4. Total, accidentes de trabajos calificados 1994 - 2016, (Alvarez, Palencia, Riaño, 2020) elaboración propia.	21
Figura 5. Total, enfermedades laborales 1994 - 2016, (Alvarez, Palencia, Riaño, 2020) elaboración propia.	21
Figura 6. Total, muertes laborales laborales 1994 - 2016, (Alvarez, Palencia, Riaño, 2020) elaboración propia.	21
Figura 7. Consecuencias no capacitar a los colaboradores en las organizaciones en los sistemas de gestión (Buk, s.f.). Elaboración propia.	23
Figura 8. Beneficios de la motivación laboral (Intrategia, 2018).	27
Figura 9. Beneficios de la implementación de sistemas de gestión de riesgos (MatErh, s.f.). Elaboración propia.	28

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Comparación estrategias corporativas proactivas - reactivas (Bestraten; Baraza, s.f.) elaboración propia.	15
Tabla 1. Empresas y trabajadores afiliados al SGRL y frecuencia de los ATEL calificados 1994 – 2016 (Alvarez, Palencia, Riaño, 2020) elaboración propia	20

RESUMEN

Los sistemas de gestión de riesgos son el instrumento idóneo para que los entornos laborales de las organizaciones sean armoniosos, históricamente las naciones han realizado un trabajo dispendioso para garantizar que la sociedad realice trabajos dignos y seguros, un documento que se ha acogido a nivel global es la ISO 31000 con actualización 2018, donde se brindan lineamientos de cómo implementar un sistema de gestión de riesgos, si bien este documento se aborda desde un enfoque macro y puede ser algo complejo para adaptar a MiPymes, es un instrumento valioso para dar soporte para generar escenarios seguros, sin riesgos donde prevalezca la vida, la integridad y la seguridad laboral.

La no implementación del sistema de gestión de riesgos demuestra por parte de las organizaciones la falta de compromiso social hacia sus colaboradores y su entorno, conllevando a que se exponga a su talento humano a condiciones inseguras y que pueda representar un deterioro físico y mental a causa de esos riesgos no valorados y tratados de forma perentoria, otro efecto de la no implementación del sistema de gestión de riesgos es la reducción en la participación en el mercado por parte de la organización, en razón a que los contratos y licitaciones exigen cumplir un pliego de condiciones donde en su gran mayoría se pide que la organización cuente con un sistema de gestión de riesgos.

El impacto que le genera a las organizaciones la no implementación de un sistema de gestión de riesgos este dado, por la reducción de los índices de producción, disminución de indicadores de desempeño, falta de competitividad, ausencia de un enfoque social de protección hacia sus colaboradores y su entorno, alta tasa de accidentalidad, alta tasa de ausentismo laboral.

Las condiciones laborales son un factor indispensable para el éxito de un modelo de negocio, por ello al implementar un sistema de gestión de riesgos ayuda a que el entorno laboral sea saludable, armonioso, seguro, esto representa una

menor tasa de siniestralidad y accidentalidad; las actividades que se realizan con anticipación como lo es la identificación de riesgos, la capacitación y la adecuación de las instalaciones, conlleva a que los trabajadores se concentren en ejecutar sus actividades de forma óptima, obteniendo mayor eficiencia y calidad en cada una de sus actividades.

PALABRAS CLAVES

Riesgos, talento humano, eficiencia, enfoque social, cultura organización, gestión de riesgos, accidentalidad, bienestar, seguridad.

SUMMARY

Risk management systems are the ideal instrument so that the work environments of organizations are harmonious, historically, nations have carried out wasteful work to guarantee that society carries out decent and safe work, a document that has been accepted globally is ISO 31000 with 2018 update, where guidelines are provided on how to implement a risk management system, although this document is approached from a macro approach and can be somewhat complex to adapt to MiPymes, it is a valuable instrument to provide support to generate safe scenarios, without risks where life, integrity and job security prevail.

The non-implementation of the risk management system can generate multiple conditions for organizations, where the lack of social commitment towards their collaborators and their environment can be highlighted, leading to the exposure of their human talent to unsafe conditions and that can represent a physical and mental deterioration due to them risks not valued and treated peremptorily, another condition that affects the non-implementation is the reduction in the participation in the market by the organization, because many of them contracts and tenders are

issues a specification where the vast majority requires that the organization have a risk management system.

The impact that the non-implementation of a risk management system generates for organizations is given by the reduction of production rates, decrease in performance indicators, lack of competitiveness, absence of a social approach to protection towards its collaborators. and its environment, high accident rate, high absenteeism rate.

Working conditions are an essential factor for the success of a business model, therefore by implementing a risk management system it helps to make the work environment healthy, harmonious, safe, this represents a lower rate of accidents and accidents; The activities that are carried out in advance, such as the identification of risks, training and the adaptation of the facilities, lead the workers to concentrate on executing their activities in an optimal way, obtaining greater efficiency and quality in each of their activities.

KEYWORDS

Risks, human talent, efficiency, social approach, organizational culture, risk management, accident rate, well-being, safety.

INTRODUCCION

Una de las prioridades en todo entorno empresarial deber ser la de garantizar la seguridad y salud de sus colaboradores y en generar un menor impacto negativo en su entorno, en la teoría esto lo llamaríamos un enfoque social de la organización, pero en la práctica seria la gestión de riesgos de forma integral. Los riesgos deben valorarse desde un sistema de gestión de riesgos, que permita preparar estructuralmente la organización, para poder obtener los objetivos propuestos, dentro de esta preparación esta hacer un análisis de cuales variables impactan de forma negativa a la organización, identificar los riesgos y hacer un análisis de cómo podemos eliminarlos o reducirlos, si bien, esta tarea no es fácil y se requiere de asignación presupuestal por parte de la alta gerencia, es el primer paso para culminar con la planeación estratégica del sistema.

El ser humano por naturaleza se impulsa para realizar una actividad por un estímulo, en el ámbito organizacional no es la excepción, muchas organizaciones implementan un sistema de gestión de riesgos por cumplir con el requisito que exige la ley, pero en la práctica tiene serios vacíos en cómo se interpreta y se implementa dentro de la organización, es el momento para hacer una reflexión de la importancia de crear escenarios laborales seguros para que el talento humano no este expuesto a factores que pueden condicionar su productividad y su integridad, es fundamental impulsar la gestión de riesgos con el objetivo de potenciar el crecimiento del ser humano, donde los colaboradores puedan contar con instrumentos que les ayude a ser funcionales y autodidactas en la identificación de riesgos que los pueda poner en riesgo, pero trascender, tener la capacidad de proponer el cómo manejarlos para eliminarlos o reducir su impacto.

En pleno siglo XXI donde el avance de la tecnología no tiene precedentes y hablamos de la inteligencia artificial, es el momento para usar esta tecnología y ponerla al servicio de la seguridad, la prevención y la integridad del ser humano; el mundo organizacional se ha empeñado en optimizar los niveles de producción, en

sistematizar los procesos productivos, en mejorar la calidad de los productos, en alcanzar mayor productividad, en ser competitivos pero a unos precios muy altos en relación a las pérdidas humanas en accidentes laborales que pudieron ser prevenidas si se implementara un sistema de gestión de riesgos, pero no de papel si no que esté acorde a las demandas de la organización, donde se realice un trabajo mancomunado en identificación de riesgos y poder erradicarlos para mejorar las condiciones laborales de sus colaboradores.

La humanización del ser humano dentro del entorno laboral no se puede limitar a un trato digno, trasciende en que se trabaje de forma segura, que se brinden los mecanismos de protección para que la exposición a los riesgos sean mínimos, que se ejecuten estudios de factibilidad en cada puesto de trabajo para la identificación de variables que podrían impactar de forma negativa en el trabajador, en ejecutar planes de capacitación y entrenamiento para que los colaboradores adquieran competencias laborales para que logren mayor rendimiento y se potencialice sus capacidades, con base a lo anterior, el implementar un sistema de gestión de riesgos responsable permite a la organización un mayor desarrollo y un mejor entorno laboral.

FACTORES QUE INCIDEN PARA QUE LAS ORGANIZACIONES NO IMPLEMENTEN SISTEMAS DE GESTIÓN DE RIESGOS

Uno de los factores fundamentales para salvaguardar la integridad del talento humano sin ninguna duda es la correcta gestión de los riesgos, en el mundo moderno es incomprensible que algunas organizaciones omitan este paso fundamental, como lo es crear escenarios seguros para que sus colaboradores desarrollen sus actividades de forma segura y eficiente; peor aún estén expuestos a riesgos que puedan atentar contra su integridad.

Son múltiples factores que inciden para que las organizaciones no presten la atención requerida en la implementación de dicho sistema, en un primer momento se tiene que hacer alusión al compromiso gerencial, mientras no exista una voluntad por implementar el sistema es inoficioso el actuar para cualquier organización, tal como lo contempla el decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.31 donde se señala que la alta gerencia es la responsable en la implementación y revisión del SG-SST, pues de este compromiso se desprende todas las acciones para poder estructurar un sistema que logre identificar los riesgos, tratarlos, y minimizar su impacto hacia cada puesto de trabajo, así mismo, dicho compromiso está implícito en la asignación de recursos que conduzca a obtener los objetivos propuestos en la implementación del sistema de gestión de riesgos; por último, es fundamental hacer un proceso de concientización a la alta gerencia de la importancia de implementar el sistema SST, para ello es fundamental sustentarse en las cuatro técnicas que propone la escuela europea de excelencia (EEE, 2017) para lograr persuadir a la alta gerencia en dicha implementación.

Estas cuatro técnicas que se plantean promueven de una forma efectiva el cómo persuadir a la alta gerencia para que se implemente un sistema efectivo, alcanzable, razonable para la organización, ahora bien, a la luz de un razonamiento natural de proteger al trabajador de todos los riesgos a los cuales puede estar expuesto, es importante poder abordarlo desde una perspectiva crítica donde bajo ninguna circunstancia se tendría que persuadir a la alta gerencia para implementar

el sistema, pero dadas las circunstancias donde no existe la voluntad en todas las organizaciones, se tiene que diseñar estrategias para lograr visualizar la importancia de que en las organización se implemente el SG-SST.

Figura 1.

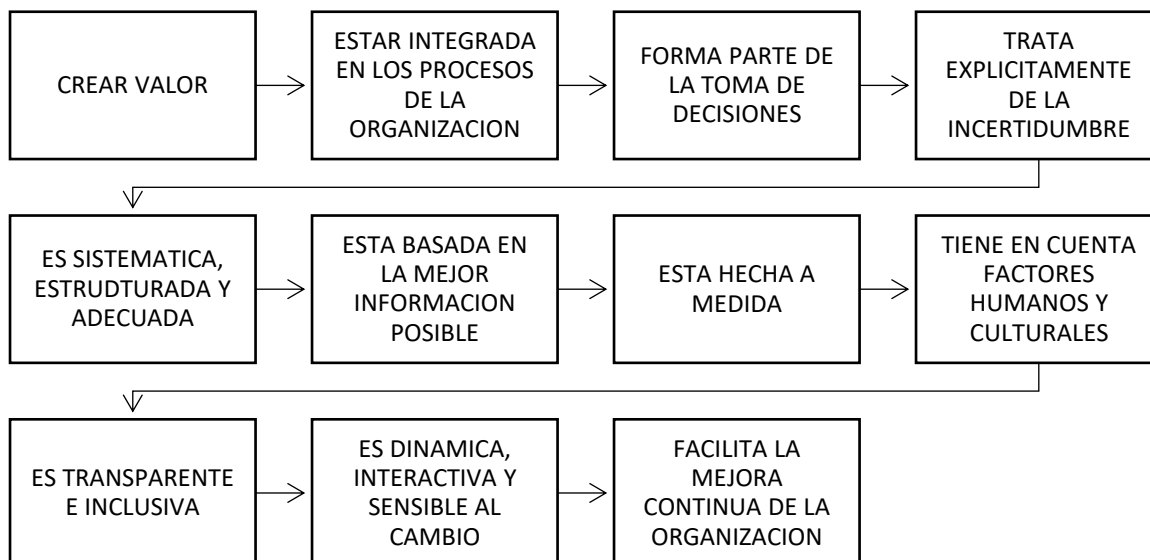
Técnicas para persuadir a la alta gerencia para implementar un sistema SST, (EEE, 2017) elaboración propia.



La norma ISO 31000 actualizada en 2018 es el instrumento idóneo para que una organización tenga un sustento de cómo implementar un sistema de gestión de riesgos, infortunadamente al no ser una norma certificable (Piraniriski, 2021), muchas organizaciones no la tienen como referencia, en el mundo empresarial se ha caído en un grave abismo donde lo que no es certificable no se aplica, desde esta premisa no se presta la atención necesaria por la alta gerencia, para implementar un sistema efectivo que logre gestionar los riesgos de forma efectiva. Al respecto es oportuno abordar los once principios que se abordan en la gestión del riesgo en la ISO 31000 (EALDE, 2020).

Figura 2.

Principios de la ISO 31000, (EALDE, 2020). elaboración propia.



Otro factor es el desconocimiento de la normatividad vigente legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, aunque parezca inaudito aún existen empresas que desconocen lo establecido en la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 (Mintrabajo, 2019), “*por el cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST*”, en el capítulo I se abordan los estándares mínimos que deben de tener las empresas, empleadores y contratantes con diez o menos trabajadores y que su clasificación de riesgo sea entre I, II y II; en el capítulo II aborda los estándares mínimos que deben de poseer las empresas que tengan una planta de personal entre once y cincuenta trabajadores y que su clasificación de riesgo sea entre I, II o III, el capítulo III se abordan los estándares mínimos que se deben de tener en cuenta en empresas cuya clasificación de riesgo sea de IV o V sin importar la cantidad de trabajadores que posea la organización; por su parte, el decreto 1072 de 2015 (Mintrabajo, 2015), “*por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo*”, señala en su artículo 2.2.1.5.8 las obligaciones del empleador para incorporar el reglamento interno del

trabajo, con base a lo anterior se puede observar como las normas establecen la responsabilidad y obligatoriedad del empleador por garantizar que los colaboradores efectúen sus actividades de forma segura, pero dadas las condiciones de inoperancia de los entes de control y de las administradoras de riesgos profesionales, para argumentar lo anterior se tiene como sustento la resolución 0345 de 2020 emitida por el Ministerio del trabajo (Mintrabajo, 2020) que tiene como finalidad adoptar una política de prevención, inspección, vigilancia y control del trabajo, esto que nos quiere decir que en la nación desafortunadamente se asume que por medio de emisión de resoluciones y normatividad se va lograr ejecutar un control efectivo para que las condiciones de seguridad en los entornos laborales sean optimas, para nadie es un secreto que los rubos presupuestales asignados a las entidades publicas son reducidos y no permite hacer un control adecuado a las organizaciones para que fomenten buenas prácticas en su interior; algunas organizaciones se aprovechan de estas falencias y omiten la correcta implementación de un sistema de gestión de riesgos en sus organizaciones.

Como se mencionó con antelación las entidades encargadas de supervisar el cumplimiento de la normatividad vigente legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, no efectúan su proceso de forma integral, el Ministerio de Trabajo y las secretarías de salud de las diferentes alcaldías deberían en la práctica tener personal competente para realizar la inspección del cumplimiento de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo; si se hace un análisis de la transformación que está teniendo el ministerio del trabajo hacia un enfoque de inspección del trabajo eficiente, preventivo y protector (Mintrabajo, 2022) se lograra identificar las falencias que posee las instituciones en materia de inspección, si bien existe un departamento de inspección, vigilancia y control, este queda reducido a poder hacer un juego de azar para poder identificar variables que pueden incidir en materia de seguridad y salud en el trabajo; la pandemia provocada por la COVID-19 fue un buen detonante para que las secretarías de salud como las de Bogotá, por medio de su programa Inspección vigilancia y control IVC (Bogota, 2021),

también aplicando el modelo operativo de inspección, vigilancia y control sanitario para salud ambiental (Minsalud, 2020) realizaran interventorías de inspección a diferentes empresas verificando que se cumplieran con los protocolos de bioseguridad a causa de la COVID-19, donde se logró evidenciar de primera mano en algunos casos las precarias condiciones a las que son sometidos los trabajadores, y la falta de liderazgo por la alta dirección por mejoras las condiciones laborales de sus colaboradores. En una inspección efectuada por la secretaria distrital de gobierno de la alcaldía mayor de Bogotá a Corabastos se evidencio que no se cumplen con los protocolos de bioseguridad, existen focos de salubridad que pueden impactar de forma negativa a los trabajadores (Alcaldía de Bogota, 2022); la secretaria de seguridad ejecuto operativos de inspección, vigilancia y control en la localidad d ellos mártires, donde se identificó que seis establecimientos comerciales no dieron cumplimiento la decreto 148 de 2021 (Alcaldía de Bogota, 2021).

El implementar dicho sistema requiere de la aprobación de partidas presupuestales por parte de la alta dirección, por tal motivo se requiere una proyección de los costos en que se incurrirá para que el sistema pueda implementarse de forma adecuada, y poder gozar de los beneficios que en el mediano y largo plazo le generan a la organización.

Hasta el momento se a abordado el concepto de una organización preventiva, que busca mediante la anticipación con el análisis de los riesgos ejecutar planes de acción para mitigar el impacto que pueden generar los riesgo asociados a sus actividades, pero es fundamental también abordar los sistemas reactivos, a razón que no todas las organizaciones tienen una cultura de prevención, existen también organizaciones que actúan al momento que se presenta un acontecimiento, este análisis nos puede suministrar una respuesta de como algunas organizaciones son escépticas a implementar un SG-SST en sus organizaciones, una de las características de las organizaciones reactivas es que no aplican una planificación a largo plazo, una de las justificaciones que tienen las organizaciones reactivas es

la inoperancia que tiene el modelo de análisis causal, en virtud que se delegan las actividades de seguridad y salud en el trabajo y cuando se presenta un accidente se centra en la identificación de las causas inmediatas (Bestraten; Baraza, s.f.).

Para poder efectuar un análisis de como las estrategias corporativas proactivas o reactivas en las organizaciones impactan en el SG-SST es necesario abordarlo desde cuatro variables, sentido, propósito, aplicabilidad y gestión de crisis.

Tabla 1.

Comparación estrategias corporativas proactivas - reactivas (Bestraten; Baraza, s.f.) elaboración propia.

Variable	Estrategias corporativas proactivas	Estrategias corporativas reactivas
Sentido	Las estrategias adoptadas por la organización prevén anticipar eventualidad en el futuro	Las estrategias adoptadas por la organización prevén actuar después de que suceda una eventualidad.
Propósito	Lograr hacer un análisis de cómo se podría ver expuesta la organización y hacer estrategias de forma anticipada.	Lograr hacer frente a aquellos eventos imprevistos que se presentan en la organización.
Aplicabilidad	Se abordan conceptos como amenazas, desafíos, oportunidades, que se podrían presentar en el futuro.	Cuando se presente un evento se actúa.
Gestión de crisis	Minimizar los esfuerzos en la gestión de crisis en las organizaciones.	Lograr una reacción después que se presente una crisis.

Barreras para implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Son múltiples las barreras que ponen las organizaciones para evadir su responsabilidad a la hora de implementar el SG-SST, el primordial son los costos que se incurren en su implementación, es importante señalar que en la actualidad

los mercedarios son volátiles, los índices de inflación a nivel mundial están con un comportamiento al alza, por consiguiente las organizaciones buscan estrategias para optimizar su margen de utilidad, sacrificando en ello la implementación del SG-SST, pero cuánto vale implementar dicho sistema para poder comprender desde las bases por qué no se implementa en las organizaciones, al respecto se tiene que dar claridad que todo depende del tamaño de la organización y el tipo de procesos que se ejecuten en su interior, para una simple interpretación entre más grande sea la organización tendrá mayores costos, pero la variable tipo de procesos tiene un fuerte vínculo con el tipo de riesgo de la actividad económica que ejecute la organización, no es lo mismo un riesgo I a un IV o V, por consiguiente es fundamental poder hacer el análisis en terreno, donde se evalúen estas dos primeras condiciones para si poder descifrar las condiciones reales de las organizaciones para contemplar los costos.

Si bien con la promulgación del decreto 1072 de 2015 se aplica el enfoque de obligatoriedad para implementar el SG-SST, ya son siete años transcurridos ha faltado pedagogía en especial en las pequeñas organizaciones, donde se logre abordar las coyunturas que impide que se implemente el sistema, desafortunadamente como nación, poseemos una cultura reactiva en materia de prevención, un dato no menor es que para el año 2021 se presentó 513.857 accidentes laborales representando una tasa de 4.76% accidentes laborales por cada 100 trabajadores (Analitik, 2022), bajo esta premisa, mientras no se logre cambiar el pensamiento del empresariado colombiano es complejo poder implementar el sistema, que si bien se orienta en generar espacios laborales seguros aún no se está en un ambiente optimo que logre promover de forma voluntaria la gestión de los riesgos laborales en las organizaciones.

Otra barrera que se logra identificar es la falencia que formula la organización a la hora de estructurar la metodología para la gestión del cambio, a&a consultores propone cinco errores comunes al implementar el SG-SST (a & a, 2017), la segunda está ligada con este indicador, a razón que con dicha implementación se tiene que

producir algunos cambios en los procesos lo cual genera un estado de resistencia por su talento humano, de ahí la importancia de poder promover una metodología que logre ser aceptada por los colaboradores, que tanto la alta gerencia como los trabajadores logren acuerdos con esto se lograra una mayor aceptación del sistema.

Otra barrera para poder comprender el entramado de por qué no se implementa el SG-SST en las organizaciones, está relacionado con la constitución de las empresas familiares, según el informe de Confecámaras el 86.5% de las empresas colombianas son organizaciones familiares (Herrera, 2020), para nadie es un secreto que poder manejar la dependencia de las obligaciones de cada uno de los puestos de trabajo en las organizaciones familiares es complejo, tal como lo referencia María Laura Falco (Falco, 2018) el liderazgo y legitimidad, donde el personal tiene una fuerte limitante a la hora de ser autónomo en la toma de decisiones, así mismo en las relaciones interpersonales sustentado en aspectos emocionales que mueven los núcleos familiares, si quien finja como líder, gerente, no tiene la actitud propositiva para que se implemente el sistema.

La resolución 0312 de 2019 menciona la obligatoriedad de la implementación del SG-SST, bajo los estándares mínimos que se tiene que implementar en las organizaciones según la cantidad de trabajadores y el riesgo de su actividad comercial, es una actividad sencilla de comprender, pero como se logra la cobertura a los pequeños negocios por ejemplo, donde no existe una estructura de costos mucho menos de identificar una matriz legal, es importante abordarlo desde una problemática de cobertura y como se puede gestionar la participación de los pequeños negocios para que implementen SG-SST.

EFFECTOS GENERADOS POR LA NO IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS EN LAS ORGANIZACIONES

De vital importancia para la gerencia, plantearse la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los efectos generados por la no implementación del sistema de gestión de riesgos en las organizaciones?

Esta pregunta es la que se tendría que formular la alta gerencia cuando no asume una postura responsable para salvaguardar la integridad de su talento humano, son muchos factores los que convergen en una organización cuando no se actúa de una forma integral para crear escenarios laborales seguros, sin ninguna duda no es un capricho legal, o ver los riesgos como el cumplimiento de una normatividad, trasciende este contexto, la gestión de riesgos es una necesidad fundamental para garantizar que cada uno de los trabajadores desempeñen sus actividades de forma segura.

También se puede analizar desde otra perspectiva, en cabeza del Ministerio de trabajo se ha abordado desde una forma macro la implementación de legislación que conduzca a crear una conciencia en los diferentes sectores empresariales, con el objetivo de dar cumplimiento a los estándares internacionales en materia de seguridad en el trabajo, así mismo dentro de los diferentes Tratados Libre de Comercio está implícito el cumplimiento de la ley y la dignificación de los trabajadores; en el marco del decreto 472 de 2015 (Consultorsalud, 2015) se establece las multas que acarrea una organización cuando no implementa un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, hablemos de un escenario catastrófico como lo es la muerte de un trabajador, donde se establece que la multa esta desde los 20 y los 1.000 salarios mínimos vigentes legales a la fecha del accidente laboral, donde se hace un análisis integral para poder determinar la gravedad de la falta del empleador, por no implementar el sistema de gestión de riesgos dentro de su organización. Bajo esta premisa es importante hacer unos análisis económicos en la emisión de normatividad a causa de su incumplimiento,

la herramienta sancionatoria trae consigo el yugo del incumplimiento, al no tener una cultura de supervisión en la nación, la gran mayoría de normas traen de forma implícita una sanción por no acatarlas (Avellaneda, 2019).

Por otra parte, la no implementación del sistema de gestión de riesgos en una organización, reduce la participación en el mercado, en virtud que de acuerdo a lo establecido en el decreto 1072 de 2015 (Mintrabajo, 2015), los que hacen el papel de contratantes deben de velar por que los contratistas y subcontratistas cumplan con la normatividad de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, desde esta premisa el no implementar el sistema en la organización le reduce el campo de acción en la participación de los mercados, y conduce a que la organización no puede tener un plan de expansión óptimo. Si se tiene como referencia las normas de seguridad y salud en el trabajo para contratistas que deseen entablar un vínculo con el estado, deberá de tener una certificación de la ARL del grado de madurez del SG-SST, por ello se enfatiza en que un vínculo primordial para poder ser contratista del estado es garantizar que los trabajadores gocen de condiciones dignas dentro de sus organizaciones (Funcion publica, 2021).

Desde una perspectiva de las consecuencias que genera el no implementar un sistema de gestión de riesgos, es importante mencionar los datos suministrados por el Consejo Colombiano de seguridad, el cual argumenta que durante el primer semestre del 2021 en la nación se presentaron 243.676 accidentes de trabajo (Portafolio, 2021), unos números escalofriantes, son el resultado de las malas prácticas gerenciales por no identificar y gestionar los riesgos de forma eficiente, este número que en Colombia ha tenido un comportamiento al alza, debería de ser un llamado de atención para que se preste la disposición adecuada, sería importante que las entidades gubernamentales y las administradoras de riesgos laborales ARL informaran a las organizaciones de cómo estas estadísticas se han comportado, con el objetivo de generar una conciencia de la importancia de implementar un sistema de gestión de riesgos. Sin ninguna duda la falta de voluntad por parte de la alta gerencia para la implementación, influye en que se genere

entornos laborales pocos seguros y se expongan a los trabajadores a escenarios peligrosos, es importante que dentro de la misma organización los trabajadores se organicen y fomenten buenas prácticas para generar entornos laborales seguros.

De acuerdo con Sonia Álvarez, Francisco Palencia y Martha Riaño en una investigación realizada en el año 2020 nos muestran el comportamiento de la accidentalidad y enfermedad laboral en Colombia entre los años 1994 – 2016 (Álvarez, Palencia, Riaño, 2020) que son importantes a traer a colación en el análisis que se está presentando, si bien existe un comportamiento al alza en la cantidad de trabajadores afiliados al SGRL donde en el año 1994 era de 3.622.402 trabajadores afiliados y en el año 2016 10.039.529 aumento un 164%, los accidentes de trabajos calificados también aumentaron en un 513% en apenas 22 años, por su parte en las enfermedades laborales calificadas aumento en un 870%, mientras que en las muertes laborales calificadas aumentaron en un 170%; se podría hacer un análisis coyuntural de como la no implementación de los SG-SST en las organizaciones impacta para que las tasas de accidentalidad y de muerte aumentaran en este periodo analizado, es importante reseñar que si bien desde la promulgación del decreto 1072 de 2015 estas tasas han logrado un menor impacto aún son altas.

Tabla 2.

Empresas y trabajadores afiliados al SGRL y frecuencia de los ATEL calificados 1994 – 2016 (Álvarez, Palencia, Riaño, 2020) elaboración propia.

Año	Total, de trabajadores afiliados al SGRL	Total, de accidentes de trabajos calificados	Total, de enfermedades laborales calificados	Total, de muertes laborales calificados
1994	3.622.402	136.767	1.215	357
1995	3.650.061	128.081	1.042	370
1996	3.907.113	97.512	737	624
1997	4.053.447	135.327	864	955
1998	3.800.187	145.530	636	890
1999	3.950.957	182.567	701	820
2000	3.788.856	211.189	895	743
2001	4.091.427	223.849	984	852
2002	4.164.975	230.233	920	697
2003	4.602.468	279.275	1.121	842
2004	4.836.939	229.956	1.105	530

2005	5.104.050	263.316	1.909	587
2006	5.637.676	295.263	2.935	654
2007	5.945.653	328.382	4.041	761
2008	6.158.315	360.800	6.145	743
2009	6.700.837	403.519	6.010	586
2010	6.813.659	450.564	8.902	691
2011	7.499.489	555.479	8.277	693
2012	8.430.797	659.170	10.053	678
2013	8.271.917	622.486	9.483	708
2014	8.936.933	688.942	9.710	569
2015	9.656.829	723.836	9.583	566
2016	10.039.529	701.696	10.572	607

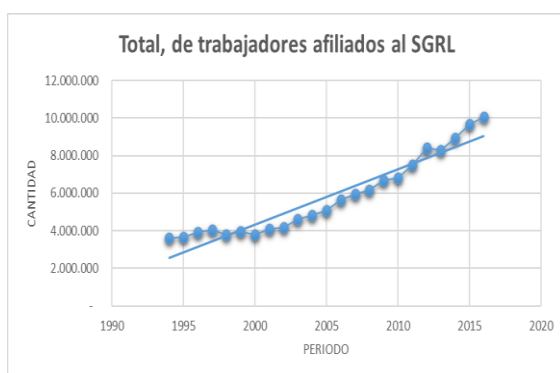


Figura 3.
Total, trabajadores afiliados al SGRL 1994 - 2016, (Alvarez, Palencia, Riaño, 2020) elaboración propia.

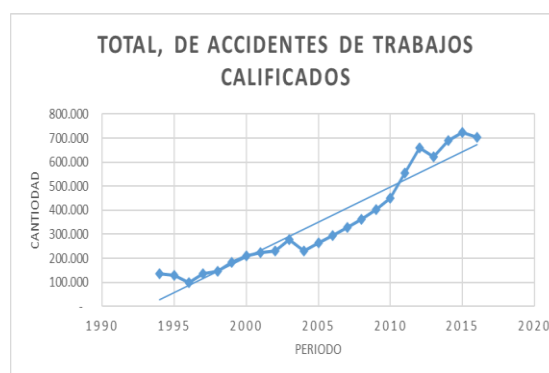


Figura 4.
Total, accidentes de trabajos calificados 1994 - 2016, (Alvarez, Palencia, Riaño, 2020) elaboración propia.

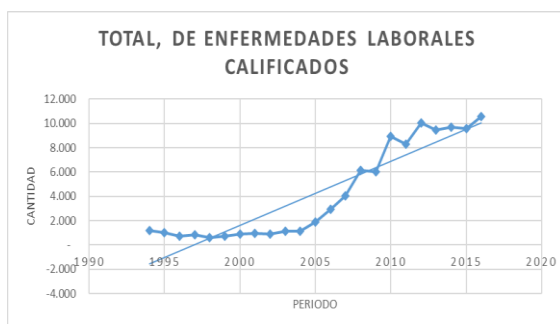


Figura 5.
Total, enfermedades laborales 1994 - 2016, (Alvarez, Palencia, Riaño, 2020) elaboración propia.

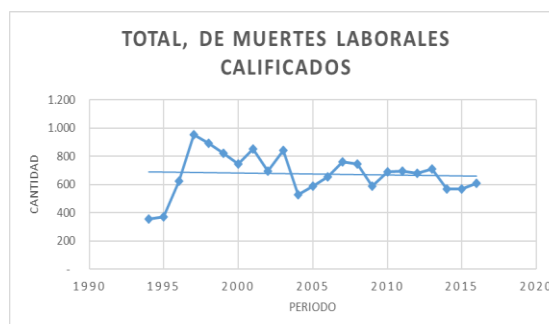


Figura 6.
Total, muertes laborales laborales 1994 - 2016, (Alvarez, Palencia, Riaño, 2020) elaboración propia.

El mundo competitivo actual está sumergido en la productividad y eficiencia organizacional, donde se logre el máximo de rentabilidad de cada uno de sus capitales, se demanda un mayor esfuerzo hacia el talento humano, donde las exigencias son notorias a la hora de evaluar el rendimiento de cada uno de los trabajadores; (Medeiros, 2019) las condiciones deben de ser optimas, seguras y que brinden a los colaboradores un grado de satisfacción por cada una de las actividades que ejecutan; lo anterior, hace parte de un escenario donde la organización hace el máximo de esfuerzo por que las condiciones ambientales, sociales, sean las adecuadas para ejecutar las diferentes operaciones organizacionales, pero que ocasionaría si la organización no implementa un sistema de gestión, ¿será que logra los índices producción? ¿El talento humano tendrá el máximo de productividad? ¿Los indicadores de desempeño serían los óptimos? ¿La tasa de ausentismo se disminuirá? ¿La tasa de accidentalidad se disminuirá? ¿El talento humano tendrá la mejor disposición para ejecutar sus actividades?, evidentemente lo más factible es que estas preguntas tengan como respuesta un no, como lo analizaremos a continuación.

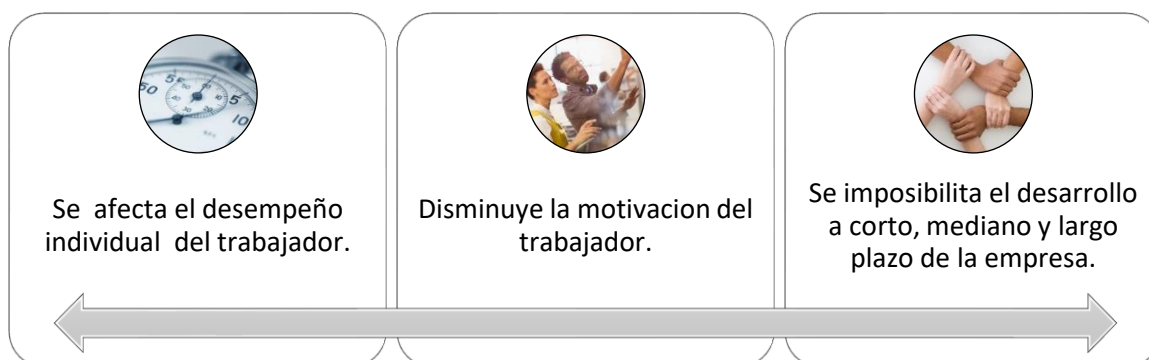
Un primer impacto que se logra identificar es la reducción de la productividad en la organización, si partimos de la premisa que el talento humano logra adquirir competencias laborales en base a la adquisición de conocimientos que se generan en los planes de capacitación, que hace parte del sistema de gestión, tal como lo señala (Buk, sin fecha) las tres consecuencias de no capacitar a tus colaboradores en los sistemas de gestión, se focalizan así. Figura 7.

Estas tres causales se podrían comprender como un todo para la productividad organizacional, al ser afectado el desempeño de los colaboradores a causa de la falta de adiestramiento en las áreas técnicas o blandas, conduce a que no se logre un rendimiento adecuado en cada puesto de trabajo generando una afectación en la obtención de los objetivos propuestos; la disminución de la motivación genera un mal clima laboral, una desidia para la ejecución de los procesos, alteración de la comunicación interpersonal, descontento, por citar

algunas consecuencias que son catastróficas para cualquier organización (Nuñez, 2017).

Figura 7.

Consecuencias de no capacitar a los colaboradores en las organizaciones en los sistemas de gestión, (Buk, sin fecha) elaboración propia.



Cada organización define que indicadores son los más apropiados para medir el rendimiento de su talento humano en relación al sistema de gestión de riesgos, pero es importante resaltar cuatro consideraciones que nos propone (Roncancio, 2020), cuando se formula la pregunta ¿Para qué sirven los indicadores de gestión o de desempeño? En un primer momento es necesario resaltar que los indicadores motivan al equipo de trabajo, a razón que fomenta una cultura organizacional, en segundo momento estos indicadores brindan soporte en los objetivos estratégicos, a razón que la evaluación de estos permite hacer una visualización adecuado entre los indicadores de gestión y la estrategia organizacional; en un tercer momento fomenta el crecimiento personal, al crear una cultura organizacional su talento humano adopta una postura autocritica que implica la adquisición de conocimientos reflejando un desarrollo del proyecto de vida de cada uno de los colaboradores, por último, los indicadores de gestión son críticos para la gestión del desempeño, en razón que se aplica el adagio que lo que se mide se puede mejorar, cuando una organización orienta sus esfuerzos por adoptar una postura de mejora, su entorno empresarial brinda mejores resultados y un mejor desempeño, reflejado en motivación y habilidades de su talento humano. Para

concluir cuando una organización no aplica el concepto de medición de indicadores de desempeño en el sistema de gestión del riesgo, se verá afectado el desarrollo empresarial y por consiguiente la obtención de los objetivos propuestos, porque no existe un mecanismo que permita definir que se logró y que no.

Entre los objetivos que se plantea con la implementación de un sistema de gestión de riesgos es lograr reducir la tasa de ausentismo y de accidentalidad, ambos van de la mano y en concordancia con la prevención, el sistema lo que pretende es mejorar el ambiente laboral, la calidad de vida laboral y por consiguiente el bienestar (Mintrabajo, 2021), al hacer alusión a la prevención se entiende que con la correcta identificación de los riesgos que están implícitos en la ejecución de las actividades dentro de la organización, el talento humano tendrá una menor exposición a ellos, gracias a la oportuna intervención para reducirlos o eliminarlos, esto representa que los colaboradores no tendrían afecciones en su salud a causa de la ejecución de las actividades de su puesto de trabajo, y por consiguiente se hablaría que la tasa de accidentalidad sería menor en relación a aquellos escenarios donde no se implemente el sistema de gestión de riesgos, en base a lo expuesto se podría interpretar que una organización que no implemente de forma racional y responsable el sistema tendrá estos indicadores cuantitativos de forma elevada, al no hacer un proceso de prevención, y es aquí donde sería necesario hacer una reflexión si es tan conveniente visto desde un factor económico “ahorrarse” el dinero que se requiere para la implementación del sistema o tener unas tasas altas en ausentismo y accidentalidad que en la práctica generar mayores recursos económicos para las organizaciones.

Cuando una organización toma la decisión de ir en contravía de lo emanado por la legislación y las demandas de los mismos trabajadores, que para este caso es la omisión para la implementación un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, las consecuencias pueden ser catastróficas analizadas desde múltiples contextos, si lo abordamos desde una perspectiva económica la organización se puede ver envuelta en una sanción de hasta quinientos salarios mínimos legales mensuales vigentes, de acuerdo a lo emanado por el decreto 472

de 2015 (Mintrabajo, Ministerio del trabajo, 2015). Sanción social, el auge de las redes sociales ha traído consigo grandes retos para la humanidad y para el sector empresarial a nivel mundial, una organización que exponga a su talento humano a condiciones inapropiadas y que no acate lo emanado en los principios universales como el respeto por los derechos humanos y la dignificación del ser humano, está expuesta la escarnio público con fácil difusión por medio de las redes sociales, conduciendo a una pérdida de la reputación e imagen institucional, generando una pérdida de posicionamiento en el mercado que se compite.

Innegablemente la no implementación del sistema de gestión en la organización, genera falta de compromiso por parte de su talento humano, como se mencionó anteriormente la falta de motivación impacta de forma directa en la productividad de la organización, cuando no se atiende de forma integral las demandas de sus colaboradores genera una actitud poco asertiva hacia la organización, por consiguiente se requiere escenarios seguros donde los colaboradores puedan ejecutar sus actividades de forma segura y sin condicionalidades que atenten contra su integridad o el desarrollo personal que se desea.

Por último, es indispensable que la alta gerencia se conciente de la importancia de implementar este sistema con el objetivo de abordar los riesgos de forma profesional y responsable, para generar espacios seguros, donde los trabajadores logren su máximo de motivación y desarrollo, y pongan a disposición de la organización sus habilidades y destrezas para lograr la obtención de los objetivos propuestos.

IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS DESDE EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES

Sin ninguna duda la prevención es uno de los factores más relevantes a la hora de poder gestionar los riesgos de forma eficiente dentro de una organización, esto representa unas mejores condiciones laborales que se sustentan en una reducción de la siniestralidad y promover hábitos saludables para los trabajadores, es así como desde la dirección de riesgos laborales del ministerio de trabajo con la implementación de la estrategia de consolidación del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo proyectada desde el año 2020 para esta década, logro en el año 2020 una reducción de la accidentalidad labora en un 30%, para el año 2019 se presentaron 611.275 accidentes de trabajo y para el 2020 se presentaran 450.110 (Mintrabajo, 2021)

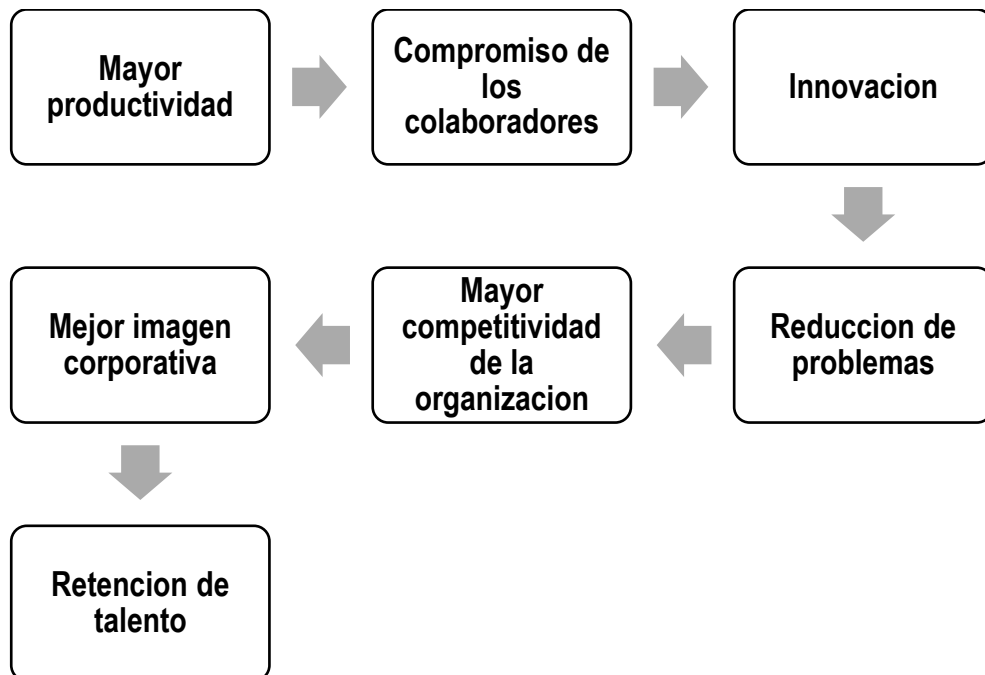
Si bien existe una obligación normativa para que las organizaciones ejecuten programas integrales que vayan dirigidos a la gestión de riesgos, en la práctica estos programas deben de ser una iniciativa de la alta gerencia, donde exista una preocupación constante de cómo mejorar el entorno laboral de sus colaboradores, y que cada una de sus acciones vayan encaminadas a favorecer a cada uno de los trabajadores y grupos de interés de la organización (Lozano, 2015), en este aspecto se hablaría de una política de responsabilidad social, donde la empresa adopta una postura propositiva en mejorar las condiciones en las que sus trabajadores ejecutan cada una de las actividades para lograr la tan anhelada productividad, ahora bien, la gestión de riesgos laborales no es una tarea exclusiva de la organización, es fundamental el apoyo y participación del talento humano, pues son ellos los que están expuestos a una cotidianidad y conocen de primera mano cuales factores inciden para que se afecte su integridad.

Si se analiza desde un punto de vista motivacional las condiciones laborales que se generan gracias a la implementación del sistema de gestión de riesgos, se evidencian beneficios incalculables como se observa en la figura 3; abordemos

primero el concepto de motivación laboral que no es más que la respuesta al por qué? del comportamiento del hombre con base a estímulos (correa, 2017), por otra parte el proceso de motivación permite una postura por parte de los trabajadores para la obtención de los objetivos propuestos (Intrategia, 2018), visto desde este último concepto, al existir una motivación, el talento humano tendrá un estímulo para aportar en la obtención de las metas empresariales, desde esta premisa seria objetivo analizar como la organización formula estrategias para que su talento humano tenga estándares de motivación,

Figura 8.

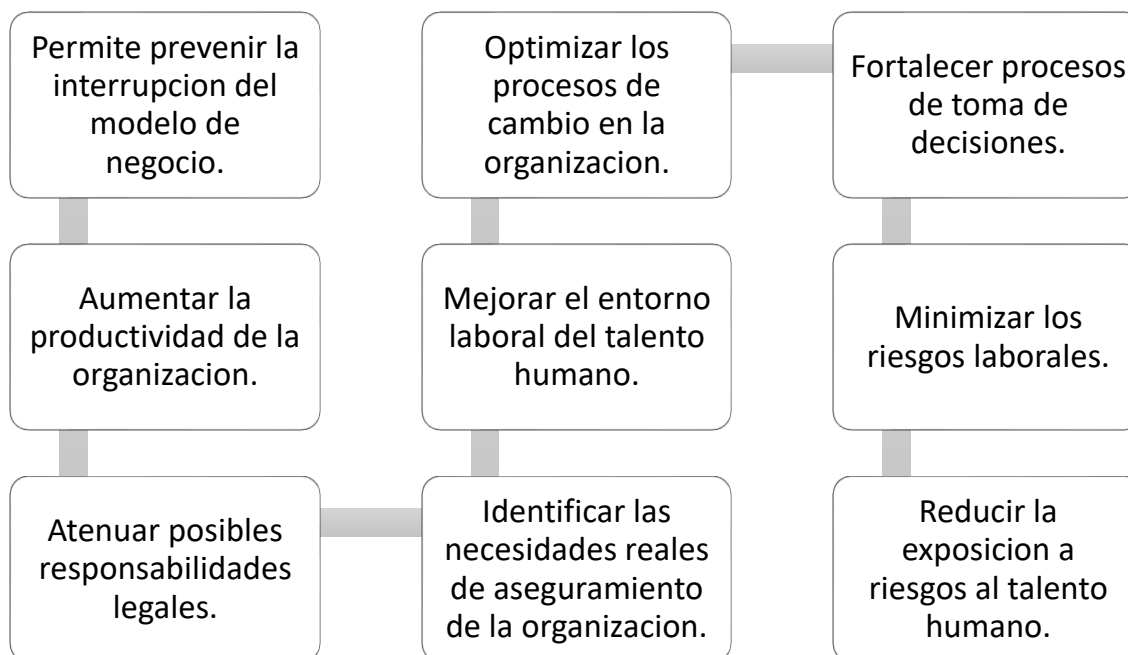
Beneficios de la motivación laboral (Intrategia, 2018). elaboración propia.



Estos siete beneficios conjuran en gran medida el éxito para una organización, donde se logra abordar de una forma integral lo que se desea al interior del grupo social que conforma la empresa o modelo de negocio, si bien en la literatura se encuentran muchos más factores que inciden para la motivación laboral, los enunciados logra que los colaboradores se sientan alienados con los objetivos de la organización, así mismo logra la obtención de los objetivos personales, mediante la satisfacción de sus expectativas y necesidades.

Figura 9.

Beneficios de la implementación de sistemas de gestión de riesgos (MatErh, sin fecha). Elaboración propia.



Otro aspecto a tener en cuenta en la implementación del sistema de gestión de riesgos, es la importancia de poder funcionar como organización de acuerdo a lo planeado, para ello el proceso prospectivo de poder identificar cuáles son las variables que pueden afectar el curso de la organización, es fundamental poder estructurar el método más adecuado para la identificación y gestión de riesgos, con esto se salvaguardara la integridad física y mental de los colaboradores, bajo ningún parámetro se podría permitir exponer al talento humano a condiciones que afecten su integridad, es por ello que se podría decir de forma enfática que la gestión de riesgos dentro de una organización sin importar su dimensión o participación en la economía, es una tarea primordial para garantizar el entorno laboral que conduzca a que se puedan ejecutar las diferentes actividades de forma segura.

Cuando un trabajador posee un entorno laboral saludable, seguro y con las condiciones apropiadas para desarrollar las funciones de su puesto de trabajo, refleja el compromiso institucional por preservar la integridad de sus colaboradores,

donde la gestión de riesgos es una cultura, es un asunto de transparencia y respeto hacia el talento humano, es fundamental que la alta gerencia logre transmitir esta filosofía que tiene que estar incorporada en cada una de las actividades que se ejecutan en su interior, los entornos laborales saludables deben de ser percibidos como un mecanismo para lograr el grado de satisfacción del talento humano, pues es resumidas cuentas son ellos los que desarrollan los procesos productivos de forma óptima para obtener los objetivos empresariales.

Los sistemas de gestión de riesgo, indirectamente fomenta las mejores prácticas empresariales donde se aborda de una forma integral las coyunturas que se pueden presentar en el desenvolvimiento de la cadena de producción, el clima laboral es un aspecto clave para prevenir que se presente patologías mentales en el talento humano, la salud mental de los colaboradores en una organización responsable es un indicador indispensable para poder obtener los objetivos propuestos, digámoslo en otras palabras, cuando un trabajo está expuesto a riesgos inminentes que pueden atentar contra su integridad, este trabajador no logra el máximo de rendimiento porque su atención estará fijada en aquellas condiciones que pueden ser peligrosas, por este motivo la dispersión y la falta de atención para atender de forma objetiva sus funciones, se ve afectado su estabilidad emocional, por tal motivo la identificación y gestión de riesgos es una actividad fundamental para preservar la salud mental de los colaboradores.

Para finalizar, la gestión de riesgos debe de ser un trabajo en equipo donde converge el interés de la alta dirección para la asignación de recursos físicos, humanos, financieros y logísticos para poder mantener las condiciones de seguridad adecuadas en cada uno de los procesos, por su parte el talento humano en el desarrollo de sus diferentes operaciones y actividades también puede identificar las variables que impactan de forma negativa su desempeño y la eficiencia organizacional.

APORTES

La gestión de riesgos laborales es la mejor herramienta para fomentar la seguridad y salud del talento humano en las organizaciones, una de las prioridades para la alta gerencia debe de ser el gestionar ambientes laborales sanos y en condiciones óptimas, para que cada una de las actividades que desarrollan sus trabajadores tenga el menor impacto sobre la integridad de ellos, si bien la tarea en este aspecto es gratificante y se necesita de frecuencia para poder imponer una cultura organizacional que gire en torno a la seguridad y prevención, es fundamental compenetrar a todos los integrantes con el objetivo de gestionar los riesgos de una forma integral.

En la idiosincrasia de la cultura colombiana hemos caído en un abismo de justificar lo injustificable, y en materia de gestión de riesgos laborales no son la excepción, la alta gerencia tiene un amplio repertorio de excusas para intentar justificar por qué en su organización no se implementa el sistema de gestión de riesgos, lo delicado de este asunto es que la tasa de accidentalidad en la nación ha tenido un comportamiento al alza exceptuando el año 2020 donde el indicador tuvo una reducción del 30%, pero es importante precisar que para el año 2019 se presentaron 611.275 accidentes laborales, en el año 2020 450.110 accidentes laborales, en el año 2021 715.000 y en lo corrido del año se ha presentado 45.324 accidentes laborales (trabajo, 2021), pero esto tiene una respuesta del porque se presentó una menor tasa de accidentalidad, la nación estaba en plena emergencia sanitaria y diferentes sectores productivos no tenían autorización para ejecutar sus operaciones.

Es de suma importancia adquirir el habito de prevención y esto se logra con la implementación de un sistema de gestión de riesgos, le genera grandes beneficios tanto para las organizaciones como para su talento, ahora bien, si lo vemos desde una perspectiva que estimula a la motivación laboral se lograra una mayor productividad, se prestara para que en la organización se aplique un enfoque

de innovación en base a la proposición de alternativas por parte de su talento, se reduce los conflictos entre el talento a razón que cada uno de los trabajadores tiene claro cuáles son sus funciones y competencias, mejora la imagen corporativa, y se estimula para que el talento desee pertenecer a la organización.

Es fundamental en las organizaciones modernas se implemente un sistema de gestión de riesgos, no por cumplir la normatividad, sino por tener un enfoque de responsabilidad hacia los trabajadores, donde la gerencia y el talento logre identificar cada uno de los factores que impactarían en su desempeño, salud, seguridad, no es aceptable que en pleno siglo XXI donde el avance de las tecnologías y de la mismas ciencias no se aplique este desarrollo, para aplicarlo en la prevención y seguridad de los trabajadores, es necesario una voluntad propositiva por parte de las organizaciones para crear espacios laborales seguros y se fomente la participación de sus trabajadores para mejorar las condiciones laborales dentro de las organizaciones.

CONCLUSIONES

El sector empresarial colombiano ha caído en un abismo de justificación para que algunas empresas no cumplan con la normatividad legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, en pleno siglo XXI aún existen empresas que exponen a su talento humano a condiciones laborales paupérrimas, donde existen múltiples justificaciones para no implementar un sistema de gestión de riesgos, la falta de voluntad por parte de la alta gerencia sin ninguna duda el principal factor que incide, sin el compromiso de la gerencia no se puede ejecutar una planeación presupuestaria para poder gestionar los riesgos de forma eficiente; el desconocimiento de la normatividad es otro factor, y la falta de control en cabeza del Ministerio de Trabajo conducen a que las organizaciones omitan la implementación del sistema.

El impacto que genera en una organización la no implementación de un sistema de gestión de riesgos, se puede medir desde tres perspectivas, primero la creación de un clima laboral poco factible para el talento humano, desnaturalizando la productividad y factor esencial como lo es la motivación, los colaboradores no tendrán el sentido de pertenencia hacia la organización y no existirá compromiso, segundo sanción económica (multas) en base a lo emanado en el decreto 472 de 2015, lo cual representa un detrimento a la utilidad pronosticada para la organización, tercero una sanción social por parte de su entorno que conduzca a la dignificación del ser humano, a causa de las precarias condiciones a las que se expone a su talento humano, generando una pérdida de imagen institucional y reducción de participación en los mercados.

Un ambiente laboral apropiado para que el talento humano logre desarrollar los diferentes procesos productivos de forma segura, es una de las prioridades para la alta gerencia de una organización, sin ninguna duda las condiciones laborales impactan de forma positiva o negativa para el correcto desempeño del personal, se habla de la motivación laboral que no es más que la disposición que tiene los

trabajadores hacia la ejecución de sus actividades; cuando una organización posee las condiciones óptimas en su entorno laboral se producen varios beneficios entre los que podemos identificar: mayor productividad, compromiso de los colaboradores, innovación, reducción de problemas, mayor competitividad empresarial, mejor imagen de la organización, retención del talento.

Uno de los compromisos de la alta gerencia debe de ser implementar un filosofía de seguridad organizacional, para ello es fundamental implementar un sistema de gestión de riesgos, que permita identificar todas las variables que pueden impactar de forma negativa la integridad de su talento humano, gracias a un trabajo mancomunado donde se logre delegar responsabilidades a cada uno de los colaboradores, se lograra mitigar el impacto de los diferentes riesgos, pero sobre todo el inculcar la importancia de gestionar la seguridad de forma eficiente.

Referencias

- a & a. (2017). *5 errores comunes al implementar el SG-SST*. <https://www.ayaconsultores.co/index.php/blog/14-5-errores-comunes-%20%20al-implementar-el-sg-ss>
- Alcaldia de Bogota. (2021). *decreto 148 de 2021*. <https://www.cerlatam.com/wp-content/uploads/2021/04/Decreto-148-de-2021-Alcaldia-Mayor-de-Bogota-D.C..html>
- Alcaldia de Bogota. (2022). *por incumplimiento de las medidas sanitarias se impone multa a corbastos*. <https://www.gobiernobogota.gov.co/noticias/nivel-central/incumplimiento-las-medidas-sanitarias-se-impone-multa-corabastos>
- Alvarez, Palencia, Riaño. (2020). *Comportamiento de la accidentalidad y enfermedad laboral en Colombia 1994 - 2016*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000100002
- Analitik. (2022). *Accidentes de trabajo crecieron 14% en 2021 en Colombia*. <https://www.valoraanalitik.com/2022/03/24/accidentes-de-trabajo-crecen-14-2021-en-colombia/>
- Avellaneda, M. S. (2019). *Un estudio desde la orientacion garantista del nuevo codigo de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo*. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/7754/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Bestraten; Baraza. (s.f.). *Cultura de empresa, calidad y condiciones de trabajo*. https://reader.digitalbooks.pro/content/preview/books/38717/book/OEBPS/ch_2.html
- Bogota, A. m. (2021). *Inspeccion, vigilancia y control IVC*. https://www.alcaldiabogota.gov.co/ivc/entidades_consultar.jsp
- Buk. (sin fecha). *HRconnect.cl*. <https://www.hrconnect.cl/tendencias/las-3-consecuencias-de-no-capacitar-a-tus-colaboradores/>
- Consultorsalud. (2015). *conusltor salud*. <https://consultorsalud.com/multas-por-violacion-de-normas-de-salud-en-el-trabajo/#:~:text=El%20Decreto%20472%20de%202015%20establece%20que%20los%20empleados%20deber%C3%A1n,del%20diagn%C3%B3stico%20de%20la%20enfermedad.>

- correa, m. &. (2017). *Dialnet*. file:///D:/Downloads/Dialnet-AdministracionDeRiesgosYMotivacionLaboralDeLosServ-6403426.pdf
- EALDE. (2020). *que es la norma ISO 31000 y para que sirve*. <https://www.ealde.es/iso-31000-para-que-sirve/#:~:text=La%20norma%20%E2%80%99CISO%2031000%3A2018,com o%20elemento%20generador%20de%20valor>.
- EEE. (2017). *4 tecnicas para convencer a la alta direccion de implementar un Sistema SST*. <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2017/12/4-tecnicas-para-convencer-a-la-alta-direccion-de-implementar-un-sistema-sst/>
- Falco, M. L. (2018). *liderazgo en la sPymes familiares*. http://biblio.unvm.edu.ar/opac_css/doc_num.php?explnum_id=2195
- Funcion publica. (2021). *Plan de seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38169866/plan-anual-sgsst-2021-v1.pdf/97014a15-df4d-eadb-6bc7-0ae5b0e4df10?t=1612133515163>
- Herrera. (2020). *empresas familiares en Colombia*. [https://www.pwc.com/co/en/publications/technology/PwCColombiaFamilyBusiness%20\(1\).pdf](https://www.pwc.com/co/en/publications/technology/PwCColombiaFamilyBusiness%20(1).pdf)
- Intrategia. (2018). *Intrategia human talent & consulting*. <https://intrategia.com.mx/blog/2018/05/29/7-beneficios-de-la-motivacion-laboral/>
- Lozano, M. d. (2015). *Repository unimilitar*. La importancia de prevenir los riesgos laborales en una: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6499/ENSAYO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MatErh. (sin fecha). *Materh.com*. <https://www.materh.com/beneficios-de-la-gestion-del-riesgo/>
- Medeiros, V. (2019). La competitividad y sus factores determinantes: un analisis sistemico para paises en desarrollo. *Cepal N° 129*, 21.
- Minsalud. (2020). *Ministerio de salud*. <https://www.minsalud.gov.co/RID/modelo-operativo-ivc-t.pdf>
- Mintrabajo. (2015). *Ministerio del trabajo*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+A>

ctualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8

Mintrabajo. (2015). *Ministerio dle trabajo*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+A+ctualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Mintrabajo. (2019). *Ministerio del tarbajo*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Mintrabajo. (2020). *resolucion 0345 de 2020*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Resoluci%C3%B3n+345+Adopta+Pol%C3%ADtica+PIVC+%28febrero+11+de+2020%29.pdf/2ea42d58-c89e-8e43-7769-bbbb84f2f7d4?t=1632752953310>

Mintrabajo. (2021). <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/plan-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2013-2021>

Mintrabajo. (2021). *Ministerio dle trabajo*. que es el sistema de seguridad y salud en el trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Mintrabajo. (2022). *Perfil del director de inspección, vigilancia y control*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/inspeccion-vigilancia-y-control/perfil-del-directorivc>

Núñez, R. (2017). *Hrtrends by infoempleo*.
<https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/desmotivacion-laboral>

Piraniriski. (2021). *Piranirisk*.
<https://www.piranirisk.com/es/academia/especiales/guia-del-sistema-de-gestion-de-riesgos-iso-31000>

Portafolio. (2021). *Portafolio.com*.
<https://www.portafolio.co/economia/empleo/accidentes-laborales-aumentaron-en-mas-30-mil-en-el-primer-semester-557251>

Roncancio, G. (2020). *pensemos*.<https://gestion.pensemos.com/que-son-indicadores-de-gestion-o-desempeno-kpi-y-para-que-sirven>

trabajo, M. d. (2021). *MINTRABAJO*:
<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/marzo/el->

ministerio-del-trabajo-apoya-al-sistema-general-de-riesgos-laborales-para-la-reduccion-de-la-accidentalidad