

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, FACTOR CLAVE PARA LA
CALIDAD DE VIDA LABORAL. REVISIÓN DOCUMENTAL 2010 – 2020.

AUTOR:

LEDA MARGARITA ROSALES MARTINEZ

TUTOR:

YOLLY SAMARA SANDOVAL JAIMES

PRESENTADO A LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA COMO
REQUISITO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE POSGRADOS

BOGOTA D.C.

2020

DEDICATORIA

A Dios, por la fuerza para enfrentar las adversidades durante este proceso de formación y a mi hijo, por la paciencia y la espera ante largas horas de estudio que reemplazaron nuestras horas de juego. Tú, Matías, mi motor para avanzar.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	2
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	4
JUSTIFICACIÓN	9
OBJETIVOS	13
Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos.....	13
Metodología.....	14
CAPÍTULO II.....	17
Aproximación Teórica al Desarrollo del Concepto de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Colombia.	17
1. Antecedentes Teóricos.....	17
2. Sistemas de Gestión y la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	23
3. Responsabilidad Social Empresarial y su Relación con los Sistemas de Gestión	32
CAPÍTULO III.....	35
Sistemas de Gestión como Mecanismo para la Mejora de la Calidad de Vida en el Ámbito Laboral.....	44
CONCLUSIONES	54
REFERENCIAS.....	56

RESUMEN

El trabajo, visto desde la antigüedad, siempre ha estado asociado a la manifestación de riesgos para la salud. Las condiciones en las que se desarrollan las actividades suponen amenazas que generan accidentes y enfermedades laborales. En la actualidad, los marcados cambios asociados a las nuevas economías, han dejado en evidencia la necesidad de reestructuraciones en el ambiente laboral, que están sujetas a las mejoras en las condiciones de vida de los involucrados. Es así, que las organizaciones se ven en la obligación de dar respuesta al fenómeno de la globalización, logrando ser innovadoras, diversas y flexibles antes los cambios; a su vez, que dan respuesta a las necesidades de sus consumidores, mediante productos y servicios de calidad, y a sus trabajadores mediante ambientes de trabajo seguros, que potencian la productividad, capacidad y crecimiento de sus empleados. Es allí donde los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo ejercen una fuerte influencia, logrando a través de la optimización de procesos, el logro del desarrollo personal y el bienestar de las personas que conforman la organización, mejorando la rentabilidad y causando un impacto real y efectivo en la mejora de las condiciones de calidad de vida laboral. Con base en lo anterior, el objetivo del presente documento es determinar a la luz de la literatura el impacto de la gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en la calidad de vida de los trabajadores, reporte 2010 – 2020.

INTRODUCCIÓN

El trabajo, labor, ocupación o la denominación que según la ubicación geográfica se le dé, ha sido considerado el medio por el cual las personas obtienen los recursos para vivir y satisfacer sus necesidades. Por ende, la Calidad de vida de las personas se ve asociada a su día a día, tanto es su ámbito social, como en su ámbito laboral; sin embargo, es preciso determinar que la denotación de calidad de vida cambia ligeramente, cuando se involucra el aspecto del trabajo. Cuando se intenta realizar una descripción del término calidad de vida, se pueden evidenciar que es una descripción subjetiva y que se ve ampliamente influenciada por el tipo de percepción de la persona, del entorno en el que desarrolla sus funciones y las personas con las que se relaciona; la OMS (citada por Robles, Rubio, De la Rosa, Nava, 2016) expone una definición para dicho concepto, “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas y preocupaciones”.

En la actualidad, hablar de calidad de vida y como se ve influenciada es un tema de interés organizacional, dado que involucra los esfuerzos que se deben realizar desde la gerencia para lograr incrementar la productividad sin dejar de lado el bienestar de los empleados, sus relaciones interpersonales y su contexto de desarrollo. Así pues, las organizaciones ven en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST) una herramienta fundamental para cubrir las necesidades de los trabajadores, en relación con su seguridad, condición de salud, aspectos físicos y medioambientales del entorno, bienestar emocional etc. Porque, hablar de calidad no solo implica un atributo del bien, producto o servicio de las operaciones de la

organización, si no de la connotación positiva y deseada por el trabajador en su labor diaria. (Donawa, 2018).

Abarca entonces un campo de acción amplio para los sistemas de gestión de SST, teniendo como puntos importantes varios aspectos significativos para el trabajador, tales como: respaldo institucional a su labor, seguridad en la ejecución de sus tareas, satisfacción por el nivel de desempeño, desarrollo y progreso personal, mejora o mantenimiento de su condición de salud y tiempo libre para disfrutar. Es así, que establecer procesos a nivel organizacional que puedan garantizar un eficiente funcionamiento de los sistemas de gestión puede conducir a un ambiente de trabajo óptimo para los trabajadores, sirviendo como coadyuvante en la mejora de la calidad de vida de estos; pues a mejor funcionamiento del sistema, mayor satisfacción de los trabajadores en su entorno, mejor desempeño dentro de la organización y por ende una mayor productividad. (Silva y Fischer, 2015).

Además, los inconvenientes presentados como resultados de la ausencia de procesos organizados dentro del sistema, produce un incremento de los gastos internos de las organizaciones derivados de incapacidades, ausencias y baja productividad. Consecuente con lo anteriormente mencionado, el propósito de este trabajo consiste en realizar una revisión de los antecedentes Teóricos de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, determinar cómo se asocia el concepto de calidad de vida al ámbito laboral y establecer la relación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la calidad de vida laboral.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A partir de la evolución de los sistemas de gestión y de su orientación para el mejoramiento y/o mantenimiento de los contextos de salud de los trabajadores, se ha logrado generar un cierto nivel de conciencia y empoderamiento de las condiciones laborales al interior de las empresas, logrando que estas entiendan que, una elevada percepción y sensación de calidad de vida por parte de los trabajadores, permitirá incrementar la productividad y por ende el logro de las metas organizacionales. Los trabajadores se convierten así, en la esencia de una organización y de su total compromiso y buenas prácticas es que se logran los máximos beneficios. (Granados, 2011).

En este sentido, las actividades laborales condicionan buena parte de lo que como seres humanos percibimos como calidad de vida, pues es a través del trabajo realizado, que se logra satisfacer las necesidades humanas básicas, morales, de autorrealización, profesionales y todas aquellas que sean mediadas por el sustento económico. Así pues, trabajar no se convierte solo en un medio para ganarse la vida, sino en una forma de vivir experiencias enriquecedoras y productivas. Por lo tanto, esta consecución está ligada a los ambientes y espacios de trabajo seguros que se pueden brindar al interior de las empresas y que permitan que los trabajadores incrementen a su vez las probabilidades de tener una calidad de vida personal, familiar y social. Sin embargo, lo anterior no tiene sentido si dentro de las organizaciones no están alineados los sistemas de gestión, los procesos internos, la percepción del cliente interno y las estrategias de bienestar para los trabajadores. (Alves, Cirera, Giuliani, 2013).

¿Pero cómo se asocia la calidad de vida con la seguridad y salud en el trabajo? Pues apreciado lector, la calidad de vida per se, involucra la calidad de vida laboral, la cual está ligada a las condiciones del trabajo, tanto físicas, cognitivas y medioambientales. Es decir, que cualquier peculiaridad que pueda influenciar la generación de riesgos al interior de la organización, sus espacios físicos, su medio ambiente, sus microentornos sociales, etc. y que afecten la seguridad y salud del trabajador, lograra alterar la calidad de vida laboral, y en cierta medida la calidad de vida del trabajador. (Vidotti, Martins, Galdino, Ribeiro, Robazzi, Carmo,2019).

La evaluación de exposición a factores de riesgo dentro de las organizaciones debe contemplar además de los riesgos observables asociados a agentes físicos, químicos o medio ambientales, también aquellos factores de riesgo que no son detectados a simple vista, y que requieren una evaluación más profunda y específica. Estos riesgos están asociados con enfermedades y patologías como estrés laboral o burnout, alteraciones psicológicas y cognitivas sufridas con motivo de sobrecarga y estrés en el trabajo entre otras condiciones. Por lo tanto, los sistemas de gestión de SST tienen como objetivo, mejorar y optimizar las condiciones de los entornos de trabajo, logrando impactar positivamente en el trabajador, en su seguridad, en su salud y en su percepción de bienestar. Por ello, los sistemas deben involucrar procesos dinámicos y continuos que permitan su evolución, mejorando la sensación de satisfacción de los trabajadores y por ende la productividad corporativa. (Castro et al., 2018).

Si hablamos en cifras, el informe brindado por la OIT en 2019 menciona que, en el mundo actualmente existe un problema muy serio relacionado con los sistemas de seguridad y

salud, se reportan aproximadamente 1000 muertes al día de trabajadores por accidentes de trabajo y 6500 por enfermedades profesionales. Además, dichas cifras tienden a ir en aumento, pues reportan un incremento de personas fallecidas por causas asociadas al trabajo de 2,33 millones en 2014 a 2,78 millones en 2017. Se establecen que las causas principales son, las enfermedades del sistema circulatorio con un 31%, el cáncer de origen profesional 26% y las enfermedades respiratorias con un 17%. Es decir que las enfermedades asociadas al trabajo generan más muertes frente a los accidentes de trabajo. También, la OIT menciona, en lo que respecta a los riesgos psicosociales, que se necesita de atención especial, dado que es preciso determinar aquellas prácticas o situaciones particulares del trabajo, que inciden directamente en la generación de estrés laboral. Es así, que para evitar la manifestación de alteraciones a nivel de salud mental; se requiere que al interior de las organizaciones se logre implementar un modelo de evaluación psicosocial, que permita gestionar oportunamente las condiciones de salud mental de los trabajadores y su adecuado seguimiento; lo anterior también puede ser mediado por los sistemas de gestión. (OIT,2019).

Es importante que las organizaciones y sus directivos logren concebir, que la gestión de la SST no es algo que se limita al espacio físico de trabajo únicamente, dado que los efectos que causan las enfermedades o accidentes implican una alteración del estado de salud y bienestar de los trabajadores, afectando su desempeño social, familiar y personal. Puesto que el trabajo está directamente ligado con el estado de salud del trabajador, es necesario que se establezcan conexiones claras entre los sistemas de gestión de la SST y la promoción de la salud, dando paso a la evaluación de factores riesgos propios del gesto laboral, y aquellos que involucran los

riesgos psicosociales, las enfermedades crónicas no transmisibles y la manifestación de enfermedades de salud mental. (Moreno, 2011).

En Colombia el panorama no es muy distinto, según la segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en trabajo (2013), se reporta por parte de las ARL`s que las patologías de mayor incidencia en la población colombiana son aquellas relacionadas con factores medioambientales, patologías auditivas como las más frecuentes, también las lesiones musculoesqueléticas y se incrementan los trastornos mentales y del comportamiento, producto de la exposición a ambientes de trabajo con sobrecarga laboral, horarios extendidos, síndrome de burnout laboral entre otros. Es importante resaltar, que, en relación con los trastornos mentales, se evidencio un crecimiento exponencial del 43% entre 2009 y 2012, resultando estos casos de eventos relacionados con episodios de ansiedad y depresión. La mayoría de los casos se relaciona con otras patologías de base como trastornos osteomusculares o derivados de accidentes de trabajo, (Ministerio del Trabajo, 2013).

Esto trae como consecuencia que los trabajadores vean alteradas sus funciones corporales (las cuales incluyen sus funciones psicológicas), generando una deficiencia y por consiguiente una limitación en la ejecución de sus actividades y restricciones en la participación. (OMS, 2001). No se puede negar que, en los últimos años, hablar de calidad de vida asociada al trabajo se ha convertido en un tema relevante, pues se ha logrado dar protagonismo a las necesidades de los trabajadores, a un nivel adyacente a las estrategias de productividad y mercadeo de las organizaciones. Es así, que, a la luz de la literatura, se ha logrado identificar que existen factores determinantes en la generación de ambientes de trabajo saludables, importantes para tener en

cuenta en los planes de autoevaluación y mejoramiento de las organizaciones. Se contemplan algunos de ellos como: factores ergonómicos, relacionados con las especificaciones físicas de los espacios e instrumentos de trabajo; los factores ambientales, relacionados con la percepción de satisfacción del trabajador ante la gestión de riesgos, carga de trabajo, relaciones sociales, entre otros; y factores Económicos, relacionado con la percepción del trabajador frente a la remuneración obtenida por sus labores. (Martínez, Oviedo y Amaya, 2013).

Sin embargo, y a pesar de la amplia evidencia que muestra que la adecuada gestión de los sistemas acarrea beneficios organizacionales, aún muchos líderes no tienen claro cómo se tiene que implementar un sistema de gestión de la SST que cumpla con los objetivos planteados; logrando no solo disminuir las cifras de reporte de enfermedades y accidentes laborales, si no que cumpla con su objetivo principal que es brindar espacios laborales que permitan al trabajador tener una calidad vida. Entonces cuando un sistema está diseñado únicamente para cumplir metas o disminuir índices que afectan de forma negativa a la organización, es un sistema que no está alineado con las expectativas o necesidades del trabajador; es un sistema no cohesionado realmente a los procesos humanos de la empresa, si no únicamente a los procesos productivos y la responsabilidad social empresarial (RSE) se queda corta en su aspecto más importante, sus trabajadores. (Cajiga, 2019).

Es por lo anteriormente mencionado, que a través de la presente revisión documental de publicaciones entre 2010-2020 se busca dar respuesta a la pregunta ¿Cuál es el impacto de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la calidad de vida de los trabajadores?

JUSTIFICACIÓN

Colombia como Estado Social de Derecho y con el objetivo de brindar una herramienta que fuese una guía completa en relación con los temas laborales, decidió expedir el Decreto 1072 de 2015, en donde se recopilaron los decretos que reglamentan el sector trabajo. Está compuesto por tres (3) libros, que a su vez están divididos en títulos, capítulos y secciones. Para el tema que se expone en el presente documento, su reglamentación se encuentra en el libro 2, parte 2, título 4 y capítulo 6, allí se estipulan las directrices que son de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas públicas y privadas, para la implementación del sistema de gestión de SST, (SG-SST). (Decreto 1072,2015)

En 2017, El Ministerio del Trabajo mediante la Resolución 0312 DE 2019, definió los estándares mínimos que deben tener en cuenta las organizaciones para la implementación del SG-SST. Creando así un documento legal que permite la verificar el cumplimiento de las normas, los requisitos y los procedimientos para la implementación del sistema de gestión. (Resolución 0312, 2019).

EL sistema de gestión de la SST ha estado evolucionando de manera progresiva y se ha convertido en un tema de fuerte importancia a nivel internacional y local. Desde la publicación de la OIT en 2001 de las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, se ofrece a la sociedad un modelo de implementación del sistema de gestión compatible con normas ya existentes, como las normas ISO 9000 que abarca la gestión de la calidad e ISO 14000 que abarca la gestión medioambiental. Es así como, en cooperación

tripartita (gobierno, organización de empleadores, y los sindicatos) se elaboraron las directrices mencionadas, logrando convertirse en un instrumento que permitió la generación de una cultura en torno a la seguridad al interior de las organizaciones que beneficiara a todos los stakeholder tanto al interior y exterior de la empresa. (Arias, 2012).

En Colombia la evolución se dio con el cambio del sistema de salud ocupacional, al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Cambio que implicó no solo la generación de nueva legislación, si no entender el porqué de la necesidad del cambio. En realidad, el objetivo de los programas ya existentes de salud ocupacional y de los nuevos planteamientos del sistema de gestión es el mismo, pues el trabajo se debe enfocar en lograr el bienestar de los trabajadores, garantizar la seguridad en su entorno de trabajo y la prevención de enfermedades y accidentes laborales. Sin embargo, el cambio radica en que se busca lograr que el sistema de gestión de SST se convierta en un proceso de mejora continua de acuerdo con los cambios internos de las organizaciones. Es así, que implica que sea un sistema dinámico, que requiere de su permanente revisión y seguimiento, ajustándose a las necesidades encontradas en las diferentes evaluaciones periódicas. Diferenciándose así de los programas de salud ocupacional dado que dichos programas son estáticos, con actividades planteadas con el fin de velar por la seguridad y bienestar de los trabajadores, pero sin una evaluación constante que permita ajustes. (Molano y Arévalo, 2013).

Es así, que los sistemas de gestión de SST, han venido ganando un lugar importante dentro de las organizaciones, no solo en Colombia sino a nivel mundial, dada la identificación de sus beneficios al ser canales de información efectivos en el seguimiento de las acciones de

prevención de riesgos, y en el mejoramiento de las condiciones de seguridad de sus trabajadores. Sin embargo, se debe tener en cuenta, que a pesar de lograr un muy buen planteamiento de la gestión de la SST dentro de las organizaciones no necesariamente esto implica la mejora de la calidad de vida de los trabajadores por vía directa. Por lo tanto, es importante alinear los esfuerzos entre los diferentes actores dentro de las organizaciones encargados del recurso humano, para lograr desde cada una de sus labores y funciones, que los sistemas de gestión apunten a mejorar la calidad de vida y productividad de los trabajadores. (García, González, Aldrete, Acosta, León, 2014).

En palabras de Sharan Burrow, Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional (CSI), describe la importancia de los sistemas de gestión de la SST y la responsabilidad que como organización y/o empleador tienen con los seres humanos a cargo. Menciona que es inaceptable que como sociedad se admita que los trabajadores lleguen a colocar en peligro su vida por cumplir con las funciones laborales asignadas, y así ganar su sustento; pues una enfermedad o lesión no es solo una limitación para el trabajador, si no para sus familias y una carga prestacional para el estado. También hace alusión, a que los factores de riesgo son prevenibles en la medida que se involucre a los mismos empleados en la detección de estos factores, aprovechando su conocimiento de la labor, y concluye con la afirmación, de lo importante que es cumplir con la legislación nacional y las directrices internacionales. (OIT, 2013, párr.5)

Con base en lo anterior, es importante determinar la relación entre los sistemas de gestión de SST, su adecuado funcionamiento y la calidad de vida de los trabajadores; logrando así

identificar los factores más importantes que permiten crear y mejorar ambientes de trabajo seguros y saludables logrando una cohesión importante entre el colaborador y su desempeño. Todo esto surge como motivación personal y el interés de lograr concebir el porqué de los altos índices de rotación en algunas empresas que, a pesar de tener unos procesos y sistemas perfectamente diseñados, no logran que sus empleados alcancen niveles de felicidad y satisfacción que permitan mejorar sus labores y pensar en planes de carrera, derivando todo esto numerosos y constantes procesos de ingreso de personal, bajas calificaciones de rendimiento y terminaciones de contratos. (Fraguela, Carral, Iglesias, Rodríguez, 2012).

¿Pues si sabemos que un sistema de gestión está diseñado para mejorar la administración de una organización logrando así mejores resultados, que se basa en datos y hechos reales obtenidos mediante los reportes de los procesos, entonces porque el actor más importante de las empresas que es el recurso humano no es adecuadamente gestionado?

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar a la luz de la literatura el impacto de la gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en la calidad de vida de los trabajadores, reporte 2010 – 2020.

Objetivos Específicos

1. Realizar una aproximación teórica al concepto de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.
2. Identificar el vínculo del concepto calidad de vida y ámbito laboral.
3. Establecer la relación existente entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Calidad de Vida en el ámbito laboral.

Metodología

Tipo de estudio: monografía documental, mediante la cual se propone revisar sistemáticamente literatura relevante para lograr identificar, seleccionar y responder a la pregunta de la presente investigación. Dicha revisión se realizó con base la literatura encontrada en bases de datos científicas.

Unidad de Trabajo: Se realiza selección de documentos extraídos de bases de datos como Scielo, Redalyc, Biomed central, Pubmed, Dialnet, agrupando la búsqueda literaria en temas como condiciones de salud, calidad de vida, condiciones de trabajo y riesgos.

Criterios de inclusión:

- Publicaciones y documentos que se encuentren en las bases de datos mencionadas y/o páginas de Instituciones Estatales (OMS, OIT, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de trabajo en Colombia).
1. Literatura encontrada en bases de datos debía contener un resumen. Este criterio logra de una forma rápida permitir la pertinencia o no del tema encontrado.
 2. Para la revisión de literatura, se tuvo en cuenta la inclusión de documentos en idioma español e inglés, que fuesen publicados entre los años 2010 a 2020.

Criterios de exclusión:

- Documentos que no involucran la calidad de vida como aspecto importante en su desarrollo o que no tuvieran ningún tipo de relación con el tema motivo de investigación.

- No se tuvieron en cuenta para la revisión, documentos publicados con anterioridad al 2010, que carecieran de autor, o cuyos autores se basaran en conceptos y/u opiniones propias.

Fases del Proceso

- Fase Heurística: se realizó búsqueda de información en bases de datos utilizando descriptores DECS, los cuales fueron filtrados en la página <http://decs.bvs.br/>, (calidad de vida, salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo, riesgos laborales, gestión, responsabilidad social empresarial). Se utilizaron los siguientes operadores booleanos (AND, OR, NOT). Se revisó la información proporcionada por la literatura encontrada y aquellos que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión dentro del apartado “resumen” fueron seleccionados en primera instancia para continuar con su revisión total. Una vez cumplido el primer filtro de selección, se continuó con la revisión de los documentos e inclusión en matriz de ficha bibliográfica. Donde se obtuvieron, 41 documentos, distribuidos en 36 artículos científicos, 4 informes oficiales de entidades no gubernamentales y 1 ensayo. Posteriormente y conforme la construcción del documento reflejaba la necesidad de más información, se realizó una búsqueda de información específica para los temas desarrollados.

- Fase Hermenéutica: una vez ingresados los documentos en matriz de ficha bibliográfica, se procedió a describir, el objetivo, población, metodología utilizada para cada uno de ellos, posteriormente se determinó similitudes y diferencias entre el contenido y resultado de los estudios.

- Fase de consolidación monográfica: una vez ajustada la información encontrada conforme ítems requeridos por la matriz bibliográfica, se agrupo la información de acuerdo con el desarrollo de cada uno de los objetivos de la monografía, permitiendo así una consolidación de los archivos organizada, lo cual permite una construcción más lógica del documento, por capítulos.

Aspectos Éticos: Se respeta el derecho de autor de todas las fuentes bibliográficas consultadas y registradas en el presente documento de investigación, tomando como base la Constitución Política de 1.991, en su artículo 61, y la ley 1915 del 12 de julio del 2018 por la cual se establecen otras disposiciones en materia de derecho de autor y derechos conexos. (Dirección Nacional de Derechos Autor, 2020).

CAPÍTULO II

Aproximación Teórica al Desarrollo del Concepto de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Colombia.

1. Antecedentes Teóricos

El concepto de protección al trabajador frente a todos aquellos peligros a los que se encuentra expuesto en sus horas laborales fueron desconocidos en el territorio colombiano hasta los inicios del siglo XX. En 1904, en el teatro Municipal de Bogotá, el General Rafael Víctor Zeron Uribe Uribe tocó el tema de la seguridad en el trabajo, tomando como referente los procesos de seguridad llevados a cabo en Europa desde el siglo XIX. (Merlano y Gorbanev, 2013). En su discurso plantea la necesidad de crear leyes que generen protección a los más vulnerables, entre ellos niños, jóvenes y mujeres empelados en los campos de trabajo y talleres:

“... veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados...” (Lizarazo, Fajardo, Berrio, Quintana, 2010).

Sin embargo, a pesar de la identificación de las precarias situaciones laborales de los trabajadores, en Colombia, no se inicia ninguna acción que contemple soluciones a dichas problemáticas. Es así como, en el principio del siglo XX, se generan numerosos periodos de luchas y protestas de grupos de obreros contra de la explotación y las inseguras condiciones de vida. Las protestas buscaban mejoras en las condiciones de trabajo que permitieran una mejor calidad de vida, principalmente una mayor remuneración, prestación de servicios médicos,

jornadas laborales reducidas y acceso a mejores condiciones de habitad entre muchas otras exigencias. (Jaramillo, 2010).

Es entonces que, para cubrir dicho vacío legislativo en relación con lo promulgado por Uribe Uribe, en 1915, luego de su asesinato, se crea la Ley 57, que sería conocida como la Ley del General Rafael Uribe Uribe. En sus disposiciones plantea la relación entre el trabajo y los accidentes y enfermedades laborales de los trabajadores; se expresa el concepto de accidente de trabajo, las prestaciones económicas de las que son beneficiarios y la responsabilidad de los “patronos” en la ocurrencia de estos sucesos. También expresa el tipo de industrias en donde se debe actuar conforme a la ley dada la naturaleza de su labor, los tipos de incapacidad, pensión y monto de indemnización en caso de la manifestación de limitaciones físicas ocasionadas por causas laborales. (Bambula y Rentería, 2017).

Para 1950, se publica el Código sustantivo del Trabajo, en el cual se consignan las normas asociadas a la Salud Ocupacional, entre las cuales se evidencia la regularización de la jornada laboral de los trabajadores, periodos de descanso obligatorio, prestaciones asociadas a accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional, y normas higiene y seguridad en el trabajo; normas que fueron la base del sistema actual. En 1964 con el Decreto 3170 se aprueba el Reglamento del Seguro Social obligatorio, donde se incluyen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Es así como, se inicia con la cobertura en riesgos profesionales para todos aquellos trabajadores que desempeñan labores en zonas industriales y semiindustriales. Finalmente, con los decretos 3135 de 1968 y 1848 de 1969, se reglamentó la legislación en salud ocupacional para el sector público.

En resumen, con la reglamentación anteriormente expuesta el gobierno colombiano finalmente lograba la protección de los trabajadores que desempeñaban funciones en el sistema privado, desde 1964 con el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, el cual fue liquidado bajo el decreto 2013 de 2012; y también en el sistema público a partir de 1968 con la Caja Nacional de Previsión Social (CAJANAL). (Lizarazo et al., 2010).

Para el año 1983, el Decreto 586 propone la creación del Comité Nacional de Salud Ocupacional, y como resultado principal se evidencia la recomendación de reglamentar todo lo concerniente con salud ocupacional dentro del territorio nacional. Por lo cual, en 1984, se elabora el **Primer Plan Nacional de Salud Ocupacional**, cuyo principal objetivo fue la orientación de los planes y acciones implementadas por las entidades públicas y privadas en relación con la prevención y manejo de enfermedades laborales de los trabajadores. Se crearon normas importantes como la Resolución 2013 de 1986 donde se reglamentaba la creación de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial; también llamado Comité Paritario de Salud Ocupacional: COPASO; en la actualidad se adjudica el nombre de Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo COPASST. Así mismo se establecen las pautas para la creación del programa de salud ocupacional con la Resolución 1016 de 1989, derogada por el decreto 1072 de 2015 en donde plantean las indicaciones para la adecuada implementación del ahora llamado Sistema de Gestión de SST. (Zuleta, 2013).

Para 1990, se presenta el **Segundo Plan Nacional de Salud Ocupacional** (1990 – 1995), con el cual se buscaba la creación de estrategias que condujeran a la disminución de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Es así, que, durante el transcurso de este segundo plan, se

publicó la muy conocida ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994 que determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual fue derogado por el Decreto 1072 de 2015. Con esto, se buscaba dar una nueva línea de acción a la salud ocupacional en Colombia creando el Sistema General de Riesgos Profesionales, con figuras técnicas y administrativas nuevas. (Resolución 06045, 2014).

Con la creación del Sistema de riesgos profesionales, a partir de la ley 100, el decreto Legislativo 1295 de 1994; logro implementarse la generación de una cultura de protección contra los riesgos a los que se enfrentaba el trabajador en su labor. Y creo la definición del sistema de riesgos profesionales:

Un conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, que tiene la finalidad de prevenir, proteger y atender las consecuencias que se derivan de los Riesgos Profesionales, es decir, de los accidentes y las enfermedades que puedan padecer las personas por causa o con ocasión del trabajo. (Decreto 1295, 1994).

Es importante aclarar que la Ley 100 de 1993 y el decreto 1295 de 1994 lograron reunir toda aquella información relacionada con los riesgos profesionales y junto con el decreto ley 1295 de 1994 se logra organizar el sistema, en donde el objetivo más importante es el establecimiento de principios y normas que permitan la protección del trabajador y la creación de una cultura organizacional en materia de prevención.

Sin embargo, a pesar de los avances en materia de riesgos profesionales, aun existían vacíos legislativos, por lo cual el comité nacional de salud ocupacional en 2003 propuso la

conformación de una comisión, la cual estaba integrada por diferentes representantes de las agremiaciones, incluyendo todos los actores principales de la economía del país, los trabajadores, empleadores, administradores de riesgos profesionales y el gobierno nacional. Reunidos se lograron analizar las necesidades aun persistentes, y verificar la aplicación de las recomendaciones derivadas de cumbres y asociaciones internacionales en el campo de la salud ocupacional. Conducente con los resultados de esta comisión se consolidó el **tercer plan de salud ocupacional** (2003-2007) en donde el objetivo era lograr responder a las necesidades identificadas previamente; para el año 2008, se diseñó el plan nacional de salud ocupacional con vigencia 2008-2012, por el comité nacional de salud ocupacional; documento que se convertiría en la herramienta de desarrollo y eje fundamental para el perfeccionamiento del sistema de riesgos profesionales. (Resolución 06045, 2014).

Posteriormente, la Ley 1562 de 2012 determina el cambio de nombre, pasando de sistema general de riesgos profesionales, a sistema general de riesgos laborales; también se modifica el nombre de salud ocupacional, y pasa a denominarse Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo cual, los programas establecidos de salud ocupacional se convirtieron en sistemas de gestión de la SST. Así pues, las organizaciones entraron en la tarea de crear un proceso de gestión y administración para la seguridad y salud en el trabajo, en donde se buscará mitigar los efectos de los riesgos laborales, mejorar las condiciones de trabajo y disminuir los costos por accidentes, incapacidades y sanciones a las empresas. Todo lo anterior debería ser regulado por el ministerio de trabajo y su compromiso de expedir la normatividad que reglamenten y desarrollen la seguridad y salud en el trabajo en Colombia. (Zuleta, 2013).

El 31 de marzo de 2014, se presentó la propuesta inicial para el desarrollo del nuevo plan nacional de seguridad y salud en el trabajo por el comité nacional de seguridad y salud en el trabajo; con nuevos y merecidos ajustes. Para julio 11 de 2014 se ostentó el pliego final del **plan nacional de seguridad y salud en el trabajo** (2013-2021). El último decreto presentado por el gobierno nacional, decreto 1072 de 2015 le da un vuelco total a lo que hasta ahora se contemplaba dentro del sistema de seguridad y salud en trabajo en el territorio nacional. Con este decreto se busca lograr que todas las empresas y empleadores quienes independientemente de la forma de contratación y figura de formación, ya sea prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria, sector cooperativo, etc. Implementen obligatoriamente el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; convirtiéndose así en la hoja de ruta que permite la creación y puesta en marcha de una política al interior de las empresas. Así se logrará que se dirija la creación, desarrollo y seguimiento del sistema de SST y los planes de mejora continua, basándose en los modelos de gestión, el ciclo planear, hacer, verificar y actuar (PHVA), indicadores de gestión, la participación de la dirección en todos los niveles del proceso y la inclusión de las directrices del ministerio de trabajo. (Decreto 1072, 2015).

Para finalizar, recordemos que, con anterioridad, al interior de las organizaciones se actuaba de forma correctiva, hoy, las organizaciones junto con las entidades administradoras de riesgos laborales y el sistema general de riesgos laborales se encargan de ejecutar los sistemas de prevención, creando una cultura de apropiación de los riesgos por parte de todos los involucrados en el sistema económico de la empresa. Todas estas acciones conllevan a evitar los sobrecostos de indemnizaciones y ausentismos laborales, permitiendo así lograr una protección integral.

2. Sistemas de Gestión y la Seguridad y Salud en el Trabajo

La adecuada comprensión de los sistemas de gestión permite que su articulación con el área de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas se realice conforme la norma lo requiere. La implementación de un sistema de gestión tiene por objetivo, lograr que dentro de las organizaciones los procesos se encuentren en una mejora continua; un sistema de gestión debe seguir un proceso lógico compuesto por etapas, el cual se rige en el marco del ciclo PHVA, (planear-hacer-verificar-actuar). Este ciclo es utilizado para lograr un adecuado control y manejo de riesgos; por lo cual es necesario que cuente con indicadores, medidas de prevención y control, líderes de procesos, auditorías periódicas y todos los aspectos inherentes y reglamentarios. (Carvajal y Molano, 2012).

Los sistemas de gestión están diseñados, de tal forma que, es posible aplicarlos a cualquier tipo de organización independientemente del número de trabajadores. Por lo tanto, cuando se requiere implementar un sistema de gestión de SST, este deberá ser logrado con éxito, cumpliendo con unos estándares, y su triunfo consiste en eliminar o minimizar los riesgos coligados a las actividades de cada uno de los trabajadores y partes interesadas. El sistema entonces deberá ser dinámico, es decir, deberá ajustarse a las actividades internas de la organización y la dinámica externa, la cual puede ser cambiante conforme su acción económica en el mercado lo requiera. Por lo tanto, al implementarse un sistema de gestión de SST, es importante tener presente que los riesgos y peligros asociados a las actividades laborales no son estáticos, y por ende requieren de la constante evaluación, ajuste, control y evolución del sistema. Es esta facultad de cambio, uno de los más importantes ítems para tener en cuenta y

lograr un mejoramiento continuo de los procesos dentro de la empresa. (Riaño, Hoyos, Valero,2016).

Para la Organización Internacional del trabajo, el principal objetivo dentro de las organizaciones debe ser garantizar que los trabajadores estén resguardados ante las enfermedades, ya sean de causa general o profesionales; además de prevenir la ocurrencia de accidentes laborales. Sin embargo, para muchos trabajadores está lejos de ser su escenario de trabajo real. Es por ello, que la OIT establece la creación por parte de los gobiernos, en interacción con los altos directivos, empleadores y empleados, una reglamentación y directriz que permita gestionar los riesgos y garantizar la seguridad en el trabajo. Así, la definición de seguridad y salud en el trabajo provista por la OIT (2011) se establece como:

Una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones. (p.1).

Alineados con esta premisa, los sistemas de gestión involucran las normas y directrices de SST, y así se convierten en un método mediante el cual se tramitan las acciones y resultados en prevención. Los sistemas de gestión manifiestan una lógica distribuida en el paso a paso de lo que debe ejecutarse y el mejor modo para ello, adaptable ante los cambios propios de la actividad laboral, del ambiente físico o administrativo. Con base en lo anterior, para gestionar la SST, es indispensable que se muestre el liderazgo de la alta dirección, y su compromiso frente a todo el

proceso. Se deben adoptar las medidas y disposiciones necesarias, que principalmente incluyen, la creación de una política de SST en la organización, caracterización y evaluación de los riesgos, los programas de prevención, el control de las actividades y procesos, los ajustes en materia de salud y seguridad y la verificación de los resultados. Así se cumple con el propósito fundamental de la creación del sistema de gestión, que consiste en controlar la dinámica del proceso. (Álvarez y Riaño, 2018).

Consecuentemente con la evolución de los roles de los trabajadores y de la figura del trabajo mismo a nivel mundial, se han generado nuevas oportunidades de actuación para los sistemas de gestión en SST que se alinean con las nuevas tecnologías, cambios en sistemas económicos, estructuras organizacionales, y crean nuevas oportunidades de acción para los líderes de gestión. Algunos avances en materia de SST evidenciados dentro de la revisión de literatura son:

- en Colombia, uno de los logros más importantes de la SST, fue su evolución, paso de ser un programa de salud ocupacional, a convertirse en un sistema de gestión de SST con el decreto 1072 de 2015. Esto quiere decir, que las organizaciones deben adicionar a sus esfuerzos en materia de prevención, el crear una política de SST que garantice que, a lo largo de los cambios en sus ambientes laborales, se impacte positivamente en la calidad de vida de sus trabajadores. Esto con el objetivo de poder garantizar de alguna forma la salud de los trabajadores, el bienestar para sus familias y un aumento de la productividad de las empresas. (Decreto 1072, 2015).

- Los sistemas de gestión de SST, a lo largo de su proceso evolutivo han logrado que los entes gubernamentales se involucren de manera importante en el desarrollo de sus mejoras, esto mediante la creación de políticas nacionales las cuales son de obligatorio cumplimiento y periódica revisión por parte todas las organizaciones representativas de los diferentes gremios. Lo anterior logra fortalecer los sistemas y conjugar esfuerzos para afrontar las condiciones del mercado laboral.
- Esta nueva era de digitalización en la que nos encontramos ha logrado que se creen diferentes oportunidades de acción para los sistemas de SST, que junto a las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) permiten mejorar los resultados de su gestión. Es así como, mediante drones, se puede realizar la supervisión de campos alejados de trabajos o peligrosos, por ejemplos las empresas petroleras. Incluso el uso de plataformas digitales permite la valoración en tiempo real de las condiciones de los trabajadores, cuando se desempeñan en modalidad de teletrabajo; apoyando de esta forma que se creen líneas divisorias reales entre la vida laboral y la vida personal en la virtualización de actividades. (Cataño y Gómez 2014).
- Mediante los procesos de comunicación actual generados por la globalización, los sistemas de gestión de SST han logrado que las brechas de desigualdad para los países en desarrollo disminuyan, puesto que la comunicación se convierte en un medio por el cual las naciones pueden ir al ritmo de publicación de los avances y mejores prácticas empleadas. Así, el amplio acceso a la información educativa mediada por las TIC permite la evolución. (OIT, 2017).

- Los sistemas de gestión al ser dinámicos permiten la anticipación muchas veces de los posibles riesgos ante metodologías nuevas de trabajo, es así como, al contemplar la realización de predicciones, estudios prospectivos y/o de análisis de cómo será el futuro de la organización, se podrá determinar también, los futuros riesgos y acciones en materia de prevención. La anticipación de los riesgos que permiten desarrollar los sistemas de gestión son una clara ventaja ante los programas tradicionales de salud ocupacional. (Riaño, Hoyos, Valero, 2016).
- En la trayectoria de cambios favorables por la que han trascendido los sistemas de gestión, permite la integración de múltiples profesionales de distintas disciplinas especializados en SST. Es así como, ante distintas estructuras económicas de las organizaciones, se puede evidenciar la participación de profesionales que aportan desde su experticia y conocimiento a los procesos de evaluación, creación de estrategias de prevención y promoción de salud de los trabajadores. Así se evidencia que los profesionales de SST no son profesionales estáticos, y sus actuaciones están sujetas a los cambios propuestos según los ámbitos laborales donde se desempeñan. (Gomero y Francia, 2018).

Ahora bien, también existen dificultades que deben ser resueltas para que los sistemas no fracasen, estas dificultades deben ser afrontadas y gestionadas por los líderes de las organizaciones y los profesionales que participan en la SST:

1. Controlar la documentación generada dentro de los procesos, puesto que demandan de gran cantidad de tiempo y trabajo administrativo, creando que el foco del sistema se torne hacia el cumplimiento de requisitos del SST y no en el factor humano. (OIT, 2011).

2. De forma general, al implementar un sistema de gestión de SST, se enfatizan en mayor proporción en la seguridad de los trabajadores y luego en su condición de salud. Esto permite que se dé puerta abierta a la aparición de enfermedades de carácter profesional; por ello es indispensable que se de relevancia al programa de vigilancia epidemiológica y la gestión oportuna de sintomatologías.
 3. No es suficiente crear documentación que cumpla con la normativa nacional y garantice el cumplimiento, delegando la responsabilidad de funcionamiento al líder especialista del área de SST. Es importante que los altos directivos se involucren en los procesos y conciban que el control del sistema es responsabilidad de todos. (Rodríguez y Pedraza, 2017).
 4. No evaluar la totalidad de riesgos asociados al trabajo, generado porque la alta dirección no involucra a todos sus trabajadores en la evaluación. Esto constituye una falta de destreza por parte de la organización, y no permite la correcta previsión de los riesgos de cada una de las áreas. Por tal motivo, es importante la participación de todas las partes interesadas o stakeholders. (Arismendi, 2018).
- Aún en muchos contextos, los sistemas de gestión de la SST son vistos como sistemas de papel. Están perfectamente diseñados, administrativamente cumplen con los indicadores y ante las evaluaciones internas muestran resultados. Sin embargo, en la cultura organizacional que manifiestan los trabajadores no es evidente su cohesión. Por ello, involucrar a todos los trabajadores dentro de los procesos es importante para lograr la

apropiación del sistema y el trabajo mancomunado para el cumplimiento de objetivos. (Céspedes y Martínez, 2016).

Sin embargo, a pesar de la evolución de los sistemas de gestión de SST en el mundo, aún existen ciertas barreras que de manera general deben ser estudiadas para proponer cambios reales. Esto se convierte en un reto para los líderes de organizaciones, entidades gubernamentales y organizacionales internacionales, que deberán establecer acciones de mejora para disminuir la probabilidad de fallos potenciales en los sistemas de gestión:

- El uso de nuevas tecnologías al mismo tiempo que trae beneficios también puede inducir riesgos a los ambientes laborales, esto contemplado como la susceptibilidad a presentar alteraciones de salud psicosocial por parte de los trabajadores, al ver reemplazadas sus tareas por un robot. La sustitución y transformación del puesto de trabajo, hace que las empresas deben revisar y reformar las líneas de producción para encontrar áreas nuevas de desempeño para los trabajadores, y así evitar su reemplazo y despido. (OIT, 2019).
- Las condiciones demográficas también se convierten en un desafío para las nuevas políticas en seguridad y salud en trabajo. Según la ubicación geográfica, la fuerza laboral tiende a envejecer, mientras en otros lugares tiende a disminuir en edad. Eso implica que, para el primer escenario, las organizaciones deben prever que su recurso interno pierde capacidad de reacción y atención ante la exposición a riesgos; por lo cual es susceptible a lesiones en mayor frecuencia. En el segundo escenario, si bien es cierto la frecuencia de lesiones no disminuye, sus causas tienden a cambiar, pues la población joven y sin

experticia puede exponerse a actividades laborales peligrosas sin tener presente los elementos de protección o capacitación necesarios. En cualquiera de los panoramas, es necesario que los sistemas de gestión de SST logren brindar seguridad y adaptabilidad. (OIT, 2017).

- Y en cuestión de géneros, también existe una marcada dificultad en relación con las mujeres, pues aún persiste la diferencia en contratación por parte de las organizaciones según la clase de actividad a realizar, Por lo cual, para las mujeres la vinculación laboras está relacionada con actividades como personal de cuidado en hogares o sitios de albergue, trabajos informales, contratos temporales etc. Esto se asocia a menor remuneración, horarios de trabajo atípicos y mayos susceptibilidad de presentar enfermedades psicosociales. Los sistemas de gestión de SST, podrán proveer los perfiles laborales requeridos para los puestos de trabajo que no implican una discriminación por género. (OIT,2015).
- El riesgo psicosocial es un desafío constante para los sistemas de SST, pues estará presente siempre y cuando las condiciones laborales cambien, para bien o para mal. Cuando dentro del campo laborar se manifiestan factores como el teletrabajo, horarios extendidos, exceso de tareas, dificultad en la organización del tiempo, economía informal, exceso de TIC, etc. se convierte en factores que inciden en la alteración de la calidad de vida y del bienestar del empleado; así, el desafío de los SST consiste en junto con el apoyo gubernamental garantizar que las alteraciones desencadenantes sean eliminadas o controladas. (Muñoz, Orellano, Hernández, 2018).

Así pues, a pesar de que aún existen retos y elementos de los sistemas de gestión que requieren estudios y actividades que permitan mejorar aún más su cometido; podemos decir que en la actualidad las ventajas que representan para las organizaciones se ven reflejadas en varios aspectos tales como, permitir la identificación oportuna de los requisitos legales y/o otros requisitos para garantizar su cumplimiento. Lo anterior como base fundamental para que la seguridad y salud en el trabajo sea un proceso efectivo.

De igual forma, apreciado lector, los sistemas de gestión de la SST logran que la imagen de la organización ante sus stakeholders tanto internos como externos mejore, aumentando su credibilidad y confianza. Este aspecto de credibilidad y confianza es muy importante para el personal que desarrolla funciones al interior de la empresa y aquellos que de alguna forma tienen vínculo con la misma; pues permite que disfruten de la garantía de obtener la capacitación necesaria para desempeñar sus funciones de forma segura, permanecer en sus instalaciones, actuar ante situaciones de emergencia y tomar las medidas de prevención necesarias para ellos y sus compañeros; reduciendo así, la probabilidad de ocurrencia de accidentes y presentación de enfermedades laborales. (Cassini, 2015).

Es así como, al tener una adecuada gestión de la SST, esto se verá reflejado en la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores, evidenciada en la adopción de una cultura empresarial de prevención, donde todos sus colaboradores independientemente de su posición en la estructura jerárquica participan, aportando desde la revisión y orientación, siendo actores dinámicos de la mejora continua del sistema.

3. Responsabilidad Social Empresarial y su Relación con los Sistemas de Gestión

Retomemos ahora un poco el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para darle mayor apoyo a los sistemas de gestión de la SST; esta definición de RSE es muy amplia, y no existe una única línea de acción para implementarla al interior de las organizaciones. Una aproximación de RSE que permite involucrar a todos los actores internos y externos de una organización, es la que define la comunidad europea, en donde el objetivo de la RSE es que de una forma voluntaria las empresas y/u organizaciones logren mediante sus acciones, sus bienes, productos o servicios impactar positivamente al desarrollo social y mejoramiento de las condiciones medioambientales; este aspecto involucra a sus stakeholders. (Vélez y Cano, 2016).

Para lograr esto, la RSE contempla dos grandes dimensiones y varios actores, la primera gran dimensión implica a sus trabajadores, quienes son su fuerza activa y su razón de ser; la segunda dimensión involucra a la comunidad externa, los clientes, los inversionistas y los proveedores. Consecuentemente con esto, la RSE inicia desde casa, inicia con los trabajadores, apuntando a brindar apoyo para la solución de problemas, tanto en el ámbito laboral como personal; brindando las condiciones y ambientes de trabajo óptimos para mejorar su desempeño. (Pérez, Espinoza, Peralta, 2016).

En su documento Jaramillo (2011), menciona a Bestratén y Pujol (2004), y permite definir que la RSE se ve reflejada cuando la organización tiene en cuenta que: con sus productos,

bienes o servicios debe responder a las necesidades de sus clientes y/o usuarios; logra que sus actividades y actuaciones vallan más allá de solo cumplir con los requisitos legales; su ética se manifiesta en todos los colaboradores, teniendo como ejemplo a sus líderes y logra ese tan anhelado bienestar de sus trabajadores mediante espacios de trabajo seguros. Así pues, la organización logra determinar las necesidades de su recurso interno, y las evidenciadas en la comunidad externa, siendo participe en la solución de estas.

Sarmiento, cita la definición de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), mediante la cual se eleva la posición de enfoque humano de la RSE “La Responsabilidad Social Empresarial es el compromiso que tiene la empresa de contribuir con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, sus familias y la comunidad en general” (Sarmiento,2011, p. 7).

A manera de reflexión, y de acuerdo con lo expresado anteriormente, la RSE representa la capacidad que tienen los líderes de la organización de lograr desarrollar las competencias requeridas para satisfacer las necesidades de su recurso humano, mediadas estas por el trabajo que realizan y los beneficios u oportunidades que da la organización. Creando una cultura de bienestar, la cual es socialmente compartida y que aporta al buen desarrollo de la calidad de vida de todos los integrantes.

La RSE, parte del constructo de, que, para ser culturalmente visible, debe desarrollarse en unas dimensiones que son: el respeto de los derechos humanos de sus trabajadores e interesados, fortalecimiento de su capital social mediante sus correctas acciones y la sostenibilidad

empresarial. Es así como, manifestar la cultura de RSE implica, establecer procesos para la gestión del recurso humano interno y externo (como los proveedores), gestión del medio ambiente, la ética en las relaciones sociales (inversionistas, clientes), asegurar la imagen empresarial y las acciones para mejorar la calidad de vida laboral de todos los stakeholders de la organización. Bajo esta premisa, el rol que juegan los gerentes y líderes de los sistemas de gestión de la SST es extremadamente importante, pues con base en sus conductas, acciones de liderazgo, y comportamiento ético, son los encargados de crear un ambiente cultura en el que todos se sientan involucrados u responsables de sus acciones, creando sistemas internos funcionales que desarrollan con éxito lo previsto en los procesos. (Socorro, Nava, Seijo, 2014).

Con base en los anteriores enunciados de RSE, se puede decir, que constituye el compromiso que tiene la organización de cumplir con lo que se espera de ella por parte de todos los involucrados en su gestión. Debe preocuparse por, la constante evolución de sus trabajadores, en términos de conocimiento, habilidades y ámbito personal; apoyar a la comunidad que la circunda en su desarrollo social y dar respuesta a las expectativas de los que hacen posible su razón de ser. Así, la RSE se compromete a establecer directrices que permitan mejorar de forma constante y ante cualquier cambio, la calidad de vida de su recurso humano.

CAPÍTULO III

Como se Relaciona el Concepto de Calidad de Vida al Ámbito Laboral

Para iniciar nuestro capítulo correspondiente al título en mención, estimado lector, es necesario hablar del concepto de calidad de vida per se. Cabe señalar, que el concepto de calidad de vida es de difícil desarrollo y definición dada la subjetividad asociada y se ha convertido para muchos profesionales en un tema de difícil análisis y valoración por su ambiguo modo de respuesta. Salas y Garzón (2012), plasman una definición muy certera en su escrito, mencionando que la calidad de vida implica un estado de bienestar manifestado por el individuo, comprende su ámbito psíquico - físico y se ve influenciado por el medio que lo rodea, sus hábitos de vida (alimentación, educación, vivienda, ejercicio o actividad física) y su desempeño laboral. (Salas y Garzón, 2012).

Los inicios de la noción de calidad de vida se registran posterior a la segunda guerra mundial, en Estados Unidos, como un ejercicio para determinar la percepción de los sujetos afectados en la guerra, que permanecen con secuelas posterior a finalizar los procesos de tratamiento. El objetivo era determinar la percepción de calidad de vida de estos individuos, posterior a su lesión y fases de recuperación, y con base en su funcionalidad determinar la relación con su forma de vida y aspectos financieros asociados con su trabajo actual. (Urzúa y Caqueo, 2012).

Posteriormente el termino empieza a asociarse al campo de la salud, al convertirse en un elemento de evaluación cualitativa para los pacientes con cáncer, sumándose al pasar los años

otras especialidades. Es así, como la calidad de vida se incluye dentro de las evaluaciones de la efectividad de tratamientos e intervenciones en el área de la salud desde entonces.

subsiguientemente se asoció con evaluaciones económicas, sociales y de nivel de vida en la población, permitiendo involucrar el concepto de bienestar económico como un elemento de la evaluación de la calidad de vida, iniciándose así la inclusión del trabajo como medio para satisfacer ese bienestar económico y por ende modificando la calidad de la vida de los individuos. (Castro et al., 2018).

La OMS durante el desarrollo del foro mundial de la salud en 1966 efectuado en Ginebra, Suiza, expone la definición de calidad de vida, bajo la cual ha venido realizando grandes esfuerzos como organización para llevar a cabo acciones que permitan mejorar las condiciones de vida de la población mundial. Robles et al., (2016), menciona dicha definición tal como: “La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, normas y preocupaciones” (p.121).

Para lograr ahondar un poco más el concepto de calidad de vida, Lawton, M (1984), citado por Urzúa y Caqueo, 2012, describe que el individuo realiza una serie de evaluaciones sobre diferentes dominios importantes para su vida, dividiendo su apreciación en: su condición de salud tanto física como mental, su estilo de vida y el nivel de satisfacción percibido con la vida. Por ende, dentro del concepto de calidad de vida, se debe contemplar, aspectos como el acceso a educación y la pertinencia de esta, acceso a servicios de salud y condición de salud, medio ambiente, entorno social y cultural, satisfacción personal y el aspecto económico asociado

a los ingresos que proporciona el trabajo. Para ampliar un poco la descripción del concepto de calidad de vida, se plasman las apreciaciones de varios autores a continuación:

- Ferrans (1990), Calidad de vida general definida como el bienestar personal derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son importantes para él o ella.
- Hornquist (1982), Define en términos de satisfacción de necesidades en las esferas física, psicológica, social, de actividades, material y estructural.
- Haas (1999), Evaluación multidimensional de circunstancias individuales de vida en el contexto cultural y valórico al que se pertenece.
- Bigelow et al., (1991), Ecuación en donde se balancean la satisfacción de necesidades y la evaluación subjetiva de bienestar.
- Calman (1987), Satisfacción, alegría, realización y la habilidad de afrontar... medición de la diferencia, en un tiempo, entre la esperanza y expectativas de una persona con su experiencia individual presente.
- Martin & Stockler (1998), tamaño de la brecha entre las expectativas individuales y la realidad, a menor intervalo, mejor calidad de vida.
- Opong et al., (1987), Condiciones de vida o experiencia de vida. (Urzúa y Caqueo, 2012, p.62).

El progresivo adelanto mediado por la tecnología, que apoya el desarrollo de los diferentes campos profesionales de los individuos, dejó en evidencia la importancia de determinar las condiciones que modifican, de forma positiva o negativa, las condiciones de salud, bienestar de los individuos y expectativa de vida. Es así, que a pesar de que el concepto mantiene a través de los años su carácter de subjetividad, se ha logrado establecer que, al hablar

de calidad de vida, se evidencian ciertos aspectos relevantes y repetitivos entre las percepciones de las personas, estos son: la subjetividad dada por la condición actual de cada persona, la influencia dada por el entorno o contexto donde se desenvuelve el individuo y la consideración de positivo o negativo de dicha condición actual. Es decir, que, mediado por estos aspectos, la calidad de vida logra establecerse como un concepto que está concebido según la percepción del individuo, del conjunto de valores y creencias con los que vive y el logro de sus metas, expectativas y objetivos. (Alves, Cirera y Giuliani, 2013).

Con base en la evolución de la civilización y de los adelantos manifestados por la cuarta revolución industrial, y de los cuales somos partícipes, el concepto de calidad de vida ha pasado, de considerarse únicamente como un elemento de sensibilización para la sociedad; por ejemplo, el uso del concepto como fin al utilizar ciertos medios u objetos; me explico, su uso por el área de mercadeo para vender productos que brindaban calidad de vida o campañas electorales que inducen al voto con garantías de mejoras en la calidad de vida, y ha evolucionado para convertirse en un objetivo social, que guía el actuar profesional, los procesos organizacionales, los planes de desarrollo de los gobiernos, las guías de instituciones no gubernamentales, entre otros. Todo ello con el objetivo de buscar nuevas y mejores formas de hacer las cosas, utilizando los recursos disponibles y mejorando las condiciones de interacción y bienestar de los individuos; calidad de vida, que es de lo que estamos hablando. (Verdugo, Schalock, Arias, Gomez & Lordan, 2013).

Con base en lo anterior, se concibe que la calidad de vida es un concepto subjetivo que depende de cada persona, involucra aspectos positivos, pero también negativos que percibe el individuo en relación con su contexto y su condición particular. Por lo tanto, al intentar establecer la calidad de vida, se evalúa finalmente la percepción que tiene la persona de satisfacción de sus necesidades de autorrealización y felicidad, con base en el contexto donde de desarrolla, y que determina su situación actual, pero también logra influenciar en su situación futura.

Dentro del concepto de calidad de vida, se hace alusión de la satisfacción de necesidades, algunas de ellas mediadas por los ingresos obtenidos por parte de una actividad económica, es así como hablaremos ahora de la concepción del término “trabajo” y como se concibe al trabajador dentro de la organización, para así establecer una relación con la calidad de vida laboral. Castro et al, cita la definición de la OIT para plasmar la esencia del concepto de trabajo, y menciona que se hace referencia a aquel medio que permite que el individuo desarrolle las capacidades propias, se respeten sus principios y derechos, con un sueldo justo en relación con su tarea y sin discriminación según su condición; a su vez, implica la seguridad en su sitio de trabajo y la protección social para el trabajador y su familia. Es decir, este concepto plasma que el trabajador busca su bienestar, el logro personal y la satisfacción, al cumplir exitosamente con sus tareas dentro de la organización para la cual trabaja. (Castro et al, 2018).

Anteriormente, las empresas u organizaciones contemplaban en su horizonte, únicamente el incremento de su capital y la rentabilidad para los accionistas, esto se debía lograr a costa de lo que fuese; los empleados se convertían en mano de obra, que privilegiaban las ganancias por

encima de todo y se propiciaba incluso una condición de explotación. En la actualidad, se ha logrado involucrar dentro de las organizaciones la noción del valor de sus empleados, vistos como parte fundamental del engranaje y primordiales para el logro de los objetivos. Esto, gracias al carácter social que ha impregnado la cultura de las empresas, y la visión hacia sus stakeholder internos, propagando así el valor de ellos y las mejoras de sus condiciones de trabajo; a eso lo llamamos responsabilidad social empresarial. (Sierra, 2010).

Lograr el éxito en las actividades que se realizan al interior de una organización, depende en gran medida de la forma como sus trabajadores llevan a cabo sus tareas y el desarrollo de los procesos, de igual forma, los trabajadores desarrollan sus funciones de forma adecuada siempre y cuando se encuentren en un contexto que favorezca su salud mental, física y gocen de bienestar. Es decir, que se convierte en un círculo de acciones, donde, un buen ambiente laboral, permite alcanzar ese bienestar, permitiendo que el trabajador tenga un buen desempeño laboral, permitiendo el cumplimiento de indicadores y llevando a cabo mejores procesos productivos para la compañía, que a su vez genera una remuneración y/o beneficios para el trabajador influenciando su calidad de vida. Es así, que la percepción de bienestar del trabajador siempre estará influenciada por las condiciones físicas y operativas de su puesto laboral y dichas condiciones estarán influenciadas por la percepción de bienestar del trabajador. Con base en lo anterior, las organizaciones y sus líderes han transformado su manera de percibir a sus empleados y su contexto social al interior de sus empresas, direccionando sus estrategias para mejorar las condiciones laborales de su recurso humano, obteniendo como beneficios, empleados más felices, productivos, comprometidos y que desean permanecer en la compañía. (Salazar, 2018).

Las áreas de recursos humanos, los líderes de los sistemas de gestión y los directivos de las organizaciones tienen un reto importante cuando se trata de lograr que sus empleados aspiren a permanecer dentro de las organizaciones por tiempo prolongado, de una forma voluntaria, felices y con sentido de pertenencia; y no solo porque la necesidad de trabajar, así los obliga. Al interior de las organizaciones, se deben crear procesos, que permitan mejorar de forma continua las condiciones al interior de los espacios de trabajo y así mejorar la calidad de vida de los colaboradores; pero lograr esto no puede ser mediado únicamente por las ideas o proyecciones de los líderes de las organizaciones, o dejar la construcción de estos procesos al departamento de recursos humanos.

Para lograr este cometido, se debe involucrar al recurso principal, la esencia pura de la maquinaria de la empresa, aquellos que sin su labor no se lograría la existencia de la compañía, si, hablo de los trabajadores. Sus opiniones, expectativas y deseos se deben indagar y con base en sus opiniones, establecer una relación con elementos específicos y muy importante para el clima organizacional, tales como: el liderazgo por parte de sus jefes, el trabajo en equipo con sus colegas, las políticas internas, los medios y modos de comunicación, el ambiente físico y social, los procesos instaurados para llevar a cabo las actividades, su satisfacción con su puesto de trabajo, etc. Logrando con esto, tomar acciones fundamentadas realmente en lo que los empleados necesitan y no en lo que se “cree” que necesitan, recordando que estas percepciones, que influyen en la calidad de vida laboral, repercuten directamente de una forma positiva o negativa en los resultados empresariales. (Flores y Madero, 2012).

Fayol, citado por Hernández, (2011) menciona que existen seis grupos bajo los cuales se congregan las funciones vitales de una empresa y estas funciones requiere de capacidades específicas del trabajador, que permitan ejercer exitosamente sus tareas. Las funciones básicas se agrupan en: administrativas, financieras, comerciales, contables, técnicas y las de seguridad; ahora bien, las cualidades requeridas para el desempeño en esas áreas involucran, cualidades intelectuales, algunas físicas, morales, culturales, conocimientos específicos y experiencia. Esto permite, que los trabajadores sean seleccionados y ubicados en los cargos según sus aptitudes, se les brinden las herramientas y medios de trabajo idóneos para su cargo y se les permita desarrollar sus propios métodos de gestionar sus actuaciones, garantizando así el cumplimiento de sus actividades. Partir de estos análisis, facilita la integración del trabajador al ambiente laboral, tanto operativo como social, promoviendo su desarrollo profesional y logros personales, importantes para la calidad de vida laboral. (Hernández, 2011).

Katzell, Yankelovich, Fein Or nati y Nash (1975) citados por Granados (2011), realizan una aproximación al concepto de calidad de vida laboral de la siguiente forma:

La sensación que tiene un trabajador cuando experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus anhelos hacia el futuro. Esto hace que tenga una motivación para permanecer en su puesto de trabajo y realizar sus tareas acordes con lo exigido. Así mismo, su vida personal está en equilibrio con su vida laboral” (p. 217).

Es así, apreciado lector, que las empresas deben entender, que la mejor forma de enfrentar la competitividad del mercado es potencializando su recurso humano, esto permite mejoras en el desempeño y aumento de la calidad de los bienes y servicios; además que la

imagen de una empresa ante la sociedad comercial es su mejor medio de publicidad, así, que reflejar que es un gran lugar para trabajar, la hace deseable para los trabajadores, proveedores, inversionistas y compradores. A mejor ambiente laboral, mayor satisfacción de los trabajadores, mayor tiempo de permanencia, mejores habilidades en las tareas y mayor eficiencia organizacional. Entonces, la implementación de sistemas de gestión que logren tramitar estas expectativas y necesidades de los trabajadores, permitirán obtener una mejor calidad de vida laboral y efectividad organizacional.

Es importante resaltar, que el concepto de calidad de vida asociada al trabajo tiene varios matices, involucra múltiples dimensiones según la perspectiva del sujeto y se ve influenciado por los aspectos sociales y medioambientales que lo envuelven, no solo al interior de la organización. Por ello, este concepto ha tomado importancia dentro del entorno laboral y se ha convertido en un objetivo de desarrollo dentro de las organizaciones tramitado por los sistemas de gestión de la SST. (Fraguela, Carral, Iglesias, Castro, Rodríguez, 2011).

CAPITULO IV

Sistemas de Gestión como Mecanismo para la Mejora de la Calidad de Vida en el Ámbito Laboral

Para iniciar esta sección, recordemos que veníamos hablando, que el recurso más importante y valioso para una organización son sus empleados, quienes, por medio de sus labores, logran la consecución de resultados, crecimiento y permanencia dentro del sector económico al que pertenece la compañía; todo lo anterior está influenciado por la calidad de vida laboral que sus colaboradores perciban, y la cual esta mediada por los procesos internos derivados de los sistemas de gestión de la compañía. Así, a pesar de que el trabajo sigue siendo concebido muchas veces como una necesidad, también se puede lograr que sea concebido como un medio de satisfacción personal para los trabajadores, mediado por una puesta en marcha de elementos organizacionales que responda a los necesidades y requerimientos de los empleados, permitiendo su participación en la construcción de estos elementos y en la evaluación de los resultados. (Riveros, Rejas, Espinoza y Martínez, 2011).

Patlan, citado por Castro et al. (2018), logro realizar una clasificación de factores involucrados en el concepto de calidad de vida laboral, importantes para ser tramitados al interior de las empresas mediante los sistemas de gestión de la SST y que permitan determinar un rumbo de operación para mejorar las condiciones de los trabajadores. Estos se describen como:

Factores individuales, son mediados por el trabajo y permiten el goce de lograr resultados exitosos y la satisfacción de necesidades. Involucran varias características, tales como:

*Equilibrio entre el trabajo y familia, lo cual implica, un balance entre las exigencias propuestas en las tareas laborales y las encontradas al interior de la familia, esto genera que, el individuo deba gestionar adecuadamente sus actividades para gozar de estabilidad emocional.

*Satisfacción en el trabajo, es la sensación de agrado que manifiesta el individuo en las actividades laborales, es decir las ejecuta placenteramente.

*Desarrollo laboral – profesional, es el acceso a las oportunidades mediadas por la organización para el desarrollo de habilidades y destrezas que le permitan realizar un plan de carrera.

*Motivación laboral, este aspecto es netamente mediado por el deseo del individuo, reside en su aspiración de lograr sus metas a partir de su actividad laboral. Entre mayores aspiraciones tenga el trabajador, mayor empeño colocara en sus actividades.

Factores del medio ambiente laboral, no dependen directamente del individuo y pueden llegar a convertirse en factores de riesgo potenciales, se constituyen en aspectos del proceso de trabajo, locaciones, factores sociales y administrativos que pueden alterar la condición de bienestar del trabajador. Aquí entra a mediar de forma importante los sistemas de gestión de la SST, pues la sensación del trabajador en relación con el nivel de protección brindado por la organización ante los factores de riesgo, se encuentran determinados por el conjunto de medidas técnicas de eliminación o control de estos.

Factores de la organización del trabajo, se relacionan con:

*Significado del trabajo, percepción del individuo relacionada con el valor e importancia de las acciones que desempeña, lo cual lo hace útil para su cargo y dentro de la organización.

*El salario, es un factor importante para la calidad de vida del individuo, pues debe reflejar y ser proporcional al esfuerzo y conocimientos aplicados en sus tareas.

*Autonomía, determina el grado de autoridad e independencia que tiene el individuo y que es delimitado por la organización, involucra la toma de decisiones en relación con la metodología de ejecutar sus tareas.

*Estabilidad: sensación de permanecer en su puesto de trabajo actual. Este factor es un detonante en la calidad de vida del individuo, cuando se ve afectada la estabilidad laboral por condiciones internas o externas de la organización, se afecta considerablemente la calidad de vida.

Entorno sociolaboral, se relaciona con la sensación de aceptación, y participación social dentro del trabajo, involucra la interacción con sus colegas y demás recurso humano de la organización. Este factor se ve mediado por la capacidad de libre comunicación y expresión que tenga el individuo dentro de los diferentes subgrupos sociales que se forman al interior, y que se basa en la confianza. También, determina como puede obtener retroalimentación por sus actividades, de parte de sus superiores y/o compañeros, mejorando su desempeño y rendimiento. El entorno sociolaboral, es gestionado por la empresa a través del reconocimiento de las buenas prácticas y logros alcanzados de sus trabajadores, permite sentir el respaldo y reconocimiento del valor de los esfuerzos de los individuos. (Castro et al, 2018).

Por lo tanto, cuando un individuo lograr tener un nivel de consecución de sus necesidades básicas (salud, vivienda, alimentación, vestido y trabajo), y de autorrealización (desarrollo de potencial y crecimiento profesional); y esto es conseguido mediante su propio esfuerzo laboral y

el ambiente facilitador proporcionado por la organización; se puede decir que mejora su nivel de calidad de vida laboral, y por ende su calidad de vida como un todo.

¿Ahora, y esto como se consigue mediante los sistemas de gestión de la SST?, pues bien, recordemos que los sistemas de gestión de la SST buscan proteger a los trabajadores en su condición de salud y bienestar, mediante un conjunto de acciones preventivas y de promoción, aplicadas al ambiente de trabajo. Así, si dicho ambiente de trabajo es favorable y suministra condiciones ideales para el desarrollo profesional y personal del trabajador, esto favorece la calidad de vida laboral. La definición de sistema de gestión de la SST encontrada en el decreto número 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, se establece como:

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de 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. (Ministerio del trabajo, 2015, p.89).

Y cuando se habla de seguridad y salud en el trabajo, a la luz del decreto 1072 de 2015, se quiere expresar que:

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es 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. 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. (Ministerio del trabajo, 2015, p.89).

Es decir, que de un modo práctico llevado al quehacer, el sistema de gestión de la SST debe propender en primer lugar, por la protección del trabajador contra aquellos factores que sean una fuente de riesgo para la condición de salud y seguridad; y además mediante el ciclo PHVA, mejorar y mantener las condiciones del ambiente laboral que favorecen el bienestar del trabajador. Asimismo, se busca la participación de los empleados en la construcción de un mejor ambiente laboral, mediante el cumplimiento y participación de los empleados en la vigilancia y control del sistema de gestión de la SST, contribuyendo así a su adecuada gestión frente a los riesgos y medidas de prevención. Y esto respetado lector, está atado a las condiciones laborales que permiten mejorar la calidad de vida laboral. (Ministerio del trabajo, 1986).

Es importante entender, que los trabajadores inmersos en cada área funcional de una empresa, si bien se rigen bajo actividades distintas, tienen un objetivo en común y es que la organización sea productiva. Es decir, se reconoce que cada una de estas áreas (administrativa, financiera, comercial, operativa etc.) y los colaboradores que allí desempeñan su función, están inmersos en los procesos que son vigilados y evaluados desde el sistema de gestión de la SST. Así, la SST se convierte en un tema que integra de forma sistemática cada aspecto, área e individuo de la organización; permitiendo mantener a la compañía cohesionada y funcionando hacia los mismos objetivos de bienestar y rentabilidad. Pero esto aun en muchas compañías, es un reto; pues el sistema de gestión de la SST es solo concebido como la oficina de entrega de

elementos de protección personal, desde donde se direccionan las pausas activas o donde los empleados pueden ir si presentan algún dolor osteomuscular. ¡Lograr la incursión del sistema de gestión de la SST en el sistema operativo de toda la organización es la cereza del pastel!, es errado pensar, que las áreas o procesos puedan optimizarse por separado o sucesivamente; si el líder de la organización se apropia del concepto en sí de la gestión de la SST y su interrelación con todo el engranaje de su empresa lograra agrupar todas sus operaciones internas, procedimientos, políticas institucionales y recurso humano, para así conseguir un desarrollo sostenible de su negocio en el tiempo. (Molano y Arévalo, 2013).

Hemos escuchado desde hace mucho tiempo, la importancia que tiene mejora las condiciones de vida en el trabajo, tanto para las empresas como para los gobiernos y entidades no gubernamentales. Entendiendo que es necesario para ello, disminuir los riesgos laborales a los que están expuestos, mejorar la seguridad y salud en el trabajo y por ende su calidad de vida laboral. Para ello, es sustancial contemplar que el sistema de gestión de la SST permite abordar dos vías de acción, una desde el punto de vista preventivo, creando acciones que eviten la materialización de los riesgos; y otra vía de acción desde lo reparador, cuando ya se ha materializado el riesgo. Por supuesto, es más importante la primera vía, la acción preventiva, que permite el control en la fuente del riesgo y evita los pagos de indemnizaciones o incapacidades derivados de lesiones o enfermedades. Crear esta visión participativa e integral al interior de la cultura de la compañía por parte de los líderes, facilitara el desarrollo productivo de todos los involucrados. De esta forma, apreciado lector, moverse progresivamente al campo de las acciones de prevención y protección del trabajador dentro de todos los niveles jerárquicos de la empresa, claramente facilita la aproximación a ese estado óptimo de satisfacción que debe tener

el empleado, el cual está alineado con la definición de calidad de vida proporcionada por la OMS en el logro de expectativas, estándares e intereses para la consecución de ese estado de bienestar físico y mental. (Romeral, 2012).

Sin embargo, lo anteriormente mencionado, aunque suena muy práctico, no garantiza que se consiga con éxito el tan anhelado bienestar de los trabajadores, porque los procesos y los sistemas no funcionan a menos que se entienda la esencia misma para la que fueron creados. Los encargados del área de seguridad y salud en el trabajo al interior de la organización y en conjunto con la dirección, debe apropiarse y entender el propósito del sistema de gestión para ser utilizado como el potencializador que conlleva a la obtención de resultados. En el área de seguridad y salud en el trabajo, es importante la participación de varias disciplinas profesionales, pues la gestión de los riesgos se realiza tanto en el aspecto físico, administrativo y operativo del contexto de la empresa, como en aspecto social e inherente del individuo. Así, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo da puerta abierta a la participación de profesionales de distintas ramas de estudio, tales como: ingenieros, economistas, ergónomos, psicólogos, distintas profesiones del área de la salud entre otras; que, con base en su experticia y conocimientos, permiten abordar desde una visión multidisciplinaria la consecución de los objetivos del sistema de gestión. De esta forma, los líderes de los sistemas de gestión de la SST se convierten en los promotores del trabajo cooperativo de todos los colaboradores y que están alineadas a su vez con sus propios intereses. (Carvajal y Molano 2012).

Esa relación entre la seguridad y salud del trabajador con las condiciones del contexto empresarial demuestra la importancia de la gestión de los riesgos concebida desde el nivel

administrativo dentro de la organización; este debe ser un proceso que involucre la planeación y creación de estrategias, la puesta en marcha, la evaluación de resultados que propicien la mejora continua de los ambientes de trabajo y la calidad de vida laboral. Esto se logra mediante la evaluación de lo que cada stakeholder espera por parte de la organización y que influye en su bienestar. Así, si hablamos de lo que los trabajadores desean, encontraremos aspectos como: horario laboral, salario, tipo de contrato, beneficios empresariales, ambientes de trabajo, ambiente social, tipo de trabajo, stress o enfermedades, seguridad laboral, diversión entre otros. Lo cual quiere decir, que dichos aspectos deben ser importantes en la planificación administrativa y en la evaluación de riesgos, para lograr mediante los sistemas de gestión de la SST, disminuir la brecha entre lo que los empleados desean y lo que la organización ofrece. (Valero y Riaño, 2017).

Adicionalmente, los sistemas de gestión de la SST dentro de las empresas deben aportar a la consolidación de la calidad de vida de los trabajadores desde la promoción de las condiciones de salud; importante como medida de prevención. Considerar los espacios de trabajo para la promoción de la salud es una prioridad, mediante el sistema de gestión de la SST se debe garantizar la creación de procesos y actividades encaminados a ayudar a los trabajadores y líderes de las organizaciones a la apropiación de su condición de salud y búsqueda de mejora. Así, el aspecto educativo de la seguridad y salud en el trabajo se convierte en un punto fundamental para lograr crear entornos de trabajo saludables, que logren contribuir positivamente en la condición de salud y vida de los empleados. Los entornos de trabajo son esenciales, pues de ellos depende el bienestar del trabajador, su productividad, su motivación, su satisfacción y en general su calidad de vida. (Auer y Guerrero, 2011).

El trabajador visto como ser humano, requiere de un equilibrio entre su salud y su condición laboral, lo cual le permite alcanzar sus metas y su autorrealización. Estos aspectos se ven influenciado por los entornos, no solo físicos sino aquellos que afectan la salud psicosocial del individuo. En este sentido, las acciones de los sistemas de gestión deben orientarse a la promoción, mejorando las condiciones físicas, sociales y organizacionales, que brinden mejoras en el aspecto emocional, psicosocial, de bienestar, autoestima y empoderamiento de su estado de salud. (Vega,2017). La promoción de la salud entonces debe involucrar un trabajo en conjunto, pues lograr una adecuada integración de las actividades de promoción de la salud, depende también de la actividad económica de la empresa. Es importante establecer en primera instancia la necesidad propia del tipo de organización (productiva, de servicios, educativa, salud, etc.), de tal forma que se desarrollan los proyectos apuntando a suplir las necesidad particulares y colectivas de los equipos de trabajo. Y así, en este aspecto vuelve a participar la responsabilidad social empresarial, pues desde su orientación, se deberá contemplar, que la promoción de la salud y calidad de vida al mismo tiempo que depende de todos depende de cada uno de los involucrados en la organización, y de la gestión de cada uno. De los procesos que son intervenidos por el sistema de gestión de la SST, se logra que alcanzar la calidad de vida laboral deje de ser una fantasía y se convierta en una realidad. (Vargas, Trujillo y Muñoz, 2010).

Recordemos que, para el trabajador, su compromiso laboral, se basa es su estado físico y mental positivo, que permite que realice su labor con vigor, dedicación y compromiso. Esto implica, ser enérgico y estar dispuesto a invertir esfuerzo en su labor; la dedicación se asocia a su entusiasmo e inspiración por el significado de su trabajo y el compromiso es un total y completo estado de concentración con su actividad. En contraste, los empleados que no están

comprometidos permanecen físicamente menos involucrados y emocionalmente desconectados de su ambiente laboral. Es así, que el compromiso del trabajador no es solo una característica positiva por sí misma, sino que esta mediada por la buena condición de salud, los resultados positivos percibidos por el trabajo, el ser eficaz y resolutivo. Por lo tanto, el éxito de una organización se tramita por la forma en la que sus empleados realizan sus tareas, y estos a su vez manifiestan un buen desempeño cuando gozan de buenas condiciones de salud física y mental; las cuales estarán apoyadas por los procesos de los sistemas de gestión y el apoyo organizacional. (Bakker, Albrecht y Leiter, 2011).

Finalmente, para cerrar este capítulo, debo decir que, en mi entendimiento, que el éxito de las organizaciones estará reflejado en varios aspectos, los cuales son vitales para lograr su cometido; una adecuada planeación estratégica, una inmersión de los sistemas de gestión de la SST en todos los niveles jerárquicos que permiten una reducción de las condiciones de riesgo, promoción de la salud, cumplimiento de la misión de la organización y satisfacción de las necesidades de los stakeholders mediante los procesos, productos y servicios. Una adecuada integración de todo esto, creará una cultura organizacional, mediada por la verificación de las condiciones propias y de los demás, basadas en una relación de camaradería entre colegas, líderes y subalternos. Así, en la medida que los trabajadores perciben que los directivos se interesan en ellos e implementan acciones y sistemas de gestión para la mejora de su bienestar, estos se involucrarán con su trabajo y junto con una mayor disposición hacia el mismo crean un vínculo de identidad con la empresa para permanecer en ella; esta relación entre el empleado y la organización pondrá en evidencia los beneficios de doble vía.

CONCLUSIONES

El abordar el concepto de calidad de vida, implica hablar desde un enfoque integrado por las dimensiones sociales, físicas y cognitivas propias del individuo; que una vez entendidos como un todo permiten determinar cómo se ven influenciados por el contexto laboral donde se desempeña el trabajador. Así, la naturaleza multidisciplinar de los sistemas integrados de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, permiten abordar estas dimensiones, para buscar mejores prácticas laborales, mejoras en el desempeño y optimizaciones en procesos que se conviertan en puentes para lograr la calidad de vida laboral deseada por todos.

Cuando la organización manifiesta su apoyo a través de sus directivos, evidenciado en mejores condiciones de seguridad y bienestar para sus trabajadores, esto conduce a que los empleados perciban un sistema de soporte para su vida personal y familiar. Así se evidencia su compromiso con las acciones de autocuidado y cuidado de los demás, propiciando un ambiente de confianza, que permite el dialogo constructivo y acciones de intervención ante situaciones no deseadas, aportando a la calidad de vida laboral en conjunto.

Al permitir la participación de los trabajadores, en temas que involucren mejores ambientes y condiciones laborales, apoyado por los líderes de la compañía; se provee el medio para lograr entender las necesidades y solicitudes de su factor humano, vitales para la productividad. Esto alcanza un efecto más allá de solo la productividad, y crea una cultura empresarial positiva en los individuos hacia la propia actividad laboral y hacia la vida de cada uno; afianzando su sentido de pertenencia, responsabilidad y coherencia entre sus acciones, su salud y su seguridad.

Abordar la evaluación de calidad de vida laboral desde los sistemas de gestión de SST debe tener un elemento importante y es la consideración de las variables propias de cada uno de los trabajadores. Es decir, su edad, tipo de actividad, desempeño físico o cognitivo requeridos, entre otros. Esto permite tener un panorama de como su contexto laboral se ve influenciado por su condición particular y viceversa. Así mediante programas especiales que se crean a partir de las evaluaciones de seguridad y salud en las diferentes áreas de las compañías, se podrá dar respuesta a las necesidades particulares del trabajador.

La esencia, el objetivo y la razón de ser de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, deben ser contemplada como parte vital del sistema administrativo de la organización y su trascendencia puede estar dada en función de la productividad y sostenibilidad del negocio. De forma tal, que el escenario idea es eliminar la idea de tener sistemas de gestión únicamente para el control y prevención de riesgos; y que se convierta en un mecanismo de promoción de bienestar y progreso, para el recurso humano y la organización.

REFERENCIAS

- Álvarez, S. Riaño, M. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 1-56. Recuperado en 04 de abril de 2020 <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.ppss>
- Alves, D. Cirera, O, Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163. Recuperado en 19 de marzo. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=877/87726343010>
- Arias, W. (2012) Revisión Histórica De La Salud Ocupacional Y La Seguridad Industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* ;13(3) 45-52, Recuperado en 5 de abril de 2020 https://www.academia.edu/download/58386932/revision_historica_de_la_SO.pdf
- Arismendi, R. (2018). La integración de las Normas Internacionales de Calidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como estrategia de la alta dirección para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Recuperado en 02 de abril de 2020 <http://hdl.handle.net/10654/18187>.
- Auer A, Guerrero, J. (2011) La Organización Panamericana de la Salud y la salud internacional: una historia de formación, conceptualización y desarrollo colectivo. *Rev Panam Salud Publica*;30(2): 111–21 Recuperado en 10 de mayo de 2020 <https://scielosp.org/pdf/rpsp/v30n2/v30n2a03.pdf>
- Bakker, A., Albrecht, S., Leiter, M. (2011) Work engagement: Further reflections on the state of play, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (1), 74- 88. Recuperado en 12 de mayo de 2020 https://www.researchgate.net/publication/211381795_Work_engagement_Further_reflections_on_the_state_of_play

- Bambula, F. Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional, *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155. Recuperado en 05 de abril de 2020 <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4981>
- Cajiga, J. (2019) El Concepto De Responsabilidad Social Empresarial. Centro mexicano para la filantropía. Recuperado en 22 de marzo de 2020 https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Carvajal, D., Molano, J. (2012). Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. *Mov.cient.6* (1) 158-174. Recuperado en 12 de mayo de 2020 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4781915.pdf>
- Cassini, J. (2015). Perceptions of psychosocial risk at work: an experience with non-professional employees at UNLP. *Orientación y sociedad*, 15.(1) 1-10 Recuperado en 08 de abril de 2020 http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932015000100010&lng=es&tlng=en.
- Castro,P. Cruz,E. Hernández,J. Vargas,R. Luis,K. Gatica, L. Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral, *Revista Iberoamericana de Ciencia*, 5 (6), 118-128 Recuperado en 12 abril de 2020 <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Cataño, S. Gómez, N. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*. 5(1), 82-91 Recuperado en 02 de abril de 2020 http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/2772/2180
- Céspedes, G. Martínez, J. (2016). Un Análisis De La Seguridad Y Salud En El Trabajo En El Sistema Empresarial Cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22(1) 3-61, Recuperado en 3 de mayo de 2020 <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.001>

Decreto 1072. Ministerio del trabajo, Bogotá, Colombia, 26 de mayo de 2015

Decreto 1295. Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social, Bogotá, Colombia, 24 de junio de 1994.

Donawa, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *Novum*, 8, (11), 43-63. Recuperado en 16 de marzo de 2020 <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70586/66468>

Flores, R. Madero, S. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. *Acta Universitaria*, 22(2), 24-31 Recuperado en 01 de abril de 2020 <https://www.redalyc.org/pdf/416/41623191004.pdf>

Fraguela, F. Carral, I. Iglesias, G. Castro, A. Rodríguez, M. (2011). la integración de los sistemas de gestión. necesidad de una nueva cultura empresarial. *dyna*, 78(167), 44-49. Recuperado en 01 de abril de 2020 http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0012-73532011000300005&lng=en&tlng=es.

Fraguela, J. Carral, I. Iglesias, G. Rodríguez, M. (2012). Functions, responsibility, and authority of human resources in the implementation of a security and safety management system at work. *Dyna*, 79(172), 180-186. Recuperado en 08 de abril de 2020 http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0012-73532012000200021&lng=en&tlng=en.

García, M. González, R. Aldrete, M. Acosta, M. León, S. (2014). Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 97-102. Recuperado en 02 de abril de 2020 <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200007>

- Gomero, R. Francia, J. (2018). La promoción de la salud en el lugar de trabajo, una alternativa para los peruanos. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*;35(1):139-44. Recuperado en 5 de mayo de 2020 <https://www.scielo.org/article/rpmesp/2018.v35n1/139-144/>
- Gómez, C. Ponce de León, E. (2010). Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 4(2), 113-129. Recuperado en 31 de abril de 2020 http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862010000200010&lng=en&tlng=es.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14, (2), 271 – 276. Recuperado en 16 de marzo de 2020 <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109/1827>
- Hernandez, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Escenarios*, 9 (1), 38-51. Recuperado en 16 de marzo de 2020 <http://repositorio.uac.edu.co/handle/11619/1628>
- Jaramillo, I. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia, *Opinión Jurídica*, 9 (18), 57-74 - ISSN 1692-2530 Recuperado en 01 de abril de 2020 <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v9n18/v9n18a04.pdf>
- Jaramillo, O. (2011). La dimensión interna de la responsabilidad social en las micro, pequeñas y medianas empresas del programa expopyme de la Universidad del Norte. *Pensamiento & gestión*, 1 (31), 167-195 Recuperado en 6 de mayo de 2020 <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n31/n31a09.pdf>

Lizarazo, C, Fajardo, J, Berrio, S, Quintana, L. (2010). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia, Arch Prev Riesgos Lbor. 14 (1): 38-42 Recuperado en 01 de abril de 2020 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3413344>

Marín Contributions of occupational health and safety to the quality of working life: An analytical reflection. cien. tecnol. salud. vis. Ocul. 15 (2), 85-94. Recuperado en 12 de mayo de 2020 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6096838>

Martínez, L. Oviedo, O. Amaya, L. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. Revista Salud Uninorte, 29(3), 542-560. Recuperado 3 de mayo de 2020 http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-555220130003000006&lng=en&tlng=es.

Merlano, C. Gorbanev, I. (2013). Sistema de salud en Colombia: una revisión sistemática de literatura. Rev. Gerenc. Polit. Salud, 12 (24), 74-86, Recuperado en 01 de abril de 2020 <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v12n24/v12n24a05.pdf>

Ministerio del trabajo (2013). II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales. Recuperado en 22 de marzo de 2020 <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

Molano, J. Arévalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. Innovar, 23(48), 21-32. Recuperado en 01 abril de 2020 http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-505120130002000003&lng=en&tlng=es.

- Molano, Jorge., Arévalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales rev. innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 23(48),21-31. Recuperado en 15 de mayo de 2020 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=818/81828690003>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(1), 4-19. Recuperado en 20 de marzo de 2020 <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Muñoz, D. Orellano, N. Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente 21(40), 532-544. Recuperado en 6 de mayo de 2020 <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Oficina Internacional Del Trabajo, (2017). Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019 La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado en 5 de mayo de 2020 http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_624890.pdf
- Organización internacional del trabajo (2002). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILOOSH 2001: OIT. Recuperado en 30 de marzo de 2020 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf
- Organización internacional del trabajo (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo aprovechar 100 años de experiencia. Oficina internacional del trabajo. Recuperado en 20 de marzo de 2020 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Organización Internacional del Trabajo, (2011). Sistema De Gestión De La Sst: Una Herramienta Para La Mejora Continua. Recuperado en 3 de mayo de 2020

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Organización internacional del trabajo, (2013). “OIT urge a una acción mundial para combatir las enfermedades profesionales” .Recuperado en 01 abril de 2020

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_211645/lang--es/index.htm

Organización internacional del trabajo. (2015). La dimensión de género: integración de la perspectiva de género en las políticas de SST. Recuperado en 6 de mayo de 2020

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labadmin-osh/news/WCMS_353481/lang--es/index.htm

Organización mundial de la salud (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. España: OMS. Recuperado en 22 de marzo de 2020

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf;jsessionid=7A52C58B1950F03294487CA78ADCFC53?sequence=1

Pérez, M. Espinoza, C. Peralta, B. (2016). La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible a futuro. Revista Universidad y Sociedad, 8(3), 169-178
Recuperado en 6 de mayo de 2020

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000300023

Resolución 0312. Ministerio del trabajo, Bogotá, Colombia, 13 de febrero de 2019

Resolución 06045. Ministerio del trabajo, Bogotá, Colombia, 30 diciembre 2014.

Resolución 2013. Ministerio del trabajo, Bogotá, Colombia, 6 de junio de 1986

- Riaño, M. Hoyos, E. Valero, I. (2016). Evolución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e Impacto en la Accidentalidad Laboral: Estudio de Caso en Empresas del Sector Petroquímico en Colombia, *Ciencia & trabajo*, 18(55), 68-72
Recuperado en 3 de mayo de 2020
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000100011
- Riaño, M. Hoyos, E. Valero, I. (2016). Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 68-72. Recuperado en 5 de mayo de 2020 <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100011>
- Riveros., Rejas, P., Espinoza, C., Martínez, A. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 17(4) 658 – 676
recuperado en 4 de mayo de 2020 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28022784008>
- Robles, A. Rubio, B. De la Rosa, E. Nava, A. (2016). Generalidades y conceptos de calidad de vida en relación con los cuidados de salud. *El Residente*, 11(3) ,120-125. Recuperado en 16 de marzo de 2020 <https://www.medigraphic.com/pdfs/residente/rr-2016/rr163d.pdf>
- Rodríguez, Y. Pedraza, X. Martínez, J. (2017) Evaluación de la madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: revisión de literatura. *SIGNOS*, 9 (1)113-127.
Recuperado en 5 de mayo de 2020 DOI: 10.15332/s2145-1389.2017.0001.08
- Romeral, J. (2012). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo: El modelo español. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 45(135), 1325-1339. Recuperado en 14 de mayo de 2020
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332012000300012&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332012000300012&lng=es&tlng=es)

- Salas, C. Garzón, M. (2012). La noción de calidad de vida y su medición, CES Salud Pública. 4(1), 36-46 Recuperado en 10 de abril de 2020
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4549356.pdf>
- Salazar, J. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión, 10(2),41-53 Recuperado en 01 de abril de 2020 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6726336>
- Sarmiento, S. (2011) La Responsabilidad Social Empresarial: gestión estratégica para la supervivencia de las empresas. Dimens. empres. 9(2),6-15 Recuperado en 6 de mayo de 2020 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3965840>
- Sierra, G. (2010). La esclavitud como relación laboral, ayer y hoy. Económicas CUC, 31(31), 61-71. Recuperado en 14 de mayo de 2020
<https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/1183/919>
- Silva, J. Fischer, F. (2015). Sickness absence due to mental disorders and psychosocial stressors at work. Revista Brasileira de Epidemiologia, 18(4), 735-744. Recuperado en 08 abril de 2020 <https://doi.org/10.1590/1980-5497201500040005>
- Socorro, C. Nava, D. Seijo, C. (2014). Responsabilidad Social: Un Eslabón Basado En La Conciencia Moral Para La Armonización De Las Empresas Privadas, CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 12(1), 147-161 Recuperado en 02 mayo de 2020
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5028149>
- Urzúa, A. Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. Terapia psicológica, 30(1), 61-71. Recuperado 10 abril de 2020
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000100006>

- Vargas, P. Trujillo, S. Muñoz, A. (2010). Desarrollo conceptual de la promoción de la salud en los lugares de trabajo. *Enfermería Global*, 20 (1), 1-8 Recuperado en 10 de mayo de 2020 http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000300017&lng=es&tlng=es.
- Vega, N. (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(6),1-10 Recuperado en 01 de abril de 2020 <https://doi.org/10.1590/0102-311x00062516>
- Vélez, X. Cano, E. (2016). Los diferentes tipos de responsabilidad social y sus implicaciones éticas. *Dom. Cien*, 2(1),117-126. Recuperado en 6 de mayo de 2020 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802930.pdf>
- Verdugo, M., Schalock, R., Arias, B., Gomez, L. & Lordan, B., (2013). Calidad De Vida. En Verdugo, M. & Schalock, R, *Discapacidad e Inclusión* (pp. 443-461). Salamanca: Amarú.
- Vidotti, V. Martins, J. Galdino, M. Ribeiro, R. Robazzi, M. Carmo, L. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), 344-376. Recuperado en 04 de abril de 2020 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6992893>
- Zuleta, J. (2013). Marco normativo del Sistema General de Riesgos laborales en Colombia, en el período 1915 – 2012, (tesis de grado). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.