

Importancia de la elaboración e implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Importance of the development and implementation of the occupational health and safety management system

Jenny Paola Villamizar Rodríguez

Universidad Francisco de Paula Santander Colombia.

jennypaolavr@ufps.edu.co

ORCID: 0000-0002-3256-0657

Emily Natalia Vargas Araque

Universidad Francisco de Paula Santander Colombia.

emilynataliava@ufps.edu.co

ORCID: 0000-0002-0952-0796

Liz Nathali Montes Martínez

Universidad Francisco de Paula Santander Colombia.

liznathalimm@ufps.edu.co

ORCID: 0000-0003-2511-7128

REVISTA FORMACIÓN ESTRATEGICA ISSN 2805-9832

ACEPTADO DICIEMBRE 2022

Resumen

Dentro del mundo laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones laborales que pueden afectarlo positiva o negativamente; la labor que desempeña el trabajador va a influenciar o afectar su salud. Las condiciones de trabajo pueden estar constituidas por factores como la seguridad, la limpieza, y la calidad, que haya en el entorno laboral, entre otros factores que repercuten en la salud, y bienestar del trabajador, que de no ser apropiados pueden causar accidentes. La seguridad y salud en el trabajo (SST) busca mejorar las condiciones de trabajo y salud de las personas trabajadoras, por medio de una serie de acciones de promoción de planes y sistemas de salud, que pongan en marcha programas de prevención y control de riesgos, de manera que proporcione bienestar a la comunidad laboral, y favorezca la productividad de la empresa. El presente artículo tiene la finalidad o el objetivo de analizar la importancia de elaborar e implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que garantice constantemente el mejoramiento de las condiciones de salud en el trabajo, y a su vez, el bienestar de los trabajadores, para que se desempeñen de una forma competente permitiendo su crecimiento personal y a la vez el

mejoramiento de la productividad de la empresa. Para ello, el artículo parte de una metodología descriptiva con enfoque cualitativo, que permite hacer una construcción crítica, analítica, y reflexiva, entorno a la seguridad y la salud en el trabajo (SST).

Palabras clave: Seguridad y salud en el trabajo, normatividad, condiciones laborales y factores de riesgo, elementos de protección personal, trabajo.

Abstract

Within the world of work, the worker interacts with different working conditions that can affect him positively or negatively; the work performed by the worker will influence or affect his health. The working conditions can be constituted by factors such as safety, cleanliness, and quality, that exist in the work environment, among other factors that affect the health and well-being of the worker, which if not appropriate can cause accidents. Occupational safety and health (OSH) seeks to improve the working and health conditions of workers, through a series of actions to promote health plans and systems, which implement risk prevention and control programs, so that it provides well-being to the labor community, and favors the productivity of the company. This article has the purpose or objective of analyzing the importance of developing and implementing a health and safety management system at work, which constantly guarantees the improvement of health conditions at work, and in turn, the well-being of the workers, so that they perform in a competent way allowing their personal growth and at the same time improving the productivity of the company. To do this, the article is based on a descriptive methodology with a qualitative approach, which allows for a critical, analytical, and reflective construction on occupational health and safety (OSH).

Key words: Safety and health at work, regulations, working conditions, and risk factors, personal protection elements, work.

1. Introducción

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) hace referencia de forma básica al conjunto de normas y métodos que tienen la finalidad de disminuir la ocurrencia de los accidentes, riesgos y enfermedades ocupacionales de los trabajadores, ya sea dentro o fuera del entorno laboral. (OHSAS 18001 fue publicada en 2007)

La finalidad que tiene la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) es anticipar, considerar, estimar,

examinar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores de una empresa, sin considerar su tamaño. El empleador debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mediante la implementación de un método específico que se basa en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar). (Deming, 1939)

La manera más eficaz y exitosa de gestionar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en una empresa o una actividad, es teniendo en cuenta a personas que hagan parte de ella, e involucrarlas en ese compromiso, ya que es de suma importancia la labor que ejerce el empleado en la obtención de las metas propuestas en su organización. El capital humano, con su experiencia y su capacidad, es el recurso productivo más valioso para una empresa. (Pujol, 2019)

Para garantizar el bienestar del trabajador se requiere que haya un serio compromiso por parte del empleador, que reconozca o sea consciente de la importancia que tiene la seguridad y salud en el trabajo como pilar estratégico de la empresa.

La cifra anual sobre enfermedades y accidentes laborales se cobran millones de víctimas. La falta de protección afecta casi al 70% de los trabajadores a nivel mundial, especialmente afecta a personas que trabajan en empresas pequeñas y medianas. La implementación de un sistema de gestión de seguridad implica cuidar lo más valioso: el capital humano.

El objetivo de la implementación de un SG-SST, es proteger la vida y la salud de los trabajadores, por tanto, se debe gestar un trabajo basado en una evaluación de riesgos que detalle cuáles son los más alarmantes, para eliminarlos, y para mitigar o prevenir otros posibles riesgos.

El trabajo puede convertirse en un promotor de la salud o en un factor de riesgo para los trabajadores que están expuestos a los agentes químicos, ergonómicos, físicos, o psicosociales que están presentes en su entorno laboral. (Escalona, 2006, p.184)

Uno de los aspectos de salud ocupacional que suelen eludir algunas empresas, por motivos de desconocimiento, o principalmente por motivos de disminuir los costos, son los Elementos de Protección Personal (EPP). Los EPP sirven para proteger diferentes partes del cuerpo, y evitan que el trabajador tenga contacto directo con factores de riesgo que le puedan generar una lesión o enfermedad. Los EPP no evitan los accidentes o el contacto con elementos peligrosos, pero si ayudan a que la lesión sea menos grave. (OIT, 1981)

El objetivo de este trabajo se centraliza en analizar la importancia de elaborar e implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo,

que asegure un mejoramiento continuo en las condiciones de salud del entorno laboral, para garantizar el bienestar de los trabajadores, y a su vez el mejoramiento de la productividad de la empresa. Por ello surge el problema de investigación se centraliza en analizar cómo por medio de las disposiciones normativas (EPP, SGSST) se puede garantizar el derecho personal de los trabajadores, a la seguridad y salud en el trabajo (SST). Y la metodología del presente artículo corresponde a una metodología descriptiva con enfoque cualitativo, y de tipo reflexivo, donde se permite hacer una construcción crítica, y reflexiva, entorno a la seguridad y la salud en el trabajo (SST).

2. Causas de riesgo y prevención

Relación entre las condiciones de trabajo y los riesgos:

- **Riesgo de tipo higiénico:** se derivan de la exposición a agentes contaminantes en el ambiente laboral. Estos pueden derivar en accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales. Entre los riesgos higiénicos más frecuentes se encuentran: 1. Exposición a sustancias y mezclas químicas consideradas como peligrosas, como: sosa caustica, arsénico, ácido sulfúrico, cadmio mercurio, plomo. 2. Exposición a agentes biológicos considerados como peligrosos, como: virus, bacterias, hongos, y parásitos. 3. Exposición a condiciones de humedad elevadas, que pueden potenciar el riesgo eléctrico o producir molestias debido a la variación de la sensación térmica. 4. Exposición al ruido, que, en función de su nivel, puede causar enfermedades como sordera profesional. 5. Iluminación deficiente, que puede ser causante de trastornos visuales o suponer un peligro para la realización de algunos trabajos. (Unión sindical obrera, 2019)
- **Riesgo de cargas físicas:** tiene su origen en las condiciones orgánicas funcionales, y como consecuencias dan lugar a: cansancio, molestias y dolores, lesiones en los huesos, músculos o articulaciones, así como deformaciones, insensibilidades y hasta incapacidades. Los principales factores de riesgos relacionados con la carga física son: 1. Adopción de posturas de trabajo extremas o mantenidas. 2. Estatismo postural. 3. Aplicación de fuerzas excesivas. 4. Aplicación repetida de fuerzas moderadas cuando implican poca masa muscular. 5. Realización de gestos repetitivos. (Gorbaneff, 2008)
- **Riesgo de cargas mentales:** no afectan directamente al cuerpo, sino a la mente. Las cargas mentales no solo llevan a sufrimientos y problemas psíquicos, sino que las conductas anómalas que generan, pueden llegar a causar accidentes. Se pueden presentar en condiciones de trabajo tipo psíquicas y sociales. (OISS Organización iberoamericana de seguridad social)

- **Riesgo de tipo dinámico:** es aquel que se presenta cuando la posibilidad del accidente o enfermedad aumenta o disminuye a partir de la energía cinética presente en el objeto o sustancia, la cual se potencializa mucho más con la actitud que asume la persona que se halla en su área de influencia. Ejemplo: cruzar desprevenidamente por una calle. (Cruz roja colombiana, Constitución Colombiana, 1992)

Técnicas de prevención:

- **Seguridad laboral:** Conjunto de técnicas que estudian las causas de los accidentes de trabajo para controlarlas. (Alvarado, 2013)
- **Higiene:** Conjunto de técnicas que estudian las condiciones ambientales para controlarlas. (Moretto, 2022)
- **Psicosociología:** Conjunto de técnicas que estudian la adaptación mental y social del puesto de trabajo al trabajador.
- **Medicina del trabajo:** La medicina del trabajo ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud como “la especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, en relación con la capacidad de éstos, con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo”. (García, 2013)
- **Ergonomía:** Conjunto de técnicas que estudian la adaptación física del puesto de trabajo al trabajador. (Unión sindical obrera, 2019)

3. Gestión de riesgos laborales en la empresa

Estructura básica a tomar en cuenta por el empleador, para la implementación de un sistema de gestión de riesgos laborales dentro de la empresa:

- a) Compromiso inicial del dueño o empleador con la gestión de los riesgos laborales.
- b) Organización.
- c) Planificación e implantación.

- d) Evaluación
- e) Mejora continua
- f) Determinación de las responsabilidades
- g) Competencia y capacitación de los trabajadores
- h) Documentación necesaria
- i) Comunicación

Compromiso inicial del empleador: una de las formas más utilizadas para hacer explícito este compromiso es plasmar por escrito una política de prevención de riesgos, la cual debe ser confeccionada de acuerdo al tamaño y actividad de la empresa. (Wilches, 2020)

Organización: en esta etapa corresponde establecer las bases para la gestión de los riesgos laborales al interior de la empresa. (Dávila, 2013)

Planificación e implantación: si bien la etapa de “organización” entrega el soporte necesario para la gestión transversal de los riesgos laborales al interior de la empresa, es en esta etapa en donde el empleador debe cerciorarse de que se mantengan controlados los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa, considerando su responsabilidad respecto de informar de tales riesgos, como mantener las condiciones sanitarias de los lugares de trabajo. En forma previa a la planificación de la gestión, la empresa deberá garantizar la realización de las siguientes actividades: identificación de los factores de riesgo y evaluación de los riesgos; se debe proceder al diseño e implementación de la planificación preventiva en base a los antecedentes con que se cuenta. (Unión sindical obrera, 2019)

Evaluación: en esta etapa, la empresa deberá garantizar que existan los métodos adecuados para la medición de los resultados de la planificación preventiva, considerando la supervisión de los aspectos que puedan poner en peligro los objetivos planteados. (Unión sindical obrera, 2019)

- Mejora Continua: en base a la información obtenida de la etapa de “evaluación”, la empresa deberá garantizar la adopción de las acciones correctivas y preventivas que se estimen necesarias. (Unión sindical obrera, 2019)

4. EPP y control de riesgos en el trabajo

Un EPP es un equipo que protege al usuario del riesgo de accidentes o de efectos adversos para la salud. Puede incluir elementos como cascos de seguridad, guantes, protección de los ojos, prendas de alta visibilidad, calzado de seguridad, arneses de seguridad y equipos de protección respiratoria. (Losada, 2007)

Los deberes del empleador para manejar un control de riesgos en el trabajo:

- Recurrir a los EPP únicamente como último recurso. (OIT, organización internacional del trabajo, 1981)
- Si hay EPP que siguen siendo necesarios tras la adopción de otras medidas de control (y habrá casos en que así sea, por ejemplo, protecciones de la cabeza, como en la mayoría de las obras de construcción), el empleador debe proporcionarlos sin cargo alguno para el trabajador.
- Debe escoger los equipos cuidadosamente (véanse más adelante los detalles para la selección de los EPP) y asegurar que los trabajadores han recibido la formación necesaria para utilizarlos correctamente, y saben cómo detectar y notificar cualquier fallo. (OIT, organización internacional del trabajo, 1981)

Cuando se seleccionen y utilicen EPP, es aconsejable:

- Escoger productos para proteger contra los riesgos residuales que sean adecuados y sean conformes a las normas establecidas. Los proveedores pueden asesorar al respecto. (OIT, organización internacional del trabajo, 1981)
- Escoger equipos que se adapten bien al usuario, tener en cuenta la talla, forma y peso del EPP. Si los usuarios participan en la elección, es mucho más probable que los utilicen. (OIT, organización internacional del trabajo, 1981)
- Asegurarse de que puede llevarse más de un elemento de EPP al mismo tiempo (por ejemplo, las gafas de seguridad pueden alterar el sellamiento del respirador, provocando fugas de aire)
- Proporcionar formación para que las personas sepan cómo utilizarlos (por ejemplo, cómo sacarse los guantes sin contaminar la piel). Explicar por qué son necesarios, cuándo utilizarlos y qué limitaciones tienen.

Otros consejos sobre los EPP:

- El empleador nunca debería permitir ninguna excepción a la regla de llevar los EPP, aunque sea para trabajos que 'sólo suponen unos minutos.
- El empleador debería comprobar con el proveedor qué EPP es apropiado, tras explicarle para qué tarea está prevista su utilización.
- En caso de duda, el empleador debería buscar la opinión de un asesor especialista. (OIT, organización internacional del trabajo, 1981)

Mantenimiento: Los EPP deben mantenerse adecuadamente y almacenarse cuando no se estén utilizando (por ejemplo, en un armario seco y limpio). Si es

reutilizable, el EPP debe limpiarse y mantenerse en buenas condiciones. (OIT, organización internacional del trabajo, 1981)

5. Normatividad nacional vigente relacionada con los EPP y su efectividad en la protección integral de la fuerza laboral

En Colombia, todos los requisitos para el uso y la incorporación de los EPP para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, se encuentran contemplados en la Ley 9 de (1979) y en la Resolución 2400 de (1979); dentro de esta última resolución se puede identificar la clasificación de los EPP de acuerdo a la zona corporal que protege, así:

- Protección de cabeza y rostro: para la cabeza utiliza el casco de seguridad y el gorro y, para el rostro, se suele utilizar máscaras, gafas y caretas de seguridad
- Protección respiratoria: Se utiliza mascarillas, respiradores purificantes y respiradores auto-contenidos.
- Protección de manos y brazos: Se utilizan guantes especializados en la prevención de riesgos químicos, eléctricos, térmicos, orgánicos.
- Protección de pies y piernas: Se utilizan botas de seguridad y zapatos con suela antideslizantes.
- Protección corporal. se suelen utilizar delantales, trajes de neopreno y ropa impermeable. (Decreto 2400, 1979)

El artículo 122 de la Ley 9 de 1979 establece que “todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo” (Ley 9, 1979); el problema radica en que, en ocasiones, los empleadores no solo no les proporcionan los EPP a los colaboradores, sino que estos por autocuidado deciden comprarlos, este es un caso común en algunas empresas de construcciones civiles, donde los empleados llevan, por ejemplo, sus propios guantes y tapabocas.

Política en seguridad y salud en el trabajo Artículo 5°. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos

sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente. Artículo 6°. Requisitos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). (Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, Decreto 1443 de 2014)

La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.

2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.

3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.

4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y

5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa. Artículo 7°. Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

a. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.

b. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa.

c. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Artículo 8°. Obligaciones de los Empleadores: El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras,

las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de

Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas. (Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, Decreto 1443 de 2014)

6. Resultados

La importancia de la implementación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo radica en los beneficios que aporta a empleados y empleadores, beneficios como: 1. Asegura el cumplimiento de las normas, los estándares, y acuerdos, esto conlleva a disminuir, o eliminar problemas en inspecciones, multas, sanciones.

2. Incremento de la productividad: la productividad aumenta porque los trabajadores sufren menos lesiones o enfermedades, y porque, el empleado se siente más comprometido con una organización que se preocupa por su bienestar.

3. Disminución de costes: al prevenir lesiones y enfermedades antes de que se presenten, las empresas ahorran dinero y optimizan recursos. 4. Aumento de la confianza de los empleados: los trabajadores se sienten protegidos cuando ven que su empresa maneja un sistema de seguridad confiable, y eficaz, y como se siente protegidos por sus empleadores, aumenta la confianza y por ende mejora

la productividad. 5. Mejora la imagen de la empresa: una empresa con un sistema de gestión de seguridad confiable atrae clientes que valoran la seguridad. 6. Incentiva el liderazgo de los empleados: los empleados asumen su responsabilidad dentro del sistema. (Elaboración propia)

7. Discusión

Uno de los aspectos entorno a la seguridad y la salud en el trabajo que algunas compañías suelen ignorar o restarles atención, son los elementos de protección personal (EPP); cuando una empresa omite, limita o busca EPP de baja calidad, para así disminuir sus costos, está vulnerando directamente los derechos de los trabajadores.

Los EPP son indispensables para garantizar la seguridad de los trabajadores, por lo cual, es sumamente importante que el Estado y la empresa privada unan sus esfuerzos para garantizar el cumplimiento de las políticas de prevención y programas de promoción que incentiven la seguridad y la salud en el trabajo, ya que el trabajo es el medio con el que los ciudadanos pueden cubrir sus necesidades y desarrollarse de manera integral, pero, también es una de las fuentes reproductoras de más enfermedades e incidentes que pueden poner en riesgo la salud, y la vida de las personas. (Ortega Alarcón, 2016)

8. Conclusiones

El diseño y la implementación de la gestión de riesgos laborales depende de las necesidades particulares de cada organización, sus objetivos concretos, su contexto, estructura, operaciones, procesos operativos, proyectos y servicios. La norma recomienda que las organizaciones desarrollen, implementen y mejoren continuamente su marco de acción con el propósito de integrar el proceso de gestión de riesgos, para fomentar una cultura de prevención en temas de salud y seguridad laboral, para garantizar los derechos laborales, la calidad de vida, y para prevenir oportunamente accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Se hace necesario revisar permanentemente con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), los sitios de trabajo, las formas de cumplir con las jornadas laborales, accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se generan en ambientes contaminantes, siendo necesario realizar evaluaciones constantes, cualitativa y cuantitativamente, sobre la magnitud de los factores de riesgos en la medición de criterios de agresividad que pueden ser evitados en sus efectos dañinos. (Castro s/f, p. 1).

9. Referencias

- ALVARADO MUÑOZ, O., & MONROY DEL CASTILLO, R. (2013). Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores. Obtenido de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/7111
- BARRAGÁN M (2016) “Cero accidentes en el sector de la construcción” Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/octubre-2016/6473-con-jornada-ludica-mintrabajoy-camacol-le-apuestan-a-cero-accidentes-en-el-sector-de-la-construccion.html>
- Cruz roja colombiana. (1992). *Riesgos y peligros en el lugar de trabajo. Constitución Colombiana*. Obtenido de <https://www.cruzrojacolombiana.org/wp-content/uploads/2019/11/POL%C3%8DTICA-GESTI%C3%93N-DEL-RIESGO-DE-DESASTRES-CRUZ-ROJA-COLOMBIANA.pdf>
- DÁVILA, J. C. (2013). Capacidades organizacionales: dinámicas por naturaleza. Obtenido de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/7091
- Decreto 1072. (26 de Mayo de 2015). Presidente de la República. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. B, Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>
- Decreto 1443. (31 de Julio de 2014). Congreso de la República. *Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 49229. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>
- Decreto 1443. (31 de Julio de 2014). Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, encargado de las funciones del Despacho del Ministro del Trabajo, publíquese y cumplase, *Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud*. B, Bogotá D.C., Colombia: Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto%2B1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d7354558d661e&ved=2ahUKEwj4le7y08X7AhWKRzABHRDHAzsQFnoECEAQAQ&usg=AOvVaw2G_6IFfykavcNXkcTNYyS
- Decreto 2400. (22 de Mayo de 1979). Congreso de la República. *Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo*. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>
- Decreto 1443. (2014). Mintrabajo. *Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud*. Bogotá D. C., 2014. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e#:~:text=El%20empleador%20o%20contratante%20debe,contrataci%C3%B3n%20o%20vinculaci%C3%B3n%2C%20incluyendo%20los>
- DEMING, W. E. (1939). *El ciclo PDCA para la mejora continua*. Obtenido de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2020/07/en-que-consiste-el-ciclo-pdca-para-la-mejora-continua/>

- FERNÁNDEZ PÉREZ, B. J. (2014). Seguridad y salud laboral en las empresas. Obtenido de <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/185/194>
- GARCÍA, R. G. (2013). Creación de valor en la cadena de abastecimiento del sector salud en Colombia. Obtenido de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/3855
- GARZÓN, L (2016) *Pérdida de vidas por accidente laboral no puede ser un tema marginal*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/abril-2016/5891-perdida-devidas-por-accidente-laboral-no-puede-ser-un-tema-marginal-lucho-garzon.html>
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, N. (2009). *Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la Norma NTC - OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa WILCOS S.A*
- GORBANEFF, Y., TORRES VALDIVIESO, S., & CONTRERAS CABALLERO, N. (2008). Las redes de servicios de salud: las alianzas estratégicas de Colmédica, Colombia. Obtenido de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/3883
- GUERRERO A. (2015) *Antecedentes de la Higiene y Seguridad Industrial*. Recuperado de: <https://prezi.com/jela7lmaq1iq/antecedentes-de-la-higiene-y-seguridadindustrial/>
- HERNÁNDEZ, J. (2012). Gestión de la seguridad y salud laboral y mejora de las condiciones de trabajo. Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/427/42724584012.pdf>
- LOSADA OTÁLORA, M., & RODRÍGUEZ OREJUELA, A. (2007). Calidad del servicio de salud: una revisión a la literatura desde la perspectiva del marketing. Obtenido de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/4052
- MANGUELA DÍAZ, G., & BARRERAS FERRÁN, R. (2014). La seguridad de un trabajo seguro. Periódico Trabajadores.
- MARTÍNEZ CUMBRERA, J., & CÉSPEDES SOCARRÁS, G. Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. Rev. Latinoam. derecho soc no.22 Ciudad de México ene./jun. 2016
- MERLO, S., MORETTO NETO, L., & BALDIN ZATT, W. (2022). Tecnología, salud y coproducción. Uniendo estrategias para combatir la crisis de la salud pública de la COVID-19. Obtenido de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/34621
- 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.
- MONTANARES C., J. (2011). *Equipos de Protección Personal*. Obtenido de Portal de Seguridad, la prevención y la Salud Ocupacional de Chile: http://www.paritarios.cl/especial_epp.htm
- Marulanda Ascanio, C., Bastos Osorio, L. M., Gómez Mina, L., & Barrientos Monsalve,

- E. J. (2019). Analysis of the main labor market indicators by gender in Cúcuta in the period 2010-2017. *Mundo FESC*, 8(15), 90-97. Recuperado a partir de <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/363>
- MORALES, J. J. (2018). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: una revisión desde los planes de emergencia*. Obtenido de <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/920>
- JCG Mora, EJB Monsalve, JJC Maldonado [Management context of entrepreneurship in engineers and architects in Tachira, Venezuela](#) *Journal of Physics: Conference Series* 1418 (1), 012015
- NAVARRO CLARO, G. T., BAYONA SOTO, J. A., & PACHECO SÁNCHEZ, C. A. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción*. Obtenido de <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/1015>
- OHSAS 18001. (2007). *Occupational Health and Safety Assessment Series*. Obtenido de <https://manipulaciondealimentos.files.wordpress.com/2010/11/ohsas-18001-2007.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://manipulaciondealimentos.files.wordpress.com/2010/11/ohsas-18001-2007.pdf>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2015). *Metodología de la prevención de riesgos laborales*. Obtenido de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/3-2-Metodologia.pdf>
- ORTEGA ALARCÓN, J. A., RODRÍGUEZ LÓPEZ, J. R., & HERNÁNDEZ PALMA, H. (2016). *Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones*. Obtenido de [file:///D:/DOCUMENTOS/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaSeguridadDeLosTrabajadoresEnElCumpl-6713605%20\(5\).pdf](file:///D:/DOCUMENTOS/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaSeguridadDeLosTrabajadoresEnElCumpl-6713605%20(5).pdf)
- Wlamyr-Palacios, A. Caicedo-Rolon, A. Cely-Calisto, N. (2022) *Planeación moderna de recursos empresariales*. Editorial Creser s.a.s. ISBN: 978-628-95305-5-1 <https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1lKEa9Prkpl8s9vsE5Z6ixfHCtzySqH9f>
- PAYARES LEZAMA, L. (2014). *Consecuencias del no uso de los equipos de protección personal (EPP) en los trabajadores del sector de la construcción*. Obtenido de Universidad de San Buenaventura Cartagena: http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2348/1/Consecuencias%20del%20no%20uso%20de%20los%20equipos%20de%20protecci%C3%B3n_Laura%20Marcela%20Payares%20Lezama_USBCTG_2014.pdf
- PÉREZ U., G. (Noviembre de 2011). *Unidad II. Seguridad de las operaciones, equipos de protección personal e higiene industrial*. Obtenido de <https://gastonperez.files.wordpress.com/2011/11/2-seguridad-epp-higiene1.pdf>
- PORTILLO GARCÍA-PINTOS, J. (2010). *Selección y uso de los Equipos de Protección Individual*. Obtenido de Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo: http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/textosonline/divulgacion_

- PUJOL-COLS, L., & FOUTEL, M. (2019). Satisfacción laboral y salud: Un análisis de efectos directos e indirectos en gerentes argentinos. Obtenido de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/23472
- ROJAS MUÑOZ D., MONTERROSA ASSIA, F., & HERNÁNDEZ PALMA, H. Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito Colombiano. https://www.researchgate.net/publication/320818216_Cultura_de_prevencion_para_la_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_en_el_ambito_colombiano
- SÁNCHEZ, D. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Rev. salud bosque*, 43-54. Obtenido de https://issuu.com/universidadelbosque/docs/revista_salud_bosque_vol5_num1
- Universidad del Valle. (2006). *Cartilla de Elementos de Proteccion Personal*. Obtenido de Sección de Salud Ocupacional: <http://saludocupacional.univalle.edu.co/CartillaEpp>.
- WILCHES SEGOVIA, A., OROZCO CASTRO, L. A., & BELTRÁN TORRES, C. Y. (2020). Estructura de las juntas directivas y divulgación de la responsabilidad social corporativa: El caso de las empresas más reputadas en Colombia. Obtenido de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/235

