
Artículo de revisión: una mirada a las dinámicas de los riesgos laborales en las micro y pequeñas empresas de Colombia²³

*Por Isabela Tamayo Galvis²⁴,
Silvana Echeverri Ocampo²⁵,
Diego Andrés Vélez Rivera²⁶*

²³El presente artículo de revisión hace parte del proyecto de tesis de grado de las estudiantes autoras.

²⁴Candidata a título profesional en Administración de Empresas de la Universidad Católica de Oriente, Colombia. isabela.tamayo1950@uco.net.co

²⁵Candidata a título profesional en Administración de Empresas de la Universidad Católica de Oriente, Colombia. silvana.echeverri7139@uco.net.co

²⁶Magister en Administración (MBA) de la Universidad de Antioquia, Colombia. Administrador de Empresas de la Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia. Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas en la Universidad Católica de Oriente, Colombia. dvez@uco.edu.co, ORCID: 0000-0002-7458-4657

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo presentar un análisis de cómo se comportan los riesgos laborales en las micro y pequeñas empresas de Colombia, las cuales juegan un rol determinante en la generación de desarrollo económico. La estructura del presente artículo parte de una revisión bibliográfica en revistas científicas y entidades gubernamentales dotadas de datos concretos y actualizados sobre el presente tema.

El contenido de este documento plasma los comportamientos del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo bajo parámetros

establecidos por la ley, procesos incorporados por parte de las empresas que ayudan a disminuir el índice de riesgos laborales, desafíos y decisiones que se deben de tomar desde el nivel estratégico de una organización, todo esto presentado desde diferentes posturas de investigadores que enfatizan en la necesidad que tiene el sector económico estudiado de la incorporación de la gestión de riesgo, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la optimización de la compañía. Finalmente, a manera de conclusión, se presentan los hallazgos arrojados por la presente revisión bibliográfica.

Palabras clave

Revisión de literatura, Riesgos laborales, Seguridad y salud en el trabajo, Responsabilidad social empresarial, Micro y pequeñas empresas, Gerencia

Introducción

Los riesgos laborales son aquellas circunstancias capaces de causar peligro para los empleados dentro de una organización, estos se pueden presentar como incidentes, accidentes, enfermedades o mortalidad, dado que en situaciones específicas “las condiciones laborales han supuesto una amenaza a la salud del empleado” (Moreno, 2011), lo cual ocasiona que sucedan los factores mencionados. El informe de Gestión 2019-2020 del Sector Trabajo (2020) presentado por el Ministerio de Trabajo argumenta que

la tasa de accidentalidad laboral, que hace referencia al número de accidentes calificados por cada 100 trabajadores, ha mostrado una evolución positiva, pues en el 2018 fue de 6,15 y en el 2019 se redujo a 5,45 y la tasa de mortalidad se disminuyó de 5,37 a 4,20 en el mismo periodo de tiempo (2018-2019), lo que muestra que la adopción de prácticas a favor del cuidado de los miembros al interior de una unidad productiva favorece que sus procesos no se vean interrumpidos por factores de riesgos internos. (2020, p. 12)

No obstante, la comprensión y adopción de prácticas que benefician una mayor

aceptación aún son difusas, en especial en esta área o función empresarial. Por tal motivo, el presente artículo de revisión se realiza con la intención de examinar diferentes referentes teóricos relacionados con la gestión de los riesgos dentro de las micro y pequeñas empresas (en adelante Mypes) de Colombia y poder ofrecer un panorama que sirva de fuente de consulta para aquellos que desean acercarse al término, sus alcances y sus limitaciones desde una mirada holística en la cual se presenten perspectivas diversas de empleados y empleadores.

Al hablar de las Mypes en Colombia se encuentra una problemática de gestión de riesgos, la cual es según Cagno et al. (2013, citado en Riaño y Molano, 2012, p. 3) “(...) las pequeñas empresas no sienten la necesidad de enfocarse en sistemas de GSST al asumir que el control de los riesgos es responsabilidad de los empleados”, asumiendo que los gerentes de las micro y pequeñas empresas no le dan la suficiente importancia a la gestión de riesgos dentro de ellas porque no cuentan con los equipos e implementación necesaria para la protección de los empleados dentro de la organización, además por el costo que supone ejecutar la

gestión de riesgos y por el desconocimiento y poco control estatal que se le da. Los factores mencionados pueden colocar al trabajador “en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas” (Gil Monte, 2012, p. 238) causando afectaciones físicas y psicológicas que hacen que el empleado se sienta en repetidas ocasiones indefenso, con miedos y frustraciones.

Se deduce que algunas de las Mypes no cuentan con los suficientes recursos para la implementación de un área de gestión de riesgos dado que por su baja productividad y altos costos no logran cumplir lo que estipula la ley, causando que los trabajadores no gocen la protección exigida (por Seguridad social), según el último informe emitido por la Misión de Empleo de Colombia (2021). En este sentido, se puede argumentar que “el decrecimiento de recursos podría originar en el puesto de trabajo un mayor número de accidentes, enfermedades, víctimas mortales (...) con consecuencias serias en los gastos de la seguridad social y en la productividad” (Moreno y Godoy, 2012, p. 40). Es así como en muchos casos algunos de los empleados se encuentran expuestos al entorno que involucra a la empresa, ya sea en entornos altamente operativos y de trabajo pesado, realizando actividades sin suficiente protección, largas jornadas laborales, el estrés generado por una actividad crítica o

vital específica, el clima organizacional o las malas prácticas generadas por la gerencia. Dicho esto, al no contar con una adecuada gestión de riesgos, la empresa se expone a situaciones desfavorables que pueden resultar en accidentes o lesiones graves, causando resultados como los que “se refieren a los efectos en la calidad, los costos y la productividad de las organizaciones por el poco apoyo que se da a la promoción de la salud y prevención de los riesgos en los lugares de trabajo” (Riaño y Molano, 2012, p. 4). En relación con lo anterior, se puede entender que la poca implementación no solo afecta a los empleados, sino también a las demás áreas de la organización.

Dada esta situación, en Colombia el Ministerio de Trabajo sacó la ley 1562 de 2012 que consiste en que todas las empresas deberán de tener a sus empleados asegurados a una Administradora de Riesgo Profesionales (ARP), con buenas prácticas dentro de la organización, tales como programas de gestión de riesgo, modificaciones en las políticas, capacitaciones y nuevos beneficios, el nivel de enfermedad, accidentalidad y mortalidad al que están expuestos los empleados podría seguir disminuyendo notoriamente, presentado así resultados positivos para la organización. Cabe resaltar que el desafío que enfrentan las empresas hoy en día es mejorar las condiciones laborales de sus empleados, pues según Fidel Moreno Briceño y Elsy Godoy (2012) “La gerencia en el presente siglo debe centrar su atención en

lo que suceda tanto dentro como fuera de la organización (...) y sobre todo mejorar las condiciones laborales y de seguridad de su talento humano" (2012, p. 40). Ahora bien, otro de los desafíos más relevantes para la gerencia es que se sigan apoyando los esfuerzos que las organizaciones fomentan sobre la seguridad del trabajo en función de garantizar la implementación adecuada de los estándares del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Se pretende, mediante una revisión de bibliografía académica de artículos investigativos y científicos, analizar las dinámicas de los riesgos laborales en las Mypes de Colombia para demostrar la importancia que representan y cuáles son los factores que los causan con el fin de argumentar la relación entre hombre-trabajo que afectan más allá de las relaciones laborales, extendiéndose a componentes como el productivo. Además, se pretende contribuir con el mejoramiento de las condiciones a las cuales están expuestos los empleados dimensionando, entendiendo y observando a estos como el recurso más importante, ofreciéndoles buenas prácticas, cumplimiento con los requisitos establecidos por la ley y generando conciencia para la gerencia de la importancia de lo aquí expuesto. La gerencia juega un papel fundamental para alcanzar este objetivo, ya que, mediante ella, la organización podrá cumplir con los planteamientos propuestos como, en este caso, la mejora de gestión

de riesgo laboral a través su respectiva implementación.

Para terminar, se busca distinguir los comportamientos implementados de la gestión de riesgo laboral dentro de las Mypes de Colombia para exponer los facilitadores que apoyan a su mitigación, de esta manera se pueden percibir los desafíos a los cuales se enfrenta actualmente la gerencia en la gestión de los riesgos laborales y comparar mediante revisiones bibliográficas cuál es la postura que tiene la gerencia frente a estos, teniendo como obligación según la seguridad y salud en el trabajo citado en "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" (Molano y Arévalo, 2013, p. 24), ofreciendo a sus empleados condiciones laborales como: dotación, afiliación, capacitación, puestos de trabajos en óptimas condiciones y determinación del nivel de riesgo en el que se encuentra laborando el empleado.

Metodología

El presente estudio se plantea desde un enfoque cualitativo y descriptivo, tomando como referencia fuentes secundarias en las cuales se pretende recolectar, sistematizar y analizar investigaciones que de una u otra manera han descrito y a su vez fortalecido los conceptos teóricos, experiencias y prácticas

organizacionales alrededor de los riesgos laborales en las Mypimes de Colombia, cabe resaltar que, aunque el sector informal y las grandes empresas juegan un papel fundamental en la economía del país, no se incluirán debido al tiempo, la conformación del grupo de investigadores y la dispersión y consecución de información que esto demanda. De esta manera, se presentan de manera sintetizada las categorías que el manuscrito aborda con el fin de mostrar los resultados a los departamentos de "Gestión del Talento Humano como un área estratégica que contribuye al desarrollo de los empleados y la sostenibilidad de la organización" (Peláez, 2014), mejorando los objetivos corporativos que ayudaran al desarrollo y operacionalización de la empresa.

Las unidades de análisis para este artículo han sido aquellos documentos encontrados en las bases de datos de Scielo, Proquest, Google Scholar, Ministerio de Trabajo y Ebsco Host donde se usaron "técnicas específicas como búsquedas avanzadas, artículos que en su título y resumen tuvieran palabras claves tales como: "Riesgos laborales", "seguridad y salud en el trabajo", "micro y pequeñas empresas en Colombia", "gerencia", "accidentalidad", "desafíos en la gerencia", "comportamiento de los riesgos laborales", los cuales fueron combinados de diferentes maneras para ampliar la información y han de servir para el estudio de problema de investigación y a su aplicación posterior de otras investigaciones, facilitando el desarrollo e implementación.

Siguiendo con el desarrollo de búsqueda se preseleccionaron 34 documentos, de los cuales fueron útiles 24 para la recolección de información de dicho artículo, el cual trabajará sobre las siguientes categorías: (1) Comportamiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), (2) Procesos para la mitigación y control de los riesgos laborales, (3) Desafíos de la gerencia en relación con los riesgos laborales y (4) Dirección estratégica y riesgos laborales.

Posteriormente, mediante las revisiones bibliográficas se trata de tener un panorama más claro de cómo son abordados los riesgos laborales donde los análisis preliminares evidencian "gran necesidad de organización, no sólo estructural y administrativa sino también informativa, lo que significa la falta de conocimiento en múltiples áreas, que paulatinamente llevan a riesgos y dificultades fatales para el óptimo desarrollo de la organización" (García Piña, 2016, p. 5). De lo anterior se puede deducir que algunas empresas deben dominar tanto el concepto teórico como su alcance en la práctica con el fin de garantizar la estabilidad de las diferentes organizaciones.

Discusiones o resultados

Las investigaciones que han sido objeto de análisis del presente manuscrito han evidenciado que en ciertas organizaciones existen falencias con respecto a la gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SSG-

T). De esta manera, la presente revisión de literatura encuentra que varias de las Mypes de Colombia no cuentan con estándares de gestión de peligro estipulados por la ley, conllevando a elevar los niveles de incidentes y accidentes laborales, y a comprometer la salud e integridad de los empleados en la organización (Riaño y Molano, 2012), siendo el sector productivo el que más llama su atención, pues “respetando” el concepto de productividad operacional no advierte la magnitud y el impacto que puede representar para ellos una situación de riesgo, pues en muchos casos no se toman las acciones necesarias para su prevención.

Resulta pertinente manifestar que el sector empresarial estudiado brinda un gran aporte económico al país, ya que según García Piña (2016) “las micro y pequeñas empresas de Colombia aportan a la disminución de las cifras de pobreza, informalidad y desempleo en el país, además de la mejora continua de los niveles de productividad”, de esta manera, al corte de 2019, las cifras del DANE muestran que las MiPymes representan más de 90% del sector productivo nacional y generan el 35% del PIB y el 80% del empleo de toda Colombia y algunos de los sectores donde se centra mayor riesgo laboral son: Minas y canteras, transporte, construcción y agricultura. Por esta razón, es de vital importancia que el grupo empresarial acuda a la adecuada implementación y estructuración del sistema de riesgos, aportando motivación y protección para el empleado. Sin embargo,

algunas empresas no cuentan con el conocimiento suficiente en tanto al proceso y control que estas prácticas demandan y no dimensionan de manera clara el panorama en que se encuentra la organización en relación a los incidentes y accidentes laborales que se pueden generar entre cada dependencia, lo cual hace más evidente y necesario que dentro de la organización sepan “controlar las amenazas que pueden afectar el normal funcionamiento de toda empresa y generar pérdidas, que van desde lo económico hasta la afectación a las personas (...) o de la imagen corporativa” (García Piña, 2016, p. 13).

Comportamiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia está creado por el Estado y se comporta bajo la ley 100 de 1993, la cual contiene una serie de normas y procedimientos que tienen como fin garantizar una calidad de vida digna para las personas y crear acceso de los servicios a toda la población. Los encargados del control de este son el Ministerio de Salud y Protección Social y a su vez los responsables de la respectiva afiliación y prestación del Plan Obligatorio de Salud (POS); a los afiliados son las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS).

En relación con lo anterior, esta ley está conformada por tres sistemas: (1) Sistema General de Pensiones, (2) Sistema General de Seguridad Social en Salud, y (3) Sistema de

Riesgos Laborales, el cual está conformado por entidades públicas y privadas y según el Ministerio de Trabajo “la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se incrementó de forma progresiva desde el año 1994, al contar con 3.622.402 afiliados y registrar el año 2019 más de 10.528.000 afiliados” (2020). Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARL) tienen como objetivo proteger, prevenir y cuidar la vida de los empleados de una organización de las enfermedades y posibles accidentes que se presenten, además de cumplir con la función de afiliar, registrar y recaudar las cotizaciones, y “cuando los empleadores incumplen estas obligaciones de prevención u omiten implementar la Seguridad y Salud en el Trabajo, son sancionados por entidades como el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Nacional de Salud, por las cuales se genera la suspensión o hasta el cierre de la empresa por incumplimiento de estas normas” (Rodríguez Ríos y Rodríguez Rico, 2020).

La regulación de los riesgos laborales en Colombia está enmarcada por datos y registros donde se comprenden los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales (ATEL). En estos se encuentra un hallazgo emitido por el Concejo Colombiano de Seguridad donde “La tasa de accidentes de trabajo en Colombia para el 2020 fue de 4.4 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores y la tasa de enfermedades laborales para este periodo fue de 503,6 casos por cada 100.000 trabajadores”. De acuerdo a

estos datos, se refleja un alto nivel de riesgos dentro de las organizaciones, lo que conllevó a que el Ministerio de Trabajo “exigiera a las empresas que informen los accidentes de trabajo graves y mortales y las enfermedades laborales al Ministerio de Trabajo y a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), entre otras, puesto que en 2004 ratificó el Convenio 160 de la OIT, en el cual se obliga a reportar las estadísticas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales (ATEL)” (Álvarez et al., 2019). Esto con el fin de que se pueda llevar un control más detallado de lo expuesto y llevar a cabo las acciones correctivas y preventivas necesarias.

Es importante decir que, aunque algunas pequeñas empresas cumplen con lo estipulado por la ley, estas no reciben la suficiente atención por parte de las aseguradoras, así mismo, el informe emitido por el Ministerio de Trabajo para el 2020 con corte de enero resaltó que para el año 2019 se encontraron más de 10 millones de afiliados al Sistema General de Riesgos laborales, a su vez, en el informe de Gestión 2019-2020 del sector trabajo emitido por la misma entidad arroja 916.343 empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales.

Sin embargo, en la presente revisión se encuentra que “las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) ofrecen una amplia gama de servicios en materia de prevención y promoción, estos se concentran en las grandes empresas, quienes cuentan con asesoría permanente en los temas de seguridad y salud

en el trabajo” (García, 2008, citado en Riaño y Molano, 2012, p. 13). Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente que existe un grado de exclusión por parte de las aseguradoras de riesgos para las Mypes, ya que estas les dan más importancia y respaldo a las grandes empresas, lo cual conlleva a que sea un factor más para la no debida incorporación de una gestión de riesgos dentro de este sector.

Procesos para la mitigación y control de los riesgos laborales

Los resultados arrojados por las revisiones bibliográficas muestran que la problemática de riesgos laborales empieza a visibilizarse y abordarse con alguna rigurosidad desde aproximadamente 1919 cuando se finaliza la primera Guerra Mundial y se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en esta época “el hombre se enfrenta a un mundo (...) que lo agrede constantemente, a lo que se le agregan los accidentes y enfermedades laborales y por consiguiente la necesidad de prevenirlas” (Nugent, citado en

Molano y Arévalo, 2013). Es evidente que para comprender esta situación se deben abordar de una manera detallada los causantes y encontrar posibles soluciones para la mitigación y control de estos. Cabe resaltar que “La política de seguridad social y empleo en Colombia nace de manera desarticulada, y se puede rastrear desde el siglo XIX, para el caso de las pensiones hasta la década de los noventas del siglo XX para el desarrollo de los riesgos laborales” (Álvarez y Villaveces, 2021, p. 7), donde los empresarios y el Estado colombiano empiezan a incorporar el Sistema Gestión y Seguridad Social de Trabajo con el propósito de mejorar las condiciones al interior de las unidades productivas y atender las demandas sociales propias del ejercicio.

Avanzando en el presente razonamiento, los riesgos laborales son generalmente identificables, para esto las organizaciones pueden apoyarse en algunos procedimientos que se presentan en la Tabla 1 en la que se exponen algunos métodos para la identificación de estos.

Tabla 1. Procedimientos para la identificación de riesgos laborales

| Técnica Metodología | Aplicación |
|----------------------------|---|
| Lluvia de ideas | Identificación de riesgos y de sus características en forma grupal |
| Análisis causa efecto | Identificación de causas y efectos de un riesgo |
| Inspección | Identificación de riesgos que pueden ser observados en instalaciones o en el desarrollo de un proceso |
| Entrevista | Identificación de riesgos que requieren el conocimiento y experiencia de personas clave |
| Flujograma | Identificación de riesgos en los procesos |

| Técnica Metodología | Aplicación |
|---|--|
| Análisis de Modo y Efecto de Falla (AMEF) | Identificación de posibles formas en que puede fallar el diseño u operación de procesos, productos o servicios y los efectos de estas fallas |
| Análisis de información | Identificación de riesgos a través del análisis de información financiera, manuales técnicos, registro de siniestralidad y otros eventos, y del estudio de contratos laborales y comerciales |
| Método Delphi | Identificación de riesgos que requieran grupo de expertos y opiniones independientes |
| Análisis de escenarios | Identificación de riesgos estratégicos |
| Análisis de riesgos en cuestión de acción | Identificación de riesgos operativos en procesos, actividades, procedimientos, productos, instalaciones, cargos o funciones |
| Nivel estratégico | Identificación de riesgos en la planeación estratégica |

Nota. Tomado y modificado de Mejía Quijano, 2006, citado por García Piña, 2016.

Como parte del proceso para la mitigación y control de riesgos se ha encontrado la norma ISO 31000, la cual sirve como herramienta de gestión de riesgo para la toma de decisiones sin importar el tamaño y los recursos con los que cuente la empresa, norma ratificada en el año 2011. Como lo menciona García, Y. (2016) "A través de este proceso, las organizaciones se comunican y consultan con las partes involucradas, monitorean, revisan el riesgo y los controles que lo están modificando", garantizando una mejora dentro de cada dependencia de la organización, además, facilitando la mitigación y control de los riesgos.

Otro proceso para los riesgos labores son los controles internos que se incorporan dentro de las organizaciones, los cuales están amparados por la Ley del 83 de 1993 y según el Ministerio de Trabajo su función

es procurar que, mediante planes, normas, procedimientos, controles y evaluaciones, las actividades y operaciones se estén cumpliendo de manera eficiente bajo las normas estipuladas por la ley, la cual "En materia de riesgos labores les exige cada vez más a las empresas el cumplimiento en seguridad social y la toma de conciencia por parte de empleadores y trabajadores de la necesidad de contar con una protección en los mismos" (Álvarez, S. y et al., 2019).

Desafíos de la gerencia en relación con los riesgos Laborales

En la actualidad, los directivos o tomadores de decisiones a nivel organizacional se encuentran en un entorno altamente competitivo y cambiante, lo cual, en algunos casos, crea las condiciones para que exista un determinado nivel de riesgo en las

organizaciones, donde se ven en la obligación de implementar nuevas prácticas, cambios y métodos con el fin de que la empresa funcione de la manera más adecuada y se les facilite el cumplimiento de las metas propuestas, "Estos cambios tendrán un impacto notable para la seguridad, salud, y de las personas en sus puestos de trabajo de las organizaciones" (Moreno y Godoy, 2012, p. 40).

Es importante que cada una de las personas que conforma la organización sean conscientes de los riesgos y amenazas que rodean su entorno laboral y que por parte de la dirección y sus colaboradores se generen planes estratégicos de sensibilización entorno a estos riesgos, los cuales ayudan a lograr el éxito en el desempeño. De acuerdo a esto "surge la necesidad de determinar cuál es ese aporte estratégico que hace la gestión humana y que permite de forma clara, lograr ventajas competitivas y desarrollar no sólo sus propios procesos sino también los de la organización" (García y Duque, 2012, p. 16) y que de manera constante se dé el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa.

Ahora bien, para que se logre esta sensibilización tanto la gerencia como sus colaboradores deberán de estar al tanto del funcionamiento de áreas y procesos de la organización para identificar los distintos escenarios y generar planes y desarrollos que vayan en función del tema de interés. Según el profesor Félix Gonzalo Alonso "La gerencia de Riesgos es la optimización de todos y

cada uno de los recursos disponibles, para minimizar las consecuencias negativas de los riesgos y maximizar las positivas, así como sus respectivas probabilidades" (2005, p. 34).

Los administradores y gerentes se verán en la obligación de delegar y repartir las acciones que determinarán el logro de estas. Algunas de las prácticas que se encuentran en la dirección son "las destinadas a mejorar las competencias (formación y desarrollo); las orientadas a promover la discrecionalidad del trabajador (atracción y retención de talentos, compensación y evaluación apropiados, retroalimentación); y las destinadas a mejorar la participación (motivación, adecuación a la cultura, liderazgo y estilos de dirección)" (Berg, 1999, citado en Calderón et al., 2011, p. 171), presentándose como desafíos actuales dentro de la gerencia.

Así mismo, las organizaciones a nivel estratégico tienen desafíos frente a los riesgos laborales que son: (1) El desarrollo de actividades de salud ocupacional, estructuración de sistemas de trabajos seguros económicamente viables, informes sobre la accidentalidad y ausentismo, (2) Preocuparse por la calidad de vida laboral de sus empleados, (3) El análisis y la transformación de las situaciones de trabajo, pues todo esto conlleva a que "en el futuro dicha gestión deje de ser una forma de manejo y prevención de peligros y pueda convertirse en promotora de bienestar y desarrollo, tanto humano como organizacional" (Molano y Arévalo, 2013, p. 31).

Dirección estratégica y riesgos Laborales

La dirección estratégica de toda organización demanda de aquellos llamados a asumir esta posición, donde deben comprender el panorama completo del lugar, del ambiente, la actividad con la cual se está trabajando, entre otros, puesto que una organización existe en la medida que comprende y gestiona la relación que tiene con su entorno. Además, "en los procesos de la organización pueden ocurrir efectos y eventos no deseados (riesgos) que constituyen obstáculos para el logro de los objetivos que pretende alcanzar la organización en términos de eficacia y eficiencia" (Bolaño et al., 2014, p. 345), lo cual invita al uso de métodos y el cuidado de procedimientos entorno a una empresa, es por esta razón que uno de los temas vitales se encuentra ligado a los riesgos laborales, el cual conlleva a analizar y tomar una serie de elecciones en referencia con el marco en que se encuentra la empresa, el dónde quiere estar y el cómo lo va a hacer.

Por consiguiente, incita a evaluar la calidad de las medidas adoptadas, además tiene como fin orientar a la organización hacia el crecimiento, pero para esto como lo expresan en su artículo Domínguez et al., "Las organizaciones deben aprender a utilizar mejor sus recursos humanos y, más concretamente, a explotar al máximo el talento" (2004, p. 57), ya que todos los colaboradores tienen la misión de mantener el rumbo de la organización trabajando colectivamente, y en relación a esto los directivos establecen las políticas

de funcionamiento que aportan a formar un clima y una cultura organizacional amena para todos, así pues "la retención de los recursos humanos exige una estrategia adecuada por parte de la organización, como son los planes de retribución, las prestaciones sociales o los planes de higiene y seguridad en el trabajo" (Almadana, 2016, p. 15).

De esta manera, se entiende que el éxito de las organizaciones recae en la toma de decisiones, en su talento humano y la capacidad de la prevención de riesgos desde la dirección estratégica, lo que conlleva a desarrollos de proyectos donde "la Dirección Estratégica asume el reto de administrar e involucrar bien los recursos con los que cuenta en un esquema conceptual y lógico de modo que se pueda explicar el éxito o fracaso de las empresas y se facilite a empleadores y empleados una ayuda que les permita racionalizar sus conocimientos, experiencia y capacidades" (Menguzzato y Renau, 1991), pues así estos se aplicarían a todo nivel de la organización impactando positivamente a las partes interesadas y aumentando los niveles de mejora dentro de la empresa.

Desde la gestión estratégica es pertinente identificar los riesgos laborales inherentes en las actividades que se presentan dentro de la organización para asegurar el continuo funcionamiento y tener la capacidad de responder a situaciones referentes a esta gestión fácilmente, así que "los jefes se deben empeñar para concientizar los trabajadores en cuanto a los riesgos a los que están expuestos

diariamente, ofreciendo entrenamientos teóricos y prácticos de fácil comprensión” (Torres, 2010), de ahí que se cree una cultura de responsabilidad empresarial, la cual apoyaría a la compañía al mejoramiento continuo y a la competencia en el mercado, pues “la Gestión de los Recursos Humanos, representa un factor de mucha importancia para las organizaciones, es por ello, que deben ponerse en práctica actividades de capacitación, desarrollo y por ende de estimulación que respondan al interés de la organización en obtener el mayor rendimiento laboral.” (Escobar, 2011, p. 13) y además llevar a cabo acciones que permitan dar una mayor seguridad a la implementación de las estrategias.

Conclusiones

Las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo influyen directamente en la productividad, la motivación y el compromiso del empleado, por lo cual el desarrollo de este sistema permite tener iniciativas de responsabilidad social y corporativa que contribuirán a una mayor eficiencia, eficacia de los empleados y del negocio, según Molano y Arévalo (2013) esta disciplina ha tomado dos campos de acción “1- proteger al trabajador contra los factores generadores de riesgos para su salud y seguridad (...), 2- monitorear las tendencias de salud-enfermedad de la población en su lugar de trabajo” (2013, p. 24). Lo anterior enfatiza en la importancia y la

garantía de forma continua que debe brindar el empleador al trabajador.

Dicho lo anterior, se encuentra que al integrar este sistema a la organización se podrán reconocer los vacíos en adaptación y conocimiento de la ley, también situaciones de riesgo, crear estrategias, implementar nuevos procesos y puestos de trabajo, lo que a su vez invita a una actualización, reconocimiento e implementación de las normas en cuanto a Riesgos Laborales por parte del gobierno y de las directrices de la compañía, así como a mejorar condiciones de trabajo para el empleado el cual es “un recurso estratégico clave capaz de proporcionar a la empresa una fuente de ventaja competitiva sostenible” (Domínguez et al., 2004, p. 57).

La implementación del sistema no solo beneficia a los empleados, sino que favorece a la misma organización, ya que tener controlados los riesgos ayudará a que se gestionen los recursos de la mejor manera y los objetivos se cumplan de manera eficiente. La presente revisión bibliográfica arrojó datos significativos emitidos por entes gubernamentales donde se vio una mejora en las Mypes de Colombia en la implementación de los sistemas de seguridad en el trabajo y la disminución de accidentes, sin embargo, los Riesgos Laborales son un tema transversal dentro de las organizaciones y su entorno, por lo cual se invita a seguir ampliando los conocimientos sobre dicho tema, indagar

sobre cómo se sigue comportando, cuáles son las condiciones de trabajo en las que se encuentran los empleados, y el nuevo entorno normativo de las Mypes referente a la pandemia por el COVID-19 y su implementación, ya que en su transcurso se dio la creación de nuevas empresas, lo cual hace que el sector empresarial crezca y a futuro pueda encontrarse mayor información para posteriores investigaciones.

Por último, la elaboración del presente artículo llevó consigo una serie de limitaciones que pueden ser tenidas en cuenta para futuras investigaciones, algunas fueron: (1) Artículos científicos con acceso privado, (2) En términos de literatura colombiana se encuentran muy pocos artículos enfocados en las Mypes de Colombia, por lo cual se concluye que desde la literatura no se favorece profundizar en estos temas, aunque sean de gran relevancia para la economía, la sociedad y las empresas.

Referencias bibliográficas

- Almadana Abón, S. (2016). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos y Compensación Total* [Trabajo de grado]. Universidad de Málaga, Departamento de Economía y Administración de Empresas, Servicio de Publicaciones y Divulgación Científica. <http://hdl.handle.net/10630/12400>
- Alvarado, F., Álvarez, A., Chaparro, J., González, C., Levy, S., Maldonado, D., Villaveces, M. (2021). *Reporte ejecutivo de la Misión de Empleo de Colombia. Misión Empleo*. Ministerio del Trabajo y Departamento Nacional de Planeación (DNP). https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Reporte_ejecutivo_Mision_de_Empleo.pdf?utm_source=Mision&utm_medium=web
- Álvarez, A. y Villaveces, M. (2021). *El rompecabezas de la protección social en un mercado laboral con alta informalidad: análisis de un siglo de reformas en Colombia*. Universidad de los Andes, Facultad de Economía. https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/El_rompecabzas_de_la_proteccion_social.pdf
- Álvarez, S., Palencia, F. y Riaño, M. (2019). Comportamiento de la accidentalidad y enfermedad laboral en Colombia 1994 - 2016. *Revista de la Asociación Española de Especialistas de Medicina del Trabajo*, Vol. 28, núm. 1, pp. 10-19.
- Bolaño, Y., Robaina, D., Pérez, A., y Manuel, A. (2014). Modelo de Dirección Estratégica basado en la Administración de Riesgos. *Ingeniería Industrial*, Vol. 35, núm. 3, pp. 344-357. Instituto Superior Politécnico José Antonio. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433598010.pdf>
- Calderón, G., Álvarez, C. y Naranjo, J. (2011). Papel de la gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. *Estudios gerenciales*, Vol. 27, núm. 118, pp. 163-188. Universidad ICESI. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21218556008.pdf>
-

- Consejo Colombiano de Seguridad. (18 de octubre de 2021). Siniestralidad laboral en Colombia, Observatorio de Seguridad y Salud del CCS. *Consejo Colombiano de Seguridad*, Noticias CCS, https://ccs.org.co/siniestralidad-laboral-en-colombia-observatorio-de-seguridad-y-salud-del-ccs/?doing_wp_cron=1637290776.2798449993133544921875
- Domínguez, J., Díaz, Y., y Sánchez, A. (2004). La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la sociedad del conocimiento. *Revista de empresa*, núm. 10, pp. 56-72.
- Escobar, I. (2011). *La gestión de los recursos humanos: factor estratégico de desarrollo en una empresa de consumo masivo* [Trabajo de grado]. Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- García, M. y Duque, J. (Junio de 2012). Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones. *Libre empresa*, Vol. 9, núm. 1, pp. 13-37.
- García Piña, Y. (2016). Factores de riesgos determinantes en las Pymes en Colombia, frente a la ausencia de procesos de control interno. Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15287>
- Gil Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, Vol. 29, núm. 2. Instituto Nacional de Salud. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_serial&pid=1726-4634&lng=es&nrm=iso
- Gonzalo Alonso, F. (2005). Gerencia de riesgos. *Anales de mecánica y electricidad*, Vo. 82, Fasc. 3, pp. 32-36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1209693>
- Ley 87 de 1993. (08 de noviembre de 2021). *Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones*. Gobierno de Colombia, Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=300>
-

- Menguzzato, M. y Renau, J. (1991). *La dirección estratégica de la empresa: un enfoque innovador del management*. Ariel España S.A.
- Ministerio de Trabajo. (Septiembre de 2019). Mipymes representan más de 90% del sector productivo nacional y generan el 80% del empleo en Colombia. Gobierno de Colombia, *Ministerio de Trabajo*. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/septiembre/mipymes-representan-mas-de-90-del-sector-productivo-nacional-y-generan-el-80-del-empleo-en-colombia-ministra-alicia-arango>
- Ministerio de Trabajo. (Julio de 2020). Son más de 10 millones los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales. Gobierno de Colombia, *Ministerio de Trabajo*. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/julio/son-mas-de-10-millones-los-afiliados-al-sistema-general-de-riesgos-laborales>
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Informe de Gestión 2019-2020 del Sector Trabajo*. <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/informes-de-gestion-sector-trabajo>
- Molano Velandia, J. y Arévalo Pinilla, 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 Journal*. Vol. 23, núm. 48, pp. 21-32. Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/73627>
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, Vol. 57, Supl. 1, pp. 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno, F. y Godoy, E. (2012). Riesgos Laborales: un nuevo desafío para la Gerencia. *Daena: International Journal of Good Conscience*, Vol. 7, núm. 1, pp. 38-56. [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)38-56.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)38-56.pdf)
- Peláez León, J. (2014). La responsabilidad social empresarial y la gestión humana en Colombia: desafíos para fortalecer una relación estratégica. *Ciencias Estratégicas*, Vol. 22, núm. 31, pp. 83-99.
-

- Riaño Casallas, M. y Molano Velandia, J. (2012). La gestión de seguridad y la salud en el trabajo: elemento clave en la competitividad de las Pyme. pp. 1-19.
- Rodríguez, A. y Rodríguez, C. (2020). Responsabilidad social en Colombia del empleador frente al trabajador por un accidente de trabajo o enfermedad profesional en una relación laboral. *Cultura Científica*, núm. 18, pp. 137-154. <https://doi.org/10.38017/1657463X.679>
- Torres, S. (2010). Capítulo 4: Recursos Humanos. *En Limpieza y desinfección de superficies hospitalarias* (Ed. 1). Agencia Nacional de Vigilancia Sanitaria. Brasilia. p. 17.
-