

**Análisis de la gestión de riesgos laborales de la empresa Nestlé Colombia y su
importancia dentro de la organización.**

Nury Bermudes Rincón

Asesor

Julio Cesar Sánchez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas ECA

Maestría en administración de organizaciones

2023

Nombre Director de Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

Principalmente, le dedico este trabajo a Dios por ser la fuente inspiradora de mi vida y el centro de las oraciones de mi madre, en las que incansablemente encomendó mi ser, mi integridad, mi fortaleza y mi inteligencia. Con certeza soy abrigada por su poder y esta es solo una de sus muestras.

Agradecimientos

Agradezco a mis hermanos que me han acompañado en cada pasó de este y demás procesos de mi vida.

A Alejandro, mi amado compañero de vida, por ser mi refugio seguro y feliz en este largo camino.

También agradezco al incondicional amor de Bruno, mi compañero de guerras libradas, piso de razón y conciencia.

Finalmente, le agradezco a Leticia, una región mágica que me hace soñar, me acoge y me recompensa.

Resumen

La gestión de riesgos laborales es un tema de suma importancia dentro de cualquier organización ya que ayuda a mantener el cumplimiento de las normas adecuadas para la seguridad de sus propios empleados, así como es el pilar para el bienestar y motivación de estos. Es por ello por lo que, suele influir en el desarrollo y producción de los trabajadores en pro de su desempeño para cumplir las metas de la organización, resultando en un beneficio mutuo para las partes implicadas.

Lo anterior mencionado se puede corroborar en diversos estudios que se han realizado a lo largo de los años, los cuales se enfocan tanto en las perspectivas de las organizaciones, como en la perspectiva de los mismos empleados. Es así, como se ha podido concluir que aquellos trabajadores que se sientan seguros y “valorados” en cuanto a su seguridad dentro de su puesto o lugar de trabajo aumentan la permanencia, la productividad, mejoran la calidad en el resultado de sus tareas, entre otros factores que benefician a las organizaciones en general.

Con base a ello, se optó por utilizar el método cualitativo para realizar el debido análisis de las variables centrales de esta investigación, utilizando una revisión literaria de forma sistemática la cual brindará un punto de comparación en cuanto a las políticas de gestión de riesgos laborales de la empresa escogida, que en este caso es la empresa Nestlé Colombia, frente a las distintas teorías y factores planteados por diversos autores a lo largo de los años. Del mismo modo, también se comparará con los parámetros estipulados por la ley colombiana.

Todo el análisis anteriormente mencionado contribuirá para la realización de las conclusiones y posteriores recomendaciones que se pretenden dar en el presente proyecto.

Palabras clave: gestión organizacional, riesgo laboral, seguridad, empleados, organizaciones.

Abstract

Occupational risk management is an issue of the utmost importance within any organization, since maintaining compliance with the appropriate standards for the safety of its own employees is the pillar for their well-being and motivation, and that, therefore, will influence in the development and production of the workers in favor of the fulfillment of the goals of the same organization, resulting in a mutual benefit for the parties involved.

The above statement has been verified in multiple studies over the years, which focus both on the perspectives of organizations and on the perspective of the employees themselves.

This is how it has been possible to conclude that those workers who feel safe and "valued" in terms of their safety within their position or workplace increase permanence, productivity, improve the quality of the results of their tasks, etc. . Which means more benefits in services and the quality of the company in general.

Now, to carry out the due analysis of the central variables of this research, it was decided to use the qualitative method, carrying out a systematic literature review which will provide a point of comparison in terms of the occupational risk management policies of the company. company chosen, which in this case is the company Nestlé Colombia, compared to the different theories and factors raised by various authors over the years. Of course, it will also be compared with the parameters stipulated by Colombian law.

All the aforementioned analysis will contribute to the realization of the conclusions and subsequent recommendations that are intended to be given in this project.

Key words: organizational management, occupational risk, safety, employees, organizations.

Tabla de contenido

Introducción.....	12
Justificación.....	14
Objetivos.....	16
Objetivo general.....	16
Objetivos específicos.....	16
Planteamiento del problema.....	17
Descripción del problema.....	17
Formulación del problema.....	19
Delimitaciones.....	20
Delimitación espacial.....	20
Delimitación temporal.....	22
Marco referencial.....	21
Marco teórico.....	21
Marco conceptual.....	27
Metodología.....	32
Método.....	32
Enfoque.....	32
Instrumento.....	32
Análisis.....	32

Presupuesto.....	33
Cronograma de actividades.....	34
Nestlé Colombia.....	35
Políticas generales de gestión de riesgos laborales.....	48
Políticas de gestión de riesgos laborales dentro de la legislación colombiana.....	56
Comparación y análisis de la gestión de riesgos laborales.....	62
Conclusiones.....	69
Recomendaciones.....	74
Referentes bibliográficos.....	76
Anexos.....	82

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Afiliaciones y eventos reportados año 2021</i>	19
Tabla 2. <i>Legislación que aplica Nestlé Colombia para su gestión de riesgo laboral</i>	43
Tabla 3. <i>Responsabilidades de la gestión laboral en Colombia según la OIT</i>	56
Tabla 4. <i>Administraciones de Riesgos Laborales en Colombia para el año 2016</i>	60

Lista de figuras

Figura 1. <i>Porcentaje de cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales frente a la población ocupada en Colombia.....</i>	18
---	----

Introducción

Las organizaciones existentes a lo largo del mundo están sujetas a reglas y normas que deben seguir para el cumplimiento de sus actividades dentro de la ley y de la sociedad. Uno de los pilares más importantes que mantener en las empresas es una gestión correcta para la prevención de riesgos laborales, un ámbito que resulta obligatorio dadas las exigencias de los protocolos y normas estipulados por los gobiernos y entidades de seguridad y salud organizacional, de igual manera es importante para brindar una mejor calidad de vida laboral, mejorar las condiciones de los empleados y contribuir a la salud general de estos mismos (Guevara, 2015).

No obstante, pese a la importancia que se le da a la gestión de riesgos los riesgos laborales, suele ser difícil para las empresas poder lograr un correcto manejo y/o control de estos que sea eficiente para su disminución y prevención. La principal dificultad se relaciona con la terminología, pues el término “eliminar” o “erradicar” los riesgos laborales y accidentes dentro del trabajo es un objetivo poco alcanzable, por no decir, imposible debido a las probabilidades y los márgenes de error. Por lo que generalmente se utiliza la palabra “controlar” para referirse al manejo del área de riesgo a los que está expuesto un trabajador dentro de la empresa y que, a su vez, la misma organización debe trabajar desde un punto de vista técnico y profesional en actividades enfocadas para garantizarlo (Rubio, 2002).

Ahora bien, incluso si ya se ha resaltado la importancia de la gestión de riesgos laborales, resulta inverosímil que algunas empresas no le dan la relevancia suficiente a este proceso, e incluso suelen obviarlos por diversos motivos. En algunos países subdesarrollados y en vía de desarrollo, como lo es el caso de Colombia y otros países de

Latinoamérica, se pueden llegar a presentar vacíos exponenciales con relación a las disposiciones legales en cuanto al control, regulación y obligaciones de la empresa en términos de la salud y seguridad laboral. Esto quiere decir, que, si bien las leyes reguladoras de este proceso existen, algunas empresas no las cumplen, vulnerando los derechos de sus empleados (Ortega, et al, 2017).

La realización de esta investigación se basa principalmente en el estudio del cumplimiento de estas normas en una empresa en particular dentro del territorio nacional llamada Nestlé Colombia.

El análisis proporcionado pretende principalmente realizar conclusiones y plantear recomendaciones acerca de dichas políticas, del mismo modo se busca comparar si la normativa de salud y seguridad en el trabajo de Nestlé Colombia concuerda con el protocolo estipulado por la ley colombiana o no. Ahora bien, las afirmaciones realizadas estarán basadas en los datos obtenidos a partir de la revisión literaria investigada, sin embargo, cabe resaltar que no se pretende hacer conjeturas acerca de las políticas de la empresa Nestlé Colombia acerca de su funcionamiento y eficacia, pues para poder concluir ello de forma objetiva, es recomendable realizar una investigación cuantitativa y más profunda la cual arroje un porcentaje específico.

Justificación

Como ya se mencionó anteriormente, es indudable la importancia de la gestión de riesgos laborales dentro de las organizaciones, sin embargo, en muchas ocasiones las empresas realizan ciertas actividades o planes, solo para cumplir el protocolo básico sin prestar atención a las verdaderas necesidades que presentan sus trabajadores y los verdaderos riesgos a los que estos están expuestos aprovechándose de los vacíos legales. Del mismo modo, en algunas ocasiones suelen no realizar ningún tipo de gestión para brindarle seguridad a sus empleados, vulnerando sus derechos e incluso poniendo en riesgo sus vidas durante su horario laboral.

No obstante, sería una afirmación errónea concluir que absolutamente todas las empresas son negligentes en este ámbito, al igual que establecer conjeturas acerca de las razones que tiene cada organización para realizar ciertas implementaciones sin estudios previos o testimonios, evidentemente, generalizar de esa forma sería una falacia. Es por ello, que el presente documento no pretende ser un justificante para afirmar que dentro de la empresa Nestlé Colombia se manejan los procesos de gestión de riesgos de “buena” o “mala” manera. Por supuesto, esto no le resta importancia al proceso de estudio, ya que el análisis servirá para analizar otro tipo de factores.

Es entonces, cuando se resalta la relevancia del instrumento de investigación basado en la revisión sistemática, cuyo uso limita el sesgo, definido como el margen de error a la hora de llegar a una conclusión, además de esto, se reducen los riesgos provocados por el azar, enfatizando en la realización de conclusiones más confiables sumado a la rigurosidad y naturaleza informativa, exhaustiva y explícita de este tipo estudios. (Gonzalez & Balaguer, 2007). Por lo tanto, la descripción realizada en el presente proyecto funcionará

como base para futuras investigaciones tanto del ámbito cualitativo como del ámbito cuantitativo.

Asimismo, el realizar recomendaciones con base a lo estudiado, podría contribuir de forma positiva a otras empresas diferentes a Nestlé Colombia, ayudando a fomentar el mejoramiento de sus actividades enfocadas en el bienestar de sus trabajadores, su calidad de vida, salud, su seguridad y de sus procesos de gestión en general.

Objetivos

Objetivo general.

Analizar las políticas de gestión de riesgos laborales de forma general y dentro de la empresa Nestlé Colombia con base en una revisión teórica y literaria de autores relacionados comparándolo con los estándares impuestos por la ley colombiana en cuanto al tema durante el periodo de los años 1990 a 2022.

Objetivos específicos.

Describir el funcionamiento de la empresa Nestlé Colombia enfatizando en la implementación de la gestión de riesgos laborales.

Identificar las bases principales de las políticas de gestión de riesgos laborales a nivel general.

Describir los lineamientos sobre gestión de riesgo laboral contemplados en la legislación colombiana.

Comparar las políticas de gestión de riesgo laboral a nivel general, lo contemplado en la legislación colombiana, y lo implementado en la empresa Nestlé Colombia.

Planteamiento Del Problema

Descripción del problema. Las empresas diariamente se enfrentan a una gran cantidad de riesgos laborales de los cuales deben tomar consciencia para su gestión debido a sus obligaciones y responsabilidad social que tienen con sus trabajadores (Figuerola et al., 2013). Cualquier acción que se realice relacionada en el trabajo puede significar un riesgo para la salud del empleado, del mismo modo, las condiciones laborales desde mucho tiempo atrás en la historia han supuesto en habitual amenaza a la salud ocasionando accidentes y enfermedades de todo tipo que afectan de una u otra manera a la calidad de vida de los empleados (Moreno, 2011). Los diversos estudios realizados, han confirmado la necesidad y/o obligación de las empresas por garantizar la reducción de los riesgos a sus empleados tanto como les sea posible ya que las consecuencias de los riesgos laborales suponen problemáticas tanto a nivel individual, como a nivel empresarial. Con estas afirmaciones, es fácil corroborar o argumentar a favor de la importancia de la gestión de riesgos laborales, y no es para menos ya que se relaciona directamente con la vida y o problemas que puedan llegar a sufrir los empleados.

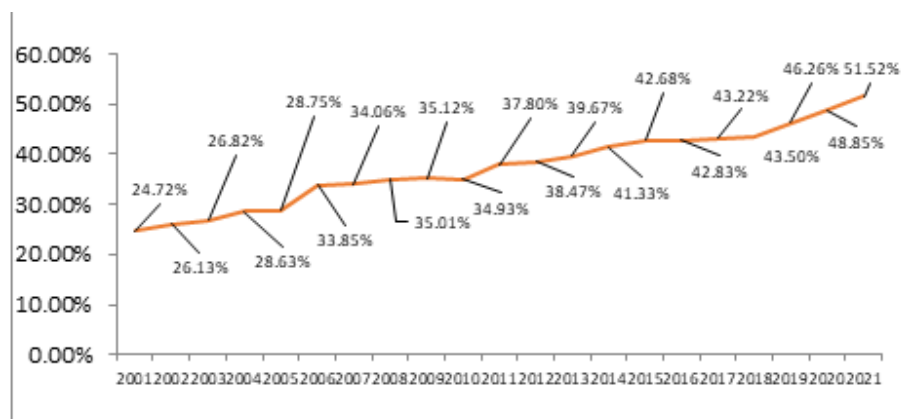
Sin embargo, como ya se mencionó, a pesar de que una empresa tenga un buen control de los riesgos laborales, siempre existe el riesgo de que algo ocurra, es por ello que en cada país o zona del mundo deben existir entidades o mecanismos que se encarguen del registro y atención de estos, en el caso de Colombia, los principales indicadores de riesgos laborales son: las tasas de accidentalidad, enfermedades laborales y mortalidad en el trabajo. Estos indicadores se encargan de la medición de la efectividad, promoción y prevención que tienen las empresas, así mismo, las entidades encargadas del registro y

atención son las Administradores de Riesgos Laborales (ARL) siguiendo lo estipulado por el Ministerio de Salud y Protección Social y del Trabajo (2022).

La misma entidad, el Ministerio de Salud y Protección social (2022), brinda una definición de los distintos indicadores. En primer lugar, la accidentalidad se considera el número de accidentes calificados o registrados por efecto del trabajo realizado; la tasa de enfermedades laborales como la cantidad de enfermedades registradas relacionadas con el puesto laboral o con actividades en el trabajo; y la mortalidad como el número de muertes registradas dentro del mismo a causa de la actividad laboral desarrollada. Es necesario resaltar que todo se mide teniendo en cuenta los registros de la población afiliada a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que en los últimos años ha ido en aumento tal y como se puede observar en la gráfica 1.

Gráfica 1.

Porcentaje de cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales frente a la población ocupada en Colombia.



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2022). Administradoras de Riesgos Laborales y Subdirección de Riesgos Laborales.

De acuerdo con la información del DANE (2022), para el año 2021 en Colombia se presenta la siguiente situación:

Tabla 1.

Afiliaciones y eventos reportados año 2021.

Trabajadores Afiliados a ARL	Empresas Afiliadas a ARL	Muertes calificadas como laborales.	Enfermedades calificadas como laborales.	Accidentes calificados como laborales.	Tasa de accidentes calificados como laborales x100	Tasa de enfermedades calificadas como laborales x100.000	Tasa de muertes calificadas como laborales x100.000
11.125.999	1.035.274	579	36.297	479.502	4,31	326,24	5,20

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2022). Administradoras de Riesgos Laborales y Subdirección de Riesgos Laborales.

La media de los accidentes laborales en Colombia para el año 2021 es baja en comparación al número de trabajadores afiliados. Sin embargo, comparado a un nivel global, Colombia se encuentra en el cuarto lugar en cuanto a trabajadores más afectados por el estrés laboral (lo cual se considera una enfermedad laboral) con un 57%, incluso superando el promedio de todo el continente latinoamericano que es de un 56% (Gaviria, 2022).

Formulación del problema. Al haber descrito lo anterior, se puede plantear la siguiente pregunta a resolver: ¿Las políticas de la empresa Nestlé Colombia realmente contemplan una gestión de prevención de riesgos laborales adecuadas para sus trabajadores basándose en lo planteado por los autores citados en la revisión teórica y las leyes colombianas?

Delimitaciones

Delimitación espacial. La realización de la presente investigación se enfoca específicamente en el territorio colombiano donde tiene cobertura y hace presencia la multinacional Nestlé. Es importante mencionar, que existen varias sedes en todo el territorio nacional. La sede principal se encuentra en la capital del país, Bogotá, sin embargo, también se encuentran las llamadas “sub-sedes” en distintos lugares como en el departamento de Bolívar, Atlántico, y Antioquía entre otras, cada una de las diferentes instalaciones se rige bajo el mismo reglamento, y por supuesto, las mismas leyes nacionales, sin embargo, debido a que no todas las políticas están públicas, puede que existan ligeras diferencias entre sus implementaciones y la manera en la que usan las estrategias.

Delimitación temporal. Para la realización de la presente investigación se toma como horizonte temporal el periodo comprendido entre el año 1990 y el año 2022. El intervalo de años escogido se debe a que las publicaciones de la empresa Nestlé Colombia, al igual que algunos de los artículos que se citarán para realizar la revisión teórica de la investigación fueron publicados en la década de los 1990 y 2000, esto con el fin de ampliar la posibilidad y el acceso a información teórica relevante para la investigación, a la vez que se delimita la antigüedad de estas.

Marco referencial

Marco teórico. La gestión organizacional es una combinación de muchos componentes dentro de una empresa. La estructura real que suele implementarse en las organizaciones se utiliza para recopilar información para realizar un análisis el cual sirve para desarrollar las estrategias que se implementarán. Por lo que cada organización utiliza la gestión organizacional de una manera diferente dependiendo de las necesidades únicas del negocio (Ríos, 2012). Posiblemente sea el caso de las sub-sedes de Nestlé, como se mencionó anteriormente, es difícil saber cuáles son las diferencias existentes entre cada una de estas sin haber realizado un estudio de campo o una investigación más amplia, no obstante, se puede inferir que además de cumplir con los requisitos generales, también suelen tener otras reglas dependiendo de las necesidades que se presenten en cada instalación.

Ahora bien, una vez que se implementa un plan, sea cual sea, la administración de la organización debe monitorear y ajustar las actividades según los resultados. Si una empresa no es ágil para cambiar en función de los comentarios, su gestión organizativa no estará completa (López, 2010). Esto podría llegar a generar falencias y dificultades tanto para los empleados quienes resultarían significativamente afectados, como para la empresa en su imagen y su producción.

En los últimos años en Colombia se han ido presentando avances significativos en cuanto a la legislación de la salud ocupacional, por ello las empresas dentro del país han optado por implementar sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de prevenir las enfermedades laborales, accidentes y reducción de factores externos, de igual forma procura hacer promoción del trabajo sano y seguro, un mejor ambiente laboral, bienestar físico, mental y social entre otros factores (Guevara, 2015).

Los encargados de la gestión de leyes para el bienestar laboral en Colombia son el Ministerio del Trabajo, cuyas autoridades desarrollan normas y convenios básicos que deben seguir las empresas. Estas normas están estipuladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser practicado de forma obligatoria en todas aquellas empresas que producen dentro del país (Ministerio del Trabajo, 2015), ahora bien, las políticas de la empresa Nestlé Colombia, en la cual se basará toda la comparación en la presente investigación consta de varios puntos estipulados por en la página de la organización Nestlé (2008):

Seguridad no negociable: Tiene que ver con la importancia de las personas y su producción dentro del trabajo, por lo que principalmente se vela por la seguridad tanto de sus empleados como de sus colaboradores. Este punto, ciertamente es muy importante para analizar e implementar, puesto que, vigilar la salud de los trabajadores ayuda a detectar e individualizar aquellos factores de riesgo y deterioro que se puedan estar presentando y que por ende afecten al rendimiento de la empresa (Rubio, 2002). El trabajo que ofrecen las organizaciones es benefactor tanto de forma individual como de forma social, sin embargo, las actividades laborales que se ejecutan dentro del horario del trabajo, en ocasiones pueden suponer un riesgo de atentar contra la salud, seguridad e integridad general de los empleados (Ortega et al., 2017), es debido a esto que se debe priorizar al trabajador por encima de su puesto o de las actividades, resultando en una buena práctica que es prudente comparar con lo estipulado con los autores y la ley colombiana.

Cumplimiento: Según la misma empresa de Nestlé Colombia, los planes de prevención de accidentes en la industria son implementados y cumplidos de forma obligatoria en todos los centros de trabajo. Su guía principal es el “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral de Nestlé”, el cual cumple e incluso según los comunicados de la misma empresa

se considera que excede los requisitos establecidos por la normativa legal en materia de seguridad y salud laboral aplicable en el país. Ahora bien, según la Ley 1562 del 2012 estipulada por el Congreso de Colombia, en su artículo 14 llamado “Garantía de la calidad en salud ocupacional y riesgos laborales” la verificación del cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en el sistema es totalmente obligatorio para las empresas.

Generalmente, todo esto se gestiona a través de entidades externas como ARL quienes se encargan de priorizar a las empresas con mayores tasas de accidentabilidad, es decir, las empresas grandes, como Nestlé (Ortega et al., 2017) por lo que una falla en el cumplimiento de las normas podría significar enormes consecuencias. Si bien, es difícil comprobar la afirmación de que “Las políticas de Nestlé exceden los estándares del país, resulta interesante realizar un análisis con base a ello.

Solidez en la organización de la seguridad y salud: Al integrar la Seguridad y Salud Laboral dentro de la gestión general de la organización, causa una perspectiva en la cual todas las actividades son consideradas desde la prevención de todo tipo de accidentes y protección de las personas en el entorno laboral. Manteniendo así una identificación y gestión sistemática de cada asunto que es analizado. Es importante resaltar que la cultura de la seguridad laboral se refleja en la solidez que esta tenga tanto en su sistema como en las personas, puesto que en la mayoría de los casos los comportamientos de las personas y sus actitudes a la hora de realizar sus actividades se definen o deciden en cuanto a las políticas empresariales de seguridad laboral y de que tan específicas sean estas (Fernández et al., 2006). Al tener lo último en cuenta, este punto también se considera una buena implementación por parte de la empresa y debe investigar acerca de la claridad de las reglas que estipulan.

Mejora continua: Tal y como lo explica su nombre, las políticas implementadas se mejoran continuamente, ya sea cambiando el diseño de los planes o en la adaptación de procesos, prácticas y sistemas de trabajo direccionados a una mejor ergonomía y un excelente nivel de seguridad. Asimismo, cada una de las mejoras se basa en los estudios, análisis, errores y accidentes ocurridos con anterioridad. Los programas de salud en el trabajo son el reflejo de las buenas o malas decisiones gerenciales o administrativas que se implementan para adentrarse en el mundo actual del desarrollo sostenible y de su capacidad para afrontar los cambios (Landino, 2013). El poder evolucionar, evaluando la calidad y mejorándola ayuda al desarrollo del enfoque de la salud (Álvarez, et al, 2009). Resulta interesante que según los autores citados, las políticas de gestión de riesgos laborales y salud ocupacional han mejorado en gran medida en el territorio colombiano, nuevamente, analizar si esto también se cumple dentro de la empresa Nestlé, resulta importante para las conclusiones de la investigación.

Liderazgo y participación: Dentro de la empresa se reconoce la relevancia de un buen liderazgo gerencial, ya que al tener líderes experimentados esto puede significar una mejor gestión y seguridad de los trabajadores. Así como cada empleado es responsable de lo que hace durante sus actividades, cada líder también es responsable de supervisar y velar por la protección de cada uno de los subordinados bajo su cargo. Un líder que guíe a los demás y que logre la participación de todo el personal, haciéndolos sentir apreciados y tomados en cuenta le da un papel de amigo y consejero para las personas bajo su mando, lo cual es fundamental para la supervivencia de una organización. Algunos especialistas ven al liderazgo como una actividad amplia y visionaria que trata de discernir la competencia y valores característicos de una empresa (Jaramillo & Neira, 2018). De igual forma, la empresa fomenta la participación de los empleados haciendo que esta sea indispensable

para mantener la seguridad y salud en el trabajo, esto se logra a partir del respeto y comprensión de las medidas preventivas estipuladas para ellos mismos. La participación es antecedente de muchos beneficios laborales, entre ellos el aumento de la competitividad de la empresa, puesto que implementar esta medida es favorable para mejorar el rendimiento, la productividad y flexibilidad (Espí, 1994).

Enfoque actitudinal: La empresa considera que es de vital importancia para la organización y los empleados que las personas tengan un buen comportamiento, esto debido a que es uno de los principales factores para la prevención de accidentes laborales. Lo anterior dicho puede resumirse en la frase de “Creemos que cada vez que sucede un accidente, las causas pueden trazarse hasta llegar al comportamiento de alguna persona” (Nestlé, 2008). Por esto, se implementan programas que fomentan que los colaboradores se comprometan al diálogo (junto con compañeros y líderes) acerca de comportamientos seguros e inseguros. Si bien se puede resaltar este punto como algo bueno, el factor de error humano no es justificante para “culpar” a los trabajadores; por ello, es mejor optar por identificar dichos errores, pero, enfocarse, sobre todo, en la pregunta de qué determina que se produzcan, cuáles son los precursores inmediatos de los accidentes y, a su vez, efecto de las múltiples causas potenciales (García-Layunta et al., 2002). Por lo cual es preciso hacer la recomendación de reconsiderar este punto y enfocarlo desde la perspectiva ya expuesta por el autor citado.

Comunicación, educación y formación: Este punto está enfocado sobre todo en la cultura organizacional, pues afirma que la comunicación entre los trabajadores, contratistas, colaboradores, entre otros, fomenta la salud dentro del trabajo. De igual forma, la formación, adiestramiento y preparación de los empleados es fundamental para asegurar que están concienciados para evitar situaciones inseguras y responder rápidamente frente a

eventos inesperados. Finalmente, se influye a la educación y formación de nivel general. Si bien la comunicación es una actividad cotidiana a la que todo el mundo accede diariamente y la cual se origina de forma de natural dentro de la organización, es realmente necesario tenerla en cuenta ya que toma un papel importante en las decisiones personales y colectivas (Guzmán, 2012) lo cual es el pilar para el funcionamiento de una organización. En cuanto a la formación, es evidente decir que es una estrategia necesaria para garantizar la calidad de las acciones laborales que se realizan en una empresa y sirve para impulsar el proceso de aprendizaje constante de un entorno cambiante y exigente (Pineda, 2000).

Implementación, certificación y auditorías: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral de Nestlé, resalta la inclusión de auto evaluaciones periódicas y auditorias específicas cuya implementación es llevada a cabo por La Dirección local, esto con el fin de asegurar una implementación consistente y coherente a nivel mundial, sometiendo de esta forma a todos sus centros manufactureros a la certificación OHSAS 18001 por entidades acreditadas independientes. Como ya se mencionó, en Colombia la legislación que regula todo lo vinculado con los riesgos laborales queda establecido en la Ley 1562 de 2012, donde se define el Sistema General de Riesgos Laborales, donde se estipula que el empleador u organización tiene el deber de afiliarse a una ARL a todos sus empleados y a los contratistas, para garantizar que en el caso de que ocurra algún accidente dentro de las instalaciones, este quede cubierto, exigiendo también un software de riesgo laboral el cual ayuda a obtener alternativas para la correcta gestión de dichos riesgos (Ministerio del trabajo, 2015).

Comunidad, cadena de valor, contratistas y otros grupos de interés: Nestlé tiene las mismas políticas en los distintos países en los cuales opera, siendo estas:

- La comunicación con comunidades locales y con sus servicios de emergencias suministrando la información de todas las operaciones realizadas en el horario laboral.
- El aseguramiento de que cada empleado y colaborador dentro de la empresa es consciente y tiene el conocimiento y herramientas necesarias para llevar a cabo sus tareas en el horario laboral.
- El reconocimiento de que una buena gestión de seguridad y salud laboral es importante a la hora de seleccionar contratistas o proveedores.
- Se anima a los empleados, colaboradores y proveedores a aplicar estas mismas políticas de seguridad en su vida cotidiana.

Cada uno de estos puntos, hacen parte de su manual de políticas de riesgo y son explicados a fondo con todas sus variables y sub-puntos (Nestlé, 2008).

Marco conceptual:

Administradoras de Riesgos Laborales (ARL): Hace referencia a las compañías de seguros que se encargan de asumir los riesgos de accidentes y muertes de los trabajadores de una empresa. Las ARL, deben de ofrecer asesorías, acompañamiento y atención en lo que respecta a la seguridad laboral de todos los empleados que se encuentren afiliados a ellas. Dentro de las organizaciones que se rigen por la ley colombiana, todos los empleados dependientes o independientes deben contar con una cobertura de riesgos laborales, dicho principio se estableció desde 1993 (Rodríguez, 2021).

Accidentes laborales: Suceso repentino que se ocasiona en el desarrollo del trabajo y por ende, puede generar una lesión, perturbación psiquiátrica o funcional, invalidez o la muerte de un empleado, este concepto se estipula en el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, también

puede definirse como accidente laboral si el daño se ocasiona en el desarrollo de una orden por parte del empleador, por ejemplo, actividades fuera del horario o lugar de trabajo, incidentes en el transporte, cuando se delegan funciones extracurriculares, o cuando ocurren incidentes en jornadas recreativas, deportivas o culturales (Silva, s.f.)

Ambiente laboral: Percepción de los empleados en cuanto a los factores que determinan su satisfacción con base a su experiencia en el lugar de trabajo. Estos factores, pueden definirse como tangibles o intangibles.

Como ejemplo de los factores tangibles se encuentran los aumentos de salario, bonos y detalles por fechas especiales. También cuentan variables como la adaptación de las oficinas para facilitar la rutina de los colaboradores, creación de espacios físicos para relajarse o distraerse, entre otros.

En cuanto a los factores intangibles se considera que pueden tener mayor relevancia en cuanto a las afectaciones del ambiente laboral, pues está enfocado principalmente en la relación que perciben las personas con su trabajo y los vínculos que puedan llegar a tener con este. Ejemplos de los factores intangibles pueden ser la confianza, la credibilidad, la honestidad, el respeto, el reconocimiento y la participación (Vargas, 2021).

Daños: Este se da en consecuencia de un accidente, evento o situación determinada, una persona sufre en sí mismo, sus bienes, propiedad, patrimonio, entre otras variables y dependiendo de qué o quién sea el responsable de estos perjuicios se deben implementar diversas alternativas, ya que los cambios generalmente suelen ser provocadas por un tercero. Pueden existir distintos tipos de daños dentro del ambiente laboral, ya sean morales, físicos, entre otros (Rodríguez-Cano, 2021).

Enfermedad profesional: Es cualquier enfermedad que es causada principalmente por la exposición a factores de riesgo físicos, organizativos, químicos, biológicos o una

combinación de estos factores, por ende, según la Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el trabajo (2020) se pueden considerar enfermedades laborales las siguientes:

- Trastornos musculoesqueléticos
- Estrés y/o trastornos mentales
- Cáncer relacionado con el trabajo
- Enfermedades de la piel
- Enfermedades relacionadas a agentes biológicos

Riesgos relacionados con el equipo de trabajo: La clasificación de estos riesgos ha sido impuesta por la Fundación para la prevención de riesgos laborales (2015) la cual estipula las siguientes variables:

- ***Equipo de trabajo:*** se refiere a la maquinaria, cualquier aparato, instrumento, máquina o instalación que se utilice dentro del trabajo.
- ***Utilización de un equipo de trabajo:*** hace referencia a cualquier actividad que conste del manejo de un equipo de trabajo, como lo puede ser el transporte, la reparación, el mantenimiento, entre otras.
- ***Zona peligrosa:*** estas son los lugares que se encuentran en el interior o alrededor de un equipo de trabajo en la que un trabajador se puede encontrar expuesto a un riesgo de seguridad o de su salud.
- ***Trabajador expuesto:*** Cualquier empleado que se encuentre de forma parcial o total dentro de una zona peligrosa.
- ***Operador del equipo:*** El trabajador encargado de la utilización de un equipo de trabajo.

Estrategias de gestión de riesgo laboral: Los sistemas de Gestión de Riesgos Laborales son estrategias orientadas para mantener o mejorar la salud física, bienestar emocional, e intelectual de los empleados de una organización con el fin de alcanzar una mejor productividad. Para poder implementar estas estrategias de manera correcta, es primordial el compromiso de la alta gerencia ofreciendo seguimiento continuo y evaluaciones permanentes a las condiciones en las cuales se encuentran sus empleados para poder decidir cuáles son las mejores estrategias que se pueden implementar, lo cual permite la disminución de variables como los accidentes y el ausentismo, aumentando de esta manera la producción (Villacís et al., 2018).

Riesgo: El riesgo que se genera al realizar una actividad puede ser explicado en dos componentes: en primer lugar, la posibilidad o probabilidad de que ocurra un resultado negativo generado de la actividad, y en segundo lugar el tamaño o nivel de consecuencias de los resultados que este mismo riesgo puede ocasionar. El riesgo aumenta si existe mayor posibilidad de consecuencias negativas. Por ende, para poder analizar este concepto, se debe valorar una relación entre los costos y beneficios que pueden presentarse en una situación en específico, generalmente esto se realiza con la evaluación de las posibles ventajas y desventajas (Echemendía, 2011).

Riesgos laborales: Son los peligros existentes en el entorno o lugar de trabajo, estos pueden provocar incidentes, accidentes, heridas, daño físico o psicológico, traumatismos, enfermedades laborales, entre otros. Generalmente las empresas tienen implementar estrategias para eliminar o reducir la posibilidad de un accidente o enfermedad al que ven expuestos todos los trabajadores, este proceso se lleva a cabo planificando y tomando medidas preventivas para la evitación de los factores ya mencionados. Estas estrategias, generalmente se basan en la evaluación las condiciones del puesto de trabajo, maquinarias,

productos, entre otras variables, al igual que se verifican los peligros y la gravedad de los daños (Pantoja-Rodriguez et al., 2017).

Salud y seguridad en el trabajo: *“Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella 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...”* Ley 1562 del 2012.

Metodología

Método. El presente documento consta de una investigación realizada con base al diseño metodológico cualitativo no experimental con un método descriptivo. Dicho método, implica la recopilación y análisis de datos de variables no numéricas, con el fin de comprender conceptos, opiniones o experiencias. Por esta razón, el análisis que se proporcionará será enteramente descriptivo con el fin de definir y comparar los datos recopilados junto a la teoría.

Enfoque. El enfoque en el cual se basa la presente investigación está ligado al crítico – social. debido a que no se pretenden controlar las variables presentadas y se busca analizar un fenómeno que afecta a los trabajadores colombianos.

Instrumento. Se realizó una revisión sistemática de la literatura publicada por autores enfocados en el tema de riesgos laborales, de igual forma, se revisarán las leyes colombianas en cuanto a este mismo tema con el fin de realizar una comparación descriptiva frente a los lineamientos que implementa la empresa de Nestlé Colombia. Luego de esto, se procederá a un análisis general, igualmente descriptivo para llegar a una conclusión y por ende, unos resultados.

Ahora bien, se escogió como foco principal de la investigación a la empresa Nestlé Colombia a través del método no probabilístico por conveniencia, puesto que es una empresa la cual tiene sus sedes dentro del país, por ende, son regidas por la ley colombiana, y también porque sus políticas de gestión de riesgos son públicas y accesibles.

Análisis. Como ya se mencionó, el análisis de los datos para inferir las conclusiones y recomendaciones necesarias será totalmente descriptivo.

Presupuesto

RECURSO	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO
1. Equipo humano	Una investigadora.	0
2. Equipos y software	Computadora, Internet, plataformas de divulgación científica como Google Académico.	\$300.000
3. Viajes y salidas de campo	NO APLICA	0
4. Materiales y suministros	NO APLICA	0
5. Bibliografía	Artículos científicos y sitios web con publicaciones acerca de tema.	\$100.000
TOTAL		\$400.000

Nestlé Colombia

Nestlé es la compañía de alimentos y bebidas más grande del mundo, la cual fue fundada en Vevey, Suiza, lugar donde se encuentra su casa matriz. Actualmente, esta empresa cuenta con más de 2.000 marcas de productos que van desde íconos globales como Nesquik, Gerber, KitKat, entre otras locales como Klim, Milo, Nescafé, etc. Esta definición se basa en los datos publicados en la misma página de Nestlé (s.f.).

Está enfocada en la nutrición cubriendo los gustos de sus consumidores, cuyo propósito es mejorar la calidad de vida y contribuir a un futuro más saludable para las familias, las comunidades y el planeta, generando valor a los accionistas, proveedores y así mismo, a los clientes, consumidores y a las comunidades donde operan. Tiene presencia desde hace más de 70 años en Colombia enfocada en:

- Velar por la nutrición
- Apoyar el desarrollo rural
- Promover el empleo juvenil
- Proteger el agua

Valores de Nestlé Colombia

Todos los datos explicados a continuación fueron extraídos de la página en línea de Nestlé Colombia (s.f.), donde en uno de sus apartados están publicadas los estándares y valores básicos que siguen como empresa en la cual se destacan los siguientes apartados:

Respeto por nosotros mismos: El respeto comienza en cada uno de nosotros; este se da por uno mismo y por los demás, siendo fieles a quiénes somos, para después actuar con integridad, honestidad y autenticidad.

Respeto por los demás: El respeto por los que nos rodean y por todos aquellos con quienes interactuamos crea un clima de confianza mutua. Se trata de ser consecuentes y vivir según lo que prometemos. También trata de otorgar calidad a nuestros productos, a nuestras marcas y a todo lo que hacemos.

Respeto por la diversidad: Tiene que ver con el respeto por las diversas formas de pensar, por otras culturas y por cualquier aspecto de la sociedad, lo cual requiere apertura mental e inclusividad en todas nuestras interacciones, tanto dentro como fuera de nuestra compañía.

Respeto por el futuro: El respeto por el futuro de nuestro mundo y por las generaciones que nos siguen, nos obliga a actuar con responsabilidad y coraje, incluso cuando es difícil.

Misión

Inspirados por los avances científicos de nuestro fundador, Henri Nestlé, guiados por nuestros valores y con la nutrición en el centro, trabajamos conjuntamente con nuestros colaboradores para mejorar la calidad de vida y contribuir a un futuro más saludable, para personas y familias, para nuestras comunidades y para el planeta.

Visión

Como empresa líder mundial en alimentación, los esfuerzos de la compañía se orientan a estar siempre a la vanguardia de la industria de alimentos. A partir de esa premisa, el objetivo es cumplir con las exigencias de una sociedad que avanza hacia una vida más saludable, creando valor a largo plazo para nuestros accionistas, colaboradores, consumidores y las sociedades donde operamos.

Políticas de recursos humanos

El tema principal del presente proyecto está enfocado en la gestión de los riesgos laborales de la empresa mencionada, de este proceso se encarga el área de Recursos Humanos (RRHH) con el fin de cumplir los objetivos de ofrecer una mayor seguridad y calidad de vida a sus empleados. Es por ello, que se debe proceder a la revisión de las políticas que sean de acceso público de esta área.

Las Políticas de Recursos Humanos de Nestlé (2004), exponen distintos índices y subíndices en los cuales definen y explican las estrategias tomadas por la empresa para la gestión de la seguridad de sus trabajadores.

Responsabilidad compartida: En Nestlé cada empleado tiene una responsabilidad personal con la manera en que coopera con los demás, ya sea como responsable de un equipo o como colega: Los equipos de recursos humanos deben manejar de manera profesional las problemáticas dentro de su jurisdicción en la empresa, por ello, Nestlé está en la obligación de contratar a profesionales competentes, que actúen en pro de la calidad de vida de los trabajadores, proponiendo políticas con base a las condiciones de cada sede, y que a su vez velen por la equidad y coherencia de la aplicación de estas mismas. Generalmente esto se refleja cuando los trabajadores asumen el rol de aconsejar y proponer soluciones que generen un impacto positivo en la empresa. De igual forma, en el área de Recursos Humanos también tienen el trabajo de recomendar las medidas que se consideren que están mejor adaptadas y aportar apoyo y consejos de calidad a sus colegas, obteniendo así un sistema de co-responsables en todas las cuestiones relativas a los recursos humanos.

Eficacia de la gestión de los recursos humanos: en este apartado se refiere principalmente a las capacidades comunicativas de esta área para tratar situaciones “delicadas” ya sea de accidentes, enfermedades y riesgos laborales en general incluso si estos se presentan o no con frecuencia dentro de la empresa. Para fomentar esta habilidad, Nestlé les otorga

reconocimientos por su contribución profesional a la empresa, así como por su capacidad de poderse comunicar de forma correcta. Esto con el fin de abordar de mejor manera las situaciones difíciles, incluso más allá de los riesgos laborales, que puedan llegar a presentarse.

Las relaciones humanas: Cada empresa debe contar con principios que describan la manera en la cual se dirigen a sus trabajadores, ya que esto puede afectar en factores como la cultura organizacional, clima organizacional, etc, influyendo de forma negativa en el estrés, ansiedad, incomodidad, entre otros riesgos. Por ello la empresa Nestlé, especifica en sus Políticas de Recursos Humanos de Nestlé (2004), ciertos valores que se deben de cumplir para mantener un buen ambiente laboral dentro de las sedes.

- **El respeto y la confianza:** Primeramente, se estipula que para mantener una buena relación profesional se condena cualquier intolerancia, acoso o discriminación, las cuales tienen consecuencias si se llegan a presentar dentro de las instalaciones. No se especifica si se sanciona con multas o expulsión. Sin embargo, este principio, es ineludible, deben practicarlos absolutamente todos los empleados bajo cualquier circunstancia y sin excepciones.
- **Transparencia y honestidad dentro de las relaciones profesionales:** Esto se estipuló con el fin de que la comunicación entre los trabajadores sea cual sea (de jefe a empleado, de empleado a empleado, etc) sea más eficaz. Y por ello, contribuye a una mejora continua del ambiente laboral y las interacciones.
- **La comunicación abierta:** La cual fomenta el compartir de aptitudes y la estimulación de la creatividad de cada miembro de la empresa. Esto mejora la difusión sistemática de la información requerida entre los trabajadores la cual

necesitan para el cumplimiento de sus tareas dentro de la organización. Dicho principio tiene la finalidad de explicar eficazmente las tareas y ampliar conocimientos como beneficio mutuo, ya que a los trabajadores les facilita sus actividades disminuyendo el estrés que el desconocimiento de estas pueda generar, beneficiando a la empresa con una mejor productividad.

- ***Fomentar el habla, el escucha y el dialogo dentro de las sedes:*** Esto ayuda a brindar libertad de charlar y mantener conversaciones a los trabajadores ya sea con sus superiores o con colegas lo cual fomenta en gran parte a mejorar el clima organizacional.
- ***La cooperación:*** La ayuda mutua entre superiores y trabajadores es sumamente importante y la empresa debe asegurarse constantemente de que se cumpla este principio. Por lo cual, se evalúa a cada uno de los posibles candidatos que quieran ingresar a trabajar en la empresa.
- ***Cualquier situación que llegue a presentarse debe poder ser escuchada de manera equitativa:*** Cada una de las partes debe ser escuchada siguiendo un principio de imparcialidad sin importar el nivel en el cual esté el miembro de la empresa. Fomentando así el respeto, y la participación.

Entrar en Nestlé

Quien desee hacer parte del equipo de trabajo de Nestlé, debe de cumplir con los valores y principio ya mencionados, además de comprometer su desarrollo profesional con el fin de conservar la calidad y la reputación de la empresa, así como para disminuir los riesgos laborales ligados a la falta de conocimiento de la maquinaria y actividades, entre otras situaciones. Asimismo, la incorporación de un nuevo trabajador es de suma

importancia para la empresa, por lo que de igual forma se realizan inducciones y se les acoge con sus aptitudes y su personalidad con base a los principios ya explicados.

El empleo en Nestlé

En la relación laboral, Nestlé está comprometida en apoyar y respetar plenamente un conjunto de principios y convenciones internacionales relativos a los derechos de los colaboradores, la protección contra el trabajo de los menores y otros temas de importancia. Esto significa que los colaboradores también deben cumplir con las exigencias de la empresa sin excepción.

Equilibrio entre trabajo y vida privada

En Nestlé, se estipula que los colaboradores deben lograr un buen equilibrio entre su vida profesional y su vida privada: tal y como su nombre lo dice, este apartado tiene que ver con la vida cotidiana de la persona y su vida laboral, afirmando que se deben separar las actividades del trabajo de los asuntos que pueda tener cualquier trabajador fuera del horario otorgado para realizar sus actividades. Esto, ayuda a mejorar la satisfacción y la lealtad de los empleados, así como mejora la productividad, la reputación de la organización y la motivación para entrar y/o permanecer en la empresa. En palabras generales, ayuda a fomentar el bienestar de los trabajadores y los beneficios económicos para la organización. A su vez, disminuye los riesgos laborales que estén ligados a actividades extracurriculares fuera del horario laboral.

Nestlé está dispuesta a apoyar a los colaboradores que deseen participar activamente en la vida de la comunidad o asumir responsabilidades en organizaciones profesionales, municipales, culturales, religiosas o benéficas, quedando entendido que el ejercicio de tales actividades durante las horas de trabajo debe ser sometido a la previa aprobación de la sociedad.

Nestlé privilegia al máximo condiciones de trabajo flexibles y estimula a sus colaboradores a tener intereses y motivaciones fuera de su vida profesional.

Asimismo, en los Principios Corporativos y empresariales de Nestlé (2020), existe un apartado que lleva por nombre “Nuestra Gente”, y que habla específicamente de como garantizan la calidad de vida y seguridad de los empleados en tres subtítulos:

Derechos humanos: Este, es uno de los principales pilares para la garantía de la calidad de vida humana. Es por ello, que la empresa de Nestlé está comprometida a brindar a sus trabajadores unas buenas condiciones de trabajo y posibilidades de empleo flexibles que aseguren un mejor balance entre la vida privada y profesional de la persona, lo cual, ya se mencionó en el apartado de las garantías que deben velar los recursos humanos (RRHH) y por supuesto, va acorde a los principios de la empresa que recalcan su frase o slogan representativo de “nutrición, salud y bienestar”.

En segundo lugar, se respeta y se promueve los derechos humanos en cada una de las sedes y en toda la cadena de valor, lo cual concuerda con los Principios Rectores de las Naciones Unidas y los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Organización de las Naciones Unidas, 2000).

La empresa, toma medidas para identificar y abordar cualquier impacto adverso real o potencial que surja directa o indirectamente a través los riesgos laborales, las actividades generales o las relaciones comerciales. Dichos riesgos se gestionan mediante la integración de controles en las políticas y sistemas internos, enfocándose principalmente en los hallazgos que se encuentren en cada sede, lugar o país, rastreando las acciones que puedan provocar estos posibles riesgos, y comunicándose con nuestros *stakeholders* sobre cómo abordar los impactos.

Por otro lado, Nestlé está comprometido con la Declaración Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (Organización de las Naciones Unidas, 2011).

Asimismo, según lo planteado en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier violación de los derechos humanos en las sedes o la cadena de valor de Nestlé, podría ser sancionado.

Diversidad e inclusión: La diversidad y la inclusión son parte integral de la cultura de Nestlé, se promueve la inclusión de todas las comunidades, culturas y edades (dentro de la mayoría de edad) en la organización, aprovechando esta diversidad de pensamiento para impulsar la creatividad y la innovación.

De igual forma, la igualdad de oportunidades laborales es un pilar para todos los empleados. No se acepta ningún tipo de discriminación que atente con la calidad de vida de los empleados ya sea de manera personal, psicológica o física.

Seguridad y salud en el trabajo: La empresa se compromete principalmente a la prevención de accidentes, lesiones y enfermedades que estén relacionadas con el ambiente o actividades laborales. Esto significa, proteger a los empleados, contratistas y a los colaboradores e involucrados con la empresa a lo largo de la cadena de valor.

Su principal política para esto tiene que ver con la vida segura y saludable dentro del trabajo, en donde se establece la seguridad y la salud como un componente integral de valor y respeto tanto para los superiores como para los trabajadores.

A su vez, es una exigencia desempeñar un papel activo en el mantenimiento de ambientes de trabajo seguros y saludables para cada uno de los miembros de la empresa.

Las estrategias y políticas que se deben tener en cuenta para promover y concientizar la salud y la seguridad de los empleados deben estar a cargo de los gerentes o superiores, a su vez, todo ello se supervisa mediante el Sistema de Gestión Nestlé (NMS) para la calidad, seguridad, salud y medio ambiente (SHE) priorizando una vida segura y saludable en el lugar de trabajo.

Con base a lo investigado, se puede inferir que la gestión de riesgos laborales de la empresa Nestlé además de enfocarse en el bienestar físico de sus trabajadores, tiene especial énfasis en la salud mental, su motivación y en mejorar o controlar factores del clima y cultura organizacional, esto, se evidencia en los principios y exigencias que estipulan para el trato mutuo de trabajador a trabajador, de jefe a trabajador, etc.

No obstante, a continuación, se expone una tabla que presenta las normas y leyes las cuales sigue Nestlé para su gestión de riesgo laboral basada en parámetros colombianos.

Tabla 2.

Legislación que aplica Nestlé Colombia para su gestión de riesgo laboral.

Año	Norma
1979	LEY 9. Llamada Código Sanitario Nacional, que en su título III establece las normas para conservar, preservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, emitida por el Ministerio de Salud
1979	Resolución 02413: Por la cual se dicta el reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la construcción.
1983	Decreto 586: Por el cual se crea el "Comité de salud Ocupacional"
1984	Decreto 614 Expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

1989	Resolución 1016. Expedido por el Ministerio de Trabajo, Por la cual se reglamenta la Organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
-------------	--

1990	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución 1792: Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición Ocupacional al ruido. • LEY 50: Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo.
-------------	--

1991	Constitución de 1991: Consagra algunos de los principios formulados en la ley, Art. 25 considera el derecho al trabajo como una obligación social y goza de protección del estado.
-------------	--

1992	Resolución 1075: Expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por lo cual reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional
-------------	--

1994	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Ley 1225: Expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual Se determinan la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. • Decreto 1772: Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales. • Decreto 1834: Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales. • Decreto 2644: Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica Correspondiente.
-------------	---

1995	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución 4049: Por medio de la cual se adopta el formato único de reporte de accidente de trabajo y el formato único de reportes de enfermedades profesionales. • Decreto 1859: Por el cual se reglamentan parcialmente las inversiones del Fondo de riesgos Profesionales.
-------------	--

2002	Decreto 1607. Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras Disposiciones.
-------------	---

-
- Ley 776: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales. Todo afiliado a una ARP tendrá derecho en caso de AT o EP y que por consecuencia tenga incapacidad, invalidez o muerte; a que se presten los servicios asistenciales y se le Reconozcan sus prestaciones económicas de ley.
-

2003 El Decreto 2090 establece que la pensión de los trabajadores de alto riesgo tiene un régimen especial de cotización, No todas las actividades de alto riesgo tienen un régimen especial de pensión requiere que se cumplan algunos requisitos.

2006 Ley 1010 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el Marco de las relaciones de trabajo.

- Resolución 2346 mediante la cual el Ministerio de Protección Social, reglamentó la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
 - Resolución 1404: Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
-

2009 Decreto 2566 Ministerio de la Protección Social, por lo cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.

- Ley 1562 Se realizan modificaciones al Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
 - Resolución 1409 Emitida por el Ministerio de Trabajo, por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajos en alturas, (1.5 metros a nivel del piso).
 - Resolución 4502: Emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, por medio de la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud Ocupacional y se dictan otras disposiciones. Resolución 652: Se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.
-

-
- 2014**
- Decreto 1443. El gobierno Nacional dicta la disposición para la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se formaliza el nombre de Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo a los antiguos COPASO y de vigía de Seguridad y salud en el trabajo a los vigías en salud ocupacional.
 - Resolución 3368. Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas.
 - Decreto 1507 que tiene por objeto expedir el "Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional", el cual se constituye en el instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen.
 - El Decreto 1477 en marca las enfermedades laborales, siendo estas definidas bajo el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. Las enfermedades que no se encuentren en la tabla, pero demuestren relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral, artículo 2 del Decreto.

2015 Mediante el Decreto 1072 se le da un cambio estratégico al SG-SST en el país, donde se establece que este debe ser implementado en todas las organizaciones, por quienes contratan personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo. Así mismo el SG-SST debe convertirse en la guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua según lo establecido por el Ministerio de Trabajo.

2016 Dec. 171/2016: Prorroga del SGSST

-
- 2017**
- Dec. 052/2017: Transición para la implementación del SG-SST
 - La Resolución 1111 es la figura normativa a través de la cual el Gobierno Nacional define los Estándares Mínimos del Sistema de seguridad y Salud en Trabajo, elementos básicos y exigibles por parte de los entes de control con los que debe contar el sistema. Encierra un conjunto de normas, requisitos, procedimientos que son de obligatorio Cumplimiento por empleadores y contratantes.
-

2018 Decreto 1273: Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

2019 Resolución 0312, la cual define los nuevos estándares mínimos del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Fuente: Propuesta Estratégica de Mejora en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la Empresa Nestlé para el año 2020 (Hernández et al., 2020).

Políticas generales de gestión de riesgos laborales.

El principal representante a nivel internacional en cuanto a las políticas de gestión de riesgos laborales se refiere es la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta agencia fue creada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año 1919, con el fin de que fuese una agencia especializada la cual se encargase de situaciones que estuviesen relacionadas con el trabajo a nivel mundial. Su principal objetivo es fomentar los derechos laborales, desarrollar nuevas oportunidades dignas de empleo, velar por la protección social, y reforzar el diálogo acerca del trabajo para de esta forma, otorgar los mismos derechos a todas las personas involucradas con el trabajo, (empleados, contratistas, Estado, etc.) a la hora de garantizar su participación en las actividades laborales, así como en la modificación de las políticas y los programas. Del mismo modo, se encarga de desarrollar y supervisar el uso de las normas internacionales de trabajo que se convierten en convenciones y recomendaciones, pues estas establecen principios básicos y derechos a nivel internacional (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

Esta misma organización para el año 2013, realizó una publicación acerca de los principios sobre la evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo. En dicha publicación, se redacta una guía en la que se prioriza una mayor atención a los riesgos laborales y afirmando que las empresas deben estar preparadas para ello por encima de otros procesos, empezando con la evaluación, luego planificación y finalmente la ejecución (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Principalmente, se destaca que para la evaluación de los riesgos laborales debe hacerse una identificación de los peligros, aclarando la diferencia entre los riesgos de salud y riesgos de seguridad. Los primeros, es decir, los de salud, suelen ser más difícil de ser abordados debido a que no se identifican a simple vista, un ejemplo de ello pueden ser los

trastornos mentales, alergias, enfermedades provocadas por un ambiente en específico, entre otras; en segundo lugar, los riesgos de seguridad generalmente suelen ser más fáciles de solucionar ya que están ligados a situaciones relacionadas con las actividades laborales, como lo puede ser el manejo de maquinaria peligrosa, riesgos de incendios, entre otros, estableciendo que mientras más rápido se identifiquen los riesgos será más fácil lograr una solución (Organización internacional del Trabajo, 2013). Así mismo, resaltan la importancia de identificar diversos factores como, los niveles de exposición de un trabajador y la manera en la que este está expuesto, poder identificar cuáles son las medidas pertinentes que se han estado llevando a cabo e identificar cuales riesgos son prioritarios para solucionar.

El estudio de la seguridad y la salud en el trabajo es considerado un campo interdisciplinario en el cual, sin excepción, siempre se buscan los mismos objetivos, en primer lugar la promoción y protección del bienestar del trabajador o empleado, y en segundo lugar, la prevención y control de enfermedades y accidentes laborales, logrando de esta forma un mejor desarrollo para un trabajo seguro y saludable para las personas; variables tanto individuales como satisfacción física, mental y social, como variables organizacionales como la economía y producción de la empresa (Organización Mundial de la Salud, 1995).

No obstante, es necesario la realización de estudios enfocados en el costo/efectividad y el costo/beneficio de la implementación de gestión de riesgos laborales, debido a que esto es de un gran interés para las empresas. Uegaki et al., (2011), realizó un estudio centrado en dicho tema, en el cual se buscaba investigar los métodos utilizados para estimar los costos indirectos de la productividad relacionada con la salud en las evaluaciones económicas desde la perspectiva de una empresa. Su metodología se basó en

una revisión literaria en la cual se seleccionaron distintos artículos con base a las palabras claves y el resumen de la investigación, sin embargo, también hubo algunos criterios de exclusión, específicamente siete (7), los cuales fueron, población de estudio, tipo de intervención, intervención comparativa, resultados, costos, idioma la perspectiva, respectivamente. Sin embargo, a pesar de tener dichos criterios, los resultados fueron muy variados, esto debido a que dependiendo del país, región o incluso de la empresa, los métodos para medir y valorar la productividad relacionada con la salud varían mucho, lo cual hace difícil realizar una comparación adecuada a nivel general de los resultados y de la toma de decisiones, esto debido a que a pesar de que existan leyes a nivel internacional que rijan la seguridad y salud en el trabajo, existen diversas variables que pueden ocasionar que las leyes varíen.

Ahora bien, continuando con el tópico de las leyes que establecen distintas organizaciones a nivel internacional, es pertinente citar a la Organización Internacional de la Normalización (OIN), quienes crearon las normas que llevan su nombre en inglés *International Organization for Standardization (ISO)*, cuyo objetivo es establecer niveles básicos de calidad, eficiencia y seguridad en relación con el área laboral. En la actualidad existen normas de gestión de calidad, gestión de medio ambiente, gestión de seguridad de la información, gestión del riesgo, entre otras, las cuales permiten que las empresas y organizaciones se certifiquen en diferentes áreas de cumplimiento en función de las actividades y negocios que desarrollen.

Algunos de los principales beneficios que otorgan el debido cumplimiento de estas normas según la página web Global Suite (2020) son:

- Mejorar los procesos y aumentar la productividad.

- Mejorar el reconocimiento y reputación de la empresa.
- Asegurar mejores prácticas a nivel internacional.
- Dar acceso a licitaciones públicas que exigen cumplir normativas ISO.
- Contribuir a la protección del medio ambiente.
- Facilitar la colaboración y el comercio entre empresas certificadas.

Esta organización fue creada en el mes de febrero del año 1947 durante una reunión en la cual participaron los representantes de veinticinco (25) países que se reunieron en la ciudad de Londres. Actualmente, su sede se encuentra en la ciudad de Ginebra, cuenta con ciento sesenta y cinco (165) países miembros, y existen más de veintitrés mil (23000) normativas impuestas. Sin embargo, en el presente documento solo se citarán las más importantes (Ealde Bussines School, 2019):

ISO 31000 para la Gestión de Riesgos: Esta es una de las normas más importantes cuando se trata de gestión de riesgos laborales, debido a que se encarga de establecer principios y directrices que se deben cumplir en un Sistema de Gestión de Riesgos, fue actualizada en el año 2018.

ISO 9001 de Sistemas de Gestión de Calidad: Esta norma establece parámetros de cómo debe ser un Sistema de Gestión de la Calidad dentro de una empresa basado en los riesgos. Fue actualizada en el año 2015.

ISO 55000 de Gestión de Activos: Este apartado consta de otras reglas que permiten establecer sistemas de gestión de activos en las organizaciones. También es catalogada como una norma de gestión de riesgos laborales, sin embargo, esta se enfoca principalmente en el ámbito financiero.

ISO 27001 Seguridad de la Información: Establece claves y normas para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI). Por ende, protege los datos de los clientes y de los trabajadores.

ISO 45001 de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Está enfocada principalmente en la Salud Ocupacional y a la Gestión de Riesgos Laborales, funcionando como referente. Esta norma trata de dar consejos y recomendaciones que ayuden a establecer un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, evitando lesiones y accidentes de los empleados de una empresa.

ISO 19011 de 2018: Establece reglas para las auditorías de gestión de riesgos de forma internacional. A la vez que sirve para evaluar el funcionamiento o no de estas.

ISO 22320 de Gestión de Desastres Naturales y Emergencias: El estándar ISO 22320 es una norma de Gestión de Riesgos esencial en países expuestos a desastres naturales y emergencias. Las organizaciones que siguen este estándar están preparadas para proporcionar una respuesta eficaz ante un incidente. Estas emergencias pueden ir desde una inundación hasta un terremoto. Se trata, además, de una norma certificable.

ISO 19600 cumplimiento legal de las organizaciones: Establece los requisitos para poner en marcha un Sistema de Gestión de cumplimiento para evitar sanciones a las empresas por el incumplimiento de determinadas leyes o directivas.

ISO 37000 para la prevención de los sobornos: Esta norma se complementa con la ISO 19600. Fue actualizada en el año 2016, y su planteamiento se basa en permitir a prácticas antisoborno que tengan que ver con factores financieros de clientes y trabajadores, siendo una norma importante para la gestión de riesgos.

Conseguir una certificación ISO implica un gran cambio en la empresa para poder adaptarse a los requisitos que exige cada norma. Los beneficios que se obtienen con este

tipo de certificaciones son muy variados, desde una mejora de la imagen, reputación y confianza de los clientes, hasta una mejora de los procesos que reducen costos, aceleran las actividades y hacen a la empresa más competitivas en el mercado (Global Suite, 2020).

Ahora bien, además de las normas ISO, las cuales son de distribución internacional, también existen otras normas llamadas *Occupational Health and Safety Assesment Series*, o conocido por sus siglas, OHSAS. Estas normas, igualmente se encargan de establecer sistemas de salud y seguridad ocupacional dentro de las organizaciones a nivel mundial. Estructuralmente, ambas normas tienen grandes similitudes que facilitan la integración de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional en las empresas, asegurando la mejora de los estándares de seguridad, salud de los empleados y de las condiciones de los puestos de trabajo (Prisma, 2020).

La presencia de las normas de calidad dentro de una organización contribuye a mejorar su cuidado al medio ambiente y su seguridad laboral, también influye en gran medida a un mejor y más eficaz funcionamiento de gran parte de los factores. Es por ello, que las empresas buscan implementar sistemas de gestión de salud y seguridad laboral, los cuales además de velar por el cumplimiento de las políticas de seguridad y salubridad dentro la empresa, también ayuden a disminuir el absentismo y transmiten una buena imagen de esta (Asiprex, s.f.).

No obstante, la norma más importante que concuerda con el tópico principal de la investigación es la norma OHSAS 18001, de la cual se realizará un breve resumen.

La norma OHSAS 18001 se considera un estándar relacionado a la seguridad y salud en el trabajo. Se tomó la decisión de implementar esta norma voluntariamente, porque diversas empresas certificadoras del mundo acordaron su creación, abarcando distintos países de Europa, Asia y América. La principal base de esta normativa es realizar

una gestión sistemática y estructurada para asegurar la mejora de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo (Occupational Health and Safety Assesment Series, 2017).

Por otro lado, también establece que un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo requiere formular políticas y objetivos los cuales son requisitos legales basados en la información sobre los riesgos inherentes a su actividad.

Por ende, no solo se aplica a los riesgos relacionados con la salud y la seguridad, sino que también a la gestión organizacional y el impacto que tienen las operaciones dentro de esta.

Por supuesto, esto también es independiente al tamaño, tipo, origen geográfico, social político o cultural de una organización, siendo aplicable a cualquiera que pretenda implementar los siguientes tópicos a mencionar (Occupational Health and Safety Assesment Series, 2017):

- Establecer un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo basado en la exposición de riesgo de las actividades que se realizan.
- Mantener, implementar y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Asegurar que se conformen sus políticas de seguridad y salud en el trabajo.
- Demostrar la conformidad a otros.
- Buscar la certificación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo otorgada por organismos externos.
- Autodeterminar y declarar la conformidad y cumplimiento con otras normas.

Los criterios anteriormente mencionados pueden ser aplicados en cualquier Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

El ejercicio de las normativas OHSAS en este tipo de sistemas depende del compromiso de toda la organización, especialmente de los administrativos o gerentes. De igual forma, es recomendable que el sistema incluya una amplia gama de actividades de gestión, entre las que se deben destacar (Occupational Health and Safety Assessment Series, 2017):

- Políticas de seguridad y salud en el trabajo.
- Identificación de riesgos de seguridad y salud en el trabajo incluso si no están explícitos en la normativa.
- Objetivos y estrategias para asegurar la mejora continua de la seguridad y la salud en el trabajo.
- Verificación del rendimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Revisión de la evaluación y la mejora del sistema.

Políticas de gestión de riesgos laborales dentro de la legislación colombiana.

Colombia, en los últimos años, ha avanzado significativamente en cuanto a salud y prevención de riesgos laborales se refiere, lo cual ha obligado a las empresas que se rigen bajo la legislación del país a implementar y mejorar sus políticas de gestión de riesgo laboral y salud en el trabajo para lograr una garantía más eficaz del bienestar y derechos de los trabajadores (Guevara, 2015).

Las leyes internacionales son vigiladas y estipuladas por la Organización Internacional del Trabajo, no obstante, quienes se encargan de esta labor a nivel nacional, son dos entidades gubernamentales, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social, quienes estipulan las diferentes responsabilidades que debe tener una empresa para la gestión de riesgo laboral como se observa en la tabla 3:

Tabla 3.

Responsabilidades de la gestión laboral en Colombia según la Organización Internacional del Trabajo.

Temática	Fuente	Obligaciones	Derechos
Derecho al trabajo	Constitución política de Colombia. Convenios y tratados internacionales. Legislación para el sector público y privado.	Obligación social	Derecho fundamental
Principios y derechos fundamentales en el trabajo	Constitución política de Colombia. Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo.	Obligación del Estado, empleados y trabajadores, sociedad civil en general.	Derecho de asociación

	Código sustantivo del trabajo.		
Derecho a la seguridad social	Constitución política de Colombia.	Obligación del Estado.	
	Ley 100 de 1993 y demás normas legales	Empleadores	
Mínimo de derechos del trabajador	Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	Empleadores	Salario Auxilio de cesantía. Prima de servicios. Dotación de vestido de labor y calzado. Descanso en dominicales y festivos. Intereses a la cesantía Vacaciones
	Código sustantivo del trabajo (1era parte)		

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social (s.f.).

Los apartados que se relacionan directamente con el tema de la presente investigación son los de “*Derecho a la seguridad social*” y “*Mínimo de derechos del trabajador*”, los cuales son implementados por el gobierno nacional y los empleadores, siendo el principal exponente de la garantía de estos el Ministerio del Trabajo, quienes han desarrollado la normativa básica que debe ser cumplida por las empresas (Ministerio de Salud y Protección Social, s.f.).

Dichas leyes se encuentran estipuladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) mediante el Decreto 1072 del 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015)

No obstante, a continuación, se procederá a citar todas las leyes, decretos y resoluciones existentes estipuladas por el Ministerio de Trabajo que estén relacionadas directa o indirectamente con la gestión de riesgos laborales.

Ley 1562 del 2012 de Colombia

Esta normativa se refiere a conceptos importantes a tener en cuenta en el ámbito de la Salud Ocupacional. Establece que el Sistema General de Riesgos Laborales es un conjunto de normas, entidades y procedimientos que se deben seguir con el fin de fomentar la prevención y protección de todos los trabajadores en cuanto a los accidentes y enfermedades que puedan llegar a tener o padecer dentro de su ambiente laboral (Ministerio del Trabajo, 2015).

Decreto 1072 de 2015

Este decreto surge después de la Ley 1562 del 2012 y se compila con el Decreto 1443. Esta normativa podría ser el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

También, el SG-SST, le da valor a la gestión de las organizaciones y al cumplimiento de las normas siguiendo las leyes del país para la correcta gestión de procesos organizacionales.

Establece que se deben llevar a cabo evaluaciones con el fin de revisar las condiciones de las empresas desde las Alta Dirección y auditorías internas. Esto debe ser integrado con el resto de los sistemas de la organización para lograr mejoras dentro de la gestión de los riesgos laborales y de la empresa en general (Ministerio del Trabajo, 2015).

Este decreto está relacionado con la norma OSHAS 18001, en cuanto a parámetros de mejora continua. Incorpora toda la reglamentación que exista con relación estas normativas dentro del territorio colombiano, simplificando y facilitando su implementación.

Unos de los requisitos obligatorios que se deben implementar según este mismo apartado es que el SG-SST debe llevarse a cabo sin importar el número de empleados o tipo de empresas (Ministerio del Trabajo, 2015)., nuevamente relacionandose con la norma

OSHAS 18001, que establece exactamente los mismos requisitos para poder brindar certificación.

OSHAS 18001 e ISO 45001

En el país, también son de mucha importancia las normas OHSAS y las normas ISO, específicamente las dos que son mencionadas en el subtítulo. Esto debido a que estas definen los requisitos principales para el cumplimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el fin de mejorar el control de los riesgos de accidentes y enfermedades laborales fomentando el desarrollo de su desempeño.

Cabe resaltar que las normas ISO, están en proceso de elaboración de una nueva norma enfocada en la aplicación al campo de la seguridad y salud ocupacional. Sin embargo, existen algunas otras herramientas que son utilizadas a nivel nacional que tienen la finalidad de evaluar a las empresas en esta área, tal es el ejemplo de:

- ***Reporte de autoevaluación de estándares mínimos-Riesgos laborales Ministerio del Trabajo***

El cual establece un nivel de estándares básicos de solidez que deben ser aplicados por las empresas y por los responsables de la gestión de riesgos laborales. Esta evaluación es obligatoria para los siguientes tipos de empresas:

- Empresas públicas.
- Empresas privadas.
- Contratadores civiles, comerciales o administrativos.
- Organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo.
- Asociaciones afiliadoras de trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral.
- Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

- Empresas de Servicios Temporales.
- Personal no uniformado de la Policía Nacional.
- Personal civil de las Fuerzas Militares.
- Y otros que deban presentar Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos

Laborales

Finalmente, las principales gestoras de la prevención, control y tratamiento de las consecuencias de los riesgos laborales en el país son las conocidas Administradores de riesgos Laborales (ARL) las cuales son aseguradoras de vida que cuentan con la autorización del gobierno nacional para gestionar todo lo relacionado a la seguridad laboral (Safetya, 2017).

Hasta el año 2016, Colombia contaba con 10 Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), las cuales se muestran en la tabla 4.

Tabla 4.

Administraciones de Riesgos Laborales en Colombia para el año 2016.

Nombre de la ARL	Empresas afiliadas	Afiliados dependientes	Afiliados independientes	Total de afiliados.
AXA	47391	1401225	25823	1427048
Colpatria S.A.				
COLMENA Seguros	39203	759509	73113	832622
Compañía de Seguros de Vida Aurora S.A.	206	1370	76	1446
La Equidad Seguros de Vida.	15347	361448	7954	369402
LIBERTY Seguros de Vida S.A.	15007	425310	13415	438725

MAPFRE Seguros	5968	46475	250	46725
POSITIVA Seguros	404959	2771633	190923	2962556
Bolívar S.A. Seguros de Vida Alfa S.A.	8462	471064	11713	482777
SURATEP SA	1879	77286	524	77810
	171333	2846962	134156	2981120

Fuente: Safetya. (2017). Qué es una ARL o Administradora de Riesgos Laborales en

Colombia. <https://safetya.co/que-es-una-arl-en-colombia>

Es evidente, la importancia que tienen estas agencias para asegurar a los empleados a nivel nacional, pues como se ha mencionado anteriormente, cada año tienen muchos más afiliados y se encargan de facilitar los distintos procesos y gastos que puede conllevar los accidentes, muertes o enfermedades laborales.

Comparación y análisis en la gestión de riesgos laborales.

Es evidente la gran importancia que tienen los riesgos laborales a nivel nacional e internacional. Por supuesto, las leyes en cuanto al bienestar laboral y la prevención de los riesgos laborales son cada vez más estrictas y continúan en constante mejoramiento no solo dentro del país, también globalmente hablando. Se puede decir que, principalmente es para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sin embargo, esto mismo se traduce en que se generen menos problemáticas a nivel organizacional resultando en un beneficio mutuo.

Ahora bien, es pertinente mencionar una concordancia tanto con las leyes nacionales e internacionales como con los autores consultados, la cual es la priorización que se le da a la identificación de los posibles riesgos que se puedan presentar, pues además de facilitar la solución de estos riesgos a futuro, son la base para las implementaciones que se vayan a llevar a cabo dentro de una empresa y para la prevención de futuros problemas que se puedan llegar a presentar. Esto mismo, se relaciona directamente con las políticas de gestión de riesgo laboral de la empresa Nestlé (2008), que se explican a continuación:

Seguridad no negociable: Se refiere a la importancia que se brinda a los empleados, su desempeño y productividad dentro de su puesto laboral, priorizando su seguridad por encima de todo en la empresa. Este apartado, se relaciona directamente con la propuesta realizada por el Ministerio del Trabajo (2020), la cual afirma que los derechos de los trabajadores no son negociables, y se prioriza el respeto en todos los sectores del trabajo a nivel nacional, asimismo, dicha propuesta fomenta la generación de nuevas estrategias creativas cuyo principal objetivo sea la seguridad del empleado. A su vez, todo lo mencionado concuerda con lo planteado por Rubio (2002), quien afirma que la vigilancia de la salud y seguridad de los trabajadores es prioridad y que es de suma importancia su análisis, ya que esto influye de manera positiva en la detección de factores de riesgos que

afecten al rendimiento de la empresa. Nuevamente, es necesario mencionar que las actividades de una empresa no deben estar enfocadas totalmente en beneficios organizacionales, también deben tener en cuenta los beneficios sociales e individuales (Ortega et al., 2017). En resumen, este apartado en específico concuerda con lo estipulado dentro de la ley colombiana, y a su vez, concuerda con lo investigado en la revisión de la literatura. Tal vez resulte evidente resaltar el hecho de que la seguridad es primordial, y como lo establece el título no es negociable, sin embargo, dadas las problemáticas mencionadas al principio del documento relacionado a la negligencia de las empresas en cuanto al cumplimiento de los protocolos de seguridad, resulta difícil asegurar sin un punto de vista más objetivo que cada una de las sedes de la empresa Nestlé cumple con lo requerido, no obstante, lo único que puede resaltarse es que lo tienen como base de sus planes de gestión.

Cumplimiento: Con base a la guía Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral de Nestlé, uno de los principales factores que se tiene en cuenta en la implementación de la gestión de riesgos laborales es su cumplimiento conforme a las leyes que rigen el territorio nacional colombiano donde está explícito que la empresa Nestlé Colombia cumple debidamente las normativas estipuladas por la ley en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo. Este factor no se evidencia solo en la guía mencionada, sino que también está estipulado en los protocolos de las Políticas de Recursos Humanos de Nestlé (2004) como uno de sus principales objetivos.

De igual forma, se cita el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012, enfocado en la Garantía de la calidad en salud ocupacional y riesgos laborales, la cual plantea de manera obligatoria que se debe evaluar y verificar en cada empresa el debido cumplimiento de las

normativas estipuladas, ya sea por ellos mismos o por una organización colaboradora como lo son las ARL.

Asimismo, no solo las leyes nacionales velan por el cumplimiento de los estándares de gestión de riesgos laborales, ya que algunas otras entidades como la Organización Internacional de la Normalización, estipula diversos parámetros dentro de sus normas que certifican y se aseguran del cumplimiento debido de la gestión de los riesgos laborales, y de otras gestiones en general.

Como punto final de este apartado, se puede inferir que nuevamente lo estipulado en diversas normativas de la empresa Nestlé Colombia, concuerda con los protocolos de la ley nacional y con los argumentos y normativas investigadas. No obstante, se vuelve a la misma duda del apartado anterior, en la cual cabe preguntarse si realmente cumplen con lo que afirman en sus políticas.

Solidez en la organización de la seguridad y salud: Se prioriza la implementación de la Seguridad y Salud Laboral dentro de los procesos de gestión de la organización, es decir, se enfatiza en la debida gestión de la disminución de los riesgos laborales y la obligación del cumplimiento de cada una de las normativas tanto para directivos como para trabajadores. Principalmente, el Ministerio del Trabajo establece normativas enfocadas en variables relacionadas con la solidez de la gestión de los riesgos laborales y su eficacia, un ejemplo de ello es el Reporte de autoevaluación de estándares mínimos-Riesgos laborales Ministerio del Trabajo, el cual establece un nivel de estándares básicos de solidez que deben ser aplicados por las empresas y por los responsables de la gestión de riesgos los cuales la empresa Nestlé Colombia, al ser una compañía privada está obligada a presentar.

Ahora, procediendo a la importancia de la solidez citando a (Fernández et al., 2006), dicho factor se ve reflejado principalmente en los comportamientos que tienen los

empleados con las normativas que son impuestas, mientras más sólidas y claras sean, más posibilidades hay de que estén sean cumplidas y que, por ende, disminuyan los índices de riesgos laborales.

En el caso de este apartado, la empresa se ve obligada a implementar exámenes de la efectividad y la solidez de su gestión de riesgo laboral para seguir correctamente los procedimientos de la ley colombiana, por ello, puede decirse que el hecho de estipular un apartado específicamente para enfocarse en esta variable es una buena estrategia implementada, lo cual se sustenta aún más con lo investigado. Del mismo modo, al realizar la lectura de cada una de sus políticas, se evidencia de forma personal la claridad de su normativa.

Mejora continua: Como se mencionó al inicio del presente documento, los estándares colombianos en cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y los estándares impuestos por el Ministerio de Trabajo se encuentran en mejora continua desde unas décadas en el pasado (Guevara, 2015), esto se encuentra como uno de los principales objetivos del Decreto 1072 y de las normas ISO y OHSAS. Los procesos de mejoramiento están estipulados tanto de forma implícita como de forma explícita en la ley nacional y en las teorías investigadas, lo cual refuerza lo dicho por Álvarez et al., (2009) de mantener los procesos en constante evolución al evaluar los estándares de calidad y desarrollo de los procesos de gestión de riesgos laborales de una empresa ayuda a mejorar en gran medida el enfoque de la salud.

Liderazgo y participación: Con base en la teoría investigada se puede decir que un líder que guíe de forma adecuada y que involucre a todo el personal, hace que los trabajadores se sientan más apreciados y por ende, más motivados. Esto es muy importante para la supervivencia de la organización (Jaramillo & Neira, 2018). Por otro lado, en cuanto a

estándares de participación, suelen ser relevantes puesto que ayuda a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y aumenta la comprensión de las normativas, así como otros beneficios organizacionales tales como la competitividad, el rendimiento, productividad, entre otros (Espí, 1994).

En cuanto a la ley colombiana, los principales factores que aseguran el buen funcionamiento de la gestión dentro de una empresa son los estipulados por la Organización Internacional del Trabajo, promoviendo que se le otorguen derechos de protección seguridad, participación, entre otras variables a cualquier empleado de una empresa sin importar su estado dentro de la organización, desarrollando y supervisando el uso de las normas internacionales (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

Nuevamente, las políticas de gestión de riesgos de Nestlé concuerdan con parámetros incluidos en la ley nacional y con los autores investigados.

Enfoque actitudinal: Se relaciona con la solidez de las políticas de gestión de riesgos laborales, esto debido a que ambas tienen como variable de análisis las actitudes o comportamientos que pueden llegar a afectar al funcionamiento de las políticas y en general de la empresa.

Con base a lo anterior mencionado, se puede inferir que este apartado también concuerda con la ley colombiana y la teoría investigada.

Comunicación, educación y formación: En la sesión de identificación y especificaciones de la empresa Nestlé Colombia, se evidencia que gran parte de las políticas implementadas por el área de Recursos Humanos (RRHH) de esta misma empresa está enfocada en la cultura organizacional y en la formación de sus empleados en sus labores tanto fuera como dentro del entorno laboral. En esta ocasión, dentro de la ley colombiana solo se encuentran algunas menciones de recomendación brindadas por el Ministerio del Trabajo que se

centran en la cultura organizacional, no obstante, no hay ningún decreto o ley que pretenda implementar medidas de forma obligatoria. Lo mismo sucede con la teoría investigada, donde se considera que la cultura organizacional y la formación de sus trabajadores en cuanto a sus tareas y la gestión de los riesgos es importante para garantizar la calidad de las acciones laborales que se realizan en una empresa e impulsar el proceso de aprendizaje (Pineda, 2000). Sin embargo, no se encontraron datos que exijan de forma obligatoria el implemento de este factor. Es por ello, que se puede decir que Nestlé Colombia maneja estándares que se encuentran por encima de lo básico que es exigido tanto por la ley colombiana como por las referenciadas en las investigaciones consultadas.

Implementación, certificación y auditorías: Se relaciona con la certificación de la norma OHSAS 18001 y la norma ISO 45001 las cuales recomiendan y brindan herramientas para los procesos evaluativos, las auditorías y certifican cuando la empresa realiza sus actividades de forma correcta. Estas normas también se aplican en la ley colombiana. Es así, como se puede inferir que, en este ámbito, la empresa Nestlé también cumple sus actividades con base a lo legal.

Comunidad, cadena de valor, contratistas y otros grupos de interés: este apartado está enfocado principalmente en las relaciones interpersonales y en la jerarquía de la empresa, en la que se prioriza la seguridad de todos los empleados sin importar el nivel en el que se encuentren. Concordando nuevamente con la norma OHSAS 18001 y con algunas de las normas ISO, las cuales fundamentan la teoría, y también son implementadas dentro de la legalidad del país.

Finalmente, se encuentra el documento de las Políticas de recursos humanos de Nestlé (2004), donde se afirma que velan por factores como: Responsabilidad compartida entre los mismos empleados y gerentes, relaciones humanas que son muy importantes para

la cultura y clima organizacional, condiciones para entrar a la empresa asegurándose de que se cumplan con cuidado todos los protocolos y que cada empleado comprenda sus tareas y su puesto de trabajo, fomentar los derechos humanos, lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida privada de los empleados, y finalmente diversidad e inclusión a la par con la seguridad y salud dentro del trabajo. Cada uno de los apartados mencionados (exceptuando el cumplimiento de los protocolos y los derechos humanos) están catalogados como recomendaciones para mejorar la gestión de los riesgos laborales por Ministerio del Trabajo, sin embargo, estos no deben ser implementados de forma obligatoria, a pesar de ser procesos básicos relacionados con el área de los recursos humanos.

Conclusiones

Con base a lo estipulado por Ríos (2012), se hace evidente que los procesos de gestión organizacionales en general son una combinación de diversos componentes estructurales tanto de la gerencia como de los empleados de una empresa. Cada uno de estos componentes se utiliza para lograr un mejor desarrollo de las estrategias o decisiones que se implementarán y ejecutarán dependiendo de las necesidades del negocio. Puesto que, de forma general, todos los artículos investigados en cuanto al tema de gestión organizacional en específico cuentan con la semejanza de la utilización de diversos factores tanto personales/individuales como sociales que pretenden obtener mayores especificaciones que permitan beneficiar de forma positiva tanto a las empresas como a los trabajadores.

Ahora bien, al referirse a términos más concretos del presente documento, es necesario mencionar la importancia que tiene la gestión de riesgos laborales tanto en Colombia (Guevara, 2015) como internacionalmente (López, 2010). A pesar de que la anterior afirmación, generalmente no es puesta en duda por los autores investigados, es pertinente denotar el planteamiento principal que argumenta la importancia de una buena gestión de riesgos laborales, el cual se enfoca en los beneficios generales, o dicho en términos más propios, beneficios sociales e individuales.

En primer lugar, los beneficios sociales se refieren a las ganancias que genera la gestión de riesgos laborales a nivel general, principalmente mejorando los factores enfocados en pro de las metas u objetivos de la organización, entre ellos el aumento de la competitividad de la empresa, su imagen, el rendimiento, la productividad y flexibilidad (Espí, 1994).

No obstante, también se puede concluir que quienes más se benefician de la disminución de riesgos laborales, son los mismos empleados. El principal argumento para reforzar la anterior afirmación es que, de forma general, todos los organismos que intervienen en la creación e implementación de la seguridad y salud en el trabajo velan primordialmente por el bienestar de los trabajadores tanto físico, social, mental y del ambiente laboral (Guevara, 2015) por encima de cualquier otra variable sin haber diferencia entre organizaciones internacionales como la Organización de las Naciones Unidas, Organización Mundial de la Salud, entre otras. Como aquellas que están enfocadas en el bienestar a nivel nacional tales como el Ministerio del Trabajo (MinTrabajo) o el Ministerio de Salud y Protección Social (MinSalud).

Ahora bien, centrándose en el caso de la empresa Nestlé Colombia, la primera conclusión que se debe explicar es el hecho de que no se puede generalizar debido a las distintas diferencias que existen entre las sub-sedes dentro del territorio nacional, la existencia de ciertos reglamentos únicos en algunas de ellas los cuales están restringidos y no son de acceso público dificulta tener los datos completos, por lo que para poder realizar afirmaciones se deberían hacer estudios enfocados en la gestión de riesgos laborales en cada una de las sub-sedes. Sin embargo, generalmente existe el formato de Política de Nestlé en seguridad y salud laboral (Nestlé, 2008), puntos que al analizar la sesión de Contrastes en la gestión de riesgos laborales, se puede decir que sus políticas es en su totalidad están acordes con los principios básicos de las leyes del país, además de ello, la teoría investigada realza la importancia de cada uno de los puntos plasmados en dicho documento. Es por ello, que se puede concluir que la política de gestión de riesgos de la empresa Nestlé Colombia (al menos las que son de acceso público y que se implementan de manera general), son las adecuadas, sus puntos concuerdan entre sí, y cada uno

complementa al otro logrando una relación y un mejor funcionamiento de este tipo de procesos dentro de la empresa.

Del mismo modo, estableciendo conclusiones más específicas es posible concluir con base a los documentos de sus políticas, que efectivamente sí exceden los requisitos básicos en cuanto a la gestión de riesgos laborales se refiere, no obstante, continúa la problemática de no saber si realmente la empresa actúa cumpliendo esto y no se queda solo como palabras de un documento.

Otra conclusión pertinente que puede evidenciarse es el hecho de que la empresa Nestlé actualiza muy poco sus documentos de gestión de riesgo laboral, la prueba está cuando gran parte de ellos tiene más de una década de antigüedad. Si bien, existe un apartado de “mejora continua” y la empresa afirma seguir al pie de la letra la ley colombiana que se encuentra en constante evolución, resulta contraproducente al ver que no actualizan sus documentos de forma constante, por ello, se puede inferir que se deben hacer cambios en el estándar de la mejora continua.

Por otro lado, también puede inferirse que la gestión de riesgos laborales de la empresa Nestlé además de enfocarse en el bienestar físico de sus trabajadores, tiene especial énfasis en la salud mental, su motivación y en mejorar o controlar factores del clima y cultura organizacional, esto, se evidencia en los principios y exigencias que estipulan para el trato mutuo de trabajador a trabajador, de jefe a trabajador, etc. Si bien, no existe mucha literatura al respecto de la salud mental, motivación, etc en la literatura investigada y la legislación colombiana (debido a que los documentos hablan en estándares más generales) resulta importante destacar que la empresa parece estar informada con base a la realidad del país, siendo que lo que más afecta a los trabajadores es el estrés laboral.

A esto debe agregarse que el enfoque que tiene el sector de Recursos Humanos (RRHH) de la empresa Nestlé se centra principalmente en la calidad de vida de sus trabajadores y la manera en la que estos se desenvuelven tanto en el ambiente laboral como en su vida cotidiana por fuera de la empresa.

Se puede inferir que la empresa Nestlé sí cumple con los protocolos que establecen los estándares básicos de la gestión de riesgos laborales a nivel internacional. Esta afirmación se realiza con base a las organizaciones investigadas como la Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud, entre algunas otras que fueron citadas a lo largo del documento, cuyos planteamientos pese a hablar de forma general se pueden relacionar con las políticas de Nestlé luego de leer detenidamente y analizar.

De igual forma, al hablar de parámetros colombianos, se puede afirmar que cada una de las normativas principales planteadas por la empresa Nestlé Colombia, concuerdan con una o más leyes establecidas por entidades gubernamentales como el Ministerio del Trabajo, al igual que otros parámetros impuestos en la constitución política.

Ahora bien, la ley Colombiana está hecha para proteger a los trabajadores y asegurarse de su bienestar y buen manejo de las relaciones laborales sanas, esto no solo se basa en los estándares a nivel nacional, sino que también tiene bases en la literatura y legislación a nivel global.

Los estándares básicos a nivel mundial están estipulados por diversas leyes diseñadas que al igual que la ley colombiana, están diseñadas principalmente para favorecer al trabajador. No obstante, existe un factor común indispensable que se repite sin excepción: El bienestar de los trabajadores, debe generar también beneficios que compensen los gastos y costos que tienen las empresas para garantizar la seguridad.

Ya se mencionó con anterioridad los beneficios que trae para las empresas el manejo de una buena gestión de salud y seguridad en el trabajo, no obstante, es importante mencionar que esto también tiene una relación muy estrecha con sus ingresos y gastos económicos. Principalmente, porque son los que ayudan a mantener otro tipo de funciones en la empresa, tales como el mantenimiento de las instalaciones, la producción, más empleabilidad y menos despidos, entre muchos otros más los cuales también generan costos y son indispensables complementándose mutuamente para que una organización se mantenga en desarrollo.

En la empresa Nestlé Colombia, se evidencia de manera explícita la importancia del trabajador por encima de todo, lo cual significa que los empleados son lo más importante para la organización, no obstante, también se menciona la relación de estos, del cumplimiento de las reglas y de los ingresos económicos para poder continuar de manera adecuada con las metas y la visión de la organización.

Para finalizar, es necesario resaltar que las conclusiones del presente proyecto están basadas en una investigación general de los datos públicos que ofrece la empresa, no obstante, no es un juicio de valor acerca de si su gestión de riesgos es “buena” o es “mala”, simplemente, se constató que, con base a la teoría y leyes investigadas, las normativas de Nestlé Colombia no presentan ninguna inconcordancia, y se guían con base a lo legal.

Recomendaciones

Principalmente se recomienda que en las Políticas de recursos humanos de Nestlé (2004), se establezcan nuevas normativas en cuanto a otros factores laborales. Ya que principalmente se enfocan en la calidad de vida del trabajador dentro y fuera de la empresa, sin embargo, se contribuiría al mejoramiento de estas si se enfatizara más en las enfermedades y accidentes laborales específicos que puedan llegarse a presentar. Esto quiere decir que, si bien existen parámetros generales para proceder ante este tipo de situaciones, se debería enfocar mucho más en las necesidades propias de una empresa alimentaria, donde se pueden presentar ciertas circunstancias más que otras, como por ejemplo alergias, reacción adversa a algunos químicos, accidentes con la maquinaria de limpieza y fabricación de alimentos, entre muchos otros más.

Por otro lado, el Ministerio del Trabajo, establece que toda política de gestión de riesgo debe ser pública con el fin de evaluar y verificar el correcto funcionamiento de esta, sin embargo, la empresa Nestlé cuenta con algunas políticas de gestión de riesgos a las cuales no se pueden acceder y que por ende no están publicadas para el ojo público, lo cual varía en sus diferentes sub-sedes, provocando que existan ciertos parámetros que no pueden ser generalizados y mucho menos analizados. Es por ello, que también se recomienda que la empresa realice una revisión de las normas y políticas de cada sede que se encuentre dentro del territorio nacional, para asegurarse de que más allá de los estándares básicos, no existan factores que puedan afectar negativamente a la calidad de vida de los trabajadores de algunas sub-sedes en específico.

Por otro lado, la empresa Nestlé en su apartado de enfoque actitudinal suele obviar en gran parte los factores del error humano, por lo cual una modificación que se puede hacer a sus políticas puede enfocarse en la perspectiva de (García-Layunta et al., 2002) en

la cual se enfocan principalmente en investigar qué y cómo se generó una problemática sin tener que recurrir a la culpabilidad de los trabajadores.

Finalmente, se recomienda que se realicen más estudios enfocados en el tema de gestión de riesgos laborales, incluso si estos no están enfocados específicamente en la empresa Nestlé Colombia, es de suma importancia continuar brindando relevancia a este tema que puede afectar tanto el funcionamiento de una empresa como la vida de miles o millones de personas.

Referentes Bibliográficos

- Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo. (2020). *Enfermedades relacionadas con el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/themes/work-related-diseases>
- Álvarez, A; García, A; Rodríguez, A; Bonet, M; De Vos, P; & Van Der Stuyft, P. (2009). Los estudios organizacionales en el abordaje de los determinantes de la salud. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*. 47(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032009000100006&lng=es&tlng=es.
- Asiprex. (s.f.). *La importancia de la seguridad y salud en el trabajo*. <https://asiprex.com/la-importancia-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Congreso de Colombia. (2012). *Ley 1562 del 2012*.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2022). *Administradoras de riesgos laborales y subdirección de riesgos laborales*.
<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>
- Ealde Bussiness School. (2019). *9 normas de gestión de riesgos que todo risk manager debe saber*. <https://www.ealde.es/normas-gestion-riesgos/>
- Echemendía, B. (2011). Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones. *Rev Cubana Hig Epidemiol*. 49 (3).http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032011000300014

- Espí, M. (1994). La importancia de la participación en el trabajo como determinante de la competitividad empresarial. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*.p.19-38.
- Fernández, B; Montes, J. & Vázquez Ordás, C. (2006). Antecedentes del comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: Un modelo de cultura positiva hacia la seguridad. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), p. 207-234.
- Figuerola, N., Ribet, M., Garrido, M., Ramos, M., Enrique, Y. (2013). La gestión de riesgos laborales de las empresas forma parte de su responsabilidad social. *Revista Avances*. 15 (1). p. 64-75.
- Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2015). *Riesgos relacionados con la seguridad en el trabajo, equipos de trabajo*. Portal de riesgos laborales de los trabajadores de la enseñanza. <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-seguridad-en-el-trabajo/equipos-de-trabajo-e-instalaciones/>
- García-Layunta, M; Oliver, A; Tomás, J; Verdú, F; Zaragoza, G. (2002). *Arch Prev Riesgos Labor*. 5(1):4-10. Originales. http://www.scsmt.cat/pdf/2002_n.1.originales.1.pdf
- Gaviria, N. (2022). *Colombia el cuarto país con más personas que sufren estrés laboral a nivel global*. <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/colombia-el-cuarto-pais-con-mas-personas-que-sufren-estres-laboral-a-nivel-global-3462464>
- Global Suite. (2020). *¿cuál es el objetivo fundamental de las normas ISO?*. <https://www.globalsuitesolutions.com/es/que-son-normas-iso/#:~:text=Las%20normas%20ISO%20son%20un,de%20productos%20en%20la%20industria.>

Guevara, M. (2015). *La importancia de prevenir los riesgos laborales de una organización*.

[Tesis]. Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de estudios a distancia, administración de empresas. Santafé de Bogotá.

González, J & Balaguer, A. (2007). Revisión sistemática y metanálisis (I): conceptos básicos. *Evidencias en Pediatría*. (3). p. 107.

<https://evidenciasenpediatria.es/articulo/5204/revision-sistematica-y-metaanalisis-i-conceptos-basicos>

Guzmán, V. (2012). *Comunicación organizacional*. Red tercer milenio.

Hernández, S., Prada, J., Castro, M., Arenas, F., Castro, D. (2020). Propuesta Estratégica de Mejora en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la Empresa Nestlé para el año 2020.

[Tesis]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Jaramillo, S., Neira, C. (2018). Liderazgo en las empresas y su importancia. *Espíritu Emprendedor TES*, 2(4), 1-12.

Landino, C. (2013). *Estrategias de promoción e implementación del programa de salud ocupacional para mejorar el bienestar laboral y salud organizacional dentro de la empresa Perforaciones & Equipos SA*. Repositorio institucional de la UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/1245>

López, P. (2010). Hacia una evolución en el campo del conocimiento de la disciplina administrativa: de la administración de empresas a la gestión de organizaciones. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*. 18(2).

p.75-95. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90920053004.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2015). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*.

Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). *Indicadores de riesgos laborales*.

GOV.CO.

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

Mínisterio de Salud y Protección Social. (s.f.). *Legislación laboral en*

Colombia. <https://www.minsalud.gov.co/trabajoEmpleo/Paginas/legislacionlaboralenColombia.aspx>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med segur trab.* 57 (1).

Nestlé. (s.f.). *Conocenos: información institucional*. <https://www.nestle.com.co/>

Nestlé. (2004). *Política de recursos humanos de Nestlé*.

<https://empresa.nestle.es/sites/g/files/pydnoa431/files/es/libreria-documentos/documents/publicaciones/politica-de-recursos-humanos-nestle.pdf>

Nestlé. (2008). *Política de Nestlé en Seguridad y salud laboral*.

<https://empresa.nestle.es/sites/g/files/pydnoa431/files/es/libreria-documentos/documents/publicaciones/politica-nestle-seguridad-y-salud-laborales.pdf>

Nestlé. (2020). *Principios corporativos empresariales de Nestlé*.

<https://empresa.nestle.es/sites/g/files/pydnoa431/files/2020-10/principios-corporativos-empresariales-nestle-2020.pdf>

Occupational Health and Safety Assesment Series. (2017). *OHSAS 18001: Resumen sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*.

Organización de las Naciones Unidas. (2011). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (2000). *Diez principios del pacto mundial de la ONU*. <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-lab%C3%BAqueda-de-soluciones-para-retos-globales>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *OIT*.

<https://www.unaids.org/es/aboutunaids/unaidscosponsors/ilo>

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas*. Ginebra.

Organización Mundial de la Salud. (1995). *Salud ocupacional para todos. Estrategia mundial*. Ginebra.

Ortega, J; Rodríguez, J; Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Academia & Derecho*. 14. p. 155-175.

Pantoja-Rodríguez, J., Vera-Gutiérrez, S., Avilés, T. (2017). *Riesgos laborales en las empresas. Polo del conocimiento*. 2 (5). p. 883.

Pineda, P. (2000). *Evaluación del impacto de la formación de las organizaciones*. Educar. p. 119-133.

Prisma. (2020). *¿Qué es la norma OHSAS 18001 de seguridad y salud laboral?*.

<https://www.eurofins-environment.es/es/norma-ohsas-18001-seguridad-salud-laboral/>

Ríos, J. (2012). *Relaciones PÚBLICAS Su administración en las organizaciones*.

http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/268/1/Comunidad_Emagister_rrpp.pdf

- Rodríguez-Cano, R. (2021). *Manual de Derecho civil. Vol VI. Derecho de sucesiones*.
<https://tienda.wolterskluwer.es/p/manual-de-derecho-civil-vol-vi-derecho-de-sucesiones>
- Rodríguez, C. (2021). *¿Qué es una ARL y qué tipos existen?*. Colomvive.
<https://colomvive.com/que-es-arl/>
- Rubio, J. (2002). *Gestión de la prevención de riesgos laborales*. Editorial Oshas.
- Safetya. (2017). *Qué es una ARL o Administradora de Riesgos Laborales en Colombia*.
<https://safetya.co/que-es-una-arl-en-colombia/>
- Silva, L. (s.f). *¿Qué son los accidentes laborales?*.DISA Consultores y Asesores S.A.S.
<https://disacya.com/que-son-los-accidentes-laborales/>
- Uegaki, K., Bruijne, M., Beek, A., Malinas, W., Tulder, M. (2011). *Economic evaluations of occupational health interventions from a company's perspective: a systematic review of methods to estimate the cost of health-related productivity loss*. National Library of Medicine. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20668923/>
- Vargas, M. (2021). *¿Qué es el ambiente laboral?*. Greatplacetowork.
<https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>
- Villacis, C., Loaiza, A., Andrade, C. (2018). *Los sistemas de gestión de riesgos laborales*. Digital Publisher. 3 (5). p. 4-15.

Anexos

Nestlé. (s.f). *Conocenos: información institucional*. <https://www.nestle.com.co/>

Nestlé. (2004). *Política de recursos humanos de Nestlé*.

<https://empresa.nestle.es/sites/g/files/pydnoa431/files/es/libreria-documentos/documents/publicaciones/politica-de-recursos-humanos-nestle.pdf>

Nestlé. (2008). *Política de Nestlé en Seguridad y salud laboral*.

<https://empresa.nestle.es/sites/g/files/pydnoa431/files/es/libreria-documentos/documents/publicaciones/politica-nestle-seguridad-y-salud-laborales.pdf>

Nestlé. (2020). *Principios corporativos empresariales de Nestlé*.

<https://empresa.nestle.es/sites/g/files/pydnoa431/files/2020-10/principios-corporativos-empresariales-nestle-2020.pdf>