

**Sostenibilidad y entornos saludables: Desarrollo empresarial y responsabilidad social**

Valentina López, Gloria M. Chaverra, Isabella Torres, Kelsen J. Martínez

Politécnico Grancolombiano<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Valentina López, Gloria M. Chaverra, Isabella Torres, Kelsen J. Martínez Politécnico Grancolombiano Institución Universitaria. Cualquier mensaje con respecto a este artículo ser enviado al correo vlopezmma@poligran.edu.co Trabajo de grado para optar por el título de Profesional de Gestión en Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Fue asesorado por la profesora Mary Sol Narváez Castro de la Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad

### Resumen

Las organizaciones actuales enfrentan el reto de lograr la sostenibilidad empresarial en un entorno global competitivo, donde la eficiencia económica debe integrarse con la responsabilidad social y ambiental. No obstante, muchas empresas aún conciben la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) solo como una exigencia legal, sin reconocer su valor estratégico en el bienestar laboral y el desarrollo sostenible. Este artículo de revisión se enfocó en el propósito general hacia el análisis de la integración del sistema de gestión, la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional sobre el aporte a la productividad, el bienestar de los trabajadores y el valor social de las organizaciones. Como método de dicho análisis se trabajó con un enfoque cualitativo, para lo cual se realizó una revisión sistemática de más 50 artículos científicos de diferentes bases de datos como: Dialnet, Scielo, Scopus, PubMed Central y repositorios universitarios, para ello se seleccionaron palabras clave (*occupational health and safety, corporate sustainability*). Entre los principales resultados se evidencia que la seguridad y salud en el trabajo es clave para garantizar entornos de trabajo saludables y sanos, lo cual responde al objetivo general planteado. Las empresas que integran un sistema de gestión completo, de la mano de la responsabilidad social empresarial y fomentan una cultura organizacional tiene mayores probabilidades de aumentar de manera significativa la productividad en los trabajadores y por ende mayor reconocimiento a nivel empresarial. En conclusión, para que las empresas cuenten con sostenibilidad empresarial deben tener buenas bases a la hora de plantear un sistema de gestión, garantizar espacios de trabajo seguros y crear una cultura organizacional codiciable.

**Palabras clave:** Seguridad, sostenibilidad, empresarial, responsabilidad social empresarial, saludables, entornos, cultura, productividad.

### Abstract

Today's organizations face the challenge of achieving business sustainability in a highly competitive global environment, where economic efficiency must be integrated with social and environmental responsibility. However, many companies still view Occupational Health and Safety (OHS) merely as a legal requirement, without recognizing its strategic value for employee well-being and sustainable development. This review article focused on the overall purpose of analyzing the integration of management systems, corporate social responsibility, and organizational culture on their contribution to productivity, employee well-being, and the social value of organizations. The analysis employed a qualitative approach, for which a systematic review of over 50 scientific articles was conducted using various databases, including Dialnet, Scielo, Scopus, PubMed Central, and university repositories. The keywords selected for this review were occupational health and safety and corporate sustainability. Among the main findings, it is evident that occupational health and safety is key to ensuring healthy work environments, which aligns with the overall objective. Companies that integrate a comprehensive management system, combined with corporate social responsibility and fostering a positive organizational culture, are more likely to significantly increase employee productivity and, consequently, achieve greater recognition within the company. In conclusion, for companies to achieve business sustainability, they must have a solid foundation when establishing a management system, guarantee safe work environments, and create a desirable organizational culture.

**Key Words:** Safety, sustainability, business, corporate social responsibility, healthy, environments, culture, productivity.

**Sostenibilidad y entornos saludables: Desarrollo empresarial y responsabilidad social**

El propósito de este artículo de revisión es analizar la relación entre los entornos laborales saludables y la sostenibilidad empresarial, entendiendo que las organizaciones modernas enfrentan el desafío de mantener su productividad y competitividad sin descuidar el bienestar físico, mental y social de sus trabajadores. Crear ambientes de trabajo seguros, equilibrados y motivadores disminuye los riesgos de accidentes y enfermedades laborales, al tiempo que fortalece la eficiencia y el compromiso del personal.

Las normas en seguridad y salud en el trabajo son una pieza fundamental, ya que son la base para que una empresa funcione correctamente, además de promover una cultura organizacional y así garantizar el valor social de la empresa, la calidad de vida de los trabajadores y el desarrollo sostenible. La promoción y prevención de riesgos es fundamental para asegurar entornos de trabajo saludables que brinden equilibrio y credibilidad en las empresas.

La administración financiera no es la única responsable de garantizar sostenibilidad empresarial, aunque es fundamental para su desarrollo, también hay pilares muy importantes como lo son los recursos humanos, factores socioculturales y normas ambientales, la integración de este guía a la empresa a tener un soporte para mayor reconocimiento y dignidad corporativa.

A través de esta investigación se pretende hacer un análisis más concreto acerca de cómo estas tres piezas complementadas ayudan a las organizaciones a tener mayor crecimiento y a los trabajadores en su rendimiento y motivación. A través de una revisión documental, se busca evidenciar la importancia de promover entornos laborales saludables como base para el desarrollo empresarial sostenible y socialmente responsable.

## Metodología

El artículo descrito se trabajó a base de un diseño documental mediante un enfoque cualitativo, analizando la relación que existe entre la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la sostenibilidad empresarial. Permitiendo llevar a cabo con dicho enfoque integrando la revisión crítica de los artículos científicos la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo para poder sustentar una alineación con una cultura organizacional a base concreta y una reputación a nivel de empresas (corporativa) positiva.

Desde un análisis cualitativo, la búsqueda se llevó a cabo en bases de datos científicas como Dialnet, Scielo y Scopus, National Library of Medicine, PubMed central, MDPI, Redalyc, con autores habla hispanos y con lengua inglesa, filtrando palabras claves en inglés y español como: occupational Health and Safety and corporate sustainability, refiriendo así la estrategia de búsqueda y la selección de la información.

Inicialmente el número de artículos científicos revisados fueron 70, de los cuales seleccionamos 50 de ellos, debido a que muchos de los artículos revisados y seleccionados en un principio carecían de relevancia con el tema de investigación, tampoco eran artículos actuales o la gran mayoría son trabajos de grado, por lo tanto, se descartaron al no aportar lo que necesitamos para el proyecto de investigación. Cabe resaltar la actualidad de los artículos, por lo cual se filtró la búsqueda entre los años 2020 y 2025, describiendo la relación concreta de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la sostenibilidad y/o cultura organizacional. Así mismo se organizaron los artículos en la matriz con el fin de tener la información de un modo sistemático y estructurado que nos permitiera llevar un orden para estudiar todos aquellos elementos que serán fundamentales para nuestra investigación.

Seguido a este se realizó una categorización, por medio la cual emergieron seis tendencias de investigación: 1) SST como pilar en el crecimiento de la productividad en las organizaciones; 2) Estrategias de Seguridad, Salud y Medio Ambiente; 3) Rol de la Cultura Organizacional en el Desempeño y Bienestar de los Trabajadores; 4) Claves para Entornos Laborales Saludables; 5)\_RSE y su Impacto en la Salud y Seguridad en el Trabajo; 6)\_Calidad de Vida, Bienestar y Salud en el Entorno Laboral), las cuales arrojaron suficiente información en línea a los objetivos de esta investigación. Finalmente, el análisis de los artículos también permitió la identificación de vacíos investigativos en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo y Entornos Saludables.

### **Resultados y Discusión**

El presente análisis se basa de 50 artículos, de los cuales, a nivel internacional, se eligieron 6 de Ecuador, 1 de Palestina, 5 de España, 1 de Cuba, 7 de Perú, 5 de México, 2 de Chile, 1 de Paraguay, 1 de Argentina y 2 de Venezuela. De los estudios nacionales, se identificaron 19, distribuidos así: 1 de Cúcuta, 6 de Bogotá, 2 de Manizales, 1 de Cundinamarca, 1 de Barranquilla, 2 de Cali, 1 de Lórica, 2 de Medellín, 1 de Quindío, 1 de Pereira y, 1 de Santander. Con base a los artículos analizados, emergieron las siguientes tendencias: 1, La seguridad y salud en el trabajo como pilar en el crecimiento de la productividad en las organizaciones; 2, Empresas Sostenibles: Estrategias de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, contiene 8 artículos; 3, El Rol de la Cultura Organizacional en el Desempeño y Bienestar de los Trabajadores; 4, Salud y Bienestar en el Trabajo: Claves para Entornos Laborales Saludables; 5, RSE y su Impacto en la Salud y Seguridad en el Trabajo y, 6, Calidad de Vida, Bienestar y Salud en el Entorno Laboral.

Los resultados evidenciados en las tendencias responden a los objetivos planteados, desde los aspectos fundamentales y vacíos hallados. En consecuencia, se presenta los hallazgos de la revisión para cada objetivo específico

El primer objetivo, enfocado a evidenciar la relación positiva que tiene SST y el desarrollo empresarial se nutre de dos tendencias: Seguridad y Salud en el Trabajo como pilar en el crecimiento de la productividad en las organizaciones y, Empresas Sostenibles: Estrategias de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Con el firme propósito de respetar la relevancia de las investigaciones, se muestra el análisis de cada una

La tendencia de seguridad y salud en el trabajo como pilar en el crecimiento de la productividad en las organizaciones refiere que, diversas investigaciones coinciden en que un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bien estructurado facilita el cumplimiento de los estándares establecidos y promueve entornos laborales saludables y sostenibles. Este tipo de gestión permite reducir la accidentalidad, fortalecer la cultura preventiva y generar mayor compromiso afectivo en los trabajadores. De esta manera, se fomenta una cultura organizacional basada en el bienestar, que impulsa la productividad y posiciona a la empresa como una organización con alto valor social.

Carrera Abanto (2022), (Aguilar-Hernández et al., 2023) Estos autores se basan en lo que dicta la normativa sobre las políticas de seguridad y salud en el trabajo ya que implementando y cumpliendo correctamente con las políticas ayuda con un incremento en la productividad promoviendo una cultura de prevención y de seguridad.

En el estudio desarrollado sobre la obra *Habilitación Urbana Villa Primavera* del Grupo Inmobiliario Altitud S.A.C., Ormeño Collao & Layme Uchochoque (2024), estos autores demuestran que la percepción positiva de estas prácticas entre los empleados sugiere que la

inversión en un ambiente laboral seguro y saludable, según el cumplimiento de condiciones adecuadas, condiciones ambientales, un medio ambiente de trabajo positivo, cumplimiento de los requisitos de trabajo y una adecuada organización del trabajo de la prevención, son factores cruciales para elevar la productividad laboral y de la institución,

Por otro lado, Defranc Balanzategui (2025) el cual destaca que el modelo neutrosófico es una forma flexible con potencial para transformar la seguridad y salud en el trabajo porque este enfoque permite anticiparse a los riesgos y adaptar las estrategias preventivas según las necesidades de cada contexto contribuyendo en el incremento con la competitividad económica y dejando a la empresa con grandes beneficios ante la sociedad.

Finalmente, Salgado-Rodríguez et al., (2024) Demostraron que la responsabilidad social corporativa no la ven igual en todos los países, en varios contextos esta sigue siendo vista más como una idea que como una práctica real por problemas estructurales como la falta de educación, la violencia y la pobreza. En un contexto como la construcción se observa como existe una relación entre el apoyo a los trabajadores en situación de vulnerabilidad y la forma en que se organiza el equipo de trabajo, además se pudo ver que mientras las empresas promuevan una organización de trabajo en equipo favorece la comunicación afectiva la cual hace que haya un buen ambiente y que los trabajadores sean más productivos.

Respecto a la tendencia empresas sostenibles: estrategias de seguridad, salud y medio ambiente, la sostenibilidad empresarial se ha convertido en un eje fundamental para las organizaciones modernas, al integrar la seguridad y salud en el trabajo, la responsabilidad social y la cultura organizacional como pilares de su desarrollo.

Rius Torrijos (2024), Plúa Panta et al., (2023), Baltazar-Gómez et al., (2022), Farmanesh et al., (2025) , Montoya, A. et al. (2022), Administran su investigación a como mantener la

sostenibilidad en las empresas y en como esta contribuye con la seguridad y salud en el trabajo, en como impacta en la economía circular en las relaciones de trabajo, con la responsabilidad social corporativa y la cultura organizacional, estos son factores que impactan positivamente a la sostenibilidad en las empresas, creando estrategias donde se evidencia que el éxito de las organizaciones dependen de que se implemente correctamente cada uno de estos factores, además que implementando una buena cultura impulsa practicas sostenibles y hace que los trabajadores mejoren su compromiso. Factores como un buen liderazgo y motivación ayudan a entender mejor el entorno de la empresa y a responder a las necesidades de los clientes, por último, la economía circular está cambiando la manera en que entendemos el trabajo, promoviendo relaciones laborales más responsables.

La responsabilidad social empresarial y la conservación del medio ambiente son estrategias para llegar al crecimiento económico y al desarrollo sostenible de una manera sana y responsable ya que la RSE tiene un impacto positivo en cuanto al cuidado del medio ambiente, adoptando prácticas que minimicen el impacto negativo en entono natural, Lazaro Soto et al., (2025), Como elemento diferenciador tenemos clústeres y agregación de valor en el sector agronegocios con sostenibilidad ambiental. Larrea (2021), este autor nos menciona que, si las empresas de una misma actividad económica trabajan juntas, pueden formar alianzas entre el sector público y privado y llevando a cabo estas alianzas estas ayudarían a manejar mejor y de una manera más equitativa los recursos, impulsando así formas de producción más sostenibles.

El segundo objetivo, orientado a analizar la influencia de la seguridad y salud en el trabajo sobre el valor social de la empresa, se nutre de dos tendencias principales: el rol de la cultura organizacional en el desempeño y bienestar de los trabajadores, y la calidad de vida,

bienestar y salud en el entorno laboral. A continuación, se detalla el análisis correspondiente a cada una.

Sobre el rol de la cultura organizacional en el desempeño y bienestar de los trabajadores, se evidencia que, la cultura organizacional se reconoce como un factor esencial para promover el bienestar, la seguridad y el rendimiento en las empresas. Fortalecerla permite construir ambientes laborales saludables, motivadores y sostenibles, donde los trabajadores se sienten comprometidos con los objetivos institucionales y el desarrollo organizacional.

Reyes Hernández & Reyes Hernández (2021) señala que una cultura organizacional sólida es clave para el correcto funcionamiento del sistema de gestión en seguridad y salud laboral, ya que fomenta entornos de trabajo seguros y orientados al bienestar de los empleados. De acuerdo con Madrid George (2024), esta misma cultura favorece la motivación y el compromiso, factores que impulsan la productividad y contribuyen a la sostenibilidad empresarial. Carrión Fredes et al., (2021) determinan que la seguridad y salud laboral en cuanto a gestión debe contar con buenas bases y debe tener un plan bien estructurado, que promueva una cultura organizacional responsable, aumente la productividad y motivación en los trabajadores. Baltazar-Gómez et al., (2022) corroboran esta percepción al asegurar que cuando los trabajadores tienen condiciones seguras y saludables, además de un entorno laboral positivo, aumenta su motivación lo cual se verá reflejado en su desempeño, lo que se ve evidenciado con un mejor ambiente laboral y una cultura preventiva que promueve buenas practicas y un ambiente laboral más sano.

En cuanto a la tendencia de calidad de vida, bienestar y salud en el entorno laboral, la revisión indica que, la calidad de vida laboral es un aspecto fundamental dentro de las empresas, ya que esto se refleja en el compromiso y el desempeño de los trabajadores. Promover condiciones

laborales y entornos saludables permite reforzar la cultura organizacional, mejorar la reputación organizacional, entre otros.

Alcides Aguilar-Hernández et al., (2023) mencionan que para tener calidad de vida laboral, ambientes sanos y mejorar los procesos productivos de una empresa es esencial contar con un sistema de gestión que respalde esta idea y que sea acorde a lo anteriormente mencionado para que se cumpla. Cesti Palacios (2025) confirman esta percepción al resaltar que un sistema de gestión orientada en el bienestar genera beneficios organizacionales, reduce accidentalidad y promueve mejor ambiente laboral por ende mejora la imagen de las empresas y mejora significativamente la percepción de los trabajadores frente a su puesto de trabajo y a su empresa. De igual forma, Morales et al., (2022) explican que cuando las empresas priorizan el equilibrio entre la salud, la motivación y el desarrollo humano, logran ambientes laborales más agradables y productivos. Por su parte, Corredor Iza (2024) sostiene que la calidad de vida laboral influye de manera significativa en el bienestar general de los trabajadores, especialmente cuando las empresas se preocupan por su salud física y mental. Así mismo, González Martínez (2018) menciona que el apoyo organizacional genera mayor satisfacción, compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de las tareas laborales, generando un vínculo más sólido entre los empleados y la organización.

Un elemento diferenciador señalado por Ospina Tapias et al., (2020) señala que muchas veces el ausentismo laboral se presenta en los trabajadores debido a enfermedades y accidentes originados en el puesto de trabajo a causa de condiciones inadecuadas, falta de elementos de protección personal, falta de acompañamiento por parte de la empresa, entre otros, lo que podría indicar fallas en la gestión de riesgos laborales. Estos autores también señalan que el ausentismo puede estar relacionado con hábitos poco saludables y estilos de vida riesgosos, por lo tanto, es

fundamental crear programas de promoción y prevención orientados en estilos de vida saludable, para formar una conciencia en los trabajadores acerca de cómo llevan su estilo de vida diario y de esta manera fomentar hábitos saludables. Estos programas deben enfocarse en los peligros y riesgos de cada tarea presente en la empresa y en las capacitaciones enfocados en estilos de vida saludables, para minimizar la presencia de enfermedades y accidentes laborales, de igual manera fomentar una cultura organizacional responsable.

El último objetivo, identifica de que manera la responsabilidad social empresarial actúa en el sistema de gestión de seguridad y salud laboral, se realizó un análisis a partir de dos tendencias: Salud y Bienestar en el Trabajo: Claves para Entornos Laborales Saludables y RSE y su Impacto en la Salud y Seguridad en el Trabajo. Con base en esto podemos decir:

La tendencia salud y bienestar en el trabajo: claves para entornos laborales saludables, muestra que, la responsabilidad social empresarial (RSE) ha empleado un centro estratégico para una gestión dirigida de forma moderna, al juntar la SST, la salud y el bienestar de la población trabajadora como componentes fundamentales de un desarrollo sostenible. Esta mirada permite tener un balance en los objetivos económicos con el compromiso ambiental y social en la empresa, creando entornos laborales productivos y saludables. Asimismo, la RSE apoya al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y también al endurecimiento de la cultura organizacional mediante la prevención y el junte entre la población laboral. Stephania et al., (2025) abarcan que, al juntar las condiciones laborales seguras, y en bienestar psicosocial son claves para tener una mejora en la calidad de vida en las personas y la productividad empresarial. En parte, Noriega Villar (2020) da un plante en que la respuesta de las estrategias ejecutadas depende del compromiso como empresa y el fortalecimiento de actividades preventivas promueven la participación activa de la población trabajadora en una empresa.

Jaimés et al., 2023) añaden que la articulación entre la salud laboral, la seguridad y la responsabilidad social genera entornos de trabajo más sostenibles y equitativos. Rius Torrijos (2024) complementa que, en contextos con marcos normativos sólidos como España, la Ley 31/1995 ha permitido consolidar una cultura preventiva más arraigada, garantizando el cumplimiento de las políticas de bienestar y seguridad.

Pinilla & López (2021) las empresas que enfocan su atención en la seguridad y el bienestar laboral logran una reputación y competitividad más sólida. Por su parte Willis & Vidarte (2021) enfatizan que poner en marcha programas de bienestar incrementa la motivación, la productividad y la retención del personal. Siguiendo esta misma línea, Gómez et al., (2020) subrayan la relevancia de impulsar ambientes saludables en el teletrabajo desde un enfoque de salud pública, enfatizando la urgencia de estrategias que impulsan prácticas equilibradas y evitan peligros vinculados al trabajo a distancia. Haro et al., (2020) el clima organizacional, la satisfacción laboral con otros factores psicosociales, como son el estrés, el agotamiento emocional y el trabajo en exceso, impactan la salud mental en los lugares de trabajo y se relacionan con los objetivos de Desarrollo Sostenible. Por este lado, Basto et al., (2024) afirman que los grupos que fomentan la salud y el bienestar, también consolidan su cultura corporativa, recargan su reputación institucional toman posición como empleadores con responsabilidad social. Ospina Tapias et al., (2020) hacen aportes hacia las características organizacionales de los lugares de trabajo saludables en Suramérica, describiendo la importancia que tienen las políticas preventivas en el sector del trabajo. Para terminar, Ballesteros Cantero (2020) describe que desarrollar la salud laboral es importante para mejorar la calidad de vida, impone la gestión preventiva y asegurar ambientes de trabajo sustentables y seguros.

Se nota que, cuando se trata de la tendencia de responsabilidad social empresarial y sus efectos en la seguridad y salud laboral, tanto la RSE como la SST se complementan al crear organizaciones éticas, sostenibles y enfocadas en el bienestar humano. La combinación de estos dos enfoques posibilita que se mejoren las condiciones laborales, se incremente el compromiso de la institución y se generen beneficios positivos en la comunidad. En este marco, la RSE se centra como un ítem estratégico dentro de una gestión preventiva, lo que abastece a ambientes laborales más seguros y responsables desde una perspectiva dentro del trabajo. De la Rosa Leal (2014) estudia esto cómo, en las compañías maquiladoras, la prevención de riesgos y la salud laboral son elementos fundamentales de la RSE, con el trabajador desempeñando un papel activo en la administración de los riesgos.

En el mismo contexto, la Seguridad y Salud en el Trabajo se considera componente no solo estratégico para las prevenciones que tienen para cumplir con la responsabilidad social empresarial; desde esta misma visión Jaimes et al., (2023) hacen un análisis acerca de las estrategias que tiene la RSE apoyándose de los factores de riesgo psicosocial, recalando que si las organizaciones tienen enfoques sociales, da mucho a favor el bienestar y calidad de vida de los trabajadores; por su parte. Noriega Villar (2022) como autor intelectual de la sostenibilidad empresarial, sostiene con firmeza que si las empresas construyen entornos saludables sostenibles junto a sus maneras de realizar sus prácticas; esto influye directamente en cómo con buenas condiciones llevan a promover espacios de desarrollo humano en las organizaciones Severino-González et al., (2021) plantean que la responsabilidad social empresarial contribuye al bienestar de todos los grupos de interés, tanto internos como externos, generando una mejora en la calidad de los servicios y fortaleciendo el desempeño socialmente

responsable. Ruíz (2023) complementa esta perspectiva al afirmar que la RSE impulsa la construcción de una cultura corporativa más ética, participativa y orientada al desarrollo humano.

Vásquez et al., (2025) sostienen que las acciones socialmente responsables elevan la satisfacción de los usuarios y consolidan el compromiso institucional hacia la sostenibilidad.

Por su parte, Real Acuña et al., (2025) proponen el diseño de un plan estratégico de RSE basado en los principios de la norma ISO 26000, con el fin de fortalecer la gestión ética, social y ambiental de las organizaciones, garantizando la satisfacción de los grupos de interés y promoviendo una cultura organizacional responsable y sostenible.

Así mismo se llega a un análisis acerca de la aplicación del RSE en el sistema de gestión SST, lo que muestra una falta de integración entre los dos enfoques. Gómez et al., (2020) Los autores coinciden en el mismo ámbito cuando hablan de que existen articulaciones entre las prácticas organizacionales cuando se produce una ruptura que afecta directamente la gestión en las empresas así debilitando la forma en la que se construye una visión integral del bienestar en el trabajo. En esa misma línea, Severino-González et al., (2021) apuntan a que la responsabilidad social empresarial y la SST crean un vínculo dentro de un grupo que se ayudan y se complementan mutuamente a la hora de utilizar sus métodos, pues ambas buscan tener buenas condiciones de quienes integran el trabajo en las empresas; por su parte, Torres (2021) da una explicación acerca de la responsabilidad social dentro del ámbito corporativo implica tener un gran compromiso “ético” que deja evidencia cuando llega los recursos para complementar el desarrollo social el rol del profesional SISO aplica sus conocimientos ante el cumplimiento normativo, sus funciones demuestran tener un liderazgo ante los diferentes procesos que impulsan los ambientes laborales dignos, sostenibles y seguros.

Ante el desafío actual donde se busca superar esa mirada tradicional de la rutina profesional y hacer crecer un enfoque mucho más integro, preventivo y centrado en que las personas dentro del ámbito laboral son como el motor del crecimiento organizacional

Los resultados de la presente investigación dejan evidencia que la importancia de tener una integración de pilares sostenibles con la creación de valores sociales, se busca tener un balance entre el desarrollo empresarial, productividad y economía, juntando el bienestar de los trabajadores. La investigación evidencia que la RSE y la SST deben ser pilares complementarios dentro de la sostenibilidad, orientados a generar valor social, fortalecer la competitividad y promover un equilibrio entre el crecimiento económico y el bienestar humano.

### **Conclusiones**

La articulación estratégica entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la Cultura Organizacional no debe entenderse como un costo, sino como una inversión esencial para la sostenibilidad empresarial. Integrar diferentes factores nos facilita lograr un equilibrio, eficacia para la satisfacción laboral en los trabajadores y mérito empresarial ante la sociedad. La integración de este ayuda a que la organización adquiera mayor reconocimiento a nivel empresarial y que se vea más competitivo ante la competencia, además de aportar económicamente al país.

El resultado de la investigación revela una relación positiva y directa en adentrarse a la implementación en unas excelentes prácticas en seguridad y salud en el trabajo y un desarrollo defendible en las compañías. Hacer énfasis en la salud en los trabajadores no es solo garantizar el cumplimiento de las normativas, de igual manera fortalece la formación de una organización, incrementa una reparación laboral y realza una reputación de la compañía frente a las partes interesadas, de esta manera las entidades que incorporan la salud y la comodidad de los

trabajadores en un proyecto táctico, alcanzan altos niveles de eficacia, dedicación y solidez en la institución.

El compromiso social de las empresas consiste en un grupo de directrices que influye de manera considerable en SG-SST, una responsabilidad colectiva impulsa a las organizaciones a adoptar estándares mucho más rigurosos y proactivos y así van más allá de unos requerimientos justos para colocar un beneficio de los colaboradores en un elemento esencial de una igualdad corporativa. Este enfoque promueve una cultura de prevención y de valoración de la vida donde la administración ética del personal se transforma en un elemento distintivo.

El enfoque en el bienestar en el trabajo a través de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo eficiente es una herramienta fundamental que ayuda a resaltar el valor social de la compañía. La priorización del bienestar laboral, evidenciada a través de un SGSST efectivo, es el mecanismo clave que permite proyectar el valor social de la empresa. Cuidar de los trabajadores refleja un compromiso ético que trasciende los objetivos económicos y reafirma el papel de la organización como un agente socialmente responsable. Este enfoque integral no solo fortalece la confianza interna, sino que también potencia la motivación, el sentido de pertenencia y la contribución activa de los empleados al logro de los objetivos empresariales.

**Referencias Bibliográficas**

- Alcides Aguilar-Hernández, P., Valdo Acosta-Tzin, J., Vicente Raudales-García, E., Andino-González, P., & Edgardo Sarmiento-Matute, R. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la teoría del comportamiento organizacional: análisis bibliométrico. *Revista Telos*, 25(3), 638.  
<https://doi.org/10.36390/TELOS253.06>
- Ávila, C., Rojas, Y., CEA, H. C.-R., & 2022, undefined. (2022). Medición del desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: revisión sistemática de literatura. *redalyc.orgCAV Ávila, YLR Rojas, HWH CruzRevista CEA, 2022•redalyc.org*, 8(18), e2052. <https://doi.org/10.22430/24223182.2052>
- Ballesteros Cantero, F. J. (2020). *Promoción de la salud como estrategia generadora de entornos laborales saludables en instituciones prestadoras de servicios de salud*.
- Baltazar-Gómez, D. Y., Rosas-González, E., García-Rodríguez, I., Ibarra-Gutiérrez, Ma. J., Pirez-Lindoro, M. Á., Baltazar-Gómez, D. Y., Rosas-González, E., García Rodríguez, I., Ibarra-Gutiérrez, Ma. J., & Pirez-Lindoro, M. Á. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *SANUS*, 7, e295.  
<https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Basto, B., Claudia, B., Gil, M., Ana, L., & Gil Lacruz, I. (2024). Promoción de la actividad física en empresas saludables: carrera de empresas ESCI. *zaguan.unizar.esCB Basto Botello, M Gil Lacruz, AI Gil Lacruzzaguan.unizar.es*.  
<https://zaguan.unizar.es/record/145825>

- Carrera Abanto, Y. (2022). Influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) en el incremento de la productividad en la Empresa Star Print S.A. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas*, ISSN-e 1682-3087, ISSN 1561-0888, Vol. 25, No. 49, 2022, págs. 181-188, 25(49), 181–188.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8754232&info=resumen&idioma=ENG>
- Carrión Fredes, S. O., Morales Rocha, J. L., Huanca Frías, J. O., & Serruto Medina, G. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, ISSN-e 2550-682X, Vol. 6, No. 1 (ENERO 2021), 2021, págs. 1258-1271, 6(1), 1258–1271. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i1.2223>
- Corredor Iza, L. V. (2024). *Sostenibilidad laboral y bienestar en el trabajo: un análisis comparativo de los entornos laborales en Colombia y España*.  
<https://hdl.handle.net/10612/22777>
- De la Rosa Leal, M. E. (2014). El Riesgo Laboral y la Responsabilidad Social. *Revista Vértice Universitario*, 35–43.
- Defranc Balanzategui, P. O. (2025). Occupational safety and health with a neutrosophic approach as a strategic pillar for the economic competitiveness of the United States. *Más Vita. Revista de Ciencias de la Salud*, 7(3), 67–76.  
<https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0280>
- Farmanesh, P., Saliba, C., Athari, S. A., Naaman, D., Hanna Al Geitany, S., & Abualrob, J. O. (2025). Bridging Sustainable Development: The Nexus of Business Safety,

Health Management, and Corporate Social Sustainability—Do Affective Commitment and Emotional Intelligence Mediate? *Sustainability* 2025, Vol. 17, Page 3080, 17(7), 3080. <https://doi.org/10.3390/SU17073080>

Franciosi Willis, Mg., J. J., & Vidarte Llaja, Mg., A. M. (2021). Implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo y la accidentabilidad y productividad en una industria arrocera. *Ingeniería: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 8(1). <https://doi.org/10.26495/ICTI.V8I1.1548>

García Nieto, Y. M., Perdomo Rojas, M., & Jaramillo Marín, A. (2023). *Promoción del autocuidado para la seguridad y salud en el trabajo como estrategia de responsabilidad social empresarial.*

Gómez, S., Guarírr, I., Uribe, S. L., & Vergel, L. (2020). Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8(1), 44–52. <https://doi.org/10.15649/2346030X.802>

González Martínez, L. A. (2018). *Factores que inciden en el desarrollo de directivos de Organizaciones Hortícolas del Valle del Yaqui y Mayo en el sur de Sonora.*

Haro, N. I. G., Hernández, J. G. V., Dávalos, J., & Torres, M. de L. M. (2020). Integración de la seguridad y salud laboral y la Responsabilidad Social Empresarial en una embotelladora de México: Un estudio de caso. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 26(75), 197–212.

Jaimés, S. S., Sofía, J., & Rivera, O. (2023). Estrategias de la responsabilidad social empresarial una oportunidad para la gestión de los factores de riesgo psicosociales.

*Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 13(2). <https://doi.org/10.18041/2322-634X/RCSO.2.2023.9548>

Juliana, A., Morales, M., Lucía, M., Londoño, G., Antonio Vélez Ramírez, R., & Y Vélez, M. L. (2022). La sostenibilidad empresarial desde las prácticas sostenibles, los grupos de interés y la responsabilidad social corporativa: una revisión de la literatura. *Revista CIFE: Lecturas de Economía Social*, 24(41), 132–115. <https://doi.org/10.15332/22484914.7731>

Larrea, N. (2021). *Clústeres y agregación de valor en el sector agronegocios con sostenibilidad ambiental*. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1767>

Lazaro Soto, B. E., Tejada Arana, A. A., & Contreras Rivera, R. J. (2025). Corporate social responsibility and environment conservation: strategies and challenges for sustainable development. *Revista InveCom*, 5(3). <https://doi.org/10.5281/ZENODO.14511202>

Madrid George, A. del C. (2024). Las Organizaciones Saludables Y Su Relación Con La Cultura, Liderazgo, La Motivación Y El Estrés Organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 10374–10393. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V8I5.14415](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V8I5.14415)

Noriega Villar, C. M. (2022). *Análisis entre la aplicación de entornos laborales saludables y el aumento de la productividad en empresas del sector público y privado en Colombia del año 2015 a 2020*. <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/10710>

Ormeño Collao, F. Y. P., & Layme Uchochoque, R. (2024). Seguridad y salud ocupacional en la productividad laboral del personal de obra del Grupo Inmobiliario Altitud

S.A.C. de Ilo, 2023. *Economía & Negocios*, 6(2), 118–128.

<https://doi.org/10.33326/27086062.2024.2.1899>

Ospina Tapias, V. P., Ospina Montoya, C. A., Villota Erazo, A., Rave Valencia, E., Oviedo González, M. A., & Alzate Pérez, L. J. (2020). *Características del Entorno Laboral Saludable en la Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad de los trabajadores del sector formal de la economía en Países de Suramérica.*

UNIVERSIDAD CES. <http://hdl.handle.net/10946/4854>

Pinilla, G., & López, B. (2021). *Influencia de un entorno laboral saludable en la productividad de los empleados en las PYMES colombianas. Una revisión documental.* <https://repositorio.ecci.edu.co/entities/publication/f30dd56f-1a94-4315-a077-c0ce9abdda02>

Plúa Panta, K. A., Morales Plua, E. A., Tenelema Jiménez, I. E., & Cabrera Moreira, J. D. (2023). Sostenibilidad empresarial con la contribución de la seguridad y salud en el trabajo. *Espergesia*, ISSN 2410-4558, ISSN-e 2312-6027, Vol. 10, No. 2, 2023 (*Ejemplar dedicado a: July-December (In progress)*), págs. 29-41, 10(2), 29–41. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9240977&info=resumen&idioma=SPA>

Real Acuña, D. F., Chaparro Sánchez, J. C., Rodríguez Acosta, C. L., & León Rosas, M. A. (2025). *Fortaleciendo la gestión educativa a través de la Responsabilidad Social Empresarial.*

Reyes Hernández, J., & Reyes Hernández, J. (2021). Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. *Cooperativismo y Desarrollo*, 9(3), 808–830.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2021000300808&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2021000300808&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

- Rius Torrijos, A. (2024). *Implementación de políticas para fomentar la producción y consumo sostenibles: un análisis de España y la Comunitat Valenciana en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030*. Universitat Politècnica de València. <https://riunet.upv.es/handle/10251/201594>
- Ruíz, H. D. V. (2023). Análisis de la Responsabilidad Social Empresarial en Farmacéuticas: Perspectivas y Desafíos. *Revista Veritas De Difusão Científica*, 4(2), 137–156.
- Salgado-Rodríguez, V. C., Torres-Jerves, J. A., & Reinoso-Avecillas, M. B. (2024). Relación de la responsabilidad social corporativa con la salud y seguridad ocupacional en la construcción [Relationship of corporate social responsibility to occupational health and safety in construction]. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 4(2), 45–52. <https://doi.org/10.62574/rmpi.v4i2.136>
- Severino-González, P., Medina-Giacomozzi, A., & Muñoz-Huaracán, S. (2021). Responsabilidad social empresarial y sistema de salud: Percepción de los trabajadores de la salud en Chile. *Interciencia*, 46(3), 126–132.
- Stephania, T., Cuellar, C., David, J., & Rengifo, G. (2025). *Estado de arte de los entornos laborables saludables para empresas en Colombia y España*. Institución Universitaria Antonio José Camacho. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/2815>
- Torres, J. A. (2021). Construcción de paz en Colombia a partir del cumplimiento de la responsabilidad legal y social de las empresas. *dialnet.unirioja.esJAC TorresMisión*

*Jurídica: Revista de derecho y ciencias sociales*, 2021•[dialnet.unirioja.es](https://dialnet.unirioja.es), 14(20), 282–299. <https://doi.org/10.25058/1794600X.1921>

Vásquez, K. L. P., Alejandro, P. D. J. N., Ruiz, R. A. R., Ravines, M. G. M., Gamero, J. G. M., & Pajuelo, J. I. T. (2025). Responsabilidad social empresarial, ética y bienestar laboral: una revisión sistemática sobre impactos y desafíos generacionales. *Revista InveCom/ISSN en línea: 2739-0063*, 6(2), 1–10.