

**FALENCIAS A LA HORA DE IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE  
GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO; PROPUESTAS  
DE ALGUNAS ALTERNATIVAS PARA SOLUCIONARLAS**

**OSCAR JAVIER JIMÉNEZ DÍAZ**  
**Código: 0800589**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**  
**RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**BOGOTÁ**  
**2014**

**FALENCIAS A LA HORA DE IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE  
GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO; PROPUESTAS  
DE ALGUNAS ALTERNATIVAS PARA SOLUCIONARLAS**

**OSCAR JAVIER JIMÉNEZ DÍAZ**  
**Código: 0800589**

**ENSAYO**

**PATRICIA LONDOÑO PÉREZ**  
**Terapeuta Ocupacional Esp. Salud Ocupacional**  
**DIRECTOR**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**  
**RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**BOGOTÁ**  
**2014**

# **FALENCIAS A LA HORA DE IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO; PROPUESTAS DE ALGUNAS ALTERNATIVAS PARA SOLUCIONARLAS**

**Autor:** Oscar Javier Jiménez Díaz

## **RESUMEN**

A pesar de la existencia de un amplio listado normativo en nuestro país en materia de riesgos laborales (anteriormente profesionales) que ha venido evolucionando desde antes de la década de los 80's; actualmente permanecen en pie y sin sanción alguna, empresas que mantienen a sus trabajadores y sus procesos productivos carentes de actividades mínimas de prevención en seguridad y salud laboral; hay también compañías que con el pasar de los años y por experiencias vividas en materia de accidentes o enfermedades de origen laboral poseen antecedentes de sanciones por entes de vigilancia y control como el Ministerio del

Trabajo y por ende se han visto obligadas a emprender gestiones en materia de prevención; adicionalmente existen empresas que sin necesidad de multas o experiencias fortuitas cuentan con actividades o Sistemas de Gestión que les permiten asegurar condiciones de seguridad y salud en el ámbito laboral.

Desconocer la legislación, actuar con negligencia, impericia u omisión, delegar incorrectamente, copiar documentos, negar recursos e ignorar las necesidades de las compañías, son entre otras, falencias en las que se incurre al momento de emprender o mantener un Sistema de Gestión

en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Surgen entonces alternativas como delegar personas competentes en dicha disciplina, hacer mayor presencia en los centros de producción, involucrar los mandos altos y medios de las

organizaciones, disponer recursos, escuchar a los trabajadores y gestionar a conciencia; como herramientas que contrarrestan las falencias que dificultan el éxito y mantenimiento del Sistema de Gestión que se persigue.

### **PALABRAS CLAVE**

Seguridad y Salud en el Trabajo, Falencias, Organizaciones, Compañías, Sistema de Gestión, Normatividad, Implementación, Riesgos Laborales, Enfermedades, Accidentes, Origen laboral.

## **INTRODUCCIÓN**

En nuestro país las empresas públicas y privadas, grandes y pequeñas y en general todas las que realicen alguna actividad económica tienen la obligación de ejecutar acciones para garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores en los lugares de trabajo en que desempeñan sus funciones.

El presente ensayo a través de tres componentes, hace un recuento normativo para contextualizar la evolución de la Salud Ocupacional en Colombia, plantea algunas de las falencias (vistas desde la cotidianidad y experiencia en el ámbito laboral) en que recaen los profesionales de Seguridad y Salud el Trabajo (anteriormente Salud Ocupacional) y las empresas cuando emprenden acciones para desarrollar y/o mantener un Sistema de Gestión en ésta disciplina y propone ocho alternativas para contrarrestar las falencias planteadas.

## **1. BREVE RECuento Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EVOLUCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN NUESTRO PAÍS**

En Colombia existe un amplio marco normativo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo; emanado desde nuestra constitución política de 1.991, Leyes, Decretos, Resoluciones, Circulares, Sentencias u Ordenanzas encaminadas a garantizar la seguridad y proteger el estado de salud de las personas en las actividades laborales en que se desempeñen.

Como columna vertebral en ésta disciplina se encuentra el Decreto Ley 2663 de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo"<sup>1</sup> que establece obligaciones de los empleadores para la seguridad y atención en salud de sus trabajadores, la Ley 100 de 1.993 "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones"<sup>2</sup> es decir se crea aquí el sistema de pensiones, seguridad social en salud y riesgos profesionales (actualmente laborales), el Decreto 1295 de 1994 "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales"<sup>3</sup> que dio a las empresas y trabajadores una mayor cobertura en lo referente a la afiliación, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, determinó las obligaciones de los empleadores, trabajadores y administradoras de riesgos profesionales - ARP - hoy Administradoras de Riesgos Laborales - ARL.

---

<sup>1</sup> GOBIERNO NACIONAL. Decreto 2663 Código Sustantivo del Trabajo. 1950

<sup>2</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 100. 1993

<sup>3</sup> GOBIERNO DE LA REPÚBLICA. Decreto 1295. 1994

Con el pasar de los años (1950 - 2014) toda ésta legislación paulatinamente ha tenido modificaciones necesarias para ampliar, sustituir o desarrollar conceptos como lo ocurrido con el Decreto 1295 de 1994 al cual lo desarrolla, complementa y aclara la Ley 776 de 2002 "Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales<sup>4</sup>" y la reciente Ley 1562 de 2012 "por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional<sup>5</sup>" que revolucionó y generó una avalancha normativa entre los años 2012 y 2014 reglamentando y esclareciendo diferentes disposiciones en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Existen otras normas que se han mantenido en el tiempo siendo un marco de referencia importante en materia de riesgos laborales y seguridad industrial como es el caso de la Ley 9 de 1979 "Por la cual se dictan medidas sanitarias<sup>6</sup>" y la Resolución 2400 de 1979 en donde "...se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo<sup>7</sup>".

Toda ésta legislación gira en torno a la creación, desarrollo y mantenimiento de herramientas que garanticen la realización de actividades y prácticas tendientes al cuidado de los trabajadores en sus recintos laborales; especialmente lo hace el reciente Decreto 1443 de 2014 "Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del

---

<sup>4</sup> REPUBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL. Ley 776. 2002

<sup>5</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. Ley 1562. 2012

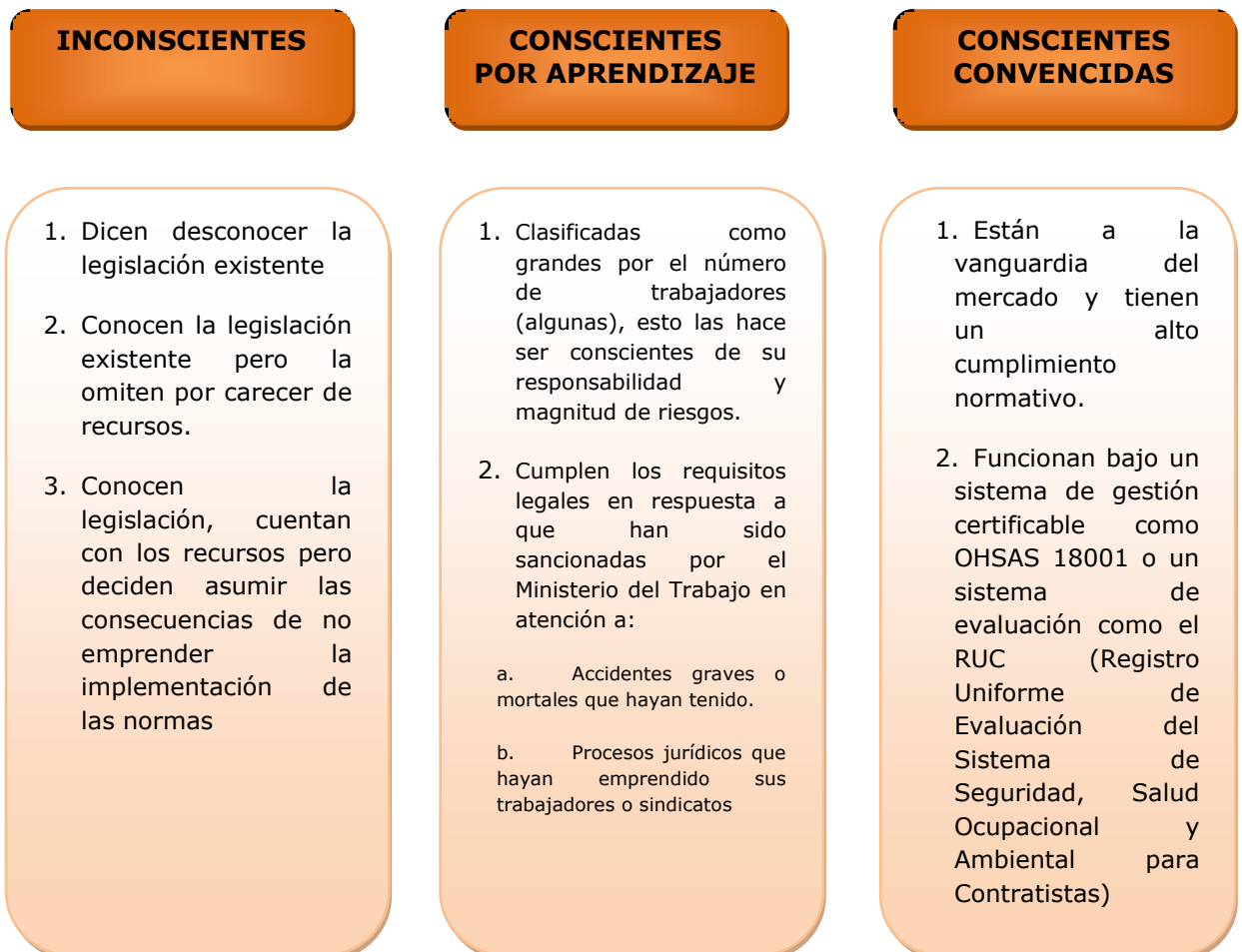
<sup>6</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 9. 1979

<sup>7</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 2400. 1979

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”<sup>8</sup> reemplazando lo que hasta hoy se conocía como el Programa de Salud Ocupacional.

Infelizmente, a pesar del carácter normativo antes descrito y por el conocimiento de la realidad de algunas compañías, en nuestro país es común encontrar una gran cantidad de empresas que en materia de riesgos laborales personalmente me atrevo a clasificar en tres (3) grupos así:

**Clasificación de empresas según la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo**



**Figura 1.** Elaboración propia con el conocimiento de casos empresariales y nombres propios de normas creadas por organismos de acreditación

<sup>8</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1443. 2014



La situación anterior no debería presentarse en el país y menos aun cuando existen entidades como el Ministerio del Trabajo y su nuevo grupo de inspectores laborales que cobró vida en la Ley 1562 de 2012, con el propósito de reforzar la inspección, vigilancia y control a los empleadores.

Genera tristeza, ver cómo en Colombia a pesar de la existencia del conjunto de “...entidades públicas y privadas, normas y procedimientos...”<sup>9</sup> que conforman el Sistema General de Riesgos Laborales, continúan existiendo empresas que son esquivas al cumplimiento de las normas, engrosando cada vez más los tres grupos de compañías expuestos anteriormente (inconscientes, conscientes por aprendizaje y conscientes convencidas); situación que será reincidente hasta que el Estado cuente con un número de inspectores o entidades de control suficientes para dar alcance y seguimiento a la cantidad de empresas que operan en el país.

Durante el tiempo que esta situación se mantenga, los habitantes de ésta nación seguramente tendrán que continuar siendo espectadores o en casos infortunados, protagonistas de impactantes eventos de accidentes en el trabajo y calificaciones de enfermedades que se deriven de las labores en que se han visto “obligados” a desempeñarse, con el anhelo de tener una mejor calidad de vida o en la mayoría de los casos para poder sobrevivir. Como respuesta inmediata a lo anterior, los sistemas de información continuarán saturándose de cuantiosos casos e

---

<sup>9</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. Ley 1562. 2012

incrementando las estadísticas del Sistema General de Riesgos Laborales.

Así puede observarse al revisar las cifras reportadas en el año 2013, en donde se indica que se presentaron 755 muertes por accidente laboral y 2 por enfermedad del mismo origen, 543.079 accidentes laborales y 10.246 enfermedades calificadas como de origen laboral.<sup>10</sup>

¿De dónde resultan todas esas cifras? parecería obvio decir que surgen del reporte que realizan algunas de las compañías conscientes por aprendizaje y conscientes convencidas (Ver figura 1) a las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL; quienes a su vez consolidan los reportes para enviarlos al Ministerio del Trabajo, éste último se encarga de agrupar, analizar y “actuar” al respecto. Si se observa un poco más de fondo, seguramente esto será un resultado de la falla en los controles de las empresas, de las administradoras de riesgos laborales -ARL y peor aún de la ausencia del control y seguimiento en cabeza de las entidades gestoras y a la vez veedoras del cumplimiento de las normas.

Algunos interrogantes que surgen al respecto:

---

<sup>10</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO: Estadísticas del Sistema General de Riesgos Laborales 2013

**a. ¿Las empresas conscientes por aprendizaje y conscientes convencidas presentan accidentes y enfermedades de origen laboral, incrementando de la estadística del país?**

La respuesta es un sí inminente. El hecho que en una empresa se realice gestión de prevención, no significa que esto garantice la eliminación total de la probabilidad de la materialización de los riesgos. Entonces se abriría paso otra inquietud:

**b. Si estas empresas implementan su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, cumplen con los requerimientos legales, algunas de ellas cuentan con certificaciones de altos estándares de desempeño y siguen presentando eventos de origen laboral ¿Qué puede estar fallando?**

En respuesta a este último interrogante se sustenta y concentra la atención el presente escrito de análisis y reflexión; planteando entonces **¿Qué es un sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo?** Para dar respuesta a éste interrogante es preciso recordar que actualmente, en Colombia un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST – según el Decreto 1443 de 2014, se entiende como:

*“El desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el*

*objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.*

*El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.*

*Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)."<sup>11</sup>*

Esta definición involucra diferentes elementos susceptibles de descuidarse u omitirse en caso de leerla sin el análisis correspondiente. Adicionalmente la norma hace una salvedad importante y de bastante cuidado cuando indica que el sistema de gestión "*debe adaptarse al tamaño y características de la empresa*"; aclaración que infortunadamente en algunos casos los profesionales o encargados de la

---

<sup>11</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1443; Art 4 Cap. I. 2014

implementación olvidan en la etapa de planeación y ejecución, etapas que son cruciales para garantizar la efectividad de un sistema de gestión. En otras palabras y tomando como base lo enunciado en la norma OHSAS 18001, el sistema de gestión es un conjunto de elementos que se relación entre sí para identificar, evaluar y controlar la ocurrencia de accidentes o enfermedades de origen laboral.

Así las cosas, debe tenerse en cuenta que en la actualidad, en Colombia es obligatorio para todas las empresas tener un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, y que éste debe ser acorde a la naturaleza de cada una de ellas, velando por la disminución del número de accidentes laborales y la severidad de los mismos, así mismo prevenir la generación de enfermedades de origen laboral.

**¿Es fácil implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo?** La respuesta en éste caso, no es rotundamente positiva o negativa, ya que juegan variables decisivas como el tipo de organización, para efectos del presente ensayo, depende de la consciencia y convicción que las organizaciones tengan, sin dejar de lado la competencia que tengan las personas delegadas por la alta dirección para emprender tan retadora pero apasionante tarea; debido a lo anterior es que se puede obtener un resultado exitoso o con oportunidades de mejora.

## **2. ¿CUÁLES SON LAS FALENCIAS A LA HORA DE CREAR E IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?**

Basado en la formación académica, la experiencia laboral, el relacionamiento con entidades y colegas dedicados a la prevención de riesgos laborales en diferentes compañías, se proponen como falencias para alcanzar el éxito a la hora de implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo las relacionadas a continuación:

<b>Falencias gerenciales cometidas por las empresas</b>	<b>Falencias de los profesionales o encargados responsables de la implementación</b>
a. Empezar la gestión desconociendo la reglamentación en materia de Riesgos Laborales.	a. Empezar la gestión desconociendo la reglamentación en materia de Riesgos Laborales y no asegurarse de recibir formación o asesoría alguna.
b. Delegar o nombrar como responsables del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo a personas sin experiencia y sin formación en dicha disciplina.	b. Subestimar la importancia y dimensión que debe alcanzar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
c. Creer que el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud	c. Desconocer las necesidades,

<p>en el Trabajo consiste únicamente en elaborar documentos, limitándolo a una actividad netamente administrativa.</p> <p>d. Pretender obtener resultados exageradamente positivos en tiempos extremadamente cortos de gestión.</p> <p>e. Abstenerse o negarse a disponer recursos financieros, técnicos, locativos o humanos para el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>f. Limitar la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo a un cumplimiento legal.</p> <p>g. Pensar que la etapa final del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es la obtención de una certificación, hablando en términos de OHSAS 18001.</p>	<p>fortalezas y avances en materia de seguridad y salud que haya realizado la empresa.</p> <p>d. Pretender cumplir objetivos sin integrar y comprometer a los diferentes niveles de la organización.</p> <p>e. Empezar la elaboración de documentos o programas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo desconociendo la realidad, necesidades, funcionamiento e integración de todos los procesos productivos y niveles de la organización en la cual se encuentra.</p> <p>f. Hacer copia de documentos, procedimientos, formatos u otros que provengan de organizaciones diferentes a la que se encuentra elaborando el sistema, forzando el encaje de los mismos sin tener previamente en cuenta las</p>
---	---

	<p>necesidades de la compañía.</p> <p>g. Desconocer o sub-utilizar los medios, personas y recursos con los que cuenta para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>h. Limitarse a la consecución de una certificación.</p> <p>i. Exigir a las personas la memorización de conceptos, documentos o textos que hacen parte del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y generarles la falsa idea que el momento de la verdad es en una auditoria.</p> <p>j. Mostrarse apático, prepotente o indiferente a las necesidades de las personas o sus comentarios. Evitando la interrelación con ellos y generando un rol o figura de castigador o represor.</p> <p>k. Realizar la comunicación, divulgación y capacitación con</p>
--	--



	<p>metodologías de educación tradicional y lenguaje técnico sin tener en cuenta la población a la que se dirige, sus características (creencias, edad, nivel de escolaridad).</p> <p>l. Mandar, castigar y no liderar con el ejemplo.</p> <p>m. Carecer de creatividad, proactividad y dinamismo.</p> <p>n. Creer que se las sabe todas.</p>
--	--

Las anteriores descripciones pueden observarse como las falencias más frecuentes que se tornan como dañinas y limitantes para alcanzar el éxito en la implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; por fortuna, puede considerarse que todo es susceptible de mejora. Resulta entonces pertinente iniciar una exploración de acciones que conduzcan a alcanzar el nivel de éxito deseado, teniendo como resultado las alternativas de solución que se presentan a continuación.

### **3. ALTERNATIVAS PARA CONTRARRESTAR LAS FALENCIAS A LA HORA DE IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Todas las compañías están llamadas a realizar acciones de mejora, las cuales se pueden asociar a los numerales 4.5.3.2 en OHSAS 18001:2007 y 4.5.3 en ISO 14001:2004 que tratan sobre: No conformidad, acción correctiva y acción preventiva; así también lo establece el Decreto 1443 de 2014 en su artículo 33. Esto sugiere que las compañías revisen aquellos aspectos que no están generando el resultado esperado y que limitan o empañan el excelente desempeño y mantenimiento de sus sistemas de gestión, especialmente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación, en la figura 2, se presentan algunas alternativas para corregir las falencias más comunes cuando se emprende la implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; alternativas que fueron reconocidas y experimentadas en el proceso de aprendizaje que han tenido que vivir compañías como es el caso de la práctica exitosa de Industrias Inca S.A hasta hoy.



**Figura 2.** Elaboración propia creada con el paso a paso llevado a cabo en Industrias Inca S.A 2008 - 2014

Para comprender de una mejor manera cada una de estas alternativas es pertinente explicar de una manera breve, así:

### **3.1 DELEGAR UN RESPONSABLE CON EL CONOCIMIENTO Y COMPETENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)**

El primer paso es delegar y responsabilizar una persona que haya tenido la formación académica en materia de Seguridad y Salud en el trabajo (antes Salud Ocupacional) y decirle adiós a los tiempos en que ésta

tarea se asignaba a la secretaria o asistente del área administrativa, gestión humana o compras. Contar con una persona que se ha formado en ésta disciplina permitirá ser más acertados en los procesos de identificación de peligros, la intervención de los mismos, la normatividad vigente y las actividades en general que debe realizar la compañía ya que se cuenta con un respaldo de conocimiento técnico y con la mente, disposición y el tiempo en pro y en función de esta disciplina.

### **3.2 HACER PRESENCIA EN LOS CENTROS DE TRABAJO Y RECONOCER AL DETALLE LA ACTIVIDAD QUE SE REALIZA EN CADA UNO DE ELLOS**

Visitar con suficiente tiempo y de manera frecuente todas las áreas de la compañía. Así se conoce y familiariza con los procesos que se adelantan, la iteración de estos, las materias primas, a las personas y sus necesidades, nombres, entre otros. Ver, analizar, escuchar y apuntar los comentarios de las personas, serán gestos de nobleza que los harán sentir parte importante de la compañía (como lo menciona Ken Blanchard en su libro Gung Ho!), esto es fundamental para iniciar con pie derecho la toma de consciencia por parte de los colaboradores.

### **3.3 HACER PARTÍCIPES Y CONCIENTIZAR A LOS MANDOS ALTOS Y MANDOS MEDIOS DE LA ORGANIZACIÓN Y DEMÁS COLABORADORES**

Puede sonar aterrador y parecer un ejercicio que pretende sembrar pánico en los diferentes mandos (Gerentes, Directores, Jefes, Supervisores o cualquier otro que tenga colaboradores a cargo) pero es imprescindible para la toma de consciencia por parte de éstos. Consiste en invitarlos y garantizar su participación en talleres teórico prácticos de responsabilidad civil, penal y administrativa que tiene la empresa y a su vez ellos; siendo un taller dirigido preferiblemente por personas externas a la organización y de preferencia abogados especialistas y expertos en riesgos laborales. Adicional a esto debe iniciarse con un proceso de capacitación que en algunas de las compañías puede ser seguramente una primera inducción en donde todos los colaboradores de la compañía entiendan lo que se conoce como peligro y riesgo, así mismo las consecuencias que éstos pueden generar en su salud y por ende las medidas que deben implementar (ellos y la empresa) a fin de prevenir la ocurrencia de eventos no deseados.

Es preferible hacer éste tipo de capacitaciones iniciales a modo taller, en donde la lúdica, el juego y la competencia sean el eje rector de aprendizaje; actividades como éstas marcarán una pauta significativa (del taller depende que sea positiva o negativa) para lograr el compromiso y la cooperación de todos los colaboradores de la compañía; en adelante deberá asegurarse que todos los talleres y actividades de formación cuenten con las mismas características.

### **3.4 DISPONER DE RECURSOS A TODO NIVEL**

Delegar un responsable con conocimiento y competencia para hacerse cargo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo habrá sido el primer paso para disponer de recursos, sin embargo éste no será el fin; se debe disponer de más elementos como lo son la adecuación de espacios preparados y agradables para la realización de las actividades de aprendizaje, disposición de dinero para la compra de señalización uniforme en las instalaciones de la empresa, la adquisición de elementos y equipos de protección personal que reúnan estándares de calidad y suministren una adecuada protección; sumado a esto, una excelente relación y constante comunicación con la Administradora de Riesgos Laborales para la consecución de más instrumentos y actividades.

### **3.5 ADAPTAR TODO TIPO DE ACTIVIDAD A LA REALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN**

Es vergonzoso y poco ético cuando en una organización se encuentran documentos o formatos idénticos a los elaborados y manejados por las Administradoras de Riesgos Laborales, de otras compañías o en el peor de los casos de internet.

Las compañías deben esforzarse por crear (en la medida en que les sea posible, es decir, en la medida en que la normatividad así lo permita) e innovar en la redacción y estructura de sus documentos, elaboración de formatos y organización de sus programas de tal manera que éstos sean

coherentes con el tipo de empresa, la población y el estado de madurez que la compañía haya alcanzado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **3.6 PRESTAR ATENCIÓN Y ATENDER LAS MANIFESTACIONES DE LOS COLABORADORES**

Es normal que los trabajadores aborden a las personas de Seguridad y Salud, a la Gerencia General o a quien haga las veces de garantizar espacios de trabajo propicios para laborar y libres de elementos que puedan causar daño a los colaboradores con el fin de manifestar inconformidades. Cuando éstos dirigentes visitan las plantas, centros de trabajo o en áreas comunes como los comedores y corredores, se encuentran con reportes de falencias de la infraestructura, los procesos o de sus jefes quienes abusan con las jornadas laborales, trato o en la delegación de labores que atenten contra la seguridad de los trabajadores. Respecto a esto es importante prestar atención a estas denuncias o rumores, verificar la situación informada y si ésta es verídica tomar control sugiriendo las medidas necesarias para que dichas situaciones desaparezcan; cuando los trabajadores sienten este respaldo, evidencian que sus informaciones son tomadas en cuenta y los jefes detectan la presencia de un ente de control se genera una cultura de seguridad.

### **3.7 TRABAJAR EXCESIVAMENTE EN LA TOMA DE CONSCIENCIA**

Las seis (6) alternativas anteriores son de suma importancia, sin embargo la alternativa que marcará la pauta decisiva en la determinación del éxito o del fracaso de cualquier sistema de gestión, más aún cuando se hace referencia a la Seguridad y Salud en el Trabajo es ésta séptima. La organización puede hacer todo lo que le indique la Ley o la norma certificable; es decir, puede establecer políticas, identificar peligros y riesgos, el marco legal, desarrollar un plan de emergencias pero si el desarrollo de la consciencia en los trabajadores es diminuta o nula, todo puede ser un fracaso, ya que finalmente quien vive la seguridad es el colaborador en su lugar de trabajo, es él quien cumplirá las normas y seguirá los procedimientos, es él a quien se tiene que convencer; no en vano la norma OHSAS 18001:2007 en su numeral 4.4.2 enuncia la toma de consciencia por parte de los trabajadores como un "debe" de la misma.

Es preciso tener en cuenta que la toma de consciencia no consiste precisamente en memorizar para recitar la política, los objetivos y los procedimientos; consiste en que el trabajador comprenda e interiorice las consecuencias que sus actos o incumplimientos podrían desencadenar en él, en sus compañeros, las instalaciones de la empresa o incluso trascender y afectar a la sociedad.



Para Industrias Inca S.A, un modelo creativo en donde los colaboradores son quienes realizan las carteleras para sus mismas áreas, dramatizan situaciones de emergencia, desarrollan sopas de letras y crucigramas, consultan y lideran las charlas de seguridad, se forman y dirigen la realización de las pausas activas, solicitan y exigen sus elementos de protección personal y los de las personas visitantes que ingresen a sus áreas de trabajo y reportan frecuentemente cualquier situación o elemento potencial de riesgo por mínimo que sea; es un estandarte para lanzar un grito de victoria que diga, Bien Hecho!!, logramos la toma de consciencia.

### **3.8 HACER GESTIÓN CONSCIENTE SIN NECESIDAD DE OBTENER UNA CERTIFICACIÓN**

Antes de perseguir con desespero la certificación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para cualquiera que sea el fin o interés de la organización; debe emprenderse un trabajo a consciencia, con el conocimiento claro y entendimiento del por qué se deben hacer las cosas; sólo así las compañías podrán dar pasos seguros y coherentes permitiendo a los sistemas de gestión evolucionar y madurar en el tiempo que necesitan y sin la presión de hacer las cosas porque se TIENEN que hacer. Un vivo ejemplo es Industrias Inca S.A. en donde no se cuenta con una certificación para exhibir en las carpetas más custodiadas de la compañía, ni en los muros principales de las instalaciones, pero goza de vivir y evidenciar un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo completo, maduro y sostenible.

## 4. CONCLUSIONES

- ✓ Es responsabilidad del Estado y en especial del Ministerio del Trabajo garantizar a través de los diferentes mecanismos con los que cuenta, que todas las empresas en Colombia gestionen la seguridad y la salud de sus trabajadores.
- ✓ Las empresas en Colombia deben hacer gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo por convicción, es decir, no lo deben hacer por obligación o por alcanzar una certificación que les permita permanecer en el sector productivo.
- ✓ Las falencias en que se recae al realizar un sistema de Gestión están dadas por el profesional o delegado para tal fin y por la convicción y compromiso de la gerencia que representa a la compañía para la creación o mantenimiento del sistema.
- ✓ El éxito de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se dará siempre y cuando se corrijan a tiempo las falencias planteadas y otras que se identifiquen.
- ✓ Existen por lo menos ocho alternativas sencillas y prácticas que las compañías pueden implementar para contrarrestar las falencias cometidas en su gestión.
- ✓ Realizar el diplomado en Sistemas Integrados de Gestión es un gran aporte para los profesionales en Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional dado que abre la mente, permite identificar y corregir falencias en las que se puede incurrir.

## **BIBLIOGRAFÍA**

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 9 (16 de Julio de 1979). *Fondo de Riesgos Laborales*. Recuperado el 29 de Agosto de 2014. <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Leyes/Ley9-1979.pdf>

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 100 (1993). *Fondo de Riesgos Laborales*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2014. <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Leyes/Ley100-1993.pdf>

COLOMBIA, DIRECCIÓN DE RIESGOS LABORALES. (2013). *ESTADÍSTICAS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES*. Bogotá.

COLOMBIA, GOBIERNO DE LA REPÚBLICA. Decreto 1295 (22 de Junio de 1994). *Fondo de Riesgos Laborales*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2014. <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto-1295-1994.pdf>

COLOMBIA, GOBIERNO NACIONAL. Decreto 2663 Código Sustantivo del Trabajo (7 de Junio de 1950). *Secretaría Senado*. Recuperado el 29 de Agosto de 2014 [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

COLOMBIA, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 2400 (22 de Mayo de 1979). *Fondo de Riesgos*

*Laborales*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2014.

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-2400-1979.pdf>

COLOMBIA, MINISTERIO DEL TRABAJO. Ley 1562 (11 de Julio de 2012).

*Fondo de Riesgos Laborales*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2014.

<http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Leyes/Ley1562-2012.pdf>

COLOMBIA, MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1443 (31 de Julio de

2014). *LABORANDO.JIMDO.COM*. Recuperado el 29 de Agosto de 2014.

[file:///C:/Users/OSCAR/Downloads/DECRETO+1443+DE+2014%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/OSCAR/Downloads/DECRETO+1443+DE+2014%20(1).pdf)

COLOMBIA, REPUBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL. Ley 776

(17 de Diciembre de 2002). *Fondo de Riesgos Laborales*.

Recuperado el 15 de Septiembre de 2014.

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Leyes/Ley776-2002.pdf>