

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD INTEGRAL  
Y SALUD OCUPACIONAL**



**TITULO**

La importancia de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo de cara a una organización competente.

**ENSAYO DE GRADO**

**Presentado por:**

Wilson Ferney Cáceres González

**BOGOTÁ D.C., COLOMBIA**

**05/09/2019**

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS.....	6
OBJETIVO GENERAL.....	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
CUERPO DEL ENSAYO.....	6
ANTECEDENTES DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) A NIVEL INTERNACIONAL .....	6
ANTECEDENTES DE LA NORMATIVA APLICABLE EN MATERIA DE SST EN COLOMBIA .....	13
COMPARACIÓN DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE SST .....	18
LOS SG-SST BRINDAN OPORTUNIDADES DE MEJORA PARA ELEVAR EL DESEMPEÑO EN ORGANIZACIONES COADYUVANDO A HACERLAS COMPETENTES.....	22
CONCLUSIONES.....	27
REFERENCIAS .....	29

## Resumen

Desde el siglo XIX se han manejado los Sistemas de Gestión como criterios estandarizados para la gestión de seguridad y salud en el trabajo. A través de los años, estos sistemas estandarizados se convierten en estrategias de SST; para el año de 1999, se creó la Norma OHSAS 18001 por parte de la British Standards Institution, la cual fue tomada como base a nivel mundial de los aspectos de seguridad y salud laboral que las empresas debían desarrollar. Durante la 91va reunión de la CIT, celebrada en 2003, se confirma que las normas internacionales del trabajo son pilar central para la promoción de la SST. Sin embargo, por ser normas de cumplimiento voluntario, nuestro país ha tomado la iniciativa de crear normas de obligatorio cumplimiento acerca de los aspectos de SST, partiendo por desarrollarse los llamados Programas de Salud Ocupacional hasta llegar a la actualidad con los Sistemas de Gestión en SST. En el presente ensayo se explica las ventajas de implementar diseños que abarquen normas nacionales y normas internacionales en la búsqueda de la consolidación de una cultura preventiva que permita a las organizaciones ser competentes y productivas al minimizar los impactos negativos que pudieran generar las falencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**Palabras Claves:** Seguridad, salud, prevención, sistema de gestión, normativa, competencia laboral.

## **Abstract**

Since the 19th century, Management Systems have been managed as standardized criteria for occupational safety and health management. Over the years, these standardized systems become OSH strategies; for 1999, the OHSAS 18001 Standard was created by the British Standards Institution, which was taken as a global basis for the occupational health and safety aspects that companies were required to develop. During the 91st OIT meeting in 2003, it is confirmed that international labor standards are central pillars for the promotion of OSH. However, as voluntary compliance standards, our country has taken the initiative to create mandatory compliance standards on OST aspects, starting with the development of so-called Occupational Health Programs to the present day Management Systems in OSH. This essay explains the advantages of implementing designs that cover national standards and international standards in the search for the consolidation of a preventive culture that allows organizations to be competent and productive by minimizing negative impacts that could lead to lack of safety and health at work.

**Key words:** Safety, health, prevention, management system, regulation, labor competition.

## INTRODUCCIÓN

Con el paso de los años las organizaciones han buscado la manera de implementar sistemas que permitan salvaguardar la vida de los trabajadores y mantener estándares internacionales en materia de prevención. Uno de estos mecanismos es conocido como Sistema de gestión, el cual viene incursionando en el mundo desde el siglo XIX, con la denominada Revolución Industrial, periodo durante el cual se fundamenta la producción en términos de cantidad, eficiencia y calidad, muchas veces sin considerar la seguridad en el trabajo.

Los procesos de normalización empiezan con la I Guerra Mundial entre los años 1914–1918, y ya para este momento, se evidencia la introducción de los aspectos de seguridad y salud laboral de una manera indirecta en las organizaciones. A través de los años, estos sistemas de normalización se convierten en estrategias en materia de seguridad y salud en el trabajo, por ello, durante la 91va reunión de la CIT, celebrada en 2003, se confirma que las normas internacionales del trabajo son pilar central para la promoción de la SST.

En el desarrollo del presente ensayo, se busca argumentar cuáles son los beneficios que trae consigo la implementación de sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las organizaciones que desean ser competentes. Ahora bien, para ello, es importante entender que es un sistema de gestión y como ha sido su evolución a través de los años, así como conocer cuál es la normativa aplicable en nuestro país en este ámbito.

Con base a esta premisa, el presente postulado pone en contexto las oportunidades de competencia, posicionamiento y de referente internacional y nacional para aquellas organizaciones que incursionen en los sistemas de gestión de seguridad empresarial, como una opción de crecimiento en la misma exigencia del mundo globalizado y competente,

enfrentando con capacidades la evolución social, empresarial y sostenible, así como las amenazas criminales y naturales desestabilizadoras del mundo corporativo.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

- Resaltar la importancia de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo como medios para lograr una organización competente.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Identificar la evolución de los diferentes sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo que han existido a nivel de estandarización y regulación tanto nacional como internacional.
2. Comparar las normativas: ISO 45001, decreto 1072 de 2015 y resolución 312 de 2019 con el fin de que las organizaciones elijan la mejor opción en materia de SST.
3. Definir oportunidades de mejora plasmados en el ST–SST para la minimización de esfuerzos por parte de las organizaciones.

## **CUERPO DEL ENSAYO**

### **ANTECEDENTES DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) A NIVEL INTERNACIONAL**

Con el paso de los años las organizaciones han visto la necesidad de implementar mecanismos que coadyuven la salvaguarda de la seguridad y salud de sus colaboradores. Uno de estos mecanismos es conocido como Sistema de gestión, el cual viene incursionando en el mundo desde el siglo XIX, con la denominada Revolución Industrial. En este periodo,

inician los primeros experimentos similares a un Sistema de Gestión, que se fundamentaban en una mayor producción en términos de cantidad, eficiencia y calidad.

Los procesos de normalización empiezan con la I Guerra Mundial entre los años 1914–1918, donde era necesario abastecer las tropas y reparar el armamento en el campo de guerra. En base a ello, se crearon estándares donde el objetivo fundamental era diseñar un sistema novedoso que garantizara los estándares de calidad de manera tal que se evitara, sobre todo, la pérdida de vidas humanas.

Ya para este momento, se evidencia la introducción de los aspectos de seguridad y salud laboral de una manera indirecta en las organizaciones. Después de la Segunda Guerra Mundial el mundo había cambiado mucho y se evidencian nuevos modelos de comercio, más industrializados, por lo que las Naciones Unidas y la Organización Mundial de la Salud (OMS) fueron fundadas.

Molano y Arévalo (2013) mencionan que: “En la Edad Contemporánea el desarrollo industrial llenó de peligros el trabajo para la población laboral. No existían o eran ignoradas por parte de los propietarios de las fábricas las medidas de seguridad para el manejo de máquinas” (p.23). Para esa época, se empezó a observar a nivel mundial, accidentes laborales de alto nivel, que mostraban como en todos los países los trabajadores seguían experimentando riesgos para su seguridad y salud derivados del trabajo, el nuevo orden internacional tenía un impacto considerable en la forma en que organizaciones como la OIT trabajaban para mejorar las condiciones de trabajo y la SST en el plano mundial.

A través de los años, estos sistemas de normalización se convierten en estrategias en materia de seguridad y salud en el trabajo, por ello, durante la 91va reunión de la CIT, celebrada en 2003, se confirma que las normas internacionales del trabajo son pilar central

para la promoción de la SST, al tiempo que se insta a una acción integrada para conectar mejor las normas con otros medios de acción para elevar al máximo su impacto. (OIT, 2019).

Los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo son uno de los sistemas más utilizados a nivel mundial para estandarizar la manera en la que se desarrolla un aspecto de la gestión empresarial. Vázquez (2015), menciona que:

Un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se define como una combinación de la planificación y revisión de las medidas de gestión de la organización, de los acuerdos con los trabajadores y de los elementos específicos que funcionan de forma integrada para mejorar la seguridad y la salud. (p.27)

Compartiendo el criterio anteriormente citado, los sistemas de gestión de seguridad permiten a las organizaciones planificar sus actividades, considerando como aspecto primordial la intervención de los trabajadores, ya que son ellos quienes conjuntamente con los patronos, deben definir los aspectos de seguridad y salud en las organizaciones.

Fernández, Montes y Vázquez (2011) mencionan que:

Un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral refleja el compromiso de la organización hacia la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y es considerado un antecedente del clima de seguridad de la empresa, entendido éste como el conjunto de actitudes y percepciones de los empleados sobre la importancia concedida por la organización hacia la seguridad. (p.133)

Esta premisa muestra un punto de vista fundamental en la óptica de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, y es que el desarrollo y cumplimiento de los parámetros establecidos en dicho sistema, son el espejo de cómo los trabajadores y los empleadores aceptan los sistemas de gestión, la importancia que le dan a su implementación



y en especial el compromiso que todos le dan a salvaguardada de la vida de todos los involucrados de la organización.

Fernández, Montes y Vázquez (2011) mencionan que para una buena gestión de la seguridad y salud laboral es necesario:

- El desarrollo de una ***política de prevención*** que recoja el compromiso de la organización con la seguridad, y exprese formalmente los objetivos.
- El fomento de la ***participación de los trabajadores*** en las actividades de seguridad y salud, con el fin de promover comportamientos seguros e involucrarlos en procesos de toma de decisiones.
- La ***formación y promoción de competencias*** de los trabajadores, con el fin de mejorar sus capacidades, habilidades y aptitudes en materia de prevención de riesgos.
- La ***comunicación y transferencia de información*** sobre el medio de trabajo, sus posibles riesgos y la forma correcta de combatirlos.
- La ***planificación de las tareas*** a emprender, distinguiendo entre planificación preventiva y planificación de emergencia.
- ***El control y revisión*** de las actuaciones realizadas en la organización, a través del análisis de las condiciones de trabajo y sucesos ocurridos en el interior de la empresa.

(p.134)

Estos componentes han sido por mucho tiempo las bases de los sistemas de gestión de muchas organizaciones, debido a que permiten desarrollar aquellos aspectos básicos de la seguridad de la misma, considerando políticas de desarrollo, planificación y auditoria del sistema.

Para el año de 1999, se creó la Norma OHSAS 18001 por parte de la British Standards Institution, la cual fue tomada como base a nivel mundial de los aspectos de seguridad y salud laboral que las empresas debían desarrollar. Tarín y Galera (2016) mencionan sobre esta norma lo siguiente: “OHSAS impone exigencias que permiten a una organización controlar sus riesgos en seguridad y salud ocupacional y a su vez transmitir confianza a quienes interactúan con la organización respecto del cumplimiento de dichos requisitos” (p.02).

Esta cita corrobora la importancia que tiene, para el año de la creación de dicha norma, la obligatoriedad de la implementación de los aspectos de seguridad y salud laboral en las organizaciones. Para ese momento particular, se habían generado muchos eventos de gran magnitud y se había determinado que la causa raíz de los mismos era la falta de planificación de criterios preventivos en materia de seguridad y salud laboral.

Bajo el enfoque del contenido de la norma, Molano y Arévalo (2013) mencionan que:

El modelo de gestión propuesto por la OHSAS 18001 contiene requisitos a cumplir (la política de SST, los requisitos legales aplicables y los demás que la organización considere necesarios) en las empresas en materia de seguridad y salud ocupacional, los cuales pueden ser auditados o autodeclarados objetivamente dentro de los procesos de certificación. (p.26)

Este esquema de cumplimiento de requisitos que presenta la OHSAS 18001 se basa en un contenido completamente auditable, lo que a criterio personal es uno de los elementos más importantes de cualquier sistema de gestión, sin importar el área de desarrollo, esto debido a que para poder ser auditado, es necesario que se establezcan elementos procedimentados que le permiten a cualquier trabajador conocer los aspectos a desarrollar y la manera de hacerlo.

Así, para el año 2018 se presenta la primera versión de la Norma ISO 45000, la cual representa una versión estandarizada de los aspectos de seguridad y salud laboral, que forma parte del compendio de normas y estándares más utilizados a nivel mundial. Una de sus particularidades es su integración con los demás sistemas de gestión de la familia ISO. En esta norma se presenta la siguiente información base que se detalla en la Tabla 1 a continuación presentada.

ESTANDAR	PROPÓSITO	VIGENCIA	TÉRMINOS	ALCANCE
<b>ISO 45001/2018</b> <b>Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo SG-SST</b>	Proponer a través de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud, el marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades con el fin de prevenir lesiones y deterioros de la salud relacionadas con el trabajo en el que interrelacionan las partes (gobierno, empleador – empleado).	<b>Versión única 2018</b> (proyectada hasta 8 años)	Primer estándar en el mundo que existe en el mundo frente a Seguridad y Salud en el Trabajo.  Se amplía la identificación del riesgo no solo en el marco de la salud.  Se resalta algunas definiciones como:	Todo tipo de organización con administración de talento humano (micro empresa, pequeña empresa, mediana empresa y grande empresa).

ESTANDAR	PROPÓSITO	VIGENCIA	TÉRMINOS	ALCANCE
<b>ISO 45001/2018</b> <b>Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo SG-SST</b>	Brinda una mayor directriz para el cumplimiento de los requisitos legales.  Propone un enfoque más holístico en la identificación de riesgos y peligros asociados a los trabajadores.		<b>Peligro:</b> “Fuente con un potencial para causar lesiones o deterioro a la salud”.  <b>Riesgo:</b> efecto de la incertidumbre (puede ser positivo o negativo).  <b>Riesgo para la seguridad y ST:</b> combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosas relacionadas con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud.  <b>Oportunidad:</b> circunstancia o conjunto de circunstancias que pueden conducir a la mejora del desempeño.	<b>Norma certificable y se integra con los demás sistemas de gestión</b>

**Tabla 1.** Norma ISO 45001:2018.

**Fuente:** Elaboración propia / Sistema de gestión ISO 45001:2018.

Aun con todo este enfoque sistemático y estructurado, la ISO 45001 es una norma de *adopción voluntaria* y a la par de ella, existen numerosos sistemas y modelos de gestión recogidos en normas y guías de carácter internacional elaboradas por diversos organismos e instituciones de múltiples países que permiten garantizar cumplimientos similares o mayores en este ámbito.

## **ANTECEDENTES DE LA NORMATIVA APLICABLE EN MATERIA DE SST EN COLOMBIA**

Nuestro país ha tenido una evolución acerca de los aspectos de SST, empezando por desarrollarse los llamados Programas de Salud Ocupacional hasta llegar a la actualidad con los Sistemas de Gestión en SST. Sobre este aspecto, Hernández, Monterrosa y Muñoz (2017), mencionan que:

En Colombia los primeros pasos en legislación para la seguridad y salud en el trabajo o lo que anteriormente se conocía como salud ocupacional, se dieron hacia el año de 1979. En esta instancia se definieron los conceptos básicos a juicio de quienes hacían parte del sistema y desde ese momento, se fueron incorporando los cambios que se estimaron necesarios, para estimular que los ambientes laborales cumplieran con unos parámetros básicos de seguridad y bienestar. (p.06)

Esta legislación cubría las necesidades que para ese momento se consideraban necesarias en materia de prevención, sin embargo, al evaluar la evolución de dichos criterios, se observa que las necesidades cambiantes del entorno, los incrementos de trabajadores en escenarios más riesgosos, las nuevas tecnologías y el auge mundial sobre esta temática, hicieron necesarios dichos cambios en la legislación nacional para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales a los trabajadores.

Para el año de 1984 fue publicado el Decreto 614 que instaba al desarrollo de un “Programa de Salud Ocupacional” por parte de todas las empresas; igualmente presentaba las responsabilidades de los diferentes entes nacionales en materia de prevención y salud ocupacional. Sin embargo, este decreto no contenía una información completa acerca de la forma que debía tener dicho programa, por lo que en el año de 1989 es publicada la

Resolución 1016 que “reglamentaba la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional”.

Con base a estos documentos, ya se encontraba encaminado el proceso de implementación de los Programas de Salud Ocupacional para todos los empleadores sin importar las características de la empresa. Sin embargo, era necesaria una modificación de acuerdo a los estándares de control de riesgos que se estaba manejando para la fecha. Sánchez (2016), menciona sobre este tema:

En el año 2012 fue necesaria la actualización de la normativa colombiana, lo que dio lugar a la Ley 1562 de 2012, cuyo principal aporte consistió en reemplazar el Programa de Salud Ocupacional, por el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST. La reglamentación de esta ley llegó dos años después, con el Decreto 1443 de 2014, el cual constituye un manual para implementar del SG-SST en todas las organizaciones. (p.07)

De manera acertada, esta nueva legislación presentó los cambios que han permitido mejorar los aspectos de seguridad y salud laboral en las organizaciones. En el año 2014 fue promulgado el Decreto 1443, por el cual “se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”, siendo este el punto de partida más complejo para que en el año 2015 se establecieran totalmente las disposiciones del Sistema de gestión de SST.

Con base a ello, Hernández, Monterrosa y Muñoz (2017), mencionan sobre este aspecto que: “Recientemente con la compilación realizada por el Ministerio de Trabajo, mediante la expedición del Decreto 1072/2015, se unificaron en un solo documento todos los avances en esta materia” (p.06). Estos avances se relacionan con los mecanismos que deben adoptar las

empresas para garantizar el cumplimiento de los aspectos básicos en SST que permitan minimizar los riesgos asociados al trabajo, siendo fundamental y totalmente acertada la obligatoriedad de esta implementación.

En la Tabla 2 que se muestra a continuación, se presentará una breve descripción de los aspectos más significativos encontrados en este decreto:

DECRETO	PROPÓSITO	SG-SST
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.	El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye <i>la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora</i> con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el 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 <i>ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)</i> .

**Tabla 2.** Decreto 1072 de 2015.

**Fuente:** Elaboración propia / Decreto 1072 de 2015.

Basado en esta información, el Ministerio del Trabajo presentó un documento denominado “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Guía

técnica de implementación para MIPYMES” en el cual permite orientar a la empresas en la elaboración de dicho documento, considerando que su fin principal se basa en que: “los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo” (p.02).

Este documento aporta información sobre los ciclos de mejora continua en los que se puede evidenciar que los estándares básicos de SST presentados en el decreto 1072, coinciden en parte con los aspectos básicos de la Norma ISO 45001 y con los aspectos básicos que debe contener los SG-SST según lo indicado por Fernández, Montes y Vázquez.

Bajo este mismo esquema, en el año 2019 se creó la Resolución 312, la cual establece los estándares mínimos que las empresas deben tener en materia de SST según el número de empleados que tenga. Así, en la tabla 3 se muestra la información más relevante de esta resolución. Para efectos del presente ensayo, se considerarán los estándares correspondientes a empresas con un mínimo de 11 trabajadores y un máximo de 50 trabajadores:

RESOLUCIÓN	PROPÓSITO	SG-SST
<b>Resolución 312 de 2019.</b>	Establecer los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2 de este Acto Administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persona que diseñe el SG-SST.</li> <li>- Recursos para el SG-SST.</li> <li>- Afiliación al sistema de seguridad social integral.</li> <li>- Conformación y funcionamiento del COPASST.</li> <li>- Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral.</li> <li>- Programa de capacitación.</li> <li>- Política de SST.</li> <li>- Plan Anual de Trabajo.</li> <li>- Archivo y retención documental del SG-SST.</li> <li>- Diagnóstico de condiciones de salud.</li> </ul>



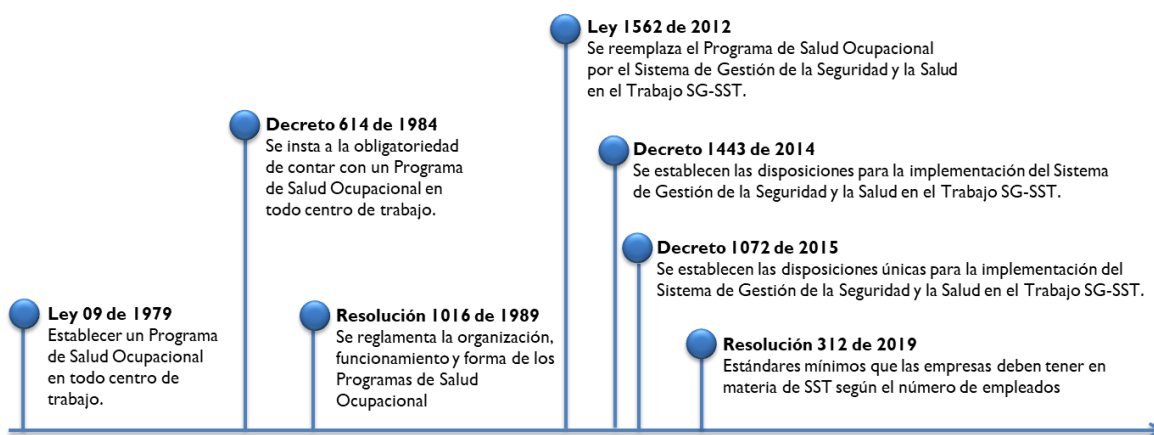
- Actividades de medicina del trabajo y prevención y promoción de la salud.
- Evaluaciones médicas ocupacionales.
- Restricciones y recomendaciones médicas laborales.
- Reportes de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
- Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.
- Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos.
- Mantenimiento periódico de equipos y maquinarias.
- Entrega de EPP.
- Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Revisión por la alta dirección.

**Tabla 3.** Resolución 312 de 2019.

**Fuente:** Elaboración propia / Resolución 312 de 2019.

Estos avances en la normatividad de nuestro país, permiten conocer cuáles son las pautas internas necesarias para el desarrollo de sistemas de gestión en la materia. Así pues, es sumamente imprescindible que se considere como premisa importante que estos requisitos son de *carácter obligatorio*, por lo que su implementación debe desarrollarse en cualquier empresa sin importar el número de trabajadores o la razón social de la misma.

A modo de resumen, se presenta en la Gráfica 1, una representación de la línea de tiempo que muestra la evolución del Programa de Salud Ocupacional hasta la actualidad con el SG-SST:



**Figura 1.** Línea de tiempo del SG-SST.

**Fuente:** Elaboración propia (2019)

## COMPARACIÓN DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE SST

En la tabla 4 se presenta una comparación de las 3 normativas previamente mencionadas, de manera que se pueda considerar una fusión por parte de las organizaciones al momento de desarrollar su SG-SST.

Aspecto requerido	Norma ISO 45001	Decreto 1072 de 2015.	Resolución 312 de 2019
<b>Persona que diseñe el SG-SST.</b>			X
<b>Recursos para el SG-SST.</b>			X
<b>Afiliación al sistema de seguridad social integral.</b>			X
<b>Conformación y funcionamiento del COPASST.</b>		X	X
<b>Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral</b>			X
<b>Programa de capacitación.</b>	X	X	X
<b>Política de SST.</b>	X	X	X
<b>Requisitos de la Política de SST</b>	X		
<b>Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo</b>	X	X	
<b>Obligaciones de los empleadores.</b>		X	
<b>Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales</b>		X	

<b>Responsabilidades de los trabajadores.</b>	X	X	
<b>Consulta de los trabajadores</b>	X		
<b>Comunicación</b>		X	
<b>Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST</b>		X	
<b>Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.</b>	X	X	
<b>Gestión del cambio.</b>	X	X	
<b>Acciones preventivas y correctivas.</b>	X	X	
<b>Mejora continua.</b>	X	X	
<b>Contratación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>		X	
<b>Plan Anual de Trabajo.</b>	X	X	X
<b>Archivo y retención documental del SG-SST</b>	X	X	X
<b>Diagnóstico de condiciones de salud.</b>		X	X
<b>Actividades de medicina del trabajo y prevención y promoción de la salud</b>		X	X
<b>Evaluaciones médicas ocupacionales.</b>		X	X
<b>Restricciones y recomendaciones médicas laborales.</b>			X
<b>Reportes de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.</b>		X	X
<b>Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales</b>		X	X
<b>Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos</b>	X	X	X
<b>Gestión de los peligros y riesgos</b>		X	
<b>Mantenimiento periódico de equipos y maquinarias.</b>			X
<b>Entrega de EPP.</b>		X	X
<b>Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.</b>	X	X	X
<b>Revisión por la alta dirección.</b>	X	X	X

<b>Indicadores del SG-SST</b>	X	X
<b>Adquisiciones y contrataciones en materia de SST</b>	X	X
<b>Auditoria del SG-SST</b>	X	X
<b>Establecimiento de multas y sanciones</b>		X

**Tabla 4.** Comparación de la normativa nacional vigente.

**Fuente:** Elaboración propia (2019)

Al evaluar el criterio comparativo de las normas anteriormente mencionadas, se puede visualizar que solamente los aspectos correspondientes a requisitos de la política y la consulta a los trabajadores son elementos obligatorios en la Norma ISO 45001, sin embargo, se sabe que son aspectos fundamentales en el desarrollo de un sistema de gestión exitoso, ya que coadyuvan a que las organizaciones cumplan con los requisitos establecidos. Ante ello, es imprescindible que las organizaciones consideren estos aspectos aun cuando no estén definidos completamente en nuestra legislación nacional.

Bajo esta premisa, y considerando que existen diferentes documentos que aportan la importancia que trae consigo la implementación de sistemas de gestión integrados en materia de SST, y tomando en consideración los aspectos legales del país, los posibles estándares internacionales en la materia y la base teórica anteriormente indicada, se puede afirmar que al implementar estas normativas de manera unificada, es posible desarrollar un SG-SST mucho más completo y estructurado en todos los posibles aspectos que requieren las organizaciones para brindar a sus trabajadores una gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo que minimice los riesgos asociados al trabajo.

Para complementar este aspecto, Alfonso, Díaz y Gómez (2016, p.12) menciona en su artículo “Propuesta de un sistema de gestión integrado basado en NTC-ISO 9001:2015, NTC-ISO 14001:2015 y el Decreto 1072 de 2015 (capítulo 6) para una empresa de atención médica

domiciliaria” que “Implementar y mantener un sistema integrado de gestión hace posible armonizar los procesos, generar bienestar en los trabajadores, dar un significado relevante al desempeño” con lo que es posible que se logre “responder de manera pertinente y eficiente a todas las partes interesadas”.

La implementación de la Norma ISO 45001 permitiría que se estructure un documento más estandarizado en base a todos los requisitos de estas normas, y se determine, de igual manera, la forma en la que se realizará el seguimiento y la auditoría del sistema.

Bajo este mismo esquema y desglosando un poco más la estructura del SG, Vásquez (2015, p.69) en su tesis doctoral denominada “Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la comunidad andina: auditorías de verificación”, menciona que “La Normativa no establece cómo debe funcionar el Sistema, más bien dispone qué debe contemplar cada uno de sus elementos”, así mismo considera que “la normativa otorga flexibilidad a las organizaciones en el momento de implementar los Sistemas de Gestión, que requieren que los objetivos buscados con cada una de ellas se cumplan según el criterio de cada empresa”.

Este enfoque afirma lo ya mencionado, y es que las organizaciones deben tomar los aspectos relevantes de cada norma, sin dejar a un lado ninguno de sus requisitos, e implementar un modelo común que brinde a la organización una estructura armónica de un SG-SST tan completo que brinde a su gestión y a sus trabajadores, las herramientas para un trabajo seguro y una organización competitiva.

Adicionalmente y a modo de compendio, es importante considerar lo establecido por la OIT en un documento presentado en 2001 denominado “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)”, el cual explica cuáles son las particularidades que deben llevarse a cabo para la elaboración de un SG-SST que

cumpla con todos los requisitos establecidos, tomando en cuenta que uno de los más importantes radica en el cumplimiento de la siguiente premisa:

## 2.2. Directrices nacionales

2.2.1. Las directrices nacionales sobre la aplicación voluntaria y sistemática de los sistemas de gestión de la SST deberían elaborarse a partir del modelo propuesto en el capítulo 3, teniendo en cuenta las condiciones y la práctica nacional.

2.2.2. Debería existir coherencia entre las directrices de la OIT, las directrices nacionales y las directrices específicas, con la suficiente flexibilidad para permitir la aplicación directa o la aplicación específica en el nivel de la organización. (p.04)

Esta cita afirma lo ya argumentado en el presente ensayo, y es que se establece la importancia de considerar, como primera instancia el lineamiento de la OIT sobre la estructura de los SG-SST, sin dejar de considerar los estándares nacionales de cada país (que son de obligatorio cumplimiento dentro de cada territorio) y adicionando en última instancia aquellas directrices externas como es el caso de la ISO 45001.

## **LOS SG-SST BRINDAN OPORTUNIDADES DE MEJORA PARA ELEVAR EL DESEMPEÑO EN ORGANIZACIONES COADYUVANDO A HACERLAS COMPETENTES.**

Para iniciar este apartado, es importante que se defina el término competencia empresarial y la manera en la que se abordará el tema en cuestión. Por ello, cuando se habla de “competencia” se trata de la manera en la que una empresa trabaja para desarrollar su potencialidad y el potencial de su capital humano para la competitividad e implanta un modelo de gestión que permita dar cumplimiento a los objetivos organizacionales planteados.

Cuando se busca involucrar este criterio de competencia en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, es de suma importancia que se entienda que estos sistemas pueden ayudar a que las organizaciones mantengan su nivel de cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

Sobre este aspecto, Sierra (2015), menciona que:

Con la implementación de un sistema de gestión de manera voluntaria, la compañía adquiere una gran cantidad de beneficios, como el de establecer un entorno que conduzca a una cultura preventiva y el fortalecimiento del dialogo social en los que se involucran tanto responsables de la implementación, como directivas de la compañía, personal, clientes, proveedores y todas las partes interesadas. (p.14)

Este criterio referente a la cultura preventiva de una organización, es un elemento diferenciador en aquellas organizaciones que buscan ser competentes en la función de seguridad y salud en el trabajo. La premisa del fortalecimiento del diálogo como lo menciona el autor, contribuye de manera concisa en que todas las partes interesadas en la organización coadyuven esfuerzos para el logro de una organización libre de eventos no deseados, que al final se transforman en gastos y complicaciones legales por negligencia o inobservancia de aquellos aspectos de obligatorio cumplimiento en nuestro país.

Fernández, Montes y Vázquez (2011) mencionan que: “una gestión sistemática de la seguridad y salud no sólo dará como resultado una reducción de los ratios de siniestralidad sino que, normalmente, generará un aumento de la productividad y de los resultados económicos y financieros de la empresa” (p.140).

Este tema sobre la productividad y los resultados financieros y económicos de la empresa son los aspectos que permiten definir los criterios básicos de una “organización competente”.

Cuando se habla de una organización competente se esquematiza la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las metas, se involucra tanto a las personas responsables, como a los interesados. Normalmente y con base a un análisis personal de la literatura en la materia, una empresa es competente cuando todos los interesados de la organización se involucran para lograr las metas y objetivos sin afectar el entorno.

El Dr. Jorge Restrepo en un Referente Técnico titulado “Construcción de la vigilancia de la salud de los trabajadores desde la inteligencia epidemiológica” presentado en julio del presente año, menciona que:

En la mayoría de los países, los problemas de salud relacionados con el trabajo ocasionan pérdidas que van del 4 al 6% del PIB. Las investigaciones han demostrado que las iniciativas en el lugar de trabajo pueden contribuir a reducir el ausentismo por enfermedad en un 27% y los costos de atención sanitaria para las empresas en un 26%.  
(s.p.)

Si analizamos este dato estadístico presentado, en el que se incluye a Colombia como parte de los países estudiados, es evidente que ese 27% de reducción de ausentismo es un valor significativo que se verá reflejado en los costos organizacionales, y que solo se verá reflejado si y solo si, la organización hace cambios en la manera tradicional y empieza a incursionar en la cultura preventiva como parte de los objetivos estratégicos de la organización.

En la página de SafetYa, la cual toma datos referenciales de la Federación de Aseguradores de Colombia, se pueden observar algunos datos estadísticos que muestran el comportamiento de la tasa de accidentalidad en Colombia desde el año 2009 hasta el 2017. En la Tabla 5 presentada a continuación se presenta el comportamiento en declive de la



mencionada tasa de accidentalidad a partir del año 2015 luego de la publicación del Decreto 1072, las organizaciones han reducido sus niveles de accidentalidad.

AÑO	TRABAJADORES	ACCIDENTES	TASA DE ACCIDENTALIDAD
2009	6.700.837	403.519	6,02
2010	6.813.659	450.564	6,61
2011	7.499.489	555.479	7,41
2012	8.430.797	659.170	7,82
2013	8.271.917	622.486	7,53
2014	8.936.933	688.942	7,71
2015	9.656.829	723.836	7,50
2016	10.039.529	701.696	6,99
2017	10.237.811	660.110	6,45

**Tabla 5.** Tasa de accidentalidad en Colombia.

**Fuente:** Página SafetYa (2019).

Esta reducción de los niveles de accidentalidad repercute directamente en la rentabilidad de la organización, disminuyendo sus valores de gastos y solo se puede obtener al manejar una cultura preventiva dentro de la organización. La implementación del Sistema de SST es la punta de lanza que permite coadyuvar los esfuerzos de cualquier organización para mantener sus índices por debajo de los estándares establecidos, garantizando de esta manera ahorro por indemnizaciones, sanciones administrativas, y demás acciones legales que pueden ser generadas por el incumplimiento de la normativa nacional vigente en materia de prevención.

Bajo estas premisas, en la Tabla 5 se presenta a continuación algunos de los beneficios que algunos autores mencionan sobre la implementación de estos sistemas para las organizaciones:

BENEFICIOS	FUENTE
Establecer un entorno que conduzca a una cultura preventiva.	Sierra (2015, p.14)
Cambia la perspectiva y se crea conciencia de la inversión generada a raíz de la disminución de enfermedades laborales y la ocurrencia de accidentes de trabajo.	Sierra (2015, p.19)
Capacitación en seguridad, comunicación, normas y procedimientos, participación de los trabajadores, y compromiso de la dirección	Vásquez (2015, p.39)
Beneficioso en términos de desarrollo de la organización y de rentabilidad a medio y largo plazo.	Vásquez (2015, p.67)
El impacto positivo que genera esta integración puede observarse en tres niveles: empresarial, de operaciones e individual	Fernández, Montes y Vásquez (2011, p.136)

**Tabla 6.** Beneficios de la implementación de los SG-SST.

**Fuente:** Elaboración propia (2019)

El cuadro anterior presenta algunos beneficios enunciados por los autores citados en el presente ensayo, bajo esta premisa general, este autor considera que el mayor beneficio que se puede generar con la implementación de este sistema de gestión se basa en el establecimiento de un entorno que conduzca a una cultura preventiva; esto debido a que con una cultura preventiva adecuadamente establecida, la organización puede minimizar sus accidentes, puede manejar criterios en base a normas y procedimientos que incluyan procesos de capacitación del personal, así como lograr niveles de rentabilidad a mediano plazo. Por ello, el involucramiento de todos los niveles de la organización es el elemento diferenciador de los resultados positivos requeridos.

## CONCLUSIONES

Los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo han evolucionado con el pasar de los años de manera tal que se complementan las actividades de gestión que se llevan a cabo en las organizaciones.

Nuestro país, ha tenido una evolución de la normativa nacional iniciando en el año de 1979 con la “Ley 09” que estableció el Programa de Salud Ocupacional, hasta la actualidad con la Resolución 312 que maneja los estándares mínimos que las empresas deben cumplir en materia de SST.

Al comparar la normativa en materia de SST, se puede decir que se deben tener en cuenta dos normativas que permiten a las organizaciones enfocar sus esfuerzos en la consolidación de un sistema de gestión que minimice los impactos laborales no solo con los trabajadores sino con la organización en sí. El decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, esquematizan y explican de manera detallada, cuáles son los aspectos que debe contener los Sistemas de gestión de SST, y puntualizan los detalles de su elaboración, así como de su seguimiento y evaluación. Permitiendo que se pueda crear en toda organización y según las particularidades de la misma, un sistema que se adapte a las necesidades del entorno y de su ámbito laboral.

La Norma ISO 45001 esquematiza y estandariza dicha gestión mediante la implementación de mecanismos de obligatorio cumplimiento para quien adopte esta norma, determinando y planificando cada uno de los aspectos en materia de SST de acuerdo al ámbito de trabajo de la empresa.

Con base en esta información, y como se ha presentado en párrafos previos, se observa que aunque hay diferentes normas, decretos y resoluciones que presentan aspectos básicos

del contenido de un SG-SST, es posible considerar la unificación de todos los criterios que allí se plasman, de manera tal que se pueda generar un documento único para las corporaciones que permitan minimizar los esfuerzos en materia de SST y que de cumplimiento a lo establecido por la OIT en su documento ILO-OSH 2001.

El marco legal analizado y los antecedentes en materia de SG-SST, evidencian el gran aporte que generaría para las organizaciones la implementación de un sistema de gestión integrado que se enmarque en la consolidación de todos los requisitos en materia de SST que están establecidos en la normativa nacional vigente y en los estándares internacionales como lo es el caso de la Norma ISO 45001, considerando siempre que las organizaciones en nuestro país se deben primeramente a la normativa nacional vigente que es de obligatorio cumplimiento. Sin embargo, el uso de otros estándares en la materia, son adopciones opcionales que permitirían darle un aporte más sistemático a los requisitos de nuestras leyes.

De igual manera, en el presente ensayo se logró concluir la importancia que tiene afianzar la cultura preventiva en materia de SST en las organizaciones que buscan aumentar sus niveles de competitividad para lograr un desempeño competente. Las organizaciones competentes, como se menciona en el cuerpo del documento, se basan en el manejo de la eficacia y la eficiencia en términos de cumplimiento de metas, los sistemas de gestión en SST permiten que se minimicen los peligros asociados a las actividades y por ende se evita la afectación al entorno laboral o al entorno.

Con base en lo anterior, se puede considerar igualmente que la propuesta indicada en el presente documento, le da mayor fuerza a la gestión de prevención en las empresas colombianas y por ende ayuda a que sean más competentes en su desempeño.

## REFERENCIAS

- Alfonso N., Díaz S. y Gómez F. (2017). *Propuesta de un sistema de gestión integrado basado en NTC-ISO 9001:2015, NTC-ISO 14001:2015 y el Decreto 1072 de 2015 (capítulo 6) para una empresa de atención médica domiciliaria*. Recuperado de <https://dialnet-unirioja-es.ezproxy.umng.edu.co/servlet/articulo?codigo=6726245>
- Fernández B., Montes J. y Vázquez C. (2011). *Determinantes de la gestión de la seguridad laboral en las empresas españolas*. Recuperado de <https://dialnet-unirioja-es.ezproxy.umng.edu.co/servlet/articulo?codigo=3704766>
- Hernández H., Monterrosa F. y Muñoz D. (2017). *Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano*. Recuperado de <https://dialnet-unirioja-es.ezproxy.umng.edu.co/servlet/articulo?codigo=6065428>
- Ministerio del Trabajo. (1984). *Decreto 614 de 1984*. Recuperado de [http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto\\_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf)
- Ministerio del trabajo. (2014). *Decreto 1443 de 2014*. Recuperado de [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)*. Guía técnica de implementación para MIPYMES. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>
- Ministerio del Trabajo. (2012). *Ley 1562 de 2012*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

- Ministerio del Trabajo. (1989). *Resolución 1016 de 1989*. Recuperado de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 312 de 2019. Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Recuperado de [https://uc593156dba2d63a41203443278e.dl.dropboxusercontent.com/cd/0/get/AhCZ-AjaK6QN7zUoy8pGGc7GbTdMdCseN5kfRKBp0SGAwJQ11RwcC32Us1ZnPuxALUYi49MbYe2ikkFvYfOGF3UiHrz7yT4NccMwaLbpOUZrJQ/file?\\_download\\_id=266241522319857877689746283496516275476700863965362845119717022141&\\_notify\\_domain=www.dropbox.com&dl=1](https://uc593156dba2d63a41203443278e.dl.dropboxusercontent.com/cd/0/get/AhCZ-AjaK6QN7zUoy8pGGc7GbTdMdCseN5kfRKBp0SGAwJQ11RwcC32Us1ZnPuxALUYi49MbYe2ikkFvYfOGF3UiHrz7yT4NccMwaLbpOUZrJQ/file?_download_id=266241522319857877689746283496516275476700863965362845119717022141&_notify_domain=www.dropbox.com&dl=1)
- Molano J., Arévalo N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. Recuperado de <https://dialnet-unirioja.es.ezproxy.umng.edu.co/servlet/articulo?codigo=4349407>
- Norma internacional ISO 45001:2018. Norma Técnica Colombiana. NTC ISO 14001. (2015). Sistemas de gestión ambiental. Recuperado de <http://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>
- OIT. (2001). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH 2001*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112582.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf)
- OIT. (2019). *Un futuro del trabajo seguro y saludable: desafíos y oportunidades*. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labadmin-osh/events/world-day-for-safety/WCMS\\_687963/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labadmin-osh/events/world-day-for-safety/WCMS_687963/lang--es/index.htm)
- Restrepo J. (2019). *Construcción de la vigilancia de la salud de los trabajadores desde la inteligencia epidemiológica*. Recuperado de <https://ccs.org.co/construccion-de-la-vigilancia-de-la-salud-de-los-trabajadores-desde-la-inteligencia-epidemiologica/>

- SafetYa (2019). Accidentes de trabajo en Colombia en cifras. Recuperado de <https://safetya.co/accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-cifras-2018/>
- Sánchez M. (2016). Los SG SST en Colombia. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14379/SanchezPinillaManuelRicardo2016.pdf;sequence=1>
- Sierra M. (2015). *Importancia de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST basado en la norma NTC OHSAS 18001: 2007, en el hospital de la localidad Rafael Uribe de Bogotá en la Fundación Hospital San Carlos III nivel.* Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14103/MIGUELANGE LSIERRACADENA2016-1.pdf;sequence=1>
- Tarín, J., Galera, A. (2016). Sistema de gestión de la SST y accidentes de trabajo en la construcción: evidencia empírica de 23 millones de horas de trabajo en Argentina, Chile, Perú, Méjico y Florida (EEUU). Recuperado de <https://dialnet-unirioja.es.ezproxy.umng.edu.co/servlet/articulo?codigo=5736945>
- Vásquez L. (2015). *Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la comunidad andina: auditorías de verificación.* Recuperado de [http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/12607/Sistemas\\_de\\_gestion\\_de\\_seguridad.pdf?sequence=2](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/12607/Sistemas_de_gestion_de_seguridad.pdf?sequence=2)