

**Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Revisión de la Normatividad
Vigente Aplicable en Colombia**

Erika Janeth Montoya García

Jhenifer Viviana Quintero Duque

Trabajo de grado presentado para optar el título de Ingeniería Industrial

Director:

MSC. Gabriel Jaime Rivera León

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Básicas Tecnología e Ingeniería - ECBTI

Cadena de Industrial

Medellín

Marzo 10 de 2021

Resumen

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) históricamente ha evolucionado por medio de decretos resoluciones y circulares que van dirigiendo el cumplimiento del sistema.

Mantener un SGSST en Colombia implica cumplir las leyes aplicables, este sistema de alguna manera se desactualiza a la misma velocidad que se emiten nuevas normas, por lo tanto es un sistema que está vivo y requiere un conjunto de esfuerzos, y también necesita actualizarse de manera legal y constante, es por esto que es importante realizar un análisis de la normatividad aplicable para realizar un diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Seguridad en el Trabajo en Colombia; con el fin de entender el horizonte legal colombiano en materia Seguridad y Salud en el Trabajo. Se ha realizado una revisión general de todo el proceso desde sus inicios en Colombia y siguiendo una línea metodológica, mostraremos en el documento, la evolución de este y las diferentes formas en que las empresas pueden usar el SGSST como una herramienta de gestión, dando a la misma un valor importante y no mostrándola como un simple proceso de apoyo dentro de un organigrama.

Al final se abordan temas que cuentan con la visión de futuro, pensando en los nuevos retos que puede representar para Colombia y las compañías colombianas una ventaja a nivel competitivo, que puede dar mejora continua a los procesos mimetizándolos para que sean muestra de rentabilidad, confianza y disminución en la accidentalidad y la enfermedad laboral.

Palabras Clave: Análisis, Accidente laboral, leyes, decretos, resoluciones, Sistema, salud Trabajo, enfermedad laboral, indicadores

Abstract

The Occupational Safety and Health Management System (OSHMS) have historically evolved through decrees, resolutions and circulars that direct compliance with the system.

Maintaining an Occupational Safety and Health Management System in Colombia implies complying with the applicable laws, this system is somehow outdated at the same speed that new standards are issued, therefore it is a system that is alive and requires a set of efforts, and also needs to be updated in a legal and constant way, that is why it is important to perform an analysis of the applicable regulations to make a design of the Occupational Safety and Health Management System in Colombia; in order to understand the Colombian legal horizon in Occupational Safety and Health. We have made a general review of the whole process from its beginnings in Colombia and following a methodological line, we will show in the document, the evolution of the same and the different ways in which companies can use the OSHMS as a management tool, giving it an important value and not showing it as a simple support process within an organization chart.

At the end, topics that have a vision of the future are addressed, thinking about the new challenges that can represent for Colombia and Colombian companies an advantage at a competitive level, which can give continuous improvement to the processes mimicking them to be a sign of profitability, confidence and decrease in the accident rate and occupational disease.

Keywords: analysis, occupational accident, laws, decrees, resolutions, system, health, work, occupational disease, indicators

Tabla de contenido

Introducción	6
Planteamiento del Problema	7
Justificación	8
Objetivos	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos.....	10
Palabras y Definiciones Claves.....	11
Los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo en Colombia	14
Antecedentes de la Seguridad y la salud en el trabajo	14
Clasificación de los SGSST en Colombia.....	17
Normatividad de Obligatorio Cumplimiento en Colombia	17
Normas de referencia no obligatorias:.....	20
Normatividad Vigente en Colombia Aplicable a los Sistemas de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo	27
Descripción de la Metodología a Nivel Normativo y el Funcionamiento de los Sistemas de Salud y Seguridad en el Trabajo en Colombia.....	28
El cumplimiento de los Estándares Mínimos.....	28
Funcionalidad de las Auditorías Realizadas por Entidades Externas	31
Auditorías con Parámetros de Estándar a Nivel Internacional de la Normatividad PHVA y Calificaciones Internacionales.....	34
Retos y Desafíos Actuales en las Empresas Colombianas con Relación a la Implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	36
Los Costos y Cortos Tiempos de la Implementación.....	36
Implementación y Sostenimiento del SGSST	38
Compromiso y conocimiento por parte de los mandos medios.	39
Inmediatez en el Cumplimiento de Normatividad de Requisitos Puntuales	41
Conclusiones	43
Referencias.....	44

Lista de Figuras

Figura 1 Pirámide de Kelsen.....	18
Figura 2 Principales regulaciones de Salud Ocupacional en Colombia.....	19
Figura 3 Comparativo de la Legislación Colombiana con las Normas de Referencia	22
Figura 4 Comparativo de la Legislación Colombiana con las Normas de Referencia	23
Figura 5 Comparativo de la Legislación Colombiana con las Normas de Referencia	24
Figura 6 Comparativo de la Legislación Colombiana con las Normas de Referencia	25
Figura 7 Comparativo de la Legislación Colombiana con las Normas de Referencia	26
Figura 8 Síntesis de la Legislación Nacional de Colombia respecto	27
Figura 9 la Clasificación de Empresa Clase de Riesgo	29

Introducción

El recurso humano dentro de las organizaciones es el bien máspreciado cuando se considera su relevancia en el desarrollo socioeconómico de un país, no tener esto en cuenta puede ser una verdadera calamidad, y un desperdicio de talento injustificable (Ortega et. al., 2017).

La influencia del componente humano en el cumplimiento de indicadores de eficiencia y productividad llevó unas décadas atrás a que se le diera el término de “capital humano” para contar la importancia del aporte de las personas en el éxito de las entidades. Pero más allá de equiparar lo humano con lo económico, una organización deberá enfocarse en la salud del trabajador y en la prevención de los riesgos que por su naturaleza de trabajo tenga la organización.

Para lo cual es necesario diseñar e implementar un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que involucre toda la estructura de la empresa y que dé cumplimiento a la normatividad legal vigente, y se enfoque en salvaguardar y promocionar beneficios en la salud física, mental y emocional de los trabajadores por medio de acciones de prevención, control de enfermedades y accidentes laborales.

Para poderle dar cumplimiento a la normatividad es necesario tener claro cuál es la normatividad aplicable y vigente, proyecto que no es tan fácil debido a la gran evolución y cantidad de estas a las que hay que darles cumplimiento, además integrar en el sistema de gestión con el cumplimiento de normatividad Covid-19 para prevenir esta enfermedad en la población es por esto que en esta monografía tiene como objetivo realizar análisis de la normatividad aplicable para el diseño de un sistema de gestión de seguridad y seguridad en el trabajo en Colombia y los diferentes sistemas de gestión que son compatibles y se pueden implantar.

Planteamiento del Problema

Planear documentar y llevar a la práctica un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, requiere además de asignar recursos económicos y humanos movilizar vinculadamente otras disciplinas como médicos, abogados, fisioterapeutas, psicólogos, ergónomos ingenieros, entrenadores de alturas, entre muchas otras, evidenciando una clara complejidad de la aplicación de las leyes, es por esto que es necesario liderar el sistema de gestión desde las directivas e integrar todas las fuerzas humanas de la organización en la materialización de los objetivos trazados por el sistema SST, condición que es importante y contundente para la efectividad del sistema, ahora bien en Colombia es obligatorio implementar el sistema de gestión y llegó el momento de evidenciarlo con la llegada de la Circular 0071 del 2020, donde las empresas deberán montar al fondo de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo (Ministerio de trabajo Ministerio de relaciones Laborales e Inspecciones, 2020).

El problema que se desea abordar en esta monografía es la falta de claridad y de consenso que tienen las empresas a la hora de plantear sus sistemas de seguridad y salud en el trabajo. A partir de la situación problemática se ha planteado la siguiente pregunta de investigación:

¿De qué forma se puede realizar un inventario de la normatividad aplicable a los sistemas de salud y seguridad en Colombia que permita a las empresas tener claridad a la hora de implementar sus sistemas de gestión?

Justificación

El Sistema de Gestión de SST, debe ser ejecutado por los empleadores y radica en la mejora de un proceso coherente, objetivo y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la distribución, la organización, la diligencia, la valoración, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de prever, examinar, valorar e inspeccionar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (Ministerio de Trabajo, 2019).

Para que las empresas cumplan con los Sistema de Gestión de SST, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 0312 de 2019 donde se reglamentaron los Estándares Mínimos con el fin de verificar el cumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento en riesgos laborales señalados en los sistemas de gestión, por parte de las compañías y empresas contratantes.” (Ministerio de Trabajo, 2019)

Sin embargo en Colombia se puede implementar varios sistemas de gestión que son compatibles con el cumplimiento de las leyes colombianas, es el caso de realizar un diseño basado en un sistema integrado de gestión según la ISO 45001 del 2018, o hay empresas que aún manejan la norma OHSAS 18001 del 2015, es entonces importante describir el objetivo de cada ISO o norma y hacer un análisis para poder tomar una decisión sobre cuál es la que más se acomoda al tipo de organización y además revisar cual es la normativa vigente que debe cumplirse.

La importancia de elegir una metodología que se adhiera al diseño de SG-SST radica en encontrar un método que se adapte al tipo y naturaleza de la organización y que logre mitigar y/o reducir las tasas de accidentalidad y enfermedades laborales. Por lo tanto, como se puede llegar a asegurar que el negocio tenga continuidad, y que se logre el desempeño de normativa vigente es

una prioridad para las organizaciones; en pro de este compromiso se debe implementar un SG-SST utilizando una metodología que puede ser o de índole internacional como por ejemplo modelos como ISO 45001 del 2018 y/o las normas nacionales como el Decreto 1072 del 2015 y Resolución 0312 del 2019. Adicional existen metodologías que facilitan el trabajo de un sistema de gestión como son los ciclos de mejora continua que pueden garantizar su eficiencia, guías RUC entre otros, este trabajo pretende actualizar al lector sobre dichas metodologías y que normatividad se encuentra vigente.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la normatividad vigente en Colombia con respecto a los Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos específicos

- Realizar una compilación de las normas colombianas vigentes en materia de Seguridad y salud en el Trabajo.
- Describir las metodologías a nivel normativo aplicables a los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en Colombia y su funcionamiento para aportar valor y efectividad a los mismos.
- Identificar retos y desafíos actuales en las empresas colombianas con relación a la implementación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el Trabajo.

Palabras y Definiciones Claves

Acción de mejora: Acción de hacer que un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se encuentre en condiciones óptimas y así se puedan lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política (Ministerio del Trabajo, 2015).

Amenaza: Peligro que puede existir sin manifestarse dentro de un suceso físico de origen natural, o causado, o que puede estar provocado por la acción humana de manera accidental, se presenta con una rigidez suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Ministerio de Trabajo, 2014), (Ministerio del Trabajo, 2015).

“Autorreporte de condiciones de trabajo y salud: Asunto mediante el cual los trabajadores y/o contratistas realizan reportes por escrito al empleador o contratante las situaciones adversas de seguridad y salud que identifiquen en su lugar de trabajo.” (Ministerio del Trabajo, 2015).

“Condiciones de salud: El conjunto de situaciones objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que establecen el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.” (Ministerio del Trabajo, 2015)

Eficacia: Es el resultado de realizar las actividades planificadas y se alcanzan los objetivos planificados.

Eficiencia: Correspondencia entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Estrategia y gestión estratégica: Refiere a los elementos del direccionamiento estratégico que permiten orientar la organización hacia el futuro.

“Evaluación del riesgo: Proceso por el cual se puede determinar qué nivel de riesgo se encuentra asociado al nivel de probabilidad de que este riesgo se materialice y al nivel de severidad de los resultados de esa concreción.” (Ministerio del Trabajo, 2015)

Gestión del conocimiento y la innovación: Es la forma como la organización provee los medios y recursos necesarios para administrar el conocimiento generado al interior y el obtenido externamente a partir de procesos de investigación; se constituye en el conjunto de prácticas que permite generar innovación (oportunidades de mejora continua) en procesos organizacionales y en la elaboración de bienes y/o servicios.

Gestión del Talento Humano: Conjunto de procedimientos, normas y políticas que evidencian las formas y los métodos a través de los cuales una organización involucra y apoya a sus colaboradores hacia un desarrollo integral.

Indicador: Es una herramienta de medición que consiente en comparar una situación esperada con una medida de referencia y sirve para tomar decisiones. Además, el Indicador busca establecer de forma numérica o conceptual el cumplimiento de la meta.

Guías RUC: Guía establecida por el Concejo Colombiano de Seguridad que es una agremiación de industrias y profesionales en temas de seguridad y salud en el trabajo que estableció un sistema de valoración y rastreo sobre la gestión del riesgo en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (SSTA), este sistema está basado en buenas prácticas exigidas por normas legales colombianas y sistemas de gestión aplicables.

Innovación: Elaboración de cambios que apuntan al mejoramiento de productos, servicios y/o procesos generando así valor a las diferentes partes interesadas. La innovación implica que se adopten ideas, procesos, tecnologías, o productos nuevos y que se puedan aplicar nuevas propuestas.

ISO: Sigla de International Organization for Standardization (Organización Internacional de Normalización). Está formada por los institutos de normalización de cerca de 140 países, participando exclusivamente uno por cada país. Ha noticiado unas 13.000 normas técnicas de aplicación voluntaria, como consecuencia de las acciones que desarrolla (Secretaría Central ISO de Ginebra, 2018).

Mejora continua de procesos: Acciones efectuadas por la empresa para que se logre un mejor ejercicio en términos de llegar a obtener una mejor calidad desde el punto de vista del cliente o también de un mayor beneficio operativo y de mínimos costos.

Política SST: Intensión y dirección de una organización para trabajar en la prevención de lesiones y en el deterioro de la salud, conexos con el trabajo a los trabajadores y para proporcionales lugares de trabajo seguros y saludables (Secretaría Central ISO de Ginebra, 2018).

Riesgo: Es el resultado de combinar la probabilidad de que suceda una o más situaciones peligrosas y la rigidez del daño que puede ser causada por estos (Ministerio del Trabajo, 2015).

Sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo (SGSST): El sistema de gestión es basado en el planear, hacer verificar y actuar. Sistema de gestión o parte del sistema de gestión utilizado para alcanzar la política de SST (Secretaría Central ISO de Ginebra, 2018).

Los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo en Colombia

La función principal de la seguridad y salud en el trabajo es apuntarle a la disminución o eliminación de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales haciendo todos los esfuerzos mancomunados dirigidos a la prevención.

Antecedentes de la Seguridad y la salud en el trabajo

La seguridad y la salud en el trabajo buscan en su conjunto de disciplinas, el bienestar físico, mental y social de las personas, independientemente de la labor que realicen o el tipo de contrato que les aplique. Tiene por objetivo la promoción de la salud y la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales mediante la gestión de riesgos en búsqueda de ambientes de trabajo seguros y saludables. Adoptando disposiciones efectivas que permiten la anticipación e identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles.

Para poder establecer un histórico se debe retomar datos y fechas relevantes, empezemos por el año 1915 cuando fue establecida la primera ley donde se hablaba de aspectos como seguridad en el trabajo la Ley 57 de 1915 que dictaminó las medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores (El Congreso de Colombia, 1915).

Colombia entonces con los años comenzó un proceso fuerte de industrialización que demandó la mano de obra en su gran mayoría barata y donde se presentaron muchos casos de vulneración de los derechos de los trabajadores. Pero en el camino se fueron creando leyes que aportaban al mejoramiento de las condiciones de trabajo, obligando así a que las empresas dieran mínimos cumplimientos de ley, podemos entonces nombrar la Ley 46 de 1918, la Ley 37 de

1921 y la Ley 10 de 1934 (El Congreso de Colombia, 1918) (El congreso de Colombia, 1921) (El congreso de Colombia, 1934).

Y es creada entonces la Ley 96 de 1938 que permite la creación de los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional dando entonces ahora una dirección al tema que antes se encontraba solo ligado al Congreso de la República (El Congreso de Colombia, 1938), permitiendo que se establecieran presupuestos para manejar el tema directamente y dándole una mayor importancia a la vigilancia del cumplimiento de los derechos y medidas de higiene y seguridad de los trabajadores, sin embargo aún faltaba mucho por trabajar en el tema. A partir de ahí fueron ya creadas la siguiente legislación la Ley 44 de 1939 y el Decreto 2350 de 1944 y con este decreto se empezaron a dar validez a los compromisos internacionales adquiridos dando así nacimiento a lo que en el futuro será el Código sustantivo de trabajo (El Congreso de Colombia, 1939), (República de Colombia, 1944).

Se establece la Ley 6 de 1945 donde se dictamina normatividad para los contratos individuales (El Congreso de Colombia, 1945), se establece el Instituto Colombiano de Seguros Sociales con la Ley 90 de 1946 (El Congreso de Colombia, 1946) y se crea entonces la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo por medio del Decreto 3767 de 1949 (República de Colombia, 1949).

A partir entonces de 1979 es introducida la Ley 9 de 1979 y con esta se da el inicio a un nuevo período de transición en las leyes dando acogida a las mismas y cumplimiento y vigilancia de la legislación (El Congreso de Colombia, 1979). Se elabora la Ley 100 de 1993 y con esta el Decreto de Ley 1295 de 1994 que determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (El Congreso de la República de Colombia, 1993) (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994) y aquí se da partida a la directriz de medidas

administrativas como las entidades llamadas ARP “Administradora de Riesgos Profesionales” que se encargan de responder, vigilar y acompañar los procesos laborales a nivel de seguridad y salud en el trabajo y que ahora están vigentes con el nombre de ARL “Administradora de Riesgos Profesionales” (Lizarazo et. al., 2010).

Con todos los avances tecnológicos, las reformas legislativas, los cambios organizacionales, el sentido de sostenibilidad de las empresas, se definen nuevas estrategias para la implementación de la seguridad y salud en el trabajo.

Y ahora en Colombia actualmente existe una normatividad sólida respecto al cumplimiento de estándares que además de ser requisitos legales se han transformado en herramientas dispuestas para la buena gestión de los procesos dentro de las diferentes industrias, son acompañamientos para el crecimiento y evidencia de nuevas oportunidades, mejorando los flujos de documentación e información.

En este sentido es importante reconocer que la implementación de las Normas del Sistema Integrado de Gestión responde a un marco normativo que históricamente, dio lugar a la adopción de éste por numerosas empresas que permitiera normalizar y certificar todos sus procesos inicialmente bajo el modelo del sistema de gestión de aseguramiento de la calidad.

En Colombia el gobierno especialmente el ministerio de trabajo por medio de la legislación vigente ha definido las directrices de obligatorio cumplimiento dentro de un sistema de gestión que debe ser aplicadas por los empleados públicos y privados; todo tipo de organizaciones; trabajadores independientes; contratistas, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, empresas en servicios temporales y todos los contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo.

Clasificación de los SGSST en Colombia

Más que establecer una clasificación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia, podemos nombrar las clases de normatividad que se han ido creando, adoptando y estableciendo a través del tiempo y con los cuales se trabaja para además de dar cumplimiento a lo exigido por la Ley dar un impacto eficaz en la prevención y protección de la salud de los trabajadores.

Por tanto, entonces se determinan dos grandes clases de normas que se pueden ver en el proceso de control de la Seguridad y Salud en el trabajo:

Normatividad de Obligatorio Cumplimiento en Colombia

El ordenamiento jurídico en Colombia se puede ver más claramente explicando que es una Ley y esta es la manifestación de parte del Congreso de la República por lo menos para el caso de Colombia, donde se adiciona una norma de ordenamiento jurídico, debe entenderse que este no está solo conformado por leyes; existen distintos tipos de normas con distintos rangos, las cuales no pueden ser contradictorias con las normas que tengan un rango superior, los teóricos del derecho suelen llamar esto como la Pirámide Kelseniana debido a que fue Hans Kelsen con su teoría de la norma jurídica fundamental quien la planteó en un principio y según la tesis de Kelsen siempre va a existir una norma jurídica fundamental que va a ser rectora de todo de todo el demás ordenamiento jurídico por leyes y otras normas. Para Kelsen solo existían normas primarias y secundarias; las normas primarias eran aquellas que enunciaban prohibiciones y reglas y las secundarias enunciaban las consecuencias que tenían las personas por transgredir esa prohibición y se entiende en el contexto de un ordenamiento básico como era en el siglo 20 y en la actualidad no se entienden los ordenamientos jurídicos de esta forma, pues existen cierta

variedad de normas y elementos extra normativos que influyen en el ordenamiento (Galindo, 2018).

Actualmente en Colombia en cabeza de la pirámide tenemos a la Constitución Política de la República de Colombia en conjunto con el Bloque Constitucional (Asamblea Nacional Constituyente, 1991), le siguen en segundo nivel de importancia las Leyes y Decretos Ley que son apoyados por la jurisprudencia al lado de los principios generales del derecho, en tercer lugar se cuenta con los decretos del presidente de la República las resoluciones del gobierno y las resoluciones del gobierno nacional en cabeza de los ministros, superintendentes, directores del departamento administrativo y los entes autónomos de orden nacional, en cuarto lugar se encuentran las ordenanzas departamentales que son expedidas por las asambleas departamentales y debajo están los decretos del gobernador y las resoluciones de los gobiernos departamentales, yendo más abajo tenemos los acuerdos municipales expedidos por el consejo municipal y en último lugar se encuentran los decretos de los alcaldes (Santos, 2013) (Ibarra, 2014).

Figura 1 Pirámide de Kelsen



Nota: Pirámide de Kelsen [Imagen], por Hans Kelsen, 2018, Revista Jurídica Derecho (Galindo, 2018).

Entonces toda la normatividad establecida por las entidades estatales en relación con la Seguridad y Salud en el trabajo y las ARL “Administradora de Riesgos Profesionales” amparadas por el Decreto 1295 de 1994 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994) y la Ley 776 de 2002 (El Congreso de Colombia, 2002) realizan seguimiento al cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 dando una calificación y un certificado de cumplimiento (Ministerio de Trabajo, 2019). Por medio de estos estándares mínimos se genera entonces un porcentaje de cumplimiento de todos los requisitos que a nivel de SST están establecidos por el ministerio de trabajo colombiano para cumplimiento nacional (Coneo, 2019).

Figura 2 Principales regulaciones de Salud Ocupacional en Colombia

Protección y conservación de la salud de los trabajadores	
Ley 9/1979, enero 2.	Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
Resolución 8321/1983, agosto 4.	Normas sobre la protección y conservación de la audición, la salud y el bienestar de las personas.
Resolución 1792/1990, mayo 3.	Valores límites permisibles para exposición a ruido ocupacional.
Ambientes de trabajo	
Resolución 2400/1979, mayo 22.	Vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución 2413/1979, mayo 22.	Normalización del reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción.
Creación de entes de control y regulación	
Decreto 586/1983, febrero 25.	Establecimientos de los comités de salud ocupacional.
Resolución 2013/1986, junio 6.	Funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.
Resolución 1016/1989, marzo 31.	Organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional.
Decreto 776/1987, abril 30.	Tablas de evaluación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo.
Decreto 2177/1989, septiembre 21.	Readaptación profesional y al empleo de personas inválidas.
Decretos 1294 y 1295/1994, junio 22.	Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1834/1994, agosto 3.	Integración y funcionamiento del consejo nacional de riesgos profesionales.
Decreto 1346/1994, junio 27.	Integración y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez.
Decreto 1832/1994, agosto 3.	Tabla de enfermedades profesionales.
Ley 100/1993, diciembre 23.	Sistema General de Riesgos Profesionales.

Nota: Principales regulaciones de Salud Ocupacional en Colombia [Imagen], por Lizarazo et. al., 2010, Pontificia Universidad “Breve historia de la salud ocupacional en Colombia”.

Normas de referencia no obligatorias:

Las exigencias actuales de internacionalización de la economía colombiana en el marco de los Tratados de Libre Comercio impulsadas por el fenómeno de la globalización definen unas exigencias de competitividad y sostenibilidad a las empresas de modo que la adopción de los Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo Integrados de Gestión (SGSST), se han convertido en un requisito fundamental para el desarrollo de nuevos mercados de numerosas empresas en el país.

En Colombia los sectores productivos al constituirse en un compendio de gran variedad de actividades que abarcan las realizadas en el sector primario como las ejecutadas en la extracción de materiales o mineras, y otras actividades más específicas como la transformación de materiales, edificación, ingeniería civil, diseño o la promoción inmobiliaria, manufactura, producción alimentaria, ganadería, sector salud entre otros; no es ajeno a esta realidad dado que las exigencias a nivel gubernamental, exige la implementación de un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que genera múltiples beneficios alrededor de una mayor eficiencia procesos de operación, la producción y/o prestación de servicio que considerando que los procesos sistemáticos permiten la mejora continua, una correcta trazabilidad en la gestión de procesos de la cadena de valor en función del cumplimiento de estándares a la hora de ejecutar procesos y estos aseguran de alguna forma que las actividades desarrolladas trabajen en pro de la prevención teniendo el producto final entregado la implementación de planes de mitigación de riesgos asociados con la prevención de incidentes laborales del talento humano.

El conjunto de factores antes mencionados genera ventajas competitivas para las empresas en la medida en que la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo activa nuevas oportunidades de mercado fundamentadas en la seguridad y confianza

que se transmite a los clientes quienes, a través del proceso de contratación, demandan la ejecución de las cadenas de producción como una importante estratégica para el desarrollo del país.

Los sistemas de gestión son sistemas lógicos basados en un ciclo PHVA buscando el mejoramiento continuo y desde este punto de vista se han establecido tanto a nivel legal como con normas de referencia una estrategia para el cumplimiento de objetivos trazados.

Por su parte la Norma Internacional ISO 45001 especifica las disposiciones en materia del sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional y brinda orientación para su uso, para permitir a las organizaciones proporcionar lugares de trabajo seguro y saludable al prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, eliminar y minimizar los riesgos asociados a SST y el diseño e implementación de planes de prevención asociados a estos riesgos (Secretaría Central ISO de Ginebra, 2018).

A continuación, se muestra un cuadro comparativo entre normas que puede mostrarnos que lineamientos tiene Colombia a nivel gubernamental y que tan aventajados o desventajados nos encontramos en comparación a estándares internacionales como lo son la Norma Internacional ISO 45001.

- Comparativo entre normas

Figura 3 *Comparativo de la Legislación Colombiana con las Normas de Referencia*

Entidad de respaldo	Cumplimiento de Ley Ministerio de trabajo Decreto 1072 de 2015	Normas de referencia ISO 45001
Documento escrito de la Política de SST	SI	SI
Comunicación Política	SI	SI
Definición de Responsabilidades	SI	SI
Comunicación de Responsabilidades	SI	SI
Rendición de cuentas	SI	SI
Presupuesto para SST	SI	SI
Definición de Talento Humano para SST	SI	SI
Recursos Técnicos	SI	SI

Nota: Elaboración propia a partir de la revisión general de la Normatividad Vigente Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015). 1ra. Parte

Figura 4 *Comparativo de la Legislación Colombiana con las Normas de Referencia*

Entidad de respaldo	Cumplimiento de Ley Ministerio de trabajo Decreto 1072 de 2015	Normas de referencia ISO 45001
Requisitos legales - matriz requisitos legales	SI	SI
Plan de trabajo anual + Cronograma	SI	SI
Copasst	SI	SI
Dirección de SST	SI	SI
Integración con otros Sistemas de Gestión	SI	SI
Capacitación en SST al personal según competencias	SI	SI
Socialización al Copasst del plan capacitación	SI	SI
Inducción y reinducción en SST	SI	SI
Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	SI	SI
Condiciones de salud y Perfil sociodemográfico	SI	SI
Estándares de seguridad u operación segura	SI	SI
Registro entrega EPP	SI	SI
Reportes de investigación de AT y EL	SI	SI
Identificación de amenazas y vulnerabilidad	SI	SI
Procedimientos Operativos Normalizados	SI	SI
Plan de Evacuación + Evaluación de simulacros Diseño de planes de evacuación	SI	SI
Sistemas de vigilancia epidemiológica	SI	SI
Evaluaciones ambientales	SI	SI

Nota: Elaboración propia a partir de la revisión general de la Normatividad Vigente Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015). 2da. Parte.

Figura 5 Comparativo de la Legislación Colombiana con las Normas de Referencia

Entidad de respaldo	Cumplimiento de Ley Ministerio de trabajo Decreto 1072 de 2015	Normas de referencia ISO 45001
Perfiles epidemiológicos del SVE	SI	SI
Formatos de registros de inspecciones	SI	SI
Registros gestión riesgos	SI	SI
Conservación documentos	SI	SI
Comunicaciones internas y externas y canales	SI	SI
Comunicación de las evaluaciones ambientales	SI	SI
Autoevaluación	SI	SI
Cumplimiento legal + Fortalecer componentes del sistema + mejora continua	SI	SI
Objetivos de control de riesgos	SI	SI
Indicadores de estructura, proceso y resultado	SI	SI
Metas anuales	SI	SI
Comunicación objetivos	SI	SI
Ficha de los indicadores - matriz indicadores	SI	SI
Indicadores de estructura	SI	SI
Indicadores de proceso	SI	SI
Indicadores de resultado	SI	SI
Procedimiento de gestión de peligros y riesgos	SI	SI
Tratamiento a los riesgos	SI	SI
Administración EPP que parte de la matriz de EPP.	SI	SI
Socialización a partes interesadas	SI	SI
Plan de mantenimiento correctivo y preventivo	SI	SI
Evaluaciones médicas ocupacionales	SI	SI

Nota: Elaboración propia a partir de la revisión general de la Normatividad Vigente Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015). 3ra. Parte.

Figura 6 *Comparativo de la Legislación Colombiana con las Normas de Referencia*

Entidad de respaldo	Cumplimiento de Ley Ministerio de trabajo Decreto 1072 de 2015	Normas de referencia ISO 45001
Identificación de amenazas y vulnerabilidad por centro de trabajo	SI	SI
Valoración de los riesgos asociados a amenazas	SI	SI
Procedimientos Operativos Normalizados	SI	SI
Plan de respuesta para eventos potencialmente desastrosos	SI	SI
Evaluación de simulacros	SI	SI
Capacitación y entrenamiento en plan emergencias	SI	SI
Realización y evaluación de simulacros anuales	SI	SI
Conformación y funcionamiento de brigadas emergencias	SI	SI
Inspección de equipos de emergencia	SI	SI
Plan de ayuda mutua	SI	SI
Gestión del cambio	SI	SI
Integración de requisitos de SST en las compras	SI	SI
Procedimiento de selección y evaluación de contratistas	SI	SI
Seguimiento a contratistas	SI	SI
Verificación afiliación a la Seguridad Social	SI	SI
Inducción y reinducción en SST	SI	SI
Inducción y reinducción a contratistas	SI	SI
Programa de auditoria anual	SI	SI
Informe de resultados auditoria	SI	SI
Alcance de la auditoria	SI	SI
Revisión de gerencia anual	SI	SI
Socialización con el Copasst	SI	SI

Nota: Elaboración propia a partir de la revisión general de la Normatividad Vigente Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015). 4ta. Parte.

Figura 7 Comparativo de la Legislación Colombiana con las Normas de Referencia

Entidad de respaldo	Cumplimiento de Ley Ministerio de trabajo Decreto 1072 de 2015	Normas de referencia ISO 45001
Procedimiento investigación incidentes, accidente y enfermedades laborales	SI	SI
Socialización de lecciones aprendidas	SI	SI
Informes periódicos a la gerencia	SI	SI

Nota: Elaboración propia a partir de la revisión general de la Normatividad Vigente Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015). 5ta. Parte.

Normatividad Vigente en Colombia Aplicable a los Sistemas de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo

Las referencias de cada la normatividad para elaborar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, contiene los lineamientos indispensables para la aplicación de estas en los componentes estratégicos y operativos de las organizaciones, desde esta perspectiva cada norma define unos alcances, unas generalidades y el ámbito de aplicación respectivamente.

El siguiente cuadro sintetiza las principales disposiciones que en materia normativa existen frente a la necesidad de contar la normalización y en un reconocimiento de ésta para la introducción de mejoras en el marco de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo aplicable en Colombia.

Figura 8 *Síntesis de la Legislación Nacional de Colombia respecto*

Norma documento	Año	Alcances
Ley 9	1979	Medidas sanitarias
Decreto 614	1984	Determina las bases las bases para la organización y la administración de la salud ocupacional en el país.
Resolución 1016	1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Este documento es de tipo Resoluciones y pertenece a Normatividad del Marco Legal de la Entidad.
Decreto 1295	1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Decreto 1443	2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 1072	2015	Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo
Resolución 0312	2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo SGSST

Nota: Elaboración propia a partir de la revisión general de Normatividad vigente Diario Oficial

Descripción de la Metodología a Nivel Normativo y el Funcionamiento de los Sistemas de Salud y Seguridad en el Trabajo en Colombia

El cumplimiento de los Estándares Mínimos

El 13 de febrero de 2019 se firmó la resolución 0312 de 2019 la cual establece los estándares mínimos para el SG SST (Ministerio de Trabajo, 2019) y este aspecto legal se apoya en el artículo de la constitución Política de Colombia art,25 sobre el trabajo como derecho y obligación social (Asamblea Nacional Constituyente, 1991), en el Decreto 1295 de 1994 art,2 objetivos del sistema general de riesgos laborales, en la Ley 1562 de 2012 (Ministerio de Trabajo, 2012), en la Comunidad Andina de Naciones (El Consejo Andino de Ministros de relaciones Exteriores, 2004), en la Resolución 957 de 2005 Comunidad Andina de Naciones sobre sistemas de Seguridad y salud en el trabajo de países miembros (El Consejo Andino de Ministros de relaciones Exteriores, 2005), en el decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017 (Ministerio de Trabajo, 2017).

Antes de abordar directamente el tema de los estándares mínimos de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo es importante que se tenga en cuenta lo siguiente:

- Estándares mínimos: Requerimientos mínimos que debe tener cada empresa que serán evaluados al momento de la revisión del funcionamiento y desarrollo del SG SST.
- Clasificación del riesgo: El artículo 26 del Decreto 1295 de 1994 establece las siguientes clases de riesgo, las cuales se reglamentan en el artículo 2.2.4.3.5 del Decreto Número 1072 de 2015.

El artículo 25 del Decreto 1295 de 1994 se establece la clasificación de empresa así:

Artículo 25. Clasificación de empresa: Se entiende por clasificación de empresa el acto por medio del cual el empleador clasifica a la empresa de acuerdo con la actividad principal dentro de la clase de riesgo que corresponda y aceptada por la entidad administradora en el término que determine el reglamento. Cuando una misma empresa tuviese más de un centro de trabajo, podrá tener diferentes clases de riesgo, para cada uno de ellos por separado, bajo una misma identificación, que será el número de identificación tributaria, siempre que exista diferenciación clara en la actividad que desarrollan, en las instalaciones locativas y en la exposición a factores de riesgo ocupacional. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994).

Figura 9 *la Clasificación de Empresa Clase de Riesgo*

TABLA DE CLASES DE RIESGO Y COTIZACIÓN

CLASE I	Riesgo mínimo	0.522%
CLASE II	Riesgo bajo	1.044%
CLASE III	Riesgo medio	2.436%
CLASE IV	Riesgo alto	4.350%

Nota: Tabla de clases de Riesgo [Imagen], por Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994, artículo 26 Decreto 1295.

Los estándares mínimos son aplicables a todos los integrantes del sistema general de riesgos laborales y excluyendo a los trabajadores independientes con afiliación voluntaria y a las personas naturales que desarrollen actividades de servicio doméstico. Aquí se establecen y ajustan tiempos de cumplimiento de la fase transición del SGSST.

Esta ordenada de la siguiente manera:

- Estándares mínimos para empresas de 10 o menos trabajadores clasificados en el sistema general de riesgos riesgo I, II o III
- Estándares mínimos para empresas de 11 a 50 trabajadores clasificadas en el sistema general de riesgos riesgo I, II o III
- Estándares mínimos para empresas con más de 50 trabajadores clasificadas en el sistema general de riesgos riesgo I, II, III, IV o V
- Estándares mínimos para empresas con 50 o menos trabajadores clasificados en el sistema general de riesgos riesgo IV o V

La Resolución 0312 de 2019 está fortaleciendo en sistema de riesgos laborales, pero el cumplimiento de esta resolución no omite el cumplimiento de todos los criterios establecidos en el Decreto Número 1072 de 2015.

La implementación de los estándares mínimos establecidos no imite el cumplimiento de todos los criterios establecidos en el Decreto Número 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015), tampoco los requisitos legales que sean listados en las diferentes matrices de requisitos legales que se tengan establecidas en las diferentes organizaciones; es con la Resolución 0312 de 2019 en la que se busca establecer que el Ministerio de trabajo cuente con un criterio mínimo de evaluación para permitir revisar unas obligaciones consideradas como lo más representativo basados en el número de trabajadores y la clasificación de riesgo (Ministerio de Trabajo, 2019).

Estos estándares mínimos serán verificados y desde aquí se tendrá un punto de partida en las organizaciones para la implementación de un SGSST.

Una de las actividades que requiere la resolución es una valoración de peligros y riesgos debe ser acompañada por parte de la ARL “Administradora de Riesgos Laborales” y debe quedar un acta de visita y partiendo de esta actividad queda entonces plasmadas recomendaciones que definen en gran parte controles derivados de la valoración de los riesgos que tenga la empresa.

En la Resolución 0312 de 2019 por parte del Ministerios de Trabajo que tendrá criterios dependiendo del tamaño y clase de riesgo de la empresa y la acreditando en seguridad y salud en el trabajo a las empresas las lleva a mejorar sus indicadores de gestión (Ministerio de Trabajo, 2019). Se determina entonces que a partir del 1 de noviembre de 2019 se realizará la etapa de inspección y la implementación definitiva del SGSST debió de realizarse desde enero de 2020 y se deben establecer unos planes de mejoramiento.

Funcionalidad de las Auditorías Realizadas por Entidades Externas

En Colombia, de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015

Artículo 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación. (Ministerio del Trabajo, 2015).

En ese orden de ideas, cualquier persona natural o jurídica externa a la empresa, o cualquier entidad que realice auditorías del SG-SST, puede realizar una auditoría externa a la empresa.

Las empresas deben tener en cuenta la formación del personal que va a realizar la auditoría. Deben tener como mínimo el curso de formación de 50 horas y de acuerdo con

los riesgos de la empresa podrían o no ser auditores especializados en diferentes temas, es común encontrar en las empresas auditores internos que no son formados en SST, ya que las empresas contratan este rol para que desarrolle e implemente el SG-SST y por consiguiente estos cargos no podrían auto auditarse.

Es muy posible además que la formación con que cuente un auditor externo sea en Seguridad y Salud en el Trabajo o especializado en este; algunos consultores recomiendan que la primera auditoría que se realice inicialmente al SG-SST en una empresa, se realice por lo menos con una entidad o persona externa, para que identifique todas esas acciones de mejora o no conformidades importantes del sistema de gestión y es un punto muy válido. Pero por consiguiente lo importante es que de verdad la empresa consiga realizar una identificación de esos puntos que se deben mejorar en su sistema de gestión.

Una diferencia entre una auditoría realizada por un interno o un externo, es que cuando la realiza una persona que conoce la empresa o que sea contratada directamente por la empresa y que lleve un tiempo trabajando en ella, llevará a cabo la auditoría sobre las actividades que ha ejecutado la empresa, que muy posiblemente conoce por que ha participado en ella, como por ejemplo una inducción o capacitación o una inspección de seguridad, mientras que la externa se enfocará en lo global, y muy probablemente identificará aspectos o ítems de importante relevancia, como son los que garantizan que el Sistema de verdad necesita una mejora continua, en otras palabras podría existir un sesgo al momento de realizar la auditoría, por estar evaluando el trabajo de un compañero de trabajo.

Realmente son más las ventajas que las desventajas con que se cuentan al realizar una auditoría con una entidad externa, en primera instancia un auditor evalúa previamente los documentos con que cuenta la empresa e identifica y reconoce el funcionamiento del SG-SST en la empresa, posteriormente se dirige hacia la empresa con la finalidad de validar en campo todos los registros físicos que se encuentran en el sistema y por último realiza entrevistas a los colaboradores de la empresa para validar que efectivamente se ha hecho partícipe los trabajadores en la implementación del sistema, con base en todo esto diagnostica y da su veredicto de evaluación de auditoría.

Adicionalmente, una auditoría externa bien planificada identificaría factores de riesgo como por ejemplo el riesgo químico, riesgo de movilidad, riesgos eléctricos, riesgos mecánicos u otros riesgos que necesiten de auditores especializados dependiendo de la clase de empresa y sus riesgos prioritarios, a los cuales se le debe enfatizar al momento de realizar la auditoría y que por consiguiente merecen facilitar una atención importante, para verificar que la gestión del riesgo se realiza acorde a su priorización de riesgo o actividad económica y que se lleva a cabo con el personal idóneo para este.

En este orden de ideas, una auditoría externa ayuda a la identificación de acciones correctivas y preventivas más profundas que otros auditores posiblemente no puedan encontrar, por falta de experticia, de experiencia o de conocimientos con la Seguridad y salud en el trabajo.

Auditorías con Parámetros de Estándar a Nivel Internacional de la Normatividad PHVA y Calificaciones Internacionales

Existen muchas razones por las cuales una empresa puede pretender realizar una auditoría con estándares internacionales. Algunas de las cuales son porque son empresas con casa matriz en otros países y sus directrices centrales indican que se debe realizar auditorías internacionales, otras razones son que la misma empresa identifica la necesidad de compararse con empresas de nivel internacional para mejorar sus prácticas productivas o de calidad de producto y para ello no se puede comparar con compañías locales, y otra razón es porque las licitaciones que realizan para ingresar en alguna compañía multinacional o internacional, requieren un mejor estándar internacional y por consiguiente evaluarse con dicho estándar. (Pérez, 2018) (Rey et. al., 2017).

Muchas otras empresas realizan cotización en la bolsa, y para esto necesitan implementar todos los sistemas de gestión conocidos, pero este evalúa estándares de sostenibilidad que incluye criterios económicos, ambientales y sociales, dentro de este último el bienestar y la salud de sus trabajadores y por consiguiente deben tener un buen indicador del SG-SST.

Reconocimiento, excelencia y altos estándares de calidad del producto son las principales razones para que una empresa se certifique internacionalmente en alguna norma, esto hace que un inversionista se interese en estas empresas y que por consiguiente logre introducir la inversión en dinero, hace que el valor de sus acciones suba y de igual manera se crea valor económico, ambiental y social, teniendo en este último un valor dentro de lo social enfocado al bienestar del trabajador.

Las normas que realizan calificaciones especiales en el SG-SST y otros sistemas como por ejemplo el Registro Único de Contratistas, logra que las empresas introduzcan todo el SG-SST y aspectos ambientales como un sistema de gestión integrado, logrando ganar licitaciones en empresas de carácter internacional o que llevan estándares muy altos de seguridad y ambientales. Esto se da, por ejemplo, en empresas del sector minero, construcción o petróleo, donde le exigen al contratista certificarse en RUC, para poder trabajar con ellos, llevando al contratista a niveles muy altos de seguridad, salud en el trabajo y ambientales, evitando por la clase de riesgo de la empresa que contrata, un nivel muy alto de seguridad y evitando la ocurrencia de accidentes de trabajo, en principio de carácter grave o mortal y de enfermedades laborales.

Se debe entonces tener en cuenta la naturaleza de la empresa, el enfoque que le quieran dar y la razón principal para identificar si una empresa requiere realizar una auditoría externa con estándares generales, solo para cumplir legislación, o por convicción de que la seguridad es un proceso que lleva a generar valor en los trabajadores e impacta directamente en el desempeño y reducción de los accidentes o enfermedades, y también tener en cuenta si se requiere auditorías con estándares internacionales para una mayor ambición de la empresa, por el desempeño, la clase de riesgo o la especificidad de la empresa (Duque y Libreros, 2019).

Retos y Desafíos Actuales en las Empresas Colombianas con Relación a la Implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los Costos y Cortos Tiempos de la Implementación

Existen varios caminos para el proceso de implementación de un SG SST, se puede comenzar por un proceso de implementación:

- Se requiere de personal competente que además de cumplir con la formación establecida en la Ley 1562 de 2012 deben contar con experiencia en el sector económico donde se esté realizando la implementación (Ministerio de Trabajo, 2012).
- Otro recurso muy requerido para la implementación es el que cuesta la elaboración de toda la documentación que es necesaria para la implementación y ejecución de estos formatos y registros que deben ser diligenciados en el quehacer diario de todos los funcionarios. Contando también con todos los medios tecnológicos necesarios para esta misma función.
- Los tiempos que requiere la formación de cada funcionario para que pueda entender e incorporar dentro de su proceso los diferentes requisitos que a nivel legal se piden dentro de la normatividad, un requisito tan mínimo como el registro de la entrega de un elemento de protección personal, requiere de la formación del funcionario, tanto en cómo el método para diligenciar el registro de entrega como para saber qué tipo de elemento entregar y tener en cuenta donde almacenar el documento después de ser registrado.
- Los costos de archivo que requieren ser conservados para las diferentes auditorías o investigaciones en caso de accidentes de trabajo o demandas laborales que se presenten,

son un costo que en algunos casos no se le da el valor que tiene y no se realiza un detalle eficiente del costo de este.

- El costo de los elementos de protección personal que son entregados a los funcionarios para que desarrollen las tareas de manera segura.
- La formación específica que se requiere para actividades de alto riesgo y que son requerimiento de ley ser suministradas por el empleador.
- Los tiempos de capacitación y formación que son usados para que los trabajadores cumplan con el plan de formación que está establecido por medio de un cronograma

Todos estos costos y otros que no han sido tenidos en cuenta para el análisis son costos que con el tiempo van representando para las compañías una inversión importante en SST que muchos administradores y gerentes no la encuentran valiosa y muchas veces la determinan como pérdida de tiempo y dinero sin dan un valor al retorno que puede representar la disminución de enfermedades laborales o accidentes de trabajo, el aumento de la productividad debido a que los trabajadores pueden estar contando con condiciones de trabajo dignas y el cumplimiento de ley que al no hacerlo puede representar para las empresas una pérdida importante de clientes o de prestigio que es difícil de medir en números.

El reto entonces aparece amarrado a la persona que como asesor argumente con suficientes razones a quien es el responsable de la inversión económica, también en la visión que tenga la alta dirección de pensar en hasta dónde quiere llegarse con los objetivos y metas que se tienen establecidas y que tan conectadas se encuentran estas metas y objetivos con los objetivos en Seguridad y Salud en el trabajo que se hayan establecido al inicio del montaje del Sistema de Gestión.

Las empresas tienen el reto de tomar conciencia de la importancia del sistema de gestión y establecer como la inversión en SST puede a corto y largo plazo disminuir e impactar en los costos de producción.

Implementación y Sostenimiento del SGSST

Elaborar un sistema de gestión en Seguridad y salud en el trabajo como ya fue visto en el punto anterior de este documento, requiere de unos costos muy puntuales que pueden ser medibles y alcanzables y que puedan tener un retorno de la inversión.

Por tanto, que se pueda sostener el cumplimiento de las metas dentro del plan de trabajo que se desarrolle en el sistema de Gestión es un reto que representa y exige compromiso por parte tanto de la alta dirección como de los mandos medios y los líderes de los diferentes procesos. Entender que el cumplimiento de los requisitos y estándares establecidos por el SGSST no son solamente cumplimientos de ley si no que pueden ser parte de la cultura organizacional requieren de un desarrollo maduro del Sistema como tal.

Factores como la alta rotación de personal, la dinámica de las empresas al momento de ejecutar un SG SST, los costos que sean asignados por la empresa para dar cumplimiento al SG SST afectan o favorecen que el cumplimiento y ejecución de las pautas establecidas al momento la elaboración e implementación de este.

Requiere que existan personas con un compromiso determinado dentro la organización y que sean asignados por parte de la gerencia y a las cuales les sea brindado el suficiente apoyo y recurso tanto financiero como tecnológico que permita a estas desarrollar en plena convicción todos los requisitos que son establecidos por la ley y que al momento de la ejecución de cualquier actividad económica también están de alguna manera afectando la salud y la seguridad de los trabajadores.

El tipo de actividad económica que cada compañía representa, también representa la característica de los empleados que tiene cada compañía, por tanto es importante hablar en pares para que los sistemas de gestión sean compatibles y amigables y así puedan más que una carga adicional a las funciones diarias convertirse en una herramienta de gestión que sirva para medir la eficacia no solo de las actividades en Seguridad y Salud en el trabajo sino también la funciones que la labor del día a día requieran de seguimiento.

En algunos sectores la alta rotación de personal que no permite que el sistema de gestión tenga una etapa de maduración para responder funcionalmente ante el ciclo de mejora continua y allí también los gestores y asesores en salud y seguridad en el trabajo están invitados al ingenio de nuevas estrategias que permitan en corto tiempo desarrollar e implementar métodos que ayuden a la disminución de accidentes y enfermedades laborales y el aumento del bienestar laboral de las compañías. Pasando así de ver la gestión en seguridad y salud en el trabajo de un gasto a un activo no tangible que de una caracterización diferenciativa.

Compromiso y conocimiento por parte de los mandos medios.

La falta de conocimiento y compromiso por parte de los mandos medios al momento de la ejecución y cumplimiento de los estándares establecidos en el momento de la planeación permite que los procesos desarrollados en el SGSST se vean como un proceso denso e inútil con el cual se pierden largos tiempos administrativos recibiendo charlas muertas o diligenciamiento de documentos solo para dar cumplimiento a un cronograma de actividades.

Tal es el caso de la Norma Internacional ISO 45001 (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo) aplicable a todas las líneas de cadena productiva del país contribuyen la puesta en marcha de sistemas de gestión de SST con los que se da cumplimiento a las diferentes

especificaciones aplicables en cada caso (Secretaría Central ISO de Ginebra, 2018).

Los beneficios que aporta el desarrollo de Sistemas de Gestión de en seguridad y salud en el trabajo más destacados son:

- Ahorro de costos al involucrar a las organizaciones directamente por pérdidas a nivel de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales con evidentes reducciones en los niveles de gasto económico de la empresa.
- La implantación de la norma ISO 45001 favorece la identificación de riesgos y peligros en torno a las actividades rutinarias y no rutinarias y las deficiencias, además de proporcionar un marco de trabajo con que se puede evaluar las diferentes oportunidades y posibilidades de ahorro de costos.
- Incremento de la eficacia, la implementación de un SGSST produce una mayor eficacia en la utilización de las materias primas o mejora la disminución de enfermedades laborales,
- El Sistema de Gestión SST facilita a la empresa una visión general de todas las operaciones que realiza y mejora los procesos incrementando así su eficacia.
- Mayores oportunidades de mercado. Un Sistema de Gestión SST basado en ISO 45001 puede utilizarse como soporte importante para activar nuevas relaciones con mercados nacionales e internacionales de interés estratégico para la organización.
- El SGA demuestra a los clientes que la empresa se encuentra comprometida con las buenas prácticas empresariales.
- Cumplimiento de la legislación y la regulación en SST. Tener implantado un SGSST demuestra a las autoridades de control en el país, que la organización

tiene el compromiso de cumplir la legislación y mejorará la relación con ellos.

- Mejora continua del desempeño de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos.
- Logro de los objetivos de SST (Ortega et. al, 2017).

Teniendo en cuenta estos aspectos, es de suma importancia que las empresas; dispongan de una guía documentada que incluya los aspectos técnicos, funcionales y prácticos que permita la adecuada Gestión Integrada de sus procesos y del portafolio de proyectos de conformidad a estándares mínimos establecidos en Resolución 0312 de 2019 como parte de la credibilidad competitiva y aceptación que obtienen en aquellos mercados que presentan altas restricciones de ingreso (Ministerio de Trabajo, 2019).

Inmediatez en el Cumplimiento de Normatividad de Requisitos Puntuales

Muchas veces las empresas trabajan solamente para el momento en que se realiza la auditoría anual, la visita puntual del cliente contratante o porque se van a realizar visitas gubernamentales, entonces como buenos colombianos trabajamos y limpiamos la casa para que no se vea que por debajo no se han cumplido requisitos importantes que son necesarios para que el Sistema de Gestión marche. Es ahí donde se evidencia que los sistemas de gestión se vuelven una carga para los trabajadores y no una herramienta de trabajo que como su nombre lo dice, permita la gestión y administración del riesgo.

La falta de visión y la poca muestra de resultados además la no conexión de los objetivos de seguridad y salud en el trabajo, no pueden permitir y visualizar que beneficios puede traer un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bien implementado.

El cambio y la transición de pensamiento se han visto en algunos casos afectados porque los gerentes ven el sistema como un proceso aislado que es un simple proceso de apoyo dentro del mapa de procesos y que no aporta a los dividendos de la compañía directamente.

Conclusiones

- Colombia ha establecido un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo parametrizado en Decreto 1072 de 2015 y allí se hablan de prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, la protección y promoción de la salud de los trabajadores.
- La implantación del Sistema de Gestión SST en las empresas se constituye en una necesidad relevante en virtud de la importancia estratégica que representa este sector no sólo para el desarrollo de la economía colombiana sino también en la economía global y en la vida cotidiana es muy importante, por ese motivo se buscan procedimientos que garanticen la calidad, seguridad, sostenibilidad y responsabilidad.
- Entre los retos actuales en las empresas colombianas están actualmente enfrentando podemos resaltar que el cambio cultural es importante porque al final es con personas que se realiza el trabajo de ejecución de todo lo que puede estar plasmado dentro de un sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Un buen manejo de la información y documentación de la normatividad aplicable a los SGSST puede ser un gran desafío, pero también puede ser la herramienta para salvaguardar muchas veces el patrimonio de la empresa.
- El mal manejo de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo y la falta de conocimiento y manejo del tema puede representar pérdidas cuantificables que con el tiempo pueden representar un valor más alto que el de la implementación (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Referencias

- Asamblea Nacional Constituyente. (1991,20 de julio). *Constitución Política de la República de Colombia, Esta versión corresponde a la segunda edición corregida de la Constitución Política de Colombia, publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991*. Secretaría General del Senado.
<http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>.
- Coneo, M. (2019, 28 de agosto). *Conozca qué es una ARL, cuales con sus funciones y que ley las regula en Colombia*, <https://www.larepublica.co/especiales/especial-salud-agosto-2019/conozca-que-es-una-arl-cuales-con-sus-funciones-y-que-ley-las-regula-en-colombia-2901676#:~:text=Seg%C3%BAAn%20el%20Ministerio%20de%20Salud,o%20enfermen%20a%20causa%20del>.
- Duque, C. M., Libreros, E. A. (2019). *Guía práctica para realizar la migración de la Resolución 0312 de 2019 a la NTC ISO 45001 de 2018 para empresas de más de cincuenta (50) empleados clasificadas con riesgo I, II, III,IV o V y de cincuenta (50) o menor trabajadores con riesgos IV o V(1)*. [Trabajo de grado,Universidad Santiago de Cali]. Repositorio Universidad Santiago de Cali.
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/1794/GUIA%20PR%C3%81CTICA%20PARA.pdf?sequence=1>.
- El Congreso de Colombia. (1915, 17 de noviembre). *Ley 57 de 1915*. Sistema Único de Información Normativa. <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1609446#:~:text=LEY%2057%20DE%201915&text=Enti%C3%A9ndese%20por%20patrono%20toda%20persona,trabajo%20por%20cuenta%20del%20patrono>.
- El Congreso de Colombia. (1918, 17 de noviembre). *Ley 46 de 1918* . Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30019009>.
- El congreso de Colombia. (1921, 19 de noviembre). *Ley 37 de 1921*. Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1592694>.
- El congreso de Colombia. (1934, 20 de noviembre). *Ley 10 de 1934*. Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1566213>.
- El Congreso de Colombia. (1938, 6 de agosto). *Ley 96 de 1938*. Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1634329>.
- El Congreso de Colombia. (1939, 13 de diciembre). *Ley 44 de 1939*. El Congreso de Colombia.

- El Congreso de Colombia. (1945, 19 de febrero). *ley 6 de 1945*. Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1561297>.
- El Congreso de Colombia. (1947, 26 de diciembre). *Ley 90 de 1947*. Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1631247>.
- El Congreso de Colombia. (1979, 24 de enero). *Ley 9 de 1979*. Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1564714>.
- El Congreso de Colombia. (2002, 17 de Diciembre). *Ley 776 de 2020* . Secretaría General del Senado. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html.
- El Congreso de la República de Colombia. (1993, 23 de diciembre). *Ley 100 de 1993*. Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1635955>.
- El Consejo Andino de Ministros de relaciones Exteriores. (2004). Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajos. Guayaquil, Ecuador: El Consejo Andino de Ministros de relaciones Exteriores. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>.
- El Consejo Andino de Ministros de relaciones Exteriores. (2005). Resolución 957 de 2005 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima, Perú: El Consejo Andino de Ministros de relaciones Exteriores. <https://safetya.co/wp-content/uploads/2021/01/resolucion-957-de-2005.pdf>.
- Galindo, M. (2018, Julio). *La pirámide de Kelsen o jerarquía normativa en la nueva CPE y el nuevo derecho autonómico*. Revista Jurídica Derecho. http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9_a08.pdf.
- Ibarra, A. M. (2014, enero-junio). *Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano*. Revisa de Derecho. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972014000100003.
- Jaramillo, A. C. (2019). *Accidente de trabajo y enfermedad profesioanl en Colombia. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo del sector metalúrgico en Colombia*. Poliantea. <file:///D:/Documents/Downloads/Dialnet-AccidenteDeTrabajoYEnfermedadProfesionalEnColombia-7110266.pdf>.
- Lizarazo, C. G., Fajardo, J. M., Berrio, S., Quintana, L. (2010, 29 de septiembre). *Breve historia de la salud ocupacional en Colombia*. Departamento de Ingeniería Industrial. Pontificia Universidad. https://www.researchgate.net/profile/Cesar-Lizarazo/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_ocupacional_en_Colombia/links/0c960515c8b20f2642000000/Breve-historia-de-la-salud-ocupacion.

- Ministerio de Trabajo. (2012, 11 de julio). *Ley 1562 de 2012*. Sistema único de información normativa. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1683411>.
- Ministerio de Trabajo. (2014, 31 de julio). *Decreto 1443 de 2014*. Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1287961>.
- Ministerio de Trabajo. (2017). Resolución 1111 de 2017 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantistas. Santa Fe de Bogotá: Diario Oficial. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>.
- Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019 Por la cual se define los Estandares Mínimos del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el trabajo SG-SST. Santa Fe de Bogotá: Ministerio de Trabajo. https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf.
- Ministerio de trabajo Ministerio de relaciones Laborales e Inspecciones. (2020). Circular 0071 Cumplimiento al parágrafo 2 del artículo 28 de la Resolución 312 de 2019 mediante la cual se definen planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos del SG-SST. Santa Fe de Bogotá: Ministerio de trabajo Ministerio de relaciones Laborales e Inspecciones <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/circular+0071.pdf/f7f84d25-fcb2-e957-d9ce-cb4c87e84be3?t=1606771091887>.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994, 22 de junio). *Decreto 1295 de 1994*. Sistema único de información normativa. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1261244>.
- Ministerio del Trabajo. (2015, 26 de mayo). *Decreto 1072 de 2015*. Diario Oficial. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>.
- OHSAS 18001. (2015). Grupo OHSAS. *Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud Ocupacional - Requisitos*. London, United Kingdom: La Institución Británica de Normas .
- Ortega, J. A., Rodríguez, J. R., Hernández, H. (2017). *Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones*. Revista Académica & Derecho. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf>.
- Pérez, R. F. (2018). *Análisis del proceso de contratación estatal con la problemática de la corrupción a la luz de los modelos de auditoría en estándares internacionales*. [Proyecto de grado de pregrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional UNIMINUTO. https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/10315/1/UVDT.CP_P%c3%a9rezRonald_2018.pdf.

- República de Colombia. (1944, 30 de septiembre). *Decreto 2350 de 1944*. Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1872277>.
- República de Colombia. (1949, 29 de noviembre). *Decreto 3767 de 1949*. Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1536392>.
- Rey, P. A., Sánchez, M. A., Bohórquez, A. S. (2017). *Estrategia Metodológica para la Selección de Herramientas de Auditoría Asistidas por Computadora en el Sector Público*. [Trabajo de grado de especialización, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15403/1/ESTRATEGIA%20METODOL%C3%93GICA%20PARA%20LA%20SELECCI%C3%93N%20DE%20HERRAMIENTAS%20DE%20AUDITOR%C3%8DA%20ASISTIDAS%20POR%20COMPUTADORA%20.pdf>.
- Santos, J. P. (2013, 01 de junio). *Sistema Jurídico Colombiano, Ordenamiento Legal y Orden Jurídico Prevalente*. *Revista Academia y Derecho*. <http://www.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/derecho/article/view/69>.
- Secretaría Central ISO de Ginebra. (2018). *Norma Internacional ISO 45001 Como traducción oficial Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo-Requisitos con orientación para el uso*. Secretaría Central ISO de Ginebra. <https://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>.