



LOS SG SST EN COLOMBIA

Manuel Ricardo Sánchez Pinilla

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD
BOGOTÁ, OCTUBRE DE 2016

Resumen

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) históricamente ha estado evolucionando y reformándose por medio de normativas y decretos que van reglamentando obligatoriedad de su cumplimiento. Este inició con los programas de salud ocupacional, los cuales consistían en la planeación y ejecución de actividades de medicina seguridad e higiene industrial con el objetivo de mantener y mejorar la salud de los trabajadores, pero con poco compromiso de las directivas y altos mandos de la organización, sin el seguimiento necesario para que este se pudiera desarrollar y sin grandes oportunidades de mejora. La implementación en la empresa del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo busca el compromiso de todos los niveles productivos para que el objetivo se cumpla, pero en Colombia estamos preparados para ello?

Palabras clave: Accidente laboral, programa de salud ocupacional, riesgos laborales, Sistema de Gestión SST.

Abstract

Historically The Health and Safety management system at work has been progressing and has been modified for legal rules, which decree that some companies are obliged to comply whit it. The system began with the workplace health, which consisted in the planning and implementation of activities about medicine, safety and industrial hygiene. The objective was maintaining and improving the health of workers, but with two problems, on the one hand without the commitment of the governing board or senior officers of the companies. On the other

hand, the Companies didn't have an effective monitoring that let develop it, without significant opportunity to improve.

The implementation of security and health systems at work wants the support and commitment from all workers in order to achieve the target, but are we prepared in Colombia for this?

Key words: Work Accident, occupational health program, occupational hazards, SST Management System

Tabla de Contenido

Los SG SST en Colombia.....	5
Introducción	5
Antecedentes, y reglamentación de los SG SST en Colombia	6
La SST en cifras en Colombia	9
Estructura e implementación de SG-SST	10
Obligaciones de los empleadores:	12
Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales:.....	12
Los SG SST, una Herramienta para la Mejora Continua.....	17
¿Trae Beneficios el Implementar un Sistema SG SST?.....	18
Conclusiones	20
Referencias.....	21

Los SG SST en Colombia*

Introducción

En el desarrollo de la especialización se vincularon aspectos representativos de la seguridad así como también conceptos de liderazgo, manejo del recurso humano, legislación laboral y seguridad industrial, los cuales fueron fundamentales para mi crecimiento profesional y personal. Es claro que el postgrado busca tener cada vez más directores, gerentes o jefes más enfocados en el bienestar laboral tanto como en el bienestar empresarial, es por eso que abordar los SG SST cobra mayor relevancia con el pasar del tiempo.

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una actividad que involucra todos los niveles de la sociedad y disciplinas laborales, se enfoca en proteger y promover beneficios en la salud física, mental y emocional de los trabajadores mediante campañas de prevención y control de enfermedades y accidentes laborales. Los cambios a nivel internacional y los requerimientos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) generaron la necesidad de que el Ministerio de Trabajo se enfocara en pro de un documento que pudiera reglamentar y guiar a las empresas en la implementación de un sistema que buscara no solo el cumplimiento de un requisito, sino también de asegurar la implementación de medidas que protejan al trabajador; es por eso que emitió el Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 y posteriormente compilado en el libro 2, parte 2, título 4 capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015.

* Este ensayo se apoyó en asignaturas tales como Recursos Humanos, Liderazgo y Salud Ocupacional, las cuales representan un engranaje fundamental para el desarrollo y crecimiento del perfil del líder colombiano deseado.

El hecho de que la aplicación de los principios de SST implique el movilizar vinculadamente todas las disciplinas, áreas y niveles sociales es una medida clara de la complejidad de la aplicación de este decreto, es por esto que es indispensable el liderazgo y compromiso que debe mostrar la parte directiva de la empresa a través de las políticas y seguimiento. El convencimiento que ellos tengan de estas políticas determina en gran manera el éxito o fracaso que pueda tener el SST, ellos deben ser quienes crean y mantengan el impulso necesario para poder generar una sinergia que lleve al cambio de forma de pensar de los colaboradores. Es necesario que se tome el SST como una herramienta que ayudara a toda la Organización a funcionar en forma armónica y orientada al cumplimiento de objetivos específicos buscando la estabilidad de todos los integrantes de la organización.

Ahora bien Colombia se prepara para la implementación obligatoria de este Sistema de Gestión de SST lo que nos lleva a preguntarnos si estamos realmente preparados para este reto, reto que en un futuro muy cercano traerá a las empresas auditorias de cumplimiento y sanciones.

Antecedentes, y reglamentación de los SG SST en Colombia

Los programas de Salud Ocupacional son uno de los grandes logros obtenidos en busca de mejores condiciones ambientales que redundan en el desarrollo de las empresas. Estos programas tenían como aspectos más relevantes la exigencia de formación de un Comité Paritario de Salud Ocupacional, el cual tenía como objetivo velar por el cumplimiento del programa de salud así como apoyar actividades de control, promoción y prevención que permitían mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados; el aspecto relevante era identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales así como

controlar los factores de riesgo relacionados, al implementar estos programas se podían conseguir beneficios tales como mejorar la calidad de ambiente laboral, se podía lograr una mayor satisfacción personal y por ende aumentar la productividad; estos programas contaban con la participación de los trabajadores y era necesario actualizarlos una vez al año como mínimo.

En Colombia, estos programas vienen implementándose formalmente desde finales de los años setenta, cuando la Ley 9 de 1979 dedicó uno de sus títulos al desarrollo de este tema. Progresivamente, fueron ampliándose las normas y procedimientos hasta llegar al Decreto 1295 de 1994, por el cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

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. (Safetya, 2015)

Posteriormente, en el año 2015, el gobierno nacional unificó todas las normas laborales en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Todo el contenido del decreto 1443 de 2014 quedó unificado en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del decreto 1072 del 2015, por el cual se reglamentan las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales y juntas de calificación.

Ahora bien, esto no quiere decir que sean los únicos antecedentes legales de esta normativa, a través de los años se ha observado un gran desarrollo de la SST en el ámbito

nacional. Las normas de Salud Ocupacional en Colombia se incorporan a partir de 1950 con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente.

Desde 1954, el Ministerio de Salud desarrolló un plan de Salud Ocupacional, para capacitar profesionales colombianos, se creó la entidad CONALPRA; que en 1958 cambió su nombre por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) con sede en Bogotá.

En 1961, el Ministerio de Trabajo formó la División de Salud Ocupacional que se encargó de la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Adicional a esto, tenemos las siguientes resoluciones y decretos que ayudaron en el camino a los SG SST:

- Resolución 2013 de 1986: Comité Paritario de Salud Ocupacional. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
- Resolución 1016 de 1989: Reglamenta los programas de salud ocupacional en las empresas. La presente Resolución estará constituida por los siguientes subprogramas:
 1. Subprograma de Higiene Industrial
 2. Subprograma de Seguridad Industrial
- Las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, establecen la obligación de conformar un Comité de Convivencia Laboral (CCL) en las empresas del sector privado. El CCL se encargará de las quejas relacionadas con el trabajo, la revisión de casos específicos, la implementación de planes para mejorar las relaciones entre las partes afectadas (incluido el seguimiento de los mismos), y del desarrollo de medidas preventivas y correctivas para promover un medio ambiente sano de trabajo. Este comité de convivencia en conjunto con el COPASST, garantizan un mejor

ambiente laboral, correcta resolución de conflictos e inconvenientes y buscan la armonía entre los diferentes participantes de la organización.

La SST en cifras en Colombia

"Necesitamos disminuir la tasa de accidentalidad y que cada empresa se ponga la meta de tener cero accidentes mortales".

Letty Rosmira Leal Maldonado

Directora de Riesgos Laborales de MinTrabajo

Entre enero y octubre del 2015 ocurrieron en el país 602.889 accidentes de trabajo y 469 muertes laborales, de 9.621.273 afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales. En el 2014, 688.942 episodios fueron calificados como accidentes de trabajo y 564 muertes laborales.

(Ministerio de Trabajo, 2016)

En la actualidad se cree que estos números aumentarán ya que muchas de estas enfermedades se reportaban como enfermedad común. Sin embargo, la normatividad nos lleva a la responsabilidad empresarial de detectar y reportar, bien sea a la EPS (Empresas Prestadoras de Salud) o a la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) según sea el caso para que se haga el diagnóstico y se defina su tratamiento.

Se calcula que en Colombia cerca de 20 millones de personas conforman la población económicamente activa, en edad de trabajar, de estos solamente 9 millones están cubiertos por la seguridad laboral y social, los otros 11 millones pertenecen al sector informal, trabajadores

expuestos sin ningún tipo de control, sin ningún tipo de capacitación, sin ningún tipo de educación, a los riesgos propios de su actividad. (Consejo Colombiano de Seguridad, 2015)

Con el incremento a nivel gubernamental de los mecanismos de vigilancia y control con las ampliaciones en el número de visitas y el fortalecimiento de la fuerza de inspección laboral, estas acciones están empezando a producir importantes resultados.

Estructura e implementación de SG-SST

El Sistema de Gestión de SST no es un concepto nuevo, ya que en la OIT (Organización Internacional del Trabajo) se encuentran registros en los cuales de evidencia que se vienen implementando desde hace alrededor 3 décadas, es por esto, que Colombia se vio en la necesidad de implementarlo y nuestro país acogió un Sistema de Gestión único para todas las empresas.

En la actualidad las empresas colombianas tienen dos razones fundamentales para su implementación; la primera, por convicción de las directivas de la empresa sobre los beneficios que se pueden obtener y la segunda, es la obligación, la cual resulta ser la razón fundamental. La obligatoriedad que se nos muestra en la norma no deja espacio para ningún tipo de análisis adicionales sobre la conveniencia o beneficios al momento de iniciar el diseño y posterior implementación del SG, el cual debe pasar por varias etapas desde el análisis inicial, documentación, evaluación de riesgos, definición de políticas hasta la implementación del sistema, y en algunos casos la certificación de las normas como las OHSAS o en un futuro las ISO 45001. Estas son etapas ampliamente definidas y tienen mayor grado de atención sin embargo, existe una post etapa que en algunos casos es olvidada, esta es la etapa de mantenimiento del SG SST, si queremos que el sistema funcione, deberíamos hacerlo por

convicción. El entusiasmo que la empresa pone en la segunda razón es muy bajo, el mínimo necesario, y solo aumenta en los momentos que requiere más atención: visitas programadas de auditoría, o en algunos casos al momento de preparar documentos para presentar una oferta comercial, etc. (Asociación Española de Normalización y Certificación, 2008)

¿Y después de la implementación? Podemos creer que al tratarse de un SG fundamentado en los principios PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), aquellas no conformidades detectadas son tratadas estableciendo planes de acción concretos para modificar o corregir la novedad presentada, con verificación de resultados y consolidación de los procesos, irá mejorando con el tiempo. Pero no en todos los casos es exactamente así, eso es debido a una fase de declive, donde el Sistema va perdiendo interés y energía, en la cual el entorno de la empresa muestra que todos ya están acostumbrados que ya no es novedad el sistema y dejan de prestar atención, hay cierta tendencia a abandonar rutinas/procedimientos y en general no ocurre nada importante.

Esta etapa se ve modificada por la aparición de fenómenos que hacen que se incremente el interés por parte de la organización. Estos fenómenos pueden ser accidentes de trabajo importantes, en estos casos la energía cambia, el interés aumenta, aunque una sanción podría producir alteraciones, pero menos importantes que en el caso anterior. (Violero, 2011)

La mejor manera de superar constantemente la etapa de declive es la innovación. En los sistemas en general y de la SST en particular, podemos decir que pasa por la innovación adicional a la adaptación a los cambios. Los SG deben adaptarse a las organizaciones, a sus cambios, en algunos casos muchos y profundos, fruto de crisis económicas, participación en nuevos proyectos, cambio de propietarios, procesos de internacionalización, etc. (Violero, 2011)

Ahora bien, la aplicación de esta norma nos trae una nueva gama de obligaciones o responsabilidades para cada una de las partes y estas podrían definirse así:

Obligaciones de los empleadores:

- Definir, firmar y divulgar la política de SST
- Rendición de cuentas al interior de la empresa
- Definición de Recursos
- Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables
- Gestión de los Peligros y Riesgos
- Plan de Trabajo Anual en SST
- Prevención y Promoción de Riesgos Laborales
- Participación de los Trabajadores

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos del Sistema de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas. (Decreto Numero 1072 de 2015, 2015)

Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales:

Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité

Paritario o Vigía de Seguridad, y Salud en el Trabajo COPASST o Vigía en SST en los aspectos relativos al SG SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del decreto. (Decreto Numero 1072 de 2015, 2015)

Responsabilidades de los Trabajadores.

- Procurar el cuidado integral de su salud
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la SST de la empresa
- Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo
- Participar en las actividades de capacitación en SST definido en el plan de capacitación del SG SST. (Decreto Numero 1072 de 2015, 2015)

Debemos tener claro que no es un cambio de nombre del programa o de estructura, lo más importante, es que convierte el tema en una prioridad desde la misión misma de la empresa, involucrando a todos los entes de decisión y definiendo como líder en este proceso a la Gerencia y/o Alta Directiva, quien tiene la obligación y el compromiso de la inclusión de recursos humanos, financieros y tecnológicos para que el Sistema se pueda implementar.

Los retos de estos SG son bastante significativos, por un lado es fundamental que toda empresa entienda la reglamentación para saber qué debe implementar para prevenir cualquier riesgo que pueda ocurrir en su empresa, sea de accidente o de enfermedad laboral, para

intervenirlo y mitigarlo a tiempo y a su vez en la ocurrencia de uno de estos accidentes graves y mortales.

Pero ¿Están las empresas colombianas preparadas para implementar el SG SST?

A menos de 6 meses de entrar en rigor la normatividad se han hecho esfuerzos en capacitar a las empresas por parte del Gobierno, vemos que en la gran mayoría de las micro y parte de las pequeñas empresas existe un alto grado de informalidad a nivel de todo el negocio que necesariamente afecta la manera como se maneja la salud ocupacional en su interior. Según los datos reportados en una encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo de Colombia, sólo el 44% de los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores indicaron desarrollar algún tipo de actividad en Salud Ocupacional. Este informe encontró que existe una mayor probabilidad de sufrir un accidente de trabajo en establecimientos con menor número de trabajadores, mientras que a nivel de enfermedades profesionales la mayor proporción se presenta a nivel de los grupos de administración pública, servicios sociales y salud, agricultura, ganadería, caza. (Ministerio de Trabajo, 2016)

Pero los últimos años han sido claves para notar avances en materia de seguridad industrial, medio ambiente y protección a los trabajadores. Según datos del ministerio de trabajo el 53% entre micro y pequeñas empresas del país ya se capacitaron en el último año a través de 73 seminarios dirigidos a empleadores de los sectores público y privado con el propósito de ofrecer herramientas para la implementación del nuevo Sistema de Gestión de SST, SG SST. (Ministerio de Trabajo, 2016)

La misión de estos seminarios fue apoyar a las empresas del país a sacar adelante el sistema con beneficios e impacto en la salud de los trabajadores, su bienestar y calidad de vida laboral, cuyo reto es reducir la tasa de accidentalidad de los trabajadores del país. Cerca de 9 mil

300 empresas participaron en la capacitación, representadas en los sectores de servicios, administrativo y financiero, hidrocarburos, eléctrico, minas y canteras, salud, educación, construcción e industria manufacturera, entre otros.

Pero dado que no se ha podido abarcar la totalidad de las empresas bien sea por falta de cobertura o a que algunas empresas no ven la importancia o simplemente no calcularon el verdadero impacto que podía tener la implementación de este sistema, muchas empresas no alcanzarán a cumplir con los tiempos establecidos en el decreto 1443 del 2014, lo que llevo al Gobierno Nacional a ampliar por un año el plazo para que todas las empresas del país implementen el Sistema de Gestión de la SST, SG SST el cual inicialmente estaba previsto para el pasado 31 de enero del 2016. Con el decreto 171 del 1 de febrero se fijó una nueva fecha límite hasta el 31 de enero de 2017 para todas las empresas del país, sin tener en cuenta su tamaño. Esto significa, que el 31 de enero de 2017 será el plazo máximo para culminar la totalidad del proceso.

Estos plazos son la mayor dificultad, que aunque se dio prorroga, las empresas Colombianas no han tomado conciencia no solo de la obligatoriedad de la norma que requiere la apropiación de una cantidad de temas que antes se manejaban como programas y ahora se deben conectar como parte de un sistema de gestión, sino de la necesidad de implementar este sistema para bien tanto del empleado como de la sociedad en general ya que este tipo de SG permiten mayor competitividad a nivel nacional e internacional.

Ahora bien, otro reto es la necesidad de que se extienda a toda la cadena de valor, lo cual quiere decir que debe haber planes coordinados con proveedores y contratistas que desarrollan procesos por *outsourcing*, pues la compañía debe ser solidaria a la hora de asumir responsabilidades si se da algún suceso en que resulte afectado alguien o si no cumplen con sus

aportes a la seguridad social. Teniendo en cuenta esto, debemos analizar el sector informal en Colombia el cual es aproximadamente el 55% de la fuerza laboral en edad productiva, esto implica que aquellos que no están vinculados formalmente al sistema de riesgos profesionales se verán obligados a una de dos vías, la primera formalizar de manera independiente su afiliación o vinculación al sistema generando incremento en sus gastos fijos, o la segunda, desaparecer ya que conforme pase el tiempo será imperante para toda compañía como se mencionó anteriormente que toda su cadena de valor mantenga un SG SST adecuado con el cual pueda competir sin asumir riesgos innecesarios. Con este panorama el Gobierno ha impulsado la creación de trabajo formal de diferentes formas (programa 40.000 primeros empleos, subsidios de desempleo con beneficios de afiliación etc.) así como también ha desarrollado programas de capacitación en normas básicas aplicables a las diferentes ocupaciones, identificación de riesgos y mitigación de los mismos. (Ministerio del Trabajo, 2014)

Otro reto importante para la sociedad colombiana que nace con la implementación de los SG SST es específicamente el mejoramiento de condiciones de salud de la población laboral, en la actualidad estas condiciones son cuando menos deficientes, enmarcadas en jornadas de trabajo extensas, bajos ingresos, exposición a riesgos que tienen poco control, y pocas actividades de prevención en materia de salud. Así mismo, los exámenes médicos pre-ocupacionales aunque ha crecido el número sólo se aplican por requisito más que por identificar factores de riesgo, estos exámenes se limitan a la identificación de factores claramente relevantes para el desarrollo de la actividad más que para mejorar o fomentar correctos hábitos de vida saludable o higiene laboral. Los médicos generales y especialistas poco tienen en cuenta el aspecto ocupacional en la práctica diaria.

Esta problemática debe ser correctamente integrada al SG SST. La relación salud y trabajo en un momento determinado no podrán entenderse si no se consideran, sus condiciones de vida y las relaciones sociales, los factores ambientales, los estilos y demás variables. Pero todo esto se lograra siempre y cuando el trabajador adquiera conciencia del auto cuidado no solo en la vida laboral sino también en los ámbitos propios de su ser, entendernos como seres diferentes y expuestos a diferentes riesgos, considerar los perjuicios o problemáticas presentes al momento de descuidar nuestro entorno, considerarnos integrantes de una sociedad y participes de los cambios que se puedan presentar en ella.

Los SG SST, una Herramienta para la Mejora Continua.

El éxito real de estos sistemas es la unión de cada uno de los sectores tanto de la sociedad de manera global como de los niveles jerárquicos dentro de la empresa. Su objetivo consiste en establecer un mecanismo global y estructurado para la acción conjunta entre la dirección y los trabajadores en la aplicación de las medidas de seguridad y salud. El SG SST puede ser una herramienta eficaz para la gestión de riesgos específicos relacionados con un tipo de industria, proceso u organización.

El factor más importante para que el sistema sea un sistema de mejora continua debe ser renovar e innovar, ya que no es solo detectar los riesgos, peligros o errores dentro del sistema, son herramientas que solucionen los hallazgos; es necesario estar validando constantemente cada punto pero la sociedad colombiana es muy resistente al cambio. Al no innovar solo se piensa en el cumplimiento para evitar multas o sanciones es por eso que para muchas empresas la creación de políticas y programas que no se aplican a cabalidad no es más que dinero perdido, no dejara

de ser un logo en la marca de certificación o un anaquel con libros muy bonitos pero que no servirán para nada más que archivo.

La mejora continua nos lleva a realizar cambios radicales en los sistemas, procesos y servicios, las empresas que todavía ven a la SST como un gasto y no como una inversión en su fuerza laboral, como una mejora para sus procesos productivos tienen serios problemas de sostenibilidad a largo plazo ya que entran perdiendo la pelea con empresas multinacionales que tienen en su ADN los SG no solo de SST sino SG integrales que guían y son defendidos por cada uno de los miembros de la sociedad.

Finalmente es necesario retroalimentar de la importancia que estos SG deben tener a empleados, empresas, empresarios y sindicatos, entre otras organizaciones, así como también de la constante evolución en la seguridad y salud laboral debida a la continua aparición de riesgos emergentes por la transformación de las condiciones laborales o a las nuevas tecnologías.

¿Trae Beneficios el Implementar un Sistema SG SST?

Como ya se ha mencionado mejorar la salud y la seguridad en el trabajo es importante no sólo a nivel humano, en cuanto permite reducir el dolor, el sufrimiento y efectos psicológicos, sino también como forma de asegurar la sostenibilidad de la empresa.

Por ejemplo:

1. El rediseño de las instalaciones y de los puestos de trabajo para elevar la productividad y reducir riesgos en materia de SST
2. La implantación de programas de exámenes médicos preventivos y de vigilancia sanitaria

3. Con el desarrollo de este sistema de Gestión y al integrarlo a los SG bien sean el SGC (Sistema de Gestión de la Calidad), SGA (Sistema de Gestión Medioambiental) como el SGSST (Sistema de Gestión de Salud y Seguridad del Trabajo) o el sistema de gestión del riesgo de la empresa permite un notable ahorro de recursos y de esfuerzos dado que estos sistemas tienen aspectos comunes.
4. Las auditorías de implantación y seguimiento de todos los SG que hayan establecidos en la empresa se podrán realizar al mismo tiempo, en los plazos correspondientes. Con ello se reducirían los costos que para una organización supone la preparación de dichas auditorías
5. Al tender a un sistema único y por lo tanto, un sistema más fácil de manejar, desarrollar y mantener, ayudaría, animaría y sensibilizaría a las organizaciones a mejorar su competitividad y su imagen en el mercado
6. El establecimiento de un entorno que conduzca a la creación de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud
7. La distribución de las responsabilidades en materia de SST a lo largo de la estructura jerárquica de gestión, de tal modo que se logre la participación de todos: directores, salariables y trabajadores tienen responsabilidades definidas en lo que respecta a la aplicación eficaz del sistema
8. El establecimiento de un marco de mejora continua
(Centanni, 2013)

Aunque como vemos son múltiples los beneficios que presenta la implementación de un SG SST también acarrea algunas desventajas que deben ser previstas por la empresa colombiana a la hora de implementar ya que el sistema debe ser un sistema de mejora continua y auto sostenible:

1. La necesidad de controlar atentamente la producción de los documentos y registros para evitar que fracase el sistema debido a un exceso de trámites administrativos
2. Costo de implantación
3. Mayor esfuerzo en materia de formación, de organización y de cambio de cultura empresarial
4. Déficit de personal capacitado para la realización de auditorías de los SG
5. Se requiere de mayor esfuerzo en la planificación, el control de los procesos y en la toma de decisiones. (Centanni, 2013)

Conclusiones

1. El transcurso de los años nos ha demostrado que Colombia es un país que busca el desarrollo seguridad y estabilidad de los trabajadores y demás integrantes del sector productivo, pero no solo es necesario reglamentar la operación y establecer normas y decretos, es necesario crear métodos o mecanismos adicionales que garanticen la concientización, necesidad e importancia de la existencia de estos así como de la correcta implementación buscando el bien general.
2. Con la implementación del Decreto 1072 de mayo del 2015 el Estado Colombiano está cada vez más cerca de los estándares internacionales referentes a la SST, demostrando que es un estado que piensa y quiere hacer crecer cada vez más la prevención de los riesgos más que la reacción a incidentes ya ocurridos.
3. Al implementar una metodología DEMING PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) facilita la posterior implementación de la norma ISSO 45001 que aunque no tiene fecha

aún de publicación, se está evaluando fuertemente como medio de estandarización para certificación lo que nos permitiría estar bastante adelantados por cuanto la aplicación de los SG SST son norma de obligatorio cumplimiento.

4. Es necesario que todos los actores asuman su posición con madurez y responsabilidad en la implementación del Sistema, que dejen de pensar en la obligatoriedad y cambien a pensar en los beneficios que redundan en la seguridad del trabajador y en la competitividad de la empresa a nivel nacional o internacional.

Referencias

Asociación Española de Normalización y Certificación. (2008). *OHSAS 18002:2008 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Directrices para la implantación de OHSAS 18001:2007*. Madrid: AENOR.

Centanni. (01 de Octubre de 2013). *CENTANNI*. Obtenido de CENTANNI:
http://www.centanni.com.ar/espanol/noticias/ventajas-ydesventajas-de-implementar-un-sistema-de-gestionintegrado-sgi_35

Consejo Colombiano de Seguridad. (Agosto de 2015). *Consejo Colombiano de Seguridad*. Obtenido de La Seguridad y Salud en el Trabajo:
http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=573:sst&catid=320:boletines-agosto-2015&Itemid=856

Decreto Numero 1443 de 2014. (31 de Julio de 2014). Decreto Numero 1443 de 2014. *Decreto Numero 1443 de 2014*. Bogota.

Madrid, F. V. (12 de Octubre de 2011). *Prevencionar*. Obtenido de Sobre el declive de los sistemas de gestión de prevención: <http://prevencionar.com/2011/10/12/sobre-el-declive-de-los-sistemas-de-gestion-de-prevencion/>

Ministerio de Trabajo. (12 de Enero de 2016). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:
<http://www.mintrabajo.gov.co/enero-2016/5750-empresas-preparadas-para-implementar-el-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html>

Ministerio del Trabajo. (2014). *Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2013-2021*. Bogotá: Ministerio del Trabajo.

Safetya. (23 de Febrero de 2015). *SAFETYA*. Obtenido de <http://safetya.co/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Social, M. d. (2007). *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de riesgos Profesionales*. Bogotá: Color Laura.

Violero, F. (12 de Octubre de 2011). *Prevencionar.com.co*. Obtenido de [Prevencionar.com.co](http://prevencionar.com.co):
<http://prevencionar.com.co/2011/10/12/sobre-el-declive-de-los-sistemas-de-gestion-de-prevencion/>