IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS DESDE EL PUNTO DE VISTA GERENCIAL

En el siguiente artículo se busca realizar un acercamiento en la identificación de lo que representa o significa, la implementación de un SG-SST en las empresas colombianas, también visualizar que la empresa que brinda condiciones óptimas y seguras a sus empleados en la ejecución de actividades no solo busca el cumplimiento del marco normativo, si no también visualizar la importancia en la productividad de la empresa, ya que en la actualidad se promueven organizaciones que generen bienestar y calidad de vida a los trabajadores pues estos son fuente para obtener ventajas competitivas. Se intentara visualizar las implicaciones en la implementación del decreto 1443 inmerso en el decreto 1072 capitulo 6 en las empresas.

Resumen

En la actualidad, las empresas se encuentran en escenarios desafiantes, en economías turbulentas donde la competitividad, la necesidad diversificar sus mercados y espacialmente dar cumplimiento a la legislación vigente, exigen la implementación de estrategias y modificaciones repentinas que les evite la desaparición, corriendo innumerables riesgos. Hoy los trabajadores han cobrado mayor importancia y se busca concientizarlos de la importancia de la realización de actividades con calidad y en los mejores tiempos, pues de ellos depende la imagen corporativa y en ocasiones configuran el rumbo de las empresas y es en este momento donde surge la pregunta ¿la empresa brinda condiciones óptimas y seguras donde el trabajador potencialice sus aptitudes brindando lo mejor de cada uno y pueda con total seguridad, confiabilidad y motivación estar dispuesto a enfrentar los cambios repentinos sin poner en riesgo su salud y su vida? De ahí la gran necesidad de las

empresas disponer de un líder o gerente que en su planeación estratégica hoy incluya el cómo garantizar la consecución de resultados de manera integral. Es necesario de un gran esfuerzo para una organización buscar la responsabilidad empresarial y para el caso específico lo relacionado con el recurso humano como base principal de una organización. Identificar, analizar y neutralizar las adversidades o los inconvenientes que se presentan día a día es una tarea fundamental del líder o gerente de una empresa actual, cuales son las actividades o planes que tiene para responder a la necesidad de administrar los efectos colaterales en el desarrollo de su actividad económica satisfaciendo las expectativas de los diferentes grupos de interés, ya que es un factor determinante en la configuración de la imagen de una empresa. Con el pasar del tiempo se ha realizado modificaciones al marco normativo con el fin de que por medio de ellas se proteja los derechos de los individuos, medio ambiente y al mercado, para el presente artículo revisaremos la norma que revolucionó y modificó notoriamente el tema de seguridad y salud en el trabajo de los empleados con la expedición del decreto 1072 del 2015 en el que se recopilo todas las normas de carácter reglamentario del sector laboral en Colombia y que para este caso en particular se quiere analizar de manera detallada el capítulo 6 donde quedo inmerso el decreto 1443 de 2014 en el que se modifica el programa de salud ocupacional obligando a todo empleador a desarrollar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para sus trabajadores, buscamos opiniones y/o distintos puntos de vista que pueden existir en el sector empresarial sobre la implementación de la misma, pues la norma no dejo claro que tipo ni tamaño de organización debía dar cumplimiento a la misma, simplemente donde se "emplee uno o más trabajadores bajo la modalidad de algún tipo de contrato "el decreto se determinó el cumplimiento por parte de las empresas de un mínimo de 16 documentos y ejecutar un plan de actividades que incluyen una labor

activa del gerente con el fin de cumplir la norma y brindar seguridad en el desarrollo de actividades, los periodos para la implementación varían por el número de trabajadores, situación que ha puesto en alerta y apuros a las empresas, principalmente las que no poseen musculo financiero o de una estructura organizacional formal, donde carecen de aéreas y procesos administrativos establecidos para el desarrollo de sus actividades económicas.

Abstract

Nowadays, enterprises have to face several challenging scenarios, in troubled economies where competitiveness, the need to diversify markets and specially to comply with the law, it's required the implementation of strategies and sudden changes to avoid them disappearing, running countless risks. Currently, workers have become more important and it's required to arise awareness of the importance of carrying out activities with quality and in the right times, because on they depend the corporate image and sometimes the direction of enterprises and is at this time where the question comes: Does the enterprises provide safe and optimal conditions where the worker can improve his skills to offer the best of each and so that he can safely, with reliability and motivation be ready to face sudden changes without risking his health and his life? Hence the big need for organizations to have a leader or manager in strategic planning who includes how to ensure the achievement of results comprehensively. It's required a great effort from an enterprise to seek corporate social responsibility and for the specific case the affairs related to human resources as the primary basis of an enterprise. Identify, analyze and neutralize adversity or disadvantages that day to day come, it's an essential task of the leader or manager of a current company, determine which activities or plans he has to respond to the need to manage the side effects of development of business, satisfying the expectations of different stakeholders, as it is a determining factor in shaping the image of an organization. With the passage of time there have been

many changes to the regulatory framework so that through them, the rights of individuals, and the market environment can be protected, for this article we'll review the standard that revolutionized and changed notoriously the subject related to safety and health at work of employees with the issuance of Decree 1072 of 2015 which compiles all the rules of a regulatory nature of the labor sector in Colombia and for this particular case we need to analyze in detail the Chapter 6 where was immersed the Decree 1443 of 2014 in which the occupational health program was modified requiring to every employer to develop a system for managing health and safety at work for the employees, we seek opinions and / or different points of view that may exist in the business sector on the implementation of it, because the rule is not pretty clear about what kind or size of organization should comply with it, just where "one or more workers be hired in the form of some sort of contract," the decree determined compliance by companies of at least 16 documents and execute a plan of activities including an activities plan of the manager, in order to meet the standard and provide security in the development of activities, for the implementation periods vary by the number of workers, a situation that has alerted organizations, mainly those who don't have financial muscle or a formal enterprise structure and where there is lack of management processes for the development of business.

Palabras claves

Líder, Gerente, Organización, sistema, seguridad, salud, trabajo, Implementación, Decreto, trabajadores

Key Words

Leader, Manager, Organization, system, security, health, work Implementation, Decree, Workers

CIFRAS

Según la OIT organización mundial del trabajo "*cada 15 segundos muere un trabajador a causa de una accidente o una enfermedad relacionada con su trabajo, cada 15*

segundos 153 trabajadores sufren un accidente laboral, cada día mueren 6.300 personas lo que nos daría más de 2,3 millones de muertes por año, anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en sitios de trabajo muchos de estos resultan en absentismo laboral y el coste de esta adversidad es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año"(ilo.com 2015), en Colombia según cifras del *"Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, en el 2011 conoció 14.152 casos de lesiones accidentales, de los cuales 76,2 por ciento resultaron 'no fatales' y el 23, 8 por ciento fueron fatales"(portafolio.com 2012).*

"En el 2014, los sectores económicos con mayores tases de mortalidad son minería con 42,98, seguido por eléctrico, gas y agua con 17,35, transporte, almacenamiento y comunicación con 13,38 y construcción con 12,04. Dentro de las principales causas asociadas a los accidentes graves y mortales se encuentran los factores personales, tales como la capacidad mental/psicológica inadecuada, falta de conocimiento, falta de habilidad, tensión mental o psicológica, asimismo, los factores de trabajo: supervisión y liderazgo deficiente, ingeniería inadecuada, estándares deficientes, deficiencias en las adquisiciones, herramientas y equipos inadecuados" (Morgan gloria 2013) .

Por este motivo La OIT tiene como objetivo crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo. La meta de es colocar la salud y la seguridad de todos los trabajadores en la agenda internacional; además de estimular y apoyar la acción práctica a todos los niveles. En la actualidad a adoptado más de 40 convenios y recomendaciones que tratan el tema de la seguridad y salud en el trabajo así como las más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas desarrollo y salud en el trabajo que tiene como objetivo"(ilo.com 2015).

Como podemos observar son cifras alarmantes relacionadas a los accidentes y enfermedades laborales las que no solo afectan el aspecto financiero de las empresas sino a la sociedad, situaciones que para mi concepto deterioran las bases fundamentales de las empresas, y limitan el desarrollo integral tanto de las personas como las de las empresas ya que en las donde suceden accidentes o enfermedades laborales alteran y afectan el clima organizacional significativamente, las relaciones entre socios y empleados y generan mala imagen en la sociedad o comunidad que las rodea (cliente interno y cliente externo).

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

"*El 28 de abril fue declarado como el día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo, disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones. En este contexto, la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en lugar de trabajo o dimanantes del mismo y que pudieran poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores son los principios fundamentales del proceso que rige la evaluación y gestión de los riesgos. También se deberían tener en cuenta los posibles efectos en las comunidades vecinas y en el medio ambiente general. El proceso básico de aprendizaje sobre la reducción de los peligros y los riesgos es el origen de los principios más complejos por los que se rige la SST en la actualidad. Hoy por hoy, el hecho de que sea imperativo controlar una industrialización galopante y su necesidad de fuentes de energía sumamente e inherentemente peligrosas, como la utilización de la energía nuclear, los sistemas de transporte y unas tecnologías cada vez más complejas,*

ha conducido a la elaboración de unos métodos mucho más complejos de gestión y evaluación de los riesgos. En todos los ámbitos de la actividad humana, es preciso hallar un equilibrio entre los beneficios y los costos que supone la asunción de riesgos. En el caso de la SST, este complejo equilibrio está influido por muchos factores, como el rápido progreso científico y tecnológico, la gran diversidad del mundo del trabajo y su continua evolución, y la economía. El hecho de que la aplicación de los principios de SST conlleve la movilización de todas las disciplinas sociales y científicas es una medida clara de la complejidad de este ámbito"(ilo.com 2011 PAG 1-3).

La seguridad y la salud en el trabajo contribuyen al bienestar de los trabajadores lo que resulta muy beneficioso para la empresa porque permite desarrollar las actividades de manera segura protegiendo y promoviendo la salud de los trabajadores, factor determinante en la búsqueda constante de diferentes resultados que suplan las expectativas tanto de los socios, empleados como de la comunidad. En la administración de empresas manejamos o nos basamos en teorías como la pirámide de necesidades de MasloW para identificar factores que nos permitan aumentar la productividad de los trabajadores, pues las empresas brindando condiciones aptas, permiten realizar las actividades de forma segura y seria un motivador para los empleados, ya que el hecho de que la empresa identifique y tenga en cuenta las necesidades de los trabajadores aumentaría los compromisos o reforzaría la relación entre empleado-empleador. En la pirámide empezaríamos a observar la gran necesidad de proporcionar seguridad a los empleados.

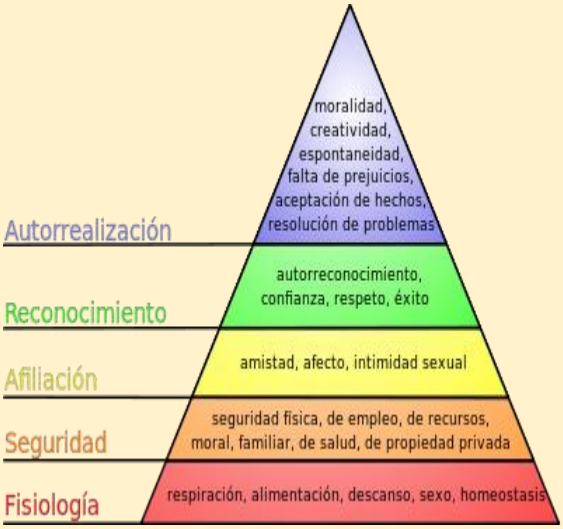

Imagen 1-4 Pirámide de **Maslow**: Wikipedia

APLICACIÓN Y PROMOCIÓN DE LAS NORMAS

"*La acción normativa es una herramienta indispensable para convertir en realidad el trabajo decente." - Juan Somavía, Director General de la OIT, 2001(Note 1)*

Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y que contribuye a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la aplicación de las normas, la OIT se dirige a asistir a los países, a través del diálogo social y de la asistencia técnica.

La OIT ha creado diversos mecanismos de control que permiten hacer un seguimiento de las medidas adoptadas para hacer efectivos los convenios y recomendaciones por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados.

MECANISMO DE CONTROL:

Existen dos tipos de mecanismos de control:

Sistema de control periódico: prevé el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido

Procedimientos especiales: incluyen un procedimiento de reclamaciones y un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical

Mecanismo de control periódico de la aplicación de las normas

El mecanismo de control periódico se basa en el examen de las memorias sobre la aplicación por ley y en la práctica que los Estados Miembros

envían, así como en las observaciones a ese respecto remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Dos órganos de la OIT llevan a cabo dicho examen:

1) la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

2) la Comisión tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo

Disposiciones constitucionales pertinentes:

Obligación de presentar una memoria sobre los convenios ratificados:

O Artículo 22 de la Constitución de la OIT

Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.

Obligación de informar sobre los convenios no ratificados:

- *Artículo 19(5)e) de la Constitución de la OIT*

Si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto [de ratificar el convenio], no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio

de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

Obligación de informar sobre las recomendaciones:

- *Artículo 19(6)d) de la Constitución de la OIT*

Salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

Convenios ratificados / convenios no ratificados / recomendaciones:

- *Artículo 23 de la Constitución de la OIT*

1. El Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento de los artículos 19 y 22.

2. Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22. (ilo.com 2001).

Colombia en la firma de acuerdos comerciales con diferentes países del mundo, debe acogerse y realizar los cambios normativos a la legislación propia, recomendados por la OIT y para este caso lo relacionado a garantías y mejoras para los trabajadores para asegurar altos estándares de protección laboral situación que genera para los

trabajadores una progresividad, pues mejoran sus condiciones para la realización de sus actividades, para el empresario observándolo a largo plazo seria también beneficioso por que en estas normas podemos encontrar intenciones preventivas y de seguridad que serían de gran impacto para las empresas, pero es necesario analizar si los procesos de implementación cuentan con la planificación suficiente, acompañada de una excelente comunicación donde se analice el gana-gana integral, lo que en ocasiones con en la no ampliación adecuada de estas prácticas genera confusión, mala interpretación y en ocasiones omisiones por parte de las empresas, viéndose afectadas notoriamente ambas partes. Las normas son necesarias pues las instituciones que se encargan de la vigilancia y control de las mismas juegan un papel importante por encontrarse en el medio de las empresas y los empleados de manera imparcial lo que beneficiaría a ambas partes.

Ya conociendo el papel que desempeña la OIT se presentara la base del decreto 1443 del 2014 ya hoy derogado, pero inmerso en su totalidad en el 1072 del 2015: Considerando el presidente de la república de Colombia JUAN MANUEL SANTOS CALDERON "*Que de conformidad con el artículo 2° del Decreto número 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.*

Que la Comunidad Andina, de la cual Colombia es país miembro, en la Decisión 584 adoptó el "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo", mediante el cual se establecen las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirven de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros, y que deberán servir al mismo tiempo para impulsar en tales países la adopción de directrices sobre sistemas de gestión

de la seguridad y la salud en el trabajo así como el establecimiento de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;

Que el artículo 56 del Decreto número 1295 de 1994, sobre la prevención de los riesgos laborales, establece como una de las responsabilidades del Gobierno Nacional, la de expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Que el artículo 1° de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó en el año 2001, las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001) las cuales, debido a su enfoque tripartito, se han convertido en un modelo ampliamente utilizado para elaborar normas nacionales en este ámbito y que como tal, se han tomado como guía para elaborar el presente decreto.

Que el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo - Dirección de Riesgos Laborales, realizó consulta pública y mesas de trabajo con expertos y representantes de la academia, sociedades científicas, empleadores, trabajadores y Administradoras de Riesgos Laborales a nivel nacional, para compartir y concertar el contenido del decreto 1443 del 31 de julio del 2014 donde se dictaron disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) " (Colombia congreso de la república decreto 1072 del 2015 capitulo 6)

TRANSICIÓN

La transición o periodos límites para la implementación serán los siguientes: "*Los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para lo cual, a partir de la publicación del presente decreto deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición y tendrán unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, de la siguiente manera:*

a) Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores.

b) Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.

c) Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores." (Colombia congreso de la república decreto 1072 del 2015 capitulo 6 pág. 99).

SANCIONES

"El incumplimiento a lo establecido en el presente decreto y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto número 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan"(Colombia congreso de la república decreto 1072 del 2015 capitulo 6 pág. 99).

Artículo 13(ley 1562 del 2012). Sanciones. Modifíquese el numeral 2, literal a), del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, de la siguiente manera:

El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al

Fondo de Riesgos Laborales. En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la Ley 1438 de 2011 en el tema de sanciones.

Adiciónese en el artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995, el siguiente inciso:

En caso de accidente que ocasione la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de salud ocupacional, el Ministerio de Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinados al Fondo de Riesgos Laborales; en caso de reincidencia por incumplimiento de los correctivos de promoción y prevención formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo una vez verificadas las circunstancias, se podrá ordenar la suspensión de actividades o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando siempre el debido proceso.

El Ministerio de Trabajo reglamentará dentro de un plazo no mayor a un (1) año contado a partir de la expedición de la presente ley, los criterios de graduación de las multas a que se refiere el presente artículo y las garantías que se deben respetar para el debido proceso" "*(Colombia congreso de la república ley 1562 del 2012 pág. 11)*.

Ya conocimos las bases para la expedición del decreto con los respectivos plazos y las sanciones que son las que mayores dolores de cabeza pueden traer a las empresas razón por la cual la invitación a la

implementación del sistema, son caras pero no se puede perder de vista que los que busca es la conservación de la salud y la vida de los trabajadores.

LAS EMPRESAS

No existe duda alguna de los grandes beneficios que traerá la exigencia del decreto 1443 del 2014(1072 del 2015) no solo para los trabajadores sino para las empresas, pues es de vital importancia la seguridad y la salud en el trabajo para el cuidado integral de los trabajadores y de la organización, ya que tendrá implicaciones directas en la productividad, pues buscara disminuir o evitar los accidentes y enfermedades laborales que contraigan dolores de cabeza y líos jurídicos que podrían llegar al punto de llevar la organización a la quiebra pues se afectaría recurso financiero, la imagen de la organización y generaría impacto negativo en la sociedad pues no sería empresarialmente responsable en el desarrollo de sus actividades por no dar un manejo adecuado y brindar las condiciones mínimas de seguridad. Pero también existen limitantes u obstáculos que permiten la fácil implementación del SG-SST y que donde exista la relación entre empleador-empleado se logre desarrollar adecuadamente ya sea por cultura, recursos económicos o simplemente el desconocimiento a pesar de la obligación por parte de las ARL en la asesoría, asistencia técnica y capacitación para trabajador y empleador como quedo en la norma en el artículo 9.

Opiniones de empresas o tratantes del tema:

ARTISTAS NORANDINA: "*Implantar estas acciones paulatinamente, es un proceso de mejora continua, con un único objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud del trabajador. Evaluar lo que hacemos por aspectos negativos y positivos nos permite; ¡si nos lo proponemos!, aplicar cambios y mejorar. En lo referente a La Seguridad y Salud en el Trabajo es mucho lo que podemos optimizar y marcar la diferencia, ya sea que un*

accidente laboral ocurra o se prevenga.

"La actitud es algo pequeño que marca la gran diferencia." Winston Churchill

La convicción de que el autocuidado es el mejor método para prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales y el primer pasó para difundir una cultura de prevención. Además de conseguir un cambio de actitud voluntario es la solución a largo plazo. La prevención debe convertirse en algo natural para el ser humano. En el mayor porcentaje de ocurrencia los accidentes laborales son generados por malas conductas (o actitudes) del trabajador. Podemos deducir entonces que un cambio de actitud evitaría más accidentes que las medidas de seguridad"(maristasnorandina 2015).

CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD: "*Este avance normativo coloca a la disposición de los empresarios y de los trabajadores colombianos, una herramienta gerencial de última generación para el cumplimiento de sus obligaciones legales y éticas en la preservación de la salud de los trabajadores, y aunque no se lo propone explícitamente, para la conservación de sus activos y el incremento de la productividad y la competitividad de nuestras empresas. El reto es ahora desarrollar este sistema de gestión que cuenta con la obligatoriedad legal y modernizar así nuestras empresas para responder a las exigencias de los mercados globales.*

Para el CCS aparecen dos motivos de satisfacción: primero, haber sido pioneros en la transferencia de estos conocimientos a nuestros empresarios, cumpliendo así la misión con la cual fue fundado hace 60 años, pero adicionalmente y de manera muy espacial, constatar que los cerca de 5.000 empresarios que han sido parte del sistema RUC®, ya cumplen con esta nueva obligación legal y están en un franco proceso de mejoramiento continuo" (Rojas Alfonso 2014).

Docente Oscar Darío Elorza Toro: *"Algo que le duele a los empresarios es invertir en el bienestar de los*

trabajadores, pero cuando tienen auditorias corren a buscar los servicios de profesionales de la Seguridad y Salud en el trabajo, los contratan mientras les realizan El Plan De Gestión Empresarial, el cual después nunca ejecutan, despiden al profesional que los saco del apuro en su momento, y le asignan las funciones a cualquier otro miembro de la empresa, que nada tiene que ver con el área.

La pregunta que me surge es algo así como ¿Porque los sancionan?, ¿Por qué la empresa no está certificada?…Claro si no cumplen con los ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LAS EMPRESAS, que aunque parece un tema que puede pasar por desapercibido, no es más que cumplir legalmente con lo que les corresponde como empresarios.

Algunas empresas, desconocen que en la actualidad existen personas que se están capacitando en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo para atender con personal local las necesidades que anteriormente cubría gente de otras regiones del país, ejemplo de ello son los estudiantes de Seguridad Ocupacional que está capacitando el Sena de Chigorodó. Esta es una razón más para que las empresas que aún no cuentan con personal capacitado en esta área le den la oportunidad a la región y empecemos a crecer y disminuir los costos operativos" (Elorza óscar).

GRUPO NUTRESA: *"Ofrecemos a todos nuestros empleados programas y beneficios que contribuyen a su bienestar".*

"El cuidado de la salud y la vida es un frente importante de trabajo. Durante el 2013 se consolidaron algunos programas de gestión del riesgo que promueven el autocuidado y la disminución de la accidentalidad para impactar de manera positiva la productividad. Así mismo, se incorporaron a los planes de trabajo los proveedores de servicios y contratistas.

En el 2014 se integraron todas las estrategias de seguridad, salud y

bienestar en el trabajo a través de las normas EFR 1000-1 "Empresas Familiarmente Responsables", "Organizaciones saludables" y OHSAS 18001, con lo cual se logró mayor impacto en los resultados. Fue así como se obtuvo la certificación para seis de las compañías del Grupo y se logró una evolución positiva en los indicadores de accidentalidad, al pasar de un indicador de 3,17 en el 2013, a un indicador de 2,62 en el 2014, lo cual ubica al Grupo muy por debajo de la accidentalidad del sector de alimentos. Estos indicadores también se han venido consolidando en la población de contratistas, que lograron una tasa de accidentalidad de 5,39. Durante el 2014 no se presentaron muertes de colaboradores vinculados ni de contratistas.

Otra estrategia que refuerza el compromiso de Grupo Nutresa con la salud y seguridad en el trabajo, es la implementación de una metodología homologada para la valoración de la incidencia económica futura del ausentismo generado por las enfermedades ocupacionales. Con esta herramienta se están viabilizando nuevas inversiones tecnológicas orientadas a la prevención de riesgos laborales significativos. Lo anterior apoya la meta de productividad de la Mega 2020, por la cual se espera llegar a un incremento de 5% interanual en volumen producido por hora de mano de obra directa (kg/hmod)."(nutresa.com 2014)

Seguridad y salud en el trabajo nutresa

	2011	2012	2013	2014
Tasa de accidentalidad Número accidentes por total empleados	3,22	3,45	3,17	2,62
LTIFR Número de lesiones con tiempo perdido por cada millón de horas trabajadas	13,46	14,57	13,39	10,97
Número de días perdidos por accidentes de trabajo	8.298	9.567	9.195	8.153
Promedio anual de trabajadores expuestos con vinculación directa	17.156	18.627	18.425	23.326
OIFR Número de casos de enfermedad laboral por cada millón de horas trabajadas	0,011	0,013	0,008	0,012

*ND: No disponible

Tabla informe 2014 grupo Nutresa

PROENSALUD: *Tiene entre sus propósitos desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan. El interés es suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así como para dar cumplimiento a la normatividad vigente. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones. El documento que se presenta a continuación refleja el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST para la empresa basado en las características específicas de su proceso y su actividad económica*". (proensalud 2014)

ASPECTOS ECONÓMICOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo pueden generar costos para diferentes personas o grupos (véase la figura 2-3) de la misma forma, cabe los beneficios de la inversión realizada por agente resulten ventajosos para muchos otros. El dinero invertido en medidas de seguridad puede resultar rentable para otras empresas, los trabajadores y las compañías de seguros, y el que en una empresa se trabaje en condiciones saludables es también beneficioso para los accionistas. Naturalmente, es posible que el beneficio obtenido por una de las partes ocasione costos a otras. Por ejemplo, que una empresa no invierta en seguridad pueda acarrear costos a trabajadores, compañías de seguros, los fondos públicos, las familias de los trabajadores y otras empresas."

Imagen 2.4 (tomado: texto- comprender y aplicar el análisis económico en la empresa pag5).

Cuando se trata de mejorar las condiciones de trabajo, hay dos agentes clave: el trabajador y sobre todo, la empresa. Es responsabilidad del primero tener un comportamiento seguro y saludable, la empresa por su parte, toma decisiones sobre políticas y mejora de la seguridad y la salud. (who.int Pág. 5)

La toma de decisiones no es una actividad estrictamente racional. De hecho, en el mejor de los casos, muchas decisiones empresariales, incluso de gran alcance, lo son solo en parte. Con frecuencia, las elecciones estratégicas se basan en información poco segura o en la visión de la dirección. A nivel operacional, es más frecuente que la toma de decisiones esté respaldada por análisis económicos. En cualquier caso, ningún empresario puede persistir en tomar decisiones de una forma económicamente irracional.

La salud laboral tiene la importancia que las instancias decisorias creen que tiene. La información y las percepciones sobre los efectos futuros de las decisiones, expresadas preferiblemente en términos de dinero, ayudan a los empresarios en proceso de toma de decisiones. El verdadero valor del análisis económico está influyendo en el pensamiento de los responsables de tomar decisiones y elaborar políticas. Para que el alcance su máxima eficacia debe ser una actividad conjunta.

En esencia, realizar análisis de costo-beneficio es predecir el futuro. El hecho de que se apliquen técnicas científicas puede dar la impresión de que las predicciones son muy exactas, pero, en realidad, la mayoría son inciertas. Tenga presente que las incertidumbres y los supuestos de partida ofrecen la oportunidad de

criticar o incluso rechazar el análisis. Las organizaciones sin ánimo de lucro deben llegar al umbral de rentabilidad. Sin embargo, en algunas situaciones los indicadores financieros pueden no ser los adecuados:

- Las organizaciones sin ánimo de lucro pueden estar menos interesadas en los indicadores financieros, y conceder más importancia a la calidad y la eficiencia.
- Los estados financieros miran al pasado, pero es igualmente la capacidad de una empresa para generar en un futuro (próximo) resultados atractivos.
- Los resultados financieros se ven influidos por muchos factores, y es muy difícil aislar los efectos de la seguridad y la salud.

Naturalmente, lo anterior no es excusa para abstenerse de realizar análisis económicos, aunque ha de quedar claro que éstos no deberían limitarse en la contribución de la salud laboral a la competitividad de la empresa. Recientes avances en la evaluación del rendimiento empresarial dejan claro que la salud laboral contribuye al éxito de una empresa de muchas maneras. . (who.int pág. 7)

Los mercados las visiones empresariales y los objetivos difieren enormemente de unas empresas a otras por lo que cada organización debe definir sus propios indicadores y determinar en su caso concreto como contribuyen la seguridad y la salud en el trabajo en cada uno de ellos.

Dado que el análisis de costo-beneficio y el análisis de costo-eficacia son dos métodos adecuados para los análisis en el ámbito de la empresa, conviene destacar sus diferencias. La más importante radica en la forma de calcular el costo de las enfermedades o las lesiones. En el análisis de costo-eficacia, se basa en el costo de la morbilidad o la teoría del capital humano. Este método contabiliza los costos

directos e indirectos, pero no el dolor y el sufrimiento, y representa el límite inferior de los verdaderos costos de las enfermedades y los accidentes. En el análisis de costo-beneficio, el cálculo de costos se basa en disposición a pagar. Las estimaciones incluyen implícitamente el dolor y el sufrimiento, y representan el límite superior de los verdaderos costos de las enfermedades y las lesiones.

Desde el punto de vista de la sociedad, los costos directos de las lesiones y las enfermedades profesionales comprenden la atención hospitalaria, los honorarios médicos y medicamentos (aunque éstos puede pagarlos indirectamente el empresario en formas de pago de primas de seguro más elevadas). Los costos indirectos incluirán la menor productividad, el tiempo dedicado por el paciente a buscar asistencia médica y la pérdida de ingresos en la familia. El dolor y el sufrimiento se consideran costos intangibles. Otros ejemplos de éstos son los costos psicosociales asociados a las secuelas o la invalidez, el aislamiento social, los conflictos familiares y las alteraciones en las funciones sociales y las actividades diarias.

Una evaluación de los efectos económicos de la seguridad y la salud cumple diversos objetivos (véase la figura 3.3). Por ejemplo, puede utilizarse para convencer a los gestores de que las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo son demasiado costosos, o a determinar si una inversión factible económicamente.

	A nivel de la empresa	A nivel nacional, en el sector
Toma de decisiones	Evolucion de los costos de seguridad y salud en el trabajo (SST) a lo largo del tiempo. Benchmarking Métodos económicos de prevencion de riesgos.	Costos totales de las enfermedades y los accidentes relacionados con el trabajo Costos de los accidentes Efectos de las reglamentaciones sobre la competitividad nacional.

Imagen 3.4 (tomado: texto-comprender y aplicar el análisis económico en la empresa pag9).

Además de hallar respuestas a preguntas sobre costos y beneficios, los análisis económicos tienen otras funciones:

- Evaluar la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo, y comunicársela a la empresa.
- Localizar, estructurar y sopesar los argumentos.
- Implicar y comprometer en los procesos de división las responsabilidades de la seguridad y la salud en el trabajo. (who.int pág. 9)

La importancia del análisis a la información sobre las implicaciones que trae para las empresas, empleados y sociedad la ocurrencia de accidentes y adquisición de enfermedades laborales es importante para la toma de decisiones, porque de los planes y las medidas que se tomen dependerán los diferentes resultados de las empresas, siendo esta una mirada holística por que independientemente de los objetivos que tenga cada una de las empresas por diferencias en sus actividades económicas siempre se busca prevalecer la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo. Incluir indicadores que permitan la toma de decisiones de manera asertiva se han vuelto herramientas de vital importancia, y hoy se busca que esta práctica o cultura sea adoptada en el sector empresarial por convicción más no por obligación ya que cuando se crea conciencia de la importancia del autocuidado en cada uno de los miembros de las empresas se logran mejores resultados.

RECOMENDACIONES

Como pudimos observar hoy existe en el sector empresarial una conciencia de la importancia de realizar o desarrollar las actividades brindando condiciones óptimas y seguras sin presentar muchas resistencias gracias a la visión tan amplia que exige tener hoy un mercado de interacción mundial. Las áreas de recursos humanos en un gran número de empresas lo encontramos en un mapeo de procesos en la línea de apoyo, pero debe ser esta área de la empresa la

que debe brindar un apoyo total para la implementación del SG-SST ya que los procesos de capacitación, concientización, evaluación y cambio en la cultura de la organización que realiza esta área son la experiencia que pueden potencializar las organizaciones formales para una implementación que permita alcanzar los mejores resultados. En el caso de las empresas pequeñas que no cuentan con estructura formal deberán contratar un profesional con licencia y apoyarse tanto en personal del área administrativa como en la ARL que la empresa tenga. Es difícil la consecución o destinación de recursos económicos, pero con actividades o campañas lideradas por las cámaras de comercio, agremiaciones entre otras instituciones se facilitaría la comunicación de la gran necesidad de desarrollar sus actividades comerciales con responsabilidad social empresarial. En mi concepto para una exitosa implementación, el empleado juega un papel importantísimo donde las empresas deben primero que todo convencerlo del auto cuidado que debe tener porque si lo miramos desde la perspectiva de nuestra constitución de 1991 está inmerso el deber de toda persona “procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad” ART 49 CPC. La cultura del autocuidado es fundamental para los resultados de la implementación del SG-SST y así se evitaran inconvenientes o afectaciones de salud hasta el caso de la muerte y para las empresas afectar su imagen y sus recursos financieros.

CONCLUSIONES

El SG-SST generará en un principio limitaciones y/o obstáculos en el desarrollo cotidiano de las empresas y más para las pequeñas que todavía no tienen experiencias en la implementación de sistemas, pero es un decreto que busca cuidar la integridad de los seres humanos especialmente de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades cotidianas identificando y neutralizando los peligros y riegos a los que se ven expuestos día a día. A largo plazo serán en mi concepto muchos los beneficios, pues las empresas operaran de manera

segura. Los montos de inversión varían según el tamaño de la empresa y será más fácil para las grandes que para las pequeñas. La complejidad y el costo pueden generar la no aplicación de la norma y traería grandes problemas a socios , propietarios y empleados.

Las empresas nunca deben pretender una máxima producción acosta de muertes o lesiones de sus empleados, mientras la exposición a un alto riesgo exija la ejecución de una actividad, mayor deben ser los planes o los cuidados que deben tener tanto la empresa como el empleado. Una adecuada administración de los peligros y riesgos en una empresa, permite una consecución de unos excelentes resultados, los programas de seguridad logran generar un ambiente seguro en las áreas para los trabajadores de ahí la gran importancia porque del bienestar o la seguridad que se le brinden a empleados depende el éxito e imagen de las empresas y los beneficios de la misma por que disminuirá en cuestiones económicas los costos de operación aumentando las ganancias también, evita la interrupción de las actividades de la empresa y daños a la propiedad.

Ya hemos hablado reiteradamente de los beneficios que trae la implementación de programas de seguridad y salud (hoy SG-SST), queremos analizar la complejidad y los costos que pueda tener especialmente en las empresas pequeñas, se convierten en los principales obstáculos que se pueden presentar en la implementación para el sector empresarial, la necesidad de contar con personal idóneo para la elaboración de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos donde su valor puede ser de difícil desembolso, acompañado de todos los recursos para consecución de elementos necesarios para la implementación adecuada del sistema serán la primer afectación en términos económicos en el desarrollo cotidiano de las empresas. Para las empresas grandes la gran ventaja es que cuentan con personal y venían desarrollando el programa de salud ocupacional lo que se configura en experiencia y ventaja. En conclusión

analizando las multas y los problemas que puede generar la no implementación del sistema se convierten en el motivador y la principal necesidad que hoy tienen las empresas.

Bibliografía

- *Colombia congreso de la república (2012) "ley 1562 del 2012 pág. 11".* Disponible en: http://mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-leyes-2012/712-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012.html consultado el 16 de octubre 2015.

- *Colombia congreso de la república (2015) decreto 1072 del 2015 capitulo 6 pág. 99 disponible en :)* http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841# primera página consultado 15 de octubre 2015.

- Elorza oscar "estándares mínimos del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para las empresas Disponible en: http://urabanews.com/estandares-minimos-del-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-para-las-empresas/ consultado el 18 de octubre del 2015.

- ilo.com (2015) "Información sobre seguridad y salud en el trabajo" Disponible en: http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm Consultado el 10 de octubre del 2015.

- ilo.com (2001)"aplicación y promoción de las normas" Disponible en: http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--es/index.htm consultado el 23 de octubre 2015.

- ilo.com (2011) PAG 1-3, 4,8 SG-SST una herramienta para la mejora continua Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf PAG 1-3. consultado 14 de octubre 2015.

- maristasnorandina.com (2015)"la seguridad y salud en el trabajo" Disponible en:

http://www.maristasnorandina.org/segtrabBogotá: consulytado 8 de octubre 2015.

- Morgan Gloria (2013) Disponible en: http://www.revistaempresarial.com/secciones/salud-ocupacional/98-sample-data-articles/salud-ocupacional/salud-ocupacional-1/816-prevenci%C3%B3n-de-la-accidentalidad-laboral-en-colombia.html consultado el 26 de octubre 2015.

- nutresa.com (2014) “informe 2014 buenas prácticas laborales” disponible en:http://informe2014.gruponutresa.com/buenas-practicas-laborales/ consultado el 20 de octubre del 2015.

- *portafolio.com (2012) cifras de accidentalidad laboral en Colombia Disponible en:* http://www.portafolio.co/economia/colombia-se-moderniza-riesgos-laborales consultado el 14 de octubre 2015.

- proensalud (2014) “sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo” Disponible en: http://www.proensalud.com.co/media/arl/sg-sst.pdf consultado el 18 de octubre 2015.

- Rojas Alfonso **(**2014)”modernización con respaldo legal, un reto para los empresarios y trabajadores” Disponible en: http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=500:modernizacion-con-respaldo-legal-un-reto-para-los-empresarios-y-trabajadores&catid=246&Itemid=733 Septiembre/Octubre de 2014 consultado el 21 de octubre 2015.

- who.int “Comprender y aplicar el análisis económico en la empresa” Disponible en :http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh2sp.pdf