



**LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO
FACTOR DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS EMPRESAS**

IRMA JOHANNA PEÑA DIAZ

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANAD
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
DIPLOMADO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
JULIO DE 2018

Resumen

La responsabilidad social empresarial, busca generar en las empresas un crecimiento económico, un desarrollo social y equilibrio medio ambiental que involucre a todas las partes interesadas (stakeholders); con el fin de ser empresas más competitivas en el mercado y de mayor reconocimiento por sus principios generadores de impactos positivos en la calidad de vida de sus trabajadores como en la sociedad; el hecho de aplicar una RSE permite fortalecer los sistemas de gestión, ya que está basado en una mejora continua y en el ciclo PHVA lo que hace más fácil su integración.

La seguridad y la salud en el trabajo ha venido evolucionando de manera constante buscando cada vez la prevención de lesiones y enfermedades laborales, que se puedan generar en la ejecución de las diferentes actividades para el funcionamiento adecuado de la empresa, donde se está abordando una promoción y protección de la salud en los trabajadores antes de que se presenten los síntomas y se transforme en enfermedades; por esta razón desde la ley 1562 del 2012 se habla por primera vez en Colombia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que permite una mayor integralidad con los diferentes sistemas que puede tener una empresa entre esos la RSE como un complemento.

Summary

Corporate social responsibility seeks to generate economic growth, social development

and environmental balance in companies that involve all interested parties (stakeholders); in order to be more competitive companies in the market and more recognized for their principles that generate positive impacts on the quality of life of their workers as well as in society; the fact of applying a CSR allows to strengthen the management systems, since it is based on a continuous improvement and in the PHVA cycle which makes its integration easier.

Safety and health at work has been evolving constantly looking for the prevention of occupational injuries and diseases, which can be generated in the execution of the different activities for the proper functioning of the company, where a promotion is being addressed and protection of health in workers before the symptoms appear; for this reason since Act 1562 of 2012 is spoken for the first time in Colombia of a Health and Safety at Work Management System that allows a greater comprehensiveness with the different systems that a company can have between those CSR as a complement.

Introducción

El Gobierno colombiano con el objetivo de brindar una herramienta completa en temas laborales, expidió el Decreto 1072 de 2015 donde se recopiló en una sola norma los decretos reglamentarios del sector trabajo; donde está compuesto por tres (3) libros, que están divididos en partes, títulos, capítulos y secciones. En relación a riesgos laborales lo reglamenta el libro 2, parte 2, título 4 y en el capítulo 6 se estipula lo relacionado al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual es la compilación total del Decreto 1443 de 2014 que dictan las disposiciones obligatorias para la implementación de un SG-SST.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, el cual exige la integración del sistema de gestión en el marco del ciclo PHVA, utilizado en las empresas para conseguir la mejora continua y un adecuado control y manejo de riesgos, debe contar con indicadores, medidas de prevención y control, incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 1111 de 2017, que define estándares mínimos que deben tener en cuenta los empleadores y contratantes para el diseño e implementación del SG-SST, con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento en riesgos laborales.

Es así, como es responsabilidad del Gobierno el de regular por medio de normas la implantación de los SG-SST en las empresas, sin distingo de su tamaño o actividad económica. Por lo tanto, podemos ver que la seguridad y salud de los trabajadores es responsabilidad obligatoria de la empresa, en comparación de la responsabilidad social empresarial (RSE) que es voluntaria su aplicación, pero si se aplican de manera simultánea los resultados esperados serian optimizados, gracias a que se trabajaría con una cultura empresarial más comprometida en generar valor agregado a todos sus aliados estratégicos.

Durante los últimos años el tema de la responsabilidad social empresarial (RSE) ha estado evolucionando de manera progresiva y cobrando una fuerte importancia a nivel internacional, dados los impactos ambientales, sociales y económicos que el sector productivo ha venido generando en el mundo. Un ejemplo de ello son las cifras y estadísticas mundiales que presenta la Red de Responsabilidad Social Empresarial de la Comunidad Andina (2006, p. 12), es así como parte la RSE, como una forma de contrarrestar los efectos sociales, ambientales y económicos que causa el sector empresarial en las sociedades.

Asimismo, la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha venido tomando importancia, desde la RSE, toda vez que; los beneficios de ser una empresa socialmente responsable contribuyen en todos los aspectos que intervienen en la ejecución de una actividad económica, donde se busca satisfacer todas las partes interesadas o que están involucradas. Por medio de plantear estrategias que beneficien la productividad, el medio ambiente y la protección de recurso humano. Es claro que no se puede ser socialmente responsable, si no se cuenta con condiciones de trabajo seguras

para los trabajadores como los ambientes laborales adecuados, lo cual permite que la RSE sea un complemento de las estrategias a corto y largo plazo, para el seguimiento del cumplimiento de estas mismas.

Objetivos

Objetivo General:

Demostrar la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de un Sistema de Responsabilidad Social Empresarial como un complemento.

Objetivos específicos:

1. Explicar en qué consiste y como se encuentra compuesto un Sistema de Responsabilidad Social Empresarial
2. Definir la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo en un Sistema de RSE
3. Divulgar las buenas prácticas encontradas en el mercado en SST y RSE

Desarrollo

Para Schvarstein (2003) el término responsabilidad se refiere a “aquello por lo cual uno se siente internamente responsable, e involucra el juzgarse a sí mismo con relación a los propios ideales y conciencia, y a su vez, plantea que el carácter social se refiere en general a una característica de las relaciones humanas”.

En este orden de ideas y siguiendo con el planteamiento de Schvarstein es posible inferir que cuando se refiera a la responsabilidad social de una organización se debe distinguir la responsabilidad "interna" —que la propia organización "siente" hacia sus integrantes y los miembros de su comunidad — de aquella que le es exigible y por la cual debe rendir cuentas frente a alguien que tiene la autoridad para exigir su cumplimiento (Schvarstein, 2003).

Tener un Sistema de Responsabilidad Social Empresarial tiene un efecto sobre el posicionamiento, rentabilidad y competitividad de las empresas, esto teniendo en cuenta que hoy en día los clientes son cada vez más exigentes y buscan que las empresas que les proveen los productos o servicios sean socialmente responsables y gestionen de la misma manera sus relaciones con los diferentes grupos de interés (Revista Dinero, 2017).

En base en lo anterior, las empresas han comenzado adoptar la Responsabilidad Social Empresarial como una alternativa para valorar y controlar los impactos que se pueden presentar en sus grupos de interés o Stakeholders (clientes, proveedores, comunidad, medio ambiente,

empleados y sus familias, propietarios o accionistas); dando como resultado para la empresa:

- Reputación positiva por la responsabilidad social que adquiere la empresa, ante los clientes y consumidores.
- Disminución de la rotación de personal, reduciendo costos en entrenamiento e inducciones.
- Mayor seguridad para posibles inversionistas
- Gestión eficaz de los riesgos internos y externos
- Posicionamiento de marca de la empresa.

Las ventajas competitivas en las organizaciones se crean a partir de esos cambios se hacen diferenciales y posicionan a la empresa como líder por el valor agregado que pueden generar a la sociedad. El modelo de RSE debe “Procurar la auto continuidad de la empresa y, si es posible, lograr un crecimiento razonable. Seguir generando riqueza con productos y servicios útiles, pero manteniendo y creando puestos de trabajo, sin perder su ventaja competitiva” (Bestratén, 2008). Cuando se trata el tema de crear puestos de trabajo se hace referencia de contar un con una infraestructura que minimice los peligros a los cuales están expuestos los trabajadores y que además sean ergonómicos a sus trabajadores para la prevención de lesiones y enfermedades que se pueden generar a largo plazo, lo que muestra la congruencia las estrategias de SST.

En relación con lo anterior es necesario hacer hincapié en que se basa la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde la respuesta más actualizada se encuentra en el decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.3. SST (Seguridad y Salud en el Trabajo)

Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de 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, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental, social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto 1072, 2015)

En base en lo anterior se puede ver la relación que hay de la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de un Sistema de Responsabilidad Social Empresarial, siendo los trabajadores aliados estratégicos para el cumplimiento de objetivos y ejecución de estrategias, y base fundamental para la optimización de la producción; al estar entrelazados la SST Y RSE permite generar en los trabajadores una mejor calidad de vida para ellos y sus familias. Por lo cual podría afirmarse que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un factor clave dentro de la Responsabilidad Social Empresarial, para ser sostenibles con el tiempo.

Teniendo en cuenta la definición de Responsabilidad Social Empresarial, pueden establecerse tres (3) elementos esenciales que componen el entorno, las decisiones del empleador y a los colaboradores:

- El propósito de las acciones de RSC, (entorno) es generar una cultura basada en principios éticos de comportamiento que generen en la sociedad en la cual se desarrollan un impacto positivo, teniendo en cuenta que esto se realiza de manera voluntaria, sin ser impuesta por el

Estado.

- Identidad y Sostenibilidad, en la RSC, (decisiones del empleador) es un esquema integral donde las responsabilidades son compartidas entre todos los actores involucrados, para el desarrollo de las acciones de la RSC, permitiendo la identificación del impacto económico, social y medioambiental de los procesos; como la evaluación de sus fortalezas, opciones, debilidades y amenazas, así como el diseño y la implementación de las estrategias y acciones que permitan alcanzar el desarrollo sostenible.
- Relación con los "grupos de interés", (colaboradores), se asume que las empresas no rinden cuentas única y exclusivamente a sus accionistas, sino que también deben tomar decisiones compartidas con todos los actores sociales de su entorno: Empleados, proveedores, gobiernos nacionales y regionales, clientes, consumidores y organizaciones sociales, entre otros.

Estos tres elementos, son claves en el establecimiento de la SST, lo que permite evidenciar que es más que un cumplimiento legal, sino una responsabilidad que adquiere el empleador y que a su vez debe gestionarla para que cumpla su objetivo final que es la mejora continua y optimización de procesos que generen un crecimiento económico en la empresa. Dando una estabilidad a los trabajadores y mejorando sus condiciones de trabajo.

El entorno, que es el primer elemento de la RSE tiene relación directa con lo que es la Seguridad y la Salud en el Trabajo ya que un ambiente sano y seguro, permite que haya una mitigación de ocurrencia de accidentes y generación de enfermedades laborales; cuando se habla del entorno se refiere a las variables externas e internas que tienen relación con la organización,

donde las variables internas tiene relación a las condiciones físicas y ambientales, razón por la cual se integra de manera eficaz la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del Sistema de Responsabilidad Social Empresarial.

La RSE está comprendida como un instrumento eficaz que permite administrar riesgos de considerable impacto y probabilidad a nivel social de la organización, es por esto, que el segundo elemento de la RSE se conjuga de manera articulada con la SST, debido a que las decisiones que el empleador tome puede afectar de manera positiva como negativamente la salud de los trabajadores.

Las empresas colombianas tienen dos razones básicas para la implementación de la SST; la primera, por convicción de la alta dirección de la organización de gestionar los peligros de manera que se minimice los riesgos y se establezcan controles para evitar su materialización y la segunda razón es por cumplimiento legal impuesto por el Estado. Es necesario que las empresas desde la alta dirección generen un compromiso por cumplir lo legalmente obligatorio y a su vez gestionar la salud de los trabajadores, donde una vez inicie su diseño se acorde a los requerimientos de la empresa buscando que su implementación maximice la producción y reduzca los gastos asumidos por lesiones o enfermedades en los trabajadores, además de dar una mejor calidad de vida para sus trabajadores. Actualmente para una certificación se realiza con la OHSAS (de libre elección en Colombia) o en un futuro las ISO 45001.

Por otro lado los esfuerzos que realiza la empresa por cumplir con todos los requisitos

legales en SST, solo aumenta en los momentos que requiere más atención: visitas programadas de auditoria por una entidad certificadora o por el Ministerio de Trabajo, o en algunos casos cuando lo solicita un cliente.

Según la norma el empleador tiene unas obligaciones de obligatorio cumplimiento que se nombran a continuación:

1. Definir, firmar y divulgar la política de SST
2. Rendición de cuentas al interior de la empresa
3. Definición de recursos (humanos, financieros y tecnológicos)
4. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables
5. Gestión de los peligros y riesgos
6. Plan de trabajo anual en SST
7. Prevención y promoción de riesgos laborales
8. Participación de los trabajadores

Además de las obligaciones antes nombradas, se tienen que tener en cuenta la capacitación continua de los trabajadores, la gestión de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos todo enfocado a la prevención de lesiones y enfermedades en los trabajadores buscando ambientes de trabajo más seguros.

Un ejemplo de esto es el accidente de trabajo que tuvo un joven operario en una empresa de Cartagena quien perdió un dedo tras cortárselo con una sierra, esto provocado por las malas administraciones de la Gerencia, quién decidió (presuntamente) no invertir en mantenimientos preventivos en las máquinas.

Una decisión mal enfocada de la alta gerencia puede generar en los trabajadores como en la empresa impactos negativos como positivos, por lo cual es necesario establecer controles para evitar que se materialice en accidentes de trabajo que generen lesiones o enfermedades laborales afectando la calidad de vida de los trabajadores, por otro lado los gastos que se pueden incurrir en la empresa pueden ser superiores a la rentabilidad de la misma. Y este es un factor que busca subsanarse desde la RSE, asegurar que el trabajador siempre esté en las mejores condiciones posibles, dadas las decisiones estratégicas de las organizaciones.

Algo importante a tener en cuenta es que si los trabajadores no son conscientes de tener una cultura de autocuidado y de seguir todas las normas y reglamentos establecidos por la empresa, no se mitigaran los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, a pesar de que se cuenten con condiciones de trabajo óptimas.

Hasta acá, es importante mencionar que todos estos esfuerzos están direccionados por las normas legales, debido a que estas controlan los aspectos dentro de la Seguridad y Salud en el Trabajo a través de diferentes herramientas y entidades, por lo que no podría decirse que todos los programas que se han relacionado corresponden o responden a la estrategia de

Responsabilidad Social Empresarial, pues estos son exigidos por la ley.

Las prácticas de RSE tienen un efecto sobre la rentabilidad y competitividad de la empresa y se convierten en instrumento de desarrollo, productividad y en especial la diferenciación. Frente a esto, las organizaciones resaltan la necesidad de tener una cultura de responsabilidad social que beneficia de una u otra manera la generación de los productos o servicios que proveen, lo cual puede hacer más atractiva la labor comercial de la organización para el cliente. Se busca generar conciencia que la labor de la organización va más allá de la generación de recursos monetarios ya que también busca minimizar la afectación del entorno causada por el empleo de materiales propios de la actividad económica, lo que se refleja en aceptación por parte de los clientes en la preferencia de productos y servicios con respecto a la competencia. “Ser competitivos no solo en lo económico sino en la “RSE” como multiplicador de los activos propios de la organización (Vergara, 2014).

Es por lo que es válido hacer la pregunta ¿en qué momento la Seguridad y la Salud en el Trabajo cobra relevancia dentro de los Sistemas de Responsabilidad Social Empresarial? La respuesta a esta pregunta se halla enmarcada dentro de todas aquellas decisiones del empleador, por ir un poco más allá de los requisitos legales mínimos y ser consciente de la responsabilidad que tiene sobre el entorno y sobre sus trabajadores, para evitar que algún evento desafortunado cobre vida sobre una persona y sobre la operación.

Si bien es cierto, que la RSE trata de la responsabilidad inherente que tienen los

empresarios por los stakeholders por sus trabajadores y el ambiente que les circunda, ésta se relaciona de forma directa con la SST cuando lo que se busca es mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores, el apoyo a la población que cuenta con experiencia pero con mucha edad, inclusión socio laboral de personas en situación de discapacidad, la lucha por el cambio de procesos ineficientes y la multiplicidad de actividades que puede realizar una persona; esto converge en crecimiento económico para el desarrollo y el aseguramiento empresarial y de la sociedad en general. (Rodríguez, 2011). Lo que muestra que aunque una empresa es creada para generar crecimiento económico, solo lo obtendrá teniendo presente a todos sus stakeholders, los cuales deberán ser incluidos en todas las estrategias para tener un enfoque eficaz; como lo es el hecho de tener presente todas las necesidades de sus trabajadores con el fin de que estos sean más productivos, lo cual se lograra por medio de condiciones de trabajo optimas, control de peligros y riesgos, entre otros, creando un valor agregado para la empresa.

Un ejemplo de esto, es una empresa del sector de las Cajas de Compensación Familiar, específicamente en el sector Retail, que tenía una deficiencia en el SGSST, pues el entorno de trabajo no garantizaba que los trabajadores pudieran desempeñar sus funciones de manera adecuada, además las políticas organizacionales no se encontraban direccionadas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, esto se evidenció un diseño eficiente de los puestos de trabajo como se puede ver en la ausencia de puntos de hidratación, la no asignación de tareas de acuerdo a condiciones de salud y deficiencia del manejo de la convivencia laboral; lo cual generó la aparición de enfermedades de origen laboral como túnel del carpo, hernias discales lumbares y trastornos mentales leves.

Asimismo, esta empresa tiene una tasa de rotación alta que está por encima de la del mercado, por no haber condiciones de trabajo adecuadas, para que los trabajadores sean más productivos y no tengan limitaciones externas en el desarrollo de sus funciones. Después de que la empresa reconoció la importancia de la implementación del SGSST, las enfermedades de origen psicosocial se controlaron y no han surgido nuevos casos, los colaboradores con casos de salud se reubicaron para evitar que se exacerbe los síntomas que presentan actualmente, mostrando el compromiso de la empresa por mejorar continuamente.

Cuando no hay un claro direccionamiento sobre la SST la productividad se ve afectada, pues surgen casos de salud, fueros, estabildades laborales reforzadas que reducen la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus funciones, y en general todos los indicadores de Gestión Humana, tales como, ausentismo, accidentes de trabajo, rotación, entre otros, que siendo negativos se deben tomar acciones para cumplir con las metas.

Esto se puede sustentar a través de los diferentes modelos de diseño organizacional, uno de ellos el de SG-SST y RSE, en el que todo está engranado para esperar la eficacia y se establece que “las definiciones de eficacia organizacional deben tener en cuenta dos aspectos: los objetivos de las organizaciones y los medios a través de los cuales se logran.” (Alonso, 2015) Uno de los objetivos principales de las empresas son tener rentabilidad o ser sustentables en el tiempo y para eso se deben cumplir con las normativas legales, por lo que cuando el SG-SST está instaurado y alineado la organización es productiva.

¿De qué otra forma se integra la Seguridad y la Salud en el Trabajo SST en la RSE? La RSE es un compromiso voluntario cuyos objetivos y actuaciones deben dirigirse siempre, claramente, más allá de los niveles mínimos de protección de los trabajadores dispuestos por la legislación. Las empresas deberían adoptar iniciativas socialmente responsables puesto que en ello radica su interés a largo plazo. En cuanto a los interlocutores de la empresa, la RSE abarca tanto las necesidades internas de los trabajadores como las necesidades sociales externas. Esto significa, a efectos de SST, velar por que los empleados se beneficien de un nivel de salud y de Seguridad en el Trabajo superior al establecido en la normativa y tener en cuenta las implicaciones externas, tales como la aplicación de criterios de SST en la selección de subcontratistas o en el proceso de comercialización.

La RSE confiere a las empresas la oportunidad de comprometerse más a fondo en la SST. Ahora bien, ello implica recorrer con prudencia una trayectoria que conduzca a consolidar los logros adquiridos en materia de SST y a la vez evite el riesgo de saturar la gestión con otra nueva prioridad.

Es bien sabido que la RSE, es un tema que hasta ahora, se viene incursionando en las empresas, y que es de la sociedad actual, muchas ni siquiera la han contemplado, y mucho menos si se relacionan con SST, a continuación la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU- OSHA), indica que la RSE toca todos los aspectos dentro de una organización como lo son los clientes internos y externos, lo que permitirá a la SST tener un manejo más eficiente y llevar a otro nivel más allá del cumplimiento de la norma legal vigente, donde la RSE sirve como engranaje para que la SST llegue aspectos como lo es el recurso humano; equilibrio

entre trabajo y ocio; otros derechos laborales fundamentales; cuestiones de medio ambiente; seguridad y salud pública (incluida la seguridad del producto); rentabilidad y productividad y que mediante las estrategias organizacionales implica que se deben gestionar de manera planificada, ejecutada y medida; para lo cual la agencia da unas recomendaciones a tener en cuenta al momento de integrar la SST y RSE las cuales se muestran a continuación:

1. Construir y diseñar a partir de las actividades existentes en la empresa
2. Aprender de la experiencias de otras empresas
3. Definir objetivos estratégicos enfocados a los resultados que quiere conseguir la empresa
4. Identificar e implicar a los aliados estratégicos
5. Equilibrar los factores personas, medio ambiente y beneficio económico
6. Equilibrar la dimensión externa e interna de la RSE
7. Implementación de lo planeado
8. Innovar y mejorar continuamente
9. Aprendizaje y desarrollo organizativo
10. Informar

Sin duda, estas áreas de actuación de SST, se pueden aplicar a todas las estrategias de intervención de la gestión que se realiza en las empresas dentro del marco de normatividad legal vigente en Colombia, la responsabilidad de los empleadores con la salud y la seguridad de los trabajadores, como parte de los derechos fundamentales, no solamente mejora las condiciones

laborales, sino que le proporciona a la empresa grandes beneficios desde el punto de vista competitivo, gestión de riesgos, una mejora continua, crecimiento empresarial, reinversión, diversificación al integrarse de forma natural a lo que se entiende por responsabilidad social desde el campo preventivo.

Las competencias y condiciones de trabajo, en las actividades preventivas pueden y deben llegar a ser un valioso instrumento para la innovación y la formación en el lugar de trabajo, incrementando competencias clave de las personas, con el fin de que los trabajadores sean competentes para poder afrontar todos los riesgos a los que pueden estar expuestos.

A continuación, se plasmarán las mejores prácticas en RSE conjugadas con un SST.

Harinera Villamayor en España data de cifras que constatan su preocupación por el bienestar de su equipo humano, con una tasa de empleo estable de más del 95% y el fomento de la democracia participativa en la toma de decisiones de la empresa. Fue la primera PYME en entrar en la base de datos de la Comisión Europea por sus prácticas responsables. En las palabras de su director general: “Un grano no hace granero, pero ayuda al compañero. Es verdad que no podemos montar una guardería como los grandes, pero sí hacer pequeñas cosas por el entorno y las relaciones laborales. Cada cosa aislada no dice nada, pero juntas sí.”.

Por otro lado, Dorf-Installateur en Austria está especializada en la instalación de equipos sanitarios y sistemas de calefacción y representa uno de los ejemplos más claros de responsabilidad social empresarial más integrales: Desde el punto de vista del equipo humano, apuesta por

la formación continua y la motivación de sus empleados, organizando jornadas de puertas abiertas para aprendices interesados en el sector de las energías renovables y desarrollando proyectos formativos siempre teniendo en cuenta la satisfacción de sus empleados. Fomenta el trabajo colaborativo y potencia el desarrollo de las capacidades artesanales de sus empleados. Participa e impulsa proyectos de formación para niños y niñas con discapacidad. También investiga y desarrolla sistemas de calefacción respetuosos con el medio ambiente mediante el uso de energías renovables y alternativas. (Oxfam, 2016).

Una vez entendido en su totalidad lo que es la responsabilidad social empresarial o también llamada corporativa, y lo que representa para el Estado y el obligatorio cumplimiento el SGSST, el cual es inobjetable, donde a través de los indicadores de gestión, permite evaluar y establecer estrategias para la prevención de los riesgos, logrando así mejores espacios de trabajo y velar por la salud de los trabajadores. Vale la pena mostrar los datos más relevantes de las estadísticas más recientes en materia de ATEP en el SGSST en Colombia.

De acuerdo con las estadísticas del Ministerio de Trabajo, se presentó una reducción de 5% de los accidentes laborales en el país en 2017 frente a 2016, según la entidad el número total de accidentes de trabajo al término del año pasado fue de 655.866; en comparación del número de enfermedades calificadas como de origen laboral fue de 9.661, teniendo un 9% menos al registrado en 2016.

Gráfico 1



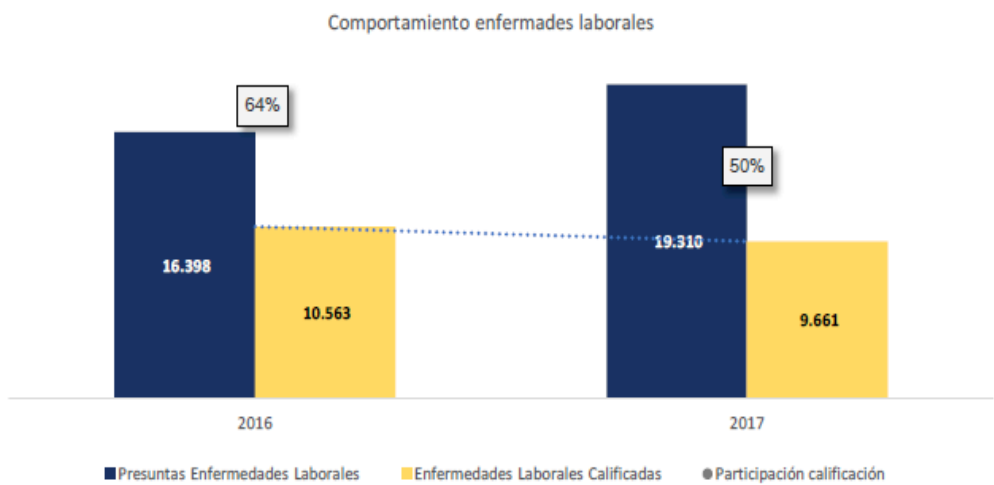
Elaboración propia con información del Ministerio de Trabajo

Gráfico 2



Elaboración propia con información del Ministerio de Trabajo

Gráfico 3



Elaboración propia con información del Ministerio de Trabajo

Tabla 1

Otros datos del sistema								
Promedio Afiliados - Total eventos ATEL	Incapacidad Permanente Parcial Pagada por Accidente de Trabajo	Incapacidad Permanente Parcial Pagada por Enfermedad Laboral	Muertes Accidentes de Trabajo Reportadas	Muertes Accidentes de Trabajo Calificadas	Muertes Enfermedades Laborales Reportadas	Muertes Enfermedades Laborales Calificadas	Nueva Pensión Invalidez Pagada Accidentes de Trabajo	Nueva Pensión Invalidez Pagada Enfermedad Laboral
2016	10.404	5.028	871	602	3	5	438	92
2017	9.375	4.837	841	562	7	4	467	75
% Var.	-10%	-4%	-3%	-7%	133%	-20%	7%	-18%

Elaboración propia con información del Ministerio de Trabajo

De las gráficas anteriores es posible observar un decrecimiento en las diferentes variables que se miden al interior de un Sistema de seguridad social, es interesante como el crecimiento de los afiliados a riesgos laborales crece un 1,8% (179.002 trabajadores) con respecto a los

inmediatamente anterior, donde cabe resaltar que este aumento es proveniente de los trabajadores independientes que en proporción fueron más de la mitad (110.909).

Es importante recalcar que los accidentes de trabajo se redujeron en un 5%, pero esto no significa que la relación de accidentes de trabajo por colaborador se haya reducido. En el 2016 por cada 14,3 trabajadores se calificaba 1 accidente de trabajo, y en el 2017 por cada 15,5 trabajadores se calificaba 1 accidente, es decir que esta relación creció en un 1,2 trabajador por accidente. De esto es posible concluir, que el sistema y los diferentes esfuerzos de las empresas están orientados en la reducción total de accidentes de trabajo y la relación de accidente por trabajador, lo que indica que las estrategias están bien encaminadas, buscado cada vez implementar acciones para mejorar la tasa de accidentalidad.

La dinámica fue la misma con las enfermedades laborales calificadas, como puede observarse en el gráfico 3, estas enfermedades se redujeron un 8,5% y por ende la relación de enfermedades calificadas por trabajador pasando de una relación de 1a enfermedad calificada por cada 950 trabajadores 1 a cada 1.057 trabajadores a 1, marcando una tendencia de reducción y a la cultura de promoción y protección de la salud de los trabajadores.

De la tabla 1 es posible afirmar que es alarmante el crecimiento de las muertes por enfermedad laboral, y de reconocer el esfuerzo conjunto del sistema de riesgos laborales y de las empresas con sus estrategias para la reducción de accidentes de trabajo, enfermedades, muertes, lesiones incapacitantes, lo que se refleja en la mejora de la productividad y la reducción de

colaboradores con algún tipo de pensión por uno de estos conceptos.

En base a lo anteriormente dicho se puede identificar que los requerimientos legales exigidos por el gobierno en estos últimos años han generado mayor control para la mitigación de accidentes de trabajo o la generación de enfermedades laborales; por otro lado esto se debe en gran parte a la conciencia que están tomando los empleadores de la responsabilidad que tienen con sus trabajadores, en donde sí se complementara con un modelo de responsabilidad social empresarial los resultados de accidentalidad y enfermedades laborales, se seguirán reduciendo de manera constante gracias a los principios que se basa esta; por otro lado también es importante reconocer que hay un reto que tiene que ver con la implementación y continuación del SG-SST de acuerdo como se tenga actualmente en las empresas, buscando siempre el mejoramiento de condiciones de trabajo a través de políticas, herramientas y directrices empresariales, que busquen trabajar de manera integrada en el avance de la RSE y la SST.

En la actualidad existen algunas condiciones de trabajo en las empresas que no son las adecuadas como lo son jornadas de trabajo extensas, bajos ingresos, exposición a riesgos sin control y pocas actividades de prevención y promoción en materia de salud. Como también existen los casos en las cuales las empresas cuentan con las condiciones de trabajo óptimas pero faltas compromiso por parte de los trabajadores; por lo cual la norma crea unas responsabilidades específicas en SST para los trabajadores como son:

1. Procurar el cuidado integral de su salud

2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la organización
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo
5. Participar de las actividades de capacitación.

La implementación del SG-SST trae consigo beneficios en relación con la productividad de la empresa, la reducción de accidentes de trabajo y aparición de enfermedades laborales, disminuir el ausentismo y la rotación de personal que retrasan los procesos, sino también el hecho de que estos aspectos permiten asegurar la sostenibilidad de la empresa, la sociedad y la familia.

Por ejemplo:

1. El rediseño de las instalaciones y adecuación de los puestos de trabajo para elevar la productividad y reducir riesgos en materia de SST
2. La implementación de programas de vigilancia epidemiológica basados en los resultados de los exámenes médicos ocupacionales preventivos y de vigilancia sanitaria
3. Con la integración de RSE con los sistemas de gestión 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, permite a la

empresa notable ahorro de recursos y de esfuerzos dado que estos sistemas cuentan con una estructura similar lo que permite su integración.

4. Las auditorias de seguimiento de todos los SG que se hayan establecido en la empresa se podrán realizar al mismo tiempo, si se encuentran integrados, de otra manera cada sistema deberá hacer la planeación de su auditoria en los plazos correspondientes.
5. Al tener un sistema integrado permitiría optimizar manejo, desarrollo y mejora continua, lo cual ayudaría ser más competitivos y enfocar más esfuerzos en otras áreas que requieran las empresas.
6. El establecimiento de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, que genere el autocuidado de los trabajadores.
7. La definición y divulgación de las responsabilidades en materia de SST para todos los involucrados dentro del sistema.
8. El establecimiento de una mejora continúa para optimizar cada vez más el sistema.

Ahora bien, qué sucede cuando los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, implementados en las empresas no cumplen su objetivo fundamental, que es el de disminuir o evitar la ocurrencia de incidentes e accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades laborales, que es un aspecto que se puede presentar de manera constante hasta que la empresa no adopte una conciencia de una responsabilidad social empresarial (RSE) como base de su planificación interna para aumentar su sostenibilidad a largo plazo.

Ejemplo de todo lo anteriormente enunciado, son las siguientes empresas que han tenido

reconocimiento por su gestión y compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo como un buen lugar para trabajar

- **Bayer S.A**
- **Laboratorios Baxter S.A**
- **Seguros Bolívar S.A**
- **Diageo Colombia S.A**
- **Cementos Argos S.A**
- **Goodyear de Colombia S.A**

Estas empresas fueron galardonadas por sus ARL como mejores empresas en su gestión y a su vez reconocidas por Great Place to Work como las mejores empresas para trabajar.

Sin obligación a ningún reconocimiento por parte de alguna Aseguradora de Riesgos Laborales 20 empresas se hacen los mejores lugares para trabajar por sus competencias en

1. Seguros Bolivar
2. Seguridad Atlas
3. EPS y medicina pre pagada SURA
4. Colombia Telecomunicaciones S.A
5. Branch of Microsoft Colombia INC
6. Seguros de Riesgos profesionales Suramericana S.A

7. Giageo Colombia S.A
8. Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia
9. Arcos dorados de Colombia S.A
10. Direc Tv Colombia
11. Yambal de Colombia
12. Banco de Occidente
13. Almacenes Éxito
14. Construcciones El Condor
15. Compensar
16. Natura Cosméticos
17. Colombiana Kimberly Colpapel
18. La Santé Vital
19. C.I Flores Ipanema
20. Belcorp¹

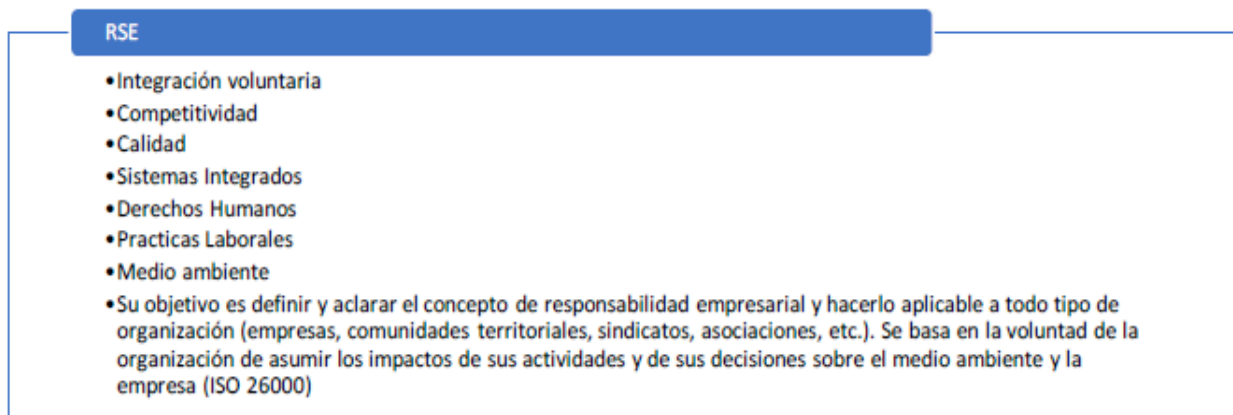
Todas estas grandes organizaciones reconocidas como los mejores lugares para trabajar tienen bien apalancados mecanismos para comprometer a los trabajadores en el autocuidado y en la implantación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que conlleva a que sean reconocidos por esto.

¹ Lista Great Place to Work 2003 - 2011

Conclusiones

Se puede concluir que la adopción por parte de la alta dirección de una responsabilidad social empresarial permite ser más competitivos, gracias que desde su planeación se enfocara en generar un valor agregado por medio de contrarrestar los efectos sociales, económicos y ambientales que pueden dejar la producción de la empresa; además de incluir todos los aliados estratégicos para la ejecución de su actividad económica, entrando en juego la importancia de la calidad de vida de los trabajadores, donde esta solo puede surgir de unas condiciones de trabajo adecuadas; este es el punto en el cual entra la Seguridad y Salud en el Trabajo a mitigar las lesiones y enfermedades laborales por medio de la identificación de los peligros a los cuales se encuentran expuestos y la gestión de los mismos, como el de adecuar puestos de trabajo ergonómicos que permitan al trabajador se más productivo sin colocar en riesgo su salud o integridad.

Integración de la RSE y la SST.



SST

- Normativo- Legislado
- Existencia de una política de SST
- Condiciones de Trabajo Seguros
- Abordaje multdisciplinar
- Estándares Mínimos del SG-SST están regulados por la Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 del Ministerio de Trabajo y deben ser actualizados cada 5 años.
- El evaluación y valoración del cumplimiento se centra en 5 grandes estándares con su respectivo porcentaje:
- Recursos (10%)
- Gestión Integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (15%)
- Gestión de la salud (20%)
- Gestión de peligros y riesgos (30%)
- Gestión de amenazas (10%)
- Verificación del SG-SST (5%)
- Mejoramiento (10%)

RSE-SST

- La responsabilidad y la obligación de rendir cuentas deben considerarse una virtud
- Sistemas Integrados
- Medio ambiente
- Mantener una política de integridad y transparencia ante los trabajadores (y ante los interlocutores externos) con el fin de poder mejorar la competencia moral en el diálogo con los trabajadores (Fisscher, 2003)
- La SST y la RSE redundarán en beneficios de valor añadido relativos a la reputación, productividad laboral, fidelidad de los consumidores y valor de las acciones.
- Sanders y Roefs (2001) hacen hincapié en que la integración adecuada de la SST en la estrategia de RSE fomentará una imagen de buen empresario
- Aunque los ejemplos en la práctica son limitados, algunos estudios de caso demuestran que las organizaciones pueden atender las demandas de los empleados en materia de seguridad y salud laborales, preservar el medio ambiente y, al mismo tiempo, gozar de una buena rentabilidad (Cramer et al., 2003).

Grafica1 Elaboración propia

Es necesario que todos los actores vean la responsabilidad en la implementación del Sistema de RSE y SST como un todo, y no como un cumplimiento legal, sino que al contrario puedan identificar los beneficios que estos pueden dejar en la productividad y rentabilidad de la empresa, y a su vez en la competitiva que esto puede dar a nivel nacional e internacional

Las empresas se muestran optimistas con respecto a la conciliación de la vida laboral y personal de sus empleados”, (Fasecolda 2016) destacando que el 98% de las empresas valora significativamente las condiciones laborales, este hecho, contrasta con la realidad conocida en el ámbito de la prevención, en que las tasas de siniestralidad laboral están muy por encima de lo deseable, por lo tanto hablar de RSE, es un compromiso que desde hace mucho tiempo las empresas vienen hablando, y se considera que para ser responsable se debe dar cumplimiento a la normatividad en materia de SGSST.

¿Surge una gran pregunta, las empresas consideran que implementar un SGSST, hace parte de su proceso de RSE?, o, por el contrario, las empresas que cumplen con el SGSST, son empresas que les interesa la productividad y mantener la fidelidad de sus clientes?, por lo tanto, las empresas les debe interesar el bienestar de sus trabajadores, quienes son los que contribuyen al crecimiento de la empresa, “Si bien el desarrollo normativo en materia de Seguridad y Salud es necesario e imprescindible, las acciones responsables en la materia son un complemento y un avance respecto al marco legal.” (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, s/f, p. 13).

En la revisión bibliográfica, se puede citar varios autores que plantean la relación entre RSE y SST:

Tomas Jose Fontalvo Herrera, Miguel Angel Bolívar Córdoba hablan de un sistema de gestión de la responsabilidad social empresarial como una estrategia para la prevención de la

contaminación y de los riesgos profesionales donde concluyen *“La responsabilidad social empresarial son todas aquellas acciones que realice la organización para exceder los requisitos establecidos por los stakeholders, estas acciones son voluntarias sin embargo los grupos de interés ejercen presión en la organización e influyen en la decisión de emprenderla. De los stakeholders se destacan la comunidad y los trabajadores, la comunidad le exige a la organización el cuidado del medio ambiente y los trabajadores entre otras cosas exigen bienestar y salud en sus labores. Basados en esta premisa la gestión ambiental y la salud ocupacional son elementos estratégicos a considerar en el desarrollo organizacional, ya que adicional al beneficio obtenido por el cuidado de los trabajadores y el ambiente redundan en beneficios económicos para las organizaciones (2010, p. 19)”*. En base a la conclusión dada por los autores muestran como la SST se involucra y relaciona con la RSE, dando la importancia de la prevención de accidentes de trabajo e impactos ambientales, aumentando así la productividad y el valor agregado de la empresa.

Asimismo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en su estudio de investigación de la responsabilidad social de las empresas y la seguridad y la salud en el trabajo, en la parte de donde sustenta la relación de la RSE y SST nombra argumentos basados en los siguientes autores:

Conviene mantener una política de integridad y transparencia ante los trabajadores (y ante los interlocutores externos) con el fin de poder mejorar la competencia moral en el diálogo con los trabajadores (Fisscher, 2003, p. 16).

Las actividades organizativas que mejoran tanto la SST como la seguridad pública contribuyen a la RSE (...) Por consiguiente, la SST es un elemento importante en la dimensión social de la RSE (Zwetsloot y Starren 2003, p.16).

La integración adecuada de la SST en la estrategia de RSE fomentará una imagen de buen empresario. Debido a la consiguiente mejora de la posición ocupada por la empresa en el mercado de trabajo, resultará más atractiva para posibles profesionales en busca de trabajo, al tiempo que aumentará el espíritu de fidelidad de sus empleados (Sanders y Roefs 2001, p.17)

Por otro lado en la tesis de maestría denominada Integración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social. Estudio de caso en cinco empresas bogotanas, de autoría Carolina Hernández Macías; muestra cómo funciona la integración de la SST dentro de la RSE, donde se basa a los resultados obtenidos para proponer unas mejoras con el fin de fortalecer los aportes de la RS a la G-SST dentro de las empresas.

“En general, las propuestas de mejoramiento pueden sintetizarse en:

- *Continuar con el cumplimiento de los requisitos legales asociados a la integración de la G-SST en la RS.*
- *Fortalecer los mecanismos que permiten el respeto de los DDHH, y entre ellos, aquellos relacionados con los trabajadores: Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona. Derecho a la libertad de opinión y de expresión. Derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo, Derecho a la seguridad*

social. Derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. Derecho al mejoramiento en todos los aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente y, por último, el derecho a la prevención y el tratamiento de las enfermedades laborales y la lucha contra ellas.

- *Permitir la evaluación del SG-SST por un tercero independiente al área de SST, de manera que pueda aprovecharse dicha herramienta de gestión a través del mejoramiento continuo o trabajar por la mejora continua del sistema, cuando ya es evaluado por un tercero independiente.*
- *Mejorar las estrategias existentes en relación con G-SST y RS para contratistas y proveedores, de forma que sean incluidos en los programas de la empresa, lo que redundaría en mejores condiciones de trabajo para ellos y en valor compartido de RS para todos. ”(Carolina Hernández Macías, 2014,p.118)*

En base a todo lo anterior se puede concluir que la Seguridad y Salud en el Trabajo puede ir inmersa dentro Responsabilidad Social Empresarial; donde llevara la SST mas allá de un cumplimiento legal mínimo, donde se enfocara en base de unos principios éticos que surgen de la RSE, llevando a la empresa a un nivel de credibilidad y sostenimiento en el mercado.



Grafica2 Elaboración propia

Bibliografía

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. La responsabilidad social de las empresas y la seguridad y la salud en el trabajo. 2005. Págs. 148

Alonso Ramos, Emilio. 2015. Análisis de la eficacia organizacional en el método de sistemas. Obtenido de:

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/61/Est8.pdf
[e:///C:/Users/Patricia/Downloads/Informe-
La responsabilidad social de las empresas y la seguridad y la salud en el trabajo.pdf](file:///C:/Users/Patricia/Downloads/Informe-La%20responsabilidad%20social%20de%20las%20empresas%20y%20la%20seguridad%20y%20la%20salud%20en%20el%20trabajo.pdf)

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.

Bestratén Bellovi, Manuel, 2008. Responsabilidad social y condiciones de trabajo. Obtenido en
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2004/31/a
rtFondoTextCompl.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2004/31/artFondoTextCompl.pdf)

Carolina Hernández Macías. Integración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social. Estudio de caso en cinco empresas bogotanas. 2014. Págs. 200

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.

Printed in Belgium, 2004. La responsabilidad social de las empresas y la seguridad y la salud en el trabajo. Obtenido de:

https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/responsabilidad_social.pdf

Revista Dinero. (2017). Responsabilidad social empresarial. Cuadro de Mando “Multicapital”, 03-05. Obtenido de <http://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/cuadro-de-mando-multicapital-por-victor-malagon/242114>

Rodríguez, H. A. (2011). La organización: los stakeholders y la responsabilidad social. Bogotá: universidad del rosario.

Decreto 1072 (2015). Decreto único reglamentario del sector trabajo. Obtenido de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Responsabilidad Social Corporativa en... (PDF Download Available). Available from:

https://www.researchgate.net/publication/27591379_Responsabilidad_Social_Corporativa_en_Salud_y_Seguridad_en_el_Trabajo_dimensiones_realidad_y_perspectivas

<http://www.bdigital.unal.edu.co/49707/1/52706508.20015.pdf>

https://www.arlsura.com/index.php?=com_content&view=article&id=1756&catid=173&Itemid=174

<https://www.arlsura.com/index.php/173-noticias-riesgos-profesionales/noticias/1771-ganadores-nacionales-premio-excelencia-arp-sura>

Tomas Jose Fontalvo Herrera, Miguel Angel Bolívar Córdoba, 2010. El sistema de gestión de la responsabilidad social empresarial como una estrategia para la prevención de la contaminación y de los riesgos profesionales. págs. 13-20.