



¿Se cumple realmente el objetivo humano de los SG-SST?

En el marco del Curso internacional o diplomado titulado:

Sistemas de gestión en Riesgos Seguridad y Salud en el Trabajo

Celebrado en la ciudad de *Cajicá* entre el 29 de agosto del año 2022 y el 7 de octubre del año 2022.

Presentado por:

David Ricardo Erazo Jiménez

Universidad Militar Nueva Granada
Facultad de Ingeniería Campus Nueva Granada
Programa Académico de Ingeniería Ambiental
Cajicá, Colombia

Diciembre, 2022

¿Se cumple realmente el objetivo humano de los SG-SST?

David Ricardo Erazo Jiménez

Ensayo científico-académico para obtener el título de:
Ingeniero Ambiental

Universidad Militar Nueva Granada
Facultad de Ingeniería Campus Nueva Granada
Programa Académico de Ingeniería Ambiental
Cajicá, Colombia

Diciembre, 2022

NOTA DE ADVERTENCIA

“La universidad no se hace responsable de los conceptos emitidos por sus estudiantes en sus proyectos de trabajo de grado, sólo velará por la calidad académica de los mismos, en procura de garantizar su desarrollo de acuerdo con la actualidad del área disciplinar respectiva. En el caso de presentarse cualquier reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión, el estudiante – autor asumirá toda la responsabilidad y saldrá en defensa de los derechos. Para todos los derechos la universidad actúa como un tercero de buena fe”. (Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995)

Actualmente, los sistemas de gestión de riesgos, seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) han tomado relevancia, ya que, organismos internacionales y gobiernos aprueban normas y leyes para regular y establecer bases que permitan contribuir con el respeto por los derechos fundamentales de las personas como el derecho a la vida y a la salud.¹; esto proviene desde la revolución industrial, cuando “se identifica la evolución de la medicina del trabajo”² durante los años setenta, pasando a generar referentes normativos desde los años noventa con la OHSAS 18.000³ hasta la normativa internacional actual como lo es la ISO 45001:2018⁴.

Dicho desarrollo permite acercarse a “la satisfacción del mercado, las autoridades ambientales y la sociedad en general”⁵; a nivel nacional, se han establecido requisitos mínimos como la resolución 0312 de 2019 para cumplir con la normativa legal obligatoria establecida en el decreto 1072 de 2015 y/o fomentar la iniciativa a aplicar normativa voluntaria internacional como la ISO 45001:2018. Con base en esto, comprender la evolución, estructura, implementación y referentes a nivel nacional e internacional de estos sistemas de gestión (SG) aportan un gran valor al profesional que los conoce y emplea, sin embargo, ¿aún se mantiene el enfoque humano por el que nacieron dichos mecanismos?

A grandes rasgos, los SG buscan ser “un instrumento lógico y útil para la promoción de la mejora continua de los resultados en materia de SST en el plano de la organización”⁶, aplicando nuevos requisitos, estrategias, indicadores, entre otros; los cuales en su mayoría buscan la “simplificación de documentos, integración de requisitos, además de documentación junto a su respectivo control y una política integrada que abordan la planificación, implantación, medición, análisis y mejora de forma integrada”⁷.

Es cuando se identifica un desarrollo constante en busca de la mayor eficiencia posible en aspectos técnico-normativos; mientras “las barreras más significativas de innovación son principalmente en términos de competencias y compromisos de empleados”⁸, aspecto que a grandes rasgos se trata buscando “inyectar motivación al personal para trabajar por el mismo objetivo”⁹.

Si bien es crucial generar conciencia y compromiso de los trabajadores frente a los objetivos de la empresa y dentro de la implementación de los SG se fomenta su participación en cuanto a las expectativas, necesidades y aspiraciones de este, existen dos principales aspectos que se mantienen aislados: los indicadores utilizados y el pensamiento individual o colectivo del trabajador.

Llevando este análisis a nivel nacional, los indicadores más empleados dentro de los SG-SST en Colombia tienden a considerar la severidad, frecuencia, mortalidad, prevalencia, incidencia, entre otros, de los accidentes laborales¹⁰, por lo que se motiva a los trabajadores a cumplir con las medidas de prevención, asistencia a capacitaciones y realización de las estrategias establecidas en base al ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) del SG, aspectos que al ser registrados permitirán considerar el proceso como eficiente visto desde la cantidad de incidentes y no la calidad propia del sistema.

Es decir, Colombia a pesar de mantenerse como un referente internacional al ser de los países con mayor normativa legal aterrizada a su legislación nacional frente a SST¹¹, actualizando sus modelos de forma constante, con necesidad de monitoreo frecuente, procesos de respuesta enfocados en identificar fuentes de riesgos y oportunidades de mejora

mediante la creación de grupos de respuesta, organismos de análisis y atención o equipos temporales para situaciones en específico; presenta un deficiente cumplimiento normativo visto desde la contratación laboral general o los enfoques hacia grupos de trabajadores con discapacidades o especialmente sensibles¹².

Pues aunque establece que “la afiliación del trabajador a los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar será responsabilidad del empleador”¹³, en primer lugar, no existe un reconocimiento expreso y directamente aclarado para la atención y adaptación necesaria de un lugar de trabajo si este tiene algún tipo de discapacidad, atención especial o incluso, se encuentra en estado de gestación, sencillamente se engloban dentro de los trabajadores en general con pocas especificaciones propias de sus condiciones.

En segundo lugar, un gran porcentaje de la empleabilidad nacional es informal; en el año 2021 cerca del 48% del empleo en las 23 principales ciudades y áreas metropolitanas de Colombia era de carácter informal¹⁴ y aunque independiente del tipo de contratación de presentan datos superiores al 90% en las mismas fechas sobre trabajadores afiliados a salud¹⁵, estos podrán manifestar incidentes laborales como incidentes ajenos al mismo fuera de su zona de trabajo; dando paso a un desligue por parte de las entidades contratantes de sus responsabilidades frente a lo establecido en el decreto 1072 de 2015.

Ahora bien, centrándose en las empresas que cumplen sin atajos la normativa legal, dentro del conocimiento impartido en el diplomado de SG-SST se analizó el pensamiento colectivo del trabajador, el cual se explicaba como un individuo que busca participar en la implementación de estos SG, pero al verse perjudicado cuando la empresa u organización no cumple con sus objetivos establecidos, decide no participar en aspectos como el reporte de incidentes o reduce su gravedad cuando son registrados; esto únicamente refleja la gran brecha entre el cumplimiento real del objetivo humano originario o base de los SG-SST y las imposiciones normativas estrictamente necesarias para aparentar una implementación correcta, eficiente y en proceso de mejora por parte de los empleadores.

En conclusión, los SG-SST nacen para contribuir a los derechos fundamentales de los trabajadores, pero se habla de la prevención de riesgos, seguridad y salud en el trabajo del personal mientras se les trata como partes de una maquina colectiva con un fin específico que en realidad solamente se ve obligado a cumplir responsabilidades derivadas de los objetivos específicos definidos por la empresa y por ende responsabilidades propias solo de la organización.

Mientras se mantenga la implementación de estos sistemas únicamente con el objetivo de cumplir normativa que requiere la reducción de registros y no como un mecanismo para apoyar, acompañar y generar confianza de forma práctica y no teórica en los trabajadores, estos priorizarán demostrar un desempeño acorde al requerido para cumplir los objetivos que la organización u empresa, aparentando entonces un buen proceso en la documentación que se evaluará, pero dejando de lado el registro de su salud real o sucesos que necesiten atención especial, básicamente, dejando de lado el valor humano real.

Por último, permitir que exista la posibilidad de evadir la normativa mediante el uso de contratos específicos que no ligan directamente al empleador del empleado y favorecen

el desvío y sesgo de información en SST es un aspecto a tener en cuenta no solo por el verdadero cumplimiento de la normativa en su misión humana principal, sino en la atención de aspectos que afectan a millones de personas a nivel nacional.

Referencias

Acevedo P. (2005). Sistema integrado de gestión...una opción rentable. Éxito empresarial. CIDEM. Cataluña. Sistema Integrado de Gestión una opción rentable CEGESTI 28

Alcaldía Mayor de Bogotá (2021). Guías indicadores del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo Versión: 2.

Arias-González, M., (2014). Integración de los Sistemas de Gestión de Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y Salud del Trabajo.

Ballesteros Claro, Y., Pérez Muñoz, D. F., Riquett Pérez, L. F., Rincón, D. E., & Moreno Ibañez, L. P. (2019). Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Max Distribuciones SAS para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

DANE (2022) Boletín Técnico GEIH

Decreto 1072 de 2015 [Ministerio de Trabajo]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015. País: Colombia.

Díaz Sandoval, K. E., & Martínez Contreras, L. O. (2019) Análisis comparativo entre los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones" CAN".

Gil, A. V. H., Bom-Camargo, Y. I., Castiblanco, A. M. O., & López, O. L. O. (2020). Gestión de la innovación en empresas de economía solidaria de Caldas-Colombia. ECONÓMICAS CUC, 41(2), 65-82.

Isaac, C.L. (2005). La gestión integrada calidad – medio ambiente. Tendencias actuales y perspectivas de mejoramiento. Monografía. ISPJAH, La Habana.

Meléndez Pantoja, A. (2022). Análisis comparativo entre la legislación referida a Seguridad y Salud en el Trabajo de Perú, Colombia y España.

Ministerio de Salud y Protección Social (2021) Subdirección de riesgos laborales

Montealegre, D. M. C., & Velandia, J. H. M. (2012). Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Movimiento científico, 6.

OIT, O. (2011). Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. Turín, Italia.

Quisoboni, D. D. (2022). Diseño del plan de implementación del sistema integrado de gestión con base en las normas ISO 9001:2015, ISO 14001: 2015 e ISO 45001:2018 en la empresa CyH ingeniería construcción S.A.S.. [Proyecto aplicado]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/51704>.

Velásquez Pozo, J. E. (2022). Migración del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en la norma OHSAS 18001 a la norma ISO 45001, para mejorar el desempeño de riesgos laborales en la empresa corporación Hodelpe Sac.

Anotaciones

¹ Velásquez Pozo, J. E. (2022). Migración del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en la norma OHSAS 18001 a la norma ISO 45001, para mejorar el desempeño de riesgos laborales en la empresa corporación Hodelpe Sac.

² Montealegre, D. M. C., & Velandia, J. H. M. (2012). Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. *Movimiento científico*, 6.

³ Ballesteros Claro, Y., Pérez Muñoz, D. F., Riquett Pérez, L. F., Rincón, D. E., & Moreno Ibañez, L. P. (2019). Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Max Distribuciones SAS para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

⁴ Quisoboni, D. D. (2022). Diseño del plan de implementación del sistema integrado de gestión con base en las normas ISO 9001:2015, ISO 14001: 2015 e ISO 45001:2018 en la empresa CyH ingeniería construcción S.A.S.. [Proyecto aplicado]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/51704>.

⁵ Arias-González, M., (2014). Integración de los Sistemas de Gestión de Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y Salud del Trabajo.

⁶ OIT, O. (2011). Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. Turín, Italia.

⁷ Isaac, C.L. (2005). La gestión integrada calidad – medio ambiente. Tendencias actuales y perspectivas de mejoramiento. Monografía. ISPJAH, La Habana.

⁸ Gil, A. V. H., Bom-Camargo, Y. I., Castiblanco, A. M. O., & López, O. L. O. (2020). Gestión de la innovación en empresas de economía solidaria de Caldas-Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, 41(2), 65-82.

⁹ Acevedo P. (2005). Sistema integrado de gestión...una opción rentable. Éxito empresarial. CIDEM. Cataluña. Sistema Integrado de Gestión una opción rentable CEGESTI

¹⁰ Alcaldía Mayor de Bogotá (2021). Guías indicadores del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo Versión: 2.

¹¹ Díaz Sandoval, K. E., & Martínez Contreras, L. O. (2019) Análisis comparativo entre los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones" CAN".

¹² Meléndez Pantoja, A. (2022). Análisis comparativo entre la legislación referida a Seguridad y Salud en el Trabajo de Perú, Colombia y España.

¹³ Decreto 1072 de 2015 [Ministerio de Trabajo]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015. País: Colombia.

¹⁴ DANE (2022) Boletín Técnico GEIH.

¹⁵ Ministerio de Salud y Protección Social (2021) Subdirección de riesgos laborales.

FORMATO DE EVALUACIÓN DEL ENSAYO COMO TRABAJO FINAL DEL DIPLOMADO

VARIABLE	CONCEPTO	Excelente 5	Muy Bueno 4	Bueno 3	Regular 2	Deficiente 1
PERTINENCIA DEL TEMA Y TÍTULO DEL ENSAYO	El tema guarda coherencia con los conceptos vistos en el diplomado					
	El título es concreto, preciso y guarda relación con el tema desarrollado					
INTRODUCCION	Incluye la presentación del tema, la tesis y la organización del ensayo					
CUERPO	Desarrolla adecuadamente los argumentos que sustentan la tesis					
	La estructura teórica del tema abordado es sólida y suficiente					
	Existe claridad y coherencia en la organización de las ideas					
CONCLUSION	Recoge y resume adecuadamente los argumentos que utilizó en el texto					
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	Consulta autores actuales y pertinentes para el tema tratado					
	Utiliza adecuadamente la norma APA para citas y referencias					
ASPECTOS FORMALES	Redacción, ortografía y presentación					

NOTA FINAL _____

NOMBRE DEL DOCENTE _____

FIRMA DEL DOCENTE _____

FECHA DE LA REVISIÓN _____