



MOMENTO 1

INTRODUCCIÓN

Se espera que el trabajo proporcione riqueza y bienestar en las personas, utilidades y crecimiento económico a las empresas, impacto socioeconómico positivo a la sociedad; un ideal dentro de la relación hombre-trabajo. Sin embargo, la realidad demuestra que esta ecuación puede verse desbalanceada al haber riesgos y peligros inherentes a la dinámica del trabajo, al haber intereses socioeconómicos, al presentarse diferencias culturales entre otros generando afectaciones a la salud, al ambiente, fatalidades, baja productividad y pérdidas económicas, por lo que como sociedad se ha identificado la necesidad de adoptar políticas y prácticas en la materia, con personal idóneo, que una vez comprometido con su función laboral y social, sean articuladores y guías hacia lograr ese equilibrio, por tanto es necesario que los estudiantes a través del conocimiento de la evolución de la SST, sus impactos sociales, sus conceptos, comprendan el contexto general que abarca la SST, el rol que como profesionales van a desempeñar, así como las definiciones que le permitirán avanzar en la comprensión de otras asignaturas.

OBJETIVO DE LA ASIGNATURA Y RESULTADO DEL APRENDIZAJE

Contextualizar al estudiante con los fundamentos de la SST dentro del marco normativo y los conceptos propios de la disciplina.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

- El estudiante identifica los propósitos de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, su evolución nacional, global y la proyección de esta disciplina en el ámbito laboral y social.
- El estudiante describe el rol y responsabilidades de los profesionales en SST y los actores involucrados con la gestión SST en las organizaciones.
- El estudiante relaciona los conceptos fundamentales de Seguridad y Salud en el trabajo con los ámbitos organizacionales.
- El estudiante selecciona información confiable referente a una temática, para soportar sus conclusiones.



- Es estudiante hace críticas constructivas, defender sus puntos de vista ante sus compañeros para llegar a acuerdos en una temática.

MOMENTO 2

CONTENIDO DE LAS LECCIONES O UNIDADES

UNIDAD 1 INTRODUCCIÓN A LA SST

Introducción

Bienvenido a la Unidad 1 “Introducción a la Seguridad y Salud en el trabajo”.

Objetivo: Conocer la evolución de la SST en el mundo y en el país, y el impacto que ahora como disciplina aporta a la sociedad, sus principios y su aplicación en los contextos organizacionales para disminuir la accidentalidad.

Como preguntas orientadoras y de reflexión se presenta al aprendiz las siguientes:

¿Desde cuándo se empezó en el mundo a hablar sobre la necesidad de ambientes seguros para los trabajadores?

¿De qué forma ha impactado en la sociedad la regulación de la SST en el mundo?

¿Cómo es organizada la SST en Colombia para garantizar la implementación de políticas en SST?

1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA SST

¿Qué entendemos por la Seguridad y salud en el trabajo?

La seguridad y la salud en el trabajo (SST) se entiende como una 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 ocupaciones¹.

La anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en el lugar de trabajo que puedan 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. El proceso básico de aprendizaje sobre la reducción de los peligros y los riesgos en los sitios de trabajo es el origen de los principios más complejos por los que se rige la SST en la actualidad.

En todas las actividades económicas, es necesario encontrar 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 factores, como el rápido progreso científico y tecnológico, la gran diversidad del mundo del trabajo y su continua evolución y la economía.

¿Por qué es importante aplicar esta disciplina?

La Seguridad y salud en el trabajo representa uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral. El trabajo sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud, bienestar y la integridad de las personas, así como detrimento en la competitividad de las empresas, con la materialización de accidentes y enfermedades laborales, incumplimientos legales y afectación en los procesos productivos.

De conformidad con las estimaciones globales más recientes de la OIT (Organización Internacional del trabajo), cada año se producen 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales. Estas cifras significan altos costos económicos para las empresas, los países y el mundo en general y sufrimiento a los trabajadores y sus familias.

Las pérdidas relacionadas con las indemnizaciones, las jornadas laborales perdidas, las interrupciones de la producción, la formación y la readaptación profesional, y los costes de la atención en salud representan alrededor del 3,94 por ciento del PIB mundial (Véase el sitio del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2018).

Para los empleadores, esto se traduce en².

- Costosas jubilaciones anticipadas,
- Pérdida de personal cualificado,

¹ SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST: UNA HERRAMIENTA PARA LA MEJORA CONTINUA, Organización Internacional del Trabajo, ISBN 978-92-2-324740-9 (web pdf) primera edición 2011

² <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm> 20-04-21.



- Absentismo
- Altas primas de seguro.

Por eso se concluye, que el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo deriva positivamente en los resultados organizacionales, en términos de un mejor control de los riesgos laborales, menor accidentalidad, menor absentismo, mayor satisfacción y compromiso del trabajador e implicación de éste con la empresa, bienestar de los trabajadores y por tanto, mayor productividad y competitividad.

¿Cuáles son los campos de acción de la seguridad y salud en el trabajo?

Para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, ésta disciplina se compone en especialidades que profundizan temáticas necesarias para abordar una estrategia completa del ámbito laboral y asegurar las adecuadas condiciones en el trabajo:

SEGURIDAD INDUSTRIAL

Trata de la identificación, valoración y control de los factores que causan o pueden causar daño a la integridad física del trabajador (accidente de trabajo), inmuebles, máquinas y demás recursos de la empresa (pérdidas materiales), para así crear, sugerir e implementar políticas y normas de seguridad que minimicen los accidentes y las enfermedades laborales. Mediante la prevención, se busca proteger al empleado de diversas adversidades. Tanto a nivel físico como mental y emocional, así como el lugar en el que trabaja, y el medio ambiente. Dentro de sus actividades se encuentra identificar y controlar los factores de riesgo que generan accidentes laborales, efectuar revisiones, auditorias y controles de los factores de riesgo más importantes, integrar las actividades a los otros programas y capacitar en seguridad, calidad y producción.

Campos de acción de la seguridad industrial

- Elaboración de los sistemas de gestión en SST para las empresas.
- Planificación y ejecución de actividades preventivas en diferentes sectores industriales.
- Elaboración y la Implementación de normas, protocolos de seguridad, métodos de trabajo operativo.
- Elaboración y/o implementación de normas y protocolos de seguridad, métodos de trabajo y operación para las empresas y/o entidades de seguridad industrial.
- Trabajos especiales que exigen un permiso antes de su realización por la alta probabilidad de accidentalidad. Por ejemplo, trabajo en alturas.



- Inspecciones en Auditoria de sistemas de seguridad industrial. Por ejemplo, inspecciones generales, por áreas, partes críticas, etc.
- Planificación y evaluación en programas de Orden y aseo, demarcación y señalización de áreas y maquinaria.
- Mantenimiento y reparación de equipos, máquinas y herramientas manuales.
- Reporte e investigación de los accidentes laborales.
- Brigadas de emergencia, preparación y atención de desastres.

HIGIENE INDUSTRIAL

Se ocupa del reconocimiento, evaluación y control de factores de riesgo y agentes del medio ambiente originados en o por el lugar de trabajo, que puede causar enfermedad laboral, ineficiente o malestar en los trabajadores. Garantiza el control de los riesgos para reducir la exposición, también analiza y evalúa el sistema de trabajo y su ambiente.

Campos de acción de la Higiene Industrial

- Identificación y evaluación del medio ambiente y el lugar de trabajo
- Mediciones ambientales, estudio de los contaminantes
- Dotación o supervisión de elementos de protección personal a las empresas
- Elaboración de normas y procedimientos técnicos para las empresas o entidades encargadas de salud ocupacional

MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO



Actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores por medio de la medicina del trabajo (evolución, mantenimiento y mejora de la salud) y la medicina preventiva (Promoción y Prevención).



Campos de acción de la Medicina Preventiva y del Trabajo

- Ejecución de programas y actividades en promoción de la salud, prevención de la enfermedad y de riesgos profesionales.
- Evaluación e intervención de los factores protectores y de riesgo ocupacional.
- Gestión y desarrollo de políticas, programas y proyectos para mejorar las condiciones de vida, y brindar bienestar al trabajador.
- Exámenes médicos Ocupacionales e inmunizaciones
- Emplear sistemas en Vigilancia epidemiológica ocupacional
- Capacitación y atención en primeros auxilios.

ERGONOMIA

Es una disciplina científico-técnica que estudia la relación entre el lugar de trabajo o su entorno y quienes lo realizan. Se trata de adaptar las condiciones y organización del trabajo al individuo. Hacer el puesto de trabajo lo más cómodo y eficaz para el trabajador, siendo su objetivo prevenir la fatiga y la insatisfacción laboral.

La Ergonomía está formada por un conjunto de técnicas cuyo objetivo es la adecuación entre el trabajo y la persona. Sus objetivos son seleccionar la tecnología más adecuada al personal disponible, controlar el entorno del puesto de trabajo, detectar los riesgos de fatiga física y mental, analizar los puestos de trabajo para diseñar los programas adecuados de formación, optimizar la relación entre el personal y la tecnología, favorecer el interés del trabajador por su tarea.

PSICOSOCIOLOGÍA

Se encarga del estudio de la conducta interpersonal o interacción humana, entendiendo por interacción la influencia entre individuos o entre grupos.

El concepto de Factores Psicosociales se refiere a factores de las condiciones de trabajo, como la realización de la tarea y la organización del trabajo y su interacción con las características individuales de las personas que trabajan, sus actitudes, capacidades, personalidad.

Se puede decir que un entorno laboral es favorable cuando fomenta el rendimiento y el desarrollo personal del trabajador, así como su bienestar mental y físico. Uno de los riesgos que más afectan en este sentido en la actualidad es el estrés cuyo origen puede estar en que las exigencias del trabajo son mayores que la capacidad del trabajador para hacerle frente.



2. EVOLUCIÓN DE LA HISTORIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2.1 HISTORIA GLOBAL

En el ámbito de la actividad laboral desde la antigüedad ya se conocía que en determinados trabajos existía una relación entre su naturaleza y la generación de ciertas enfermedades características de los mismos. En el periodo de la revolución industrial³ se marca el inicio en la importancia en la búsqueda de estrategias de prevención, como consecuencia de la mecanización de la industria la cual produjo un gran incremento de accidentes y enfermedades laborales.

En las fábricas de Inglaterra se empezaron a utilizar sistemas mecánicos y maquinarias que traían consigo peligros para las personas que los operaban, así mismo hubo un aumento de la demanda de mano de obra, que derivó en aumento de las enfermedades y accidentes laborales (Herrera, 2015). Por esta razón, en Inglaterra se creó el cargo de inspectores quienes tenían la función de visitar a los centros de trabajo y realizar recomendaciones o proponer elementos de protección que se deberían instalar en las máquinas con el objetivo de que los obreros no sufrieran daños en su cuerpo

En el año 1919 se constituyó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo de las Naciones Unidas que aun promueve los derechos humanos y laborales y se constituyó como el principal organismo internacional encargado de la mejora de las condiciones de trabajo y responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “tripartito” ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas, así como la promoción del trabajo decente para todos que bajo la conformación de convenios convoca a los países a adoptar políticas en esta materia. Son objetivos estratégicos de la OIT⁴.

- Promover y realizar las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Crear mejores oportunidades para que mujeres y hombres tengan un empleo decente.
- Mejorar la cobertura y la efectividad de la protección social para todos.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

³ La Revolución Industrial es un período histórico de transformaciones económicas y sociales, entre 1760 y 1840, que desencadenó cambios sin precedentes para las sociedades de todo el mundo. Se caracterizó por el uso de nuevas tecnologías aplicadas a la producción en masa (también denominada, producción en serie).

⁴ Rodríguez, Carlos Aníbal. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo. Argentina. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo 2009



Se sugiere insertar el logo de la OIT

<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

La misma tiene representación mundial dividida en cinco zonas ubicadas estratégicamente así: África, América Latina y el Caribe, Estados Árabes, Estados, Asia y el Pacífico, Europa y Asia Central. La protección de los trabajadores contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo quedan plasmados en la Constitución de la OIT.

Desde su Constitución, aborda la “protección del trabajador contra enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo, lo que reafirma con la Declaración de Filadelfia, en 1944, al plantear el cuarto principio “todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar.

En 1945, cuando se hicieron los planes para la creación de las Naciones Unidas, los problemas de salud destacaron como parte de las preocupaciones del cuerpo del nuevo mundo y se incluyeron en su acta constitutiva. Así, se formó un Comité de Salud Técnico Preparatorio que en junio julio de 1946 organizó la Conferencia Internacional de Salud en la ciudad de Nueva York. Fue en esta Conferencia, patrocinada por la nueva Naciones Unidas, que surgió el documento que pronto se convirtió en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual es responsable de desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales.

En 1960 la seguridad industrial ya se empieza a considerar como una ciencia y una profesión, cuyos aportes a la industria y el trabajo, son valorados en tanto que se eliminan o minimizan los riesgos ocupacionales, permitiendo reducir los costos económicos que afectan la producción.

En 1970, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) fue creado como resultado de la promulgación de la Ley para la Seguridad y Salud ocupacional junto con la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) y ambas instituciones forman parte del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

La NIOSH forma parte de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades del Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos y es una entidad establecida para ayudar a garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los hombres y mujeres que trabajan, referente a nivel mundial y reconocida por sus actividades de investigación, información, educación y capacitación en el campo de la seguridad y salud ocupacional.



En 1981 la OIT adopta el convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y aparece la política pública de SST delineada internacionalmente. Esta política busca prevenir los desenlaces de salud no deseados que sean consecuencia de las labores en el entorno de trabajo y permite enlazar bajo un mismo término la producción normativa de las instituciones públicas, planes, leyes, fallos jurídicos. Como parte de esta política, la OIT pide que se garantice el registro y notificación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

En el año 1999 en Latinoamérica desde la Comunidad Andina de naciones (CAN) se empieza a proyectar un direccionamiento para impulsar integración política, económica, cultural y social para el mejoramiento del nivel de vida de sus habitantes, relacionado con la obtención de un trabajo decente, que culmina con la Decisión 584 del 2004, la cual adopta el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que refuerza la puesta en práctica o revisión de una política de prevención de riesgos laborales.

En el año 2001 La OIT establece las directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo como un instrumento práctico de ayuda a las organizaciones y las instituciones competentes a mejorar la eficacia de la seguridad y la salud en el trabajo (SST). Las recomendaciones prácticas de estas directrices se han establecido para uso de los responsables de la gestión de la SST.

En el año 2003 con el propósito de honrar la memoria de los trabajadores lesionados, enfermos y fallecidos, la OIT lanza la campaña 28 de abril, para prevenir y reducir los desenlaces de salud por exposición a riesgos laborales. Ese mismo año y a partir de las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo se contempla que el trabajo decente debe ser trabajo seguro, y sobre esta reflexión se adopta en el 2004 la Estrategia Global en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo SST.

En el año 2015, los 193 estados miembros de las Naciones Unidas adoptaron los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que según lo previsto deberían guiar las acciones de la comunidad internacional por los próximos 15 años (2016-2030). Son 17 objetivos y 169 metas propuestos que incluyen temas sobre el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible, la paz y la justicia, entre otras prioridades.

Dos de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se encuentran alineadas con los propósitos mundiales en materia de seguridad y salud en el trabajo:



- Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo: se relaciona con el Objetivo de Desarrollo Sostenible referido a “Salud y bienestar”.
- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios: se relaciona con el Objetivo de Desarrollo Sostenible referido a “Trabajo decente y crecimiento económico”.

Se puede concluir en esta línea de tiempo que la SST ha presentado diferentes orientaciones, así:

1. Desde los tiempos de la revolución industrial (aprox 1760 a 1970 aprox): marcada por una orientación dada hacia la promulgación de normativas específicas para las industrias o empresas con altos riesgos, muy enrolada hacia el control de relación hombre-máquina y evitar los accidentes o daño al trabajador.
2. Después de 1970 aprox se inicia de una tendencia a un enfoque donde se establece la participación tripartita en la aplicación de las medidas de SST a nivel nacional y de todas las empresas que garantice el reconocimiento, registro y notificación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
3. Desde 1983 aproximadamente, reconociendo el impacto negativo de los ATEL sobre el bienestar de las personas, la productividad y el desarrollo socioeconómico, y considerando que la promoción de la SST forma parte del programa Trabajo Decente para Todos, la OIT lanza su Estrategia Global en materia de SST y presenta el Convenio 187 sobre el marco promocional para seguridad y salud en el trabajo que desarrolla el enfoque estratégico mediante la creación de una política, un sistema, centrándose en la evaluación y mejora continua de los resultados y de la autorreglamentación.

Hace ya un decenio que se promueve el concepto del SG-SST como una forma eficaz de mejorar la aplicación de la SST en el lugar de trabajo, asegurando la integración de sus requisitos en la planificación empresarial y los procesos de desarrollo. Desde entonces, organismos profesionales, gubernamentales e internacionales con responsabilidades e intereses en el ámbito de la SST han elaborado un gran número de normas y directrices sobre el SG-SST. Muchos países entre ellos Colombia han formulado estrategias nacionales de SST que integran asimismo el enfoque de los sistemas de gestión en SST.



¿Qué son las normas fundamentales del trabajo de la OIT?

Las normas fundamentales del trabajo, son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo.

¿Cómo se dividen estas normas?

Las normas se dividen en convenios o protocolos, que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o en recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que la recomendación correspondiente complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, que no se encuentran relacionadas con ningún convenio.

La OIT ha adoptado más de 40 normas que tratan específicamente de la seguridad y la salud en el trabajo, así como más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas. Cerca de la mitad de los instrumentos de la OIT tratan directa o indirectamente de cuestiones relativas a la seguridad y a la salud en el trabajo.

¿Cuáles son los principales instrumentos de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo?

- Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

El convenio prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo.

- Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

Este Convenio tiene por objeto establecer y poner en práctica políticas nacionales coherentes de seguridad y salud en el trabajo, gracias al diálogo entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores y promover una cultura de prevención nacional en materia de seguridad y salud.

- Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985



Este convenio prevé el establecimiento de servicios de salud en el ámbito de la empresa, a quienes se asignan funciones esencialmente preventivas y que son responsables de aconsejar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca del mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable⁵.

¿Cuáles son los Convenios de la OIT ratificados por Colombia en relación con SST y que implican?

Colombia es miembro de la OIT desde el año 1919. A lo largo de la historia ha ratificado la mayoría de los convenios propuestos. El país ha ratificado 61 convenios 52 actualmente se encuentran en vigor.

Estos han sido fundamentales en la formulación de las políticas públicas en SST no solo para materializar la acción del Estado, sino como instrumento para gestionar los riesgos e impactar verdaderamente la morbilidad laboral y contribuir a la construcción de una cultura de prevención de enfermedades y accidentes de trabajo en entornos laborales saludables, como componente esencial del trabajo decente, y este, junto con el crecimiento económico, concretarse en los objetivos ecuménicos de desarrollo sostenible.

Los convenios ratificados por Colombia enfocados a la Seguridad y salud en el trabajo son los siguientes:

- Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo.
- Convenio 162 sobre el asbesto.
- Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción.
- Convenio 170 sobre los productos químicos.
- Convenio 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores.

2.2 EVOLUCIÓN DE LA HISTORIA MÁS RELEVANTE DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

- A principios del siglo XX específicamente en el año 1915, se expone formalmente el tema de seguridad en el trabajo en Colombia y se crea la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales.

⁵ Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo. Argentina. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo 2009.



- En 1950, se expide el Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T), en el cual se establecen múltiples normas relativas a la salud ocupacional como: la jornada de trabajo, el descanso obligatorio las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional y la higiene y seguridad en el trabajo.
- Mediante el decreto 3170 de 1964 se aprueba el Reglamento del Seguro Social Obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a partir del cual el Instituto Colombiano de Seguros Sociales comienza con la cobertura en riesgos profesionales para la población trabajadora de las zonas urbanas del sector formal, industrial y semi-industrial.
- Desde el año 1964 se reglamentó la protección de los trabajadores del sector privado en materia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional con el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (actualmente Instituto de Seguro Social) y desde 1968 la protección para accidentes de trabajo y enfermedad profesional de los servidores del sector público con la Caja Nacional de Previsión Social (Cajanal)
- En 1979 nace el término “salud ocupacional” y se dictan las medidas sanitarias en las empresas. Con la Resolución 2400 de 1979. Se crea el estatuto de seguridad industrial. En Colombia desde este año se comenzó con el reglamento en materia de SG-SST.
- En 1983 a través del Decreto 586 se crea el comité nacional de salud ocupacional. En el que se expide el Decreto 614 de 1984, para establecer la base para la administración de la salud ocupacional en Colombia.
- En 1984 se elaboró el primer plan nacional de salud ocupacional con la participación de entidades que para el momento constituían el comité nacional de salud ocupacional.
- En 1989 el Ministerio de Salud a través de la resolución 1016 reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en Colombia.
- Entre 1993 y 1994 a través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- En el 2012 con la Ley 1562 se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Esta ley busca promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.



- En el año 2014 se genera el decreto 1443 en el cual se establecen las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- En el año 2015 se crea el decreto 1072 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo el cual tiene en cuenta la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este es un decreto compilatorio de normas reglamentarias preexistentes el cual define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.
- En el año 2019 con la Resolución 0312 se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal, donde se especifican el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento.

La legislación colombiana en lo referente a la protección de la salud de los trabajadores es rigurosa debido a las reformas que se han presentado en la última década.

El ordenamiento jurídico ha trazado una ruta hacia la modernización en cuanto a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, la gestión de riesgos y la implementación de Sistemas de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y otras normas que le acompañan que se orientan hacia una cultura de prevención aquella en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el Gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a garantizar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos⁶.

2.3 PROYECCIÓN A FUTURO DE LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

⁶ Seguridad y salud en el trabajo: revisión histórica y avances a partir de la expedición del Decreto 1072 de 2015 en Colombia Edward Yecid Torres Nova. Angela Paola Muñoz Ortega.



Además de contemplar los riesgos propios de las actividades económicas tradicionales, se debe considerar los que surgen con la evolución de la sociedad, y sus cambios acelerados por los desarrollos tecnológicos, que han modificado en ocasiones el mercado laboral y con ello los métodos de trabajo, y el entorno laboral en todo el mundo. Este proceso de cambio da lugar a la aparición de nuevos riesgos. En este contexto, la EU-OSHA⁷ define como "riesgos nuevos y emergentes" a los riesgos que no existían anteriormente y que se producen como consecuencia de nuevos procesos, nuevas tecnologías o nuevos lugares de trabajo o cambios sociales u organizativos.

En este contexto se pueden citar como ejemplos de evolución en sectores como:

- Desarrollo de nuevas tecnologías, procesos de producción, TIC, pueden originar nuevos riesgos emergentes. Se han identificado algunos relacionados con la ergonomía⁸. Un ejemplo de ello son los diseños incorrectos o excesivamente complejos de interfaces de interacción hombre-máquina.
- El desarrollo de la nanotecnología, por ejemplo, genera cada día nuevos productos y procesos, en la industria biotecnológica y sus productos asociados con nuevos organismos modificados genéticamente, pueden también dar lugar a nuevos riesgos biológicos
- Las nuevas condiciones laborales (por ejemplo, los nuevos modelos de producción ajustada) pueden generar una mayor carga de trabajo si no se tienen en cuenta factores ergonómicos⁹ en su aplicación. La intensificación de la carga de trabajo y el deterioro de las condiciones laborales, además de la migración laboral e inestabilidad económica, pueden causar nuevos riesgos de seguridad y salud laboral. Hoy en día son muy comunes fórmulas de contratación relativamente nuevas como los contratos temporales, el trabajo autónomo, las subcontratas y la externalización del trabajo. Estas nuevas formas de contratación tienen un impacto significativo en las condiciones laborales, haciendo, en algunos casos, difícil la conciliación laboral y familiar, dando lugar a un aumento significativo de casos de estrés laboral así como otros problemas psicológicos relacionados, dolencias que suelen ser más frecuentes durante las crisis económicas

Entonces la proyección y el futuro de la SST implica involucrar también estos nuevos escenarios y sus riesgos emergentes, demandando constante evolución en la seguridad y salud laboral con la adopción de procesos de análisis, investigación y definición de nuevos controles que exigen de

⁷ EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, Expert forecast on emerging physical risks related to occupational safety and health, 2005. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/6805478/>

⁸ EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, Literature review - The human-machine interface as an emerging risk, 2010

⁹ Figueira, S., V. Cruz Machado, Nunes, I.L. 'Integration of human factors principles in LARG organizations - A conceptual model', Work, Vol. 41(SUPPL.1), 2012. pp. 1712-1719



un profesional en SST informado y capacitado que los incorpore dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, los cuales son vitales para prevenir posibles accidentes u otros efectos en un sistema laboral en constante cambio.

3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

3.1 CONTEXTO DEL DECRETO 1072 DE 2015 DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR DEL TRABAJO EN COLOMBIA.

El decreto 1072 de 2015 es una de las obligaciones que el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social impone a los empleadores colombianos mediante esta norma reglamentaria, compila todas las normas reglamentarias del trabajo en Colombia, ya que antes de su expedición éstas se encontraban dispersas.

Su objetivo es facilitar el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores y contratantes, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica

En el decreto se han establecido todas las disposiciones necesarias para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se ha elaborado para que los empleadores desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y los riesgos que puedan afectar a la seguridad y a la salud en el trabajo.

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

El decreto brinda las herramientas para promover y proteger la salud de los empleados. La implantación del SG-SST debe ser liderada e implantada por el empleador y sus lineamientos se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de esta forma se consigue la



aplicación de las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y los riesgos en el lugar de trabajo, disminuyendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

3.2 ORGANIZACIÓN DE LA SST EN COLOMBIA

¿Quiénes conforman el sistema general de riesgos laborales en Colombia?

Las entidades encargadas de la Dirección, Control y Vigilancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia son las siguientes:



<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

- **El Ministerio del Trabajo**

El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones. Establece los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y se encarga de vigilar su cumplimiento

- **Ministerio de Salud y Protección Social**

Tiene como funciones dentro del marco de sus competencias, formular, adoptar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar la política pública en materia de salud, salud pública, y promoción social en salud, y participar en la formulación de las políticas en materia de pensiones, beneficios económicos periódicos y riesgos profesionales, lo cual se desarrollará a través de la institucionalidad que comprende el sector administrativo.

- **Sistema General de Riesgos Laborales**



El Sistema General de Riesgos Laborales articula el sistema de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de planes de salud ocupacional y prevención de riesgos al tiempo de atender los siniestros laborales por medio de las prestaciones de subsidio por incapacidad, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez y pensión de sobrevivientes.

- **La superintendencia Nacional de Salud**

Tiene funciones de inspección, vigilancia y control a las ARL en lo relacionado con la prestación de los servicios de salud.

- **Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez.**

Las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de invalidez son organismos del Sistema de la Seguridad Social del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio de Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio, sin perjuicio de la segunda instancia que corresponde a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, respecto de las regionales y conforme a la reglamentación que determine el Ministerio del Trabajo.

- **Las ARL**

Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), son entidades aseguradoras de vida que desarrollan sus actividades con los seguros laborales; es decir, son aseguradoras que cubren riesgos de tipo laboral, incluidos aquellos que se puedan generar de camino al lugar de trabajo.

Son las encargadas del recaudo de las cotizaciones de las empresas por sus empleados, la asesoría para los programas de promoción prevención que se realicen en las empresas, atención médica y rehabilitación de las personas que se accidenten o enfermen a causa del trabajo o en el mismo, el pago de incapacidades, pensiones de invalidez y cualquier otra condición que se pueda presentar como consecuencia de un accidente laboral o de alguna condición específica del trabajo de la persona.

Las ARL, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 del Decreto 1295 de 1994, por delegación del Estado, ejercen la vigilancia y control del cumplimiento en la prevención de los riesgos laborales de las empresas afiliadas y las asesoran en el diseño del SG-SST. En especial, deberán estudiar, analizar y dar las recomendaciones que sean del caso a los planes de



mejoramiento que deben realizar las empresas luego de efectuar la autoevaluación de estándares mínimos, e informar a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre aquellas que no realicen los ajustes y actividades de mejoramiento

Colombia cuenta con un Sistema de Garantía de la Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. Las ARL brindan asesoría en la implementación de los Sistemas de gestión SST al mismo tiempo realizan las evaluaciones de cumplimiento de los estándares mínimos en los sistemas de gestión para reportarlos al Ministerio de Trabajo.

- **Inspección de Trabajo y de Seguridad Social**

De conformidad con el artículo 3º de la Ley 1610 de 2013, son funciones principales de las Inspecciones de Trabajo y de Seguridad Social: La función preventiva, La coactiva o de policía administrativa, La conciliadora, La de mejoramiento de la normatividad laboral, y La de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos profesionales y de pensiones¹⁰.

Función Preventiva: Propende porque todas las normas de carácter socio laboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.

Función coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

Función Conciliadora: Corresponde a estos funcionarios intervenir en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo sometidos a su consideración, para agotamiento de la vía gubernativa y en aplicación del principio de economía y celeridad procesal.

Función de mejoramiento de la normatividad laboral: La implementación de iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales vigentes.

4. SECTORES ECONÓMICOS Y LA ACCIDENTALIDAD.

¹⁰ <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/inspeccion-vigilancia-y-control/funciones-de-la-inspeccion-de-trabajo-y-de-seguridad-social>



La actividad económica está dividida en sectores económicos. Cada sector se refiere a una parte de la actividad económica cuyos elementos tienen características comunes, guardan una unidad y se diferencian de otras agrupaciones, en principio los sectores económicos se dividen en tres:

- Sector primario o sector agropecuario: Es el sector que obtiene el producto de sus actividades directamente de la naturaleza, sin ningún proceso de transformación
- Sector secundario o sector Industrial. Comprende todas las actividades económicas de un país relacionadas con la transformación industrial de los alimentos y otros tipos de bienes o mercancías, los cuales se utilizan como base para la fabricación de nuevos productos.
- Sector terciario o sector de servicios. Incluye todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía

A su vez estos se dividen en sectores de acuerdo con su especialización. Esta agrupación permite consolidar mediciones de desempeño e indicadores por sectores económicos para medir productividad, accidentalidad, en general indicadores de interés para la economía del país:

1. Sector agropecuario: agricultura, la ganadería, la silvicultura, la caza y la pesca. No se incluyen dentro de este sector a la minería y a la extracción de petróleo, las cuales se consideran parte del sector industrial.
2. Sector de servicios: incluye las empresas del comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, el Gobierno, etc. Se considera no productivo, puesto que no produce bienes tangibles pero, sin embargo, contribuye a la formación del ingreso nacional y del producto nacional.
3. Sector industrial: Comprende las actividades incluidas a nivel Industrial extractivo: extracción minera y de petróleo. Industrial de transformación: envasado de legumbres y frutas, embotellado de refrescos, fabricación de abonos y fertilizantes, vehículos, cementos, aparatos electrodomésticos, etc.
4. Sector de transporte: Hace parte del sector terciario, e incluye transporte de carga, servicio de transporte público, transporte terrestre, aéreo, marítimo, etc.
5. Sector de comercio: Hace parte del sector terciario de la economía, e incluye comercio al por mayor, minorista, centros comerciales, cámaras de comercio, San Andresitos, plazas de mercado y, en general, a todos aquellos que se relacionan con la actividad de comercio de diversos productos a nivel nacional o internacional.
6. Sector financiero: En este sector se incluyen todas aquellas organizaciones relacionadas con actividades bancarias y financieras, aseguradoras, fondos de pensiones y cesantías, fiduciarias, etc.



7. Sector de la construcción: En este sector se incluyen las empresas y organizaciones relacionadas con la construcción, al igual que los arquitectos e ingenieros, las empresas productoras de materiales para la construcción, etc.
8. Sector minero y energético: Se incluyen en él todas las empresas que se relacionan con la actividad minera y energética de cualquier tipo (extracción de carbón, esmeraldas, gas y petróleo; empresas generadoras de energía; etc.).
9. Sector solidario: En este sector se incluyen las cooperativas, las cajas de compensación familiar, las empresas solidarias de salud, entre otras.
10. Sector de comunicaciones: En este sector se incluyen todas las empresas y organizaciones relacionadas con los medios de comunicación como (telefonía fija y celular, empresas de publicidad, periódicos, editoriales, etc.)¹¹.

Todas las actividades económicas tienen riesgos laborales asociados a su negocio, sin embargo algunas presentan mayores probabilidades de accidentalidad provenientes de las características propias de su proceso, es por ello que en Colombia se clasifican a las empresas por niveles de riesgo.

Pero antes de analizar el comportamiento de la accidentalidad en Colombia, es importante tener claridad de lo que es un accidente de Trabajo.

¿Qué entendemos por accidente de trabajo?

La ley 1562 del 2012 (Sistema general de riesgos laborales) en su artículo 3 ha definido accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

¹¹ <https://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php?title=Sector%20econ%C3%B3mico>, tomado 20-04-21.



De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

El accidente suele ser el último eslabón de una cadena de anomalías del proceso productivo a las que muchas veces solamente se presta la atención necesaria cuando el accidente ya se ha producido. Entre estas anomalías podemos encontrar los errores, a veces organizativos, los incidentes, las averías, los defectos de calidad, procedimentales, ausencia de control, falta de cultura, falta de formación y entrenamiento, análisis de puestos de trabajo etc.

¿Cuál es el panorama de la accidentalidad en Colombia?

Para entender la situación de la accidentalidad en Colombia es importante analizar las cifras de los reportes presentados a nivel nacional en los últimos años, a continuación, se presenta un cuadro comprendido entre los periodos de 2015 a 2019:

Estadísticas Sistema General De Riesgos Laborales 2015-2019

CONCEPTO	ACUMULADO 2015	ACUMULADO 2016	ACUMULADO 2017	ACUMULADO 2018	ACUMULADO 2019
EMPRESAS AFILIADAS AL SGRL	667.088	709.754	764.882	832.846	882.382
PENSIONES DE INVALIDEZ PAGADAS	663	1.453	2.174	3.419	3.680
MUERTES CALIFICADAS COMO LABORALES	567	580	567	562	481
MUERTES OCURRIDAS	880	846	836	831	825
INCAPACIDADES PERMANENTES	14.810	9.650	12.556	8.621	14.662



S PARCIALES PAGADAS					
ENFERMEDA DES CALIFICADAS COMO LABORALES	9.614	10.154	9.653	10.410	8.665
ACCIDENTES CALIFICADOS COMO LABORALES	715.321	627.542	578.816	527.859	619.086
PRESUNTOS ACCIDENTES DE TRABAJO	754.708	726.837	712.565	684.575	679.883
TASA DE ACCIDENTES CALIFICADOS COMO LABORALES X 100	7,49	6,52	5,91	5,29	5,88
TASA DE ENFERMEDA DES CALIFICADAS COMO LABORALES X 100.000	100,71	105,55	98,61	104,26	82,30

Fuente:

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

Al respecto, se concluye un aumento de la afiliación (empresas y trabajadores) al Sistema general de Riesgos laborales lo cual puede explicarse por la legislación en materia de SST que se ha regulado y por la consolidación del SGRL en el país, en donde uno de sus principales objetivos es ampliar la cobertura de afiliados, que permite contar con una protección en caso de ocurrencia de una eventualidad como son el accidente de trabajo y la enfermedad laboral, lo cual es beneficioso tanto para la empresa como para el trabajador dando la asistencia adecuada para evitar la muerte o la quiebra económica según aplique.

Aunque en el país la accidentalidad en el trabajo ha disminuido desde el 2014 y está en 6,15% datos del año 2019, la cifra aún no es alentadora, pues según la tabla anterior cada año se



producen más de 600.000 accidentes laborales aproximadamente y 500 muertes en promedio. Independientemente del tipo de accidente que sufra el trabajador (leve, grave, muy grave o mortal), a éste le supone un coste humano y económico de difícil cuantificación, que repercute tanto en la propia familia como en la empresa. Pero también hay un coste social (asistencia en salud, pago de pensiones, incapacidades, pérdida de recursos económicos, etc.), que soporta el Estado.

De ahí que la seguridad, en un principio, arranque como una necesidad social de reparar daños personales o lesiones causadas por las condiciones de trabajo y, en una segunda fase, la prevención de riesgos laborales, como el conjunto de actividades o medidas, con el fin de evitarlos o disminuirlos. Se actúa antes de que se produzca el daño, basándose en dos pilares fundamentales¹²:

LA PREVENCIÓN: va a ser el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la organización, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

LA PROTECCIÓN, cualquier equipo, complemento o accesorio destinado a proteger de los riesgos que puedan amenazar la seguridad o la salud de los trabajadores.

La legislación en materia de riesgos laborales, exige cada vez más a las empresas el cumplimiento en seguridad social y la toma de conciencia por parte de empleadores y trabajadores en la aplicación controles en SST, es también necesario analizar en qué sectores económicos se presentan con más incidencia accidentes:

En la siguiente tabla se presentan estadísticas relacionadas a los principales sectores económicos

Agregado por agrupaciones de actividad económica		Año 2019		
SECTOR ECONOMICO	Nro empr esas afilia dos SGRL	%	Nro Accide ntes de Trabaj o sucedi dos	Tasa de Accide ntes x 100

¹² Manual para el profesor de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT. Barcelona ISBN: 978-84-7425-763-2



Administración Pública y Defensa	6.674	0,76 %	16.574	2,82
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	40.626	4,60 %	63.508	16,31
Comercio	158.900	18,01 %	61.159	4,73
Construcción	101.216	11,47 %	81.019	8,75
Educación	15.182	1,72 %	14.235	2,55
Eléctrico, gas y agua	1.861	0,21 %	2.885	8,45
Financiero	12.898	1,46 %	6.118	1,73
Hoteles y restaurantes	35.403	4,01 %	23.897	8,09
Industria Manufacturera	76.312	8,65 %	105.992	9,22
Inmobiliario	151.905	17,22 %	105.012	4,32
Minas y canteras	6.395	0,72 %	19.844	12,79
Órganos Extraterritoriales	35	0,00 %	84	3,77
Pesca	691	0,08 %	396	6,43
Servicio Doméstico	161.503	18,30 %	2.416	1,96
Servicios comunitarios, sociales y personales	35.390	4,01 %	23.986	5,45
Servicios sociales y de salud	30.993	3,51 %	41.231	6,07
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	46.398	5,26 %	49.428	5,22
Total general	882.382	100,00 %	617.784	5,96



Fuente: Administradoras de Riesgos Laborales - Ministerio de Salud y Protección Social,
Subdirección de Riesgos Laborales

Los sectores económicos que requieren más atención en medidas preventivas frente a la situación de accidentalidad son los de Minas y canteras, industria manufacturera, eléctrico gas y agua, Construcción, Agricultura, ganadería, caza y silvicultura e Inmobiliario. Los sectores económicos con mayores índices de accidentes ocurridos requieren mayor atención en medidas preventivas son los de Minas.

En los últimos años Colombia ha tenido una evolución muy positiva del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL). El proceso de implementación de este sistema en las empresas es prueba de ello y acerca al país a los estándares internacionales en esta materia. Esta tendencia demuestra un gran interés en los últimos años de las empresas en ir adoptando las medidas de prevención para mejorar sus condiciones de trabajo y reducir la accidentalidad, sin embargo el reto se mantiene día a día el propósito es mantener las condiciones de trabajo más favorables a los trabajadores, requiriendo continuamente demanda de personal capacitado en SST que lidere los procesos en SST en las empresas, sea garante del cumplimiento legal y normativo, fomente una cultura de prevención, y se anteponga con su conocimiento y estudio en el control de los riesgos actuales y emergentes derivados de las nuevas actividades y economías.



<https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/sectores-mas-vulnerables-en-accidentalidad-laboral/>



TIPS UNIDAD 1

- La anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en lugar de trabajo 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
- La seguridad y la salud en el trabajo (SST) se entiende como una disciplina que trata sobre la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.
- La seguridad y salud en el trabajo aborda especialidades como: Seguridad industrial, Higiene industrial, Medicina preventiva y del trabajo, ergonomía y psicosocial.
- En el decreto 1072 de 2015 se han establecido todas las disposiciones necesarias para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia y es de obligatorio cumplimiento para todas las organizaciones y por ello imprescindible su comprensión para los profesionales de la seguridad y la salud en el trabajo.
- Independientemente del tipo de accidente que sufra el trabajador (leve, grave, muy grave o mortal), a éste le supone un coste humano y económico de difícil cuantificación, que repercute tanto en la propia familia como en la empresa. Pero también hay un coste social (asistencia en salud, pago de pensiones, incapacidades, pérdida de recursos económicos, etc.), que soporta el Estado.
- La diferencia que hay es que el accidente de trabajo genera lesión o perturbación, es decir, hay daño, mientras que el incidente de trabajo, también conocido como casi accidente, no genera ningún tipo de lesión o daño sobre el empleado.



PREGUNTAS FRECUENTES

1. ¿Gestión de seguridad y salud en el trabajo es igual a seguridad y salud en el trabajo?

Respuesta. Al hablar de la salud en el trabajo (SST) nos referimos a una disciplina relacionada con la prevención de las lesiones y enfermedades que pueden generarse por actividades laborales y trata también sobre la protección y promoción de la salud de los trabajadores. La Gestión en SST es el proceso de desarrollo de esta disciplina, por medio de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua que permite analizar el rendimiento de la organización y ayuda a evitar importantes pérdidas causadas por accidentes y otros percances laborales.

2. ¿Cuáles son los elementos que la organización Mundial de la salud (OIT) considera deben incluirse en un sistema de seguridad y salud en el trabajo?

Respuesta. Dentro de los elementos más importantes se encuentran los siguientes:

- a. La promoción en la empresa de una cultura de prevención y del respeto del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, y en que los empleadores y los trabajadores participan activamente en el mantenimiento de condiciones de trabajo seguras y saludables.
- b. Los empleadores deberán prever medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.
- c. Los trabajadores informarán de inmediato a su supervisor jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud.
- d. En el plano internacional, las empresas deberían cooperar en la labor de las organizaciones que se ocupan de la preparación y adopción de normas internacionales sobre la seguridad y la higiene.

3. Que diferencia hay entre tratados y convenios internacionales

Respuesta. Los tratados y convenios internacionales tienen el mismo fin, son acuerdos que se aplican entre dos o más Estados o entre un Estado y Organismos Internacionales que se



limitan, fundamentalmente, a imponer a los Estados Parte, la obligación de impulsar la cooperación en determinada área.

4. ¿Con qué frecuencia ocurren lesiones y muertes relacionadas con el trabajo en América Latina y el Caribe?

Respuesta. De acuerdo a la Organización Panamericana de la Salud, en América Latina y el Caribe se presentan aproximadamente treinta y seis lesiones relacionadas con el trabajo por minuto y 300 trabajadores mueren diariamente debido a accidentes ocupacionales. Casi 800,000 muertes cada año alrededor del mundo se deben a lesiones ocupacionales y 11,000,000 a enfermedades ocupacionales. Como estos números demuestran, las muertes y lesiones ocupacionales suponen una fuerte carga a los servicios médicos. El costo de las lesiones y muertes ocupacionales varía entre el 2 y 14% del PIB de algunos países.

5. ¿Cuál es el periodo por el cual se delega al responsable del SG-SST en una organización?

Respuesta. No existe periodo estipulado, por lo que el responsable puede ser reemplazado en cualquier momento según determine la alta dirección, solo es necesario que siempre exista un responsable.

UNIDAD 2: SST EN LAS ORGANIZACIONES

¿Por qué es importante la gestión de la SST para las empresas?

¿Qué rol desempeñan el personal de SST en las empresas, existen otros roles dentro de la organización?

¿Cómo impacta el desempeño del personal de SST en el desarrollo de una organización?

Introducción

Bienvenido a la unidad 2 Seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones.

Objetivo: Explicar la importancia que la SST tiene para el funcionamiento de las empresas, los contextos y la cultura en el trabajo, y cómo su análisis permite estructurar un sistema de gestión en SST que fomente los entornos de trabajos seguros y saludables, así como la identificación de los roles de los actores responsables de gestionar ese sistema de gestión en SST, lo anterior bajo un marco legal aplicable.

La carencia de estructura y seguimiento a la seguridad y salud en el trabajo en algunas empresas es parte de las causas de la ocurrencia de incidentes y accidentes del trabajo con incidencias en la responsabilidad social de estas mismas.



2.1 LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LOS CONTEXTOS ORGANIZACIONALES

Los contextos de las organizaciones son las combinaciones de los asuntos internos y externos que pueden tener un efecto en el enfoque y la orientación de las empresas. La finalidad de analizar el contexto de la organización es identificar los factores que pueden afectar a las empresas positiva o negativamente. El conocimiento sobre lo que sucede en las empresas permite definir con propiedad posibles peligros que se deben controlar, es por esto que esta etapa es fundamental y es previa al proceso de implementación de una cultura en la seguridad.

¿Cómo se obtiene este conocimiento?

Realizando el reconocimiento, análisis y evaluación de las tendencias relacionadas con la empresa, considerando aspectos del negocio como:

- Actividad económica de la empresa
- Objetivos estratégicos
- Estructura organizacional y recurso humano
- Procesos y Servicios
- Historia de los accidentes.
- Información sociodemográfica de la empresa
- Ubicación geográfica.
- Riesgos prioritarios y del sector

Con esta información la gerencia general toma decisiones y prioriza sus objetivos estratégicos para la continuidad de la empresa y que en muchas ocasiones involucran aspectos en SST definiendo estrategias y recursos.

Para un técnico profesional SST es importante conocer y comprender en primera instancia el análisis de estos aspectos, con el fin de realizar una planeación en las actividades en SST. El conocimiento sobre todo lo que sucede en las empresas, permite definir con propiedad posibles peligros que se deben controlar.

LA IMPORTANCIA DE GENERAR CONCIENCIA EN SST EN LAS ORGANIZACIONES

Teniendo en cuenta que en materia de SST la orientación actual es la prevención, una de las estrategias de las organizaciones es fortalecer una cultura de seguridad.

Las organizaciones para cumplir los objetivos propuestos en SST y concientizar a los trabajadores sobre la necesidad de adoptar comportamientos seguros, que garanticen su bienestar, requieren del fortalecimiento de su cultura en SST. Esto se trata de generar conciencia sobre la importancia de la SST de manera responsable y autónoma y no solo por cumplir un requisito legal o ser sancionado o porque lo están supervisando.

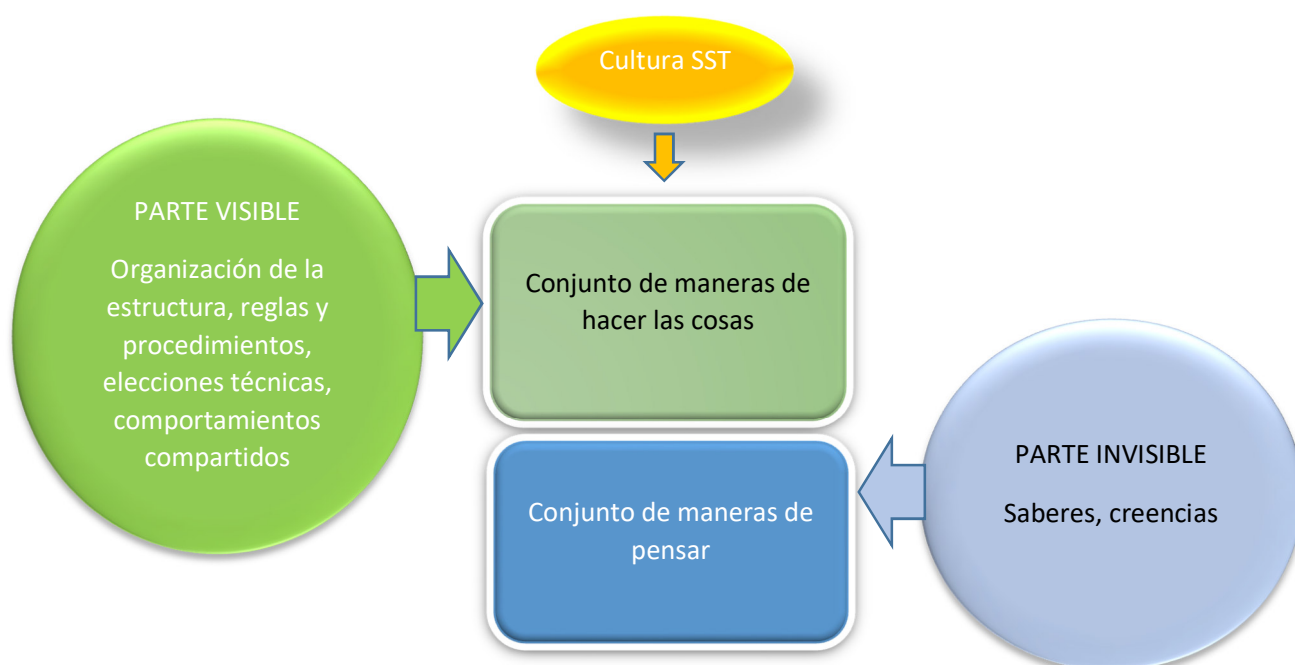
¿Qué es la cultura SST o cultura preventiva?



Es el conjunto de valores, comportamientos, actitudes, procesos y sistemas que determinan la forma en que se hacen las cosas en una organización y el lugar que ocupa la seguridad en ella. La cultura SST organizacional ejerce sobre las maneras de hacer y las maneras de pensar que inciden en la seguridad.

Imagen tomada de www.icsi-eu.org/sites/default/files/2020-07/lcsi_esencial_ES_cultura-seguridad_2017.pdf

Para construir una cultura de seguridad hay que analizar el conjunto de maneras de hacer y de maneras de pensar de los actores de una organización en lo relativo al control de los riesgos de sus actividades, se deben considerar los aspectos invisibles relacionados con las creencias y los aspectos que definen las organizaciones sobre los comportamientos seguros de manera que se logre una alineación donde la seguridad y salud es un valor de la organización, la prevención es su forma de pensar y de trabajar.



Fuente: Elaboración propia

La cultura en SST en gran medida, tiene que ver con la educación de los trabajadores, hay que conseguir que las personas interioricen los principios de la seguridad para que hagan las actividades bien por sí mismos y no porque alguien los está controlando.

LOS 5 NIVELES DE LA CULTURA EN SST

La Cultura Preventiva se compone de 5 niveles. La madurez de una organización depende de su ubicación en la escalera de la cultura preventiva. Los peldaños inferiores corresponden a una cultura escapista. En el tramo intermedio predominan los aspectos formales y la cultura preventiva es aún superficial. La cultura más positiva es la de las organizaciones que ocupan los peldaños más altos.

1. Nivel Patológico:

Nivel en el que se agrupan las empresas que no se preocupan por la seguridad, y que actúan sólo en caso de riesgo de sanción por la actuación de la inspección o la entidad responsable de sancionar.



2. Nivel Reactivo:

Se sitúan en este nivel aquellas empresas que se preocupan por la seguridad cuando acaece algo. Si ocurre el accidente, se ha materializado el riesgo.

3. Nivel Formalista:

En este nivel pertenecen aquellas empresas que tienen implantado un sistema de gestión y que cumplen unas reglas. El sistema genera datos relacionados con el desempeño en seguridad y salud, se modifican procesos y se realizan auditorias de seguridad y salud ocasionalmente.

4. Nivel Proactivo:

Nivel en el que las empresas mejoran continuamente para prevenir los accidentes antes de que ocurran. Los trabajadores están involucrados y comprometidos por la seguridad y salud, los líderes se ocupan en ella.

5. Nivel Generativo:

En este nivel pertenecen las empresas en las cuales la seguridad es su manera de trabajar. Son organizaciones que han conseguido estándares muy altos. En donde los errores y los fallos son usados para mejorar, se buscan los fracasos antes de que ocurran. Existe una transparencia total, no se oculta nada. El respecto por la salud de las personas está implícito en todas las decisiones. La seguridad y salud de los trabajadores es un valor de la organización, la prevención es su forma de pensar y de trabajar¹³.

¿Cuáles son los principales elementos para fortalecer una cultura SST en las empresas?

¹³ <https://acciopreventiva.com/wp-content/uploads/2018/02/Blog-AP-4.jpg> Tomado 20/040/ 21



1. Generar conciencia en los trabajadores sobre por qué es importante seguir los procedimientos y las buenas prácticas en SST.

2. Impartir las formaciones en SST teniendo en cuenta técnicas de comunicación adecuadas que permitan obtener la atención del personal

3. Difundir los aspectos clave y los comportamientos que se deben implementar por medio de boletines informativos, posters.

4. Proporcionar el material adecuado, los procedimientos escritos, las guía técnicas, las listas de chequeo que faciliten la realización correcta de las tareas.

5. Fomentar la comunicación, la participación y cooperación de los trabajadores en temas SST

En el fortalecimiento de una cultura SST en las organizaciones, estas deben considerar los siguientes tres ejes fundamentales:



Fuente: https://www.icsi-eu.org/sites/default/files/2020-07/lcsi_esencial_ES_cultura-seguridad_2017.pdf tomado 20-04-21

Confiabilidad técnica: Es el conjunto de actividades que busca asegurar la integridad de las instalaciones, equipos (como el caso de los equipos para control de incendio entre otros), señalización, Elementos de Protección Personal (EPP).

Los sistemas de gestión: Es el conjunto de actividades de los Sistemas de gestión, como Son el conjunto de los procesos, procedimientos y normas implantados para mejorar la seguridad.

Los factores humanos organizativos: Son todas las actividades que tratan de identificar e implantar las condiciones que favorecen los comportamientos más seguros de los trabajadores en todos los niveles de la empresa¹⁴.

¹⁴ https://www.icsi-eu.org/sites/default/files/2020-07/lcsi_esencial_ES_cultura-seguridad_2017.pdf

Tomado el 20/04/21



¿Qué beneficios genera la cultura en seguridad?

Implementar la cultura SST en las empresas tiene efectos beneficiosos sobre los resultados globales en las organizaciones:

- Progresos en materia de resultados positivos evitando los accidentes y enfermedades laborales.
- Mejoran las relaciones con las autoridades de control en SST y con las comunidades vecinas.
- Mejora la imagen de la empresa por el cumplimiento de las obligaciones legales, mejora la calidad de los productos y servicios evitando fallas que puedan poner en riesgo a los trabajadores.
- Entre las diferentes ventajas que ofrece contar con una cultura de seguridad fuertemente implementada, está no solo la reducción de accidentes, sino también un aumento de la eficiencia y de la competitividad de la organización

2.1.2 LOS COMPROMISOS LEGALES Y COMERCIALES EN SST DE LAS EMPRESAS

En todos los países, la aplicación de la seguridad y la salud en el trabajo y el cumplimiento de los requisitos de conformidad con la legislación nacional son responsabilidades que incumben al empleador. El empleador está obligado a garantizar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Por medio del seguimiento a la legislación en primera instancia, se analizan las obligaciones de cumplimiento que abarcan desde la comunicación del SGSST que debe realizar cada organización a sus empleados; hasta la planeación o la definición de los recursos.

El Decreto 1072 de 2015, en el Artículo 2.2.4.6.8. Cita cuales son las obligaciones de los empleadores. En este numeral se enfatiza muy bien que el “empleador” tiene la obligación de cumplir o brindar toda la protección en temas de seguridad y la salud para los trabajadores. Para garantizar el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, el Ministerio de Trabajo complementó con el Decreto 472 de 2015 en el cual se establecen sanciones y multas a las empresas que no cumplan o infrinjan las normas de seguridad y salud en el trabajo.

La legislación en SST abarca todas las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el SGSST. Estas directrices deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados; los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo; las



organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo y las empresas de servicios temporales.

La cobertura y responsabilidad de la implementación del sistema de gestión SST, también aplica para las empresas que proveen servicios y/o productos a otras empresas. Es decir que las grandes empresas deben exigir la implementación del SG-SST a sus empresas proveedoras. Así como también para la participación de licitaciones. De acuerdo con el decreto 1072 de 2015, las empresas deben contar con criterios de selección y evaluación para la contratación de proveedores y contratistas, con el fin de conocer si estos cuentan con la aplicación del SG-SST en sus respectivas empresas.

2.2. ACTORES DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES:

2.2.1 ROLES RESPONSABILIDADES Y REQUISITOS PARA EJERCER LA SST



<https://www.e2colombia.com/land/wp-content/uploads/2018/10/51.png?id=2665>

- **El empleador**

El empleador es responsable de garantizar la protección de la seguridad y la salud de los empleados de acuerdo con lo que dicta el decreto 1072 de 2015, el cual reúne todas las normas que reglamentan el trabajo actualmente en Colombia. Las obligaciones que expone el decreto abarcan desde la comunicación del SGSST que debe realizar cada organización a sus empleados, la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores acorde con lo establecido en la normatividad vigente, hasta la planeación o la definición de recursos. En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.



- **Los trabajadores**

Los trabajadores se definen como personas naturales que prestan servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo. Los trabajadores en el Sistema de gestión SST Individualmente, deben velar por la seguridad y salud de las personas que puedan ser afectadas en las actividades que desarrollan y cumplir las disposiciones establecidas por la organización en relación a los lineamientos de prevención establecidos por la organización.

- **Representante del sistema de gestión SST en la organización.**

El responsable del SG-SST tiene como misión encargarse de los asuntos relativos al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Es el encargado de realizar diferentes actividades que certifiquen que la empresa está cumpliendo con este requisito normativo impuesto por el Ministerio de Trabajo. Dependiendo de las actividades que desarrolla la organización y el nivel de riesgos a la cual se encuentra expuesta en sus actividades, se establecen las funciones específicas enfocadas a la prevención y control de los peligros de la organización.

- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)**

Es el organismo que se encarga de la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad en el trabajo dentro de la empresa a través de promoción, información y divulgación. Se llama paritario porque está conformado por igual número de personas en representación del empleador y los trabajadores. El objetivo central del comité es apoyar las obligaciones del empleador y general compromiso, sentido de solidaridad por los grupos de trabajo ayudando a identificar y solucionar las condiciones de trabajo que generen riesgos, cumpliendo las funciones establecidas en el decreto 1072 del 2015 de la legislación Colombiana. Está encargado de promover las prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros en todos los niveles de la empresa. El COPASST para las organizaciones es uno de los canales de comunicación de obligatorio cumplimiento que debe existir entre el empleador y los trabajadores

- **Comité de convivencia laboral**

Es una de las estrategias obligatorias que las empresas adoptan para crear mejores condiciones laborales para sus colaboradores, a la par de una política de buen trato y la implementación de unos códigos o manuales de comportamiento, todos ellos ajustados a las circunstancias y necesidades de cada organización.

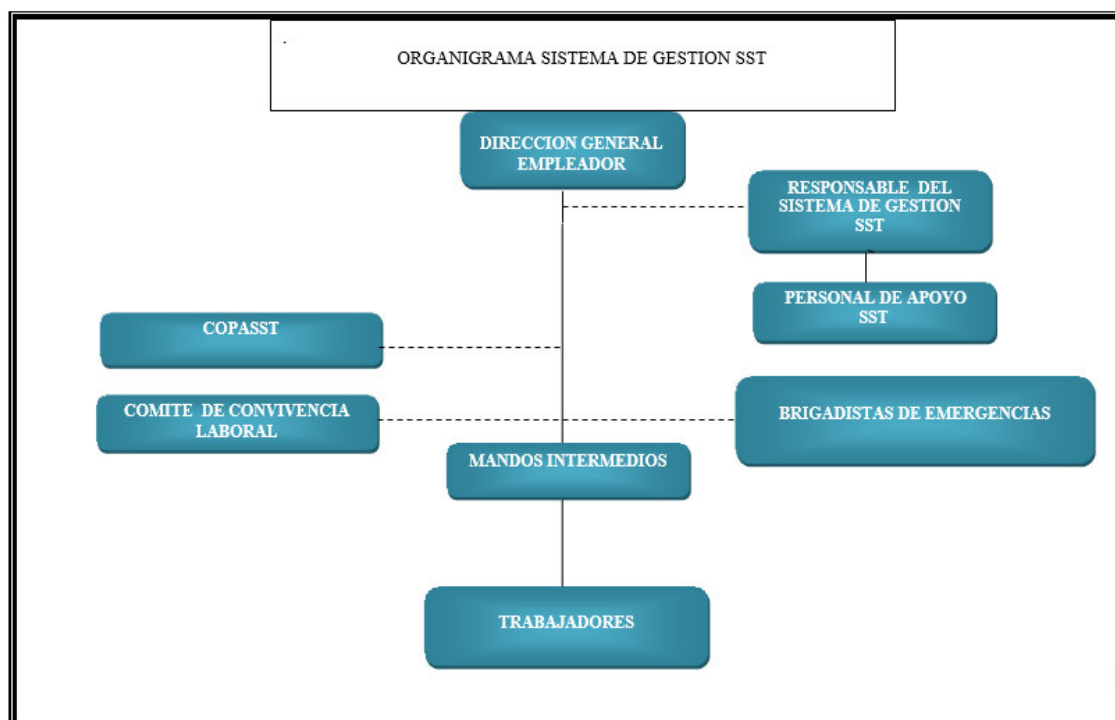


El Comité de Convivencia se encuentra conformado por un grupo de empleados, representantes del empleador y representantes de los trabajadores contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, conforme lo establece la resolución 0652 del 30 de abril del año 2012 de la legislación Colombiana. Tiene como funciones recibir y darle trámite a las quejas de acoso laboral, citar y escuchar a las partes involucradas, crear espacios de diálogo para llegar a una solución efectiva de las controversias, formular planes de mejora y realizar seguimiento a las recomendaciones dadas por él mismo.

- **Brigadas de emergencias**

Es un grupo de trabajadores organizados debidamente entrenados y capacitados para actuar antes, durante y después de una emergencia en una organización. A los cuales se les denomina brigadistas que se desempeñan como promotores del área preventiva y actúan en caso de una emergencia.

Las brigadas deben estar conformadas por personas que aseguren el soporte logístico del plan de emergencias uno de los puntos relevantes del sistema de gestión SST, por lo tanto deben conocer las instalaciones, rutas y alarmas de evacuación. Estas personas serán capacitadas y entrenadas de acuerdo a las necesidades de control de emergencias en el área de trabajo en que se desarrollan las actividades (extinción de incendios, primeros auxilios, brigadistas de evacuación entre otros).



Fuente: Elaboración propia

Responsabilidades a las cuales se puede enfrentar el empleador en caso de accidentes

La responsabilidad laboral es la que nace de la relación laboral o contrato de trabajo, mediante el cual los empleados están protegidos contra contingencias a causa u ocasión del trabajo, reconociendo de forma principal la promoción, prevención, prestación económicas y asistenciales por accidentes laborales y enfermedad profesional.

a) Responsabilidad civil

En materia de seguridad y salud en el trabajo la responsabilidad civil se argumenta en la obligación de no causar daño a nadie y si se causa por culpa o negligencia del deber de seguridad, se debe reparar el daño causado. Esta responsabilidad surge de la relación contractual art. 216 del Código Sustantivo de Trabajo. Nace de la culpa del empleador debidamente comprobada cuando se presenta un accidente de trabajo y es una responsabilidad asumida directamente por el empleador. Los perjuicios o daños causados al trabajador pueden ser materiales, morales o fisiológicos. Se enfoca al pago de las indemnizaciones por los daños o perjuicios al trabajador o



a sus familias, cuando la culpa de los accidentes laborales sea del empleador, así como las enfermedades laborales.

b) Responsabilidad penal

Esta responsabilidad surge si se generan accidentes laborales por culpa directa del empleador, se establece una responsabilidad penal por las lesiones o el homicidio. Este tipo de responsabilidad se presenta cuando el funcionario ha realizado una conducta que se tiene tipificada como delito, en el caso que por circunstancias personales se ordena al trabajador ejecutar una labor insegura sin controles preventivos adecuados conociendo de antemano cuales pueden ser sus consecuencias. La responsabilidad penal, es asumida de forma directa por el causante del accidente mortal, puede ser que sea el gerente, jefe inmediato, compañero de trabajo, etc. Y estas personas pueden ser privadas de su libertad como consecuencia de un proceso penal por homicidio.

c) Responsabilidad administrativa

Es la responsabilidad que nace de la facultad de inspección, vigilancia y control ejercida por el Ministerio del Trabajo y la Superintendencia Nacional de Salud, entorno al cumplimiento e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; en este tipo de responsabilidad, el empleador debe responder ante estas autoridades por el incumplimiento de las normas que rigen la materia, las cuales se deben cumplir de manera obligatoria a fin de lograr prevenir o disminuir al máximo las consecuencias de un accidente de trabajo. Las sanciones impuestas por las autoridades administrativas van desde la imposición de multas y suspensión de actividades, hasta el cierre del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa.

Estas sanciones serán objeto de graduación conforme lo establece el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, el Decreto 472 de 2015 y el Artículo 2.2.4.6.36 del Decreto 1072 de 2015; teniendo como criterios, los principios de proporcionalidad y razonabilidad. En los casos de reincidencia en tales conductas o de incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse y que fueron formulados por la Administradora de Riesgos Laborales – ARL y/o el Ministerio de Trabajo, debidamente demostrados, la imposición de las sanciones será aún más fuertes para el empleador.

2.2.2 REQUISITOS PARA EJERCER COMO RESPONSABLE DE SST EN COLOMBIA

¿Cuáles son los requisitos para ejercer SST?



Existen requerimientos que se encuentran diferenciados para ejercer en el cargo de SST. El perfil del responsable del SG-SST deberá cumplir con el establecido en el Artículo 2.2.4.6.8., numeral 10 decreto 1072 del 2015 y los estándares mínimos de la resolución 0312 del 2019¹⁵.

Para el diseño del sistema de gestión SST

- Debe tener título de formación como Técnico profesional, Tecnólogo SST, Profesional SST, Especialista SST
- Deberá contar con capacitación virtual de 50 Horas de SGSST.
- Debe tener su licencia en salud laboral vigente de acuerdo a las especificaciones normativas.
- Debe fortalecer las siguientes habilidades Ser una persona Estratégica y analítica, debe tener un pensamiento crítico frente a lo que observa en su plan de trabajo, debe tener la capacidad de escuchar e interpretar para obtener respuestas precisas frente a las inquietudes que se presenten en su plan de trabajo y tener la vocación de aprender continuamente ya que debe estarse capacitando en requisitos legales, procedimientos y temáticas frente a las actividades en las que debe hacer seguimiento. Debe ser conciliador y tener la capacidad de tomar decisiones.

Para administración del sistema de gestión SST Los requerimientos mínimos son los siguientes

- Deberá contar con capacitación virtual de 50 Horas de SGSST.
- Debe conocer muy bien la normatividad en seguridad y salud en el trabajo actualizada

¿Cómo contribuye la gestión del responsable del SST a las organizaciones?

5. Contribuye a la prevención de riesgos en la empresa para facilitar una disminución de accidentes y daños derivados del trabajo, así como sus consecuencias humanas, económicas y legales. La labor en salud laboral crea lugares de trabajo seguro y saludable y fomenta la mejora del clima laboral, con trabajadores más satisfechos e implicados con la empresa.

¹⁵ <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/> Tomado el 20/04/2021



6. Es personal estratégico para la empresa ya que mantiene el adecuado cumplimiento de la legislación en materia de salud laboral, contribuye a mejorar la imagen de empresa e impulsa el desarrollo del proyecto empresarial y evita consecuencias legales por los incumplimientos de la normatividad.
7. Permite realizar estudios en SST incluyendo los fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales involucrando inspecciones preventivas planeadas, los estudios de higiene Industrial, la Medicina del Trabajo, la Ergonomía y Psicosociología.

3. ESTRATEGIAS DE LAS ORGANIZACIONES PARA GESTIONAR LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Estándares y guías para la implementación de los sistemas de Gestión en SST.

Actualmente es muy importante la implementación de los sistemas de gestión para realizar controles internos que cubran los riesgos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo en las empresas ya que cada organización es responsable de la salud y seguridad de sus empleados y contratistas que puedan verse afectadas por sus actividades.

Existen diferentes estándares y guías de referencias que dan las orientaciones sobre cómo se debe implementar adecuadamente un sistema de gestión entre las cuales resaltamos las siguientes:

- **Sistema de gestión SST de obligatorio cumplimiento en Colombia**

En Colombia con el decreto 1072 del 2015 en el capítulo llamado “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo”, se abarcan las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el SG-SST. Aquí se encuentra la descripción de todos los requisitos que se deben cumplir en la planificación y en su ejecución y seguimiento. Con la resolución 0312 del 2019 se aclaran y se identifican los estándares mínimos que se deben implementar en el sistema de gestión de las organizaciones dependiendo de su tamaño, es decir se establecen cuáles son los requisitos del sistema de gestión que deben aplicarse por las características de la empresa¹⁶.

- **Los sistemas de Gestión SST de adhesión voluntaria**

¹⁶ <https://safetia.co/normatividad-vigente-sst/> Tomado el 20/04/2021



Los sistemas de gestión SST de adhesión voluntaria son estándares que las organizaciones adoptan por decisión propia con el fin de mejorar los controles y mantener al día su sistema de gestión en SST. Entre los principales encontramos los siguientes:

Norma ISO 45001

La ISO 45001 es una norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, destinada a proteger a los trabajadores y visitantes de accidentes y enfermedades laborales. Reemplaza la Norma OHSAS 18001:2007. La certificación ISO 45001 fue desarrollada para mitigar cualquier factor que pueda causar daños a los empleados o a las empresas. Esta norma es aplicable a cualquier organización, independientemente de su tamaño, tipo y actividad. Es aplicable a los riesgos de SST bajo el control de la organización, teniendo en cuenta factores como el contexto en el que opera la organización y las necesidades y expectativas de sus trabajadores y otras partes interesadas. Se puede utilizar total o parcialmente para mejorar sistemáticamente la gestión de la seguridad y la salud laboral¹⁷.

Dentro de los beneficios de aplicarla se resalta que permite identificar los riesgos para así estudiarlos y tratarlos de la forma adecuada para que se reduzcan o incluso desaparezcan. Para empresas certificadas en la norma ISO 45001 estas dan una imagen de preocupación y responsabilidad con sus trabajadores, crea una buena reputación entre sus clientes.

El estándar Norsok S006

Es un referencial que fue creado para mejorar la gestión ambiental, de seguridad industrial y de salud ocupacional de las organizaciones contratistas que prestan sus servicios en la industria petrolera, sin embargo puede ser aplicado por organizaciones contratistas que prestan sus servicios a otros sectores como son: eléctrico, telecomunicaciones, construcción, entre otros. Se desarrolló con una amplia participación de la industria petrolera de Noruega representada por OLF (The Norwegian Oil Industry Association) y TBL (Federación of Norweign Manufacturing Industries).

Este estándar permite integrar los requisitos legales ambientales, de seguridad y salud al sistema SST mejorando la capacidad de los contratistas de cumplir los mismos y busca mejorar en el desempeño de SST en la reducción del número de accidentes en el sitio de trabajo y prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo e incidentes ambientales¹⁸.

¹⁷<https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/iso-45001-norma-internacional.pdf> Tomado el 20/04/2021

¹⁸<http://www.icontec.org/Ser/EvCon/Paginas/NORSOK.aspx> Tomado el 20/04/2021



Control de pérdidas de accidentes

Este es un programa de prevención de riesgos de accidentes, en el cual se conjugan la preocupación de la empresa por sus recursos humanos y el legítimo interés por preservar sus equipos e instalaciones así como su proceso productivo.

El Programa de Control de Pérdidas Accidentales basa su operatividad en 11 elementos, los cuales constituyen la esencia del Programa y son la base del éxito en la gestión, para que no se materialicen accidentes. Dentro de los 11 elementos se señalan administración y liderazgo, capacitación en la línea de mando, capacitación nivel operativo, inspecciones planeadas, observaciones planeadas, procedimientos de trabajo, investigación de incidentes, elementos de protección personal, emergencias, comunicaciones y salud ocupacional¹⁹.

RUC Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para Contratistas. (Consejo Colombiano de Seguridad)

El RUC es un referencial sobre la Gestión del riesgo en materia de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (-SSTA) aplicado en Colombia, de acuerdo con las prácticas exigidas por normas legales y sistemas de gestión aplicables. Se enfoca en brindar los lineamientos sobre requisitos legales y de gestión para el manejo del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente.

Establece los requisitos sobre la gestión y el cumplimiento de los requisitos legales y de otra índole exigidos por las compañías contratantes del sector hidrocarburos y otros sectores en materia de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para las empresas contratistas, incluyendo a todos los trabajadores independientemente del vínculo de contratación (Directos, Sub contratistas, en misión, Empresas temporales, Cooperativas, entre otros)

TIPS UNIDAD 2

- En materia de SST la orientación actual es la prevención, una de las estrategias de las organizaciones es fortalecer una cultura de seguridad

¹⁹ <http://fullseguridad.net/2017/02/22/descarga-libro-control-perdidas/> Tomado el 20/04/2021



- La cultura de la seguridad es el conjunto de valores, comportamientos, actitudes, procesos y sistemas que determinan la forma en que se hacen las cosas en una organización y el lugar que ocupa la seguridad en ella.
- Un sistema de gestión de la SST por lo general es implementado como consecuencia de exigencias legales o como una buena práctica voluntaria. Los elementos esenciales para que su aplicación sea exitosa consideran el compromiso del personal directivo y la participación de los trabajadores en su implementación
- El Decreto 1072 de 2015, se enfatiza que el “empleador” tiene la obligación de cumplir o brindar toda la protección en temas de seguridad y la salud para los trabajadores. Para garantizarlo el Ministerio de Trabajo complementó con el Decreto 472 de 2015 en el cual se establecen sanciones y multas a las empresas que no cumplan o infrinjan las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Contar con personal responsable del seguimiento y administración de la SST, resulta muy beneficioso para las empresas ya que mantienen el adecuado cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud laboral, contribuye a mejorar la imagen de empresa e impulsa el desarrollo del proyecto empresarial, con trabajadores más satisfechos e implicados con la empresa.
- Responsabilidades de los representantes de la SST en las empresas tras un accidente laboral son: civiles, penales, administrativas.
- Las organizaciones adoptan diferentes estrategias para cumplir sus objetivos, compromisos y responsabilidades en SST. La adopción de un modelo de gestión depende del contexto propio de la organización. Se identifican modelos en sistemas de gestión: de obligatorio cumplimiento (de ley), ISO 45000, Norsok S006, RUC, Control de pérdidas entre otros.



PREGUNTAS FRECUENTES

1. ¿Cuántos responsables del SG-SST puede tener una organización de acuerdo al decreto 1072 del 2015?

Respuesta. La norma no establece un número determinado de responsables del SG-SST, esto puede ser determinado por el empleador de acuerdo con el tamaño y actividad de la empresa.

2. ¿El responsable de ejecutar el sistema de gestión en SST en una empresa puede ser el mismo empleador?

Respuesta. Si, siempre y cuando cumpla con las disposiciones establecidas en el decreto 1072 del 2015. Debe tener el curso de 50 horas en SST y tener la disponibilidad para ejecutar las actividades exigidas por la resolución 0312 del 2019.

3. ¿Qué ventajas tiene para una empresa y para su personal, la implementación de un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo?

Respuesta. Al tener personal capacitado en la identificación de peligros, se pueden disminuir las posibilidades de existir un accidente o una enfermedad relacionada con un peligro que no se haya contemplado. Capacitar al personal en situaciones de emergencia permitirá disminuir la posibilidad de que se genere un número de afectados y se cumplirá con las normatividad establecidas en el decreto Debo tener un responsable del SG-SST y también un encargado de Salud Ocupacional?

4. ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir el empleador para delegar el manejo de las responsabilidades en caso de un accidente de trabajo a la Administradora de Riesgos Laborales?

Respuesta. Afiliar la empresa a la Administradora de Riesgos Laborales, tener afiliado al trabajador a la Administradora de Riesgos Laborales y realizar los aportes mensuales a la Administradora de Riesgos Laborales.

5. ¿Qué significa generar conciencia de Seguridad y salud en el trabajo en una empresa?

Respuesta. Es orientar a los trabajadores sobre la responsabilidad, el sentido común, trabajo en equipo y buenas prácticas y procedimientos que pueden aplicar, con el fin de reconocer los peligros y estar preparado para contribuir al control de los mismos.



UNIDAD 3 FUNDAMENTOS DE LA SST Y TERMINOLOGÍA

Introducción

En este tercer módulo se socializarán los principales parámetros a tener en cuenta para el desarrollo del sistema de gestión SST bajo el cumplimiento legal, así como también presentaremos la orientación del programa para abordar las diferentes especialidades de la SST y finalmente para apropiación del estudiante los conceptos básicos que le permitirán al estudiante entender las asignaturas posteriores.

1. SISTEMA DE GESTIÓN SST BAJO EL DECRETO 1072 DEL 2015

Un sistema es la suma de componentes interrelacionados que tienen un propósito global.

Qué se entiende por sistema de gestión?

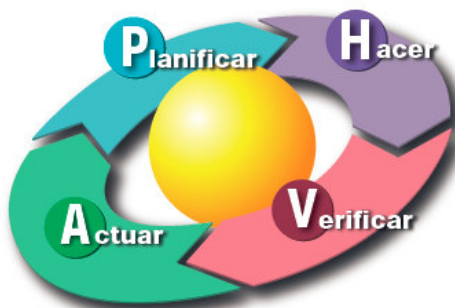
Un sistema de gestión es un conjunto de reglas y principios relacionados entre sí de forma ordenada, que permiten contribuir a la gestión de procesos generales o específicos de una organización. Permite establecer una política, unos objetivos y alcanzar dichos objetivos. Puede decirse que es una herramienta que permite controlar, planificar y organizar las actividades de una organización.

Un sistema de gestión analiza los riesgos de una organización con el fin de otorgar un ambiente laboral más eficiente y sostenible.

Qué es un sistema de gestión en SST?

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se enfoca en prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados. Consiste en realizar un desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en el ciclo de mejoramiento continuo de Deming (P, H, V, A) con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo.

Ciclo de Deming



Fuente: Sistema de gestión SST una herramienta para la mejora continua²⁰.

Para implementar un sistema de gestión hay que tener presente lo siguiente:

- Como punto de partida se debe tener en cuenta el análisis de la normatividad que rige en el país de origen donde se ejecutan las actividades y será implementado. Tener presente las disposiciones legales vigentes aplicables al buen desarrollo de los sistemas de gestión SST.
- Se debe analizar de acuerdo al tamaño y los servicios o actividades que presta, cuales son los requisitos mínimos que aplican a la naturaleza de la empresa.
- Tener claro los beneficios que busca la organización al implementar un sistema de gestión SST.

La implementación del SG-SST exige el cumplimiento de 10 pasos que se ajustan a un procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo de SG-SST.

PLANEAR

- Paso 1. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

²⁰ Organización internacional de trabajo Sistema de gestión SST una herramienta para la mejora continua. 2011 Primera Edición



- Paso 2. Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos.
- Paso 3. Elaboración de la Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Paso 4. Elaboración del Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos.

HACER

- Paso 5. Elaboración de un Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.
- Paso 6. Establecer las medidas de Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Paso 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Paso 8. Elaboración de los criterios para la contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.

VERIFICAR

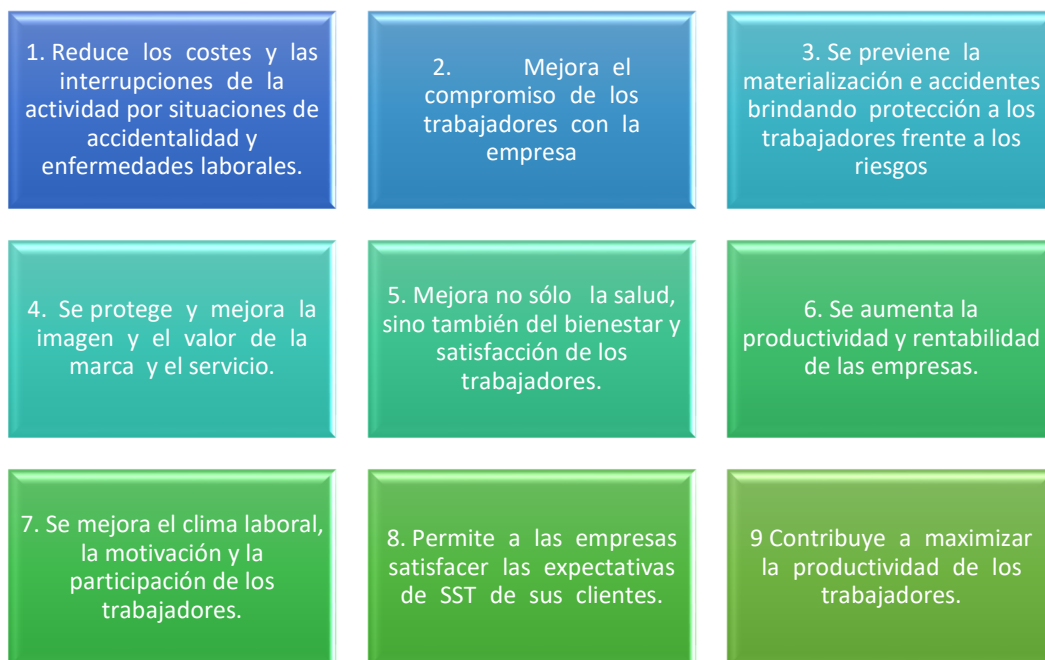
- Paso 9. Medición y evaluación de la gestión en SST.

ACTUAR

- Paso 10. Acciones preventivas o correctivas.



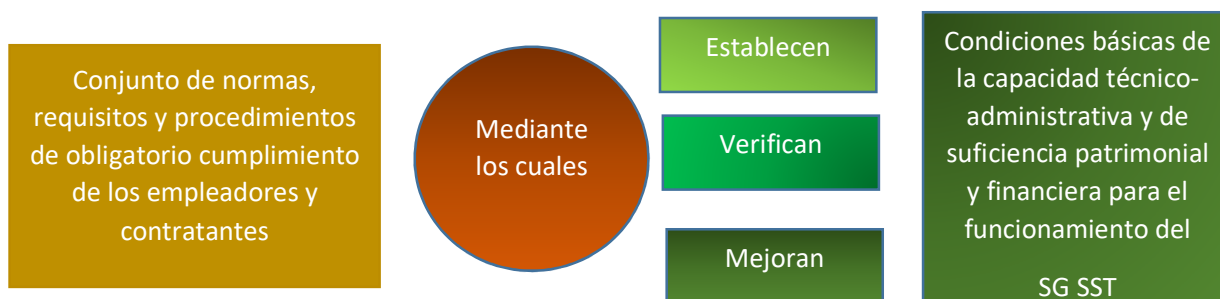
¿Cuáles son sus ventajas?



Implementación de los estándares mínimos del Sistema de gestión SST

Por medio de la resolución 0312 del 2019 del Ministerio de Trabajo, se han definido los estándares mínimos de obligatorio cumplimiento en los sistemas de gestión SST para todas las empresas. Su campo de aplicación está dado para personas naturales y jurídicas a excepción de trabajadores independientes con afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales.

¿Qué son los estándares mínimos?



Funete: Elaboración propia



Características de los estándares mínimos

- Se deben ajustar y se armonizan en las empresas de acuerdo con el número de trabajadores, la actividad económica, clasificación del nivel de riesgo de las organizaciones, labores y oficios.
- Se debe garantizar su aplicación para todos los turnos de trabajo, centros de trabajo y cobertura a todos los trabajadores.
- El empleador debe desarrollarlo de manera exclusiva, particular y con recursos propios el diseño, implementación y su ejecución.
- Es de resaltar que los estándares están relacionados con los requisitos exigidos en el decreto 1072 del 2015.

Requerimientos de los estándares mínimos que deben cumplir las empresas

Empresas	Clases de riesgo	Requerimientos a cumplir
10 o menos trabajadores	I, II, Y III	7 Estándares
De 11 a 50 estándares	I, II, Y III	21 Estándares
Unidades de producción agropecuaria hasta 10 trabajadores	I, II, Y III	3 Estándares
Más de 50 trabajadores	I, II, III, IV Y V	60 Estándares
Cualquier número de trabajadores	IV y V	60 Estándares

Fuente resolución 0312 del 2019



Fases de adecuación y aplicación del sistema de gestión de SST con estándares mínimos



Fuente: Elaboración propia

Las empresas cada año deben tener en cuenta:

- Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST.
- Elaborar un Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Este Plan de Mejora debe quedar aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST.
- Formular un Plan Anual del Sistema de Gestión de SST (Plan que contempla todas las actividades programadas que se ejecutan en la relación al cumplimiento de la SST en la organización), el cual debe empezar a ser ejecutado a partir del (1°) primero de enero del año siguiente.



- Estar preparados a la realización de la inspección, vigilancia y control por parte de funcionarios del Ministerio de trabajo, la cual tiene como objetivo realizar el seguimiento a las empresas para evaluar el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

2. LÍNEAS DE INTERÉS DE LA SST

La Seguridad y salud en el trabajo es una carrera multidisciplinaria que permite responder a las necesidades que presentan las organizaciones para la implementación de medidas efectivas en la prevención de los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales y el bienestar de los trabajadores. Con el programa del técnico profesional en SST, el estudiante abordará las líneas de interés en la Seguridad y salud en el trabajo, que le permitirá un proceso de formación integral que contempla las siguientes áreas:

a. Identificación de la normatividad legal vigente en SST

Los técnicos profesionales en SST deben mantener interés en conocer y actualizarse constantemente en la legislación aplicable en SST para implementar los lineamientos de cumplimiento adecuadamente y para tener claros las disposiciones legales que le ayuden a organizar las medidas en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Desde el programa se abordara en las asignaturas de, normatividad SST, organización de la SST y sistema general de Riesgos Profesionales (Optativa)

b. Prevención y promoción de la salud (Identificar, evaluar, prevenir, intervenir)

Los técnicos profesionales en SST deben realizar seguimiento a la implementación de actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud (actividades de buenos hábitos saludables). Estas actividades están enmarcadas en programas de medicina preventiva, los cuales están enfocados en minimizar los efectos negativos de los agentes de riesgo en las personas que por razones de su ocupación se ven expuestas a la probabilidad de enfermar o morir. Desde el programa se abordaran estas temáticas desde las asignaturas de medicina preventiva, biología humana, prevención y promoción de la salud, primeros auxilios, físico-química, riesgos I y Riesgos II.

c. Identificación y control de emergencias



Con la implementación de las medidas para el tratamiento del riesgo, las organizaciones requieren minimizar la probabilidad de que las amenazas identificadas generen emergencias en sus instalaciones. Los técnicos profesionales en SST deben estar en la capacidad de desarrollar acciones preventivas, de preparación y de respuesta que busquen mitigar las consecuencias de estas emergencias o la afectación que puedan tener en la continuidad del negocio. Este tema se abordará en la materia en planes de emergencias, investigación de accidentes, Primeros Auxilios y seguridad industrial.

d. Vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la gestión efectiva de planes de mejoramiento

La vigilancia y control comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos y estadísticas del sistema gestión SST a efectos de la prevención y protección de los trabajadores. Este tema lo abordaremos en las siguientes asignaturas, higiene y seguridad industrial, organización del trabajo,

e. Seguridad industrial

Trata de la identificación, valoración y control de los factores que causan o pueden causar daño a la integridad física del trabajador (accidente de trabajo), inmuebles, máquinas y demás recursos de la empresa (pérdidas materiales), para así crear, sugerir e implementar políticas y normas de seguridad que minimicen los accidentes y las enfermedades laborales. Mediante la prevención, se busca proteger al empleado de diversas adversidades. Este tema lo abordaremos en las siguientes materias, Riesgos I, Riesgos II, higiene y seguridad industrial

f. Habilidades del ser integral

Trata sobre las habilidades de los profesionales en SST que deben desarrollar y son necesarias en su buen desempeño como la capacidad de conectar y comunicar, trabajar en equipo para fomentar una cultura de la salud emocional, interpretar información para la toma de decisiones. Este tema lo abordaremos en las siguientes materias Comunicación oral y escrita, segunda lengua, catedra cívica, estadística descriptiva, fundamentos de administración y emprendimiento.

CONCEPTOS APLICABLES A LA GESTIÓN EN SST

Para abordar y comprender conceptos esenciales en la gestión SST se presenta al estudiante un glosario de términos el cual podrá acceder en recurso adjunto “Glosario de Términos – Introducción a la SST”.



UNIDAD 3 TIPS

- La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método lógico y por etapas, para identificar, evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.
- Los Estándares mínimos aplicables a los sistemas de gestión en SST en Colombia, se establecen según el tamaño de la empresa, y su clasificación de riesgo según la actividad económica y se definen explícitamente en la resolución 0312 del 2019 del ministerio del trabajo.
- El SG-SST no puede funcionar debidamente sin la existencia de un diálogo social eficaz, ya sea en el contexto de comités paritarios de seguridad o salud, o de otros mecanismos de participación colectiva, donde los trabajadores y sus representantes tengan la oportunidad de tomar parte plenamente, en la gestión de la SST en la organización. Un sistema sólo es eficaz cuando se asigna a todas las partes interesadas responsabilidades definidas en la aplicación del mismo.

- **LECTURAS DE PROFUNDIZACIÓN**

- **Lectura para profundizar**

- La salud y seguridad en el trabajo colección de módulos. Introducción a la seguridad y la salud laborales. OIT

- https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWzMSwqbwAhXBY98KHc1DB244MhAWMAJ6BAGUEAM&url=http%3A%2F%2Fwww.concesiones.cl%2Fpublicacionesyestudios%2FDocuments%2FPrevencion_de_riesgos%2FLa%2520Salud%2520y%2520la%2520Seguridad%2520en%2520el%2520Trabajo%2520Doc%2520OIT.pdf&usg=AOvVaw1ESI2cIVAvs1AoDUgify9e

- **Lectura de profundización**

- 1. Accidente de trabajo
 - 2. Sectores económicos de Colombia
 - 3. Responsabilidades de los Comités en la SST en las empresas



PREGUNTAS FRECUENTES

1. ¿Qué beneficios tiene para la empresa el establecer un plan de mejora continuo al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

Respuesta. Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, participar de los programas de acreditación en SST del Ministerio del Trabajo y puntajes adicionales en las licitaciones del Estado.

2. ¿Qué beneficios para una empresa trae el implementar procesos de investigación de accidentes de trabajo, de incidentes y enfermedades laborales?

Respuesta. Se podrán determinar las causas del accidente y se podrán encontrar criterios de intervención que permitan evitar que vuelvan a suceder. En caso de que el accidente se deba a un riesgo que no fue detectado previamente, se realiza una mejora de la matriz de peligros incorporando lo encontrado en la investigación. La desventaja de su desconocimiento es que se pueden volver a presentar accidentes y estos afectar la seguridad y la salud de los trabajadores, contratistas o visitantes.

3. ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir el empleador para delegar el manejo de las responsabilidades en caso de un accidente de trabajo a la Administradora de Riesgos Laborales?

Respuesta. Afiliar la empresa a la Administradora de Riesgos Laborales, tener afiliado al trabajador a la Administradora de Riesgos Laborales y realizar los aportes mensuales a la Administradora de Riesgos Laborales.

3. Las empresas deben tener un responsable del SG-SST y también un encargado de Salud Ocupacional?

Respuesta. No, de acuerdo a la legislación en este caso teniendo en cuenta las funciones del encargado de salud ocupacional y del responsable del SG-SST, se puede decir que el responsable del SG-SST es la evolución del encargado de salud ocupacional

4. ¿Cuándo se indica que el sistema de gestión en SST es de obligatorio cumplimiento para todas las organizaciones, a quienes específicamente les aplica su implementación?

Respuesta. El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo,



las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

“GLOSARIO DE TÉRMINOS – INTRODUCCIÓN A LA SST”

Accidente de Trabajo: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Cobertura: Período durante el cual, una persona o una empresa está activa en el Sistema y tiene derecho a recibir los servicios que presta ARL, ya sea directamente o a través de terceros.

Consecuencias: Se refiere a las alteraciones negativas en el estado de salud de las personas, así como en las finanzas e imagen de la empresa.

Controles: Revisión que realiza el médico después de la atención inicial de urgencias para la verificación del estado de salud del afiliado, con el fin de continuar o hacer mejoras a los procesos de tratamiento y rehabilitación.

Decreto: Norma de carácter obligatorio expedida por el poder ejecutivo - Presidente y sus Ministros.

Empleador: Persona natural o jurídica para la cual laboran los trabajadores afiliados.

Emergencia: Situación que implica un estado de perturbación parcial o total ocasionado por la ocurrencia de un evento no deseado.

Factor de riesgo: Se entiende bajo esta denominación, la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.



Legalización: Procedimiento mediante el cual se ingresa a la base de datos la información suministrada por las empresas en el Formulario de Liquidación de Aportes

Ley: Norma de carácter obligatorio expedida por el poder legislativo - Congreso de la República.

Ocupaciones u oficios: Códigos asignados en el Sistema de Riesgos Profesionales.

Probabilidad: Es la posibilidad de que la exposición al factor de riesgo en el tiempo genere las consecuencias no deseadas; dicha probabilidad está directamente relacionada con los controles que la empresa haya establecido para minimizar o eliminar el riesgo.

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Vulnerabilidad: Susceptibilidad de daño, que depende de la forma como se esté preparado

¿Qué se entiende por un Sistema General de Riesgos Laborales?

Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales. (Legislación colombiana Ley 1562 de 2012 artículo 1)”

¿Qué es un Plan de salud y seguridad en el trabajo?

Es el plan que permite identificar peligros, prevenir riesgos y poner las medidas de control necesarias en el lugar de trabajo para evitar accidentes.

¿Qué se entiende por Centro de trabajo?



Para los efectos del artículo 25 del Decreto Ley 1295 de 1994, se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

¿Qué entendemos por requisito normativo?

Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. (Decreto 1072 del 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)

¿Qué es una Política de seguridad y salud en el trabajo?

Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1072 del 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)

¿Que entendemos por Identificación de los peligros?

Es un proceso para establecer si existe un peligro y definir las características del mismo. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

Por peligro se entiende toda fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

¿Qué entendemos por riesgo?

Es la combinación de la probabilidad de que ocurran una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Los factores de riesgo son las posibles causas o condiciones que pueden ser responsables de la enfermedad, lesión o daño en las personas. (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3). La exposición a los factores de riesgo se considera la presencia del mismo en cualquier nivel de intensidad o dosis. (Resolución 2346 de 2007 artículo 2).

¿Qué es análisis de riesgo?

El análisis de los riesgos implica la consideración de sus consecuencias (severidad) en caso de materializarse y la medida de la posibilidad de que dicho riesgo se pueda concretar



(Probabilidad). Se analizan los riesgos teniendo en cuenta los controles existentes. Es el proceso para comprender la naturaleza del riesgo y determinar el nivel del riesgo. (ISO 31000).

La evaluación del riesgo es el proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

¿Qué es la valoración del riesgo?

Proceso de evaluar el riesgo que surge de un peligro teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes y de decidir si el riesgo es aceptable o no (NTC ISO 45001 – V 2018)

¿Qué es la Salud?

Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo. (Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones, art. 1)

Efectos en la salud: En este caso hablamos de las alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico. (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3).

¿Qué son los servicios de salud?

Es la unidad básica habilitable del Sistema Único de Habilitación, conformado por procesos, procedimientos, actividades, recursos humanos, físicos, tecnológicos y de información con un alcance definido, que tiene por objeto satisfacer las necesidades en salud en el marco de la seguridad del paciente, en los componentes de promoción de la salud, prevención de la enfermedad, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación. (Legislación Colombiana Resolución 2654 artículo 3).

¿A que se denomina Servicio de salud en el trabajo?

Al conjunto de dependencias de una empresa que tiene funciones esencialmente preventivas y que está encargado de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su



estado de salud física y mental. (Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones, art. 1)

¿Qué entendemos por Salud Ocupacional?

La salud Ocupacional (Entendida en Colombia actualmente como Seguridad y Salud en el Trabajo), es definida como aquella 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 y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ley 1562 de 2012 artículo 1).

¿Qué es la enfermedad laboral o enfermedad profesional?

De acuerdo con lo establecido en el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, “Enfermedad laboral es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. En Colombia el Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. La tabla de Enfermedades laborales identifica las enfermedades que pueden ser producidas por cinco factores de riesgo ocupacional que son: agentes químicos, físicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos.

¿Qué es el estrés laboral?

Es la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3).

¿Que entendemos por Bioseguridad?

Conjunto de medidas preventivas que tienen por objeto eliminar o minimizar el factor de riesgo biológico que pueda llegar a afectar la salud, el medio ambiente o la vida de las personas, asegurando que el desarrollo o producto final de dichos procedimientos no atenten contra la



salud y seguridad de los trabajadores. (Resolución 666 de 2020, Resolución 843 de 2020 anexo técnico)

¿Qué entendemos por Accidente de trabajo?

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

¿Qué es un Accidente grave?

Es aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de 2007 artículo 3).

¿Qué es un Incidente de trabajo?

Es un suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, en el que hubo trabajadores involucrados sin que sufrieran lesiones, o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. Para todos los efectos, la definición vigente será la establecida por el Ministerio del Trabajo. (Decreto 1886 de 2015 artículo 7).

¿Qué se entiende por Investigación de accidentes o incidentes?

A todo proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. (Resolución 1401 de 2007 artículo 3)



¿Qué son las medidas de prevención?

Son las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores. (Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones, art. 1)

¿Qué son los elementos de Protección Personal (EPP)?

Se define elemento de protección personal al dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona. (GTC 45:2012 numeral 2).

¿Qué son los equipos de protección personal?

Son los dispositivos que sirven como medio de protección ante un peligro y que para su funcionamiento requiere de la interacción con otros elementos. Ejemplo, sistema de detección contra caídas. (GTC 45:2012 numeral 2)

¿Qué es una amenaza?

Es una fuente o situación con potencial de generar una emergencia. Se clasifican en:

- Naturales: Inundaciones, movimientos sísmicos, huracanes, entre otros.
- Tecnológicas: Incendios, explosiones, escapes de vapores.
- Sociales: Terrorismo, atracos, secuestro.

¿Qué es una emergencia?

Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de una organización. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

¿Qué es un plan de emergencias?

Es el conjunto de acciones y procedimientos para la atención del siniestro con el objeto de reducir los daños a los factores humanos y materiales. Los planes de emergencia deben atender a las principales amenazas identificadas en cada empresa.



¿Qué son las inspecciones planeadas en SST?

Son técnicas sistemáticas de observación de áreas y puestos de trabajo que permiten identificar actos o condiciones de riesgo las cuales podrían llegar a convertirse en incidentes y/o accidentes de trabajo, con el propósito de establecer medidas de control que reduzcan, controlen o eliminen los factores de riesgo presentes.

¿Qué es un examen médico de ingreso laboral?

Son aquellos exámenes que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

¿Qué son las Historias Clínicas electrónicas?

Es el registro integral y cronológico de las condiciones de salud del paciente, que se encuentra contenido en sistemas de información y aplicaciones de software con capacidad de comunicarse, intercambiar datos y brindar herramientas para la utilización de la información refrendada con firma digital del profesional tratante. Su almacenamiento, actualización y uso se efectúa en estrictas condiciones de seguridad, integridad, autenticidad, confiabilidad, exactitud, inteligibilidad, conservación, disponibilidad y acceso, de conformidad con la normatividad vigente. Ley 2015 de 2020 artículo 2)

Matriz de requisitos legales:

Herramienta que permite hacer el mejor seguimiento y control al cumplimiento de la normatividad vigente. La utilidad de la Matriz Legal reside en que es un instrumento para que la empresa compile las obligaciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo, que le competen.



BIBLIOGRAFÍA

- Rodríguez, Carlos Aníbal. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo. Argentina. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo 2009. Versión libre en español.
- Barba, Estela; Fernández, Maria Soledad. Salud y seguridad en el trabajo: Aportes para una cultura de prevención. Argentina. Editorial Raquel Franco. 2014. Versión libre en español
- Henao Robledo, Fernando. Seguridad y salud en el trabajo Conceptos básicos. Bogotá Colombia 2013 Editor: Ecoe Ediciones(Libro electrónico en el catálogo de la Biblioteca Digitalia Hispánica – E-LERNOVA).
- OIT. Enciclopedia de la Salud y Seguridad en el trabajo. 3ra edición. 2001. Versión libre en español.
- Ministerio de trabajo. Plan nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021.
- Organización internacional de trabajo Sistema de gestión SST una herramienta para la mejora continua. 2011 Primera Edición. Versión Libre en español

LEGISLACIÓN

- Decreto 614 de 1984, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el Colombia
- Resolución 2013 del 1986 Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo en los lugares de trabajo.
- Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
- Decreto Ley 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
- Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Resolución 0312 del 2019 Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



- Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

CIBERGRAFÍA

- Identificación de la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo. Safetya. Citado el 3/03/2021 de <https://safetya.co/normatividad-vigente-sst/>
- Actualización de normatividad. ARL SURA. <https://arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia>
- <https://www.laborando.info/>
- Normas para la Seguridad y Salud en el trabajo. Instituto de Seguridad y Bienestar laboral. Citado 3/03/2021 de <http://prevencionar.com.co/2017/04/30/seguridad-salud-trabajo/>
- Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2021. Organización Internacional del Trabajo. Citado el 3/03/2021 de <http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm>
- Administración moderna de la seguridad y control de pérdidas. Full Seguridad. Citado 3/03/2021 de <http://fullseguridad.net/2017/02/22/descarga-libro-control-perdidas/>
- Control de pérdidas de accidentes. ELFEC. Citado el 3/03/2021 de <http://www.elfec.com/control-de-perdidas-accidentales>
- El estándar NORSOK S-006. ICONTEC. Citado el 3/03/2021 de <http://www.icontec.org/Ser/EvCon/Paginas/NORSOK.aspx>
- Norma internacional ISO 45001 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo- requisitos con orientación para su uso. ICONTEC. Citado el 3/03/2021 <https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/iso-45001-norma-internacional.pdf>
- <https://www.segurosbolivar.com/blog/proteccion-arl/todo-lo-que-debe-saber-sobre-el-sistema-general-de-riesgos-laborales/>
- Escuela ITSS, Dirección de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre la caracterización de accidentes de trabajo mortales. [https://www.mites.gob.es/itss/web/Trabaja_con_nosotros/Escuela ITSS/Videos AT/index.html](https://www.mites.gob.es/itss/web/Trabaja_con_nosotros/Escuela_ITSS/Videos_AT/index.html)



Proyecto / Programa:	TÉCNICO PROFESIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
Asignatura:	INTRODUCCION A LA SST	
Responsables		
Revisión Pedagógica: ALEX MEDINA	Fecha de Inicio 10-05-21	
Experto en contenido: FELIPE SANTAMARIA	Fecha de entrega 30-04-21	
Revisión de estilo: LUZ K NIÑO	Fecha de revisión 12-05-21	
Aprobación: RICARDO STRIEDINGER	Fecha de aprobación	