

**ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE  
GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMPARADO CON UN  
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

**ANA MERCEDES MONTES TUIRAN**

**KEYNIS MARIANY JULIO MINDIOLA**

TRABAJO PRESENTADO A LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA  
COMO REQUISITO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN GERENCIA  
EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE POSGRADOS

BOGOTA D.C.

2019

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios por ser el inspirador y darme fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres Emiro y Nelly, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

A todas las personas que me han brindado su apoyo y han hecho que este trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron sus puertas y compartieron sus conocimientos.

**ANA MERCEDES MONTES TUIRAN**

Este trabajo investigativo la dedico en primera instancia a Dios como ser supremo y creador nuestro y de todo lo que nos rodea, quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerza para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mis padres María Mindiola Palmezano y Javier Julio Muñoz quienes me han apoyado para poder llegar a esta instancia, ya que ellos siempre han estado presentes para apoyarme moral y psicológicamente y que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento con todo mi cariño y mi amor.

También se la dedico a mi hija hermosa Keyra Martinez Julio quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme y poder llegar a ser un ejemplo para ella, quien estuvo en mi mente y en mis pensamientos motivándome a seguir cada vez que tuve a punto de desfallecer.

A mis abuelos Maria Antonia Palmezano De Mindiola y Ascario Mindiola Redondo que, aunque no estén físicamente conmigo desde el cielo me están cuidando, ayudando e iluminando para continuar en especial a ti abuelita linda este logro es para ti.

Gracias a esas personas importantes en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda, ahora me toca regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado. Con todo mi cariño este logro se las dedico a todos ustedes.

**KEYNIS MARIANY JULIO MINDIOLA**

## Contenido

Resumen.....	1
Introducción .....	5
Planteamiento del Problema.....	7
Antecedentes .....	8
Justificación.....	8
Objetivo General .....	10
Objetivos Específicos.....	10
Metodología .....	11
Resultados .....	12
Discusión de Resultados .....	26
Conclusiones .....	29
Referencias.....	31

## Resumen

El 15 de noviembre de 1915 el Congreso de la Republica emitió la Ley 57, también llamada “Ley Uribe Uribe”, la cual constituyó un marco normativo de las obligaciones legales en materia de accidentalidad laboral en Colombia; siendo esta, la primera jurisprudencia relacionada con este tema. Desde ese momento la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) marcó su primer precedente en legislación.

La SST tuvo relativa trascendencia en la década de los ochenta, su implementación se llevó a cabo por medio del Programa de Salud Ocupacional (PSO) hasta el año 2014, este era obligatorio en todo el territorio nacional desde 1984 normado por el Decreto 614 de ese mismo año, que a su vez gozaba de las ya expedidas Ley 9 (Código Sanitario) y la resolución 2400 (Estatuto de seguridad industrial) ambas del año 1979; estas dos últimas normas constituían los pilares fundamentales de la estructura de la SST en Colombia y se mantienen vigentes hasta la fecha de publicación de esta investigación. Es necesario recordar que la forma, la organización y el funcionamiento del PSO hasta el año 2015 se reglamentaron con la Resolución 1016 de 1989.

La SST hoy en día es una disciplina que se efectúa bajo una normatividad que a lo largo de los años se ha venido ampliando y actualizando, en el caso de Colombia se dio un paso importante por medio de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) regulado a través del Decreto 1443 de 2014 y en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 del año 2015; este sistema facilita la gestión de identificación, evaluación y control de los riesgos laborales por medio de un proceso lógico por etapas enfocado en la mejora continua, utilizando múltiples disciplinas en las áreas de la salud,

las ciencias sociales y la ingeniería para cumplir los objetivos trazados en materia de prevención de riesgos, además; establece obligaciones puntuales a cada uno de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales (trabajadores, empleadores, estado) enfocados en un objetivo en común: la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales.

**Palabras claves:** Programa, Administración del Desarrollo, Gestión y Seguridad en el Trabajo

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA - FACULTY OF HEALTH  
SCIENCES**

**ABSTRACT**

On November 15, 1915, the Congress of the Republic issued Law 57, also known as the “Uribe Uribe Law”, which constituted a regulatory framework for legal obligations in the area of occupational accidents in Colombia; being this, the first jurisprudence related to this subject. From that moment on, Occupational Health and Safety (OSH) marked its first precedent in national regulations.

The OSH had relative importance in the eighties, its implementation was carried out through the Occupational Health Program (PSO) until 2014, this was mandatory throughout the national territory since 1984 regulated by Decree 614 of that same year, which in turn enjoyed the already issued Law 9 (Sanitary Code) and resolution 2400 (Industrial Safety Statute) both of 1979; These last two standards are fundamental pillars of the structure of OSH in Colombia and remain in force until the date of publication of this research. It is necessary to remember that the form, organization and operation of the PSO were regulated by Resolution 1016 of 1989.

SST today is a discipline that is carried out under a broad regulation, in the case of Colombia it is carried out through the implementation of the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) dictated through Decree 1443 2014 included now in the Single Regulatory Decree of the Labor Sector 1072 of the year 2015; This system facilitates the management of identification, evaluation and control of occupational hazards through a logical process in stages focused on continuous improvement, using multiple disciplines to meet the objectives set in the field of risk prevention, in addition; It establishes specific obligations to each of its actors and

managers, sharing a common objective which is the reduction of accidents and occupational diseases.

**Keywords:** Program, Development Administration, Management and Workplace Safety

## Introducción

El SG-SST de acuerdo con Prada: “exige el cumplimiento efectivo del desarrollo de un proceso lógico por etapas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, dicha exigencia será implementada por las empresas, con la participación de los trabajadores, otorgando ventajas para la calidad de la empresa a la hora de implementar el sistema y permitiéndose que los empleadores puedan establecer medidas de prevención para sus trabajadores y así reducir las probabilidades de accidentes y enfermedades laborales.” (Prada, E. 2018)

En el transcurso de los últimos años, este tema ha tomado mayor relevancia, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

“el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, que anualmente se cobra más de 2 millones de vidas, parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo. Más aún, una nueva evaluación de los accidentes y las enfermedades profesionales indica que el riesgo de contraer una enfermedad profesional se ha convertido en el peligro más frecuente al que se enfrentan los trabajadores en sus empleos. Estas enfermedades causan anualmente unos 1,7 millones de muertes relacionadas con el trabajo y superan a los accidentes mortales en una proporción de cuatro a uno”. (OIT, 2015)

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la mayoría de países, los problemas de salud laboral generan pérdidas de hasta 6 % del PBI. Además, 7 de cada 10 trabajadores no cuentan con seguros de salud en caso de enfermedades o accidentes laborales. (Esan, 2018)

Desde la subdirección general del Desarrollo Sostenible y Ambientes Saludables de la OMS, Leitner advierte que:

“A pesar de las importantes mejoras registradas en la seguridad y la salud en muchas partes del mundo en los últimos decenios, el reto global de proporcionar seguridad y salud a los trabajadores es hoy día mayor que nunca. Se podrían obtener mejoras de la salud importantes y duraderas si se hiciera hincapié en la adopción de políticas y programas efectivos de prevención primaria. En muchos lugares, especialmente en países en desarrollo, ese tipo de políticas y programas son débiles o prácticamente inexistentes. Desde el punto de vista de la salud pública, la prevención a través de medidas de seguridad es mejor y menos costosa, no sólo para los trabajadores, sino también para la sociedad”. (Leitner, 2005)

## Planteamiento del Problema

Se presume que la mayoría de las empresas consideran la SST como un componente más en la lista de sus gastos, asociando cada una de las actividades de esta materia con la destinación de recursos. Es posible que los empleadores del país hayan tenido o tengan la percepción de que el cambio del PSO al SG-SST sería un peso más para su economía; esto, teniendo en cuenta que el número de artículos emitidos en este último duplica al primero.

No obstante la OMS indica que aquellas empresas que promueven la SST logran reducir en un 27 % los accidentes y las enfermedades laborales; además, también se reducen los costos por atención en salud hasta en un 26 %. (OMS, 2015).

En ese sentido, es de suma importancia realizar un análisis de las ventajas de la implementación del SG-SST con respecto al PSO y considerarlas como una fuente valiosa de información para determinar la relación costo-beneficio que podrían tener las organizaciones del país que llevan a cabo su aplicación.

El análisis de estos factores plantea la pregunta clave para orientar el presente estudio.

¿Cómo determinar las ventajas que tiene la implementación del SG-SST comparado con un PSO?

## **Antecedentes**

La evolución de la actividad de prevención en materia de riesgos laborales se ha determinado bajo múltiples conceptos y diferentes nombres en el transcurso de la historia, pero siempre han mantenido su mismo objetivo fundamental. Tal como lo menciona Nava: “así como el hombre, la ciencia y la tecnología han evolucionado, igualmente lo ha hecho la salud en el trabajo.” (Nava, 1994, pág. 534)

Del mismo modo, la salud y el bienestar de los trabajadores es un deber más que imperativo de las organizaciones y que deben regularse mediante acciones preventivas y de inspección en el contexto laboral (Van Der Haar, Goelzer, 2001).

Como lo afirma Baudinv: “el trabajo se localiza en la confluencia de las dos partes de los procesos de valorización que se encuentran simultáneamente en una organización: la valorización económica y la valorización de las personas no es reductible a una sola de ellas como lo hace la salud ocupacional”. (Baudinv, 2018, pp.18)

## **Justificación**

Este trabajo busca hacer un análisis comparativo de las ventajas que trae a una empresa u organización la implementación de un Programa de Salud Ocupacional y un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud (SG- SST).

Con el fin de establecer las ventajas de la implementación del SG - SST se revisarán los aspectos claves e importantes incluidos dentro de los decretos 1443 de 2014 y 1072 de 2015, los cuales rigen el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y cuyo propósito son la prevención de los accidentes y la promoción de la salud de los trabajadores frente a los riesgos a los cuales se encuentran expuestos en sus sitios de trabajo.

Que un trabajador pueda desempeñarse en un ambiente libre de peligros, de accidentes y enfermedades trae consigo impactos positivos desde el entorno personal, familiar y social, y a las empresas desde el punto de vista de la productividad y el cumplimiento legal.

Por ende, esta investigación pretende identificar cuáles son las ventajas para una empresa al implementar adecuadamente el Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo comparado con el programa de Salud Ocupacional.

## **Objetivo General**

- Determinar cuáles son las ventajas que tiene la implementación del SG-SST comparado con un PSO.

## **Objetivos Específicos**

- Recopilar información relacionada con la implementación de un SG-SST y la de un PSO.
- Analizar la información relacionada con la implementación de un SG-SST y la de un PSO.

## **Metodología**

El presente trabajo se llevará a cabo bajo una metodología de investigación cualitativa de tipo diacrónica, primeramente, con la recolección y análisis de la normatividad colombiana y la información de bases de datos institucionales, nacionales e internacionales, como: SciELO, Pubmed, y bases de datos institucionales de la Fundación Universitaria del Areandina que por medio de sus recursos institucionales permite acceder. Teniendo la recolección de información se procederá a realizar un análisis adecuado de la misma, con el fin de identificar aquellas ventajas de implementación que trajo el cambio de PSO al SG-SST.

## Resultados

El análisis de este estudio se realizó en un cuadro comparativo, en donde se muestran las actividades de implementación del PSO y las del SG-SST contempladas en la normatividad colombiana segmentadas por tema, y las ventajas que este último tiene; Además, se establece un componente al que se le nombra como “*Equivalencia*” a esas actividades que se realizan con un alto porcentaje de similitud en ambas implementaciones. Las celdas que aparecen sin información en la columna de actividades del PSO, significan que este programa no reúne alguna actividad sobre el tema o similar a la que ordena el SG-SST.

Es importante resaltar que en este estudio del análisis de las ventajas de la implementación del SG-SST frente al PSO, el enfoque está dirigido explícitamente a favor de la SST y en beneficio de las condiciones laborales de los colaboradores de una organización y no a propósitos económicos o de otra índole a amparar los intereses del empleador.

*Cuadro comparativo.*

TEMA	PSO	SG-SST	VENTAJAS/ACTIVIDAD EQUIVALENTE
OBJETIVOS Y CAMPO DE APLICACIÓN	<p>Adelantar Programas de Salud Ocupacional, por parte de patronos y empleadores.</p> <p>Obligación de los patronos o empleadores velar por la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo.</p>	<p>Definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el 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</p>	Equivalente.

	Que los patronos y empleadores deben responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.	dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.	
POLÍTICA DE SEGURIDAD	El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina de trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control.	El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de SST que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos, sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de, contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de SST según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.	El SG-SST especifica el alcance de la Política a los centros de trabajo y la comunicación que esta debe tener, permitiendo claridad y accesibilidad a ella.
		Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.	El compromiso es un valor que despierta pasión y disciplina por cumplir objetivos y establecerlo en la política mejora la cultura de la prevención.
		Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.	Equivalente.
		Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo.	Tolos los niveles de la organización son actores de la ejecución de la SST, por ello es una ventaja que cada individuo conozca su rol dentro de la política.
		Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.	No todos los individuos tienen la misma capacidad de comprensión, por eso una política clara y concisa llega eficazmente a más receptores.
		Debe ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, como en la empresa. (Art 6 Dec. 1443 de 2014)	El SG-SST obliga a la revisión anual de la política de SST cerrando la ventana de tiempo que deja el PSO.
TEMA	PSO	SG-SST	VENTAJAS/ACTIVIDAD EQUIVALENTE
ORGANIZACIÓN	Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.	Definir, firmar y divulgar la política de SST	La divulgación de la política ayuda a cerrar la brecha de la desinformación.
		Asignación y Comunicación de Responsabilidades	Equivalente.
		Rendición de cuentas al interior de la empresa	Este apartado obliga a dar conocimiento del avance de las actividades de SST.
		Definición de Recursos	Equivalente.
		Gestión de los Peligros y Riesgos	Equivalente.
		Informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el COPASST, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del SG-SST	En este ítem se integra a todos los actores de la SST para dar a conocer los avances, cambios o situaciones que se consideren importantes para el sistema.

		Diseñar y desarrollar el Plan de Trabajo Anual en SST	Diseñar un plan de trabajo anual permite incluir todos los cambios que se han efectuado en la organización; tales como: cambio de actividades, equipos, número de trabajadores, etc. Esto ayuda a definir las actividades que se van a ejecutar de forma puntual.
		Implementar actividades Prevención y Promoción de Riesgos Laborales	Equivalente.
		Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el COPASST	Equivalente.
		Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de SST	Equivalente.
	Para el desarrollo del programa de Salud Ocupacional el empresario o patrono, designará una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades que requiera su ejecución.	Garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos	El SG-SST define las competencias y licencias requeridas para la ejecución del mismo, aportando capital humano con pericia en el tema de SST
		Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.	En este punto resaltamos como ventaja la evaluación del SG-SST para analizar su ejecución.
		Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST	Medir el funcionamiento y los resultados permiten un control del SG-SST
		Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación SG-SST	La promoción en todos los niveles es vital para el buen funcionamiento de las actividades de SST.
		Involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.	La integración de todos los sistemas genera eficiencia en el desarrollo de la actividad principal de la organización.
		Identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.	La matriz legal actualizada nos permite estar al tanto de los requerimientos normativos y evitar sanciones.

TEMA	PSO	SG-SST	VENTAJAS/ACTIVIDAD EQUIVALENTE
ORGANIZACIÓN	La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales, da derecho a la empresa afiliada a recibir por parte de la entidad administradora de riesgos profesionales: Asesoría técnica básica para el diseño del programa de salud ocupacionales la respectiva empresa, capacitación básica para el montaje de la brigada de primeros auxilios, capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores , o a los vigías ocupacionales en las empresas con un número menor de 10 trabajadores y fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.	Las Administradoras de Riesgos Laborales ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de SST en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del SG-SST.	Equivalente.
		El empleador debe establecer mecanismos eficaces para: 1. Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la SST. 2. Garantizar que se dé a conocer el SG-SST a los trabajadores y contratistas 3. Disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de SST para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa.	El SG-SST permite cerrar la brecha de las deficiencias comunicativas, obligando a crear mecanismos de comunicación efectivos.
DOCUMENTACIÓN Y REGISTROS	Agentes de riesgos por ubicación y prioridades.	La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.	Equivalente.
	Evaluación de los agentes de riesgos ocupacionales y de los sistemas de control utilizados.		
	Relación discriminada de elementos de protección personal que suministren a los trabajadores.	Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.	Equivalente.
	Planes específicos de emergencia y actas de simulacro en las empresas cuyos procesos, condiciones locativas o almacenamiento de materiales riesgosos, puedan convertirse en fuente de peligro para los trabajadores, la comunidad o el medio ambiente.	La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Equivalente.
	Ausentismo general, por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común.	Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.	Equivalente.
	Relación de trabajadores expuestos a agentes de riesgo.	Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitores biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.	Equivalente.



	<p>Elaborar un panorama de riesgos para obtener información sobre éstos en los sitios de trabajo de la empresa, que permita la localización y evaluación de los mismos, así como en conocimiento de la exposición a que están sometidos los trabajadores afectados por ellos.</p>		
	<p>Evaluar con la ayuda de técnicas de medición y cuantitativas, la magnitud de los riesgos, para determinar su real peligrosidad.</p>	<p>De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en SST ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad pública, psicosociales, entre otros.</p>	<p>Equivalente.</p>
	<p>Conceptuar sobre proyectos de obra, instalaciones industriales y equipos en general, para determinar los riesgos que puedan generarse por su causa.</p>	<p>La identificación de peligros y valoración de los riesgos se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.</p> <p>Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.</p> <p>Se debe identificar y relacionar en el SG-SST, los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003.</p> <p>Se deberá realizar una evaluación inicial con el fin de identificar las prioridades en SST para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente.</p> <p>El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.</p>	<p>Esta actualización permite realizar cambios en los procedimientos de seguridad con respecto a ocurrencias previas y mejorar las condiciones de seguridad en un lapso más corto.</p> <p>Este ítem le da la suma importancia a la exposición de los trabajadores a esas sustancias que acortan la calidad de vida en periodos cortos; también evitando los gastos por indemnizaciones.</p> <p>Este apartado permite que estos trabajadores sean incluidos para recibir los beneficios que contempla el decreto 2090 de 2003 mejorando su calidad de vida.</p> <p>La identificación de prioridades en SST es la ventaja en este ítem.</p> <p>Por medio de los indicadores se pueden realizar mediciones que ayudan al control del SG-SST.</p>

TEMA		PSO	SG-SST	VENTAJAS/ACTIVIDAD EQUIVALENTE
PLANIFICACIÓN			El empleador o contratante debe adaptar mecanismos para planificar el SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles.	<p>La planificación debe permitir entre otros, lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definir las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa;</li> <li>2. Definir objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST medibles y cuantificables, acorde con las prioridades definidas y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo definida en la empresa;</li> <li>3. Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios;</li> <li>4. Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y,</li> <li>5. Definir los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. (Dec. 1072 de 2015)</li> </ol>
			<p>Se deben fijar objetivos de conformidad con la política de SST establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditoria que se realicen. Estos objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento;</li> <li>2. Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa;</li> <li>3. Ser coherentes con el de plan de trabajo anual en SST de acuerdo con las prioridades identificadas;</li> <li>4. Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen;</li> <li>5. Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores; y</li> <li>6. Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario.</li> </ol>	
APLICACIÓN	Gestión de los Peligros y Riesgos	Estudiar e implantar los sistemas de control requeridos por todos los riesgos existentes en la empresa.	<p>El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.</p> <p>Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización: Eliminación, Sustitución, Controles de Ingeniería, Controles Administrativos y EPP/EPC.</p>	<p>En este punto podemos resaltar la importancia de las medidas de prevención y control mediante la jerarquización que ordena el SG-SST, esto nos permite tener un referente y ejecutar las medidas más eficientes, considerando los EPP como último recurso por ser la barrera más blanda.</p>
		Establecer y ejecutar las modificaciones en los procesos u operaciones en las materias primas peligrosas, encerramiento o aislamiento de procesos operaciones u otras medidas, con el objeto, de controlar en la fuente de origen y/o en el medio los agentes de riesgo.		
		Diseñar y poner en práctica los medios de protección efectiva, necesarios en los sistemas de transmisión de fuerza y puntos de operación de maquinaria, equipos y herramientas de trabajo.		
		Supervisar y verificar la aplicación de los sistemas de control de los riesgos ocupacionales en la fuente y en el medio ambiente y determinar la necesidad de suministrar elementos de protección personal, previo estudio de puestos de trabajo.		

TEMA		PSO	SG-SST	VENTAJAS/ACTIVIDAD EQUIVALENTE
APLICACIÓN	Gestión de los Peligros y Riesgos	Delimitar o demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vías de circulación y señalizar salidas, salidas de emergencia, resguardos y zonas peligrosas de las máquinas e instalaciones de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.	El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización: Eliminación, Sustitución, Controles de Ingeniería, Controles Administrativos y EPP/EPC.	En este punto podemos resaltar la importancia de las medidas de prevención y control mediante la jerarquización que ordena el SG-SST, esto nos permite tener un referente y ejecutar las medidas más eficientes, considerando los EPP como último recurso por ser la barrera más blanda.
		Estudiar y controlar la recolección, tratamiento y disposiciones de residuos y desechos, aplicando y cumpliendo con las medidas de saneamiento básico ambiental.		
		Estudiar e implementar los programas de mantenimiento preventivo de las máquinas, equipos, herramientas, instalaciones locativas, alumbrado y redes eléctricas.	El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.	Equivalente.
		Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según actitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgo para la salud de los trabajadores.	El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.  El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.	Equivalente.
		Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de Higiene y seguridad Industrial, que incluirán, como mínimo: a) Accidentes de trabajo. b) Enfermedades profesionales c) Panorama de riesgos		
		Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, en coordinación con el subprograma de Higiene y seguridad Industrial.		
		Informar a la gerencia sobre programas de salud a los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.		

TEMA		PSO	SG-SST	VENTAJAS/ACTIVIDAD EQUIVALENTE
APLICACIÓN	Gestión de los Peligros y Riesgos	Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	<p>El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.</p> <p>El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.</p>	Equivalente.
		Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.		
		Diseñar y ejecutar programas para la prevención detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.		
		Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales.		
		Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.		
		Promover actividades de recreación y deporte.		
	Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias	<p>Organizar y desarrollar un plan de emergencia teniendo en cuenta las siguientes ramas:</p> <p>a) RAMA PREVENTIVA: Aplicación de las normas legales y técnicas sobre combustible, equipos eléctricos fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la empresa.</p> <p>b) RAMA PASIVA O ESTRUCTURAL: Diseño y construcción de fabricación con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores.</p> <p>c) RAMA ACTIVA O CONTROL DE LAS EMERGENCIAS: Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma comunicación, selección y distribución de equipos de control fijo o portátil (manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.</p>	El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.	El SG-SST es claro e incluye a todo el personal y a todos los puestos de trabajo.
			Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa.	Equivalente.
			Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua.	La identificación de la capacidad de las redes institucionales en respuesta al riesgo permite conocer lo eficiente que se puede ser en el momento de ocurrencia de un evento catastrófico y tomar correcciones.
			Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes.	Esta ordenanza nos permite cualificar y/o cuantificar la amenaza y considerar los controles adecuados para dar respuesta a situaciones de riesgo que puedan ocurrir.
			Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa.	Para efectuar mediadas de emergencias debemos tener en cuenta el número de personas, maquinas, equipos, bienes de toda índole. El SG-SST en este ítem lo contempla.
			Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias.	Equivalente.

TEMA		PSO	SG-SST	VENTAJAS/ACTIVIDAD EQUIVALENTE
APLICACIÓN	Prevenición, Preparación y Respuesta ante Emergencias	<p>Organizar y desarrollar un plan de emergencia teniendo en cuenta las siguientes ramas:</p> <p>a) RAMA PREVENTIVA: Aplicación de las normas legales y técnicas sobre combustible, equipos eléctricos fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la empresa.</p> <p>b) RAMA PASIVA O ESTRUCTURAL: Diseño y construcción de fabricación con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores.</p> <p>c) RAMA ACTIVA O CONTROL DE LAS EMERGENCIAS: Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma comunicación, selección y distribución de equipos de control fijo o portátil (manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.</p>	<p>Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos.</p>	Equivalente.
			<p>Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias.</p>	<p>Aclarar que los recursos sean los necesarios cierra la oportunidad de ambigüedades y permite tener disponibilidad a más herramientas para la respuesta a emergencias.</p>
			<p>Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación.</p>	Equivalente.
			<p>Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial.</p>	<p>Este apartado del SG-SST incluye la capacitación de trabajadores ante situaciones de emergencia, brindando una ventaja sobre el PSO.</p>
			<p>Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores.</p>	<p>Los simulacros y participación de todos los trabajadores en ellos son una ventaja de preparación ante posibles emergencias.</p>
			<p>Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios.</p>	Equivalente.
			<p>Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.</p>	<p>La periodicidad de la inspección está sujeta al manual de uso del fabricante, y es contemplada en el SG-SST, generando una ventaja sobre el PSO</p>
			<p>Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan" existir en la zona donde se ubica la empresa.</p>	<p>Este punto permite la integración de varias organizaciones, disminuyendo los costos de preparación y aumentando la capacidad de respuesta ante emergencias.</p>
			<p>De acuerdo con la magnitud de las amenazas y la evaluación de la vulnerabilidad tanto interna como en el entorno y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante puede articularse con las instituciones locales o regionales pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres en el marco de la Ley 1523 de 2012.</p>	<p>La articulación con el Sistema Nacional de Gestión de Riesgo y Desastres permite un control amplio sobre las amenazas de gran magnitud.</p>
			<p>El diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias debe permitir su integración con otras iniciativas, como los planes de continuidad de negocio, cuando así proceda.</p>	<p>Este ítem permite la sincronización de plan con la actividad principal de la empresa.</p>

TEMA		PSO	SG-SST	VENTAJAS/ACTIVIDAD EQUIVALENTE
APLICACIÓN	Gestión del cambio.		El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en SST, entre otros).	Este componente permite efectuar controles de manera inmediata sobre los cambios que se ejecuten en la organización de forma general.
	Adquisición		Antes de introducir los cambios internos de que trata el presente artículo, el empleador debe informar y capacitar a los trabajadores relacionados con estas modificaciones.	Este punto permite que el trabajador tenga conocimiento y capacitación de los cambios hechos en la organización que impacten en la SST.
	Contratación		El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con, el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del SG-SST por parte de la empresa.	Estos dos apartados ayudan a que la SST en el trabajo se vuelva un eslabón importante para considerar en la cadena productiva de cada organización.
			El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de SST de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.	
INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE Y ENFERMEDAD LABORAL	Investigar y analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales a efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias.	La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1530 de 1996, la Resolución 1401 de 2007 y las disposiciones que los modifiquen, adicione o sustituyan.	Este punto comparte las ordenanzas de las normas señaladas en el SG-SST.	
	Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.			
	El resultado las investigaciones, debe permitir entre otras, las siguientes acciones: 1. Identificar y documentar las deficiencias del SG-SST lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias 2. Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora 3. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales 4. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua.			Este ítem da puntualidad a las acciones que se deben tomar posteriormente a las investigaciones sin dejar actividad al azar.

TEMA		PSO	SG-SST	VENTAJAS/ACTIVIDAD EQUIVALENTE
AUDITORÍA Y REVISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN	Auditoría	<p>El programa de Salud Ocupacional, será evaluado por la empresa como mínimo cada seis meses y reajustará cada año, de conformidad con las modificaciones en los procesos y resultados o dentro del término de tiempo establecido por requerimiento de la autoridad competente.</p>	<p>El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de SST. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.</p>	<p>El PSO ordena evaluar el programa mínimo cada seis meses, por lo tanto las organizaciones no tiene un límite máximo para llevar a cabo la evaluación. El SG-SST cierra la brecha de tiempo y ordena realizar la auditoría de forma anual especificando hacerla con personal independiente al área en caso de que sea hecha por trabajadores propios de la empresa.</p>
			<p>El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente.' Los auditores no deben auditar su propio trabajo.</p>	<p>El SG-SST establece la organización de un buen programa de auditoría de forma clara y el alcance de esta.</p>
	Revisión por la Alta Dirección		<p>La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del SG-SST, la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.</p>	<p>Esta revisión permite tener claro los resultados en materia de SST de acuerdo a la gestión del cambio.</p>
	Socialización		<p>Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al COPASST o Vigía' de SST y al responsable del SG-SST quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.</p>	<p>La socialización de los resultados permite conocer los resultados a quienes han trabajado por la SST en la organización, esto genera un ambiente de estímulo para seguir trabajando y un compromiso por mejorar; además, establecer los controles posteriores necesarios.</p>

TEMA	PSO	SG-SST	VENTAJAS/ACTIVIDAD EQUIVALENTE
AUDITORÍA DE LOS ENTES DE CONTROL	<p>Para la evaluación de los programas de Salud Ocupacional, por parte de las entidades competentes de vigilancia y control, se tendrán como indicadores los siguientes aspectos:</p> <p>1. Índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo.</p>	<p>Estándares Mínimos del SG-SST Resolución 0312 de 2019</p>	<p>Aunque los Estándares Mínimos no exime a los empleadores de la ejecución del SG-SST de forma integral, es evidente la ventaja que se obtiene en la auditoría externa, la cual está plasmada en la discriminación de la documentación exigida de acuerdo a la actividad de la empresa, a la clase de riesgo y al número de trabajadores.</p>
	<p>2. Tasas de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común, en el último año.</p>		
	<p>3. Tasas específicas de enfermedades profesionales, en el último año.</p>		
	<p>4. Grado de cumplimiento del programa de Salud Ocupacional de acuerdo con el cronograma de actividades.</p>		
	<p>Las autoridades de vigilancia y control establecerán el grado de ejecución del programa de Salud Ocupacional, con base en el cumplimiento de requerimientos, normas y acciones de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, realizados y su incidencia en los indicadores establecidos en el presente artículo.</p>		

TEMA		PSO	SG-SST	VENTAJAS/ACTIVIDAD EQUIVALENTE
MEJORAMIENTO	Acciones preventivas y correctivas.		El empleador debe garantizar que, se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.	Las acciones preventivas reducen la probabilidad de ocurrencia de eventos en materia de SST, manifestándose a mediano plazo en reducción de costos y a corto plazo en el no ausentismo laboral.
			Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente decreto y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos laborales	Este ítem enfoca su mirada en las causas raíz de las no conformidades, previniendo futuras situaciones negativas que se han generado por la deficiencia de un proceso.
			Adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.	Este apartado resume la gestión general que se debe realizar en materia de prevención y corrección.
			Cuando se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en SST son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberán someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del empleador o contratante, de acuerdo con lo establecido en el presente decreto.	Esta ordenanza le da prioridad a la realización de correcciones a los controles deficientes en SST sin demoras.
			Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.	Este punto genera un compromiso claro a los designados para las tareas de prevención y corrección.
	Mejora Continua		El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos.	Este es uno de los propósitos del SG-SST el cual enfoca sus métodos en la mejora continua, de allí la importancia de aportar todos los recursos necesarios y las directrices por parte del empleador para que las acciones efectuadas en materia de SST sean efectivas y sus objetivos sean cada vez más altos.
			El empleador debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El cumplimiento de los objetivos del SG-SST</li> <li>2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados</li> <li>3. Los resultados de la auditoría y revisión del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales</li> <li>4. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST o Vigía de SST, según corresponda</li> <li>5. Los resultados de los programa de promoción y prevención</li> <li>6. El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección</li> <li>7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.</li> </ol>	El SG-SST indica las fuentes de información para efectuar oportunidades de mejora, dando claridad de lo que hay que tener en cuenta al momento de hacer el análisis previo.

## Discusión de Resultados

Los resultados de este análisis muestran que el SG-SST está redactado de forma específica en comparación al PSO, recurriendo a un número mayor de actividades puntuales para evitar ambigüedades, vaguedades y precisiones en los componentes temporales, espaciales, entre otros, que a menudo se presentan en la normatividad, cerrando las brechas de interpretación múltiple, de acuerdo con: “ la redacción jurídica, por definición, debe reinar la claridad y la precisión, porque, de lo contrario, lo que comienza siendo un problema de carácter lingüístico puede llegar a convertirse en un problema jurídico de proporciones considerables” (González, 2011).

Por otro lado, Roncancio menciona que: “si bien los requerimientos del SG-SST parecen un poco excesivos en comparación con lo que abordaba el PSO, todo está enfocado al bienestar de los trabajadores, quienes son el sustrato de toda organización», demostrada su tesis con este análisis donde vemos la superioridad de imposiciones por parte del SG-SST, y coincidiendo dicho enfoque con los objetivos de su aplicación”. (Roncancio, 2018)

También, se puede precisar que hay un gran número de actividades equivalentes por la similitud en su ordenanza, de las cuales podríamos presumir que son acciones básicas incambiables en cualquier sistema enfocado en la reducción de accidentes y enfermedades laborales; pero aun así muchas de ellas tienen cambios en su redacción brindándoles precisión.

Apoyados en los resultados podemos ver que el SG-SST posee herramientas puntuales en la organización, la planificación, la aplicación, la auditoría y las actividades de mejora de SST, alineadas con la prevención, reducción y/o eliminación de los riesgos, basados en componentes que son concebidos con la experiencia y conocimiento de muchas técnicas.

Ventajas:

- Una oportunidad de integrar los requisitos en materia de SST en los procesos de las empresas, alineando los objetivos en lo que respecta a la SST con los objetivos corporativos, ya que tienen mayor relevancia los costos de la aplicación relacionados con los equipos y procesos de control, las competencias profesionales, la formación y la información.
- Enlazar de forma armónica los requisitos en materia de SST con otros requisitos relacionados, particularmente con los de la calidad y al medio ambiente.
- Facilita un marco lógico, sistemático, sobre el cual establecer y poner en funcionamiento un SST para que realice un seguimiento más objetivo y centrado de todos los elementos en la toma de medidas de control y la supervisión.
- La racionalización y mejora de políticas, los procedimientos, los programas y los objetivos
- Crear un entorno laboral que genere una cultura de prevención en materia de seguridad y salud.
- La asignación de responsabilidades en materia de SST a lo largo de la estructura jerárquica, logrando así la participación de: gerentes, supervisores, empleados y contratistas.
- La flexibilidad para ser implementado y adaptado a cualquier tipo de organización, sin importar su tamaño, sector económico y nivel de riesgo.
- El marco de una mejora continua.

### Limitaciones:

Si bien a lo largo de este documento se han evidenciado las bondades, el potencial y los beneficios del SG – SST en la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales existen obstáculos los cuales si no se superan de forma efectiva puede afectar seriamente la implementación, el funcionamiento y permanencia del SG – SST, tales como:

- Garantizar un control minucioso a través de una gestión documental que permita la actualización permanente, el control de las versiones, la producción no controlada, los tramites administrativos innecesarios y que pueden llegar a dar mayor prioridad a los requisitos administrativos del SG – SST que en las personas.
- La disparidad que se puede dar en la asignación de recursos (humanos, técnicos) necesarios en la implementación de un sistema integrado de gestión (calidad, seguridad, ambiente) que pueda afectar el cumplimiento de los objetivos incluidos los de SST.
- Si bien un SG – SST permite su adaptación e implementación en un empresa o organización sin importar su tamaño y nivel de riesgo, los recursos economicos, técnicos y humanos necesarios para su implementación pueden llegar a ser muy altos y si la empresa/organización no cuenta con estos presupuestos, entonces esto puede afectar el cumplimiento y éxito del mismo.

## Conclusiones

La implementación del SG-SST, muestra instrumentos metodológicos que pueden traducirse en beneficio a todas las organizaciones que lo implementen, sus lineamientos están trazados bajo procedimientos que permiten garantizar resultados más eficaces que las del PSO. Esta transición es prueba que el estado colombiano ha hecho esfuerzos por brindarles a sus ciudadanos condiciones dignas y justa de trabajo, como así lo ordena en el artículo 25 de la Constitución Política.

En este análisis se evidencia que para lograr esta transición al SG-SST, los empleadores debieron ajustar muchos de sus procesos en los temas de SST (administrativos, técnicos, humanos) que pudieron haber generado traumas en dicha conversión por el exceso de sus disposiciones; sin embargo, el Estado colombiano también ha trabajado en flexibilizar algunos procesos como los de auditorías por los entes de control, emitiendo el Decreto 0312 de 2019 en donde la documentación exigida es discriminada de acuerdo a la actividad de la empresa, a la clase de riesgo y al número de trabajadores.

Este estudio permitió la recopilación y el análisis de la normatividad emitida por el gobierno nacional en materia de implementación de SST, dándonos una idea sobre como la sociedad modifica sus políticas a medida que va evolucionando; los grandes cambios en los procesos productivos, en tecnologías, en tratados de libre comercio, entre otros, son factores que permiten

que estas transformaciones se den y se conviertan en ventajas significativas. Cabe precisar que el bienestar mental, físico y social del trabajador influye en su desempeño laboral, por lo que hoy en día muchas empresas le dan una gran importancia a la SST, procurando que sus colaboradores se encuentren en las mejores condiciones al desempeñar su labor en la organización, traduciendo este esfuerzo en mayor productividad.

En el análisis se determinaron las ventajas de implementación del SG-SST sobre el PSO, propiciando satisfacción en los autores al haber logrado los objetivos trazados en el estudio, aportando conocimientos y experiencia sobre el tema, esta investigación también supone que la normatividad en SST en Colombia seguirá a la vanguardia de los desafíos que muy probable el SG-SST tendrá quien lo sustituya.

## Referencias

- Baudin, C. (2006). Reflexión sobre culturas de intervención ergonómica. *Revista Chilena Ergonomía*, 1(3), 18-20.
- C. Profesionales (2015) - La salud en el trabajo es responsabilidad del empleado y la empresa – Colombia, Editorial, el empleo – Recuperado de <https://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/la-salud-en-el-trabajo-es-responsabilidad-del-empleado-y-la-empresa>
- Decreto 1443 de 2014 - Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud – MINISTERIO DE TRABAJO 2014
- Dejours, C. (2003). *Evaluar el trabajo contra lo real: criticar los fundamentos de la evaluación*. París: INRA.
- ESAN (2018), La salud ocupacional y su importancia para las empresas – Publicado en Conexión ESAN – 2018. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/01/la-salud-ocupacional-y-su-importancia-para-las-empresas/>
- Gómez N, Turizo F, (2016) - Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad, - Artículo tomado de Scielo (<http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v7n2/v7n2a07.pdf>)
- Gutiérrez S, López A. (2016) - Plan De Implementación Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Bajo Los Criterios Del Decreto 1072 De 2015 Para Digitron Ltda. - Bogotá, Colombia, 2016
- Ley No. 1562 11 Julio de 2012 - Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

- Molano J, Arévalo N. (2013) - Tesis - De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales –, Bogotá Colombia 2013
- Peralta C. Guataquí, S, (2017) - Metodología de integración del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema de gestión de calidad en las entidades públicas colombianas de orden nacional – Bogotá, Colombia, 2017
- Prada, E. (2018) - Análisis De Transición De Programa A Sistemas De Seguridad Y Salud Del Trabajo En Colombia – 2018
- Rojas D. (2014) - Modelo para la implementación de un sistema de gestión integral alineadas a la estrategia empresarial de la organización, Bogotá, Colombia, 2014.
- Tamayo C, Moya A. (2016) - Diseño de una metodología para realizar la transición del sistema de gestión de calidad con la ntc iso 9001:2015 y propuesta de integración con el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional ntc ohsas 18001:2007 para la empresa servicio aéreo medicalizado y fundamental s.a.s. medicalfly s.a.s. - Bogotá D.C., Colombia, diciembre de 2016
- Van Der Haar, R. y Goelzer, B. (2001). La higiene ocupacional en América latina: una guía para su desarrollo. Washington: Organización Panamericana de la Salud
- Velásquez H, (2017) - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Infotep Ciénaga - Magdalena – Colombia 2017.