

PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

Juli Jessenia Ospina Cardozo, Luz Alicia Mazo Bedoya, Luz Patricia Varón M.

Grupo de investigación GISAP

Institución Universitaria Antonio José Camacho

RESUMEN

Durante la construcción de este documento, se analizó la participación por parte de las empresas en la administración en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, a partir del análisis de la información, presente en reseñas informativas como revistas, libros, artículos, páginas web, etc., con temas de importancia como los indicadores de accidentalidad y enfermedades laborales, reportadas por las fuentes estadísticas existentes en Colombia. Con lo anterior se procedió a indagar si existe participación alguna de las empresas en el campo de evaluación y aporte a la mejora de las normas y el concepto que tienen sobre la evolución de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el objeto de conocer cómo han intervenido éstas en el cuidado y protección de la salud y bienestar de sus trabajadores, respecto al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, o anteriormente llamado, programas de salud ocupacional y en la aplicación de las normas que se han desarrollado durante la trayectoria de la legislación laboral que ha tenido Colombia. Esta investigación se realizó en la ciudad de Cali, a través de las herramientas ya mencionadas.

PALABRAS CLAVES

Salud Ocupacional, Seguridad, Trabajo, Gestión, Administración Social y Empresaria.

ABSTRACT

During the construction of this document, the participation of the management companies in the management of occupational health and safety was analyzed, based on the analysis of the information present in informative reviews such as magazines, books, articles, pages web, etc., with important issues such as indicators of accidents and occupational diseases reported by the statistical sources in Colombia. With which we proceeded to investigate if there is any participation of companies in the field of evaluation and contribution to the improvement of standards and the concept that companies have on the evolution of the management of Safety and Health at Work, with the object of knowing how they have intervened in the care and protection of the health and well-being of their workers regarding occupational health and safety management systems or formerly called occupational health programs, and in the application of the standards that have been developed during the trajectory of the labor legislation that Colombia has had.

This research was carried out in the city of Cali, through the tools already mentioned.

KEY WORDS

Occupational Health, Safety, Labor, Management, Social Administration and Business.

INTRODUCCIÓN

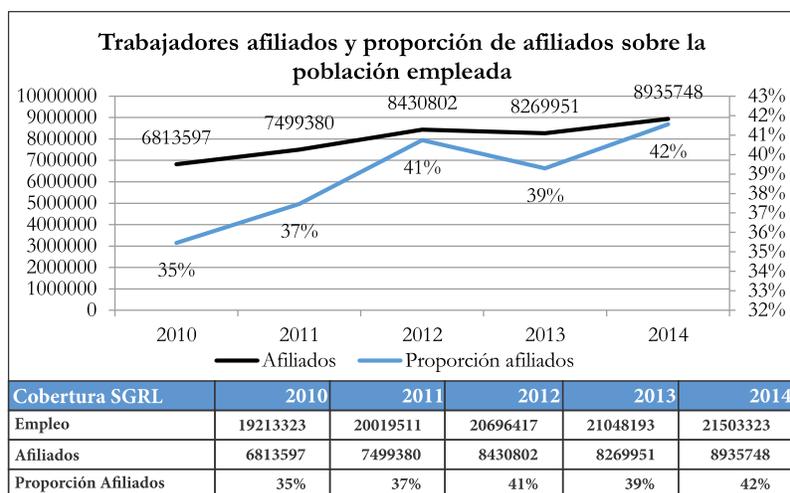
Este trabajo indaga en uno de los temas actuales a nivel mundial, como es la seguridad y salud en el trabajo, el cual abarca objetivos comunes y sociales, aplicable a todos los niveles organizativos de la sociedad. Sin embargo, la pregunta sería ¿por qué de la sociedad? Al respecto, Luna (s/f), señala que: Sociedad es un término que describe a un grupo de individuos marcados por una cultura en común, un cierto folclore y criterios compartidos que condicionan sus costumbres y estilo de vida y que se relacionan entre sí en el marco de una comunidad.

Por consiguiente, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) está ligada, directa o indirectamente, a los factores sociales, por tanto se constituye en un tema inherente a todos.

A lo largo de la historia se puede visualizar la evolución que ha tenido el tema de la seguridad y

salud del trabajo y el compromiso e importancia que ha generado, al punto de dar lugar a una normativa explícita, aplicable para cada país según su grado de madurez en el tema; Colombia no ha sido la excepción, al evidenciar desde su legislación, un compromiso en brindar respaldo normativo en miras del bienestar integral del trabajador. Cabe precisar el compromiso de las empresas al brindar áreas seguras para desarrollar su actividad económica, cuando han participado con el desarrollo de políticas ambientales, las cuáles han sido el común denominador entre el estado y las empresas, focalizando el desarrollo de políticas con una responsabilidad social empresarial, convirtiendo este acto en una herramienta principal para planificar las jornadas de mejoramiento de las cualidades humanas y técnicas y los aspectos legales en las compañías.

La seguridad y salud en el trabajo actualmente representan una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral de las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud que debe estar sincronizada con los planes de calidad,



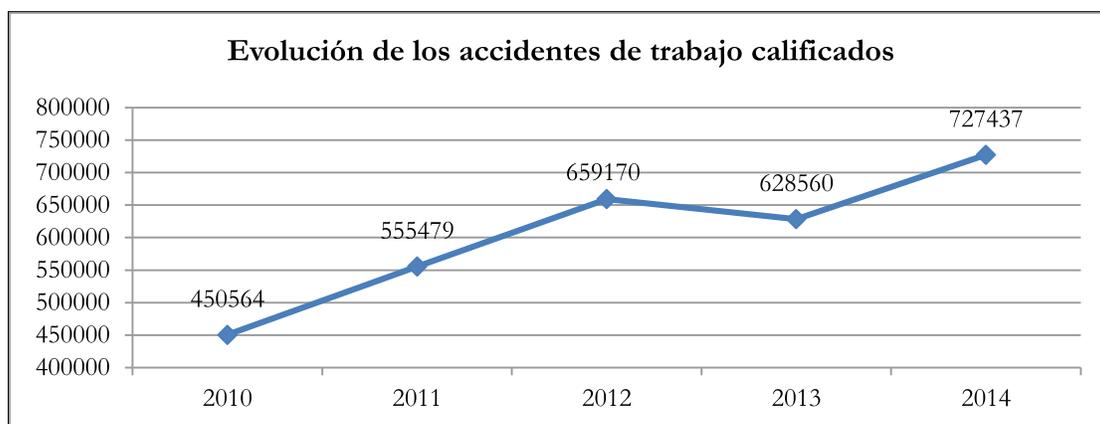
Gráfica 1: Población trabajadora afiliada al SGRL. Fuente: DANE, encuestas de hogares y FASECOLDA. Datos en promedio anual. Consultada en julio de 2015. Cálculos realizados por Escuela Nacional Sindical.

mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, la productividad, el desarrollo del recurso humano y la reducción de los costos operacionales. Como se puede observar en el gráfico 1, la tendencia a la afiliación al SGRL y la formalización del empleo han tenido un avance positivo, su crecimiento es significativo si se tiene en cuenta que desde el año 2010 al 2014 su promedio de crecimiento es del 38,8%. Sin embargo, un reporte del Ministerio del Trabajo, emitido el día 28 de febrero de 2014, muestra una alarmante cifra que genera expectativa frente al tema: 755 personas murieron en Colombia en 2013 a causa de accidentes de trabajo. En promedio cada 11 horas y media muere un trabajador por causa laboral: de las 938 muertes reportadas, 755 fueron calificadas en actos del servicio con causa y razón del mismo; en el año 2013 se calificaron 528 y 375 en el año 2011.

Con estos datos, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo presentó un segundo reporte, evidenciando un incremento en el año 2014 de más del 200% con respecto al periodo 2011-2013. En promedio se tiene como referencia que en

Colombia se presentan 62 accidentes laborales cada hora para el año 2013, lo que quiere decir que 543.079 accidentes laborales fueron calificados como tal, sin embargo los reportados fueron 656.817, cifra alarmante. En el caso de las enfermedades profesionales, según este estudio fueron calificadas 10.246 de las 21.349 presentadas en el año 2013. En junio del 2013 se reportaron 8.101.495 afiliados en promedio al mes a las ARL en todo el país, teniendo mayor presencia la ARL Positiva. (Mintrabajo, 2014)

A partir de las cifras de accidentalidad que se muestran en gráfica 2, se puede evidenciar el aumento constante en la accidentalidad laboral desde el 2010 hasta el 2014, donde hay aproximadamente 2 accidentes laborales por cada hora transcurrida, lo cual es alarmante si se tiene en cuenta la evolución que ha tenido la normativa en SST en Colombia, en las últimas décadas. Ahora bien, si existen lineamientos: ¿cuál es el compromiso por parte de la alta gerencia de las empresas en acatarlos e implementarlos, en aras de mejorar la SST?



Gráfica 2: Evolución de los accidentes de trabajo clasificados. Fuente: Cámara Técnica de Riesgos Laborales FASECOLDA, consultada en julio de 2015.

De ahí que este trabajo pretende realizar la identificación y el análisis de cómo ha sido la participación que han tenido las empresas desde la administración y la gestión de la SST, teniendo como punto de partida los indicadores existentes más representativos de accidentalidad y enfermedad laboral, y las demás informaciones relevantes de este tema. Toda vez que la normativa está dada para cumplirse y es específica, se pensaría que con las normas aplicadas estos índices tendrían una reducción importante, como se puede interpretar desde la Resolución 1016 de 1989, específicamente en la consideración No. 2 que indica: “Que es obligación de los patronos o empleadores velar por la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo” (Mintrabajo, 1989).

MARCO TEÓRICO

Se podría decir que desde tiempos antiguos se conoce la clara relación entre las condiciones de trabajo y la salud. Sin embargo, fue desde la II Guerra Mundial cuando se hizo evidente la importancia de enfocarse en el estado de la población laboral con el objetivo de mejorar la producción en las empresas. De ahí hasta nuestros días ha existido un rápido desarrollo en este campo, como lo mencionan Molano y Arévalo (2013).

La Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia se fundamenta en la siguiente legislación: el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a de 1979 que exige a los empleadores la implementación de un Programa de Salud Ocupacional, el Decreto 1072 del 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo por medio del cual se dictan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST), y la Resolución 1111 de marzo del 2017 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes, entre otras normas.

Un SG-SST:

Es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. (Serna, 2011)

Los cambios que se han presentado en los ámbitos técnico, práctico y administrativo están orientados hacia sistemas integrados para la prevención de riesgos laborales, toda vez que se ha identificado que la salud laboral es igualmente proporcional al desarrollo económico y civilización, como se describe en la Ley 9a de 1979, Art 81: “La salud de los trabajadores es una economía indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación” (Mintrabajo, 1979).

METODOLOGÍA

Se realizaron 30 búsquedas en internet, entre páginas web, blogs, documentos en pdf, y se logró obtener información relevante de 7 sitios web, en un período comprendido en dos fases: del 25 al 31 de julio y del 1 al 9 de agosto, en lo que atiende a la evolución de la administración en salud ocupacional (SO) en Colombia, desde el inicio de su aplicación hasta la fecha, obteniendo información amplia sobre el tema. De igual forma, se realizó la lectura de la normativa puntual del Compendio de Normas Legales en Colombia sobre Salud Ocupacional, publicado por Capital Safety en el año 2012, y se investigó el tema por palabras claves en Lexis 22, los días 1 y 2 de agosto. Además se visitaron varias bibliotecas de la

ciudad y se revisaron los libros existentes referentes a salud ocupacional. Se analizó la información reportada por las entidades en informes estadísticos e indicadores de Colombia sobre índices de accidentalidad y enfermedad laboral, también artículos de revistas científicas con temas relacionados con la salud laboral, los cuales abordan varias disciplinas como la psicología, enfermería, entre otras. La revisión se realizó a un promedio de 60 referencias, de las cuales sólo 38 fueron relevantes para este tema.

En el presente estudio se realizó a 12 empresas de la ciudad de Cali con las cuales se convino previamente los permisos para la generación del diagnóstico sobre el estado actual del SGSST en relación con el decreto 1072 de mayo del 2015, toda vez que este decreto reglamenta la obligatoriedad de la implementación de los SGSST. Al respecto se generó un cuadro estadístico en el cual se detalla en forma porcentual cómo es la participación de estas empresas en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

La evolución de la administración en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia se representa en las responsabilidades que el estado ha impuesto al empleador por ser este el que más se beneficia del negocio y, por tanto, quien debe asumir todos los costos de los accidentes laborales (Gómez H, 2010). Todos estos cambios se presentan en varios campos de la organización: en la parte técnica, práctica y administrativa, orientados a la prevención de riesgos laborales, tal y como se estipula en el Título III de la Ley 9 de 1979: “La salud de los trabajadores es una economía indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación”.(Congreso de Colombia, 1979)

Colombia ha tenido un proceso evolutivo que tuvo como punto de partida el momento en que se pensó que la salud ocupacional requería una herramienta de gestión que permitiera fomentar una cultura de autocuidado, de la prevención de los riesgos profesionales ocupacionales, logrando, de este modo, llegar al Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007, el cual fue considerado una herramienta de gestión y eje del desarrollo del sistema. (Jfsconsultores, 2011)

Por otro lado, Colombia es un país con una legislación bastante amplia en todos los aspectos, en lo que la seguridad y salud en el trabajo no es la excepción toda vez que las normas actuales ayudan a ejercer una labor en estados aceptables de limpieza, áreas de trabajo adecuados para cada cargo, estandarización de los procesos y determinación de las brigadas de emergencia, así como normas para el cuidado de los trabajadores y una serie de capacitaciones orientadas a la conservación de la salud en la población trabajadora. Toda norma es hecha para ser cumplida y esto da pie para que en 1989 el Ministerio de Trabajo creara, a través Resolución Conjunta 1016 de 1989, el programa de Salud Ocupacional, en la cual el compromiso y responsabilidad de su formación e implementación es de la alta dirección. De esta manera se le otorga un carácter más participativo a los gerentes y cargos de dirección involucrados con el bienestar de sus trabajadores, acción que es explícita en la consideración 2 de la Resolución 1016 de 1989, anteriormente mencionada.

Sin embargo, pese a que las normas hacen más incluyentes a los empleadores, estos continúan con la no adaptación de las mismas, a lo que se suma la no existencia de mecanismos de seguimiento y de un verdadero compromiso con el objetivo legislativo,

situación que se refleja claramente en las estadísticas presentadas por Fasecolda 2014, donde se detalla su trazabilidad de los últimos 5 años en accidentalidad laboral y enfermedades calificadas en su respectivo año, evidenciando un preocupante aumento de estas variables (ver Tabla 1 sobre Tasas de accidentalidad calificada según actividad económica).

Tabla 1. Tasa de accidentalidad según actividad económica. Fuente: Cámara Técnica de Riesgos Laborales FASECOLDA. Consultada en Julio de 2015. Cálculos realizados por la Escuela Nacional Sindical de Colombia.

Tasas de accidentalidad calificada según actividad económica							Peso en las
Actividad económica	2010	2011	2012	2013	2014	Promedio	afiliaciones
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	12.6%	14.9%	18.8%	19.7%	19.5%	17.1%	3.8%
Minas y canteras	10.3%	14.2%	15.0%	12.2%	11.4%	12.6%	1.9%
Industria manufacturera	9.5%	10.9%	11.7%	10.8%	11.5%	10.9%	11.4%
Construcción	8.3%	9.1%	9.6%	10.7%	12.2%	10.0%	10.9%
Hoteles y restaurantes	8.2%	9.9%	10.5%	10.2%	10.4%	9.8%	1.9%
Eléctrico, gas y agua	7.8%	8.9%	10.0%	9.3%	9.8%	9.1%	0.7%
Servicios sociales y de salud	7.0%	7.1%	7.2%	7.3%	7.5%	7.2%	5.3%
Inmobiliario	6.7%	7.2%	7.1%	6.7%	7.8%	7.1%	26.7%
Pesca	5.4%	7.5%	7.6%	8.3%	5.7%	6.9%	0.0%
Comercio	5.4%	6.0%	6.6%	6.2%	6.6%	6.2%	11.3%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5.7%	6.2%	6.1%	5.8%	6.6%	6.1%	6.6%
Servicios comunitarios, sociales y personales	4.5%	5.0%	4.9%	5.5%	5.7%	5.1%	5.7%
órganos extraterritoriales	1.3%	1.5%	5.7%	8.6%	7.1%	4.9%	0.0%
Administración pública y defensa	3.2%	3.7%	3.9%	3.5%	3.1%	3.5%	4.6%
Educación	2.7%	3.0%	3.0%	3.0%	2.9%	2.9%	4.6%
Financiero	2.2%	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%	2.3%	3.2%
Servicio doméstico	0.7%	1.2%	1.8%	1.7%	1.5%	1.4%	1.3%
Total	6.6%	7.4%	7.8%	7.6%	8.1%	7.5%	100%

A esto se sigue que las responsabilidades de los patronos en SGRL y obligaciones de las empresas

para con sus trabajadores (SSS) está dada en la aseguración de su personal, para de esta forma no incurrir en gastos por prestaciones económicas y asistenciales en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Cabe mencionar también que la mayoría de las empresas ponen en práctica la calidad del empleo como su principal herramienta para brindar bienestar a sus trabajadores.

En las últimas décadas las organizaciones han venido adoptando diversos modelos de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo con la finalidad de mejorar su asertividad en la disminución de los accidentes e incidentes laborales, no obstante, la mayoría de estos modelos han estado limitados por su carácter reactivo y temporal. (Martínez, 2015) Hubault citado en Baudin (2006, p. 18) enfatiza que: "El trabajo se encuentra en la intersección de dos 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 sino a su interrelación".

Uno de los enfoques de mayor importancia en la superación de todas estas limitaciones tiene que ver con en el desarrollo de un sistema de gestión donde se deben tener en cuenta estos tres pilares.

1. Establecer mediante el análisis de la información el comportamiento de la administración en Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.
2. Identificar la normativa que involucra a la alta gerencia en la seguridad y salud en el trabajo en Colombia y cómo se refleja en los índices de accidentalidad y enfermedad laboral.
3. Analizar el punto de interés más común para las empresas en la gestión y administración de su recurso humano y su responsabilidad social empresarial.

A comienzos de la era industrial, las operaciones eran bastante simples: las maquinarias y procesos no eran complicados, usualmente una rueda de agua o un motor a vapor hacía girar un eje de transmisión, las bandas transmitían la energía por todo el lugar y las máquinas funcionaban lentamente, y aun así muchos trabajadores sufrían lesiones o morían en el trabajo considerándose actos de mala suerte. No obstante, la opinión pública comenzó a cambiar de dirección, los proyectos de ley comenzaron a aparecer en los medios legislativos, creando leyes que atribuían la responsabilidad directamente al empleador, debido a que era este quien obtenía mayores beneficios del negocio, por tanto, era él quien asumiría los costos de los accidentes. (Gómez, 2010)

Las sociedades antiguas y modernas han sido indiferentes hacia la salud y la seguridad de los trabajadores, al respecto hubo un primer gran acercamiento al tema a partir de la II Guerra Mundial cuando se hizo evidente la importancia de enfocarse en el estado de salud de la población laboral para responder a las necesidades de producción en las empresas. (Molano, J. y Arévalo N, 2013)

Hay que mencionar, además, que con la reseña de los antecedentes de la seguridad y salud en el trabajo desde la época amerindia y su proceso evolutivo posterior al libertador Simón Bolívar, se logró determinar a grosso modo lo sucedido en los años 70's, 80's, 90's y el nuevo milenio, y estipular que la Salud Ocupacional en el ámbito nacional requería una herramienta de gestión que permitiera fomentar una cultura del auto-cuidado, de la prevención de los riesgos profesionales y ocupacionales, logrando de esta forma llegar al Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007, considerado una herramienta de gestión y eje del desarrollo del Sistema. (Jfscsultores, 2011)

No obstante, se dio a conocer un nuevo término: organización saludable. Dado el calificativo de

“saludable” las compañías asumen un nuevo matiz centrado en el cuidado de la salud, tanto de los empleados como en conjunto organizacional. Supone también un giro en la dirección y desarrollo de los recursos humanos, desde considerar la salud psicosocial de los empleados como un medio para conseguir otros fines a considerarla como un bien en sí misma, como un valor estratégico central en los objetivos empresariales. Además, gran parte del significado de “saludable” viene dado porque sus empleados son también “saludables”. (Salanova, 2008)

En los hallazgos se logró identificar la evolución que ha tenido la administración en seguridad y salud en el trabajo a lo largo del tiempo, ha venido evolucionando desde los amerindios y a comienzos de la era industrial, con la concienciación de los industriales, las empresas, los empleados y el estado con respecto a la accidentalidad laboral, con lo que se creó el primer pilar gubernamental para respaldar al trabajador, brindando un mejor apoyo y condiciones laborales. (Ramírez L.F & Sánchez J.S. 2015).

Bajo estas perspectivas, se puede decir que si bien la accidentalidad es un riesgo inherente al trabajo, décadas atrás se logró evidenciar la necesidad de proteger al trabajador, puesto que la productividad está ligada a su bienestar. Sin embargo, a diferencia de años anteriores, en la actualidad la normativa es más explícita y sólida, además de ser enfática en el bienestar integral del trabajador y comprometer de manera más detallada la alta gerencia.

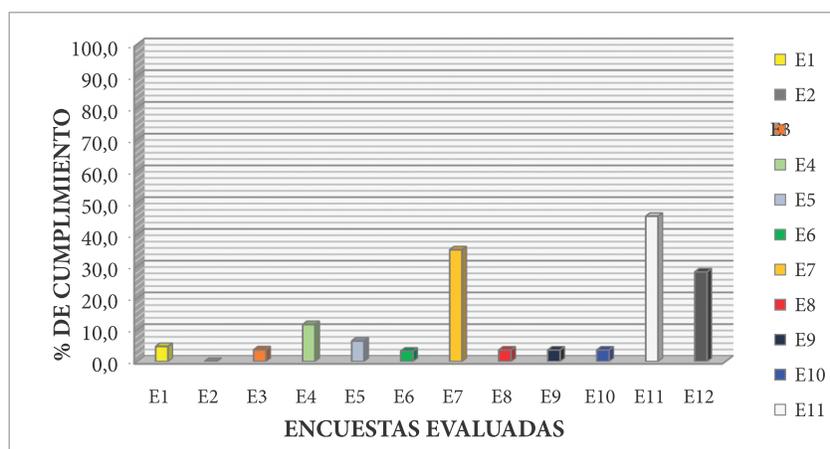
Asimismo, en la trayectoria evolutiva de la seguridad en el trabajo y la normativa que la precede, se dio a conocer un nuevo término “organización saludable”, el cual se deriva de una estructura organizacional centrada en el cuidado y bienestar integral del trabajador y un bienestar mancomunado de la compañía, convirtiendo esto en un valor estratégico central en los objetivos de la empresa. (Salanova, 2008).

Por su parte, Colombia ha tenido un proceso evolutivo desde el momento que estipuló que la Salud Ocupacional en el ámbito nacional, requería una herramienta de gestión que permitiera fomentar una cultura del auto-cuidado de la prevención de los Riesgos Profesionales y Ocupacionales, logrando de este modo llegar al Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007, el cual fue considerado una herramienta de gestión y eje del desarrollo del sistema. (Jfsconsultores, 2011)

Sin embargo, lo anterior es poco coherente si se evalúa el reporte del Ministerio del Trabajo emitido el día 28 de febrero de 2014, el cual evidencia un alarmante cifra que genera expectativa frente al tema: “755 personas murieron en Colombia en 2013 a causa de accidentes de trabajo” (Mintrabajo, 2014).

Por tanto, se conceptúa que aunque el interés gubernamental se focaliza en brindar un buen engranaje legislativo estableciendo una protección integral a favor del trabajador y ofreciendo a las compañías herramientas necesarias para un blindaje jurídico, esta es la visualización del panorama actual. En consecuencia, se muestra cómo se ha dado un rápido desarrollo en este campo del saber, tanto en el terreno técnico, como en el administrativo,

orientándose en los últimos años hacia la integración de la prevención de riesgos laborales con la estructura y el funcionamiento de las organizaciones. Entretanto, el concepto de organización saludable en el país se puede considerar algo subjetivo, puesto que este término está por debajo de las estadísticas que demuestran los índices de accidentalidad y enfermedad a causa del trabajo, como se muestra en la tabla anterior, lo que permite interpretar que la gestión administrativa en pro de lograr un equilibrio está siendo deficiente. En la ejecución de la herramienta de diagnóstico de la ARL de Colmena, en 12 empresas de la ciudad de Cali, con las cuales se había pactado previamente convenio hablado, se obtuvieron los siguientes resultados: entre las 12 PYMES evaluadas, el nivel de cumplimiento fue del 7,72%, dos de ellas presentan el 0% de implementación del SG-SST, y la empresa con mayor nivel de cumplimiento obtuvo el 86,40% (ver gráfica 3.). Bajo esta perspectiva podría decirse que siendo la normativa tan completa, las empresas no la están implementando, y que el vacío más notorio, que era la falta de obligatoriedad, queda subsanada con el mandato sancionatorio en el Decreto 0472 de marzo 17 de 2015. Con esto se integra un estudio realizado en 12 PYMES de la ciudad de Cali mediante el cual se cita un panorama que identifica



Gráfica 3. Nivel de cumplimiento de la lista de chequeo generada a 12 PYMES de la ciudad de Cali. Fuente de elaboración propia.

brevemente si las falencias se encuentran en la normativa o en la cultura corporativa.

RECOMENDACIONES

La Salud Ocupacional debe dejarse de ver como un sobre costo y verla como una inversión que trae beneficios, no sólo para el empleador, sino para los empleados, ya que mejora el clima organizacional. Al final, esto repercute en un aumento de la productividad, porque disminuye el ausentismo laboral y los costos por indemnizaciones que se deben pagar por los accidentes y enfermedades profesionales.

Se resalta una vez más la importancia de concienciar a la alta gerencia en las actualizaciones, reformas y expediciones en materia legislativa con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, no sólo por los beneficios ya mencionados, sino también por la optimización de la gestión del riesgo en las empresas y sus S.V.E., y este concepto no sólo debe ser orientado a la producción, pues es ideal que se extienda a todos los niveles de las organizaciones.

Los empleadores, sin embargo, pareciera que desatendieran su compromiso con la SST, delegando las obligaciones casi en un 100% a las ARL, evidenciando factores como la falta de capacitación al personal, la ausencia de los exámenes médicos ocupacionales, mediciones ambientales periódicas y la exigencia de un control y supervisión de enfermedades laborales en las empresas, por medio de los programas de vigilancia epidemiológica, V.E., todo lo cual contribuye a que los SGRL no sean eficientes en materia de atención a las empresas.

De acuerdo a lo anterior, se podría decir que la participación más directa de las empresas en la constitución de las normas en esta materia son precisamente sus reportes de accidentes y enfermedades calificadas, toda vez que son estos

indicadores los que disparan las alarmas para que el gobierno intervenga de forma normativa a los riesgos, haciéndolas exigible y de cumplimiento obligatorio.

Desde la alta dirección hasta el nivel jerárquico de menor rango deben conocer los beneficios económicos, jurídicos y productivos de implementar y ejecutar un SG-SST en una forma correcta y activa, intrínseco como cultura y política organizacional.

Además se deben desarrollar tácticas que lleguen a todos los niveles de la organización para que se identifiquen con el SGSST y lo visualicen como una herramienta para optimizar la producción en paralelo a la conservación de la integridad y bienestar de los trabajadores.

También se deben crear medios de socialización para que las empresas estén más actualizadas en materia legislativa referente a SST, y herramientas de seguimiento que garanticen la prueba de conocimiento al empresario y/o empleador de las nuevas normas, y de esta forma estar preparadas ante las novedades evitando sanciones.

Finalmente se debe impulsar la generación de datos estadísticos en la aplicación de las normas y estado de las empresas con respecto a los cumplimientos y avances de los SGSST.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, N. (2011). Procesos de trabajo sostenibles: cuando la salud, la seguridad, la calidad y la productividad se integran en un mismo proceso. En Convención de Gerentes de un grupo empresarial. Chía, Colombia.
- Arévalo, N. (2012). Presentismo laboral un factor que impacta la gestión de salud y seguridad en el trabajo (tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

- Baudin, C. (2006). Reflexión sobre culturas de intervención ergonómica. *Revista Chilena Ergonomía*, 1(3), 18-20.
- Beatson, M. (2000), "Job quality and job security", *Labour Market Trends*, Vol. 108, No. 10, October
- Beltrán, J. (1999). *Indicadores de Gestión: herramientas para la competitividad*. Bogotá: 3R Editores.
- Benavides, F., Ruiz, C. y García, A. (2000). Trabajo y Salud. En F. G. Benavides, C., Ruíz y A. M. García. (Eds.), *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (pp. 37-48). Barcelona, España: Masson.
- Briceño, L. (2003). Prevención de riesgos ocupacionales en empresas colombianas. *Ciencias de la salud*, 1(1), 31-44. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v1n1/v1n1a4.pdf>
- Castellá, J. (2002). *Guía de introducción a los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo* (documento de trabajo). Oficina Internacional del Trabajo, OIT, Turín, Italia.
- Clark, A. E. (1996), "Job satisfaction in Britain" (Satisfacción del trabajo en Gran Bretaña), *British Journal of Industrial relations*, Vol. 34, No. 2, June.
- Congreso de Colombia (24 de enero de 1979). Ley 9 de 1979. Recuperado de <http://www.alcaldia bogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=1177>
- Escuela Nacional Sindical. (2015). *La accidentalidad y la muerte en el trabajo no se detienen ni disminuyen en Colombia*. Recuperado de <http://viva.org.co/cajavirtual/svc0457/articulo02.html>
- Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia* (documento de trabajo). Organización Internacional del Trabajo, OIT, Lima, Perú.
- García, A. (2008). El sistema general de riesgos profesionales vigente en Colombia. *Archivos*, 6(13), 244-245. Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/internationallaw/article/view/13907>
- Gittleman, M. & Howell, D. (1995). Changes in the structure and quality of jobs in the United States: effects by race and gender, 1973-1990. *Industrial and Labor Relations Review*, 48(3), 420-440. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/5117139_Changes_in_the_Structure_and_Quality_of_Jobs_in_the_United_States_Effects_by_Race_and_Gender_1973-1990
- Gómez, I. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de nuevas condiciones de trabajo. *Archivos*, 6(1), 105-113. Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/98>
- Gomez, H. (2010). *La Seguridad un Buen Negocio*. *Safety Work Latin American* (año 4), (p 4). Bogotá.
- González, J. {Consultado 28 de Julio del 2015} *Atención y prevención en la salud del trabajador*. Universidad del Rosario, {En línea}. Disponible en <http://www.urosario.edu.co/Especializaciones-Administracion/Especializacion-en-Gerencia-de-la-Seguridad-Social/>
- Hampton, C. (Noviembre de 1976). A study of job satisfaction and component need factors (Un estudio de la satisfacción en el trabajo y el componente necesita factores). En V Reunión de Sistematización de Bancos Centrales Americanos, Bogotá, Colombia.
- Henao, F. (2007). *Introducción a la Salud Ocupacional*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/365222293/Salud-Ocupacional-Henao-Robledo-Fernando>

- Jfsconsultores. (2011). Salud Ocupacional. [Entrada de blog]. Recuperado de <https://jfsconsultores.blogspot.com.co/2011/08/>
- Infante, R. y Vega-Centeno, M. (2001). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Revista Economía*, 24(48). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/921>
- Luna, M. (s/f). Definición de Sociedad. Recuperado de <https://definicion.de/sociedad/>
- Mañas, A. (2001). La salud y las condiciones de trabajo. Recuperado de <http://www.enfervalencia.org/ei/antiores/articles/rev56/artic10.htm>
- Martínez, M. La gestión de la seguridad basada en los comportamientos. ¿Un proceso que funciona?, Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n241/especial.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2014). Decreto 1443. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
- Ministerio de Trabajo. (2014). La protección en riesgos laborales, más que una obligación, una necesidad. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/febrero-2014/3065-la-proteccion-en-riesgos-laborales-mas-que-una-obligacion-una-necesidad.html>
- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 0472. Recuperado de <https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Decretos/D0472015.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072. Recuperado de http://redes.colombiaaprende.edu.co/ntg/men/pdf/decreto_1075_de_2015.pdf
- Molano, J. y Arévalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que una semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 23(48), 21-31. Recuperado de <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>
- Paredes, A. (2012). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Gestiópolis*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo/>
- Salanova, M. (2008). Organizaciones Saludables y desarrollo de recursos humanos. *Estudios Financieros*, 303, 179-214.
- Ramírez, L.F. y Sánchez, J.S. (2015). *Evolución Histórica Social de la S.S.T. (Tesis de pregrado)*, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá D.C.

AUTORES

Juli Jessenia Ospina Cardozo: Profesional egresada del programa en Salud Ocupacional de la Institución Universitaria Antonio José Camacho.

Luz Alicia Mazo Bedoya: Profesional egresada del programa de Salud Ocupacional de la Institución Universitaria Antonio José Camacho.

Luz Patricia Varón Morales: Fonoaudióloga, Magíster en Salud Ocupacional y Docente tiempo completo del programa de Salud Ocupacional de la Institución Universitaria Antonio José Camacho. E-mail: lpvaron@admon.uniajc.edu.co