

# Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

---

## Índice

1	El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.....	3
1.1	Antecedentes:.....	3
1.2	Ubicación Actual.....	5
2	Componentes del Sistema de Gestión SST.....	6
2.1	Objeto:.....	6
2.2	Componentes del Sistema de Gestión.....	6
2.3	Fases de Implementación.....	7
3	Estandares Minimos.....	12
4	Referencias Bibliográficas.....	13

## Objetivos

- Conocer el sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo
- Identificar y diferenciar los distintos componentes del Sistema de Gestión
- Entender las fases de implementación del Sistema de Gestión.
- Implementar los estándares mínimos en una empresa.

## 1 El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

### 1.1 Antecedentes:

En Colombia desde el año de 1979 se tuvo la iniciativa de la salud ocupacional, ahora seguridad y salud en el trabajo; entre las normas más relevantes a tener en cuenta en los antecedentes del actual Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo están:

- Resolución 2400 de 1979:** Mediante la cual se crea el estatuto de seguridad industrial.
- Ley 9 de 1979:** Código sanitario nacional.
- Resolución 2013 de 1986:** Creación y funcionamiento de comités paritarios de salud ocupacional.
- Decreto 614 de 1984:** Creación de bases para la organización de la salud ocupacional.
- Resolución 2013 de 1986:** Establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.
- Resolución 1016 de 1989:** Establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas.
- Decreto 1295 de 1994:** Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
- Decreto 1530 de 1996:** Se define accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.

- I. **Ley 776 de 2002:** Se dictan normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales.
- J. **Resolución 1401 de 2007:** Reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo.
- K. **Resolución 2346 de 2007:** Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- L. **Resolución 1918 de 2009:** Modifica los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.
- M. **Resolución 1956 de 2008:** Se adoptan medidas para el consumo de cigarrillo y tabaco.
- N. **Resolución 2646 de 2008:** Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- O. **Decreto 2566 de 2009:** Se expone la tabla de enfermedades profesionales.
- P. **Resolución 652 de 2012:** Se establece la conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.
- Q. **Circular 0038 de 2010:** Espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en la empresa.
- R. **Resolución 1356 de 2012:** Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- S. **Ley 1562 de 2012:** Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- T. **Resolución 1409 de 2012:** Por la cual se establece el reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en alturas.
- U. **Resolución 4502 de 2012:** Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.
- V. **Resolución 1903 de 2013:** Por la cual modifica el numeral 5 del artículo 10 y el párrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012, por la cual se estableció el Reglamento para Trabajo Seguro en Alturas, y se dictan otras disposiciones.

- W. **Resolución 3368 de 2014:** Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas.
- X. **Decreto 1443 de 2014:** Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del SGSST.
- Y. **Decreto 1072 de 2015:** Por medio del cual se compilan las normas relacionadas con el sector trabajo.

## **1.2 Ubicación Actual**

Actualmente y desues de verificar la evoluación de las normas, el gobierno nacional **unifico y compilo** las normas existentes en seguridad y salud ene l trabajo en un solo Decreto ley. El nuevo SGSST permite un acercamiento **al ciclo PHVA** (planear, hacer, verificar y actuar). Según lo contenido en el Decreto 1072 de 2015, **Libro 2/ Parte 2/ Título 4/ Capítulo 6**, el cual menciona dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas para alinearse con los principios organizacionales (planear), más la implementación de las medidas planificadas, (hacer) e inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados estén de acuerdo con los objetivos trazados, (verificar), lo que permita mejorar las condiciones en beneficio de la seguridad y salud de los trabajadores (actuar).

Son componentes Obligatorios del SGSST que toda empresa debe cumplir:

- Objeto,
- Campo de aplicación
- Definiciones del SGSST.
- Política en seguridad y salud en el trabajo en el SGSST.
- Organización del SGSST.
- Planificación del SGSST.
- Aplicación del SGSST.
- Auditoría y revisión de la alta dirección del SGSST.
- Mejoramiento del SGSST.
- Disposiciones finales del SGSST.

---

Desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora

## 2 Componentes del Sistema de Gestión SST.

### 2.1 Objeto:

La implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG\_SST) debe ser aplicada por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajos en misión.

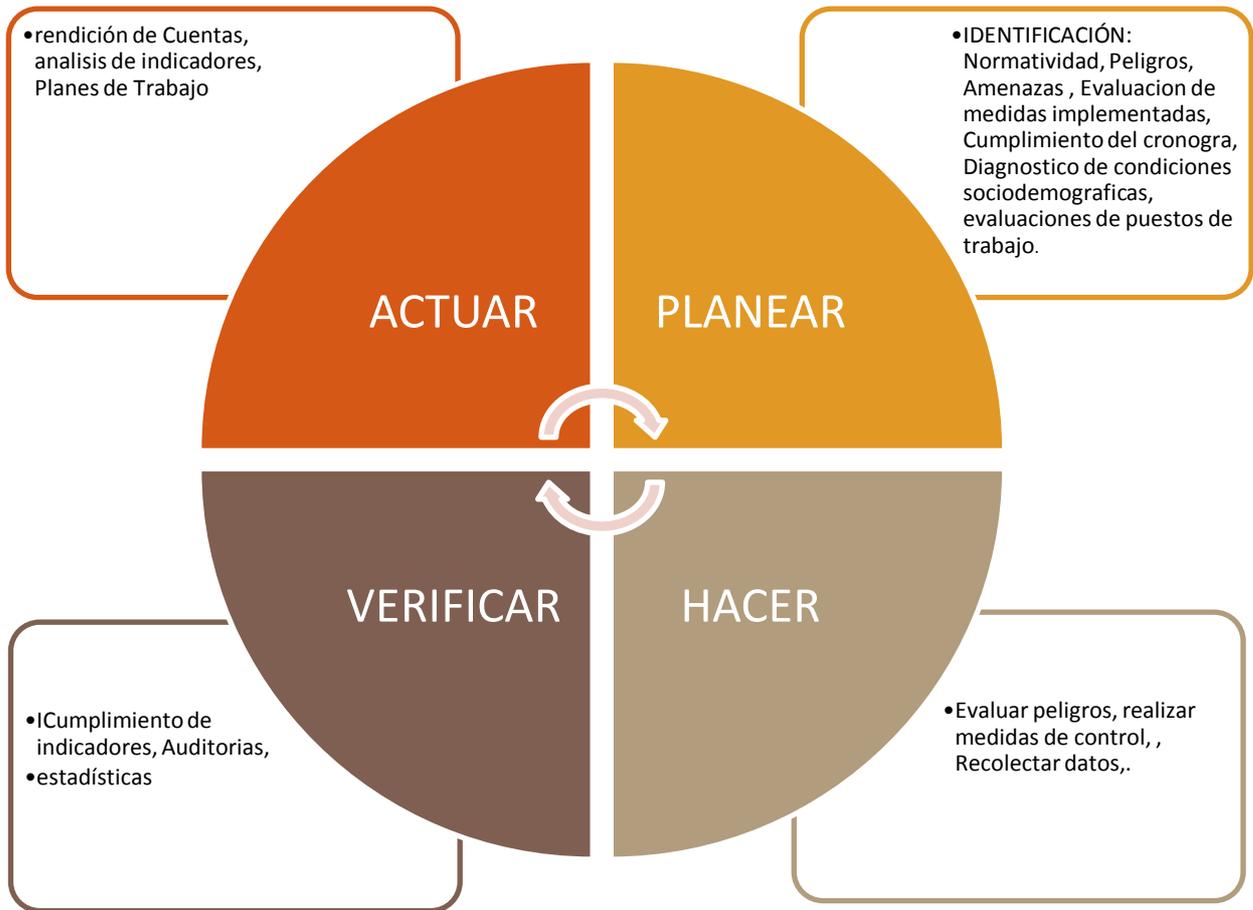
### 2.2 Componentes del Sistema de Gestión

La implementación del SG-SST debe ser liderada e implementada por el empleador, basado en el ciclo PHVA, de tal manera que logre la aplicación de las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

El Contenido del SG-SST es el siguiente:

- Presentación
- Definiciones
- Sistema de gestión
  - Obligaciones de los Empleadores
  - Obligaciones de las ARLs
  - Obligaciones de los Trabajadores
  - Elaboración y Conservación de la documentación
- Pasos para la Implementación.
- Anexos.

Figura 1. SG-SST



### 2.3 Fases de Implementación

Las fases o pasos para la implementación se pueden definir en las siguientes:

#### Paso 1. La evaluación inicial

Debe realizarse solamente una vez y es el cimiento de todo el sistema. Es un diagnóstico en el que deben incluirse al menos 8 elementos:

- Normatividad y estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores.
- Descripción de los peligros identificados hasta el momento

- Identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidad frente a ellas
- Evaluación de la eficacia de las medidas de control aplicadas hasta el momento
- Verificación de cumplimiento del programa anual de capacitación
- Históricos de enfermedad y accidentalidad, estadísticas y descripción sociodemográfica del personal
- Evaluación de los indicadores de SG-SST formulados hasta el momento

### **Paso 2. Riesgos y peligros**

El paso 2 comprende la identificación de los peligros y la valoración, evaluación y gestión de los riesgos. Se debe realizar anualmente, cuando ocurra un accidente mortal o u evento catastrófico, o cuando haya cambio de procesos, de equipos o instalaciones.

La organización debe adoptar una metodología para realizar este proceso. En esta fase se deben diseñar las medidas de prevención y control para enfrentar, mitigar y/o minimizar cada uno de los peligros y riesgos detectados.

### **Paso 3. Política y objetivos**

La política de SG-SST debe plantearse por escrito y se revisa cada año. Es necesario que incluya la fecha y la firma del representante legal de la organización. Contiene los siguientes puntos:

- Nombre y actividad de la empresa
- Alcance (referencia a todos los centros de trabajo y todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas)
- Lineamientos frente a los peligros y al tamaño de la empresa
- Compromiso de la empresa frente al SG-SST
- Cómo se articula con las demás políticas de gestión
- Documentación

La política debe ser difundida en todos los niveles de la organización.

Los objetivos, por su parte, deben ser claros, medibles, cuantificables y contener metas específicas. Es muy importante que resulten coherentes con el plan de trabajo anual y con todos los demás componentes del sistema, incluyendo la normatividad vigente. También es necesario que estén documentados y que sean comunicados a toda la organización. Se revisan anualmente.

#### **Paso 4. Plan de trabajo anual**

El plan de trabajo anual es la herramienta que permite aplicar el SG-SST, durante el lapso de un año. Es, básicamente, la carta de navegación de todo el sistema. Debe incluir al menos: metas, responsables, recursos (técnicos, financieros y de personal) y cronograma. Se exige que vaya firmado por el responsable del SG-SST dentro de la organización y por el empleador.

#### **Paso 5. Programa de capacitación**

Incluye el curso de inducción y reinducción y los diferentes cursos o capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, con base en los peligros identificados y los riesgos valorados y evaluados.

Para elaborar el plan de capacitación deben tomarse en cuenta los siguientes aspectos:

- Identificación de las necesidades de capacitación, entrenamiento y/o actualización
- Temas básicos requeridos por: brigada, COPASST o vigía, alta dirección y trabajadores
- Objetivo
- Alcance
- Contenido
- Personas a capacitar

El propósito final es el de definir cuál es la formación que debe impartir la empresa para garantizar que los funcionarios ejecuten su labor de una manera segura para ellos mismos y para todo el sistema. Obviamente, es necesario determinar los recursos que se requieren para cumplir con las exigencias de capacitación.

El responsable del SG-SST debe iniciar con la capacitación virtual en el SG-SST.

#### **Paso 6. Manejo de emergencias**

En esta fase se debe elaborar un Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El producto central es el Plan de emergencias. Para desarrollar este paso, se deben identificar las amenazas que pueden dar lugar a una emergencia, los recursos disponibles para enfrentarla y el grado de vulnerabilidad de la empresa frente a cada emergencia potencial.

El Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, implica entonces:

- Valoración y evaluación de los riesgos y su alcance

- Diseño de procedimientos para prevenir o mitigar el impacto de las emergencias
- Asignación de recursos
- Elaboración de planos, rutas de evacuación y otras herramientas para reducir la vulnerabilidad
- Información, capacitación y entrenamiento para enfrentar emergencias
- Planificación de simulacros (mínimo 1 al año)
- Capacitación y dotación de la brigada de emergencias
- Planificación de revisiones para equipos de emergencia y señalización
- Articulación del plan con los actores del entorno de la organización

#### **Paso 7. Reporte e investigación**

Las empresas tienen la obligación de hacer un reporte de todos los accidentes y enfermedades laborales a las ARL, con copia al trabajador. El trámite debe hacerse máximo 2 días después de haberse registrado el hecho. Si el accidente es grave o mortal, también debe reportarlo a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.

También se consagra la obligación de investigar todos los accidentes e incidentes de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a los hechos. En caso de accidente grave o mortal, la empresa debe remitir la investigación a la ARL.

La investigación debe estar orientada por lo señalado en la Resolución 1401 de 2007 y tiene que generar acciones de mejora. Se debe adoptar una metodología específica para determinar las causas del evento.

#### **Paso 8. Adquisición de bienes y contratación de servicios**

Toda organización debe establecer unos requisitos específicos para contratar servicios y un procedimiento concreto para adquirir bienes. Respecto a la contratación, básicamente deben verificar que los contratantes estén afiliados al Sistema de Riesgos Laborales y cumplan con la normatividad del SG-SST.

En cuanto a la adquisición de bienes, la empresa debe definir los requerimientos que deben cumplir los bienes y/o servicios para que preserven la salud y la integridad de los trabajadores y de las instalaciones.

La organización debe encargarse de difundir sus lineamientos en materia de SG-SST a todos los interesados.

#### **Paso 9. Medición y evaluación de la gestión**

Las organizaciones están obligadas a diseñar indicadores de **estructura, proceso y resultado**, con su respectiva ficha técnica.

En su orden, miden el acceso de todo el personal a los recursos y políticas del SG-SST, el grado de desarrollo e implementación del sistema y los cambios alcanzados durante un periodo determinado.

Otra instancia para evaluar la gestión son las auditorías internas, que deben realizarse al menos una vez al año.

Finalmente, dentro de la medición y evaluación de la gestión se debe incluir la revisión anual del SG-SST por la alta dirección. En esta instancia la alta dirección debe examinar todos los aspectos incluidos en el Artículo 2.2.46.31 del Decreto 1072 de 2015. El proceso tiene que estar documentado y ser difundido al COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Estos, a su vez, tomarán las medidas correctivas del caso.

#### Paso 10. Acciones preventivas o correctivas

A partir de la información aportada por las inspecciones, investigaciones, auditorías, revisiones y todas aquellas actividades que hagan seguimiento y evaluación al SG-SST, la organización debe plantear medidas de prevención o corrección para el sistema. El resultado de este proceso es un plan de acción.

Figura 2. Implementación del SG-SST



### 3 Estándares Mínimos

¿Qué son? Son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el SG-SST.

Son de obligatorio cumplimiento para todas las empresas o entidades, pero en su implementación se ajusta, adecua, armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios que desarrolle la empresa o entidad.

Beneficios para el empleador:

La empresa que se acredite en excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo (posterior al cumplimiento de los requisitos establecidos para el SG-SST por un mínimo de 2 años), podrá obtener beneficio para efectos de la disminución de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales y adicionalmente, podrá ser empleado como referente en Seguridad y Salud en el Trabajo para efectos de la contratación pública o privada.

Fases:

Las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del SG-SST con los Estándares Mínimos, están contempladas para ser ejecutadas en el periodo Junio de 2017 a Diciembre de 2019, delimitando cada una de las fases así:

1. Evaluación Inicial (Junio a Agosto 2017)
2. Plan de Mejoramiento conforme a la evaluación inicial (Septiembre a Diciembre 2017)
3. Ejecución (Enero a Diciembre 2018)
4. Seguimiento y Plan de Mejora (Enero a Marzo 2019)
5. Inspección, Vigilancia y Control (Abril de 2019 en adelante).

Los ítems que evalúan los Estándares Mínimos del SG-SST con su respectivo peso porcentual son:

1. Recursos (10%),
2. Gestión Integral del SG-SST (15%),
3. Gestión de la Salud (20%),
4. Gestión de Peligros y Riesgos (30%),
5. Gestión de Amenazas (10%),
6. Verificación del SG-SST (5%) y
7. Mejoramiento (10%).

Por lo anterior, posterior a la medición y sumatoria del porcentaje global obtenido, el resultado podrá ser interpretado bajo tres diferentes rangos:

- **Nivel CRITICO:** Si el puntaje obtenido es menor a 60%.
- **Nivel MODERADAMENTE ACEPTABLE:** Si el puntaje obtenido está entre 61% y 85% y
- **Nivel ACEPTABLE:** Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%.

Si no alcanza la calificación inicial obtenida se debe realizar un **Plan de Mejoramiento inmediato**, que debe contener como mínimo lo siguiente:

- A. Las actividades concretas a desarrollar,
- B. Las personas responsables de cada una de las actividades de mejora,
- C. El plazo determinado para su cumplimiento,
- D. Los diferentes recursos administrativos y financieros,
- E. Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades para subsanar y prevenir que se presenten en el futuro hechos o situaciones que afecten el bienestar y salud de los trabajadores o personas que prestan servicios en la empresa.

Dicho Plan de Mejora, debe estar a disposición del **Ministerio de Trabajo y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL)** y a esta última, se le debe enviar adicionalmente un reporte de avances en un término máximo de tres (3) meses después de haber aplicado la autoevaluación de Estándares Mínimos. El Ministerio del Trabajo podrá realizar seguimiento y plan de visita anual a las empresas con valoración crítica.

## 4 Referencias Bibliográficas

- [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)
- Decreto 1072/2015. Ministerio de Trabajo
- Resolución 1111/2017 Ministerio de Trabajo