

Cumplimiento normativo:

elementos que promueven la mejora continua del SG-SST



Dora Y.
Cárdenas G.

**Auditora
RUC® (CCS)**

*Ingeniera Industrial
/ Especialista en
Seguridad y Salud
en el Trabajo e
Higiene Industrial
/ Auditora líder
para Sistemas
Integrados
ISO 9001:2015,
ISO 45001:2018
e ISO 14001:2015
/ Auditora para
Tareas de Alto
Riesgo (TAR) y
BCMS bajo
ISO 23301:2019 e
ISO 31000:2018*

En Colombia es imprescindible que las empresas se aseguren de cumplir con las normas y regulaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Sin embargo, más allá de eso, es clave que gestionen los riesgos para proteger a sus empleados y garantizar el buen funcionamiento de sus negocios. De esta manera, surgen exigencias a partir de las necesidades en materia de SST entre cuyos requerimientos están la autoevaluación de los estándares mínimos, la estructuración del plan de trabajo anual, la revisión del mismo por parte de la alta dirección y la auditoría al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este proceso permitirá el direccionamiento del SG-SST hacia la mejora continua y fomentará acciones en pro de la prevención de la accidentalidad y la enfermedad de origen laboral.

Autoevaluación de estándares mínimos

Para este 2023 y en sincronía con la Resolución 312 de 2019 y la Circular 0021 de 2023, las organizaciones estaban obligadas a realizar el reporte de sus estándares mínimos de forma anual hasta el pasado 24 de marzo de 2023 a través de la página del Fondo de Riesgos Laborales.

La Resolución 312 de 2019 define los estándares mínimos como el “conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.

De acuerdo con dicha resolución, los estándares deberán ser implementados por los empleadores públicos y privados; contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo; los trabajadores dependientes e independien-

tes; las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo; las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las empresas de servicios temporales; los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado, así como el personal civil de las Fuerzas Militares.

Los estándares mínimos definen tres categorías que dependen del tamaño y del nivel de riesgo de las organizaciones mediante las cuales se definen los estándares que deberán reportar y genera la validación de ítems para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Vale la pena aclarar que, a pesar de que la empresa implemente los estándares mínimos, prevalecerá el cumplimiento normativo aplicable para la SST.

Por su parte, la autoevaluación de estándares mínimos, permitirá evaluar aspectos como la asignación del responsable del SG-SST, la definición de responsabilidades

y recursos, la afiliación a seguridad social, la conformación y formación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst) y del Comité de Convivencia Laboral, las políticas y objetivos en SST, el programa de formación en SST, el plan anual de trabajo, la identificación de peligros y valoración de riesgos, los perfiles de cargo, las restricciones médico laborales, el reporte de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales, los índices de accidentalidad, las investigaciones ATEL, la entrega y gestión de EPP, el plan para preparación y respuesta a emergencias y las auditorías, entre otros aspectos.

Con la información resultante, se deberá generar el planteamiento de acciones en busca del cierre de brechas que permitan la determinación del plan de trabajo anual y así la mejora continua, año tras año.

La autoevaluación de estándares mínimos permitirá conocer un porcentaje que estará definido de la siguiente forma para la toma de acciones o para la definición del plan de mejoramiento dependiendo de su implementación acorde con la Resolución 312 de 2019:



Con esta información se pretende que las organizaciones se concienticen de la necesidad de estructuración del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y tomen medidas perdurables en el tiempo. De lo contrario, la no realización de este seguimiento daría lugar a la omisión y generaría sanciones legales por incumplimiento de las acciones que permiten la mitigación de accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores.

Plan de trabajo anual

Es un instrumento de gestión que permite proyectar las actividades a ejecutar dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que hayan sido definidas como esenciales para reducir los riesgos evaluados y valorados, de acuerdo con los peligros laborales identificados de tal manera que se logre el cumplimiento de los objetivos y metas.

Para la estructuración del plan de trabajo anual se tendrá como punto de partida la autoevaluación inicial o autoevaluación de estándares mínimos la cual indica los aspectos a fortalecer en el año proyectado. Por esta razón, el plan deberá ser elaborado por personal idóneo y con competencia suficiente.

Otros elementos que aportan en la estructuración del plan de trabajo anual son la revisión por parte de la alta di-

rección, las auditorías realizadas al SG-SST, el programa de inspecciones, las estadísticas de accidentalidad y de enfermedad laboral y el resultado de sus investigaciones, los objetivos y metas, la evaluación del cumplimiento de los requisitos legales aplicables según la actividad económica, los reportes de actos y condiciones inseguras como parte de la participación de los trabajadores y el cumplimiento del anterior plan de trabajo anual, entre otros.

El plan de trabajo anual deberá cumplir con las siguientes especificaciones de acuerdo con los requerimientos del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015:

- Permitir alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), determinar las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los estándares mínimos definidos por la Resolución 312 de 2019.
- Estar firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Definir indicadores de estructura, proceso y resultado.
- Ser definido de forma única para la organización según sus requerimientos y necesidades.
- Estar relacionado con la gestión del cambio para retroalimentar su actualización.
- Ser acompañado por las diferentes partes interesadas del SG-SST, entre ellas: la alta dirección, los encargados de áreas o procesos, el responsable del sistema, el Copasst o vigía en SST.
- Integrar el ciclo PHVA (Planear-Hacer-Verificar-Actuar) permitiendo, bajo este esquema, dar cobertura y cumplimiento a lo propuesto.
- Ser verificado periódicamente para identificar cambios y gestionar los mismos.
- Contar con actividades concretas y que den respuesta a las necesidades de la organización.



- Definir fechas de ejecución y de cierre para todas las actividades establecidas a través del plan.
- Establecer la asignación de recursos para la adecuada gestión de las actividades definidas (tecnológicos, económicos y humanos).
- Comunicar el plan a todas las partes interesadas como parte del procedimiento de comunicación de la organización.
- Ser elemento de entrada en la revisión por parte de la alta dirección para su análisis.
- Mantener disponible y actualizada la documentación que surja de su implementación.

Teniendo en cuenta esta información, el plan de trabajo anual será la ruta a seguir por parte de la organización en la búsqueda de la mejora continua y la mitigación de la accidentalidad y enfermedad laboral.

Revisión por parte de la alta dirección

La revisión por parte de la alta dirección permite establecer objetivos y metas, así como estructurar planes de acción que contribuyan a mejorar la

productividad y la eficiencia de la empresa al reducir los riesgos laborales y evitar accidentes y enfermedades por causas asociadas al trabajo.

A través del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 se define la revisión anual por parte de la alta dirección para establecer la medida de cumplimiento de la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y el control de los riesgos. La revisión no solo debe responder a los resultados (estadísticas de accidentes y enfermedades, etc.); también debe evaluar, de manera proactiva, la estructura y los procesos de gestión de la SST.

La revisión de la alta dirección debe identificar, analizar y vigilar la siguiente información según el Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.6.31:

- Las estrategias implementadas determinando si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- El cumplimiento del plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
- La suficiencia de los recursos asignados para la implementación

del SG-SST y el cumplimiento de los resultados esperados.

- La capacidad del SG-SST para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de SST.
- La necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la revisión de la política y sus objetivos.
- La eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores por parte de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.
- El resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del SG-SST.
- El aporte de información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua.
- La recolección de información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.
- El intercambio de información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en SST.
- La adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y, en general, la mejora de la gestión en SST de la empresa.
- La participación de los trabajadores.
- El cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, y los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Las acciones que permitan la mejora continua en SST.
- El cumplimiento de los planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos.
- La inspección sistemática de los puestos de trabajo, de las máquinas y equipos y, en general, de las instalaciones de la empresa.



- Las condiciones en los ambientes de trabajo.
- Las condiciones de salud de los trabajadores.
- La identificación actualizada de peligros, así como la evaluación y valoración de los riesgos.
- La notificación e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- El ausentismo laboral por causas asociadas con SST.
- Las pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos, entre otros, relacionados con SST.
- Las deficiencias en la gestión de la SST.
- La efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

Finalmente, los resultados de las revisiones por parte de la alta dirección deben ser documentados y presentados al Copasst y al responsable del SG-SST.

Auditoría de cumplimiento del SG-SST

El Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 también define que se debe realizar una auditoría de carácter anual para validar el rendimiento y la efectividad de los procesos de SST en la organización. De esta forma, se pretende

identificar y corregir problemas potenciales en sus operaciones y mejorar el SG-SST. Adicional a ello, conlleva validar el cumplimiento de las obligaciones en materia de SST con el fin de reducir el riesgo de sanciones y multas por incumplimientos.

La auditoría deberá ser planeada a través del programa de auditorías y será realizada por personal idóneo que aporte a la gestión y mejora continua del SG-SST. En su planificación debe participar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst) y sus resultados deberán darse a conocer a las personas que hagan parte de la gestión de las acciones identificadas.

Los elementos que se deben integrar en la auditoría según el componente normativo del DUR 1072/2015 art. 2.2.4.6.30 son, entre otros, los siguientes:

- El cumplimiento de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado.
- La participación de los trabajadores.
- El desarrollo de las responsabilidades frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la obligación de rendir cuentas.
- El mecanismo de comunicación



de los contenidos del SG-SST a los trabajadores.

- La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST.
- La gestión del cambio.
- La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones.
- El alcance y aplicación del SG-SST frente a los proveedores y contratistas.
- La supervisión y medición de los resultados.
- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST.
- El desarrollo del proceso de la auditoría actual y de las anteriores.
- La evaluación por parte de la alta dirección.

Referencias

Guía del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente para contratistas RUC/ REV 20/OAUPE009/2912/2021

Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".

Ministerio del Trabajo. (13 de febrero de 2019). Resolución 312 de 2019 "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)"

Ministerio del Trabajo. (30 de noviembre de 2021). Circular 0072 de 2021. Registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento del SG-SST



El Consejo Colombiano de Seguridad

se complace en anunciar el nombramiento de

Jacqueline Mesa Sierra

como **Gerente Técnica**, a partir de marzo de 2023.

En su nuevo rol tendrá a cargo la generación de acciones tácticas y estratégicas que permitan continuar consolidando al CCS como el máximo referente técnico del país en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Jacqueline es ingeniera forestal, especialista en gestión medioambiental y magíster en SST. Durante los últimos dos años se desempeñó como líder técnica del CCS y contribuyó a afianzar los procesos de investigación y generación de conocimiento de valor para nuestros afiliados.

¡Talento al servicio de un mundo laboral más sano, seguro y sostenible!